



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 2.6.2003
KOM(2003) 312 slutlig

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN
TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET,
EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN
OCH REGIONKOMMITTÉN**

ÖVERSYN EFTER HALVA TIDEN AV DEN SOCIALPOLITISKA AGENDAN

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	Inledning	3
2.	Möta utmaningarna – utnyttja möjligheterna	4
2.1.	En ny politisk och ekonomisk situation	4
2.2.	Utvidgningen	4
3.	Lissabonstrategin och EU:s regelverk i fråga om den socialpolitiska agendan	6
3.1	Den socialpolitiska agendan: dess ursprung och utvecklingen inom Lissabonstrategin	6
3.2	Hittills gjorda framsteg	7
3.2.1	Sysselsättningssituationen	7
3.2.2	Den sociala situationen	8
3.3	Kostnaden för att inte vidta socialpolitiska åtgärder	8
3.4	Bättre styrelseformer	10
3.4.1	Aktörerna	10
3.4.2	Kombinationen av politiska instrument	11
4.	EU:s sociallagstiftning – konsolidera sociala standarder i hela EU	12
5.	Politiska prioriteringar och åtgärder	13
5.1	Fler och bättre arbetstillfällen	13
5.2	Föregripa och dra fördel av den förändrade arbetsmiljön genom att utveckla en ny jämvikt mellan flexibilitet och trygghet	15
5.3	Bekämpa alla former av utslagning och diskriminering för att främja den sociala integrationen	18
5.4	Modernisera det sociala skyddet	20
5.5	Främja jämställdhet mellan kvinnor och män	21
5.6	Stärka den sociala aspekten i samband med utvidgningen och europeiska unionens yttre förbindelser	22
6.	Slutsatser och framtidsutsikter	24
	BILAGA	25

1. INLEDNING

Europeiska kommissionen inledde i juni 2000 den socialpolitiska agendan¹ för perioden 2000-2005 efter ett omfattande samråd med berörda aktörer och intressenter. Agendan tillhandahåller riktlinjer för sysselsättningspolitiken och socialpolitiken och innebär att de politiska målen för Lissabonstrategin för ekonomisk och social förnyelse omvandlas till konkreta åtgärder.

Europaparlamentet anordnade en stor konferens i september 2000 för att bidra till utformningen av den resolution² som antogs i oktober.

Agendan godkändes sedan vid Europeiska rådets möte i Nice³ i december 2000. Den innehåller sex huvudsakliga politiska riktlinjer för vilka kommissionen årligen ska rapportera framstegen i sina resultattavlor⁴.

Från början planerades en översyn efter halva tiden 2003. Med utgångspunkt i bedömningen av de senaste årens arbete skulle denna översyn bidra till att fastställa behovet av nya politiska åtgärder för att slutföra agendan, särskilt avseende åren 2004 och 2005.

Översynen efter halva tiden bör därför innebära att agendan även i fortsättningen genomförs på ett dynamiskt och flexibelt sätt som gör att man kan anta nya utmaningar och tillgodose nya behov, samtidigt som erfarenheterna från de första åren beaktas.

Kommissionen anordnade i mars 2003 en konferens⁵ inför utarbetandet av detta meddelande. Konferensen fungerade som ett offentligt forum där sysselsättnings- och socialpolitiken debatterades. Det givande åsiktsutbytet mellan viktiga aktörer har på ett betydande sätt bidragit till utarbetandet av detta meddelande.

Vid konferensen fastslogs att EU:s viktigaste utmaning under den närmaste framtiden är att lyckas med genomförandet av utvidgningen. Översynen efter halva tiden är en unik möjlighet att se till att denna dimension verkligen lyfts fram. Debatten bekräftade också att de utmaningar som konstaterats och som ligger till grund för den sociala agendan – inbegripet grundläggande strukturella svagheter på arbetsmarknaden, demografiska utvecklingstendenser, fortsatt bristande jämställdhet, förändrade familjestrukturer, den tekniska utvecklingen samt kraven i den kunskapsbaserade ekonomin, klyftor och fattigdom, globaliseringen av ekonomin – även i fortsättningen bör utgöra grunden för framtida EU-åtgärder, inbegripet sysselsättnings- och socialpolitiken.

¹ KOM(2000) 379 slutlig, 28.6.2000.

² Europaparlamentets resolution A5-291/2000 av den 25 oktober 2000.

³ Slutsatserna från Europeiska rådets möte i Nice (december 2000).

⁴ KOM(2001)104 slutlig, 22.2.2001, KOM(2002) 89 slutlig, 19.2.2002, KOM(2003) 57 slutlig, 6.2.2003.

⁵ Se http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jan/1041848954_en.html

2. MÖTA UTMANINGARNA – UTNYTTJA MÖJLIGHETERNA

2.1. En ny politisk och ekonomisk situation

Den ekonomiska och politiska situationen 2003⁶ skiljer sig betydligt från läget 2000. Den optimism som i början av 2000 rådde i fråga om ekonomin har sedan 2001 ersatts av en ekonomisk nedgång, som har visat sig mer långvarig och djupgående än de ekonomiska prognoserna till en början förutspådde. Till bilden hör också nya prövningar för den geopolitiska stabiliteten och Irakkriget, som ytterligare har spätt på den osäkerhet som råder.

På de områden där det finns aktuella uppgifter framträder en helt annan bild idag än 2000. Den ekonomiska tillväxten har minskat kraftigt, antalet nya arbetstillfällen ökar i långsammare takt, arbetslösheten ökar och konsumenternas och företagens framtidssyn är fortfarande pessimistisk.

Denna situation bör dock inte påverka bedömningen av de senaste årens reformer i fråga om sysselsättning och socialpolitik genom den socialpolitiska agendan. Kommissionen offentliggjorde tidigare i år en sammanfattning av resultaten i sin huvudrapport till Europeiska rådets vårmöte⁷.

Översynen efter halva tiden av den socialpolitiska agendan är avsedd att bidra till utarbetandet av politiska åtgärder som ska hjälpa till att skapa förutsättningar för en period med hög och icke-inflationsdrivande tillväxt. Detta bör underlätta skapandet av nya arbetstillfällen, kapital, välstånd och ökad social sammanhållning.

Detta kräver ökad konkurrenskraft och att det blir lättare för företagen att ta tillvara nya utvecklingsmöjligheter. Man måste föra en politik som fullständigt beaktar samspelet mellan olika politikområden, vilket beskrivs i Lissabonstrategin: ekonomi, den inre marknaden, näringsliv, utbildning, forskning⁸, miljö, för att bara nämna ett fåtal där samspelet med sysselsättningspolitiken och socialpolitiken är avgörande för att EU ska kunna arbeta strategiskt för en förbättrad livskvalitet för alla som bor i unionen.

Den europeiska ekonomins utsatthet när det gäller yttre omständigheter är ett starkt argument för att driva Lissabonstrategin vidare och för att påskynda utvecklingen, bland annat genom den socialpolitiska agendan.

2.2. Utvidgningen

I maj 2004 kommer Europeiska unionen att ta emot tio nya medlemsstater, vilket innebär ett slut på det sedan andra världskriget delade Europa.

Utvidgningen 2004 kommer att skilja sig från tidigare utvidgningar på grund av den i alla avseenden ökande mångfalden. En ny utmaning på den sociala trygghetens områden kommer att avse den diskriminering som etniska minoriteter möter (särskilt romer) och som kommer att kräva samlade lösningar för de grupper som diskriminerats och varit underprivilegierade i många avseenden.

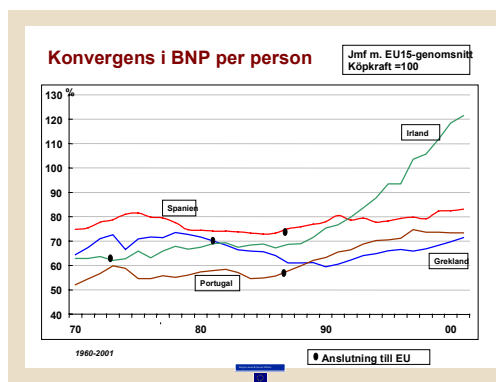
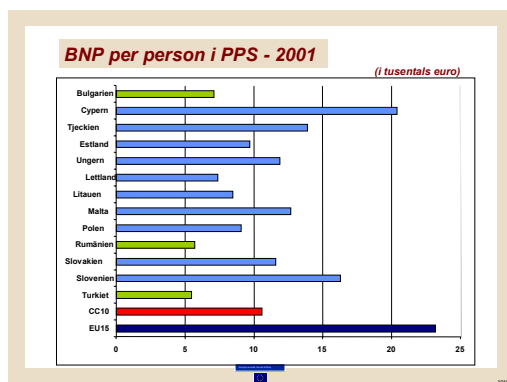
⁶ Se t.ex. Europeiska kommissionen (2003). *Spring 2003 Economic Forecasts. European Economy* nr 2/2003.

⁷ KOM(2003) 5, 14.1.2003.

⁸ Det beräknas behövas cirka 1,2 miljoner extra anställda inom forskningen, inbegripet 700 000 extra forskare, för att man ska kunna uppnå Barcelonamålet att öka investeringarna i forskning och utveckling till 3 % av BNP. Se särskilt "Investeringsplan för Europa", KOM(2003) 226.

Den ökade mångfalden gäller särskilt de ekonomiska klyftorna. Den genomsnittliga inkomstnivån i de tio anslutande länderna kommer att vara mindre än hälften av genomsnittet för BNP per person i de nuvarande medlemsstaterna.

I Kok-rapporten om utvidgningen av Europeiska unionen framhölls det att den ekonomiska konvergensen mellan nya och befintliga medlemsstater även med det mest positiva scenariot kommer att bli en lång process som kommer att sträcka sig över flera årtionden. Kostnaderna och fördelarna kommer inte nödvändigtvis att visa sig under samma period – kostnader på grund av ökad konkurrens och anpassningar kan uppkomma tidigare, redan strax efter anslutningen. Om lämpliga politiska åtgärder vidtas, kan de långsiktiga fördelarna dock vara mycket stora⁹.



Erfarenheten visar att konvergens inte sker automatiskt. Tvärtom förefaller den ekonomiska utvecklingen kunna slå in på flera olika vägar efter anslutningen, vilket tyder på att det kanske inte finns något recept på snabb framgång och att perioder av konvergens kan alternera med perioder när utvecklingen går i sär.

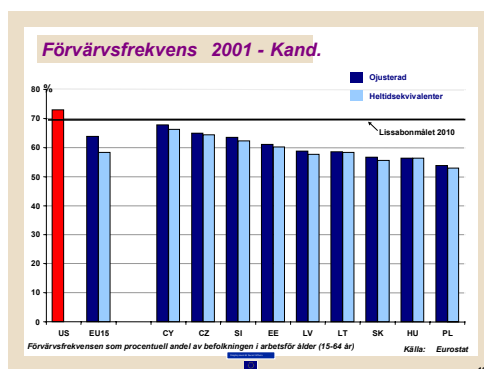
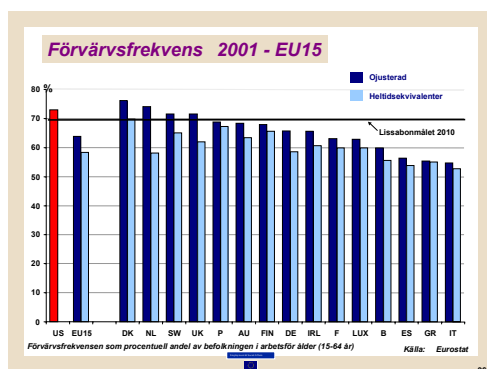
De nya medlemsstaterna kommer även i fortsättningen att genomgå snabba förändringar i fråga om den ekonomiska strukturen. Detta kommer att innebära enorma nya möjligheter som måste tas tillvara som stöd för en hållbar ekonomisk tillväxt och sysselsättningsökning och därigenom bidra till den långsiktiga konvergensen i fråga om inkomstnivåer. Det kommer dock även att påverka vissa befolkningsgrupper i negativ riktning. Hur denna process kan hanteras på ett effektivt sätt kommer att vara en huvudfråga under de kommande åren.

Utvidgningen kommer att leda till att den genomsnittliga förvärvsfrekvensen i EU minskar något. På grundval av de prognoser som gjordes våren 2003 i fråga om den ekonomiska och demografiska utvecklingen beräknas förvärvsfrekvensen 2002 för EU15 uppgå till 64,3 %, medan siffran för EU25 skulle vara 62,4 % – dvs. mer än 7,5 % under Lissabonmålet för 2010. Nedgången i samband med utvidgningen motiverar dock inte ett avsteg från de sysselsättningsmål som fastställdes i Lissabon och bör heller inte äventyra uppnåendet av dessa mål.

Länder¹⁰ som Tjeckien och Cypern har redan en förvärvsfrekvens över genomsnittet för EU. Statistiken visar också de skillnader i fråga om heltidsarbete och deltidsarbete som råder mellan dagens EU-medlemsstater och de anslutande länderna.

⁹ W. Kok (2003): *Enlarging the European Union. Achievements and Challenges*. Rapport till Europeiska kommissionen, s. 37-38.

¹⁰ Uppgifter hämtade från rapporten *Employment in Europe 2002*. Uppgifter saknas för Malta.



Ett inslag som har uppmärksammats i den offentliga debatten om anslutningen är arbetstagarnas rörlighet inom ett utvidgat EU. Trots farhågorna är det troligaste scenariot¹¹ att arbetstagarnas rörlighet kommer att vara måttlig till begränsad och att den efter en trolig kortvarig uppgång i samband med anslutningen – med ca. 250 000 personer per år – åter kommer att börja minska till under 100 000 personer per år före slutet av årtiondet.

Erfarenheten har visat att de farhågor som avser rörligheten i samband med tidigare utvidgningsomgångar varit ogrundade. Utvecklingen i dessa länder har istället inneburit att många tidigare migrerande arbetstagare kunnat återvända till sina hemländer efter EU-anslutningen.

Konsekvenserna av utvidgningen i fråga om sysselsättningen och den sociala situationen måste följas noga. De tio anslutande länderna har valt att ingå i en konstitutionell ram där förbättringen av sociala standarder – genom social dialog och social lagstiftning – har en viktig roll¹². Denna fråga måste ägnas särskild uppmärksamhet under de kommande åren. En korrekt tillämpning av gemenskapens lagstiftning på det sociala området är av avgörande betydelse i detta avseende.

3. LISSABONSTRATEGIN OCH EU:S REGELVERK I FRÅGA OM DEN SOCIALPOLITISKA AGENDAN

3.1 Den socialpolitiska agendan: dess ursprung och utvecklingen inom Lissabonstrategin

Vid Europeiska rådets möte i Lissabon 2000 fattades beslut om EU:s strategi för ekonomisk och social förnyelse för ett helt årtionde. Ett år senare, vid mötet i Göteborg, lade EU:s strategi för en hållbar utveckling till en miljömässig dimension till Lissabonstrategin. Dessutom fastställdes att vissa sociala utvecklingstendenser inte är hållbara och att social integration måste främjas som en del av strategin för en hållbar utveckling. EU:s agerande kommer att påverka de förändringar som får konsekvenser för alla aspekter av människors liv på ett sätt som är förenligt med EU:s värderingar och samhällskoncept, även i perspektivet av den kommande utvidgningen.

¹¹ Se t.ex. European Integration Consortium (DIW, CEPR, FIEF, IAS, IGIER) (2001): *The impact of Eastern enlargement on employment and labour markets in the EU Member States*. Europeiska kommissionen. Se även: K.F. Zimmerman (2003): *Can migration from Eastern Europe alleviate the demographic burden of current EU Member States?* DIW, Berlin.

¹² Se även W. Kok (2003): *Enlarging the European Union. Achievements and Challenges*. Rapport till Europeiska kommissionen, s. 2.

Lissabonstrategin tillhandahöll inte bara riktlinjer för politikens innehåll, utan även ett innovativt tillvägagångssätt för att föra politik genom införandet av den öppna samordningsmetoden som ett allmänt instrument för att förbättra EU:s styrelseformer. Den nya samordningsmetoden kompletterar de befintliga politiska instrumenten, särskilt för att hjälpa medlemsstaterna att successivt utforma sina egna politiska åtgärder.

Den politiska ram som beslutades vid Europeiska rådets möte i Lissabon låg till grund för den socialpolitiska agenda som kommissionen tog initiativet till i juni 2000. Kärnan i det arbete som utförts under de senaste tre åren för att genomföra agendan var utarbetandet av strukturella svar på frågan om hur den europeiska samhällsmodellen kan moderniseras och förbättras så att den på ett bättre sätt kan tillgodose dagens och morgondagens sociala behov. Sociala rättigheter och social rättvisa är frågor som måste uppmärksammas, eftersom det behövs välfärdssystem som kan underlätta den ekonomiska omvandlingen och ge individer möjlighet att förverkliga sin fulla potential. Man kommer under de kommande två åren att arbeta vidare för att uppnå detta viktiga mål.

3.2 Hittills gjorda framsteg

3.2.1 Sysselsättningssituationen

Trots den ökade arbetslösheten på grund av den ekonomiska nedgången och den förväntade nettoförlusten av arbetstillfällen¹³, finns det tecken som starkt tyder på att de reformer som gjorts under de senaste fem åren har lett till viktiga strukturförändringar på många (men inte alla) arbetsmarknader i EU. Sedan den europeiska sysselsättningsstrategin infördes 1997, har cirka 10 miljoner nya arbetstillfällen skapats, och över hälften har gått till kvinnor. Under 2002, då den ekonomiska konjunkturen var på nedgång, tillkom 500 000 nya arbetstillfällen. Det har också skett strukturella förbättringar som minskad långtidsarbetslöshet. Förbättringarna på arbetsmarknaden och nettoökningen av antalet arbetstillfällen har heller inte lett till ökad inflation på kort sikt. Flera strukturella svagheter kvarstår dock.

Förvärvsfrekvensen har visserligen ökat från 62,3 % 1999 (året innan den socialpolitiska agendan infördes) till 64,3 % 2002, men ligger betydligt lägre än det mellanliggande målet på 67 % 2005.

Resultatet varierar dessutom betydligt mellan länderna, när det gäller hur väl man lyckas genomföra reformagendan och öka förvärvsfrekvensen. Det kommer att krävas ytterligare åtgärder för att man ska kunna uppnå sysselsättningsmålen från Lissabon, även när det gäller att hålla kvar minst 50 % av de äldre arbetstagarna på arbetsmarknaden i slutet av årtiondet och öka den genomsnittliga faktiska pensionsåldern med fem år. Resultatet varierar också betydligt när det gäller åtgärder för att ge arbetstagarna den kompetens de behöver i en allt mer kunskapsbaserad ekonomi och förbättra arbetstillfällenas kvalitet, och därigenom bidra till ökad produktivitet.

Det har visats att arbetsmarknadsreformer och investeringar i kvaliteten i arbetet är nödvändiga för att få ut fler människor på arbetsmarknaden och öka produktiviteten¹⁴. Tidigare resultat och simuleringar visar att kvalitetsförbättringar på arbetsmarknaderna inom EU är ett krav för att man ytterligare ska kunna minska de olika klyftor i fråga om ålder, kön (särskilt för personer med omsorgsansvar) och kompetens som även i fortsättningen kommer

¹³ Europeiska kommissionen (2003) *Spring 2003 Economic Forecasts*. Publicerade som *European Economy* nr 2/2003.

¹⁴ Se t.ex. rapporten *Employment in Europe 2002* från Europeiska kommissionen.

att vara bland de viktigaste hindren för ökad sysselsättning i EU samt för att man ska kunna ta itu med den regionala sysselsättningsklyftan.

De som har arbeten av relativt låg kvalitet – dvs. arbeten som inte inbegriper möjligheter till utbildning och karriärutveckling eller anställningstrygghet – löper mycket större risk att bli arbetslösa och socialt utslagna. Det finns också en genuin risk att fastna i en ond cirkel med låg produktivitetsutveckling, arbetslöshet och social utslagning.

3.2.2 Den sociala situationen

Övervakningen av de framsteg som görs när det gäller att bekämpa fattigdom och främja social integration försvåras fortfarande av bristen på statistik på flera områden. De förbättringar som åstadkommits när det gäller sysselsättningen – särskilt det faktum att den strukturella arbetslösheten minskat med ca 40 % under de senaste åren – torde dock ha bidragit till att stärka den sociala sammanhållningen.

Resultatet varierar avsevärt mellan länderna, både när det gäller fattigdom och inkomstfördelning. Inkomstklyftan mellan den bäst respektive sämst betalda femtedelen i samhället i de tre medlemsstater som uppvisar det bästa resultatet är hälften så stor som i de tre medlemsstater som har det sämsta resultatet. Dessutom har framstegen varit mycket begränsade när det gäller att minska klyftorna mellan könen och se till att färre ungdomar hoppar av skolan.

Moderniseringen av systemen för socialt skydd är en viktig aspekt av reformen av den europeiska samhällsmodellen. Skyddssystemens långsiktiga stabilitet och kvalitet – särskilt med tanke på den åldrande befolkningen – är en avgörande faktor för hur reformagendan ska lyckas.

3.3 Kostnaden för att inte vidta socialpolitiska åtgärder

En viktig vägledande princip för den socialpolitiska agendan var att stärka socialpolitikens roll som produktivitetsfaktor. Detta har utvidgats under de senaste åren, särskilt genom att man främjat kvalitet som drivkraft för en god ekonomisk utveckling, fler och bättre arbetstillfällen och ökad social sammanhållning.

Efter tre år är framstegen mest märkbara inom den europeiska sysselsättningsstrategin, eftersom åtgärder för att främja kvalitet i arbetet fullt ut har införlivats i strategin.

Under de kommande åren kommer särskild uppmärksamhet att ägnas arbetsmarknadsrelationernas kvalitet. Grunden för detta har redan lagts¹⁵. Kommissionen vill stärka arbetet i fråga om indikatorer och öka förståelsen av de metoder som används i fråga om arbetsmarknadsrelationer. Det är en ytterst viktig uppgift nu när utvidgningen kommer att kräva ökad kapacitetsuppbyggnad för att se till att man uppnår målen för detta nödvändiga inslag i den europeiska samhällsmodellen¹⁶.

¹⁵ Se t.ex. rapporten från högnivågruppen för arbetsmarknadsrelationer, KOM(2002) 341-1 och 341-2 (26.6.2002) om den sociala dialogen i EU respektive inrättandet av det sociala trepartstoppmötet samt arbetsmarknadsparternas oberoende arbetsprogram för perioden 2003-2005 (som beslutades i november 2002)

¹⁶ Ordförandeskapets slutsatser från Europeiska rådets möte i Barcelona (2002).

Inom socialt skydd har man också gjort betydande framsteg när det gäller kvalitet. Ett exempel är pensioner, särskilt det arbete som utförts för att säkerställa tillräckliga och stabila pensioner. Detta arbete bör fördjupas ytterligare genom den rationaliserade strategin för socialt skydd, särskilt genom en allmän användning av den öppna samordningsmetoden.

Kommissionen har arbetat med utgångspunkt i socialpolitiken som produktivetsfaktor och främjande av kvalitet genom att man fastställt kostnaderna för att inte vidta socialpolitiska åtgärder¹⁷. Denna strategi hänger samman med strategin för "bättre lagstiftning" och de konsekvensanalyser som ska göras för nya viktiga initiativ. Dessa konsekvensanalyser avser ekonomiska, miljömässiga och sociala konsekvenser av ny lagstiftning och nya politiska åtgärder och inbegriper kostnader och fördelar på både kort och lång sikt¹⁸.

I ljuset av dessa analyser och debatter har det blivit lättare att se att socialpolitiken har en grundläggande roll för en dynamisk utveckling i moderna, öppna ekonomier och samhällen och att den skapar kumulativa fördelar med tiden. Socialpolitiken omfattar en rad olika områden, bland annat följande:

- Främja en aktiv arbetsmarknadspolitik och investeringar i forskning och utbildning, vilket innebär stärkt mänskligt kapital i den kunskapsbaserade ekonomin, ökad produktivitetstillväxt och minskad social utslagning. Forskningen visar att högre utbildningsnivå innebär att produktiviteten och livsinkomsten ökar betydligt¹⁹. Kompetensutveckling är av avgörande betydelse för arbetstagarnas förmåga att anpassa sig till förändringar i arbetslivet.
- Investeringar i höga standarder (inbegripet när det gäller hälsa och säkerhet) i arbetslivet, vilket innebär ökad produktivitet och minskade kostnader på grund av arbetsolyckor. Dåliga eller osäkra arbetsförhållanden beräknas kosta EU-ekonomin cirka 3 % av BNP per år och ungefär 500 miljoner arbetsdagar²⁰.
- Investeringar i en aktiv integrationspolitik och lika möjligheter för alla, för att de grupper och individer som utan särskilda åtgärder riskerar att hamna utanför ska få möjlighet att delta i det ekonomiska livet²¹.

¹⁷ Se t.ex. KOM(2002) 89, 19.2.2002 och KOM(2003) 57, 6.2.2003. D. Fouarge (2003): *Costs of non-social policy: towards an economic framework of quality social policies – and the costs of not having them*. Undersökning utförd för Europeiska kommissionens räkning. Se webbkonferens på http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jan/1041848954_en.html

¹⁸ KOM(2002) 275 slutlig, 276 slutlig, 277 slutlig, 278 slutlig, 5.6.2002.

¹⁹ Se t.ex. A. de la Fuente (2002): *Human capital in a global and knowledge-based economy*. Undersökning utförd för Europeiska kommissionens räkning.

²⁰ Se t.ex. KOM(2002) 118, 11.3.2002. Detta tema har också behandlats utförligt av Europeiska arbetsmiljöbyrån – se <http://agency.osha.eu.int>

²¹ Det arbete som utförs inom OECD tyder t.ex. på att ökade aktiva sociala utgifter – för en aktiv arbetsmarknadspolitik, betalningar till låginkomsthushåll, utgifter för familjer och barnomsorg samt investeringar i hälso- och sjukvård – kan bidra på ett betydande sätt till ökad produktivitet och ekonomisk tillväxt. R. Arjona, M. Ladaique och M. Pearson (2001): *Growth, inequality and social protection*. OECD.

- Investeringar i social fred för att minska risken för kostsamma sociala konflikter eller konflikter på arbetsmarknaden. Ett socialt partnerskap stärker det sociala kapitalet och den institutionella infrastrukturen som gör det möjligt att vidta verkningsfulla åtgärder på andra områden. I en nyligen publicerad rapport från Världsbanken beskrivs hur ett socialt partnerskap kan leda till minskade inkomstskillnader, lägre arbetslöshet och inflation samt högre produktivitet och en snabbare anpassning till omvälvande händelser²².

Den grundläggande strukturen i den europeiska samhällsmodellen har visat sig mycket tålig. Det finns ett brett stöd för den bland människor, vilket framgår av den senaste tidens Eurobarometer-undersökningar, och man har visat att de mest dynamiska och högpresterande ekonomierna i EU är de länder där det finns en positiv samverkan mellan den ekonomiska politiken och socialpolitiken²³. Man har också visat att arbetsmarknadsreformer och investeringar i kvalitet i arbetet är ett nödvändigt krav för att öka förvärvsfrekvensen och produktiviteten²⁴.

Gemenskapens handlingsprogram²⁵ och viktiga rapporter (till exempel rapporterna om sysselsättningen i EU, den sociala situationen, arbetsmarknadsrelationer samt jämställdhet) har en mycket viktig roll i djupanalysen av sysselsättningsläget och den sociala situationen och bidrar till utarbetandet av lämpliga åtgärder med tanke på de olika utmaningar vi står inför och de behov som den europeiska samhällsmodellen måste tillgodose. Bristen på lämplig och aktuell statistik försvårar dock forskningen och leder till mindre användbara slutsatser.

3.4 Bättre styrelseformer

En innovation i den socialpolitiska agendan var att den redan från början utformades med tanke på införandet av bättre styrelseformer. Med detta avses bland annat att berörda aktörer deltar i större utsträckning när det gäller att utforma och genomföra agendan och en lämplig kombination av olika politiska instrument.

3.4.1 Aktörerna

Den socialpolitiska agendan ger en rad olika aktörer en aktiv roll för att delta effektivt i arbetet med de politiska åtgärder som hänger samman med denna agenda: EU:s institutioner, organ och byråer, medlemsstaterna (inbegripet regionala och lokala myndigheter) arbetsmarknadens parter, det civila samhället och näringslivet.

Kommissionen redogör i sitt meddelande om en ny socialpolitisk dagordning²⁶ för sin syn på de olika aktörernas uppgifter i en agenda grundad på bättre styrelseformer.

²² Världsbanken (2003): *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*.

²³ Se t.ex. KOM(2003) 5, 14.1.2003 och Europeiska kommissionen (2002): *Public Finances in EMU 2002. European Economy* nr 3/2002.

²⁴ Se t.ex. Europeiska kommissionen (2002): *Employment in Europe*; G. S. Lowe (2003): *The case for investing in high quality work. Presentation to the European Commission's Mid-Term Review of the Social Policy Agenda: Achievements and Perspectives*, Bryssel den 19-20 mars 2003 (se webbplats för konferensen).

²⁵ Det gäller särskilt de nuvarande handlingsprogrammen om sysselsättningsstimulerande åtgärder, social integration, icke-diskriminering samt jämställdhet.

²⁶ KOM(2000) 379 slutlig, 28.6.2000.

Kommissionen kommer att använda sin initiativrätt till att lägga fram relevanta förslag. Den kommer dessutom att fungera som en katalysator och stödja medlemsstaternas och andra aktörers handlingslinjer med alla verktyg som står till dess förfogande. Kommissionen kommer också att övervaka och styra genomförandet av dagordningen. **Ministerrådet** och **Europaparlamentet** måste ta sin del av ansvaret för lagstiftningen. Inom medlemsstaterna bör **myndigheterna på nationell, regional och lokal nivå** utarbeta egna handlingsprogram för att genomföra dagordningen. **Arbetsmarknadens parter** på alla nivåer bör spela sin roll fullt ut, vilket särskilt innebär att de skall förhandla fram avtal, modernisera och anpassa arbetsförhållandena samt bidra till en sund makroekonomisk politik. **Frivilligorganisationerna** kommer att vara nära knutna till insatser som gäller lika möjligheter för alla.

Kommissionen ser aktörernas direkta deltagande som en styrka i agendan och anser att denna strategi bör drivas vidare med kraft. Det finns dock stort utrymme för ytterligare förbättringar på alla nivåer för att bidra till moderniseringen av den europeiska samhällsmodellen och för att se till att denna agenda får stor spridning och ett brett stöd.

3.4.2 *Kombinationen av politiska instrument*

De olika aktörernas roller varierar beroende på vilken metod och vilket instrument som används. I meddelandet om en ny socialpolitisk dagordning betonas också att man för att anta utmaningarna måste hitta rätt kombination mellan de olika instrument som finns tillgängliga på europeisk nivå, med fullt beaktande av EG-fördraget. Dessa instrument inbegriper den öppna samordningsmetoden, lagstiftning, social dialog, strukturfonderna, handlingsprogram, mainstreaming-åtgärder, politisk analys och forskning. Berörda EU-organ kan bidra på ett betydande sätt till att främja den socialpolitiska agendan, särskilt Europeiska fonden för förbättring av arbets- och levnadsvillkor i Dublin, Arbetsmiljöbyrån i Bilbao och Europeiska centrumet för övervakning av rasism och främlingsfientlighet i Wien.

En konsekvens av denna strategi är att en rad olika initiativ och åtgärder måste genomföras med framgång för att man ska kunna uppnå de politiska målen. Det finns också belägg för att man i stort uppnått goda resultat under den första hälften av genomförandeperioden för den socialpolitiska agendan. Det finns dock ingen anledning att vila på lagrarna – EU har en lång väg att gå för att uppnå Lissabonmålen.

I framtiden kommer man att ägna större uppmärksamhet åt utvärderingen av befintliga politiska åtgärder och särskilt bygga vidare på de erfarenheter som gjorts vid utvärderingen av den europeiska sysselsättningsstrategin. En sådan utvärdering av politiken kommer att göras exempelvis när det gäller de finansiella instrument som används inom den europeiska sociala dialogen 2004 och utvärderingen efter halva tiden av integrationsprocessen 2005.

En djupgående utvärdering kommer också att göras när det gäller finansiella stödåtgärder, inbegripet handlingsprogrammen för sysselsättningsstimulerande åtgärder, social integration, icke-diskriminering, jämställdhet samt för Europeiska handikappåret. Detta kommer att göra det lättare att avgöra hur verksamheten ska följas upp på bästa sätt.

4. EU:S SOCIALLAGSTIFTNING – KONSOLIDERA SOCIALA STANDARDER I HELA EU

Europeiska unionen har en betydande arbetsmarknads- och sociallagstiftning. Lagstiftningen i dess olika former (till exempel direktiv eller förordningar) är en viktig del av de resultat som EU uppnått. En tabell med en översikt över EU:s arbetsmarknads- och sociallagstiftning finns i bilagan (*bilaga 1*). Denna lagstiftning skapar rättvisa konkurrensvillkor för företagen, underlättar den inre marknadens funktion och beaktar arbetstagarnas sociala behov i ett i allt högre grad ekonomiskt integrerat EU. Samordningen av den nationella politiken hör också till EU:s sociallagstiftning.

När det gäller sysselsättnings- och socialpolitik avser lagstiftningsinstrumenten i första hand arbetstagare (och ibland deras familjemedlemmar) och företag. Arbetsvillkor, fri rörlighet för personer, arbetsmiljö, jämställdhet och icke-diskriminering är några områden som har en mycket stor inverkan på livskvaliteten för människor i EU.

Europeiska kommissionen har åtagit sig att se till att den befintliga lagstiftningen följs helt och fullt. Europeiska rådet har vid varje vårmöte stärkt detta åtagande. Vid mötet i Stockholm 2001 fastställde Europeiska rådet att 98,5 % av alla direktiv som rör den inre marknaden hade införlivats i nationell lagstiftning. Vid mötet i Barcelona 2002 beslutade stats- och regeringscheferna om "nolltolerans" för rättsakter som skulle ha införlivats för två år sedan eller mer. Under 2003 förstärkte Europeiska rådet denna strategi och begärde att en lägesrapport skulle läggas fram för Europeiska rådets vårmöte 2004.

Det räcker dock inte med att gemenskapslagstiftningen införlivas i nationell lagstiftning – den måste också tillämpas på ett riktigt sätt i praktiken. Lagstiftningen måste tillämpas korrekt och efterlevnaden kontrolleras för att Europeiska unionen ska kunna fungera på ett bra sätt och garantera medborgarna, arbetstagarna, konsumenterna och företagen rättvis och lika behandling. Det krävs också en effektiv övervakning av tillämpningen för att berörda aktörer ska kunna utnyttja sina rättigheter i EU i praktiken.

Under den andra hälften av genomförandeperioden för den socialpolitiska agendan kommer kommissionen att som högsta prioritet se till att medlemsstaterna följer sociallagstiftningen och att tillämpningen övervakas²⁷. Eftersom ett nära samarbete mellan kommissionen och medlemsstaterna är mycket viktigt för en effektiv övervakning av tillämpningen av gemenskapslagstiftningen, bör man använda alla tillgängliga instrument för att möjliggöra en effektiv och snabb handläggning av frågor eller ärenden som rör situationer där gemenskapslagstiftningen inte följts eller tillämpats på ett felaktigt sätt. Arbetet kommer att stödjas av de arbetsgrupper och nätverk som bildats under de senaste åren, särskilt för att knyta medlemsstaternas organ närmare till genomförandet, övervakningen och uppföljningen av gemenskapslagstiftningen. Nyligen inrättade strukturer som högnivågruppen för arbetsmarknadsrelationer eller nätverket för arbetsinspektörer bör ha en viktig roll när det gäller att upptäcka problem i samband med genomförandet och bör bidra till att undanröja hinder på nationell nivå, särskilt genom utbyte av information.

²⁷ Se även kommissionens meddelande "Bättre övervakning av EU-rättens tillämpning", KOM(2002) 725 slutlig, 11.12.2002.

Sådana nätverk och grupper, där ledande aktörer på nationell nivå deltar, kommer att ha en avgörande roll när det gäller att stödja åtgärder för att genomföra gemenskapslagstiftningen och se till att den följs. Utvidgningen kommer att göra dessa gruppers arbete ännu viktigare. De kommer att bidra till att se till att de legitima förväntningar som arbetstagarna i de nya medlemsstaterna har kan uppfyllas på det mest effektiva och kostnadseffektiva sättet.

5. POLITISKA PRIORITERINGAR OCH ÅTGÄRDER

Under den första hälften av genomförandeperioden för den socialpolitiska agendan har praktiskt taget alla åtgärder vidtagits som planerat. Detta arbete bör under den andra hälften följas upp på lämpligt sätt, bland annat genom att man särskilt inriktar sig på att kontrollera de inledda åtgärderna och se till att de genomförs och tillämpas på rätt sätt i hela EU.

I det följande ges en noggrann beskrivning av planerade åtgärder med tidsramar, som bygger på de politiska riktlinjerna från Europeiska rådets möte i Nice, för att se till att det påbörjade arbetet konsolideras och för att meddela nya planerade åtgärder som syftar till att lösa kvarstående problem och tillgodose nya behov när det gäller sysselsättnings- och socialpolitiken. Denna förteckning bör ge full insyn i de prioriteringar och åtgärder som gäller under perioden fram till 2005. Självklart bör dock agendan och dess genomförande även i fortsättningen vara så flexibla och dynamiska att de lämpligaste åtgärderna kan vidtas i rätt tid.

5.1 Fler och bättre arbetstillfällen²⁸

Utsikterna till att uppnå full sysselsättning bör åtföljas av beslutsamma insatser för att underlätta deltagande av så många människor som möjligt på arbetsmarknaden vilket särskilt innebär att politiken för att främja jämställdheten mellan kvinnor och män i yrkeslivet förstärks, att möjligheterna att förena yrkesliv och familjeliv förbättras, att den åldrande arbetskraftens möjligheter att stanna kvar i yrkesverksamhet underlättas, att bekämpa långtidsarbetslösheten och att en integration av de mest sårbara grupperna möjliggörs genom att alla aktörer, särskilt de som har ansvaret för en social och solidarisk ekonomi, mobiliseras. Valet av ett kunskapssamhälle förutsätter investeringar i mänskliga resurser för att främja arbetstagarnas kompetens och rörlighet. Samtidigt är det viktigt att främja arbetstillfällenas kvalitet och att utveckla strategier för utbildning och livslångt lärande som faktiskt kommer flertalet till del.

En viktig prioritering är att förverkliga EU:s sysselsättningspotential genom att arbeta för att öka förvärvsfrekvensen till så nära 70 % som möjligt senast 2010. Särskilda mål har fastställts för kvinnor (60 %) och äldre arbetstagare (50 %), samtidigt som man beaktar medlemsstaternas olika utgångslägen.

Översynen av fem års erfarenheter av den europeiska sysselsättningsstrategin bekräftade den positiva roll som strategin har haft när det gäller att stödja sysselsättningen och underlätta medlemsstaternas strukturreformer under de senaste åren. Den har legat till grund för en förnyad strategi som skulle kunna utnyttjas bättre för att mer effektivt hantera utmaningar som demografiska utvecklingstendenser, regionala skillnader, globaliseringen och omstruktureringar.

²⁸ Den kursiverade texten i rutorna är hämtad från den socialpolitiska agendan som godkändes vid Europeiska rådets möte i Nice (december 2000).

Den omarbetade sysselsättningsstrategin är uppbyggd kring tre övergripande mål som samverkar och stöder varandra: full sysselsättning genom att öka förvärvsfrekvensen, kvalitet och produktivitet i arbetet, sammanhållning och en arbetsmarknad för alla. Vid Europeiska rådets möte i mars 2003 bekräftades att sysselsättningsstrategin har en ledande roll i genomförandet av de sysselsättnings- och arbetsmarknadsmål som ingår i Lissabonstrategin. Det innebar också att det nya treåriga perspektivet för sysselsättningsriktlinjerna måste ge en stabil grund för en förenklad och mer effektiv strategi med bättre styrning. Kommissionen antog den 8 april 2003, som en del av ett "riktlinjepaket" med de allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken, förslag till riktlinjer och rekommendationer för sysselsättningen²⁹. De föreslagna sysselsättningsriktlinjerna innehåller en förteckning med tio prioriterade åtgärder till stöd för de huvudsakliga målen, inbegripet nya prioriteringar som att omvandla odeklarerat arbete till reguljärt arbete samt att lyfta fram frågor som rör invandring.

Genomförandet av Lissabonstrategin och den socialpolitiska agendan kommer att gynnas av rationaliseringen med ett nytt treårigt perspektiv för EU:s viktigaste politiska instrument för strukturreformerna – de allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken, strategin för den inre marknaden samt sysselsättningsriktlinjerna.

Kommissionen har i linje med uppmaningen från Europeiska rådets vårmöte 2003 inrättat en arbetsgrupp för sysselsättning som ska fastställa konkreta reformåtgärder som kan hjälpa medlemsstaterna att genomföra den reviderade europeiska sysselsättningsstrategin.

Översynen efter halva tiden av Europeiska socialfonden kommer att ha avslutats i slutet av 2003. Relevanta slutsatser kommer att dras för återstoden av programperioden 2000-2006 och när det gäller framtida bidrag från socialfonden. Europeiska socialfonden är det främsta finansiella instrumentet för den europeiska sysselsättningsstrategin, men är också involverad i processen för social integration. Europeiska socialfonden stöder också de gemensamt beslutade kombinerade målen att införa och stärka lika möjligheter för kvinnor och män samt jämställdhetsintegrering. Under 2004 inleds den andra fasen av gemenskapsinitiativet Equal och detta kommer att stödja innovativa tillvägagångssätt och utbytet av goda lösningar, särskilt när det gäller åtgärder som utarbetats inom ramen för sysselsättningsstrategin, processen för social integration och ramstrategin för jämställdhet.

Åtgärder

Genomföra den reviderade europeiska sysselsättningsstrategin

- Genomföra den reviderade europeiska sysselsättningsstrategin som bygger på riktlinjerna och rekommendationerna för sysselsättningen och följs upp genom en årlig gemensam rapport om sysselsättningen (2004-2005).
- Revidera och utarbeta indikatorer för övervakning av sysselsättningsstrategin, som ska användas i de gemensamma sysselsättningsrapporterna (2004-2005).
- Stärka arbetsmarknadsanalysen för en union med 25 medlemsstater (2004-2005).
- Utnyttja de rapporter som utarbetats av arbetsmarknadens parter i fråga om genomförandet av sysselsättningsriktlinjerna i medlemsstaterna i syfte att inleda en sakgranskning som utförs av arbetsmarknadens parter (2004).

²⁹ KOM(2003) 170, 176 och 177, 8.4.2003.

- Uppföljning av rapporten från arbetsgruppen för sysselsättning (2004).
- Uppmana arbetsmarknadens parter att göra ett inlägg till det sociala toppmötet med tre parter (2004-2005).
- Lyfta fram den makroekonomiska dialogen inom ramen för EU:s ekonomiska och sociala styrelseformer (2004-2005).

Genomföra handlingsplanen för kompetens och rörlighet

- Införa ett europeiskt sjukförsäkringskort (2004).
- Kommissionens meddelande om den kunskapsbaserade ekonomin med fler och bättre arbetstillfällen och ökad social sammanhållning (2005).

Europeiska socialfondens roll

- Investera i utveckling av mänskligt kapital genom Europeiska socialfonden.
- Rapport om översynen efter halva tiden av Europeiska socialfonden (2004).
- Inleda andra fasen av gemenskapsinitiativet Equal (2004) samt se till att de innovationer och goda lösningar som redan utvecklats integreras i sysselsättningsstrategin och processen för social integration.

5.2 Föregripa och dra fördel av den förändrade arbetsmiljön genom att utveckla en ny jämvikt mellan flexibilitet och trygghet

De djupgående förändringarna av ekonomi och arbetsliv, som särskilt sammanhänger med den framväxande kunskapsbaserade ekonomin och globaliseringen, går allt snabbare i alla medlemsstater. De ställer krav på nya gemensamma lösningar där hänsyn tas till löntagarnas förväntningar. Social dialog och samråd bör ge löntagarna möjlighet att delta i förändringarna genom att man föregriper utvecklingen inom företagen, i de olika sektorerna av industrin och i de geografiska områdena. Genom att finna nyskapande gemensamma ramar som är anpassade till de nya anställningsformerna bör det bli möjligt att främja rörligheten och de enskildas engagemang i allt mer olikartade yrkessituationer genom att skapa övergångar som leder från en situation eller anställning till en annan. Åtgärderna för att åtfölja dessa förändringar bör bygga på ett välavvägt användande av olika befintliga gemenskapsinstrument, bland annat den öppna samordningsmetoden, och ge parterna på arbetsmarknaden ett stort utrymme för initiativ.

Huvudbudskapet från Lissabonstrategin är "omvandling" för att inleda en strukturell process för ekonomisk och social förnyelse. Den politiska strategi som följer på detta mål är att betrakta förändring som en faktor för att förnya EU:s ekonomi, främja dynamik och innovation, öka produktivitetsökningen och stärka företagens förmåga att öka lönsamheten. Offentliga myndigheter och arbetsmarknadens parter inom EU och dess medlemsstater har en lång tradition när det gäller att underlätta förändringar och följa upp förändringsprocessen med lämpliga bestämmelser och metoder.

Den konvergensprocessen som kommer att inledas i samband med utvidgningen kommer att ytterligare öka behovet av att hantera sådana ekonomiska förändringar för att se till att de bidrar till en hållbar förbättring av levnadsstandarden på bred front, med lika möjligheter för alla att gynnas av utvecklingen. Samtidigt måste åtgärder även i fortsättningen vidtas för att bibehålla den sociala stabiliteten och tillgodose behoven för dem som påverkas negativt av förändringarna.

Hantering av förändringar bygger på partnerskap. Partnerskap är också viktigt för att man ska kunna anpassa och förbättra arbetsvillkoren och avtalsmässiga förhållanden och ligger till grund för utvecklingen av det sociala kapitalet. Arbetsmarknadens parter har en viktig roll när det gäller att modernisera relationerna mellan arbetstagare och arbetsgivare och stärka kvaliteten i arbetsmarknadsrelationerna för att möta den utmaningen. Att främja anpassningsförmågan kommer även i fortsättningen att vara ett viktigt mål för såväl arbetstagare som arbetsgivare.

Utvecklingen av den yrkesövergripande och sektoriella sociala dialogen på europeisk nivå som ett särskilt inslag i fördraget är ett viktigt instrument för att modernisera och vidareutveckla den europeiska samhällsmodellen. I och med antagandet av det gemensamma arbetsprogrammet för perioden 2003-2005 har arbetsmarknadens parter tagit ett viktigt steg för att helt oberoende vidta åtgärder till stöd för genomförandet av Lissabonstrategin. Utvidgningen kommer att få betydande konsekvenser för den sociala dialogens funktionssätt, eftersom arbetsmarknadsparternas strukturer måste utvecklas och stärkas (särskilt på sektorsnivå). Kommissionen avser att underlätta denna process genom att på lämpligt sätt stärka kapacitetsuppbyggnaden och främjandet av goda lösningar. Fokuseringen på denna verksamhet kommer att underlättas genom fortsatt arbete med undersökningen om representativitet och monografier om arbetsmarknadens parter inom flera sektorer i de nya medlemsstaterna.

Strategin för företagens sociala ansvar kan också ha en viktig roll när det gäller att stärka EU:s förmåga att säkerställa en hållbar utveckling, bidra till att hitta godtagbara kompromisser och skapa scenarier som är fördelaktiga för alla när det gäller att tillgodose olika ekonomiska, sociala och miljömässiga behov och önskemål.

Arbetsmiljöarbetet kommer också att prioriteras högt under de kommande åren, särskilt genom ytterligare åtgärder för att genomföra den nya arbetsmiljöstrategin (2002-2006) och genom att befästa en kultur som präglas av riskförebyggande på grundval av en helhetssyn på frågor som rör arbetstrivsel, med en kombination av en rad olika politiska instrument.

Åtgärder

Socialt partnerskap

- Kommissionens meddelande om genomförande av framförhandlade avtal genom frivilliga instrument (2004).
- Kommissionens rapport om genomförandet av arbetsmarknadsparternas oberoende arbetsprogram (2005).
- Översyn av Europeiska centrumet för hantering av förändringar vid Europeiska fonden för förbättring av arbets- och levnadsvillkor i syfte att anpassa verksamheten till utvidgningen och stärka nätverket med nationella centrum (2004-2005), samt utveckla fondens utbyte av erfarenheter i fråga om modernisering av arbetsorganisationen (2004).

Företagens sociala ansvar

- Rapport från forumet för företagens sociala ansvar (2004).
- Kommissionens meddelande om företagens sociala ansvar (2005).

- Inrätta en rådgivande grupp med representanter för näringslivet på det sociala området (2004).

Samråd och avtal

- Uppföljning av diskussionen mellan arbetsmarknadens parter om de sociala konsekvenserna av omstruktureringar (2004).
- Samråd med arbetsmarknadens parter om en omarbetning av arbetstidsdirektiven (2004).
- Samråd med arbetsmarknadens parter om en eventuell ändring av direktiv 2001/23/EG för att beakta frågor som rör företagsöverlåtelser över gränserna (2005).
- Uppföljning av det samrådsdokument om alternativa tvistlösningsmekanismer som utarbetats av arbetsmarknadens parter (2004).

Arbetsrätt

- Förhandling om och antagandet av ett Europaparlamentets och rådets direktiv om skyddet av arbetstagarnas personuppgifter (2004-2005).
- Förhandling om och antagande av ett lagförslag som håller på att utarbetas i fråga om europeiska föreningar och ömsesidiga bolag (2004-2005).
- Kommissionens meddelande om ekonomiskt beroende arbete (2005).

Uppföljningsrapporter och undersökningar

- Undersökning om de sociala och rättsliga konsekvenserna av företagsöverlåtelser över gränserna (2004).
- Uppföljning av undersökningen om individuella uppsägningar (2004-2005).
- Inrätta en rådgivande expertgrupp för att underlätta en smidig och korrekt tillämpning av översynen av direktiv 96/71 om utsändning av personal (2004-2005).
- Rapport från den högnivågrupp som arbetar med frågor som rör hinder för transnationella program för ekonomisk delaktighet (2004) samt utbyte av information om bland annat benchmarking (2005).
- Rapport om arbetsrättens utveckling (2004).
- Undersökning om kollektivförhandlingar över gränserna (2004).
- Inrätta en teknisk grupp för utarbetande av indikatorer för arbetsmarknadsrelationernas kvalitet (2004).

Arbetsmiljö

Arbetsmiljöagendan bygger på att den arbetsmiljöstrategi³⁰ som beslutades 2002 genomförs fullt ut och tillämpas på ett riktigt sätt. I denna strategi ingår bland annat följande:

Lagstiftning

- Förenkling av den administrativa uppföljningen av arbetsmiljölagstiftningen (2005).
- Kodifiering av direktivet om carcinogena agens (2004).
- Kodifiering av direktiven om asbest och arbetsutrustning (2004 respektive 2005).
- Förhandling om och antagande av direktiv om fysiska agens – elektromagnetiska fält (avslutas 2004) och optisk strålning (avslutas 2005).

Samråd, uppföljningsrapporter och undersökningar

- Analysera resultaten av arbetsmarknadsparternas gemensamma program avseende stress (2004) respektive kränkande behandling och våld på arbetsplatsen (2005)
- Utarbeta konkreta riktlinjer för att underlätta tillämpningen av direktiven om kemiska agens (2004) respektive byggnadsställningar (2005).
- Inrätta ett riskcentrum inom Europeiska arbetsmiljöbyrån (2004).

5.3 Bekämpa alla former av utslagning och diskriminering för att främja den sociala integrationen

Återgången till en stabil ekonomisk tillväxt och utsikterna till full sysselsättning i en nära framtid innebär inte automatiskt att fattigdom och utslagning går tillbaka inom Europeiska unionen. Den ändrade situationen gör det däremot ännu mer oacceptabelt att dessa fenomen kvarstår. Europeiska rådet i Lissabon underströk nödvändigheten av att vidta åtgärder för att på ett avgörande sätt försöka utrota fattigdomen. Denna vilja, som bekräftas på högsta nivå i alla medlemsstater, måste spridas vidare nedåt för att mobilisera alla lokala aktörer, särskilt icke-statliga organisationer och de sociala myndigheterna, och måste också åtföljas av åtgärder som syftar till att alla tredjelandsmedborgare som vistas lagligen på unionens territorium behandlas lika.

Fattigdomen ligger på en oacceptabelt hög nivå, vilket EU:s stats- och regeringschefer också erkände vid mötet i Lissabon. Detta var signalen för att föra en politik för bekämpning av fattigdom i hela EU på grundval av ett intensifierat samarbete mellan medlemsstaterna enligt den öppna samordningsmetoden för social integration som inleddes vid Europeiska rådets möte i Nice. Utvidgningen kommer att göra social utslagning och fattigdom till ännu viktigare frågor.

En stark social sammanhållning grundas på principen om solidaritet och social integration. Den andra generationens nationella handlingsplaner bör bidra till att Lissabonmålet för 2010 blir möjligt att uppnå, särskilt genom att det fastställs lämpliga nationella mål för att i betydande utsträckning minska antalet människor i riskzonen för fattigdom och social utslagning. För att detta ska lyckas krävs det en integrerad och heltäckande strategi som innebär att frågor som rör fattigdom och utslagning integreras på alla relevanta områden av det politiska beslutsfattandet, att jämställdhetsperspektivet integreras och att arbetet förs

³⁰ KOM(2002) 118, 11.3.2002.

framåt genom ett starkt partnerskap på alla nivåer – mellan offentliga myndigheter, arbetsmarknadens parter, icke-statliga organisationer och andra berörda aktörer.

Att förenkla och rationalisera de olika arbetsområdena när det gäller socialt skydd och social integration och inlemma dem i en enhetlig ram inom den öppna samordningsmetoden³¹ bör bidra till att uppnå konkreta resultat på dessa fronter.

Under 2003 samarbetar kommissionen med de anslutande länderna för att sluta "Joint Inclusion Memorandum" med dem. En sammanfattningsrapport om dessa kommer att lämnas in till Europeiska rådets vårmöte 2004 tillsammans med kommissionens och rådets gemensamma rapport om den andra omgången av de nationella handlingsplanerna för integration. Det betyder att alla 25 medlemsstater i den utvidgade unionen kommer att kunna "gå i takt" när det gäller kommande åtgärder inom denna process.

Samtidigt måste EU även i fortsättningen stödja grundläggande sociala rättigheter och utarbeta effektiva politiska riktlinjer och åtgärder för att bekämpa diskriminering och undanröja hinder för deltagandet på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, ålder, funktionshinder eller sexuell läggning. Det är också viktigt att åtgärder vidtas för att säkerställa lika behandling av alla tredjelandsmedborgare som är legalt bosatta i EU.

Icke-diskriminering är en av de mest grundläggande mänskliga rättigheterna och kampen mot diskriminering är en viktig utmaning för EU. Antagandet av "anti-diskrimineringspaketet" (med två direktiv och ett EU-handlingsprogram) 2000 var ett viktigt steg på vägen mot att skapa jämställdhet på en rad olika nya områden. Medlemsstaterna införlivar nu dessa rättsakter i nationell lagstiftning och utarbetar egna strategier och politiska riktlinjer på detta område.

En viktig prioritering under de kommande åren är att se till att den banbrytande antidiskrimineringslagstiftningen införlivas på ett riktigt sätt och genomförs fullt ut i den utvidgade unionen. De uppnådda resultaten måste befästas och utvärderas, men man måste också blicka framåt och utarbeta framtidens strategi på detta område för att behandla nya utmaningar som uppkommer efter utvidgningen. Det gäller till exempel diskrimineringen av etniska minoriteter, särskilt romer. Här kommer det arbete som utförs i fråga om grundläggande rättigheter inom konventet för en framtida konstitution att vara av stor betydelse.

Åtgärder

Social integration

- Gemensam rapport om social integration (2004).
- Reviderade indikatorer för fattigdom och social utslagning (2004).
- Samråd med arbetsmarknadens parter om möjligheten att införa en minimiinkomst med anledning av rådets rekommendation om minimigarantier för resurser från 1992 (2004).

³¹ Se punkt 51 i ordförandeskapets slutsatser från Europeiska rådets möte i Bryssel den 20-21 mars 2003.

Funktionshinder

- Uppföljning av EU:s handlingsplan och meddelande om integration av människor med funktionsnedsättning (2004-2005).
- Kommissionens rapport om situationen för människor med funktionsnedsättning (2005).

Icke-diskriminering och grundläggande rättigheter

- Kommissionens meddelande om den framtida strategin för kampen mot diskriminering (2004).
- Rapport till Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av rådets direktiv 2000/43/EG (2005).

5.4 Modernisera det sociala skyddet

Systemen för socialt skydd utgör väsentliga delar av den europeiska sociala modellen och ligger visserligen under de enskilda medlemsstaternas ansvar men utsätts ändå för gemensamma utmaningar. I syfte att möta dessa utmaningar effektivare bör samarbetet mellan medlemsstaterna förstärkas, särskilt med hjälp av den sociala skyddskommittén. Moderniseringen av de sociala skyddssystemen skall stärka solidaritetskraven: detta är målet för de åtgärder som skall vidtas såväl i pensionsfrågor och hälsofrågor som för att skapa en aktiv social stat som på ett bestämt sätt uppmuntrar deltagandet på arbetsmarknaden.

Moderniseringen av den europeiska samhällsmodellen och sammankopplingen av ekonomiska mål och solidaritet kräver en förbättring av det sociala skyddet för att man ska kunna hantera övergången till kunskapsekonomin och de förändringar som sker i fråga om sociala strukturer och familjestrukturer. Man bör härvid bygga vidare på det sociala skyddets roll som produktivitetsfaktor och beakta kostnaderna för att inte vidta socialpolitiska åtgärder.

Ökat samarbete inom de olika delområdena av socialt skydd kräver ett ökat deltagande av alla relevanta aktörer på alla nivåer. Rationaliseringen av de olika delområdena till en enhetlig ram inom en enda öppen samordningsmetod kommer i betydande utsträckning att stärka Lissabonstrategins sociala dimension³². Ett grundläggande inslag i EU:s åtgärder för socialt skydd är de rättsliga ramarna för att underlätta fri rörlighet för personer, särskilt genom samordning av de sociala trygghetssystemen. Den ursprungliga förordningen (EEG) nr 1408/71 håller på att omarbetas och på detta område kommer det att krävas ytterligare lagstiftningsåtgärder under de kommande åren. Det gäller särskilt det europeiska sjukförsäkringskortet och uppdatering av förteckningen över förmåner som inte kan exporteras. Ett annat viktigt inslag för att underlätta fri rörlighet är pensionsrättigheternas överförbarhet.

Åtgärder

Genomföra den öppna samordningsmetoden

- Successiv övergång till en rationaliserad process för socialt skydd, inbegripet en årlig rapport om socialt skydd som en mekanism för att utvärdera resultaten i förhållande till det övergripande målet att modernisera och förbättra det sociala skyddet (2004-2005).

³² Se även KOM(2003) 5, 14.1.2003.

- Utbyte av exempel på goda lösningar om huvudfrågorna och förbättra samordningen inom hälso- och sjukvård (2004).

Rättsliga ramar för att underlätta den fria rörligheten

- Avsluta förhandlingarna om förordningen om att förenkla och modernisera förordning (EEG) nr 1408/71 om samordning av de sociala trygghetssystemen (2004).
- Kommissionens lagförslag om en tillämpningsförordning för den förenklade och moderniserade förordningen om samordning (2004).
- Kommissionens rapport om genomförandet av direktiv 98/49/EG om kompletterande pensionsrättigheter (2004).
- Uppföljning av den andra fasen av samrådet med arbetsmarknadens parter om tjänstepensionsrättigheternas överförbarhet (2004).

5.5 Främja jämställdhet mellan kvinnor och män

Främjandet av lika möjligheter bör genomföras i alla delar av den sociala agendan och kompletteras med ett visst antal särskilda åtgärder som både rör kvinnornas tillträde till beslutsfattandet, förstärkta rättigheter i jämställdhetsfrågor och sambandet mellan yrkesliv och familjeliv.

Det traditionella engagemanget i jämställdhet mellan kvinnor och män på europeisk nivå bör stärkas.

Arbetet har gått framåt betydligt med de initiativ som behandlas i resultattavlan från februari 2003. Ett meddelande om jämställdhetsintegrering inom strukturfonderna har publicerats³³. Ett förslag till nytt direktiv som syftar till att utvidga de områden där principen om likabehandling ska tillämpas och undanröja könsdiskriminering ska enligt planerna lämnas in 2003. Kommissionen har också inlett ett brett samråd om omarbetningen av de gällande direktiven om likabehandling. Dessutom utarbetas nu ett gemensamt meddelande om våld i hemmet och en rapport om föräldraledighet³⁴.

Ett viktigt steg under 2004 är den första rapporten till Europeiska rådets vårmöte 2004 om utvecklingen mot jämställdhet och riktlinjer för jämställdhetsintegrering på olika politikområden. Man bör också överväga möjligheten att inrätta ett europeiskt jämställdhetsinstitut.

År 2005 är det sista året för den nuvarande ramstrategin för jämställdhet, och kommissionen kommer att lägga fram ett förslag om förlängning. Kommissionen kommer under 2005 att utvärdera flera initiativ som rör kvinnors deltagande i beslutsfattandet.

Åtgärder

- Årlig rapport till Europeiska rådets vårmöte om stärkt jämställdhet och jämställdhetsintegrering (2004 och 2005).
- Omarbetning av jämställdhetsdirektiven i fråga om sysselsättning och socialpolitik (2004).

³³ KOM(2002) 748 slutlig.

³⁴ Genomförandet av direktiv 96/34/EG.

- Meddelande om den nya ramstrategin för jämställdhet 2006-2010 (2005).
- Meddelande om kvinnors deltagande i beslutsfattandet (2005).
- Europeisk konferens med anledning av Pekingkonferensens tioårsjubileum (2005).

5.6 Stärka den sociala aspekten i samband med utvidgningen och europeiska unionens yttre förbindelser

Utvidgningen och de yttre förbindelserna utgör i flera avseenden en utmaning och ett tillfälle till gemenskapsåtgärder inom det sociala området. Det är nödvändigt att utveckla utbytet av erfarenheter och strategier med kandidatländerna, bland annat för att tillsammans effektivare möta de utmaningar som den fulla sysselsättningen och kampen mot utslagning utgör och att inom internationella instanser främja en integrerad ekonomisk och social agenda som överensstämmer med den europeiska metoden.

Kommissionen kommer på grundval av slutsatserna från Europeiska rådets möte i Köpenhamn (2002) att från och med 2003 intensifiera övervakningen av den rättsliga och politiska utvecklingen i de tio anslutande länderna för att på bästa sätt förbereda dem inför anslutningen. När det gäller sysselsättning och socialpolitik inbegriper detta åtgärder som rör lagstiftning, social dialog, förberedelser inför deltagandet i den europeiska sysselsättningsstrategin och i den öppna samordningsmetoden när det gäller social integration och pensioner samt förberedelser inför framtida socialfundsåtgärder.

Deltagande i gemenskapens program, organ och kommittémöten är dessutom ett bra sätt för de tio anslutande länderna att förbereda sig inför anslutningen, eftersom de får bekanta sig med EU:s politik och arbetsmetoder.

När det gäller det internationella samarbetet bör den sociala dimensionen främjas aktivt i EU:s yttre förbindelser, samarbetet med internationella organisationer och det bilaterala samarbetet. Här bör man starkt betona åtgärder för att främja social utveckling och minska fattigdomen som bidrar till uppnåendet av utvecklingsmålen i FN:s millenniedeklaration senast 2015. Viktiga inslag är sysselsättningen och globaliseringens sociala dimension genom främjande av grundläggande arbetsnormer, en integrerad strategi för en hållbar utveckling, åtgärder för att främja jämställdhet inom utvecklingssamarbetet samt åtgärder för att främja hälsa och utbildning som nyckelfaktorer för att minska fattigdomen.

Åtgärder

- Fortsätta och stärka övervakningen av kandidatländernas genomförande av EU:s sysselsättnings- och sociallagstiftning.
- Säkerställa en korrekt tillämpning av övergångsbestämmelserna i fråga om fri rörlighet för arbetstagare.
- Fortsätta förberedelserna inför anslutningen av Bulgarien, Rumänien och Turkiet.
- Kommissionens meddelande om den sociala dimensionen av de yttre förbindelserna (2005).
- Vidareutveckla EU:s samarbete med internationella organisationer inom sysselsättning, utbildning, hälso- och sjukvård, jämställdhet, socialt skydd samt grundläggande sociala rättigheter.

- Fortsätta att stärka förbindelserna och samarbetet med ILO om dess "Decent work agenda" och främjande av grundläggande arbetsnormer med särskild tonvikt lagd vid kampen mot barnarbete.
- Bidra till genomförandet av rapporten från ILO:s världskommission om globaliseringens sociala dimension.
- Bidrag till FN:s konvention om funktionshindrades rättigheter.
- Främja den sociala dimensionen i Euromed- och Balkan-samarbetet.
- Fortsätta det bilaterala samarbetet med Japan och USA.
- Säkerställa att avtalet om fri rörlighet för personer mellan EU och Schweiz samt arbetsgruppen för social trygghet fungerar på avsett sätt.
- Förhandlingar om fri rörlighet och socialförsäkringsbestämmelser i associerings- och stabiliseringsavtalen mellan EU och Kroatien, Ryssland, Makedonien, f.d. republiken Jugoslavien samt Albanien.
- Beslut från EES och de gemensamma kommittéerna för EU och Schweiz om att ändra bilagorna om socialförsäkringar i dessa avtal med anledning av utvidgningen.

Sysselsättning

- Gemensamma utvärderingsdokument med Turkiet (2004).
- Samarbete med OECD för att skapa konvergens mellan den europeiska sysselsättningsstrategin och OECD:s strategi för att skapa arbetstillfällen.

Social integration

- Sammanfattningsrapport om "Joint Memorandum" avseende social integration för de tio anslutande länderna (2004).
- Sluta "Joint Memorandum"-avtal med Bulgarien och Rumänien (2004).

Socialt skydd

- Konferens om samordningen av de sociala trygghetssystemen med anledning av utvidgningen (2004).
- Kommissionens lagförslag avseende beslut i associeringsråden för EU:s associeringsavtal med Marocko, Tunisien, Turkiet och Makedonien i fråga om social trygghet (2004).

6. SLUTSATSER OCH FRAMTIDSUTSIKTER

Den socialpolitiska agendan har skapat en stark drivkraft för modernisering av den europeiska samhällsmodellen och bidragit till att reformera välfärdsstaten för att anta nya ekonomiska och sociala utmaningar och för att tillgodose dagens och morgondagens behov i samhället i EU.

Översynen efter halva tiden har gett en unik möjlighet att reflektera över de resultat som uppnåtts hittills och fokusera nyckelåtgärderna på framtidens EU med 25 medlemsstater.

Åren 2004 och 2005 kommer att ha avgörande betydelse för att underlätta integrationen av tio nya länder i EU. Det är därför som man vid översynen efter halva tiden ger hög prioritet åt sociallagstiftningen och särskilt fastställandet av stödåtgärder för denna. Europeiska socialfonden kommer att bidra på ett betydande sätt för att underlätta integrationen genom dess finansiella stöd som inriktas på politiska åtgärder. Utvidgningen kan endast genomföras på ett bra sätt om alla berörda aktörer på alla nivåer deltar fullt ut i utarbetandet och genomförandet av politiska åtgärder.

Kunskap och förståelse är nyckelord för att skapa ett EU där all energi riktas mot att åstadkomma en förbättring av levnadsstandarden och livskvaliteten på bred front, med lika möjligheter för alla att gynnas av det ekonomiska och sociala välståndet. Europeiska kommissionen gör betydande investeringar i analys, publicerar resultaten av analysen och omvandlar de insikter som gjorts till lämpliga politiska åtgärder. Den analys och information som tillhandahålls av Europeiska fonden för förbättring av arbets- och levnadsvillkor i Dublin, Europeiska arbetsmiljöbyrå i Bilbao och Europeiska centrumet för övervakning av rasism och främlingsfientlighet i Wien bidrar starkt till uppnåendet av detta mål. Lissabonmålet – dvs. en dynamisk ekonomi med icke-inflationsdrivande tillväxt, fler och bättre arbetstillfällen, ökad social sammanhållning och respekt för miljön – ger Europeiska unionen ett tydligt fokus på lång sikt. Det slutliga målet för översynen efter halva tiden av den socialpolitiska agendan är att bidra till uppnåendet av detta strategiska mål.

För perioden efter 2005 har Europeiska kommissionen inrättat en högnivågrupp med experter för att behandla frågor som rör framtidens sysselsättnings- och socialpolitik. Högnivågruppen har till uppgift att kartlägga de nya behov som EU kommer att ställas inför under årtiondets andra hälft och att reflektera över de framtida åtgärdernas huvudsakliga inriktning.

Högnivågruppen kommer under 2004 att lägga fram en rapport för kommissionen, som också kommer att göras tillgänglig både för berörda aktörer och allmänheten. Rapporten bör bidra till en offentlig debatt om den framtida inriktningen för EU:s politiska riktlinjer och åtgärder och bör hjälpa kommissionen att under 2005 utarbeta en ny agenda med hänsyn tagen till de behov och förväntningar som finns i samhället och inom företagen i EU.

Debatten om den nya agendan kommer att stödjas ytterligare genom en konferens om de huvudsakliga lärdomarna av utvecklingen av politiska riktlinjer och instrument inom den socialpolitiska agendan 2000-2005.

BILAGA

1. ARBETSRÄTT
Gällande direktiv:
80/987/EEG av den 20 oktober 1980 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens
91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande
91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet
93/104/EG om arbetstidens förläggning
94/33/EG av den 22 juni 1994 om skydd av minderåriga i arbetslivet
94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare
96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (senast 16.12.1999)
97/74/EG av den 15 december 1997 om att utvidga rådets direktiv 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, till att avse Förenade kungariket (15.12.1999)
97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS - Bilaga : Ramavtal om deltidsarbete (senast 20.01.2000) (98/23-UK)
98/23/EG av den 7 april 1998 om att utvidga direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS till att omfatta Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland (7.4.2000)
98/50/EG av den 29 juni 1998 om ändring av direktiv 77/187/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter (senast 17.7.2001)
98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar – kodifiering - EGT L 225, 12.8.1998, s. 16-21
1999/63/EG av den 21 juni 1999 om det avtal om arbetstidens organisation för sjömän som ingåtts av European Community Shipowners' Association (ESCA) och Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) (senast 30.6.2002)
1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP. (senast 10.7.2001)
2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (kodifiering av direktiven 77/187 och 98/50)
Direktiv för vilka tidsgränsen för införlivandet ännu inte löpt ut
2000/34/EG av den 22 juni 2000 om ändring av rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden för att täcka sektorer och verksamheter som inte omfattas av det direktivet (införlivas senast 1.8.2003)
2000/79/EG av den 27 november 2000 om genomförande av det europeiska avtal om arbetstidens förläggning för flygpersonal inom civilflyget som har ingåtts mellan Association of European Airlines (AEA), Europeiska transportarbetarfederationen (ETF), European Cockpit Association (ECA), European Regions Airline Association (ERA) och International Air Carrier Association (IACA) (1.12.2003)

2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande (8.10.2004)
2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen - Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen om arbetstagarrepresentation (23.3.2005)
2002/74/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 80/987/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens (8.10.2005)
2. LIKABEHANDLING
<i>Gällande direktiv</i>
75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män
76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor
79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet
86/378/EEG av den 24 juli 1986 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet
86/613/EEG av den 11 december 1986 om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap
92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar
96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (97/75 - UK) (senast 15.12.1999)
96/97/EG av den 20 december 1996 om ändring av direktiv 86/378/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av män och kvinnor i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet
97/75/EG av den 15 december 1997 om att ändra direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, och att utvidga det till att avse Förenade kungariket (15.12.1999)
97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering (senast 1.1.2001) (UK:98/52)
98/52/EG av den 13 juli 1998 om att utvidga direktiv 97/80/EG om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering till att omfatta Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland (22.7.2001)
<i>Direktiv för vilka tidsgränsen för införlivandet ännu inte löpt ut</i>
2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (19.7.2003)
2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (2.12.2003)
2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (5.10.2005)

3. FRI RÖRLIGHET FÖR ARBETSTAGARE
Gällande direktiv
68/360/EEG av den 15 oktober 1968 om avskaffande av restriktioner för rörlighet och bosättning inom gemenskapen för medlemsstaternas arbetstagare och deras familjer
98/49/EG av den 29 juni 1998 om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen (senast 25.1.2002)
Gällande rådsförfordningar
1612/68/EEG av den 15 oktober 1968 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen
1408/71/EEG av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen
574/72/EEG av den 21 mars 1972 om tillämpningen av förordning (EEG) nr 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda eller deras familjer flyttar inom gemenskapen
Kommissionens förordning
1251/70/EEG av den 29 juni 1970 om arbetstagares rätt att stanna kvar inom en medlemsstats territorium efter att ha varit anställda där
4. ARBETSMILJÖ
Gällande direktiv
78/610/EEG av den 29 juni 1978 om tillnärmning av medlemsstaternas lagar och andra författningar om hälsoskydd för arbetstagare som exponeras för vinylkloridmonomer
82/130/EEG av den 15 februari 1982 om tillnärmning av medlemsstaternas lagar om elektrisk utrustning avsedd för användning i explosionsfarliga omgivningar i gruvor med risk för lättantändlig gruvgas
83/477/EEG av den 19 september 1983 om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för asbest i arbetet
86/188/EEG av den 12 maj 1986 om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för buller i arbetet
88/35/EEG av den 2 december 1987 om anpassning till tekniska framsteg av rådets direktiv 82/130/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om elektrisk utrustning avsedd för användning i explosionsfarliga omgivningar i gruvor med risk för lättantändlig gruvgas
89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet
89/654/EEG av den 30 november 1989 om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen
89/655/EEG av den 30 november 1989 om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagares användning av arbetsutrustning i arbetet
89/656/EEG av den 30 november 1989 om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagares användning av personlig skyddsutrustning på arbetsplatsen
90/269/EEG av den 29 maj 1990 om minimikrav för hälsa och säkerhet vid manuell hantering av laster där det finns risk för att arbetstagare drabbats av skador, särskilt i ryggen
90/270/EEG av den 29 maj 1990 om minimikrav för säkerhet och hälsa i arbete vid bildskärm
90/394/EEG av den 28 juni 1990 om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för carcinogener i arbetet
91/269/EEG av den 30 april 1991 om anpassning till den tekniska utvecklingen av rådets direktiv 82/130/EEG om

tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om elektrisk utrustning avsedd för användning i explosionsfarliga omgivningar i gruvor med risk för lättantändlig gruvgas
91/322/EEG av den 29 maj 1991 om fastställande av indikativa gränsvärden vid genomförande av rådets direktiv 80/1107/EEG av den 27 november 1980 om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för kemiska, fysikaliska och biologiska agenser i arbetet
91/382/EEG av den 25 juni 1991 om ändring av direktiv 83/477/EEG om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för asbest i arbetet
92/29/EEG av den 31 mars 1992 om minimikrav avseende säkerhet och hälsa för förbättrad medicinsk behandling ombord på fartyg
92/57/EEG av den 24 juni 1992 om minimikrav för säkerhet och hälsa på tillfälliga eller rörliga byggarbetsplatser
92/58/EEG av den 24 juni 1992 om minimikrav beträffande varselmärkning och signaler för hälsa och säkerhet i arbetet
92/91/EEG av den 3 november 1992 om minimikrav för förbättring av arbetstagarnas säkerhet och hälsa inom den del av utvinningsindustrin som utnyttjar borrhning
92/104/EEG av den 3 december 1992 om minimikrav för förbättring av arbetstagarnas säkerhet och hälsa inom utvinningsindustri ovan och under jord
93/103/EG om minimikrav för hälsa och säkerhet ombord på fiskefartyg
94/44/EG av den 19 september 1994 om anpassning till teknisk utveckling av rådets direktiv 82/130/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om elektrisk utrustning avsedd för användning i explosionsfarliga omgivningar i gruvor med risk för lättantändlig gruvgas
95/30/EG av den 30 juni 1995 om anpassning, som en följd av nya teknologiska rön, av rådets direktiv 90/679/EEG om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för biologiska agenser i arbetet
95/63/EG av den 5 december 1995 om ändring av direktiv 89/655/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagares användning av arbetsutrustning i arbetet
96/94/EG av den 18 december 1996 om upprättande av en andra förteckning över indikativa gränsvärden vid genomförande av rådets direktiv 80/1107/EEG om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för kemiska, fysikaliska och biologiska agenser i arbetet
97/42/EG av den 27 juni 1997 om en första ändring av direktiv 90/394/EEG om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för carcinogener i arbetet (senast 27.6.2000)
97/59/EG av den 7 oktober 1997 om anpassning av direktiv 90/679/EEG om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för biologiska agenser i arbetet
97/65/EG av den 26 november 1997 om anpassning för tredje gången av rådets direktiv 90/679/EEG om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för biologiska agenser i arbetet till den tekniska utvecklingen
98/24/EG av den 7 april 1998 om skydd av arbetstagares hälsa och säkerhet mot risker som har samband med kemiska agenser i arbetet (senast 5.5.2001)
98/65/EG av den 3 september 1998 om anpassning till teknisk utveckling av rådets direktiv 82/130/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagar om elektrisk utrustning avsedd för användning i explosionsfarliga omgivningar i gruvor med risk för lättantändlig gruvgas (senast 31.12.1999)
1999/38/EG av den 29 april 1999 om ändring för andra gången av direktiv 90/394/EEG om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för carcinogener i arbetet samt utvidgning av direktivet till mutagena ämnen (senast 29.4.2003)
2000/39/EG av den 8 juni 2000 om upprättandet av en första förteckning över indikativa yrkeshygieniska gränsvärden vid genomförandet av rådets direktiv 98/24/EG om skydd av arbetstagares hälsa och säkerhet mot risker som har samband med kemiska agenser i arbetet (senast 31.12.2001)
2000/54/EG av den 18 september 2000 om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för biologiska agens i arbetet

Direktiv för vilka tidsgränsen för införlivandet ännu inte löpt ut
1999/92/EG av den 16 december 1999 om minimikrav för förbättring av säkerhet och hälsa för arbetstagare som kan utsättas för fara orsakad av explosiv atmosfär (30.6.2003)
2001/45/EG av den 27 juni 2001 om ändring av rådets direktiv 89/655/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagares användning av arbetsutrustning i arbetet (senast 19.4.2004)
2002/44/EG av den 25 juni 2002 om minimikrav för arbetstagares hälsa och säkerhet vid exponering för risker som har samband med fysikaliska agens (vibration) i arbetet (6.7.2005)
2003/10/EG av den 6 februari 2003 om minimikrav för arbetstagares hälsa och säkerhet vid exponering för risker som har samband med fysikaliska agens (buller) i arbetet (15.2.2006)