



Bruxelles, den 26.4.2017
SWD(2017) 201 final

ARBEJDSDOKUMENT FRA KOMMISSIONENS TJENESTEGRENE
Ledsagedokument til

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

Om etablering af en europæisk søjle for sociale rettigheder

{COM(2017) 250 final}
{SWD(2017) 200 final}
{SWD(2017) 206 final}

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	3
Kapitel I – Lige muligheder og adgang til arbejdsmarkedet.....	6
Uddannelse og livslang læring.....	6
Ligestilling mellem kønnene.....	11
a. Ligestilling og lige muligheder for kvinder og mænd skal sikres og fremmes på alle områder, bl.a. med hensyn til deltagelse på arbejdsmarkedet, arbejds- og ansættelsesvilkår og karriereforløb.....	11
Lige muligheder.....	15
Aktiv beskæftigelsesstøtte.....	18
Sikker og fleksibel beskæftigelse.....	22
Lønninger.....	27
Oplysninger om beskæftigelsesvilkår og beskyttelse i tilfælde af afskedigelse.....	30
Social dialog og inddragelse af arbejdstagerne.....	34
Balance mellem arbejdsliv og privatliv.....	39
Et sundt, sikkert og tilpasset arbejdsmiljø og databeskyttelse.....	42
Kapitel III – Social beskyttelse og integration.....	46
Børnepasning og hjælp til børn.....	46
Social beskyttelse.....	50
Ydelser ved arbejdsløshed.....	54
Minimumsindkomst.....	57
Ældreindkomst og alderspension.....	60
Sundhedspleje.....	64
Integrering af personer med et handicap.....	67
Langtidsomsorg.....	70
Boliger og støtte til hjemløse.....	73
Adgang til grundlæggende ydelser.....	76

Indledning

I den europæiske søjle for sociale rettigheder fastlægges en række vigtige principper og rettigheder, der skal understøtte retfærdige og velfungerende arbejdsmarkeder og velfærdssystemer. Sammen danner disse principper og rettigheder en ambitiøs dagsorden for mere højtydende økonomier og mere retfærdige og modstandsdygtige samfundsmodeller. Målet er at fremme fornyet konvergens i retning af bedre arbejds- og levevilkår i hele Europa. På denne baggrund er formålet med den europæiske søjle for sociale rettigheder at sikre borgerne nye og mere effektive rettigheder, tage hånd om nye sociale udfordringer og tilpasse sig det foranderlige arbejdsmarked, navnlig i lyset af de nye former for beskæftigelse, der spirer frem i kraft af nye teknologier og den digitale revolution. De nævnte principper og rettigheder omfatter beskæftigelse, social beskyttelse, social integration, uddannelse og lige muligheder.

Søjlen bygger på den lovgivning, der findes på EU-plan og internationalt plan. Navnlig er søjlen baseret på fællesskabspagten fra 1989 om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkeds-mæssige og sociale rettigheder, den europæiske socialpagt fra 1961, den reviderede europæiske socialpagt fra 1996 og Europarådets europæiske kodeks for social sikring. I søjlen tages der desuden hensyn til Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) relevante konventioner, anbefalinger og tilhørende protokoller samt De Forenede Nationers konvention om de handicappedes rettigheder. Samtidig har EU's sociallovgivning også udviklet sig i løbet af de sidste 30 år, bl.a. i kraft af nye bestemmelser i EU-traktaterne, vedtagelsen af Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, ny lovgivning og EU-Domstolens praksis. Senere har vedtagelsen af FN's mål for bæredygtig udvikling frem mod 2030 fastlagt en ny dagsorden for velafvejede og integrerede bekæmpelse af fattigdom og sikring af de økonomiske, sociale, solidaritetsmæssige og miljømæssige dimensioner af bæredygtig udvikling.

Dette dokument følger opbygningen i tre kapitler i den europæiske søjle for sociale rettigheder, idet de enkelte principper og rettigheder beskrives i detaljer. Disse beskrivelser findes i tre hovedafsnit, som dækker den nuværende sociallovgivning, dens indhold og anvendelsesområde samt forslag til dens gennemførelse.

EU's regelsæt

For hvert princip og hver rettighed skitseres i den første del af dette dokument sociallovgivningen på EU-plan, herunder primært de relevante bestemmelser i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder samt lovgivningsbeføjelserne og grænserne for disse som fastlagt i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF). Afslutningsvis beskrives de vigtigste lovgivningsmæssige og andre foranstaltninger, der allerede er truffet, og som bidrager til at gennemføre det princip eller den rettighed, der er tale om.

Dette afsnit er ikke udtømmende, da det kun indeholder en præsentation af de mest relevante instrumenter i form af både juridisk bindende foranstaltninger og Rådets eller Kommissionens henstillinger, hvor der opstilles retningslinjer.

Når der henvises til chartret om grundlæggende rettigheder i Den Europæiske Union, er det vigtigt at huske, at chartrets bestemmelser er rettet til Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer under iagttagelse af nærhedsprincippet samt til medlemsstaterne, dog kun når de gennemfører EU-lovgivningen.

Principper og rettigheder under søjlen

Søjlen gør principperne og rettighederne i EU-rettens bindende bestemmelser mere synlige, forståelige og udtrykkelige for borgere og aktører på alle niveauer. På visse særlige områder føjer søjlen desuden nye elementer til det eksisterende regelsæt. Dette beskrives nærmere i andet afsnit.

De principper og rettigheder, der er fastsat i søjlen, gælder for EU-borgere og tredjelandstatsborgere med lovligt ophold i medlemsstaterne, uanset deres beskæftigelsesstatus, samt for offentlige myndigheder og arbejdsmarkedets parter.

Gennemførelse

Søjlels juridiske art taget i betragtning er disse principper og rettigheder ikke direkte retsgyldige. De skal derimod omsættes i særlige foranstaltninger og/eller separate retsakter på et passende niveau. Dette behandles i tredje del af dette dokument, hvor det beskrives, hvordan de enkelte principper og rettigheder kan gennemføres effektivt af medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter, som bærer det største ansvar for at gøre sociale principper og rettigheder gældende i praksis. I dette afsnit skitseres det endvidere, hvordan foranstaltningerne på EU-plan kan bidrage til at gennemføre søjlen.

Det europæiske semester – den årlige cyklus med samordning af de økonomiske politikker – er et vigtigt middel til at holde et vågent øje med udviklingstendenserne på EU-plan og medlemsstatsplan og til at fremme målrettede reformer i overensstemmelse med særlige nationale omstændigheder inden for søjlels brede spektrum lige fra uddannelse, erhvervsuddannelse og livslang læring til aktiv støtte til arbejdsløse, lønninger, børnepasning, social beskyttelse og minimumsindkomst samt pensions- og sundhedssystemer. Analyserne og anbefalingerne vedrørende euroområdet og de enkelte lande vil afspejle og fremme udviklingen af sociale rettigheder, idet der foretages overvågning, vurdering og sammenligning af de fremskridt, der gøres med hensyn til gennemførelse af politikkerne. Der vil i stadig højere grad blive foretaget benchmarking på en begrænset række områder af særlig relevans for euroområdets funktionsmåde, bl.a. med hensyn til lovgivningen om tryghed i ansættelsen, arbejdsløshedsydelse, mindsteløn, minimumsindkomst og kompetencer.

EU's struktur- og investeringsfonde vil understøtte gennemførelsen af den europæiske søjle for sociale rettigheder. Navnlig vil Den Europæiske Socialfond og andre vigtige initiativer på området for social samhørighed, herunder ungdomsbeskæftigelsesinitiativet, Den Europæiske Globaliseringsfond og Den Europæiske Fond for Bistand til de Socialt Dårligst Stillede, spille en afgørende rolle med hensyn til opfølgning på foranstaltningerne under søjlen. Søjlen vil desuden spille en vigtig rolle ved udformningen af programmeringsperioden efter 2020.

Opgaven med at gøre de principper og rettigheder, der er nedfældet i søjlen, til en realitet indebærer et fælles engagement og ansvar hos Unionen, dens medlemsstater og arbejdsmarkedets parter, idet alle skal handle i overensstemmelse med den fordeling af kompetencer, der er fastlagt i EU-traktaterne, og under hensyntagen til principperne om subsidiaritet og proportionalitet, sunde offentlige finanser og respekten for arbejdsmarkedets parter selvstændighed.

Intet i den europæiske søjle for sociale rettigheder må fortolkes som en begrænsning eller negativ indvirkning på de principper og rettigheder, der inden for deres respektive anvendelsesområder anerkendes i EU-retten eller international lovgivning og i internationale aftaler, som EU eller alle medlemsstaterne er part i, herunder den europæiske socialpagt fra 1961 og ILO's relevante konventioner og anbefalinger. Gennemførelsen af søjlen kan styrkes ved at ratificere relevante ILO-konventioner, den reviderede europæiske socialpagt fra 1996 og tillægsprotokollen vedrørende et system med kollektive klager.

Inddragelse af arbejdsmarkedets parter er også afgørende for at sikre reelle sociale rettigheder. Fremme af dialogen på arbejdsmarkedet er nedfældet som et fælles mål for EU og medlemsstaterne i artikel 151 i TEUF. På EU-plan skal arbejdsmarkedets parter inden for de politikområder, der er omfattet af artikel 153 i TEUF, konsulteres i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF, og de kan anmode om iværksættelse af deres aftaler på EU-plan i henhold til artikel 155 i TEUF. Arbejdsmarkedets parter kan understøtte gennemførelsen af søjlen i kraft af overenskomstforhandlinger på nationalt plan og/eller ved at indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU.

Desuden er civil dialog på både nationalt plan og EU-plan afgørende for at sikre bredere deltagelse i udformningen af politikker og yderligere mobilisering af sociale aktører, der skal bidrage til at opnå søjlens principper og rettigheder. Civil dialog, hvor organisationer fra civilsamfundet inddrages, giver en lang række civile interessenter mulighed for at blive repræsenteret, ligesom den gør offentlige afgørelser mere gennemsigtige, ansvarlige og legitime.

Søjlen skal gennemføres under hensyntagen til de tilgængelige ressourcer, inden for grænserne for forsvarlig budgetforvaltning og i overensstemmelse med de traktatmæssige forpligtelser, der gælder for de offentlige finanser. Navnlig må etableringen af søjlen hverken påvirke medlemsstaternes ret til at fastlægge de grundlæggende principper i deres sociale sikringsordninger eller disses økonomiske ligevægt.

Kapitel I – Lige muligheder og adgang til arbejdsmarkedet

Uddannelse og livslang læring

Enhver har ret til inkluderende uddannelse og livslang læring af høj kvalitet for at bevare og tilegne sig færdigheder, som gør det muligt for at deltage fuldt ud i samfundslivet og foretage gode skift på arbejdsmarkedet.

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

Artikel 14 i chartret giver enhver ret til uddannelse samt til adgang til erhvervsuddannelse og efter- og videreuddannelse. Denne ret omfatter muligheden for gratis at følge den obligatoriske undervisning.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

Ifølge artikel 165 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) tillægges Unionen beføjelser til at bidrage til udviklingen af et højt uddannelsesniveau ved at fremme det politiske samarbejde mellem medlemsstaterne og om nødvendigt at støtte og gennemføre disses indsats, med fuld respekt for medlemsstaternes ansvar for undervisningsindholdet og deres kulturelle og sproglige mangfoldighed. Artikel 166 i TEUF bemyndiger Unionen til at iværksætte en erhvervsuddannelsespolitik, der støtter og supplerer medlemsstaternes aktioner med fuld respekt for, at ansvaret for undervisningsindholdet og tilrettelæggelsen af erhvervsuddannelserne ligger hos medlemsstaterne.

c) Gældende foranstaltninger

I Rådets henstilling af 22. april 2013 om oprettelsen af en ungdomsgaranti¹ opfordres medlemsstaterne til at sikre, at alle unge under 25 år modtager et tilbud om beskæftigelse af god kvalitet, videreuddannelse og en lære- eller praktikplads senest fire måneder efter, at de har forladt det formelle uddannelsessystem eller er blevet arbejdsløse.

I Europa-Parlamentets og Rådets henstilling 2006/962/EF af 18. december 2006 om nøglekompetencer for livslang læring² identificeres viden, færdigheder og holdninger med hensyn til personlig tilfredsstillelse, aktivt medborgerskab, social samhørighed og beskæftigelsesegnethed.

¹ Rådets henstilling af 22. april 2013 om oprettelsen af en ungdomsgaranti (EUT C 120 af 26.4.2013, s. 1).

² Europa-Parlamentets og Rådets henstilling af 18. december 2006 om nøglekompetencer for livslang læring (EUT L 394 af 30.12.2006, s. 10).

I Rådets henstilling af 28. juni 2011 om politikker, som skal mindske skolefrafald³, tilskyndes medlemsstaterne til at udforme sammenhængende strategier for at hjælpe unge med at færdiggøre en gymnasial uddannelse og opnå Europa 2020-strategiens overordnede mål om at reducere skolefrafaldet til mindre end 10 % senest i 2020.

I Europa-Parlamentets og Rådets henstilling 2006/143/EF af 15. februar 2006 om yderligere europæisk samarbejde vedrørende kvalitetssikring inden for videregående uddannelser udpeges foranstaltninger, der kan træffes på nationalt plan og EU-plan for at understøtte udvikling og akkreditering af videregående uddannelser af høj kvalitet.

Europa-Parlamentets og Rådets henstilling 2009/C 155/01 af 18. juni 2009 om fastlæggelse af en europæisk referenceramme for kvalitetssikring af erhvervsuddannelserne⁴ omfatter fælles kvalitetssikringsværktøjer, der skal fremme bedre erhvervsuddannelse.

I Europa-Parlamentets og Rådets henstilling af 23. april 2008 om etablering af den europæiske referenceramme for kvalifikationer for livslang læring⁵ fastlægges et grundlag for måling af uddannelsesresultater på basis af læringsresultater. I Rådets henstilling af 20. december 2012 om validering af ikkeformel og uformel læring⁶ opfordres medlemsstaterne til at indføre ordninger for kortlægning, dokumentation, vurdering og certificering af læringsresultater, som fører til en anerkendt kvalifikation.

I meddelelsen om en dagsorden for nye kvalifikationer for Europa⁷, som blev vedtaget i juni 2016, lanceres en række foranstaltninger, som skal forbedre kvaliteten og relevansen af udviklingen af færdigheder, gøre færdigheder mere synlige og sammenlignelige samt forbedre vores viden om færdigheder. Blandt disse foranstaltninger kan nævnes Rådets henstilling af 19. december 2016 om opkvalificeringsforløb: Nye muligheder for voksne⁸, hvori medlemsstaterne opfordres til at tilbyde voksne hjælp til at tilegne sig et minimumsniveau af læse-, skrive- og regnefærdigheder og digitale kompetencer og til at bevæge sig mod kvalifikationer på sekundærtrinnet, og planen for sektorsamarbejde om færdigheder.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følger heraf

Den europæiske søjle for sociale rettigheder fastlægger en generel ret til almen uddannelse og livslang erhvervsuddannelse. Den er mere vidtrækkende end artikel 14 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, idet den bl.a. fokuserer på kvalitet og rummelighed.

³ Rådets henstilling af 28. juni 2011 om politikker, som skal mindske skolefrafald (EUT C 191 af 1.7.2011, s. 1).

⁴ Europa-Parlamentets og Rådets henstilling af 18. juni 2009 om fastlæggelse af en europæisk referenceramme for kvalitetssikring af erhvervsuddannelserne (EUT C 155 af 8.7.2009, s. 1).

⁵ Europa-Parlamentets og Rådets henstilling af 23. april 2008 om etablering af den europæiske referenceramme for kvalifikationer for livslang læring (EUT C 111 af 6.5.2008, s. 1).

⁶ Rådets henstilling af 20. december 2012 om validering af ikkeformel og uformel læring (EUT C 398 af 22.12.2012, s. 1).

⁷ Meddelelse fra Kommissionen "En dagsorden for nye kvalifikationer for Europa", COM(2016) 381 final af 10.6.2016.

⁸ (EUT C 484 af 24.12.2016, s. 1).

Søjlen sigter mod at sikre udbud af almen uddannelse og erhvervsuddannelse af høj kvalitet og af både formel og ikkeformel art. Der lægges vægt på uddannelsernes og færdighedernes relevans for at sikre vellykket deltagelse på arbejdsmarkedet og social samhørighed. Desuden fremhæves mulighederne for at erhverve og vedligeholde færdigheder. Dette forudsætter fleksible muligheder for læring og omskoling, som alle til enhver tid skal have adgang til i hele deres levetid og karriere, herunder førskoleundervisning, grunduddannelse, videregående uddannelse samt almen uddannelse og erhvervsuddannelse for voksne.

Inkluderende almen uddannelse, erhvervsuddannelse og livslang læring kræver lettilgængelige midler til at erhverve, vedligeholde og udvikle færdigheder og kompetencer på et niveau, som sætter enhver i stand til at leve et aktivt liv. For eksempel skal der tages hensyn til de særlige behov hos personer med et handicap og ugunstigt stillede, så de sikres adgang på lige fod med andre.

Der lægges yderligere vægt på de færdigheder, der kræves i forbindelse med skift på arbejdsmarkedet, f.eks. ændring af beskæftigelsesstatus, ny arbejdsgiver, afbrydelse og genoptagelse af karrieren eller vekslen mellem beskæftigelse og selvstændig virksomhed. Her er der blandt andet tale om erhvervelse og vedligeholdelse af grundlæggende digitale færdigheder.

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

Medlemsstaterne har ansvaret for at fastlægge indholdet af den almene uddannelse og erhvervsuddannelsen og for at tilrettelægge uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemerne. De opfordres i denne forbindelse til at sikre anvendelse af bestemmelserne i søjlen ud over at gøre brug af den, når de gennemfører de EU-foranstaltninger, der er vedtaget på disse områder.

Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen via overenskomstforhandlinger og i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker. I denne forbindelse kan de fremme, udforme og bidrage til politikker på virksomhedsplan, lokalt eller nationalt plan eller EU-plan med det mål at forbedre mulighederne for uddannelse, omskoling og livslang læring og tilvejebringe flere praktik- og lærlingeforløb.

Arbejdsmarkedets parter i EU har på tværs af brancher udpeget behovene for færdigheder i den digitale økonomi og fremme af lærlingeuddannelser for at øge ungdomsbeskæftigelsen som prioriterede mål for deres nuværende arbejdsprogram for 2015-2017, og de vil foretage udvekslinger mellem de enkelte parter på nationalt plan om disse spørgsmål.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

I 2017 vil Kommissionen fremsætte et forslag til Rådets henstilling om en kvalitetsramme for lærlingeuddannelser, som fastlægger de centrale elementer, der skal være på plads for at gøre det muligt for enhver at erhverve relevante færdigheder og kvalifikationer gennem deltagelse i lærlingeuddannelsesprogrammer af høj kvalitet.

Den europæiske referenceramme for kvalifikationer fra 2008 er ved at blive revideret (forhandlinger om en revideret henstilling pågår i Rådet), og man er i færd med at opdatere henstillingen fra 2006 om nøglekompetencer i forbindelse med livslang læring.

Desuden opdateres Europass-rammerne⁹, så borgerne får bedre værktøjer til at præsentere deres kvalifikationer og indhente oplysninger om krav til færdigheder og relevante tendenser.

Kommissionen vil gennemføre den nyligt lancerede koalition for digitale færdigheder og job, som skal ledsage den digitale omstilling, og i den forbindelse fremme udveksling af bedste praksis og partnerskaber mellem erhvervslivet, uddannelsesudbydere og arbejdsmarkedets parter.

Kommissionen vil i 2017 fremsætte et forslag til Rådets henstilling om fremme af social integration og fælles værdier gennem uddannelse og ikkeformel læring for at hjælpe og vejlede medlemsstaterne.

Kommissionen vil fremlægge en meddelelse om modernisering af de videregående uddannelser, hvori den præsenterer foranstaltninger på EU-plan, som skal tage hånd om de største udfordringer. De skal bl.a. afhjælpe misforhold og fremme ekspertise inden for kompetenceudvikling, opbygge videregående uddannelsessystemer, der ikke blot er effektive og virksomhedsfulde, men også socialt rummelige og i kontakt med lokalsamfundene, samt sikre, at de videregående uddannelsesinstitutioner bidrager til regional innovation.

Kommissionen vil fremlægge en meddelelse om udvikling af skolerne og særlig god undervisning, hvori den tager hånd om det vedvarende høje antal unge med utilstrækkelige grundlæggende færdigheder, ulighederne med hensyn til succes på uddannelsesområdet og de nye kompetencekrav i vores samfund.

Kommissionen vil fremsætte et forslag til Rådets henstilling, hvori der fastlægges retningslinjer for at øge udbuddet af kvalitative og kvantitative oplysninger om, hvad kandidater fra videregående uddannelser og erhvervsuddannelser i EU giver sig i kast med, efter at de har færdiggjort deres uddannelse.

I sin meddelelse "Investering i Europas unge"¹⁰ fra december 2016 foreslår Kommissionen nye foranstaltninger, der skal øge ungdomsbeskæftigelsen og skabe flere muligheder for de unge.

For at sikre en fuldkommen og bæredygtig gennemførelse af ungdomsgarantien har Kommissionen foreslået at øge budgetrammen for ungdomsbeskæftigelsesinitiativet og afsætte yderligere 1 mia. EUR til dets særlige budget, idet dette suppleres med 1 mia. EUR fra Den Europæiske Socialfond og yderligere støtte til opsøgende aktiviteter og oplysningsaktiviteter, gensidig læring og tilsyn.

I juni 2016 foreslog Kommissionen foranstaltninger til at støtte medlemsstaterne i integrationen af tredjelandsstatsborgere i uddannelse i henhold til EU's handlingsplan for integration¹¹.

⁹ Europa-Parlamentets og Rådets beslutning nr. 2241/2004/EF af 15. december 2004 om en samlet fællesskabsramme for større gennemsigtighed i kvalifikationer og kompetencer (Europass) (EUT L 390 af 31.12.2004, s. 6).

¹⁰ COM(2016) 940 final.

Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop), som er et af EU's decentrale organer, støtter Kommissionen, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter i deres arbejde med at modernisere erhvervsuddannelsessystemerne, lette adgangen til uddannelserne og gøre dem mere tiltrækkende og effektive samt informere om de kompetencer, der udbydes og efterspørges på det europæiske arbejdsmarked i dag og i fremtiden.

¹¹ <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/europe-integration-action-plan-of-third-country-nationals-launched>.

Ligestilling mellem kønnene

- a. Ligestilling og lige muligheder for kvinder og mænd skal sikres og fremmes på alle områder, bl.a. med hensyn til deltagelse på arbejdsmarkedet, arbejds- og ansættelsesvilkår og karriereforløb.**
b. Kvinder og mænd har ret til lige løn for arbejde af samme værdi.
-

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

I chartrets artikel 23 er det fastsat, at der skal sikres ligestilling mellem kvinder og mænd på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn. Desuden foreskrives det, at princippet om ligestilling ikke er til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele.

I artikel 33 står der, at for at kunne forene familieliv og arbejdsliv har enhver ret til at være beskyttet mod afskedigelse på grund af graviditet og barsel samt ret til betalt barselsorlov og til forældreorlov efter et barns fødsel eller ved adoption af et barn.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

I henhold til artikel 19 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) har Unionen beføjelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af bl.a. køn.

I henhold til artikel 153 i TEUF har Unionen beføjelse til at vedtage foranstaltninger, herunder direktiver med fastsættelse af minimumskrav, for at understøtte og supplere medlemsstaternes aktiviteter vedrørende bl.a. lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet. Det skal i direktiver vedtaget på grundlag af artikel 153 i TEUF undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder. I artikel 157, stk. 3, i TEUF bemyndiges EU-lovgiveren til at vedtage foranstaltninger, som skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, herunder princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. I artikel 157, stk. 4, i TEUF præciseres det, at princippet om ligebehandling ikke er til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udføre en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i deres erhvervs-mæssige karriere.

c) Gældende foranstaltninger

Flere EU-direktiver forbyder forskelsbehandling og fremmer ligestilling mellem kønnene med hensyn til beskæftigelse og erhverv, selvstændig virksomhed, adgang til og levering af varer og

tjenesteydelser samt social sikring, ligesom de fastlægger rettigheder med hensyn til barsels- og forældreorlov.

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF¹² sikrer ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, erhvervsuddannelse, arbejdsforhold, herunder løn, og erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger. I Kommissionens henstilling 2014/124/EU¹³ sigtes der mod at styrke princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed.

Rådets direktiv 79/7/EØF¹⁴ indeholder bestemmelser om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring, herunder lovbestemte socialsikringsordninger, som yder beskyttelse mod sygdom, invaliditet, arbejdsulykker og erhvervs sygdomme, arbejdsløshed og risici i forbindelse med alderdom, samt social bistand, som supplerer eller erstatter de grundlæggende ordninger. Rådets direktiv 2004/113/EF¹⁵ sikrer ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser. I Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/41/EU¹⁶ præciseres det, at princippet om ligebehandling af mænd og kvinder også gælder for selvstændige erhvervsdrivende og i tilfælde, hvor ægtefæller eller selvstændige arbejdstageres livsledsagere deltager i vedkommendes virksomhedsaktiviteter.

Rådets direktiv 92/85/EØF¹⁷ indeholder foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer, ligesom det fastlægger retten til barselsorlov i 14 uger og sikrer beskyttelse mod afskedigelse i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af barselsorloven.

Rådets direktiv 2010/18/EU¹⁸ fastlægger retten til forældreorlov og fastsætter minimumskrav til denne orlov (fire måneder for hver forælder, hvoraf mindst én måned ikke må overføres til den anden forælder). Desuden fastsættes der minimumskrav med hensyn til beskyttelse af arbejdstageres rettigheder, bl.a. ved tilbagevenden til arbejde og med hensyn til arbejdsfrihed som følge af force majeure.

¹² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdet) (EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23).

¹³ Kommissionens henstilling af 7. marts 2014 om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed (EUT L 69 af 8.3.2014, s. 112).

¹⁴ Rådets direktiv 79/7/EØF af 9. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT L 6 af 10.1.1979, s. 24).

¹⁵ Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser (EUT L 373 af 21.12.2004, s. 37).

¹⁶ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/41/EU af 7. juli 2010 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv (EUT L 180 af 15.7.2010, s. 1).

¹⁷ Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1).

¹⁸ Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF (EUT L 68 af 18.3.2010, s. 13).

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

Søjlen fremhæver behovet for proaktivt at fremme lighed mellem kvinder og mænd gennem positive foranstaltninger inden for alle områder. Den rækker ud over det nuværende regelsæt, idet den udvider lighedsaspektet, så det omfatter alle områder. I bestemmelserne om ligestilling mellem kønnene fokuseres der navnlig på deltagelse på arbejdsmarkedet (hvilket afspejles i forskellen på beskæftigelse af kvinder og mænd), arbejds- og ansættelsesvilkår (f.eks. forskellen på deltidsbeskæftigelse af kvinder og mænd) og karriereforløb (f.eks. andelen af kvinder i lederstillinger og det lave antal kvindelige iværksættere). Der er behov for yderligere fremskridt på alle disse områder. Princip 2b vedrører den særlige udfordring, der ligger i den kønsbetingede lønforskel, som fortsat findes til trods for den gældende lovgivning.

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

Det er medlemsstaternes opgave at gennemføre og håndhæve de regler, der vedtages på EU-plan. Da EU-foranstaltningerne blot omfatter minimumsstandarder, opfordres medlemsstaterne til at vedtage skrappe regler for at gennemføre søjlen.

På EU-plan skal arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF konsulteres om mulige initiativer baseret på artikel 153 i TEUF, og de kan indgå aftaler, der efter deres anmodning kan iværksættes på EU-plan i henhold til artikel 155 i TEUF. Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen via overenskomstforhandlinger og i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

Arbejdsmarkedets parter i EU har på tværs af brancher udvalgt ligestilling mellem kønnene som en prioritet i deres nuværende arbejdsprogram for 2015-2017, og de foretager udveksling af deres nationale og sektorspecifikke praksis i bestræbelserne på at mindske den kønsbetingede lønforskel.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

Kommissionen vil gennemføre den strategiske indsats for ligestilling mellem kønnene 2016-2019¹⁹, som fastlægger de vigtigste prioriteter på dette område og skitserer anvendelsen af de eksisterende værktøjer såsom det europæiske semester, EU's fonde og håndhævelse af lovgivning.

Kommissionen fremlægger sammen med den europæiske søjle for sociale rettigheder initiativet om en ny start for at støtte balancen mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner. Den foreslår lovgivningsmæssige og politiske foranstaltninger, som skal fremme udbredelsen af forældreorlov blandt både kvinder og mænd, introducere fædreorlov og omsorgsorlov samt øge brugen af fleksible arbejdsordninger. Desuden skal foranstaltningerne sikre mere omfattende og bedre faciliteter til børnepasning og anden pasning samt fjerne negative økonomiske incitament

¹⁹ SWD(2015) 278.

såsom initiativhæmmende forhold som følge af skatte- og understøttelsessystemer, der afholder sekundære forsørgere – ofte kvinder – fra at træde ind på arbejdsmarkedet.

Kommissionen vil vedtage en opfølgingsrapport om medlemsstaternes fremskridt med hensyn til at gennemføre henstillingen om åbenhed, hvori den vil vurdere eventuelle behov for yderligere foranstaltninger for at sikre fyldestgørende anvendelse af princippet om lige løn.

Desuden har Kommissionen foreslået et direktiv, der skal sikre øget lighed med hensyn til besættelse af stillinger i virksomheders ledelse²⁰.

Kommissionen intensiverer sine bestræbelser på at bekæmpe vold mod kvinder og arbejder hen imod EU's tiltrædelse til Europarådets konvention om forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder (Istanbulkonventionen) på baggrund af dens forslag fra marts 2016²¹.

Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder, et af EU's decentrale agenturer, har til formål at støtte arbejdet i Kommissionen, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter med hensyn til balance mellem arbejdsliv og privatliv.

²⁰ COM(2012) 614.

²¹ COM(2016) 111 final.

Lige muligheder

Uanset køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering har enhver ret til ligebehandling og lige muligheder for så vidt angår beskæftigelse, social beskyttelse, uddannelse og adgang til varer og tjenester, der stilles til rådighed for offentligheden. Lige muligheder for underrepræsenterede grupper skal fremmes.

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

Artikel 21 i chartret forbyder enhver forskelsbehandling på grund af køn, race, farve, etnisk eller social oprindelse, genetiske anlæg, sprog, religion eller tro, politiske eller andre anskuelser, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel, handicap, alder eller seksuel orientering. Med visse undtagelser forbyder artikel 21 i chartret også enhver forskelsbehandling på grund af nationalitet.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

I henhold til artikel 19 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) har EU beføjelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. Desuden omhandler artikel 18 i TEUF forbud mod forskelsbehandling på grund af nationalitet.

c) Gældende foranstaltninger

Rådets direktiv 2000/43/EF²² (direktivet om racelighed) forbyder forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse for så vidt angår adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervmæssig beskæftigelse, beskæftigelse og arbejdsforhold, uddannelse, erhvervsuddannelse, social beskyttelse og sociale goder samt adgang til varer og tjenesteydelser, herunder bolig. Rådets direktiv 2000/78/EF²³ (direktivet om ligebehandling på beskæftigelsesområdet) forbyder forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering med hensyn til adgang til beskæftigelse, selvstændig virksomhed, erhverv og erhvervsuddannelse. Begge direktiver forbyder diverse former for forskelsbehandling, nemlig direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane, instruktion om at forskelsbehandle samt repressalier. EU er part i De Forenede Nationers konvention om rettigheder for personer med handicap²⁴.

²² Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EFT L 180 af 19.7.2000, s. 22).

²³ Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303 af 2.12.2000, s. 16).

²⁴ Rådets afgørelse af 26. november 2009 om Det Europæiske Fællesskabs indgåelse af De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder (EUT L 23 af 27.1.2010, s. 35).

Lovligt bosatte tredjelandsstatsborgere, der har status som fastboende udlændinge i EU, eller som er omfattet af andre EU-direktiver²⁵, skal sikres samme behandling som værtslandenes statsborgere på en række områder, navnlig med hensyn til arbejdsforhold, herunder løn og afskedigelse, adgang til uddannelse og erhvervsuddannelse samt social sikring. I 2004 vedtog medlemsstaterne en række fælles grundprincipper for integration af tredjelandsstatsborgere, som danner rammerne for det politiske samarbejde om integration i EU og et grundlag, som medlemsstaterne kan bruge til at vurdere deres egen indsats.

Rådets henstilling 2013/C 378/01²⁶ rummer retningslinjer for effektive foranstaltninger i medlemsstater til integration af romaerne, navnlig med hensyn til adgang til uddannelse, beskæftigelse, sundhedspleje og bolig.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

Søjlen rækker i en vis grad ud over det nuværende regelsæt, idet den udvider beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder og seksuel orientering, så den omfatter social beskyttelse, herunder social sikring og sundhedspleje, uddannelse samt adgang til varer og tjenester, der stilles til rådighed for offentligheden. Søjlen udvider også forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn, så det dækker uddannelse, som ikke er omfattet af det nuværende regelsæt.

Formålet med lige muligheder er at lette integrationen af underrepræsenterede grupper og fremme deres deltagelse på arbejdsmarkedet og i samfundet. I søjlens bestemmelser understreges det, at der kan blive behov for særlige foranstaltninger for at forebygge, afhjælpe og kompensere for ulemper i forbindelse med visse begrundelser for beskyttelse. Søjlen tilskynder medlemsstaterne til at overvinde problemet med grupper, der risikerer forskelsbehandling, ved at træffe positive og tilskyndende foranstaltninger, f.eks. støtte arbejdsgiveres fokus på mangfoldighed i arbejdsstyrken.

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

Det er medlemsstaternes opgave at gennemføre og håndhæve de regler, der vedtages på EU-plan. Da de EU-foranstaltninger, der beskrives ovenfor, blot omfatter minimumsstandarder, opfordres medlemsstaterne til at vedtage skrappe regler for at gennemføre søjlen. Desuden opfordres medlemsstaterne til at gøre yderligere fremskridt i forhandlingerne om forslaget til et nyt direktiv om ligebehandling og sikre hurtig vedtagelse af det. Gennem deres nationale ligestillingsorganer kan

²⁵ Direktiver om familiesammenføring, det blå EU-kort, kombineret tilladelse, forskere, studerende, berettigelse til international beskyttelse, sæsonarbejdere og virksomhedsinternt udstationerede.

²⁶ Rådets henstilling af 9. december 2013 om foranstaltninger i medlemsstaterne til effektiv integration af romaerne (EUT C 378 af 24.12.2013, s. 1).

medlemsstaterne fremme lige muligheder for underrepræsenterede grupper og hjælpe ofre for forskelsbehandling.

Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen via overenskomstforhandlinger og i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

Kommissionen vil fortsætte sine bestræbelser på at sikre vedtagelse af forslaget til et nyt direktiv om ligebehandling for at udvide beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering²⁷, så den omfatter social beskyttelse, herunder social sikring og sundhedspleje, uddannelse, sociale goder og adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, herunder bolig.

EU støtter formidlende aktører såsom NGO'er, arbejdsmarkedets parter og ligestillingsorganer for at forbedre deres kapacitet med hensyn til at bekæmpe forskelsbehandling, fremme udviklingen af ligestillingspolitikker på nationalt plan og tilskynde til udveksling af god praksis mellem EU-medlemsstaterne samt arbejde i retning af forretningsorienteret mangfoldighedsledelse som led i et strategisk svar på den øgede diversificering af samfundet, "kundegrundlaget", markedsopbygningen og arbejdsstyrken.

Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder, et af EU's decentrale agenturer, har til formål at støtte arbejdet i Kommissionen, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter med hensyn til lige muligheder og ikke-forskelsbehandling.

²⁷ Forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181}.

Aktiv beskæftigelsesstøtte

a. Enhver har ret til hurtigt at få individuel hjælp til bedre beskæftigelse eller bedre muligheder for at udøve selvstændig virksomhed. Denne ret omfatter retten til at få hjælp til jobsøgning, uddannelse og omskoling. Desuden er enhver berettiget til overførsel af retten til social beskyttelse og uddannelse i forbindelse med erhvervsskift.

b. Unge mennesker har ret til videreuddannelse, lærlingeuddannelse, praktikophold eller gode jobtilbud senest fire måneder efter, at de er blevet arbejdsløse eller har afsluttet uddannelsen.

c. Arbejdsløse har ret til vedvarende og ensartet personlig støtte. Langtidsledige har ret til en grundig individuel vurdering senest efter halvandet års arbejdsløshed.

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

Artikel 14 i chartret giver enhver ret til uddannelse samt til adgang til erhvervsuddannelse og efter- og videreuddannelse. Chartrets artikel 29 sikrer enhver retten til at kunne gøre brug af en gratis arbejdsformidlingstjeneste. I chartrets artikel 34 er det fastlagt, at Unionen anerkender og respekterer retten til adgang til sociale sikringsydelse og sociale tjenester, f.eks. i tilfælde af arbejdsløshed.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

I henhold til artikel 147 i TEUF bidrager Unionen til et højt beskæftigelsesniveau ved at tilskynde til samarbejde mellem medlemsstaterne og ved at støtte og i nødvendigt omfang supplere deres foranstaltninger. Unionen respekterer i den forbindelse medlemsstaternes kompetence. I artikel 153, stk. 2, i TEUF bemyndiges Unionen til at vedtage lovgivningsforanstaltninger for at støtte og supplere medlemsstaternes bestræbelser på at integrere personer, der er udstødt fra arbejdsmarkedet. Artikel 166 i TEUF bemyndiger Unionen til at iværksætte en erhvervsuddannelsespolitik, der skal støtte og supplere medlemsstaternes aktioner med fuld respekt for, at ansvaret for undervisningsindholdet og tilrettelæggelsen af erhvervsuddannelserne ligger hos medlemsstaterne.

c) Gældende foranstaltninger

Unionen og dens medlemsstater forfølger sammen den europæiske beskæftigelsesstrategi, hvori der er fastsat fælles målsætninger og mål for beskæftigelsespolitikken, og det tilsigtes at skabe flere og bedre job i hele Unionen.²⁸ Et centralt element i denne strategi består i at koordinere medlemsstaternes bestræbelser på at hjælpe arbejdsløse med at finde et arbejde.

I Rådets henstilling af 22. april 2013 om oprettelsen af en ungdomsgaranti²⁹ (ungdomsgarantihenstillingen) opfordres medlemsstaterne til at sikre, at alle unge under 25 år

²⁸ Se f.eks. Rådets afgørelse (EU) 2015/1848 af 5. oktober 2015 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker for 2015 (EUT L 268 af 15.10.2015, s. 28).

²⁹ Rådets henstilling af 22. april 2013 om oprettelsen af en ungdomsgaranti (EUT C 120 af 26.4.2013, s. 1).

modtager et tilbud om beskæftigelse af god kvalitet, videreuddannelse, en lære- eller praktikplads senest fire måneder efter, at de har forladt det formelle uddannelsessystem eller er blevet arbejdsløse.

Ifølge Rådets henstilling af 15. februar 2016 om integration af langtidsledige på arbejdsmarkedet³⁰ bør det sikres, at langtidsledige får tilbudt en dybtgående individuel vurdering og vejledning og en aftale om jobintegration bestående af et tilbud om individuelle tjenesteydelser og en angivelse af ét centralt kontaktpunkt allersenest efter 18 måneders arbejdsløshed.

I Kommissionens henstilling 2008/867/EF af 3. oktober 2008 om aktiv integration af mennesker, som er udstødt fra arbejdsmarkedet³¹, fastlægges en integreret overordnet strategi på området, der kombinerer tilstrækkelig indkomststøtte, rummelige arbejdsmarkeder og adgang til kvalitetstjenester.

I 2020-handlingsplanen for iværksætterkultur³² præsenteres en vision og konkrete foranstaltninger, der skal understøtte iværksætterånden i EU. Ved de foranstaltninger, der skal fremme selvstændig virksomhed på EU-plan, sigtes der også mod at nå ud til de befolkningssegmenter, hvis potentiale for iværksætteri endnu ikke er udnyttet fuldt ud, navnlig blandt kvinder (som kun udgør 29 % af iværksætterne i Europa). Ekspertgruppen vedrørende socialt iværksætteri (GECES) foreslog i sin rapport³³ fra 2016 særlige foranstaltninger til udvikling af socialt iværksætteri.

Der er i kraft af det europæiske netværk af offentlige arbejdsformidlinger, som blev oprettet ved Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse nr. 573/2014/EU³⁴, skabt et grundlag for at sammenligne de offentlige arbejdsformidlingers effektivitet på EU-plan, udpege eksempler på god praksis og fremme gensidig læring med det mål at styrke aktive støttetjenester.

Et af formålene med det europæiske arbejdsformidlingsnet (Eures), som blev genoprettet ved forordning (EU) 2016/589³⁵, er at gøre arbejdsmarkedene i EU mere velfungerende, sammenhængende og integrerede, bl.a. på tværs af grænserne.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

³⁰ Rådets henstilling af 15. februar 2016 om integration af langtidsledige på arbejdsmarkedet (EUT C 67 af 20.2.2016, s. 1).

³¹ Kommissionens henstilling 2008/867/EF af 3. oktober 2008 om aktiv integration af mennesker, som er udstødt fra arbejdsmarkedet (EUT L 307 af 18.11.2008, s. 11).

³² COM(2012) 795 final.

³³ http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups_en

³⁴ Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse nr. 573/2014/EU af 15. maj 2014 om øget samarbejde mellem offentlige arbejdsformidlinger (EUT L 159 af 28.5.2014, s. 32).

³⁵ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/589 af 13. april 2016 om et europæisk arbejdsformidlingsnet (Eures), arbejdstageres adgang til mobilitetstjenester og øget integrering af arbejdsmarkedene og om ændring af forordning (EU) nr. 492/2011 og (EU) nr. 1296/2013 (EUT L 107 af 22.4.2016, s. 1).

I søjlen fastlægges en række rettigheder for alle jobsøgende, uanset deres beskæftigelsesstatus. Der fokuseres på at hjælpe med at finde arbejde, og denne indsats kan omfatte arbejdsformidlinger, der f.eks. yder rådgivning og vejledning vedrørende jobsøgning, eller deltagelse i "aktive foranstaltninger" såsom erhvervsuddannelse og støtte til ansættelse og genansættelse. Disse rettigheder rækker ud over bestemmelserne i artikel 29 i EU's charter om grundlæggende rettigheder, som kun omhandler retten til en gratis arbejdsformidlingstjeneste. Hjælp til udøvelse af selvstændig virksomhed indgår også i en væsentlig udvidelse af det nuværende regelsæt.

I forbindelse med disse rettigheder findes der tre afgørende elementer, nemlig tidlig intervention, individuel hjælp og støtte til øget beskæftigelsesegnethed. Sidstnævnte element – som bygger på retten til at få hjælp til uddannelse og tilegnelse af nye kvalifikationer – er afgørende i lyset af behovet for at kunne tilpasse sig arbejdsmarkedet, som er i hastig forandring.

Nu om dage skifter vi oftere job end tidligere, og vores ret til uddannelse og social beskyttelse bør ikke afholde os fra denne mobilitet. Søjlen sikrer arbejdstagerne mulighed for at overføre deres ret til uddannelse og social beskyttelse, hvis de får ny beskæftigelsesstatus eller arbejdsgiver, afbryder og genoptager karrieren eller veksler mellem ansættelse og selvstændig virksomhed.

Med hensyn til de unge mennesker, bygger søjlen på de vigtigste elementer i ungdomsgarantienstillingen, idet disse anvendes på alle unge mennesker.

For så vidt angår de arbejdsløse rummer søjlen bestemmelser om retten til personlig støtte, herunder grundig individuel vurdering, rådgivning og vejledning. Der sikres sammenhæng gennem kontinuitet i støtten, f.eks. når en person ikke længere er berettiget til arbejdsløshedsydelse, bl.a. ved brug af andre foranstaltninger såsom sociale tjenester, der skal bidrage til at overvinde udfordringer, som forhindrer folk i at finde arbejde. Hvad angår langtidsledige (personer, som har været ledige i mere end et år), rummer søjlen bestemmelser om ret til personlig støtte, herunder grundig individuel vurdering og aftaler om jobintegration som omhandlet i Rådets henstilling af 15. februar 2016 om integration af langtidsledige på arbejdsmarkedet.

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

Medlemsstaterne har ansvaret for at gennemføre de retningslinjer og anbefalinger vedrørende beskæftigelsesstrategien, som er aftalt på EU-plan. For at gennemføre søjlen opfordres medlemsstaterne til at opdatere deres praksis og udvide dens rækkevidde med hensyn til at yde hjælp til at finde arbejde og udøve selvstændig virksomhed og til at fremme foranstaltninger, der beskytter arbejdstageres ret til uddannelse og social beskyttelse, når de skifter job.

På EU-plan skal arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF konsulteres om mulige initiativer baseret på artikel 153 i TEUF, og de kan indgå aftaler, der efter deres anmodning kan iværksættes på EU-plan i henhold til artikel 155 i TEUF. Arbejdsmarkedets parter i EU har på tværs af brancher udvalgt effektive og kvalitetsprægede aktive arbejdsmarkedspolitikker som en prioritet i deres nuværende arbejdsprogram for 2015-2017. Derudover kan arbejdsmarkedets parter

indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen via overenskomstforhandlinger og i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

I meddelelsen "Ungdomsgarantien og ungdomsbeskæftigelsesinitiativet efter tre år"³⁶ fra oktober 2016 vurderes gennemførelsen af ungdomsgarantien. I sin meddelelse "Investering i Europas unge"³⁷ fra december 2016 foreslår Kommissionen nye foranstaltninger, der skal øge ungdomsbeskæftigelsen og skabe flere muligheder for de unge.

For at sikre en fuldkommen og bæredygtig gennemførelse af ungdomsgarantien har Kommissionen foreslået at øge budgetrammen for ungdomsbeskæftigelsesinitiativet og afsætte yderligere 1 mia. EUR til dets særlige budget, idet dette suppleres med 1 mia. EUR fra Den Europæiske Socialfond og yderligere støtte til opsøgende aktiviteter og oplysningsaktiviteter, gensidig læring og tilsyn.

I forbindelse med præsentationen af den europæiske søjle for sociale rettigheder foretager Kommissionen en foreløbig høring af arbejdsmarkedets parter om et initiativ om "adgang til social beskyttelse"³⁸. Målet er at belyse de forskellige niveauer med hensyn til adgang til social beskyttelse for arbejdstagere i almindelig beskæftigelse og personer, som er ansat på ikkestandardmæssige kontrakter og udøver forskellige former for selvstændig virksomhed. Ved høringen ses der nærmere på mulighederne for at gøre rettighederne gennemskuelige og kunne overføre dem, når man får en ny arbejdsgiver eller kontrakttype eller overgår til selvstændig virksomhed. Høringen vil desuden fokusere på metoder til at afhjælpe manglen på adgang til arbejdsformidlingstjenester, uddannelse, rehabilitering og genansættelsesforanstaltninger i forbindelse med forskellige slags ansættelsesforhold og for selvstændige.

Derudover vil Kommissionen i 2017 konsolidere og skabe et solidt retsgrundlag for det europæiske solidaritetskorps med det mål at give unge mennesker nye muligheder for frivilligt arbejde, praktik- og lærlingeophold.

Det europæiske netværk af offentlige arbejdsformidlinger er i færd med at gennemføre et "benchlearning"-projekt, hvor der sigtes mod at gøre netværket mere effektivt, idet indikatorbaseret benchmarking kædes sammen med gensidig læring for at yde bedre aktiv støtte til jobsøgende.

I juni 2016 foreslog Kommissionen foranstaltninger til at støtte medlemsstaterne i integrationen af tredjelandsstatsborgere i uddannelse i henhold til EU's handlingsplan for integration³⁹.

³⁶ COM(2016) 646 final.

³⁷ COM(2016) 940 final.

³⁸ C(2017) 2610.

³⁹ <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/europe-integration-action-plan-of-third-country-nationals-launched>.

Kapitel II – Rimelige arbejdsforhold

Sikker og fleksibel beskæftigelse

a. Uanset et ansættelsesforholds art og varighed har arbejdstagere ret til rimelig og ligelig behandling med hensyn til arbejdsforhold, social beskyttelse og uddannelse. Omstillingen i retning af tidsubegrænsede former for beskæftigelse skal fremmes.

b. Idet der tages hensyn til lovgivning og kollektive overenskomster, skal arbejdsgiverne sikres den fleksibilitet, der er nødvendig for hurtigt at kunne tilpasse sig forandringer i økonomisk sammenhæng.

c. Innovative former for arbejde, der sikrer arbejdsforhold af høj kvalitet, skal fremmes. Der skal tilskyndes til iværksætteri og selvstændig virksomhed. Den beskæftigelsesmæssige mobilitet skal fremmes.

d. Ansættelsesforhold, som indebærer usikre arbejdsforhold, skal forebygges, bl.a. ved at forbyde misbrug af atypiske kontrakter. Eventuel prøvetid skal være af en rimelig varighed.

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

Artikel 31 i chartret med titlen "retfærdige og rimelige arbejdsforhold" giver enhver arbejdstager ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold. I chartrets artikel 34 bekræftes respekten for retten til adgang til sociale sikringsydelser og sociale tjenester, f.eks. i tilfælde af graviditet og barsel, sygdom, arbejdsulykker, omsorgsafhængighed eller alderdom samt i tilfælde af arbejdsløshed, efter de regler, der er fastsat i EU-retten og national lovgivning og praksis.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

Ifølge artikel 153, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) har Unionen beføjelse til at vedtage foranstaltninger for at støtte og supplere medlemsstaternes indsats, bl.a. med hensyn til arbejdsforhold og social sikring og beskyttelse af arbejdstagere. Det skal i direktiver vedtaget på grundlag af artikel 153 i TEUF undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder. I artikel 153, stk. 4, er det fastsat, at bestemmelser, der vedtages i henhold til artikel 153, ikke må anfægte medlemsstaternes mulighed for at fastlægge de grundlæggende principper i deres sociale sikringsordninger og ikke i væsentligt omfang må berøre den økonomiske balance i disse ordninger.

Ifølge artikel 162 i TEUF skal Den Europæiske Socialfond fremme arbejdskraftens geografiske og faglige bevægelighed inden for Unionen og lette tilpasningen til industrielle ændringer og til ændringer i produktionssystemerne.

I artikel 166 i TEUF bestemmes det, at Unionen skal iværksætte en erhvervsuddannelsespolitik, der støtter og supplerer medlemsstaternes aktioner med fuld respekt for, at ansvaret for undervisningsindholdet og tilrettelæggelsen af erhvervsuddannelserne ligger hos medlemsstaterne.

c) Gældende foranstaltninger

Der er allerede vedtaget tre direktiver for at beskytte arbejdstagere i ikkestandardmæssige ansættelsesforhold: rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af arbejdsmarkedets parter (UNICE, CEEP og EFS), og som er vedlagt som bilag til Rådets direktiv 97/81/EF⁴⁰, beskytter deltidsansatte mod at blive behandlet på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte og foreskriver, at arbejdsgivere bør tage hensyn til anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt, rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der også er indgået af arbejdsmarkedets parter (UNICE, CEEP og EFS), og som er vedlagt som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF⁴¹, beskytter personer med tidsbegrænset ansættelse mod at blive behandlet på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fastansatte og pålægger medlemsstaterne at træffe foranstaltninger for at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF⁴² om vikararbejde indeholder bestemmelser om ligebehandling med hensyn til de grundlæggende ansættelses- og arbejdsvilkår for vikaransatte og arbejdstagere, som er ansat direkte af brugervirksomheden.

Endvidere giver Rådets direktiv 91/533/EØF⁴³ (direktivet om den skriftlige erklæring) arbejdstagere ret til at blive underrettet på skrift om de væsentlige punkter i deres ansættelsesforhold senest to måneder efter arbejdets påbegyndelse.

Kommissionen bakker op om nyskabende forretningsmodeller, der giver EU-borgerne nye muligheder ved at lette adgangen til beskæftigelse, gøre arbejdet mere fleksibelt og sikre nye indtægtskilder⁴⁴.

I 2020-handlingsplanen for iværksætterkultur⁴⁵ præsenteres en vision og konkrete foranstaltninger, der skal give iværksætterånden nyt liv i Europa. Ved de foranstaltninger, der skal fremme selvstændig virksomhed på EU-plan, sigtes der også mod at nå ud til de befolkningssegmenter, hvis potentiale for iværksætteri endnu ikke er udnyttet fuldt ud, navnlig blandt kvinder (som kun udgør

⁴⁰ Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT L 14 af 20.1.1998, s. 9).

⁴¹ Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175 af 10.7.1999, s. 43).

⁴² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9).

⁴³ Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT L 288 af 18.10.1991, s. 32).

⁴⁴ Se i denne henseende meddelelsen med titlen "En europæisk dagsorden for den kollaborative økonomi" af 2.6.2016 (COM(2016) 356 final).

⁴⁵ Meddelelse fra Kommissionen "2020-handlingsplanen for iværksætterkultur", COM(2012) 795 af 9.1.2013.

29 % af iværksætterne i Europa). Ekspertgruppen vedrørende socialt iværksætteri (GECES) foreslog i sin rapport⁴⁶ fra 2016 særlige foranstaltninger til udvikling af socialt iværksætteri.

Arbejdstagernes øgede frivillige geografiske og faglige bevægelighed på et rimeligt grundlag indgår i målsætningerne for både det europæiske netværk af offentlige arbejdsformidlinger, der er oprettet ved Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse nr. 573/2014/EU, og Euresnettet, som er oprettet ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/589 af 13. april 2016 om et europæisk arbejdsformidlingsnet (Eures), arbejdstageres adgang til mobilitetstjenester og øget integrering af arbejdsmarkedene.

For så vidt angår højtuddannede tredjelandstatsborgere begrænser Rådets direktiv 2009/50/EF af 25. maj 2009 om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse⁴⁷ dog disse borgeres faglige bevægelighed i de to første år, hvor de er lovligt beskæftiget i en medlemsstat. Denne begrænsning skyldes behovet for at respektere princippet om fællesskabspræference og undgå misbrug.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

I søjlen tages der hånd om de udfordringer, der ligger i det foranderlige arbejdsmarked og de nye former for beskæftigelse. Samtidig anerkendes de mangfoldige ansættelsesforhold, iværksætterkulturen og lysten til selvstændig virksomhed, og på den anden side opstilles der garantier, som skal forebygge misbrug af ansættelsesforhold, der kan føre til usikre ansættelsesforhold, og sikre, at arbejdstagere kan få adgang til uddannelse og social sikring i hele deres karriere.

Søjlen udvider garantien om ligebehandling, så den rækker ud over de tre slags ansættelsesforhold (deltidsarbejde, tidsbegrænset arbejde og vikararbejde), som i dag er omfattet af EU's regelsæt og indeholder bestemmelser om ligebehandling mellem arbejdstagere uanset ansættelsesforholdets art. Endvidere lægges der vægt på støtte til skift i retning af tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

I søjlen anerkendes behovet for, at arbejdsgiverne er fleksible og hurtigt kan tilpasse sig ændringer i den økonomiske situation. Blandt disse tilpasninger kan f.eks. nævnes forskelsbehandling med objektive begrundelser eller tilpasning af arbejdsforhold for at undgå overdreven arbejdsløshed i forbindelse med recessioner. De nævnte ændringer må ikke være ensidige og skal være omfattet af gældende lovgivning og overenskomstaftaler.

Det materielle anvendelsesområde for princippet om ligebehandling udvides, så det garanterer adgang til social beskyttelse og uddannelse. Princippet sikrer ligebehandling med hensyn til adgang til lovbestemt social sikring. De gældende EU-regler (om deltidsarbejde og tidsbegrænset ansættelse)

⁴⁶ http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups_en

⁴⁷ Rådets direktiv 2009/50/EF af 25. maj 2009 om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse (EUT L 155 af 18.6.2009, s. 17).

pålægger arbejdsgiverne at lette adgangen til uddannelse. Bestemmelserne i søjlen rækker ud over dette, idet der kræves ligebehandling med hensyn til adgang til uddannelse.

Ligebehandling er dog ikke altid tilstrækkelig til at modvirke usikkerhed, navnlig hvis den samme arbejdsgiver kun benytter sig af ikkestandardmæssig beskæftigelse. Derfor omfatter søjlen et udtrykkeligt forbud mod misbrug. Forbuddet mod både misbrug af ansættelsesforhold, der fører til usikkerhed, og mod urimelig lang prøvetid rækker ud over EU's gældende regelsæt. I denne henseende kan de forebyggende foranstaltninger omfatte differentieret beskatning af ansættelsesforhold, der fører til usikkerhed, og etablering af bonus-malus-systemer i forbindelse med socialsikringsbidrag.

I søjlen fremhæves vigtigheden af at yde støtte til fremspirende forretningsmodeller, nyskabende arbejdsformer, iværksætteri og selvstændig virksomhed. Generelt har nye forretningsmodeller potentiale til at skabe nye muligheder, lette adgangen til beskæftigelse, gøre arbejdet mere fleksibelt og sikre nye indtægtskilder. Denne støtte forudsætter dog, at der er tale om arbejdsforhold af en rimelig kvalitet. Med det mål at maksimere den beskæftigelsesmæssige gevinst ved disse nyskabelser kan forøgelsen af den faglige bevægelighed både medføre bedre muligheder for erhvervsuddannelse og omskoling og sociale beskyttelsesordninger, der fremmer og letter karriereskift.

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

Det er op til hver enkelt medlemsstat at fastlægge balancen mellem sikkerhed og fleksibilitet på dens arbejdsmarked. Ved gennemførelsen af søjlens bestemmelser tilskyndes medlemsstaterne dog til at sikre, at de tilpasser deres regler på det beskæftigelsesmæssige og sociale område til de nye ansættelsesformer ud over at omsætte og håndhæve de regler, der vedtages på EU-plan.

På EU-plan skal arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF konsulteres om mulige initiativer som omhandlet i artikel 153 i TEUF, og de kan indgå aftaler, der efter deres anmodning kan iværksættes på EU-plan i henhold til artikel 155 i TEUF. Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen via overenskomstforhandlinger og i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

Sammen med den europæiske søjle for sociale rettigheder gennemfører Kommissionen en foreløbig høring af arbejdsmarkedets parter om en revision af direktiv 91/533/EØF (direktivet om den skriftlige erklæring)⁴⁸. Som en del af denne høring vil arbejdsmarkedets parter blive spurgt om, hvorvidt direktivet bør ændres mere gennemgribende for at indføre minimumsstandarder, der gælder for alle ansættelsesforhold, og forbyde misbrug.

⁴⁸ C(2017) 2611.

I forbindelse med præsentationen af den europæiske søjle for sociale rettigheder foretager Kommissionen en foreløbig høring af arbejdsmarkedets parter om et initiativ om "adgang til social beskyttelse"⁴⁹. Målet er at belyse de forskellige niveauer med hensyn til adgang til social beskyttelse for arbejdstagere i almindelig beskæftigelse og personer, som er ansat på ikke-standardmæssige kontrakter og udøver forskellige former for selvstændig virksomhed. Høringen vedrører også adgangen til arbejdsformidlingstjenester og uddannelse samt mulighederne for overførsel af ret til social beskyttelse og uddannelse med det mål at fremme faglig bevægelighed.

I 2017 vil Kommissionen afslutte en REFIT-evaluering af de direktiver, som gennemfører arbejdsmarkedets parter rammeaftaler om tidsbegrænset arbejde og deltidsarbejde.

Eurofound (Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene), som er et af EU's decentrale agenturer, støtter Kommissionen, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter i deres arbejde med at sikre bedre og mere bæredygtige arbejdsforhold, arbejdsmarkedsrelationer, overvågning af strukturelle ændringer og forvaltning af omstrukturering, idet der også fokuseres på muligheder og udfordringer i den digitale tidsalder.

⁴⁹ C(2017) 2610.

Lønninger

a. Arbejdstagerne har ret til en rimelig indkomst, som sikrer en anstændig levestandard.

b. Der skal sikres en tilstrækkelig mindsteløn, så arbejdstagerne og disses familier kan opfylde deres behov under de nationale økonomiske og sociale omstændigheder, og samtidig skal adgangen til beskæftigelse og incitamenterne til at søge arbejde opretholdes. Problemet med fattige i arbejde skal forebygges.

c. Alle lønninger skal fastsættes på en gennemskuelig og forudsigelig måde i overensstemmelse med national praksis og under hensyntagen til arbejdsmarkedets parter selvstændighed.

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

Artikel 31 i chartret med titlen "retfærdige og rimelige arbejdsforhold" giver enhver arbejdstager ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

I artikel 153, stk. 5, i TEUF er det fastsat, at bestemmelserne i artikel 153 i TEUF ikke gælder for lønforhold.

Ifølge artikel 145 i TEUF skal EU og medlemsstaterne arbejde på at udvikle en samordnet strategi for beskæftigelse. I henhold til artikel 147 i TEUF bidrager Unionen til et højt beskæftigelsesniveau ved at tilskynde til samarbejde mellem medlemsstaterne og ved at støtte og i nødvendigt omfang supplere deres foranstaltninger. Unionen respekterer i den forbindelse medlemsstaternes kompetence.

c) Gældende foranstaltninger

Unionen og medlemsstaterne samarbejder om at gennemføre den europæiske beskæftigelsesstrategi, bl.a. hvad angår overvågning af udviklingen af lønniveauet og mindstelønnen og af de bagvedliggende mekanismer til lønfastsættelse⁵⁰. Der holdes også øje med udviklingen af arbejdsomkostningerne, herunder lønningerne, i forbindelse med EU's samordning af de økonomiske politikker i medfør af artikel 120 ff. i TEUF. Som anført i artikel 136, stk. 1, litra b), i TEUF udstikkes der også økonomisk-politiske retningslinjer for euroområdet. Disse kan bl.a. vedrøre overvågning af arbejdsomkostningerne⁵¹. Overvågningen som omhandlet i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1176/2011⁵² af 16. november 2011 om forebyggelse og korrektion af makroøkonomiske ubalancer omfatter overvågning af udviklingen af konkurrenceevnen, herunder arbejdsomkostningerne.

⁵⁰ Se f.eks. Rådets afgørelse (EU) 2015/1848 af 5. oktober 2015 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker for 2015 (EUT L 268 af 15.10.2015, s. 28).

⁵¹ Se f.eks. Rådets henstilling af 21. marts 2017 om den økonomiske politik i euroområdet (EUT C 92 af 24.3.2017, s. 1).

⁵² EUT L 306 af 23.11.2011, s. 25.

I Rådets henstilling af 20. september 2016 om oprettelse af nationale produktivetsråd⁵³ anbefales det, at de råd, der oprettes i kraft af henstillingen, bør analysere de udviklingstendenser og politikker, der kan påvirke produktiviteten og konkurrenceevnen, bl.a. i forhold til globale konkurrenter, idet der fuldt ud tages hensyn til etableret national praksis.

I Kommissionens henstilling 2008/867/EF⁵⁴ af 3. oktober 2008 fastlægges en integreret og helhedsorienteret strategi for aktiv inddragelse af personer, der er udstødt fra arbejdsmarkedet, herunder fremme af kvalitetspræget arbejde, navnlig hvad angår løn og ydelser, med henblik på at forebygge problemet med fattige i arbejde.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

I søjlen fastlægges alle arbejdstageres ret til en rimelig indkomst, som sikrer en anstændig levestandard. Der findes allerede sammenlignelige rettigheder i fællesskabspagten fra 1989 om arbejdstageres grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder⁵⁵, som er en af kilderne til afsnit X om socialpolitik i TEUF, og i den (reviderede) europæiske socialpagt.

I søjlen fastsættes et niveau for mindstelønnen, hvor der tages hensyn til såvel arbejdstageres og deres familiers behov som sociale faktorer, herunder udviklingen af levestandarden, og økonomiske faktorer såsom produktivetsniveauet. Den rolle, som mindstelønnen spiller med hensyn til at bekæmpe fattigdom og undgå fastholdelse i usikker beskæftigelse, anerkendes i søjlen. Målet er at øge fattige familiers indkomst og sikre en rimelig betaling for udført arbejde for personer, der befinder sig nederst i lønhierarkiet, og dermed også øge deres tilskyndelse til at arbejde. Blandt andre foranstaltninger kan nævnes nedbringelse af skattebyrden for lavtlønnede og deres familier og supplerende af arbejdsindtægter med sociale ydelser.

Under søjlen kræves det, at alle lønninger fastsættes på en *gennemsigtig og forudsigelig måde* under hensyntagen til national praksis, navnlig for så vidt angår arbejdsmarkedets parter ret til overenskomstforhandlinger og selvstændighed. For så vidt angår mindstelønnen har de fleste medlemsstater et nationalt lovbestemt niveau. Der er tale om et lovgivningsmæssigt instrument, som gør den samme bundgrænse for lønninger juridisk bindende for alle medarbejdere. Nogle få medlemsstater har ikke nogen lovbestemt mindsteløn. Derimod fastsætter arbejdsmarkedets parter forskellige bundgrænser gennem kollektive overenskomster, som ofte indgås på sektorniveau. Søjlen anfægter ikke på nogen måde denne forskelligartede praksis, og den anerkender arbejdsmarkedsparternes uafhængighed. I denne forbindelse indebærer krav om *gennemsigtighed*, at der ved fastsættelse af mindstelønnen følges veletablerede høringsprocedurer, som fører til enighed blandt de relevante nationale myndigheder og arbejdsmarkedets parter, og hvor processen eventuelt baseres på input fra andre interessenter og uafhængige eksperter. Endvidere kræves der i

⁵³ Rådets henstilling af 20. september 2016 om oprettelse af nationale produktivetsråd (EUT C 349 af 24.9.2016, s. 1).

⁵⁴ EUT L 307 af 18.11.2008, s. 11.

⁵⁵ Fællesskabspagten om arbejdstageres grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder – 9. december 1989.

søjlen *forudsigelighed* i forbindelse med lønrelaterede beslutninger, f.eks. i kraft af fastlæggelse af regler om bl.a. tilpasning af mindstelønnen til leveomkostningerne.

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

Det er op til medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter at følge lønudviklingen og fastlægge mindstelønnen i overensstemmelse med national praksis gennem overenskomstforhandlinger og som fastsat i deres systemer til bestemmelse af mindstelønnen. De opfordres til at gennemføre søjlens bestemmelser ved brug af gennemskuelige mekanismer til fastsættelse af mindstelønnen og effektive overenskomstforhandlinger på nationalt sektor- og virksomhedsplan og ved at træffe supplerende foranstaltninger for at undgå fattige i arbejde.

Derudover kan de medlemsstater, som endnu ikke har gjort det, ratificere og anvende ILO's konvention nr. 131 om fastsættelse af mindstelønnen og konvention nr. 154 om fremme af overenskomstforhandlinger.

På EU-plan skal arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF konsulteres om mulige initiativer baseret på artikel 153 i TEUF, og de kan indgå aftaler, der efter deres anmodning kan iværksættes på EU-plan i henhold til artikel 155 i TEUF. Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen via overenskomstforhandlinger og i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

Mindsteløn og andre foranstaltninger til afhjælpning af problemet med fattige i arbejde samt mere generelle spørgsmål vedrørende lønudvikling behandles i landespecifikke henstillinger i forbindelse med det europæiske semester.

Oplysninger om beskæftigelsesvilkår og beskyttelse i tilfælde af afskedigelse

a. Når de ansættes, har arbejdstagerne ret til på skrift at blive informeret om deres rettigheder og forpligtelser i forbindelse med ansættelsesforholdet, herunder om eventuel prøvetid.

b. Før en eventuel afskedigelse har arbejdstagerne ret til at blive informeret om årsagen, ligesom de har ret til en rimelig opsigelsesfrist. De har desuden ret til adgang til effektiv og uvildig bilæggelse af tvister og – i tilfælde af uberettiget afskedigelse – retlig prøvelse, herunder en passende erstatning.

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

Chartrets artikel 27 giver enhver arbejdstager ret til sikkerhed for information og høring i god tid og på et passende niveau i de tilfælde og på de betingelser, der er fastsat i EU-lovgivningen og national lovgivning og praksis. I artikel 30 fastlægges enhver arbejdstagers ret til beskyttelse mod ubegrundet opsigelse i overensstemmelse med EU-retten og national lovgivning og praksis. I artikel 47 sikres enhver, hvis rettigheder og friheder som sikret af EU-retten er blevet krænket, adgang til effektive retsmidler.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

Ifølge artikel 153, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) har Unionen beføjelse til at vedtage foranstaltninger for at støtte og supplere medlemsstaternes indsats med hensyn til arbejdsforhold, beskyttelse af arbejdstagere i tilfælde af, at deres ansættelseskontrakt ophæves, samt information til og høring af arbejdstagere. Det skal i direktiver vedtaget på grundlag af artikel 153 i TEUF undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

c) Gældende foranstaltninger

Rådets direktiv 91/533/EØF⁵⁶ (direktivet om den skriftlige erklæring) giver arbejdstagere ret til at blive underrettet på skrift om de væsentlige punkter i deres ansættelsesforhold senest to måneder efter arbejdets påbegyndelse. Direktivet omfatter ingen særlige forpligtelser med hensyn til prøvetid. Direktivet om den skriftlige erklæring pålægger arbejdsgiverne at informere medarbejderne om opsigelsesfristen i tilfælde af, at deres kontrakt udløber eller ansættelsesforhold ophører, eller – hvis denne ikke kan oplyses på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives – den metode, der anvendes til at fastsætte opsigelsesfristen.

⁵⁶ Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT L 288 af 18.10.1991, s. 32).

I direktiv 2001/23/EF⁵⁷, som fastlægger arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter, foreskrives det, at overførsel af en virksomhed ikke i sig selv udgør en gyldig begrundelse for afskedigelse. Rådets direktiv 92/85/EØF⁵⁸ om beskyttelse af arbejdstagere, som er gravide eller på barsel, og den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af arbejdsmarkedets parter (BusinessEurope, UEAPME, CEEP og EFS) – vedføjet Rådets direktiv 2010/18/EU⁵⁹ – sikrer henholdsvis særlig beskyttelse af kvinder mod afskedigelse under deres graviditet og af forældre, der tager fædreorlov eller orlov ved adoption. Rådets direktiv 2000/78/EF⁶⁰ om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (direktivet om ligebehandling på beskæftigelsesområdet) beskytter arbejdstagerne mod afskedigelse i tilfælde af forskelsbehandling af forbudte årsager, herunder viktimisering. Beskyttelse mod afskedigelse og ugunstig behandling sikres desuden i henhold til EU-retten i kraft af direktivet om deltidsarbejde⁶¹, direktivet om ligestilling mellem kønnene⁶², direktivet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv⁶³ samt forældreorlovsdirektivet⁶⁴, og denne beskyttelse er blevet styrket af EU-Domstolens praksis.

Rådets direktiv 98/59/EF⁶⁵ om kollektive afskedigelser pålægger arbejdsgiverne at informere og høre arbejdstagernes repræsentanter og underrette de offentlige myndigheder forud for sådanne afskedigelser.

Rådets henstilling af 10. marts 2014 om en kvalitetsramme for praktikophold⁶⁶ sigter mod at sikre bedre praktikophold, idet der frembringes kvalitetsprægede elementer, som kan overføres direkte til national lovgivning eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. De vedrører primært læringsindhold, arbejdsforhold og gennemsigtighed med hensyn til økonomiske vilkår og ansættelsespraksis.

⁵⁷ Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter (EFT L 82 af 22.3.2001, s. 6).

⁵⁸ Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1).

⁵⁹ Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS (EUT L 68 af 18.3.2010, s. 13).

⁶⁰ Andre EU-direktiver om ikke-forskelsbehandling (som f.eks. direktiv 2006/54/EF eller direktiv 2000/43/EF) beskytter også specifikt mod uberettiget afskedigelse.

⁶¹ Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT L 14 af 20.1.1998, s. 9).

⁶² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdet) (EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23).

⁶³ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/41/EU af 7. juli 2010 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv (EUT L 180 af 15.7.2010, s. 1).

⁶⁴ Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF (EUT L 68 af 18.3.2010, s. 13).

⁶⁵ Rådets direktiv 98/59/EF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 225 af 12.8.1998, s. 16).

⁶⁶ Rådets henstilling af 10. marts 2014 om en kvalitetsramme for praktikophold (EUT C 88 af 27.3.2014, s. 1-4).

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

I søjlen kræves det, at arbejdstageren informeres skriftligt om sine arbejdsforhold, idet ansættelsesforholdet indledes, og ikke blot inden for de to måneder, der i dag er foreskrevet i direktivet om den skriftlige erklæring. Da en vis prøvetid er vigtig for de fleste ansættelsesforhold, rummer søjlen også forpligtelser til at give oplysninger om denne. Disse ændringer vil øge opmærksomheden om både arbejdsgivernes og arbejdstagernes rettigheder. Desuden bør de medvirke til at mindske omfanget af sort arbejde.

Søjlen rækker også ud over det nuværende regelsæt ved at indføre proceduremæssige og materielle garantier for arbejdstagere i tilfælde af afskedigelser. Der skal gives en tilstrækkelig begrundelse, og en rimelig opsigelsesfrist skal overholdes. Derudover foreskrives det i søjlen, at arbejdstagere skal have adgang til effektiv og uvildig tvistbilæggelse. Denne kan omfatte voldgift, mægling eller forlig. Endvidere introduceres retten til retlig prøvelse og kompensation i tilfælde af uberettiget opsigelse, såsom genansættelse eller økonomisk erstatning. Uberettiget opsigelse skal forstås som opsigelse, som er i strid med de bestemmelser, der gælder for det pågældende ansættelsesforhold.

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

Det er medlemsstaternes opgave at gennemføre og håndhæve de regler, der vedtages på EU-plan. Da de EU-foranstaltninger, der beskrives ovenfor, blot omfatter minimumsstandarder, opfordres medlemsstaterne til at vedtage skrapere regler for at gennemføre søjlen.

Derudover kan de medlemsstater, som endnu ikke har gjort det, ratificere og anvende de relevante ILO-konventioner såsom konvention nr. 122 om beskæftigelsespolitik, nr. 144 om trepartsforhandlinger, konvention nr. 135 om arbejdstagerrepræsentanter og konvention nr. 154 om fremme af overenskomstforhandlinger.

På EU-plan skal arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF konsulteres om mulige initiativer baseret på artikel 153 i TEUF, og de kan indgå aftaler, der efter deres anmodning kan iværksættes på EU-plan i henhold til artikel 155 i TEUF. Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen via overenskomstforhandlinger og i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

Kommissionen er i færd med sammen med den europæiske søjle for sociale rettigheder at lancere en foreløbig høring af arbejdsmarkedets parter om revisionen af direktivet om den skriftlige erklæring⁶⁷, som omfatter direktivets anvendelsesområde og udvidelsen af "oplysningspakken", herunder prøvetiden. Som en del af denne høring vil arbejdsmarkedets parter blive spurgt om, hvorvidt direktivet bør ændres mere gennemgribende for at indføre minimumsstandarder for arbejdstagernes rettigheder, der gælder for alle ansættelsesforhold.

⁶⁷ C(2017) 2611.

Social dialog og inddragelse af arbejdstagerne

a. Arbejdsmarkedets parter skal høres om udformningen og gennemførelsen af økonomiske, beskæftigelsesrelaterede og sociale politikker i overensstemmelse med nationale praksis. De skal tilskyndes til at forhandle og indgå kollektive overenskomster i sager af relevans for dem, idet deres selvstændighed og ret til at træffe kollektive foranstaltninger respekteres. Hvis det er hensigtsmæssigt, skal aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter gennemføres på EU-plan og i medlemsstaterne.

b. Arbejdstagerne eller deres repræsentanter har ret til i god tid at blive informeret og hørt i sager, der er relevante for dem, navnlig om overdragelse, omstrukturering og fusion af virksomheder og om kollektive afskedigelser.

c. Der skal tilskyndes til støtte til øget kapacitet hos arbejdsmarkedets parter med hensyn til at fremme dialogen mellem dem.

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

I medfør af chartrets artikel 28 har arbejdstagere og arbejdsgivere eller deres respektive organisationer i overensstemmelse med EU-retten og national lovgivning og praksis ret til at forhandle og indgå kollektive overenskomster på passende niveauer og i tilfælde af interessekonflikter ret til kollektive skridt, herunder strejke, for at forsvare deres interesser. Chartrets artikel 27 giver enhver arbejdstager ret til sikkerhed for information og høring i god tid og på et passende niveau i de tilfælde og på de betingelser, der er fastsat i EU-lovgivningen og national lovgivning og praksis.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

Fremme af dialogen på arbejdsmarkedet er nedfældet som et fælles mål for EU og medlemsstaterne i artikel 151 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF). Ifølge artikel 153, stk. 2, i TEUF har Unionen beføjelse til at vedtage foranstaltninger for at støtte og supplere medlemsstaternes indsats med hensyn til informering og høring af arbejdstagere samt repræsentation og kollektivt forsvar af arbejdstagernes og arbejdsgivernes interesser, herunder medindflydelse. De beføjelser, der gives i artikel 153 i TEUF, gælder ikke for lønforhold, organisationsret, strejkeret eller ret til lockout. Det skal i direktiver vedtaget på grundlag af artikel 153 i TEUF undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

c) Gældende foranstaltninger

Med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF⁶⁸ om generel information og høring af arbejdstagerne (direktivet om information og høring) tilstræbes det at sikre, at arbejdstagerne inddrages, før ledelsen træffer beslutninger, navnlig hvis der er planer om omstrukturering. I Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/38/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg⁶⁹ tages der hånd om behovet for effektive informations- og høringsprocedurer, når der er tale om fællesskabsvirksomheder, gennem oprettelse af europæiske samarbejdsudvalg, som skal tage sig af tværnationale emner, der kan påvirke arbejdstagerne. Rådets direktiv 98/59/EF⁷⁰ om kollektive afskedigelser og Rådets direktiv 2001/23/EF⁷¹ om overførsel af virksomheder eller bedrifter går ud over at sikre informering og høring af arbejdstagernes repræsentanter. For eksempel sikres der i sidstnævnte direktiv beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i tilfælde af, at en virksomhed overdrages fra én arbejdsgiver til en anden.

EU-kvalitetsrammen for foregribelse af forandringer og omstruktureringer⁷² fremmer brug af principper og god praksis hos arbejdsgivere, medarbejdere, arbejdsmarkedets parter og offentlige myndigheder med hensyn til at foregribe forandringer og håndtere omstruktureringsprocesser.

Den fælles erklæring fra formandskabet for Rådet for Den Europæiske Union, Europa-Kommissionen og de europæiske arbejdsmarkedsparter om "En ny start på den sociale dialog" understreger vigtigheden af kapacitetsopbygning hos arbejdsmarkedets parter på nationalt plan og øget inddragelse af arbejdsmarkedets parter i udformningen af EU-politikker og -lovgivning. Den fremhæver desuden den store rolle, som engagementet med hensyn til at fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på tværs af brancher og sektorer spiller, bl.a. hvad angår resultaterne af den på alle niveauer.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

Søjlen fastsætter arbejdsmarkedets parters ret til at blive inddraget i fastlæggelsen og gennemførelsen af beskæftigelsesrelaterede og sociale politikker, ligesom den understøtter en stærkere inddragelse af dem i udformningen af politikker og lovgivning under hensyntagen til de

⁶⁸ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab (EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29).

⁶⁹ EUT L 122 af 16.5.2009, s. 28.

⁷⁰ Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 225 af 12.8.1998, s. 16).

⁷¹ Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter (EFT L 82 af 22.3.2001, s. 16).

⁷² Meddelelse fra Kommissionen "En EU-kvalitetsramme for foregribelse af forandringer og omstruktureringer", COM(2013) 882 final af 13.12.2013.

nationale systemers diversitet⁷³. Gennemførelsen af den indebærer, at der fastlægges hensigtsmæssige institutionelle og retlige rammer på EU-plan og nationalt plan, hvor arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle med hensyn til både høring og udarbejdelse af relevante retsakter og politikker samt gennemførelse og håndhævelse af disse.

Søjlen giver alle arbejdstagere i alle sektorer ret til at blive informeret og hørt direkte eller gennem deres repræsentanter i sager, der er relevante for dem, f.eks. med hensyn til overdragelse, omstrukturering og fusion af virksomheder og kollektive afskedigelser. Den rækker ud over det nuværende EU-regelsæt, idet den gælder, uanset hvor mange ansatte der er tale om, dens materielle anvendelsesområde både omfatter omstrukturering og fusion af virksomheder, og retten ikke blot handler om at modtage oplysninger, men også om at blive hørt om sådanne virksomhedsforanstaltninger, hvilket indebærer udveksling af holdninger og etablering af en løbende dialog med arbejdsgiveren. Desuden omfatter princip 8b alle problemstillinger, som vedrører arbejdstagere, mens de nuværende direktiver blot rummer en begrænset liste over emner, hvor der gennemføres informations- og høringsprocedurer. Idet der tales om sager, der er relevante for dem, navnlig overdragelse, omstrukturering og sammenlægning af virksomheder samt kollektive afskedigelser, rækker søjlen ud over chartrets artikel 27, som indeholder bestemmelser om en ret til information og høring "i de tilfælde og på de betingelser, der er fastsat i EU-retten og national lovgivning og praksis".

Mens kapacitetsopbygning først og fremmest er en bottom up-proces, som afhænger af arbejdsmarkedets parters egen vilje og indsats, understreges det i søjlens bestemmelser, at arbejdsmarkedets parters bestræbelser kan suppleres af de offentlige myndigheder under hensyntagen til arbejdsmarkedets parters selvstændighed. Kapacitetsopbygning handler om at styrke arbejdsmarkedets parters repræsentation og deres praktiske, analytiske og retlige kapacitet til at indgå i overenskomstforhandlinger og bidrage til udformningen af politikker. Denne støtte kan bestå i at fastlægge hensigtsmæssige institutionelle/retlige rammer ved at tildele arbejdsmarkedets parter en klar rolle i den politiske beslutningstagning og yde økonomisk støtte.

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

Under hensyntagen til arbejdsmarkedets parters selvstændighed opfordres medlemsstaterne til at inddrage førstnævnte tæt i udformningen og gennemførelsen af relevante reformer og politikker og til at hjælpe dem med at gøre dialogen og relationerne mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt plan mere velfungerende og effektive. Medlemsstaterne opfordres desuden til at fremme bedste praksis med hensyn til information og høring af arbejdstagerne og deres repræsentanter.

Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen via

⁷³ En ny start på den sociale dialog – erklæring fra formandskabet for Rådet for Den Europæiske Union, Europa-Kommissionen og de europæiske arbejdsmarkedsparter, 16. juni 2016.

overenskomstforhandlinger og i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

Arbejdsmarkedets parter kan øge medlemsskaren og repræsentativiteten hos både fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, særligt med hensyn til deres kapacitet til at repræsentere selvstændige, arbejdstagere i alle former for ansættelsesforhold, unge mennesker, migranter og kvinder samt mikrovirksomheder og små virksomheder og til at opbygge juridisk og teknisk ekspertise for at fremme inddragelsen af dem i udformningen og gennemførelsen af beskæftigelsesrelaterede og sociale politikker på både nationalt plan og EU-plan.

Arbejdsmarkedets parter i EU har på tværs af brancher forpligtet sig til at fremme kapacitetsopbygningen og forbedre gennemførelsen af selvstændige aftaler i deres nuværende arbejdsprogram for 2015-2017.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

På EU-plan skal arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF konsulteres om mulige initiativer baseret på artikel 153 i TEUF, og de kan indgå aftaler, der efter deres anmodning kan iværksættes på EU-plan i henhold til artikel 155 i TEUF. Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU.

Det sociale trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse og den makroøkonomiske dialog er fortsat de vigtigste fora for drøftelser med arbejdsmarkedets parters repræsentanter på politisk plan.

Arbejdsmarkedets parter i EU har på tværs af brancher forpligtet sig til at fremme kapacitetsopbygningen og forbedre gennemførelsen af selvstændige aftaler i deres nuværende arbejdsprogram for 2015-2017.

I 2017 vil Kommissionen offentliggøre en REFIT-evaluering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/38/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne. Desuden vil den offentliggøre en vejledning vedrørende samme direktiv, som skal føre til bedre gennemførelse af det og skabe øget retssikkerhed.

I 2017 vil Kommissionen derudover rapportere til de øvrige EU-institutioner og arbejdsmarkedets parter om, hvordan medlemsstaterne bruger de eksempler på god praksis, der er indsamlet i forbindelse med "*EU-kvalitetsrammen for foregribelse af forandringer og omstruktureringer*"⁷⁴ i 2013.

Unionen vil fortsat tilskynde medlemsstaterne til at investere i kapacitetsopbygning hos arbejdsmarkedets parter og fremme formidling af oplysninger til medarbejderrepræsentanter og

⁷⁴ COM(2013) 882.

høring af disse, idet der tages hensyn til national lovgivning, som gennemfører direktiverne om information og høring af arbejdstagerne, kollektive afskedigelser og europæiske samarbejdsudvalg.

Balance mellem arbejdsliv og privatliv

Forældre og personer med omsorgsansvar har ret til rimelige orlovsperioder, fleksible arbejdsordninger og adgang til omsorgstjenester. Kvinder og mænd skal have lige adgang til særlige orlovsordninger for at opfylde deres omsorgsansvar og tilskyndes til at gøre brug af dem på en afbalanceret måde.

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

I chartrets artikel 23 er det fastsat, at der skal sikres ligestilling mellem kvinder og mænd på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn. Princippet om ligestilling er ikke til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele. I artikel 33, stk. 2, står der, at for at kunne forene familieliv og arbejdsliv har enhver ret til at være beskyttet mod afskedigelse på grund af graviditet og barsel samt ret til betalt barselsorlov og til forældreorlov efter et barns fødsel eller ved adoption af et barn.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

Ifølge artikel 153, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) har Unionen beføjelse til at vedtage foranstaltninger for at støtte og supplere medlemsstaternes indsats, bl.a. med hensyn til arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, arbejdsforhold samt lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet. Artikel 157, stk. 3, i TEUF bemyndiger Unionen til at vedtage foranstaltninger for at sikre anvendelse af princippet om lige muligheder for og lige behandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Det skal i direktiver vedtaget på grundlag af artikel 153 i TEUF undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

c) Gældende foranstaltninger

Rådets direktiv 92/85/EØF⁷⁵ pålægger medlemsstaterne at sikre arbejdstagerne barselsorlov på mindst 14 uger, idet der betales en ydelse, der som minimum svarer til lønnen under sygefravær. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/41/EU⁷⁶ foreskriver, at kvindelige selvstændige erhvervsdrivende og mandlige selvstændige erhvervsdrivendes kvindelige ægtefæller og livsledsagere skal tildeles en tilstrækkelig graviditets- og barselsydelse, som gør det muligt for dem at afbryde deres jobaktiviteter i mindst 14 uger på grund af graviditet eller barsel. Den reviderede rammeaftale om forældreorlov, der er indgået af arbejdsmarkedets parter (BusinessEurope,

⁷⁵ Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1).

⁷⁶ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/41/EU af 7. juli 2010 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv (EUT L 180 af 15.7.2010, s.1).

UEAPME, CEEP og EFS) – gennemført på EU-plan ved Rådets direktiv 2010/18/EU⁷⁷ – giver mandlige og kvindelige arbejdstagere en individuel ret til forældreorlov på mindst fire måneder, og pålægger medlemsstaterne at træffe foranstaltninger for at sikre, at arbejdstagere i en nærmere bestemt periode kan anmode om en ændring af deres arbejdstid og/eller -mønstre, når de vender tilbage fra forældreorlov. Rammaaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS – gennemført ved Rådets direktiv 97/81/EF⁷⁸ – beskytter deltidsansatte mod at blive behandlet på en mindre gunstig måde end fuldtidsansatte og foreskriver, at arbejdsgivere bør tage hensyn til anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

I søjlen fremhæves den store betydning, som den rette balance mellem arbejdsliv og privatliv har for alle personer med omsorgsansvar, og søjlen sikrer rettigheder, der er afgørende for at opnå denne balance på nutidens arbejdsmarked, såsom retten til børnepasning eller langtidsomsorg. Søjlen rækker ud over det nuværende regelsæt, idet den fastlægger rettigheder for *alle personer i beskæftigelse, som har omsorgsansvar*. Den gælder således også for personer i beskæftigelse, der ikke er forældre, men som f.eks. plejer ældre eller familiemedlemmer med et handicap.

Endvidere sikrer søjlen retten til *fleksible arbejdsforhold*, f.eks. fjernarbejde, tilpasning af arbejdsplaner eller skift mellem fuldtids- og deltidsarbejde. I dag findes denne ret i EU-lovgivningen kun for arbejdstagere, der vender tilbage til arbejdsmarkedet efter forældreorlov.

Hvad angår ligestilling mellem kønnene, retter søjlen fornyet fokus på at sikre lige adgang for kvinder og mænd til særlige orlovsordninger. Der bør tilskyndes til velafvejet brug af disse ordninger hos mænd og kvinder, f.eks. ved at tilpasse de udbetalte ydelsers niveau eller betingelserne i forbindelse med fleksibilitet og mulighed for overførsel.

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

Det er medlemsstaternes opgave at gennemføre og håndhæve de regler, der vedtages på EU-plan. Da de EU-foranstaltninger, der beskrives ovenfor, blot omfatter minimumsstandarder, opfordres medlemsstaterne til at vedtage skarpere regler for at gennemføre søjlens bestemmelser.

På EU-plan skal arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF konsulteres om mulige initiativer baseret på artikel 153 i TEUF, og de kan anmode om gennemførelse af deres aftaler på EU-plan i henhold til artikel 155 i TEUF. Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter

⁷⁷ Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS (EUT L 68 af 18.3.2010, s. 13).

⁷⁸ Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT L 14 af 20.1.1998, s. 9).

understøtte gennemførelsen af søjlen via overenskomstforhandlinger og i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

Arbejdsmarkedets parter i EU har på tværs af brancher udvalgt mulighederne for at forene arbejdsliv, privatliv og familieliv som en prioritet i deres nuværende arbejdsprogram for 2015-2017.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

Kommissionen fremlægger sammen med den europæiske søjle for sociale rettigheder initiativet om en ny start for at støtte balancen mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner⁷⁹. Den foreslår lovgivningsmæssige og politiske foranstaltninger, som skal fremme udbredelsen af forældreorlov blandt både kvinder og mænd, introducere fædreorlov og omsorgsorlov samt øge brugen af fleksible arbejdsordninger. Desuden skal foranstaltningerne sikre mere omfattende og bedre faciliteter til børnepasning og anden pasning samt fjerne negative økonomiske incitamenter såsom initiativhæmmende forhold som følge af skatte- og understøttelsessystemerne, der afholder sekundære forsørgere – ofte kvinder – fra at træde ind på arbejdsmarkedet.

Eurofound (Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene) og Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder, som er to af EU's decentrale agenturer, støtter Kommissionen, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter i deres arbejde på området for balance mellem arbejdsliv og privatliv, livskvalitet og kvaliteten af de offentlige tjenester.

⁷⁹ COM(2017) 252 og COM(2017) 253.

Et sundt, sikkert og tilpasset arbejdsmiljø og databeskyttelse

- a. Arbejdstagerne har ret til effektiv beskyttelse af deres sundhed og sikkerhed på arbejdet.
 - b. Arbejdstagerne har ret til et arbejdsmiljø, der er tilpasset til deres faglige behov, og som gør det muligt for dem at forlænge deres deltagelse på arbejdsmarkedet.
 - c. Arbejdstagerne har ret til beskyttelse af deres personoplysninger i forbindelse med ansættelsesforhold.
-

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

I artikel 31, stk. 1, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, hedder det, at enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold.

I artikel 8 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder fastsættes det, at enhver har ret til beskyttelse af egne personoplysninger, ligesom enhver har ret til adgang til oplysninger, som er blevet indsamlet om ham eller hende, og ret til at få disse oplysninger rettet. Disse oplysninger skal behandles rimeligt, til udtrykkeligt angivne formål og på grundlag af de berørte personers samtykke eller på et andet berettiget ved lov fastsat grundlag. Overholdelsen af disse regler er underlagt en uafhængig myndigheds kontrol.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

Ifølge artikel 153, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) har Unionen beføjelse til at vedtage foranstaltninger for bl.a. at forbedre arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Det skal i direktiver vedtaget på grundlag af artikel 153 i TEUF undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

I artikel 16, stk. 1, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) fastsættes det, at enhver har ret til beskyttelse af personoplysninger om vedkommende selv.

c) Gældende foranstaltninger

I Rådets rammedirektiv 89/391/EØF⁸⁰ og 23 beslægtede direktiver fastsættes minimumskrav til forebyggelse af erhvervsbetingede risici, beskyttelse af sikkerhed og sundhed samt fjernelse af faktorer, der kan frembyde risici eller forårsage ulykker. I rammedirektivet fastsættes de generelle principper for ordentlig styring af sikkerhed og sundhed som f.eks. arbejdsgiverens ansvar og arbejdstagernes rettigheder og pligter samt brug af risikovurderinger som et middel til løbende at forbedre virksomhedens processer og fremme medarbejderrepræsentationen. I de beslægtede direktiver tilpasses disse hovedprincipper til bestemte arbejdspladser og sektorer samt særlige risici, opgaver og kategorier af arbejdstagere. De fastlægger, hvordan disse risici skal vurderes, og i visse tilfælde fastsættes der grænseværdier for eksponering for bestemte stoffer.

I direktiv 92/85/EØF introduceres foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

I den generelle forordning om databeskyttelse⁸¹, som erstatter databeskyttelsesdirektivet⁸², tillades det medlemsstaterne ved lov eller gennem kollektive overenskomster at fastsætte mere specifikke regler for at sikre beskyttelse af medarbejderes rettigheder og friheder.

I sin meddelelse "Sikrere og sundere arbejde for alle"⁸³ understreger Kommissionen behovet for igen at koncentrere bestræbelserne om at sikre bedre og bredere beskyttelse samt overholdelse og håndhævelse af standarderne for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen i praksis. Den offentliggør en række lovgivningsforanstaltninger, der skal intensivere kampen mod arbejdsrelateret kræft, og flere initiativer, som skal understøtte effektiv gennemførelse af bestemmelserne, navnlig i mikrovirksomheder og SMV'er. Kommissionen opfordrer medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter til sammen at arbejde på at modernisere lovgivningen og politikken for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen på EU-plan og nationalt plan, idet de samtidig opretholder eller forbedrer beskyttelsen af arbejdstagerne.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

Søjlen rækker ud over det nuværende regelsæt, idet der garanteres effektiv beskyttelse af arbejdstagere mod risici vedrørende sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Således opfordres både medlemsstaterne og arbejdsgiverne indtrængende til at strække sig videre end til de mindstekrav, der er fastsat i det nuværende regelsæt, og så vidt muligt sikre et arbejdsmiljø, hvor der

⁸⁰ Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1).

⁸¹ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) (EØS-relevant tekst) (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1-88).

⁸² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger.

⁸³ COM(2017) 12 final af 10. januar 2017.

ikke forekommer ulykker eller personskader. Dette indebærer ikke blot, at reglerne anvendes, men også at der udformes stadig mere effektive politikker for sundhed og sikkerhed, bl.a. ved hjælp af værktøjer såsom webbaserede værktøjer, der letter risikovurdering og dialog med arbejdstagere og arbejdspladsløseleverandører, som bygger på vejledning og feedback.

Under princip 10b introduceres to indbyrdes relaterede rettigheder. For det første rækker beskyttelsen ud over sundhed og sikkerhed alene, idet arbejdstagerne sikres retten til et arbejdsmiljø, der er tilpasset til deres særlige beskæftigelsesmæssige omstændigheder. For det andet anerkendes i overensstemmelse med princippet om aktiv aldring også behovet for at tilpasse arbejdsmiljøet for at gøre det muligt for arbejdstagerne at få en bæredygtig og længere arbejdskarriere. Der kan være behov for visse tilpasninger, f.eks. bedre lys til kontorarbejde, som følge af arbejdstagerens alder. Derudover kan det være nødvendigt med andre justeringer, f.eks. mere fleksibel arbejdstid, for at opretholde ældre arbejdstageres sundhed og velvære.

I søjlen indføres endvidere arbejdstageres ret til beskyttelse af personoplysninger. Arbejdsgiverens brug af personoplysninger skal altid bygge på et lovligt grundlag, normalt opfyldelse af en kontrakt, overholdelse af en juridisk forpligtelse eller forfølgelse af legitime interesser, som dog ikke må overskygge hensynet til arbejdstagerens interesser eller grundlæggende rettigheder.

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

Det er medlemsstaternes opgave at gennemføre og håndhæve de regler, der vedtages på EU-plan. Da de EU-foranstaltninger, der beskrives ovenfor, blot omfatter minimumskrav, opfordres medlemsstaterne til at vedtage skrapere regler for at gennemføre princippet om et højt niveau med hensyn til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og fremme god praksis med hensyn til aktiv aldring i arbejdsammenhæng.

På EU-plan skal arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF konsulteres om mulige initiativer baseret på artikel 153 i TEUF, og de kan anmode om gennemførelse af deres aftaler på EU-plan i henhold til artikel 155 i TEUF. Navnlige kan de fremme og udvikle fælles standarder på nationalt plan eller EU-plan for at tilpasse arbejdspladser, så de tillader aktiv aldring og tilgange, der spænder hen over generationerne. De europæiske arbejdsmarkedsparter underskrev den 8. marts 2017 en selvstændig aftale om aktiv aldring og tilgange, der spænder hen over generationerne, hvori der også indgår foranstaltninger vedrørende sundhed og sikkerhed, som arbejdsmarkedets parter skal gennemføre på nationalt plan senest i 2020.

Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen via overenskomstforhandlinger og i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

Kommissionen har for nylig foreslået ændringer af direktiv 2004/37/EF⁸⁴ (direktivet om kræftfremkaldende stoffer og mutagener), som skal forbedre beskyttelsen for millioner af arbejdstagere ved at ændre eller fastsætte bindende grænseværdier for erhvervsmæssig eksponering for en række farlige kemiske stoffer⁸⁵. Kommissionen vil – i samråd med arbejdsmarkedets parter – fortsat foreslå opdateringer af direktivet om kræftfremkaldende stoffer og mutagener for at indføre bindende grænseværdier med det mål at bekæmpe arbejdsrelateret kræft.

Kommissionen vil understøtte gennemførelsen af regelsættet ved at forbedre overholdelsen af reglerne, navnlig hos mikrovirksomheder og SMV'er, idet den vil fremsætte forslag til at fjerne eller opdatere forældede bestemmelser på sundheds- og sikkerhedsområdet i lyset af videnskabelige, tekniske og samfundsmæssige fremskridt. Den vil flytte fokus over på at sikre bedre beskyttelse, overholdelse og håndhævelse i praksis, bl.a. ved at udarbejde retningslinjer for arbejdsgivere. Vejledninger om risici i landbruget, på fiskerfartøjer og i forbindelse med arbejdskøretøjer ventes offentliggjort i 2017.

Kommissionen vil iværksætte en peer review-proces sammen med medlemsstaterne med det specifikke mål at mindske de administrative byrder inden for national lovgivning, idet der samtidig opretholdes effektiv beskyttelse af arbejdstagerne, og – i samarbejde med Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur – at fremme udviklingen af relevante IT-værktøjer yderligere.

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, som er et af EU's decentrale agenturer, vil spille en afgørende rolle med hensyn til at indsamle og formidle eksempler på god praksis, ligesom det vil understøtte udveksling af erfaringer, navnlig gennem kampagnerne om sunde arbejdspladser. Kampagnen "Sunde arbejdspladser for alle aldre" afsluttes i 2017 med offentliggørelsen af en lang række eksempler fra hele Unionen. I 2018 vil Kommissionen bestræbe sig på at forbedre brugen af aldersspecifik risikostyring i praksis ved at udforme og formidle relevante retningslinjer for arbejdstilsyn. Agenturet vil lancere den næste kampagne for sunde arbejdspladser i 2018, og her vil det fokusere på farlige stoffer og bakke op om Kommissionens bestræbelser på at bekæmpe arbejdsrelateret kræft. For at lette anvendelsen af reglerne om databeskyttelse vil Artikel 29-gruppen (som består af de 28 nationale databeskyttelsesmyndigheder) i 2017 fremsætte en udtalelse om behandling af personoplysninger i arbejdssammenhæng.

⁸⁴ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/37/EF af 29. april 2004 om beskyttelse af arbejdstagerne mod risici for under arbejdet at være udsat for kræftfremkaldende stoffer eller mutagener (sjette særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i Rådets direktiv 89/391/EØF) (EUT L 158 af 30.4.2004, s. 50).

⁸⁵ COM(2016) 248 og COM(2017) 11.

Kapitel III – Social beskyttelse og integration

Børnepasning og hjælp til børn

a. Børn har ret til økonomisk overkommelig førskoleundervisning og omsorg af høj kvalitet.

b. Børn har ret til beskyttelse mod fattigdom. Børn fra ugunstigt stillede familier har ret til særlige foranstaltninger, der skal fremme lige muligheder.

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

Artikel 14 i chartret giver enhver ret til uddannelse, herunder mulighed for gratis at følge den obligatoriske undervisning. Artikel 24, stk. 1, i chartret giver børn ret til den beskyttelse og omsorg, der er nødvendig for deres trivsel.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

Artikel 153, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) giver Unionen beføjelse til at vedtage foranstaltninger for at støtte og supplere medlemsstaternes indsats med hensyn til at bekæmpe social udstødelse og modernisere de sociale beskyttelsesordninger. I medfør af artikel 165 i TEUF har Unionen beføjelse til at bidrage til udviklingen af et højt uddannelsesniveau ved at fremme det politiske samarbejde mellem medlemsstaterne og om nødvendigt at støtte og supplere disses indsats. Med henblik på at virkeliggøre de i artikel 151 fastlagte mål og med forbehold af de øvrige bestemmelser i traktaterne har Kommissionen i henhold til artikel 156 i TEUF til opgave at fremme samarbejdet mellem medlemsstaterne og lette samordningen af deres indsats på samtlige områder inden for social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er omfattet af afsnit X i TEUF. I artikel 153, stk. 4, er det fastsat, at bestemmelser, der vedtages i henhold til artikel 153 i TEUF, ikke må anfægte medlemsstaternes mulighed for at fastlægge de grundlæggende principper i deres sociale sikringsordninger og ikke i væsentligt omfang må berøre den økonomiske balance i disse ordninger.

c) Gældende foranstaltninger

I 2002 fastsatte Det Europæiske Råd "Barcelonamålene"⁸⁶ for at sikre formelle børnepasningsordninger for mindst 90 % af alle børn i EU på mellem 3 år og den skolepligtige alder og for mindst 33 % af alle børn på under 3 år senest i 2010. Disse mål blev bekræftet i Den europæiske ligestillingspagt for perioden 2011-2020.

⁸⁶ Formandskabets konklusioner fra Det Europæiske Råds møde i Barcelona den 15.-16. marts 2002, dokument SN 100/1/02/ REV 1.

I strategirammen for det europæiske samarbejde på uddannelsesområdet fra 2009 (ET2020) opstilles en række mål for almen uddannelse og erhvervsuddannelse, herunder et benchmark for førskoleundervisning og børnepasning⁸⁷.

I Kommissionens henstilling 2008/867/EF om aktiv integration af mennesker, som er udstødt fra arbejdsmarkedet⁸⁸, omtales behovet for adgang til kvalitetstjenester, bl.a. med hensyn til børnepasning. I Rådets henstilling af 28. juni 2011⁸⁹ om politikker, som skal mindske skolefrafald, nævnes levering af førskoleundervisning og børnepasning af høj kvalitet som en forebyggende foranstaltning, der mindsker risikoen for skolefrafald.

I Kommissionens meddelelse⁹⁰ og Rådets konklusioner fra 2011⁹¹ om "Førskoleundervisning og børnepasningsordninger: at give alle vores børn den bedste start i verden af i morgen" anerkendes det, at førskoleundervisning og børnepasning skaber det nødvendige grundlag for livslang læring, social integration, personlig udvikling og fremtidig beskæftigelsesegnhed.

I Kommissionens henstilling 2013/112/EU om investering i børn: "Hvordan man bryder den onde cirkel for de socialt udsatte"⁹² opfordres alle medlemsstaterne til at øge investeringen i børn ud fra en strategi baseret på tre grundstøtter, der omfatter økonomisk overkommelig førskoleundervisning og børnepasning af høj kvalitet samt andre foranstaltninger til bekæmpelse af fattigdom blandt børn. Disse indgår i en integreret pakke med fokus på børns rettigheder, som består af politiske foranstaltninger, der skal sikre bedre resultater for børn og bryde den sociale arv.

Den 16. juni 2016 opfordrede Rådet i sine konklusioner om "Bekæmpelse af fattigdom og social udstødelse: en integreret tilgang" medlemsstaterne til at tackle børnefattigdom og fremme børns trivsel gennem flerdimensionale og integrerede strategier i overensstemmelse med Kommissionens henstilling om investering i børn.

Den Europæiske Fond for Regionaludvikling støtter foranstaltninger, der skal forbedre infrastrukturen på området for førskoleundervisning og børnepasning, og Den Europæiske Socialfond støtter fremme af lige adgang til kvalitetspræget førskoleundervisning samt børns og familiers adgang til økonomisk overkommelige tjenester af høj kvalitet. Programmet Erasmus+ åbner mulighed for strategiske partnerskaber og mobilitet med det mål at forbedre praksis, ligesom det understøtter samarbejde til fremme af politikker på området for førskoleundervisning og børnepasning.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

⁸⁷ Senest i 2020 bør mindst 95 % af alle børn (fra 4 år til den skolepligtige alder) modtage førskoleundervisning

⁸⁸ Kommissionens henstilling 2008/867/EF om aktiv integration af mennesker, som er udstødt fra arbejdsmarkedet (EUT L 307 af 18.11.2008, s. 11-14).

⁸⁹ EUT C 191 af 1.7.2011, s. 1.

⁹⁰ Meddelelse fra Kommissionen – Førskoleundervisning og børnepasningsordninger: at give alle vores børn den bedste start i verden af i morgen (KOM(2011) 66).

⁹¹ EUT C 175 af 15.6.2011, s. 8.

⁹² Kommissionens henstilling 2013/112/EU om investering i børn: Hvordan man bryder den onde cirkel for de socialt udsatte (EUT L 59 af 2.3.2013, s. 5).

I søjlen slås det fast, at alle børn har ret til førskoleundervisning og børnepasning af høj kvalitet. Med førskoleundervisning og børnepasning menes enhver form for reguleret ordning, hvor børn lige fra fødslen til den skolepligtige alder modtager uddannelse og omsorg – uanset baggrund, finansiering, åbningstid og programindhold. Der kan desuden være tale om dagpleje ved et center eller hos en familie, privat og offentlig finansiering samt førskoleundervisning⁹³.

Derudover lægges der i søjlen vægt på de kvalitetsmæssige aspekter ved førskoleundervisning og børnepasning med hensyn til adgang, arbejdsstyrke, læseplaner, overvågning, evaluering og styring. Alment tilgængelig førskoleundervisning og børnepasning af høj kvalitet gavner alle børn, navnlig børn fra socialt dårlige kår.

I søjlens bestemmelser fastlægges børns ret til at blive beskyttet mod fattigdom i den forstand, at hvert enkelt barn skal have adgang til omfattende og integrerede foranstaltninger som anført i Kommissionens henstilling om investering i børn fra 2013. Forebyggelse af fattigdom og social udstødelse sikres mest effektivt i kraft af integrerede strategier. De målrettede foranstaltninger bør f.eks. omfatte adgang til tilstrækkelige ressourcer, en kombination af kontantydelse og ydelse i naturalier, som gør det muligt for børn at opnå en passende levestandard, få adgang til økonomisk overkommelige kvalitetstjenester på området for uddannelse, sundhed, bolig, familiestøtte og fremme af familie- og fællesskabsbaseret pasning, samt retsbeskyttelse og hjælp til børn med at deltage i beslutningstagning, som påvirker deres liv.

Derudover giver princip 11b ugunstigt stillede børn (såsom romabørn, børn af migranter og børn tilhørende etniske mindretal, børn med særlige behov eller handicap, børn i alternativ pleje og gadebørn, børn af fængslede forældre samt børn i husholdninger, der er særlig udsat for risikoen for fattigdom) ret til særlige foranstaltninger – dvs. intensiveret og målrettet hjælp – for at sikre, at de får lige adgang til sociale rettigheder.

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

Medlemsstaterne har ansvaret for undervisningsindholdet og for tilrettelæggelsen af deres uddannelsessystemer, og de opfordres til at gennemføre søjlens bestemmelser i disse sammenhænge. Dette bør de navnlig gøre ved at sikre et øget udbud af førskoleundervisnings- og pasningsfaciliteter og en bedre udnyttelse af disse og ved at føre en politik, der modvirker fattigdom blandt børn, og iværksætte foranstaltninger, som fremmer lige muligheder, f.eks. nationale og subnationale strategier, der omfatter mål, indikatorer, øremærkede budgetbevillinger og en tilsynsmekanisme. Der kan udformes nationale strategier for børns deltagelse med det mål at øge bevidstheden om, hvordan børn kan inddrages i alle de foranstaltninger og beslutninger, som vedrører dem.

⁹³ "Proposal for key principles of a Quality Framework for Early Childhood Education and Care", rapport fra arbejdsgruppen om førskoleundervisning og om børnepasning under Europa-Kommissionen, http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/strategic-framework/archive/documents/ecce-quality-framework_en.pdf

På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen ved at indsamle og udveksle god praksis i hele EU. Takket være inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i spørgsmål, der vedrører balancen mellem arbejdsliv og privatliv, og i kraft af parternes ansvar for sociale sikringsordninger i en række lande findes der mange virksomheder, som tilskynder til eller endda selv tilbyder børnepasning for deres eget personale. Således spiller arbejdsmarkedets parter en central rolle med hensyn til at udpege og udveksle eksempler på god praksis.

På EU-plan skal arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF konsulteres om mulige initiativer baseret på artikel 153 i TEUF, og de kan indgå aftaler, der efter deres anmodning kan iværksættes på EU-plan i henhold til artikel 155 i TEUF. Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

Kommissionen fremlægger sammen med den europæiske søjle for sociale rettigheder initiativet om en ny start for at støtte balancen mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner. Den foreslår lovgivningsmæssige og politiske foranstaltninger, som skal fremme udbredelsen af forældreorlov blandt både kvinder og mænd, introducere fædreorlov og omsorgsorlov samt øge brugen af fleksible arbejdsordninger. Desuden skal foranstaltningerne sikre mere omfattende og bedre faciliteter til børnepasning og anden pasning samt fjerne negative økonomiske incitamenters såsom initiativhæmmende forhold som følge af skatte- og understøttelsessystemerne, der afholder sekundære forsørgere – ofte kvinder – fra at træde ind på arbejdsmarkedet.

Kommissionen fremlægger sammen med den europæiske søjle for sociale rettigheder en gennemgang af gennemførelsen af Kommissionens henstilling 2008/867/EF om aktiv integration af mennesker, som er udstødt fra arbejdsmarkedet, og af Kommissionens henstilling 2013/112/EU: Investering i børn: Hvordan man bryder den onde cirkel for de socialt udsatte.

Kommissionen vil støtte medlemsstaterne yderligere i bestræbelserne på at etablere fælles rammer for førskoleundervisning og pasning af høj kvalitet, ligesom den vil intensivere indsatsen for at hjælpe dem med at lære af hinanden og finde ud af, hvad der virker bedst.

I 2017 vil Kommissionen iværksætte og gennemføre en forberedende foranstaltning vedrørende en børnegaranti på baggrund af et forslag fra Europa-Parlamentet. Formålet er at afklare idéen om en sådan garanti og dens gennemførlighed og potentiale til at bidrage til det overordnede mål om at bekæmpe fattigdom blandt børn.

Social beskyttelse

Uanset deres art og varigheden af deres ansættelsesforhold har arbejdstagere og – under sammenlignelige omstændigheder – selvstændige ret til tilstrækkelig social beskyttelse.

1. EU's nuværende regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

I chartrets artikel 34 bekræftes respekten for retten til adgang til sociale sikringsydelse og sociale tjenester, f.eks. i tilfælde af graviditet og barsel, sygdom, arbejdsulykker, omsorgsafhængighed eller alderdom samt i tilfælde af arbejdsløshed, efter de regler, der er fastsat i EU-retten og national lovgivning og praksis. Derudover anerkendes retten til social sikring og bistand for enhver, der har bopæl og bevæger sig lovligt inden for EU i overensstemmelse med EU-retten samt national lovgivning og praksis. Desuden fastlægges retten til social bistand og en bolig for at sikre anstændige levevilkår for alle, som mangler tilstrækkelige ressourcer og kæmper med social udstødelse og fattigdom.

I chartrets artikel 35 sikres enhver retten til at få adgang til forebyggende sundhedsydelser og til at modtage lægehjælp på de betingelser, der er fastsat ved national lovgivning og praksis.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

Artikel 153, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) giver Unionens lovgiver beføjelse til at vedtage foranstaltninger, herunder direktiver, der fastsætter minimumskrav, på området for social sikring og beskyttelse af arbejdstagere.

I artikel 153, stk. 4, er det fastsat, at bestemmelser, der vedtages i henhold til artikel 153 i TEUF, ikke må anfægte medlemsstaternes mulighed for at fastlægge de grundlæggende principper i deres sociale sikringsordninger og ikke i væsentligt omfang må berøre den økonomiske balance i disse ordninger. Det skal i direktiver vedtaget på grundlag af artikel 153 i TEUF undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

I henhold til artikel 156 i TEUF skal Kommissionen fremme samarbejdet mellem medlemsstaterne og lette samordningen af deres indsats på alle områder inden for social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er omfattet af afsnit X i TEUF.

I artikel 48 i TEUF pålægges EU-lovgiveren at vedtage de foranstaltninger på området for social sikring, der er nødvendige for at sikre arbejdstageres og selvstændiges frie bevægelighed mellem medlemsstaterne.

c) Gældende foranstaltninger

Rådets henstilling 92/442/EØF om overensstemmelse mellem målene og politikken for social beskyttelse⁹⁴ omfatter social sikring af arbejdstagere for så vidt angår sygdom, graviditet og barsel, arbejdsløshed, invaliditet, de ældre og familien.

Rådets henstilling 92/441/EØF om fælles kriterier i forbindelse med sikring af tilstrækkelige indtægter og ydelser fra socialbeskyttelsesordninger⁹⁵ omfatter principper og retningslinjer til brug ved gennemførelse af denne rettighed.

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/41/EU om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv⁹⁶ sikrer adgang til barselsorlov og ydelser i mindst 14 uger. Det dækker ikke adgang til anden social sikring.

I Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004⁹⁷ koordineres medlemsstaternes sociale sikringsordninger for så vidt angår personer, der krydser grænserne.

Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1231/2010⁹⁸ koordinerer de sociale sikringsordninger for så vidt angår tredjelandsstatsborgere og deres familiemedlemmer med lovligt ophold i EU, der er flyttet fra en medlemsstat til en anden.

Rådets direktiv 2003/109/EF⁹⁹ om tredjelandsstatsborgeres status som fastboende udlænding sikrer sammen med en række andre EU-direktiver om tredjelandsstatsborgeres lovlige indvandring i EU¹⁰⁰ disse borgere ret til den samme behandling som værtslandets statsborgere, hvad angår social beskyttelse og sikring.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

I søjlen gøres ønsket i henstillingen fra 1992 om en erstatningsindkomst, der gør det muligt at opretholde arbejdstagernes levestandard, *til en ret*. Bestemmelserne om social beskyttelse gælder for alle arbejdstagere, uanset deres ansættelsesforholds art og varighed, og under sammenlignelige

⁹⁴ Rådets henstilling 92/442/EØF af 27. juli 1992 om overensstemmelse mellem målene og politikken for social beskyttelse (EFT L 245 af 26.8.1992, s. 49).

⁹⁵ Rådets henstilling 92/441/EØF af 24. juni 1992 (EFT L 245 af 26.8.1992, s. 46).

⁹⁶ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/41/EU af 7. juli 2010 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv (EUT L 180 af 15.7.2010, s. 1).

⁹⁷ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 166 af 30.4.2004, s. 1).

⁹⁸ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1231/2010 af 24. november 2010 om udvidelse af forordning (EF) nr. 883/2004 og forordning (EF) nr. 987/2009 til at omfatte tredjelandsstatsborgere, der ikke allerede er omfattet af disse forordninger udelukkende på grund af deres nationalitet (EUT L 344 af 29.12.2010, s. 1).

⁹⁹ Rådets direktiv 2003/109/EF af 25. november 2003 om tredjelandsstatsborgeres status som fastboende udlænding, EUT L 16 af 23.1.2004, s. 44. Se også f.eks. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/98/EU af 13. december 2011 om én enkelt ansøgningsprocedure for en kombineret tilladelse til tredjelandsstatsborgere til at opholde sig og arbejde på en medlemsstats område og om et sæt fælles rettigheder for arbejdstagere fra tredjelande, der har lovligt ophold i en medlemsstat (EUT L 343 af 23.12.2011, s. 1).

¹⁰⁰ Direktiver om familiesammenføring, det blå EU-kort, kombineret tilladelse, forskere, studerende, berettigelse til international beskyttelse, sæsonarbejdere og virksomhedsinternt udstationerede.

omstændigheder gælder de også for selvstændige. Målet er at omfatte den brede vifte af ikkestandardmæssige arbejdsaftaler, som bliver stadig mere fremherskende på nutidens arbejdsmarked.

I søjlen er det desuden fastsat, at selvstændige skal have adgang til social beskyttelse. Ved at udvide adgangsretten, så den også omfatter selvstændige, rækker søjlen ud over Rådets henstilling fra 1992, som kun kræver undersøgelse af mulighederne for passende social beskyttelse af selvstændige.

Det materielle anvendelsesområde for retten til social beskyttelse omfatter både social bistand og sikring. Social sikring, som dækker både bidragspligtige og ikkebidragspligtige ordninger, defineres i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004¹⁰¹ og omfatter følgende: a) ydelser ved sygdom b) ydelser ved moderskab og dermed ligestillede ydelser ved faderskab c) ydelser ved invaliditet d) ydelser ved alderdom e) ydelser til efterladte f) ydelser i anledning af arbejdsulykker og erhvervs sygdom g) ydelser ved dødsfald h) arbejdsledshedsydelse i) efterløn j) familieydelse.

Ved også at garantere selvstændige adgang til social beskyttelse under sammenlignelige omstændigheder rækker søjlen ud over direktiv 2010/41/EU, som kun omhandler barselsorlov.

Samlet set sikrer første og anden del af bestemmelsen om social beskyttelse, at ansatte arbejdstagere og selvstændige har den samme adgang til social beskyttelse.

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

Medlemsstaterne opfordres til at tilpasse deres regler for at gennemføre søjlens bestemmelser om social beskyttelse ud over at gennemføre og håndhæve de regler, der er vedtaget på EU-plan.

Desuden kan medlemsstaterne, hvis de endnu ikke har gjort det, ratificere og anvende de relevante ILO-konventioner om social sikring, den europæiske kodeks for social sikring og den reviderede europæiske socialpagt, ligesom de kan gennemgå forbeholdene over for visse artikler i den reviderede europæiske socialpagt.

På EU-plan skal arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF konsulteres om mulige initiativer baseret på artikel 153 i TEUF, og de kan indgå aftaler, der efter deres anmodning kan iværksættes på EU-plan i henhold til artikel 155 i TEUF. Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen via overenskomstforhandlinger og i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

¹⁰¹ Forordningen gælder også for særlige ikkebidragspligtige kontantydelse, som har træk fra både social sikring og social bistand.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

I forbindelse med præsentationen af den europæiske søjle for sociale rettigheder foretager Kommissionen en foreløbig høring af arbejdsmarkedets parter om "adgang til social beskyttelse"¹⁰². Målet er at belyse de forskellige niveauer med hensyn til adgang til social beskyttelse for arbejdstagere i almindelig beskæftigelse og personer, som er ansat på ikkestandardmæssige kontrakter og udøver forskellige former for selvstændig virksomhed.

¹⁰² C(2017) 2610.

Ydelser ved arbejdsløshed

Arbejdsløse har ret til passende aktiveringsstøtte fra offentlige arbejdsformidlinger for at blive (gen)integreret på arbejdsmarkedet og en tilstrækkelig arbejdsløshedsydelse i et rimeligt tidsrum, som harmonerer med deres bidrag og de nationale regler om støtteberettigelse. Disse ydelser må ikke have en afskrækkende virkning med hensyn til hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

Chartrets artikel 29 sikrer enhver retten til at kunne gøre brug af en gratis arbejdsformidlingstjeneste. I chartrets artikel 34 bekræftes respekten for retten til adgang til sociale sikringsydelser og sociale tjenester, bl.a. i tilfælde af arbejdsløshed, efter de regler, der er fastsat i EU-retten og national lovgivning og praksis. Derudover anerkendes retten til social sikring og bistand for enhver, der har bopæl og bevæger sig lovligt inden for EU i overensstemmelse med EU-retten samt national lovgivning og praksis.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

I henhold til artikel 147, stk. 1, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) skal EU bidrage til et højt beskæftigelsesniveau ved at tilskynde til samarbejde mellem medlemsstaterne og ved at støtte og i nødvendigt omfang supplere deres foranstaltninger. I artikel 153, stk. 2, i TEUF bemyndiges Unionen til at vedtage foranstaltninger for bl.a. at integrere personer, der er udstødt fra arbejdsmarkedet. Disse foranstaltninger kan omfatte direktiver, hvori der fastsættes minimumskrav. I artikel 153, stk. 4, er det fastsat, at bestemmelser, der vedtages i henhold til artikel 153 i TEUF, ikke må anfægte medlemsstaternes mulighed for at fastlægge de grundlæggende principper i deres sociale sikringsordninger og ikke i væsentligt omfang må berøre den økonomiske balance i disse ordninger. Det skal i direktiver vedtaget på grundlag af artikel 153 i TEUF undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

c) Gældende foranstaltninger

I Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger¹⁰³ fastsættes retten til at oppebære kontant arbejdsløshedsydelse i en periode på op til tre måneder (med mulighed for forlængelse i op til et halvt år) for arbejdsløse, der opfylder betingelserne for at få arbejdsløshedsydelse, og som rejser til en anden medlemsstat for at søge arbejde.

¹⁰³ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 166 af 30.4.2004, s. 1).

I Kommissionens henstilling 2008/867/EF af 3. oktober 2008 om aktiv integration af mennesker, som er udstødt fra arbejdsmarkedet¹⁰⁴, fastlægges en integreret overordnet strategi på området, som kombinerer tilstrækkelig indkomststøtte, rummelige arbejdsmarkeder og adgang til kvalitetstjenester.

I kraft af det europæiske netværk af offentlige arbejdsformidlinger, som blev oprettet ved Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse nr. 573/2014/EU¹⁰⁵, er der skabt et grundlag for at sammenligne de offentlige arbejdsformidlingers effektivitet på EU-plan, udpege eksempler på god praksis og fremme gensidig læring med det mål at styrke aktive støttetjenester.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

I søjlen fastlægges arbejdsløses ret til tilstrækkelig hjælp fra offentlige arbejdsformidlinger. Denne hjælp kan dreje sig om vurdering, rådgivning og vejledning i forbindelse med jobsøgning og mere overordnede karrierevalg.

Endvidere foreskrives det i søjlen, at arbejdsløse skal have ret til en tilstrækkelig kontant arbejdsløshedsydelse i et rimeligt tidsrum. Der kræves et passende ydelsesniveau i forhold til den mistede indtægt. Dette niveau skal sikre et incitament til hurtigt at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Ydelserne skal tildeles i et rimeligt tidsrum, da det er vigtigt at sikre tilstrækkelig tid til at finde et job, som matcher den jobsøgendes kompetencer og undgå elementer, der afholder vedkommende fra at søge job. Under alle omstændigheder skal ydelserne stå i et rimeligt forhold til bidragene, ligesom de nationale regler om støtteberettigelse skal overholdes.

Disse bestemmelser gælder for alle arbejdsløse, herunder personer med et kort beskæftigelsesforløb og tidligere selvstændige. Deres materielle anvendelsesområde omfatter både bidragspligtige og ikkebidragspligtige kontante arbejdsløshedsydelser samt arbejdsløshedsbistand.

Kommissionens henstilling af 3. oktober 2008 om aktiv integration af mennesker, som er udstødt fra arbejdsmarkedet, rummer allerede retningslinjer om løbende revidering af beskæftigelsesmæssige incitamenter og demotiverende elementer i forbindelse med skatte- og socialsikringsystemer. Som noget nyt kræves det i søjlen, at sådanne incitamenter og elementer integreres ved udformningen af ordninger vedrørende arbejdsløshedsydelser. Desuden kædes arbejdsløshedsydelsen sammen med hjælpen fra de offentlige arbejdsformidlinger.

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

De enkelte medlemsstater bibeholder retten til at fastlægge de grundlæggende principper i deres sociale sikringsordninger. Ved gennemførelsen af søjlen opfordres til at ajourføre deres regler om

¹⁰⁴ Kommissionens henstilling af 3. oktober 2008 om aktiv integration af mennesker, som er udstødt fra arbejdsmarkedet (EUT L 307 af 18.11.2008, s. 11).

¹⁰⁵ http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2014.159.01.0032.01.ENG

udbetaling af kontante arbejdsløshedsydelse ud over at gennemføre og håndhæve de regler, der er vedtaget på EU-plan.

På EU-plan skal arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF konsulteres om mulige initiativer baseret på artikel 153 i TEUF, og de kan indgå aftaler, der efter deres anmodning kan iværksættes på EU-plan i henhold til artikel 155 i TEUF. Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen via overenskomstforhandlinger og i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

I forbindelse med præsentationen af den europæiske søjle for sociale rettigheder foretager Kommissionen en foreløbig høring af arbejdsmarkedets parter om et initiativ om "adgang til social beskyttelse"¹⁰⁶. Målet er at belyse de forskellige niveauer med hensyn til adgang til social beskyttelse for arbejdstagere i almindelig beskæftigelse og personer, som er ansat på ikkestandardmæssige kontrakter og udøver forskellige former for selvstændig virksomhed. Ved høringen vil der blive fokuseret på adgangen til arbejdsløshedsydelse og arbejdsformidlingstjenester.

Kommissionen vil fortsat understøtte forhandlingerne om forslaget fra december 2016 om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger og forordning (EF) nr. 987/2009 om de nærmere regler til gennemførelse af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004.¹⁰⁷ I dette forslag forlænges den minimumsperiode, hvori en arbejdsløs kan anmode om arbejdsløshedsydelse, mens vedkommende søger job i en anden medlemsstat, fra tre måneder til et halvt år.

Det europæiske netværk af offentlige arbejdsformidlinger er i færd med at gennemføre et "benchlearning"-projekt, hvor der sigtes mod at gøre netværket mere effektivt, idet indikatorbaseret benchmarking kædes sammen med gensidig læring for at yde bedre aktiv støtte til jobsøgende.

¹⁰⁶ C(2017) 2610.

¹⁰⁷ COM(2016) 815 final af 13.12.2006.

Minimumsindkomst

Enhver, som ikke har de fornødne ressourcer, har ret til en tilstrækkelig minimumsindkomstydelse, der sikrer værdighed livet igennem, og adgang til effektive støttetjenester. For så vidt angår de personer, som kan arbejde, bør minimumsindkomstydelse kombineres med incitamenter til (igen) at blive integreret på arbejdsmarkedet.

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

I chartrets artikel 34, stk. 3, bekræftes det, at EU anerkender og respekterer retten til bl.a. social bistand, der skal sikre en værdig tilværelse for alle, der ikke har tilstrækkelige midler, efter de bestemmelser, der er fastsat i EU-retten og national lovgivning og praksis.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

Ifølge artikel 153, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) har Unionen beføjelse til at vedtage foranstaltninger for at støtte og supplere medlemsstaternes indsats med hensyn til integration af personer, der er udstødt fra arbejdsmarkedet. I artikel 153, stk. 4, er det fastsat, at bestemmelser, der vedtages i henhold til artikel 153 i TEUF, ikke må anfægte medlemsstaternes mulighed for at fastlægge de grundlæggende principper i deres sociale sikringsordninger og ikke i væsentligt omfang må berøre den økonomiske balance i disse ordninger. I henhold til artikel 156 i TEUF skal Kommissionen fremme samarbejdet mellem medlemsstaterne og lette samordningen af deres indsats på alle områder inden for social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er omfattet af afsnit X i TEUF.

c) Gældende foranstaltninger

I Rådets henstilling 92/441/EØF om fælles kriterier i forbindelse med sikring af tilstrækkelige indtægter og ydelser fra socialbeskyttelsesordninger (også kendt som "henstillingen om minimumsindkomst")¹⁰⁸ opfordres medlemsstaterne til at anerkende retten til social bistand, og henstillingen omfatter principper og retningslinjer til brug ved gennemførelse af denne rettighed.

I Kommissionens henstilling 2008/867/EF¹⁰⁹ om aktiv integration af mennesker, som er udstødt fra arbejdsmarkedet, opfordres medlemsstaterne til at kombinere tilstrækkelig indkomststøtte med adgang til kvalitetstjenester og rummelige arbejdsmarkedsforanstaltninger i en integreret og aktiv

¹⁰⁸ Rådets henstilling 92/441/EØF af 24. juni 1992 (EFT L 245 af 26.8.1992, s. 46).

¹⁰⁹ Kommissionens henstilling 2008/867/EF af 3. oktober 2008 om aktiv integration af mennesker, som er udstødt fra arbejdsmarkedet (EUT L 307 af 18.11.2008, s. 11), som Rådet for Den Europæiske Union gav sin tilslutning til den 17. december 2008.

inklusionsstrategi. Denne opfordring til medlemsstaterne blev gentaget i Rådets henstilling af 15. februar 2016 om integration af langtidsledige på arbejdsmarkedet¹¹⁰.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

I søjlen fastlægges den ret, som enhver, der ikke har tilstrækkelige midler, har til at få en minimumsindkomstydelse. For så vidt angår personer, som kan arbejde, bør ydelserne kombineres med incitamentter til (igen) at blive integreret på arbejdsmarkedet. Søjlen rækker ud over henstillingen om minimumsindkomst fra 1992, idet retten til en minimumsindkomst, der sikrer et liv i værdighed, anføres udtrykkeligt. Termen "minimumsindkomst", som refererer til en bestemt slags ydelse, bruges udtrykkeligt for første gang, idet den erstatter de mere generelle betegnelser som "social bistand" eller "tilstrækkelige midler".

Formålet med minimumsindkomsten er at forhindre et liv i dyb armod for mennesker, som ikke (længere) er berettiget til sociale sikringsydelser, og således at bekæmpe fattigdom og social udstødelse. Indkomsten skal sikre værdighed gennem hele livet og adgang til effektive støttetjenester. Den er ikkebidragspligtig, universel og indtægtsbestemt. Det er en forudsætning, at modtageren står til rådighed for arbejdsmarkedet eller deltager i aktiviteter i lokalsamfundet, hvis vedkommende er i stand til det.

En vigtig betingelse for at sikre en tilskyndelse til at arbejde er, at ydelsen svarer til andre ydelser, og at der stadig er et økonomisk incitament til at finde et job, så det undgås, at folk på minimumsindkomst bliver fanget i passivitet. Dette incitament kan bestå i at kræve, at modtageren af ydelsen bruger arbejdsformidlingstjenesten, som sammen med andre støttetjenester kan hjælpe vedkommende med at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

Medlemsstaterne har ansvaret for at gennemføre de retningslinjer og anbefalinger vedrørende social beskyttelse, som er aftalt på EU-plan. Ved gennemførelsen af søjlen opfordres medlemsstaterne til at ajourføre og udvide deres praksis med hensyn til udformning og udbetaling af minimumsindkomstydelse.

På EU-plan skal arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF konsulteres om mulige initiativer baseret på artikel 153 i TEUF, og de kan indgå aftaler, der efter deres anmodning kan iværksættes på EU-plan i henhold til artikel 155 i TEUF. Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets

¹¹⁰ Rådets henstilling af 15. februar 2016 (EUT C 67 af 20.2.2016, s. 1).

parter understøtte gennemførelsen af søjlen i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

Der opfordres til indførelse af effektive minimumsindkomstordninger på nationalt plan i de landespecifikke henstillinger i forbindelse med det europæiske semester og samordningen af de økonomiske politikker, som Udvalget for Social Beskyttelse bidrager til. Den åbne koordinationsmetode i Udvalget for Social Beskyttelse sikrer samordning af politikker og overvågning af medlemsstaternes fremskridt. Den Europæiske Unions finansielle instrumenter, navnlig Den Europæiske Socialfond, spiller en vigtig rolle med hensyn til at fremme udviklingen af minimumsindkomsttydelser.

Kommissionen har hjulpet medlemsstaterne med at forbedre deres minimumsindkomstordninger gennem det europæiske minimumsindkomstnetværk¹¹¹, hvor der fokuseres på at fremme tilstrækkelige og tilgængelige ordninger og udbrede en metode til brug af sammenlignelige referencebudgetter i de forskellige medlemsstater.

¹¹¹ <https://emin-eu.net/what-is-emin/>

Ældreindkomst og alderspension

a. Pensionerede arbejdstagere og selvstændige har ret til en pensionsydelse, som står i et rimeligt forhold til deres bidrag og sikrer dem en tilstrækkelig indkomst. Kvinder og mænd skal have lige muligheder for at optjene pensionsrettigheder.

b. Alle har ret til midler i alderdommen, som sikrer, at de kan leve i værdighed.

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

I chartrets artikel 25 anerkendes og respekteres ældres ret til et værdigt og uafhængigt liv. I artikel 34 bekræftes respekten for retten til adgang til sociale sikringsydelser og sociale tjenester, bl.a. i tilfælde af omsorgsafhængighed eller alderdom, efter de regler, der er fastsat i EU-retten og national lovgivning og praksis, og retten til sociale sikringsydelser og tjenester i alderdommen. Artikel 23 sikrer lighed mellem mænd og kvinder på alle områder.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

I artikel 151 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) bekræftes det blandt andet, at et af Unionens og medlemsstaternes mål er at fremme en passende social beskyttelse. I artikel 153, stk. 2, i TEUF bemyndiges Unionen til at vedtage foranstaltninger på området for social sikring og social beskyttelse af arbejdstagerne. I artikel 153, stk. 4, er det fastsat, at bestemmelser, der vedtages i henhold til artikel 153 i TEUF, ikke må anfægte medlemsstaternes mulighed for at fastlægge de grundlæggende principper i deres sociale sikringsordninger og ikke i væsentligt omfang må berøre den økonomiske balance i disse ordninger. I henhold til artikel 156 i TEUF har Kommissionen beføjelse til at fremme samarbejdet mellem medlemsstaterne og lette samordningen af deres indsats på alle områder inden for social- og arbejdsmarkedspolitikken, herunder området for social sikring.

I artikel 19 i TEUF bemyndiges EU-lovgiveren til at træffe passende foranstaltninger for at bekæmpe forskelsbehandling på grund af bl.a. køn. Artikel 157, stk. 3, i TEUF bemyndiger EU-lovgiveren til at vedtage foranstaltninger for at sikre anvendelse af princippet om lige muligheder for og lige behandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

c) Gældende foranstaltninger

Der findes flere direktiver, som gennemfører princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til bl.a. pension, dækkende lovbestemte ordninger, arbejdsmarkedspensionsordninger og individuelle pensionsordninger¹¹².

Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger¹¹³ indeholder bestemmelser om sammenlægning af forsikringsperioder og ret til overførsel af pensioner for pensionister, der har arbejdet i en anden EU-medlemsstat.

Unionen har desuden vedtaget direktiver om arbejdsmarkedspensionsordninger, navnlig i grænseoverskridende tilfælde¹¹⁴.

Rådets henstilling 92/442/EØF¹¹⁵ om overensstemmelse mellem målene og politikken for social beskyttelse omfatter social sikring af arbejdstagere for så vidt angår sygdom, graviditet og barsel, arbejdsløshed og erhvervsudygtighed, en mindsteindkomst for ældre samt social beskyttelse af familien.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

I søjlen tilstræbes tilstrækkelige pensioner for både arbejdstagere og selvstændige. Således rækker søjlen ud over det gældende regelsæt ved også at medtage selvstændige. Der sigtes desuden mod lige muligheder for kvinder og mænd med hensyn til at optjene alderspension. I dag er kvindernes pensioner lavere end mænds, og dette skyldes i vid udstrækning lavere bidrag som følge af lavere løn, mere deltidsarbejde samt kortere og mere afbrudte karriereforløb, der hænger sammen med omsorgsforpligtelser. Således kræver lige muligheder for at optjene ret til en indtægt i alderdommen – i forbindelse med foranstaltninger vedrørende arbejdsmarkedet og balancen mellem arbejdsliv og privatliv – den samme pensionsalder og tilstrækkelig tilskrivning af pensionsrettigheder i omsorgsperioder. Søjlen rækker videre end henstillingen fra 1992, idet der kræves lige muligheder for kvinder og mænd med hensyn til optjening af pensionsrettigheder.

¹¹² Direktiv 79/7/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT L 6 af 10.1.1979, s. 24), direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT L 2004 af 26.7.2006, s. 23) og direktiv 2004/113/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser (EUT L 273 af 21.12.2004, s. 37).

¹¹³ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 166 af 30.4.2004, s. 1).

¹¹⁴ Rådets direktiv 98/49/EF af 29. juni 1998 om beskyttelse af supplerende pensionsrettigheder for arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, der flytter inden for Fællesskabet (EFT L 209 af 25.7.1998, s. 46), direktiv 2014/50/EU om mindstekrav til fremme af arbejdskraftens mobilitet mellem medlemsstaterne gennem bedre muligheder for at optjene og bevare supplerende pensionsrettigheder (EUT L 128 af 30.4.2014, s. 1), Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/2341 af 14. december 2016 om arbejdsmarkedrelaterede pensionskassers (IORP'ers) aktiviteter og tilsynet hermed (EUT L 354 af 23.12.2016, s. 37).

¹¹⁵ Rådets henstilling 92/442/EØF af 27. juli 1992 om overensstemmelse mellem målene og politikken for social beskyttelse (EFT L 245 af 26.8.1992, s. 49).

Der kræves en tilstrækkelig indtægt i alderdommen uanset pensionsordningens art. Således dækker den alle tre søjler i pensionssystemet. Finansierede supplerende pensionsordninger får stadig større betydning som et supplement til den offentlige pension. Det er en vigtig supplerende foranstaltning at fremme og tilskynde til livslang pensionsopsparing, bl.a. gennem skattemæssige incitamerter.

Søjlels bestemmelser gælder for indkomststøtte til ældre personer uanset dennes form. De skal forebygge fattigdom i alderdommen og opretholde pensionisternes levestandard. Henstillingen fra 1992 om overensstemmelse mellem målene og politikken for social beskyttelse vedrører både beskyttelse mod fattigdom og opretholdelse af en indtægt. I søjlen sættes overliggeren dog højere, idet der tales om retten til en pension, der sikrer en tilstrækkelig indkomst.

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

De enkelte medlemsstater bibeholder retten til at fastlægge de grundlæggende principper i deres sociale sikringsordninger. De opfordres til at tilpasse deres regler for at gennemføre søjlels bestemmelser ud over at gennemføre og håndhæve de regler, der er vedtaget på EU-plan.

På EU-plan skal arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF konsulteres om mulige initiativer baseret på artikel 153 i TEUF, og de kan indgå aftaler, der efter deres anmodning kan iværksættes på EU-plan i henhold til artikel 155 i TEUF. Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

I forbindelse med præsentationen af den europæiske søjle for sociale rettigheder foretager Kommissionen en foreløbig høring af arbejdsmarkedets parter om et initiativ om "adgang til social beskyttelse"¹¹⁶. Målet er at belyse de forskellige niveauer med hensyn til adgang til social beskyttelse for arbejdstagere i almindelig beskæftigelse og personer, som er ansat på ikkestandardmæssige kontrakter og udøver forskellige former for selvstændig virksomhed. Ved høringen ses der nærmere på arbejdsrelaterede rettigheder og metoder til at gøre pensionsrettighederne gennemskuelige og kunne overføre dem, når man får en ny arbejdsgiver eller kontrakttype eller overgår til selvstændig virksomhed.

De offentlige pensionsordninger er rygraden i indkomststøtten til de ældre, men supplerende pensionsordninger kan også bidrage til at sikre en mere tilstrækkelig indkomst. I sin handlingsplan for etablering af en kapitalmarkedsunion af 30. september 2015 forpligter Kommissionen sig til at undersøge, hvordan der kan sikres flere muligheder på området for pensionsopsparing og etablere et EU-marked for individuelle pensionsordninger. Der forberedes i øjeblikket et lovgivningsinitiativ, som

¹¹⁶ C(2017) 2610.

skal indføre paneuropæiske individuelle pensionsordninger som et supplement til de nationale individuelle ordninger.

Sundhedspleje

Enhver har ret til rettidig adgang til økonomisk overkommelig forebyggende og kurativ sundhedspleje af høj kvalitet.

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

I chartrets artikel 35 anerkendes det, at enhver har ret til adgang til lægehjælp og forebyggende sundhedsydelser på de betingelser, der er fastsat ved national lovgivning og praksis.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

Ifølge artikel 153, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) har Unionen beføjelse til at vedtage foranstaltninger for at støtte og supplere medlemsstaternes indsats på området for social sikring og social beskyttelse af arbejdstagere.

I artikel 153, stk. 4, er det fastsat, at bestemmelser, der vedtages i henhold til artikel 153 i TEUF, ikke må anfægte medlemsstaternes mulighed for at fastlægge de grundlæggende principper i deres sociale sikringsordninger og ikke i væsentligt omfang må berøre den økonomiske balance i disse ordninger.

I henhold til artikel 168, stk. 2, i TEUF skal Unionen fremme samarbejdet mellem medlemsstaterne på området for menneskers sundhed og om nødvendigt støtte deres indsats. Kommissionen kan i nær kontakt med medlemsstaterne tage ethvert passende initiativ for at fremme samordningen mellem medlemsstaterne på dette område, navnlig initiativer, der tager sigte på at opstille retningslinjer og indikatorer, tilrettelægge udveksling af bedste praksis og udarbejde de nødvendige elementer til periodisk overvågning og evaluering. I artikel 168, stk. 1 og 7, i TEUF er det fastsat, at Unionens indsats skal være et supplement til de nationale politikker og respektere medlemsstaternes ansvar, ligesom den skal være rettet mod at forbedre folkesundheden, forebygge fysisk og mental sygdom og imødegå forhold, der kan indebære en risiko for den fysiske og mentale sundhed.

I artikel 48 i TEUF pålægges EU-lovgiveren at vedtage de foranstaltninger på området for social sikring, der er nødvendige for at sikre arbejdstageres frie bevægelighed mellem medlemsstaterne.

c) Gældende foranstaltninger

I EU-lovgivningen om farmaceutiske produkter¹¹⁷ og om stoffer af menneskelig oprindelse¹¹⁸ er der fastsat fælles standarder for disse produkters tilgængelighed, kvalitet og sikkerhed på hele EU's indre marked.

¹¹⁷ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2001/83/EF af 6. november 2001 om oprettelse af en fællesskabskodeks for humanmedicinske lægemidler. Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 726/2004 af 31. marts 2004 om

I Rådets henstilling 92/442/EØF¹¹⁹ opfordres medlemsstaterne bl.a. til på betingelser, der fastsættes af hver enkelt medlemsstat, at sikre adgang til nødvendig sundhedspleje og til faciliteter, der skal forebygge sygdomme for enhver, der opholder sig lovligt i EU.

Rådets henstilling af 9. juni 2009¹²⁰ rummer bestemmelser vedrørende samarbejde om patientsikkerhed og standarder på området, herunder forebyggelse og bekæmpelse af infektioner erhvervet i sundhedsvæsenet.

Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger¹²¹ dækker bl.a. adgang til sundhedspleje for mobile borgere. Endvidere indeholder Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/24/EU¹²² bestemmelser, der skal lette levering af grænseoverskridende sundhedsydelser inden for EU.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

I søjlen fastlægges en generel ret til forebyggende sundhedspleje og lægebehandling af høj kvalitet. Den rækker ud over chartrets artikel 35 ved det, at der kræves rettidig adgang til sundhedspleje, og det foreskrives, at denne pleje skal være økonomisk overkommelig og af høj kvalitet.

Rettidig adgang betyder, at alle kan få adgang til sundhedspleje, når de har behov for det. Gennemførelsen af søjlen kræver velopvejede geografisk placering af sundhedsplejefaciliteter og fagfolk på området samt politikker, der minimerer lange ventetider.

Økonomisk overkommelig sundhedspleje sikrer, at folk ikke forhindres i at modtage den nødvendige pleje på grund af prisen.

Søjlebestemmelser om sundhedspleje omfatter retten til pleje af høj kvalitet, hvilket betyder, at den skal være relevant, hensigtsmæssig, sikker og effektiv.

Endelig sikrer forebyggende og kurativ sundhedspleje adgang til lægebehandling og et offentligt sundhedssystem, som bl.a. fremmer den almene sundhed og forebygger sygdomme.

fastlæggelse af fællesskabsprocedurer for godkendelse og overvågning af human- og veterinærmedicinske lægemidler og om oprettelse af et europæisk lægemiddelagentur (konsolideret udgave: 05/06/2013).

¹¹⁸ https://ec.europa.eu/health/blood_tissues_organs/policy_en

¹¹⁹ Rådets henstilling 92/442/EØF af 27. juli 1992 om overensstemmelse mellem målene og politikken for social beskyttelse (EFT L 245 af 26.8.1992, s. 49).

¹²⁰ Rådets henstilling af 9. juni 2009 om patientsikkerhed, herunder forebyggelse og bekæmpelse af infektioner erhvervet i sundhedsvæsenet (EUT C 151 af 3.7.2009).

¹²¹ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 166 af 30.4.2004, s. 1).

¹²² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/24/EU af 9. marts 2011 om patientrettigheder i forbindelse med grænseoverskridende sundhedsydelser (EUT L 88 af 4.4.2011, s. 45-65).

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

Det er op til medlemsstaterne at fastlægge deres egen sundhedspolitik og tilrettelægge og levere sundhedstjenester og lægehjælp. Desuden har medlemsstaterne fortsat retten til at fastlægge de grundlæggende principper i deres sociale sikringsordninger. De opfordres til at tilpasse deres regler for at gennemføre søjlens bestemmelser ud over at gennemføre og håndhæve de regler, der er vedtaget på EU-plan

På EU-plan skal arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF konsulteres om mulige initiativer baseret på artikel 153 i TEUF, og de kan indgå aftaler, der efter deres anmodning kan iværksættes på EU-plan i henhold til artikel 155 i TEUF. Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

I direktiv 2011/24/EU fastlægges et samarbejde mellem medlemsstaternes sundhedsvæsen, der skal overvinde de fælles udfordringer med hensyn til bl.a. adgang til sundhedspleje, navnlig i kraft af de nyligt etablerede europæiske netværk af referencecentre, samarbejdet om medicinsk teknologivurdering og samarbejdet i e-sundhedsnetværket og inden for det digitale indre marked.

Integrering af personer med et handicap

Personer med handicap har ret til indkomststøtte, som sikrer, at de kan leve et liv i værdighed, tjenester, der gør det muligt for dem at deltage på arbejdsmarkedet og i samfundslivet, samt et arbejdsmiljø, der er tilpasset efter deres behov.

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

Chartrets artikel 21 forbyder enhver forskelsbehandling på grund af bl.a. handicap. I artikel 26 anerkendes retten for mennesker med handicap til at nyde godt af foranstaltninger, der skal sikre deres autonomi, deres sociale og erhvervmæssige integration og deres deltagelse i samfundslivet. Endvidere anerkendes i chartrets artikel 34 retten til sociale sikringsydelser og tjenester i tilfælde af bl.a. omsorgsafhængighed og arbejdsløshed.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

I henhold til artikel 19 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) har Unionen beføjelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af bl.a. handicap.

I henhold til artikel 153 i TEUF har Unionen beføjelse til at vedtage foranstaltninger, herunder direktiver med fastsættelse af minimumskrav, for at understøtte og supplere medlemsstaternes aktiviteter vedrørende bl.a. forbedring af arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, arbejdsforholdene, arbejdstagernes sociale sikring og sociale beskyttelse samt integrering af personer, der er udstødt fra arbejdsmarkedet. I kraft af artikel 153 i TEUF har Unionen desuden bemyndigelse til at støtte og supplere medlemsstaternes bestræbelser på at bekæmpe social udstødelse.

c) Gældende foranstaltninger

Unionen er part i FN's konvention om rettigheder for personer med handicap (UNCRPD)¹²³, som er et internationalt juridisk bindende instrument, hvori der er fastsat minimumsstandarder for rettighederne for personer med et handicap. 27 af Unionens medlemsstater¹²⁴ er også parter i konventionen. UNCRPD pålægger de deltagende parter at vedtage alle passende foranstaltninger for at gennemføre de rettigheder, der anerkendes deri, herunder den ret, som personer med et handicap har til at arbejde på lige fod med andre, til en passende levestandard, til at leve et uafhængigt liv og til at blive inkluderet i samfundet.

¹²³ Rådets afgørelse af 26. november 2009 om Det Europæiske Fællesskabs indgåelse af De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder (EUT L 23 af 27.1.2010, s. 35).

¹²⁴ Bortset fra Irland, som er ved at færdiggøre ratificeringsprocessen.

Rådets direktiv 2000/78/EF¹²⁵ (direktivet om ligebehandling på beskæftigelsesområdet) forbyder forskelsbehandling på grund af bl.a. handicap med hensyn til adgang til beskæftigelse, selvstændig virksomhed, erhverv og erhvervsuddannelse. I direktivet kræves det, at arbejdsgiverne foretager rimelige tilpasninger, hvilket betyder, at de skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en person med et handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde.

De centrale elementer i UNCRPD afspejles i Den europæiske handicapstrategi 2010-2020¹²⁶, i kraft af hvilken Kommissionen fremmer deltagelse af personer med et handicap i samfundslivet og på arbejdsmarkedet samt anstændige levevilkår for personer med et handicap og social integration af dem. Derudover findes der bestemmelser vedrørende personer med et handicap i Unionens sektorspecifikke lovgivning om bl.a. transport, telekommunikation, forbrugerbeskyttelse, statsstøtte, offentlige indkøb samt sundhed og sikkerhed.

Kommissionen tilskynder desuden medlemsstaterne til at sikre, at personer med særlige behov kan modtage støtte inden for det almindelige uddannelsessystem. Det sker primært via Det Europæiske Agentur for Inklusion og Specialundervisning, der blev oprettet i 1996. Agenturet støtter reformer på nationalt plan gennem langsigtet samarbejde, ekspertise og udveksling af viden, og samarbejder direkte med undervisningsministerier på frivillig basis. Agenturets undersøgelser hjælper medlemsstaterne med hensyn til opfyldelsen af de internationale standarder, der er fastsat i FN's konvention om rettighederne for personer med et handicap, navnlig artikel 24. Gennem Erasmus+ finansiering støtter Kommissionen også konkrete projekter til fremme af inklusiv uddannelse.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

Søjlen afspejler den helhedsorienterede og menneskerettighedsbaserede tilgang til handicap, der er nedfældet i UNCRPD, og som bygger på respekt for *værdighed*, selvstændighed og uafhængighed for personer med et handicap, deres fulde inddragelse og *deltagelse* i samfundslivet på lige fod med andre samt deres ret til lige muligheder.

I søjlen fremhæves retten til *indkomststøtte* som et af elementerne af social beskyttelse, retten til *tjenester*, der gør det muligt for personer med et handicap at deltage på arbejdsmarkedet og i samfundslivet, og retten til *et tilpasset arbejdsmiljø* som afgørende for, at personer med et handicap kan få adgang til andre rettigheder, som er fastlagt i søjlen, og opnå fuld lighed og inddragelse på arbejdsmarkedet og i samfundslivet. Søjlen rækker over det nuværende regelsæt ved at udspecificere den nødvendige, gensidigt forstærkende kombination af disse rettigheder.

¹²⁵ Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303 af 2.12.2000, s. 16).

¹²⁶ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget – Den europæiske handicapstrategi 2010-2020: et nyt tilsagn om et Europa uden barrierer (KOM(2010) 636 endelig).

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

Det er medlemsstaternes opgave at gennemføre og håndhæve de regler, der vedtages på EU-plan. De medlemsstater, som har ratificeret UNCRPD, har ansvaret for at gennemføre den fuldt ud på de områder, der henhører under deres kompetence. Ovennævnte EU-foranstaltninger omfatter blot minimumsstandarder, og medlemsstaterne opfordres til at strække sig ud over disse regler for at gennemføre søjlen, idet de bl.a. træffer foranstaltninger for at sikre inddragelse af personer med et handicap på lige fod med andre. I den forbindelse bør medlemsstaterne føre tæt samråd med personer med et handicap og inddrage dem aktivt.

På EU-plan skal arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF konsulteres om mulige initiativer baseret på artikel 153 i TEUF, og de kan indgå aftaler, der efter deres anmodning kan iværksættes på EU-plan i henhold til artikel 155 i TEUF. Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

Kommissionen understøtter fortsat forhandlingerne om vedtagelse af forslaget til en europæisk tilgængelighedslov¹²⁷, som skal sikre adgang til bestemte produkter og tjenester på det indre marked og dermed fremme beskæftigelse og deltagelse i samfundslivet for personer med et handicap på lige fod med andre.

Som fokuspunkt for gennemførelsen af UNCRPD på EU-plan vil Kommissionen fortsat indarbejde spørgsmål vedrørende handicap i alle relevante EU-politikker og -retsakter, herunder inden for alle relevante områder af den europæiske søjle for sociale rettigheder.

Kommissionen vil desuden fortsat understøtte forhandlingerne om EU-lovgiverens vedtagelse af Kommissionens forslag til et rådsdirektiv for at udvide beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af bl.a. handicap¹²⁸, så den omfatter social beskyttelse, herunder social sikring og sundhedspleje, uddannelse, sociale goder og adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, herunder bolig.

¹²⁷ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes love og administrative bestemmelser for så vidt angår tilgængelighedskrav til produkter og tjenesteydelser – COM(2015) 615 final – 2015/0278 (COD).

¹²⁸ Forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181}.

Langtidsomsorg

Enhver har ret til økonomisk overkommelig langtidsomsorg af høj kvalitet, særlig hjemmepleje og tjenester med base i lokalsamfundet.

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

I chartrets artikel 25 anerkendes og respekteres ældres ret til et værdigt og uafhængigt liv og til at deltage i det sociale og kulturelle liv. I artikel 26 anerkendes og respekteres retten for mennesker med handicap til at nyde godt af foranstaltninger, der skal sikre deres autonomi, deres sociale og erhvervsmæssige integration og deres deltagelse i samfundslivet. I artikel 34 bekræftes respekten for retten til adgang til sociale sikringsydelser og sociale tjenester, f.eks. i tilfælde af sygdom, plejebehov eller alderdom, efter de regler, der er fastsat i EU-retten og national lovgivning og praksis.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

Ifølge artikel 153, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) har Unionen beføjelse til at vedtage foranstaltninger for at støtte og supplere medlemsstaternes indsats på området for social sikring og social beskyttelse af arbejdstagere, bekæmpelse af social udstødelse og modernisering af de sociale beskyttelsesordninger.

I artikel 153, stk. 4, er det fastsat, at bestemmelser, der vedtages i henhold til artikel 153 i TEUF, ikke må anfægte medlemsstaternes mulighed for at fastlægge de grundlæggende principper i deres sociale sikringsordninger og ikke i væsentligt omfang må berøre den økonomiske balance i disse ordninger.

c) Gældende foranstaltninger

I Rådets henstilling 92/442/EØF om overensstemmelse mellem målene og politikken for social beskyttelse¹²⁹ opfordres medlemsstaterne til at træffe passende foranstaltninger på området for social sikring, idet de tager hensyn til de særlige behov hos ældre, der er afhængige af eksterne omsorgstjenester. I Kommissionens henstilling 2008/867/EF om aktiv integration af mennesker, som er udstødt fra arbejdsmarkedet¹³⁰, anbefales det, at medlemsstaterne skal tilvejebringe de tjenester, der er afgørende for at fremme politikker vedrørende aktiv social og økonomisk integration, herunder langtidsomsorgstjenester.

¹²⁹ Rådets henstilling 92/442/EØF af 27. juli 1992 om overensstemmelse mellem målene og politikken for social beskyttelse (EFT L 245 af 26.8.1992, s. 49).

¹³⁰ Kommissionens henstilling 2008/867/EF om aktiv integration af mennesker, som er udstødt fra arbejdsmarkedet (EUT L 307 af 18.11.2008, s. 11-14).

Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger¹³¹ dækker bl.a. adgang til langtidsomsorg for mobile borgere.

De europæiske struktur- og investeringsfonde yder støtte til medlemsstaterne i forbindelse med samfinansiering af sociale tjenester og sundhedspleje, som styrker overgangen fra en hospitals- og institutionscentreret model til fællesskabsbaseret pleje og integrerede tjenester. Der ydes desuden hjælp til udvikling af langtidsplejetjenester gennem uddannelse af plejepersonale.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

I søjlen bekræftes for første gang på EU-plan retten til langtidspleje for personer, som er afhængige af omsorg. Der efterlyses tjenester af høj kvalitet, som hjælper skrøbelige og afhængige personer med at bevare deres sundhed og vigør så længe som muligt og gøre dem mere selvstændige. Desuden skal plejeydelserne være økonomisk overkommelige, da formelle ydelser kan indebære betydelige økonomiske omkostninger, som betyder, at mange personer, som er afhængige af pleje, sidder tilbage med uopfyldte behov. I EU's charter om grundlæggende rettigheder slås det fast, at ældre mennesker skal have ret til at leve i værdighed og uafhængighed, men de leverede tjenesters prisoverkommelighed, tilstrækkelighed og kvalitet er afgørende for, om denne ret kan udnyttes.

I søjlen prioriteres hjemmepleje (som ydes i den plejekrævendes hjem) og fællesskabsbaserede tjenester (en bred vifte af plejetjenester af ikke-institutionel art), og den går således et skridt videre end Kommissionens henstilling fra 2008 om aktiv integration. Udvikling af fællesskabsbaserede tjenester hjælper personer med behov for langtidspleje og handicap med at leve uafhængigt og indgå i samfundslivet¹³². Således tages der generelt hensyn til, at personer med behov for pleje helst vil leve et uafhængigt liv så længe som muligt.

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

De enkelte medlemsstater bibeholder retten til at fastlægge de grundlæggende principper i deres sociale sikringsordninger. De opfordres til at tilpasse deres regler for at gennemføre søjlens bestemmelser ud over at gennemføre og håndhæve de regler, der er vedtaget på EU-plan.

På EU-plan skal arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i TEUF konsulteres om mulige initiativer baseret på artikel 153 i TEUF, og de kan indgå aftaler, der efter deres anmodning kan iværksættes på EU-plan i henhold til artikel 155 i TEUF. Derudover kan arbejdsmarkedets parter indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

¹³¹ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 166 af 30.4.2004, s. 1).

¹³² I tråd med FN's konvention om rettigheder for personer med handicap.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

Kommissionen fremlægger sammen med den europæiske søjle for sociale rettigheder initiativet om en ny start for at støtte balancen mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner. Den foreslår lovgivningsmæssige og politiske foranstaltninger, som skal fremme udbredelsen af forældreorlov blandt både kvinder og mænd, introducere fædreorlov og omsorgsorlov samt øge brugen af fleksible arbejdsordninger. Desuden skal foranstaltningerne sikre mere omfattende og bedre faciliteter til børnepasning og anden pasning samt fjerne negative økonomiske incitamenter såsom initiativhæmmende forhold som følge af skatte- og understøttelsessystemer, der afholder sekundære forsørgere – ofte kvinder – fra at træde ind på arbejdsmarkedet.

Kommissionen understøtter fortsat forhandlingerne om forslaget fra december 2016 om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger og forordning (EF) nr. 987/2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004¹³³. I dette forslag tilstræbes det at etablere et sammenhængende system til koordinering af langtidsplejeydelser i grænseoverskridende situationer.

¹³³ COM(2016) 815 final af 13.12.2006.

Boliger og støtte til hjemløse

a. Der skal være adgang til socialt boligbyggeri eller boligstøtte af høj kvalitet for dem, der har behov for det.

b. Udsatte personer har ret til passende støtte og beskyttelse mod tvangsudsættelse.

c. Hjemløse skal have adgang til passende husly og tjenester for at fremme deres sociale integration.

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

I chartrets artikel 34, stk. 3, bekræftes det, at EU anerkender og respekterer retten til bl.a. boligstøtte, der skal sikre en værdig tilværelse for alle, der ikke har tilstrækkelige midler, efter de bestemmelser, der er fastsat i EU-retten og national lovgivning og praksis.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

Ifølge artikel 153, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) har Unionen beføjelse til at vedtage foranstaltninger for at støtte og supplere medlemsstaternes indsats på området for social sikring og social beskyttelse af arbejdstagere, bekæmpelse af social udstødelse og modernisering af de sociale beskyttelsesordninger. I henhold til artikel 156 i TEUF skal Kommissionen fremme samarbejdet mellem medlemsstaterne og lette samordningen af deres indsats på alle områder inden for social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er omfattet af afsnit X i TEUF.

I artikel 153, stk. 4, er det fastsat, at bestemmelser, der vedtages i henhold til artikel 153 i TEUF, ikke må anfægte medlemsstaternes mulighed for at fastlægge de grundlæggende principper i deres sociale sikringsordninger og ikke i væsentligt omfang må berøre den økonomiske balance i disse ordninger.

c) Gældende foranstaltninger

I Kommissionens henstilling 2008/867/EF om aktiv integration af mennesker, som er udstødt fra arbejdsmarkedet¹³⁴, er det fastsat, at medlemsstaterne skal tilvejebringe de tjenester, der er afgørende for at fremme politikker vedrørende social integration, herunder boligstøtte og socialt boligbyggeri. I Kommissionens henstilling 2013/112/EU om investering i børn med undertitlen "Hvordan man bryder den onde cirkel for de socialt udsatte"¹³⁵ fokuseres der bl.a. på fattige børns bolig- og levevilkår. I EU-rammen for de nationale strategier for romaernes integration¹³⁶ anerkendes boliger som et vigtigt område, hvor der skal sættes ind for at integrere ugunstigt stillede romaer. I

¹³⁴ EUT L 307 af 18.11.2008, s. 11.

¹³⁵ Kommissionens henstilling 2013/112/EU af 20. februar 2013 om investering i børn: Hvordan man bryder den onde cirkel for de socialt udsatte (EUT L 59 af 2.3.2013, s. 5-16).

¹³⁶ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget – En EU-ramme for de nationale strategier for romaernes integration frem til 2020, KOM(2011) 173 endelig.

FN's konvention om rettigheder for personer med handicap anerkendes retten til en passende levestandard for personer med et handicap og deres familier, herunder en anstændig bolig, og adgang til offentlige programmer på boligområdet. I konventionen opfordres parterne desuden til at træffe passende foranstaltninger for at sikre tilgængelige boliger.

Hvad angår adgang til husly, indeholder EU-retten specifikke bestemmelser om særligt sårbare mennesker som uledsagede børn, asylansøgere og flygtninge. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2012/29/EU om minimumsstandarder for ofre for kriminalitet med hensyn til rettigheder, støtte og beskyttelse¹³⁷ sikrer adgang til husly eller anden passende midlertidig indlogering.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

Søjlen sikrer for første gang på EU-plan omfattende dækning af de forskellige aspekter ved retten til en bolig.

Mens EU's charter om grundlæggende rettigheder sikrer retten til boligstøtte og en værdig tilværelse for enhver, der ikke har tilstrækkelige midler, går princip 19a videre, idet der tales om tilvejebringelse af "boligstøtte i naturalier" i form af almene boliger. Enten en almen bolig eller boligstøtte skal stilles til rådighed. Princippet materielle anvendelsesområde omfatter hele viften af muligheder for at yde hjælp med hensyn til bolig og dækker bl.a. boligstøtte, indkomststøtte, leje garanti og skattefradrag.

Denne bestemmelses personlige anvendelsesområde er også bredere end under chartret, da den omfatter boligstøtte til enhver med udtalte behov og ikke kun personer, der mangler tilstrækkelige økonomiske ressourcer, men også personer med særlige behov – f.eks. som følge af handicap eller opbrud i familien.

For så vidt angår hjælp til udsatte og sårbare personer, der tvangsudsættes, sikrer søjlen en væsentlig styrkelse af retten til en bolig og sikkerhed for at få en bolig. Udsatte og sårbare personer kan omfatte både lejere i risikogruppen og ejere, der har fået frataget ejendomsretten, og som risikerer tvangsudsættelse. I søjlen kræves det, at der ydes hjælp og beskyttelse, f.eks. i form af økonomisk overkommelig juridisk repræsentation og mægling eller beskyttelsesforanstaltninger såsom adgang til gældsforvaltning, for at afbøde risikoen for hjemløshed. Samtidig tages der i søjlen behørigt hensyn til udlejernes interesser i berettigede tilfælde.

Endvidere fastlægges der i søjlen en universel ret til passende husly for alle hjemløse. Passende boligforhold handler bl.a. om lejerbeskyttelse, overkommelig pris, beboelighed, tilgængelighed, placering og kulturel tilstrækkelighed. I søjlen sættes overliggeren desuden højere, idet den fremmer fornyet integration af hjemløse i samfundet i kraft af sociale støttetjenester.

¹³⁷ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2012/29/EU af 25. oktober 2012 om minimumsstandarder for ofre for kriminalitet med hensyn til rettigheder, støtte og beskyttelse og om erstatning af Rådets rammeafgørelse 2001/220/RIA (EUT L 315 af 14.11.2012, s. 57).

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne kan gøre

Medlemsstaterne opfordres til at vedtage foranstaltninger, navnlig vedrørende nationale, regionale eller lokale boligtilbud eller kontant- og naturalieydelse for at støtte universel og hurtig adgang til husly for mennesker i alle former for nødsituationer samt at forbedre de sociale tjenesters dækning og muligheder med henblik på at håndhæve dette princip.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

Omlægningerne på området for socialt boligbyggeri, boligernes tilgængelighed og prisoverkommelighed samt effektiv boligstøtte behandles i landespecifikke henstillinger i forbindelse med det europæiske semester. Den åbne koordinationsmetode i Udvalget for Social Beskyttelse sikrer samordning af politikker og overvågning af medlemsstaternes fremskridt.

Gennemførelsen af søjlen vil blive understøttet af EU-fonde, herunder Den Europæiske Fond for Strategiske Investeringer for så vidt angår investeringer i socialt boligbyggeri, Den Europæiske Fond for Regionaludvikling med hensyn til boliginfrastruktur, Den Europæiske Socialfond, hvad angår sociale tjenester, og Den Europæiske Fond for Bistand til de Socialt Dårligst Stillede på området for fødevarerhjælp til hjemløse. Den Europæiske Union giver ligeledes finansiel støtte til mange af civilsamfundets organisationer, der er aktive inden for fremme af social integration og bekæmpelse af fattigdom, herunder organisationer, der arbejder med hjemløshed.

Adgang til grundlæggende ydelser

Enhver har ret til adgang til grundlæggende ydelser og tjenester af høj kvalitet, bl.a. med hensyn til vand, sanitet, energi, transport, finansielle tjenesteydelser og digital kommunikation. De, der har behov for det, skal have hjælp til at opnå adgang til sådanne ydelser og tjenester.

1. EU's regelsæt

a) Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

I chartrets artikel 36 slås det fast, at Unionen anerkender og respekterer den ret til adgang til tjenesteydelser af almen økonomisk interesse, der er fastlagt i national lovgivning og praksis, i overensstemmelse med traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde for at fremme social og territorial samhørighed i Unionen.

b) De lovgivningsmæssige beføjelser og grænserne for disse

Ifølge artikel 151 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) er et af Unionens og medlemsstaternes vigtigste mål at sikre en passende social beskyttelse og bekæmpe udstødelse. I artikel 14 i TEUF foreskrives det, at EU og dens medlemsstater inden for deres respektive kompetenceområde og inden for rammerne af traktaternes anvendelsesområde skal sørge for, at tjenesteydelser af almen økonomisk interesse opfylder deres opgaver. I protokol 26 anerkendes dels de nationale, regionale og lokale myndigheders vigtige rolle og vide skønsmæssige beføjelser med hensyn til at levere, udlægge og tilrettelægge disse tjenesteydelser og dels tjenesteydelsernes diversitet inden for EU. I protokollen fremhæves det desuden, at kvalitet, sikkerhed og overkommelige priser, ligebehandling, universel adgang og brugernes rettigheder er fælles værdier i EU for så vidt angår tjenesteydelser af almen økonomisk interesse. Af erklæring nr. 22, der er knyttet som bilag til Amsterdamtraktaten, fremgår det, at EU-institutionerne i forbindelse med udarbejdelsen af foranstaltninger i henhold til artikel 114 i TEUF skal tage hensyn til behovene for personer med et handicap. Ifølge artikel 106 i TEUF er virksomheder, der har fået overdraget at udføre tjenesteydelser af almindelig økonomisk interesse, underkastet traktatens bestemmelser, navnlig konkurrencereglerne, i det omfang anvendelsen af disse bestemmelser ikke retligt eller faktisk hindrer opfyldelsen af deres opgaver.

c) Gældende foranstaltninger

I sin kvalitetsramme¹³⁸ har Kommissionen allerede i store træk anerkendt den vigtige rolle, som tjenesteydelser af almen økonomisk interesse spiller som hjørnesten i den europæiske sociale model, ligesom Kommissionen har givet udtryk for sit engagement med hensyn til at sikre, at alle borgere har adgang til grundlæggende ydelser. Med det mål at afklare det retlige grundlag for levering af disse tjenesteydelser er lovgivningen om både statsstøtte og offentlige indkøb (koncession) blevet

¹³⁸ En kvalitetsramme for tjenesteydelser af almen interesse i Europa, KOM(2011) 900 endelig.

forenklet og præciseret til gavn for både de offentlige myndigheder og slutbrugerne. De nye regler har øget retssikkerheden og sikret forenkling for både offentlige myndigheder og virksomheder¹³⁹.

I den sektorspecifikke lovgivning, der er blevet vedtaget på EU-niveau, er der altid taget omhyggeligt hensyn til såvel behovet for at øge konkurrencen og anvendelsen af markedsmekanismerne som behovet for at sikre, at alle borgere fortsat har adgang til væsentlige tjenesteydelser af høj kvalitet og til en rimelig pris. Dette har f.eks. været tilfældet i netværksindustrierne – lige fra telekommunikation til transport. På området for *elektronisk kommunikation* sikrer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 22/2002¹⁴⁰ (forsyningspligtdirektivet) eksempelvis, at liberaliseringen af tjenesteydelser og den øgede konkurrence ledsages af et regelsæt, som sikrer levering af et nærmere fastlagt minimum af tjenesteydelser til alle slutbrugere til en økonomisk overkommelig pris.

På *jernbanetransportområdet* er det i Kommissionens forordning (EU) nr. 1307/2007¹⁴¹ fastlagt, hvad kompetente myndigheder kan foretage sig for at sikre levering af tjenesteydelser af almen interesse, som bl.a. er hyppigere, sikrere, bedre eller billigere end, hvad der kan opnås ved alene at lade markedskræfterne virke. Med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/2338 om åbning af markedet for indenlandsk personbefordring med jernbane¹⁴² (forpligtelser til offentlig tjeneste) ændres den tidligere forordning om tildeling af offentlige tjenesteydelseskontrakter på transportområdet, idet der fastsættes klarere regler om angivelse af forpligtelser i forbindelse med offentlige tjenester og deres anvendelsesområde og fastlægges nye rammer, der sikrer, at jernbaneoperatører vil blive mødt med betingelser om ikkediskriminerende adgang til rullende materiel, som tilskynder dem til at deltage i udbudsprocedurer vedrørende kontrakter om offentlige tjenester på jernbaneområdet.

På *energiområdet* er der i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/72/EF¹⁴³ (eldirektivet) fastlagt en forsyningspligt, idet det klart og tydeligt fremgår, at EU-borgerne og – hvis medlemsstaterne skønner det hensigtsmæssigt – små virksomheder bør kunne nyde godt af offentlige serviceforpligtelser, navnlig med hensyn til forsyningsikkerhed, og gennemskuelige, ikkediskriminerende og rimelige priser.

EU's *vandpolitik* er baseret på princippet om, at forsyningspligttydelsernes prisoverkommelighed er afgørende. Det er de nationale myndigheder, der har kompetencen til at vedtage/gennemføre konkrete støtteforanstaltninger til gavn for ugunstigt stillede personer og til afhjælpning af

¹³⁹ http://ec.europa.eu/services_general_interest/index_en.htm

¹⁴⁰ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/22/EF af 7. marts 2002 om forsyningspligt og brugerrettigheder i forbindelse med elektroniske kommunikationsnet og -tjenester (forsyningspligtdirektivet) (EFT L 108 af 24.4.2002, s. 51).

¹⁴¹ Kommissionens forordning (EF) nr. 1307/2007 af 8. november 2007 om faste importværdier med henblik på fastsættelsen af indgangsprisen for visse frugter og grøntsager (EUT L 291 af 9.11.2007, s. 1).

¹⁴² Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/2338 af 14. december 2016 om ændring af forordning (EF) nr. 1370/2007 for så vidt angår åbning af markedet for indenlandsk personbefordring med jernbane (EUT L 354 af 23.12.2016, s. 22).

¹⁴³ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/72/EF af 13. juli 2009 om fælles regler for det indre marked for elektricitet og om ophævelse af direktiv 2003/54/EF (EUT L 211 af 14.8.2009, s. 55).

problemer med vandfattigdom (bl.a. i kraft af foranstaltninger, hvor der ydes støtte til lavindkomsthusholdninger, og ved fastlæggelse af offentlige serviceforpligtelser).¹⁴⁴

I finanssektoren gør Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/92¹⁴⁵ det muligt for forbrugerne i Europa at åbne en betalingskonto hos enhver udbyder af betalingstjenester i EU, uanset hvilken medlemsstat de opholder sig i. Endvidere har forbrugerne ret til at få en betalingskonto med grundlæggende funktioner (herunder hævning, bankoverførsler og debetkort), uanset hvilken medlemsstat de opholder sig i, og uanset deres personlige økonomiske situation.

2. Anvendelsesområde for den europæiske søjle for sociale rettigheder og ændringer som følge heraf

I søjlen fastlægges retten til grundlæggende ydelser, og der findes en ikke-udtømmende liste over tjenesteydelser, som har afgørende betydning i vores daglige liv. Medlemsstaterne har fortsat kompetencen med hensyn til at fastlægge, tilrettelægge, levere og finansiere disse tjenesteydelser på nationalt, regionalt eller lokalt plan. Den kendsgerning, at grundlæggende ydelser – herunder ydelser, der leveres på tværs af grænserne – skal være tilgængelige for alle, understreger dog den store betydning, som EU tillægger tjenesteydelser, som er afgørende for vores sociale model. Navnlig retten til vand og sanitet er særlig vigtig for en række EU-borgere, som for nylig har fremlagt et borgerinitiativ på dette område.

Nogle af disse tjenesteydelser er omfattet af forsyningspligt i henhold til sektorspecifik EU-lovgivning for at sikre, at ydelser af almen økonomisk interesse gøres tilgængelige for alle forbrugere og brugere i en medlemsstat og på tværs af medlemsstaterne uanset deres geografiske placering i en nærmere fastlagt kvalitet, under hensyntagen til særlige nationale forhold og til en økonomisk overkommelig pris. I søjlen anerkendes behovet for at lette adgangen til grundlæggende ydelser for dem, der har behov. Ud over at der skal være et udbud af grundlæggende ydelser, er det afgørende, at de er tilgængelige til en overkommelig pris, for at sikre lige adgang for alle. Dette er særlig afgørende for personer med et handicap og ældre mennesker.

3. Gennemførelse

a) Hvad medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kan gøre

Medlemsstaterne har fortsat kompetencen med hensyn til at fastlægge, tilrettelægge, levere og finansiere grundlæggende ydelser på nationalt, regionalt eller lokalt plan. Da EU-foranstaltningerne følger det princip, at grundlæggende ydelser bør være tilgængelige for alle, da de er et centralt element i den europæiske sociale model, opfordres medlemsstaterne til at vedtage skrappe regler for at gennemføre søjlen.

¹⁴⁴ Drikkevandsdirektivet (direktiv 98/83/EF) vedrører kvaliteten af vores drikkevand. Formålet med det er at beskytte menneskers sundhed mod skadelige virkninger fra forurening af drikkevand ved at sikre, at det er sundt og rent.

¹⁴⁵ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/92/EU af 23. juli 2014 om sammenlignelighed af gebyrer i forbindelse med betalingskonti, flytning af betalingskonti og adgang til betalingskonti med basale funktioner (EUT L 257 af 28.8.2014, s. 214).

Arbejdsmarkedets parter kan indsamle og udveksle eksempler på god praksis i hele EU. På nationalt plan kan arbejdsmarkedets parter understøtte gennemførelsen af søjlen i kraft af deres deltagelse i udformningen og gennemførelsen af relevante politikker.

b) Nylige og igangværende initiativer på EU-plan

På området for *elektronisk kommunikation*¹⁴⁶, at medlemsstaterne sikrer alle slutbrugere økonomisk overkommelig internetadgang og adgang til velfungerende talekommunikationstjenester. Hvis medlemsstaterne oplever uoverkommelige priser, kan de kræve, at de pågældende selskaber tilbyder slutbrugere med lave indkomster eller særlige sociale behov økonomisk overkommelige takster og "ret til en aftale". Forslaget omfatter desuden en bestemmelse, hvori det pålægges medlemsstaterne i lyset af de nationale omstændigheder at sikre, at der træffes passende foranstaltninger for slutbrugere med handicap med det mål at sikre overkommelige priser på deres terminaludstyr, særlige udstyr og særlige tjenesteydelser, som fremmer lige adgang.

Pakken vedrørende ren energi, som blev vedtaget den 30. november 2016, omfatter også forslag om en ny udformning af *elmarkedet*. Forslaget til en omarbejdning af eldirektivet (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/72/EF) omfatter ikke ændring af bestemmelserne om de offentlige serviceforpligtelser i elsektoren, men styrker bestemmelserne om øget forbrugerindflydelse og -beskyttelse. Det rummer desuden en mere detaljeret beskrivelse af forbrugernes rettigheder med hensyn til kontrakter, mulighederne for energifællesskaber og aktive forbrugere samt og retten til brug af intelligente målere. Derudover indeholder forslaget mere detaljerede bestemmelser om beskyttelse af sårbare forbrugere og medlemsstaternes forpligtelse til at fastlægge kriterier for måling af energifattigdom, som de skal rapportere om som led i deres integrerede statusrapportering om de nationale energi- og klimaplaner. I pakken gøres der endvidere rede for en ny tilgang til at beskytte sårbare forbrugere, hvilket også omfatter en hjælp til medlemsstaterne med at reducere energiomkostningerne for forbrugerne ved at støtte investeringer i energieffektivitet. I overensstemmelse med dens indsats for at styrke og beskytte forbrugerne foreslår Kommissionen endvidere visse processuelle garantier, før der kan lukkes for forsyningen til en forbruger. Kommissionen er også ved at oprette et observatorium for energifattigdom for at tilvejebringe bedre oplysninger om problemet og dets løsninger samt for at hjælpe medlemsstaterne i deres bestræbelser på at bekæmpe energifattigdom¹⁴⁷.

Endvidere anerkendes det i *WiFi4EU*-forslaget¹⁴⁸, at der er behov for at sikre, at offentligheden tilskyndes til at gribe de muligheder, som den digitale omstilling rummer. Forslaget vil sikre økonomiske incitamentter til gavn for lokale offentlige myndigheder, som ønsker at tilbyde

¹⁴⁶ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en europæisk kodeks for elektronisk kommunikation (COM(2016) 590).

¹⁴⁷ http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:fa6ea15b-b7b0-11e6-9e3c-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF

¹⁴⁸ Forslag om ændring af forordning (EU) nr. 1316/2013 og forordning (EU) nr. 283/2014 for så vidt angår fremme af internetkonnektivitet i lokalsamfund, COM(2016) 589.

offentligheden gratis, lokale trådløse internetforbindelser med høj kapacitet via adgangspunkter i lokalområdet, som er tilgængelige både inden for og uden for deres lokaler.

På området for *vand og sanitet* har Kommissionen i 2017 planer om en revision af direktivet om drikkevand¹⁴⁹ som opfølgning på det europæiske borgerinitiativ "Right2Water"¹⁵⁰.

Kommissionen støtter fortsat forhandlingerne om EU-lovgiverens vedtagelse af forslaget om en europæisk tilgængelighedslov¹⁵¹. Med loven tilstræbes det at sikre, at visse produkter og ydelser er tilgængelige på det indre marked, bl.a. en række grundlæggende ydelser inden for elektronisk kommunikation og audiovisuelle medietjenester.

¹⁴⁹ Rådets direktiv 98/83/EF af 3. november 1998 om kvaliteten af drikkevand (EFT L 330 af 5.12.1998, s. 32).

¹⁵⁰ <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/welcome>

¹⁵¹ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes love og administrative bestemmelser for så vidt angår tilgængelighedskrav til produkter og tjenesteydelser, COM(2015) 615 final – 2015/0278 (COD).