



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Strasbourg den 8.3.2016
COM(2016) 127 final

ANNEX 1

BILAGA

Första preliminära utkastet till en europeisk pelare för sociala rättigheter

till

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

Samråd om en europeisk pelare för sociala rättigheter

{SWD(2016) 50 final}
{SWD(2016) 51 final}

Innehåll

KAPITEL I: LIKA MÖJLIGHETER OCH TILLGÅNG TILL ARBETSMARKNADEN

1. *Kompetens, utbildning och livslångt lärande*
2. *Flexibla och trygga anställningsavtal*
3. *Trygga övergångar*
4. *Aktiva arbetsmarknadsåtgärder*
5. *Jämställdhet och balans mellan arbete och privatliv*
6. *Lika möjligheter*

KAPITEL II: RÄTTVISA ARBETSVILLKOR

7. *Anställningsvillkor*
8. *Lön*
9. *Arbetsmiljö*
10. *Dialogen mellan arbetsmarknadens parter och arbetstagarnas inflytande*

KAPITEL III: TILLRÄCKLIG OCH HÅLLBAR SOCIAL TRYGGHET

11. *Samordning av sociala förmåner och tjänster*
12. *Vård och sjukförmåner*
13. *Pensioner*
14. *Arbetslöshetsförmåner*
15. *Minimiinkomst*
16. *Funktionshinder*
17. *Långvarig vård och omsorg*
18. *Barnomsorg*
19. *Bostäder*
20. *Väsentliga tjänster*

Motivering

Denna bilaga innehåller ett första preliminärt utkast som har utarbetats för att ligga till grund för samrådet med allmänheten om en europeisk pelare för sociala rättigheter. Pelaren är tänkt för euroområdet, men kan också vara öppen för andra medlemsstater som vill ansluta sig.

Utgångspunkten är de sociala mål och rättigheter som finns inskrivna i EU:s primärrätt, dvs. fördraget om Europeiska unionen, fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna och EU-domstolens rättspraxis. För att få ett tillräckligt brett diskussionsunderlag för samrådet omfattas både områden där EU har befogenhet att lagstifta och andra områden där medlemsstaterna har huvudansvaret och där EU:s roll är att stödja och komplettera. Inspiration har också hämtats från praxis på nationell nivå och internationell rätt.

Utkastet innehåller inga omformuleringar eller ändringar av de befintliga rättigheterna som fortsätter att gälla. Syftet är att komplettera dessa genom en beskrivning av en rad grundläggande principer som bör bli gemensamma för de deltagande medlemsstaternas sysselsättnings- och socialpolitik, med särskilt fokus på behoven och utmaningarna i euroområdet. När pelaren har införts bör den bli en referensram för bedömning av resultaten på de sysselsättnings- och socialpolitiska områden i de deltagande medlemsstaterna. Pelaren bör också driva på reformer på nationell nivå och närmare bestämt fungera som kompass för förnyad konvergens inom euroområdet.

De principer som beskrivs här har delats in i 20 politikområden, som anses vara nödvändiga för väl fungerande och rättvisa arbetsmarknader och välfärdssystem. Hänsyn tas till ekonomiska och sociala förhållanden, den varierande situationen i på olika håll i Europa och förändringar i förutsättningarna ute på fältet. Principerna omfattar viktiga frågor för en fördjupad och mer rättvis ekonomisk och monetär union, t.ex. behovet av att stimulera konkurrenskraften, öka arbetsmarknadsdeltagandet, få fram lämpliga miniminivåer för social trygghet, se till att människors potential tas till vara, se till att de offentliga finanserna är hållbara och öka ekonomins anpassningsförmåga och motståndskraft.

Dessa principer omfattar EU-medborgare och tredjelandsmedborgare som är lagligt bosatta i EU, både de som ingår i arbetskraften och de som står utanför, enligt vad som anges i varje princip. Tills vidare används inom detta samråd ordet "arbetstagare" för en person som under en viss tid mot betalning utför tjänster åt en annan person och som då handlar enligt dennes instruktioner, särskilt när det gäller arbetstid, arbetsplats och arbetsinnehåll.

"Egenföretagare" avser en person som förvärvsarbetar för egen räkning. "Förvärvsarbetande" avser både anställda och egenföretagare. Dessa begrepp kan behöva definieras ytterligare under samrådsprocessen.

Principerna har valts och formulerats bland annat på grundval av befintlig vägledning inom den europeiska planeringsterminen för samordningen av den ekonomiska politiken, EU:s sekundärrätt och icke-bindande vägledning när sådan finns. Som bakgrund till varje princip beskrivs i utkastet de viktigaste återstående utmaningarna, det potentiella mervärdet av varje princip, och eventuella motsvarande rättigheter i primärrätten anges i en ruta. Principerna bör diskuteras i ett brett samråd och utvecklas vidare under processen med sikte på att få fram ett färdigt förslag till en europeisk pelare för sociala rättigheter under 2017.

KAPITEL I: LIKA MÖJLIGHETER OCH TILLGÅNG TILL ARBETSMARKNADEN

1. Kompetens, utbildning och livslångt lärande

Grundläggande kompetens när det gäller språk, läs- och skrivkunnighet, räknefärdighet och IT, som utgör hörnstenar för lärandet, är fortfarande en utmaning för en betydande andel av befolkningen. Det gäller både barn och vuxna. För bättre kvalitet och relevans i skolresultaten måste utbildningssystemen bli mer effektiva och rättvisa och bättre motsvara arbetsmarknadens och samhällets behov. Lika möjligheter att oavsett ekonomiska tillgångar skaffa sig grundläggande och viktig kompetens genom formell utbildning måste kompletteras med goda möjligheter för vuxna att under livets gång skaffa sig grundläggande och viktig kompetens. En åldrande befolkning, längre yrkesliv och ökad inflyttning av tredjelandsmedborgare kräver ytterligare insatser för kompetenshöjning och livslångt lärande för att vi ska kunna anpassa oss till den tekniska utvecklingen och arbetsmarknader i snabb förändring.

- a. Alla ska ha tillgång till fullgod utbildning under livets gång och kunna få tillräcklig grundläggande och viktig kompetens för att kunna delta aktivt i samhället och på arbetsmarknaden. Lågutbildade unga människor och vuxna i arbetsför ålder ska uppmuntras att höja sin kompetens.***

Artikel 14 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: *Var och en har rätt till utbildning och till tillträde till yrkesutbildning och fortbildning. Denna rätt innefattar möjligheten att kostnadsfritt följa den obligatoriska undervisningen.*

Enligt artiklarna 165 och 166 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen genomföra en yrkesutbildningspolitik och bidra till utvecklingen av en utbildning av god kvalitet genom att främja samarbetet mellan medlemsstaterna och genom att vid behov stödja och komplettera deras insatser.

2. Flexibla och trygga anställningsavtal

Flexibla anställningsavtal kan göra det lättare att komma in på arbetsmarknaden och att byta jobb och samtidigt göra det möjligt för arbetsgivarna att anpassa sig till förändringar i efterfrågan. Den digitala ekonomin förändrar våra arbetsmönster och leder till nya arbetsformer, t.ex. egenföretagande. Detta kan skapa fler vägar in på arbetsmarknaden och hjälpa till att hålla människor kvar i arbetskraften. Det finns dock stora skillnader mellan olika anställningsformer när det gäller anställningsvillkor.

Dessutom finns det vissa gråzoner, t.ex. fiktivt egenföretagande där egenföretagaren är i beroendeställning, vilket leder till en juridiskt oklar situation och skapar hinder för social trygghet. Detta skapar risker för godtycklighet och en tudelad arbetsmarknad, något som dämpar produktiviteten och leder till utestängning. Vid tillfällig anställning kan det uppstå risker för godtycklighet genom sämre anställningsskydd, lägre lön, begränsad tillgång till social trygghet och utbildning. En övergång till en typ av avtal där trygghet och kostnader är jämförbara kan göra tillfälliga anställningar till en väg mot fasta och trygga anställningar, och öka arbetsmarknadens motståndskraft mot chocker.

- a. Lika villkor ska säkerställas, oberoende av anställningsform, om inte olika behandling kan motiveras på objektiva grunder. Utnyttjande eller missbruk av trygga och tillfälliga anställningar ska hindras.**
- b. Flexibla anställningsvillkor kan erbjuda en väg in på arbetsmarknaden och göra det möjligt för arbetsgivarna att snabbt anpassa sig till ändrad efterfrågan. Övergången till tillsvidareanställning ska emellertid garanteras.**

Enligt artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen anta minimikrav samt understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet på området arbetsvillkor.

3. Trygga övergångar

Yrkeslivet blir alltmer varierat, med flera olika jobb och anställningsformer, avbrott i karriären, ökad rörlighet och andra yrkesmässiga förändringar under livets gång. Om vi ska kunna utnyttja den tekniska utvecklingen och arbetsmarknaderna i snabb förändring på bästa sätt, krävs det bättre och snabbare stöd vid jobbyten och andra övergångar på arbetsmarknaden samt stöd för regelbunden kompetenshöjning under hela yrkeslivet.

Kompetenshöjning kräver satsningar från både individ, företag och samhälle. Vissa sociala trygghetsförmåner, t.ex. tjänstepensioner, arbetslöshetsförmåner, sjukförsäkring eller utbildning, kan inte alltid föras över på ett enkelt sätt när man byter jobb. De kan inte heller betalas ut eller flyttas över när man startar eget företag. Å andra sidan bör inte förmåner för arbetssökande eller personer som står utanför arbetskraften hindra någon från att börja arbeta igen eller från att starta eget företag.

- a. Alla personer i arbetsför ålder ska ha tillgång till individuell jobbcoachning och uppmuntras att börja utbilda sig och höja sin kompetens för att förbättra sina utsikter på arbetsmarknaden eller sina möjligheter att starta företag och för att underlätta snabba jobbyten och andra yrkesmässiga övergångar.**
- b. Möjligheten att kunna behålla och ta med sig sociala förmåner och utbildningsförmåner ska garanteras, så att jobbyten och andra övergångar på arbetsmarknaden underlättas.**

Enligt artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen och medlemsstaterna ha som mål att främja sysselsättningen. Enligt artikel 153 i samma fördrag ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom områdena social trygghet och socialt skydd för arbetstagarna, kampen mot social utslagning och modernisering av systemen för socialt skydd.

4. Aktiva arbetsmarknadsåtgärder

Vid ihållande och återkommande arbetslöshet samt långtidsarbetslöshet, särskilt för unga och lågutbildade, krävs tillräckligt och riktat stöd för att de arbetslösa ska komma in, eller tillbaka in, på arbetsmarknaden samt åtgärder för att utveckla kompetens och samla arbetslivserfarenhet som ger möjlighet till nya jobb. Snabb och effektiv tillgång till sådana åtgärder kan förebygga utestängning från arbetsmarknaden och social utestängning.

- a. *Alla under 25 ska få ett fullgott erbjudande om sysselsättning, fortsatt utbildning, en lärlings- eller praktikplats inom fyra månader efter att ha blivit arbetslös eller lämnat formell utbildning.***
- b. *Registrerade långtidsarbetslösa ska, allra senast efter 18 månaders arbetslöshet, erbjudas ingående individuell bedömning och vägledning samt ett avtal om återinträde på arbetsmarknaden som omfattar individanpassad service och en enda kontaktpunkt.***

Enligt artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen och medlemsstaterna ha som mål att främja sysselsättningen. Enligt artikel 153 ska unionen anta minimikrav samt understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet för att integrera personer som står utanför arbetsmarknaden.

5. Jämställdhet och balans mellan arbete och privatliv

Kvinnor är fortfarande underrepresenterade på arbetsmarknaden och överrepresenterade bland deltidsarbetande och i låglönesektorer. De får lägre timlön, trots att utbildningsnivån bland kvinnor numera är högre än bland män. Att stödja deras deltagande på arbetsmarknaden är grundläggande för att skapa lika möjligheter, och blir ekonomiskt nödvändigt när arbetskraften blir allt äldre.

Personer som har vårdansvar, huvudsakligen kvinnor, kan avskräckas från att fortsätta arbeta eller från att börja arbeta igen, om det saknas möjligheter till ledighet och omsorg för barn och andra närstående med vårdbehov. Hindren för kvinnors arbetsmarknadsdeltagande är bland annat otillräckliga politiska åtgärder för en balans

mellan arbete och privatliv, negativa skatteincitament för den andra inkomsttagaren i familjen eller alltför hög skatt på arbete samt stereotypa föreställningar när det gäller studier och arbete.

Egenföretagares, deltidsarbetandes och visstidsanställdas tillgång till betald ledighet av familjeskäl eller försäkringssystem varierar fortfarande. Dessutom stärks kvinnans roll som primär vårdare genom otillräckliga möjligheter och incitament för män att ta ledigt, vilket har negativa effekter på kvinnornas sysselsättning.

Det finns också ökade möjligheter till flexibilitet i arbetets organisation i digitala miljöer och när flera jobb kan kombineras i delningsekonomin. Vidare kan flexibla arbetsarrangemang bidra till en bättre balans mellan arbete och privatliv genom att både förvärvsarbetande och företag kan anpassa arbetstider och arbetsmönster till sina behov.

- a. Jämställdhet på arbetsmarknaden och i utbildningen måste gynnas, lika behandling ska garanteras på alla områden, även när det gäller lön, hindren för kvinnors arbetsmarknadsdeltagande undanröjas och en segregerad arbetsmarknad förebyggas.**
- b. Alla föräldrar och personer med vårdansvar ska ha möjlighet att ta ledigt för att ta hand om barn och andra närstående med vårdbehov, och omsorg ska erbjudas¹. Ett jämnt ledighetsuttag mellan könen ska uppmuntras, t.ex. genom betald föräldraledighet för både män och kvinnor.**
- c. Flexibla arbetsarrangemang, även när det gäller arbetstider, ska erbjudas, efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare, och uppmuntras med hänsyn till både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov.**

¹ Se principerna 17 och 18.

Artikel 33 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: *För att kunna förena familjeliv och yrkesliv har varje arbetstagare rätt till skydd mot uppsägning på varje grund som står i samband med moderskap samt rätt till betald mödraledighet och till föräldraledighet efter ett barns födelse eller adoption.*

Enligt artikel 153 ska unionen anta minimikrav samt understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet när det gäller arbetsmiljö, arbetsvillkor och jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen.

Artikel 24 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: *Jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön. Principen om jämställdhet utgör inget hinder för att behålla eller besluta om åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet.*

Enligt artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen ska unionen bekämpa social utestängning och diskriminering. Vidare ska unionen enligt artikel 8 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt undanröja bristande jämställdhet och främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Enligt artikel 19 i samma fördrag får unionen vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Enligt artikel 153 i samma fördrag ska unionen anta minimikrav samt understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet när det gäller integrering av personer som står utanför arbetsmarknaden och jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen.

6. Lika möjligheter

Diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning är förbjudet i hela unionen. Vissa grupper har dock svårt att komma in på arbetsmarknaden. Framför allt är tredjelandsmedborgare och etniska minoriteter underrepresenterade på arbetsmarknaden och löper större risk att drabbas av fattigdom och social utestängning. Det är viktigt att ta itu med de problem som hindrar dem från att delta på arbetsmarknaden. Det kan handla om språkbarriärer eller problem med erkännande av kompetens och kvalifikationer. När det gäller diskriminering på grund av nationalitet eller etniskt ursprung visar erfarenheterna från arbetet ute på fältet att arbetsgivare saknar kunskap om icke-diskriminerande rekrytering och att diskriminerade människor saknar kunskap om sina rättigheter.

Att stödja deras deltagande på arbetsmarknaden är grundläggande för att skapa lika möjligheter och blir ekonomiskt nödvändigt när arbetskraften blir allt äldre.

a. De underrepresenterade gruppernas deltagande på arbetsmarknaden ska stärkas, lika behandling garanteras på alla områden, inklusive genom upplysning, och diskriminering motarbetas.

Artikel 21 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: *All diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning ska vara förbjuden.*

Enligt artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen ska unionen bekämpa social utestängning och diskriminering. Vidare ska unionen enligt artikel 8 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt undanröja bristande jämställdhet och främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Enligt artikel 19 i samma fördrag får unionen vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Enligt artikel 153 i samma fördrag ska unionen anta minimikrav samt understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet när det gäller integrering av personer som står utanför arbetsmarknaden och jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen.

KAPITEL II: Rättvisa arbetsvillkor

7. Anställningsvillkor

Vid nya flexibla anställningsformer måste extra uppmärksamhet ägnas arbetets art, omfattning och varaktighet för att man ska kunna fastställa vem som är arbetsgivare och vilket socialt skydd anställningen medför samt för att undvika att möjligheterna till provanställning missbrukas. Decentraliserade, egenorganiserade arbetsformer kan göra arbetstagaren mer självständig och stimulera näringslivets utveckling, men också leda till sämre medvetenhet om rättigheter och otydliga informationskrav för arbetsgivarna. Befintliga EU-bestämmelser om att arbetstagare måste informeras om anställningsvillkoren gäller inte från anställningens början och blir allt svårare att tillämpa i dagens företagsmodeller som blir allt mer internationella, mobila, digitala och centraliserade. Komplicerade, kostsamma och osäkra regelverk om uppsägning vid tillsvidareanställning gör att företagen tvekar att rekrytera, och leder också till att gällande regler tillämpas olika.

- a. Alla arbetstagare ska före anställning informeras skriftligen om de rättigheter och skyldigheter de har till följd av anställningen.***
- b. Om arbetstagaren provanställs ska provanställningsperioden vara av rimlig längd och arbetstagaren ska före provanställningen informeras om villkoren för denna.***
- c. En uppsägning ska motiveras och föregås av en rimlig uppsägningstid. Rimlig ersättning ska betalas vid uppsägning och det ska vara möjligt att snabbt och effektivt överklaga till ett opartiskt tvistlösningssystem.***

Artikel 30 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: *Varje arbetstagare har rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund, i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis.*

Enligt artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen anta direktiv om minimikrav samt understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet på området arbetsvillkor och skydd för arbetstagarna då deras anställningsavtal slutar gälla.

8. Lön

Minimilöner på lämplig nivå ger arbetstagarna och deras familjer en rimlig levnadsstandard samt motverkar ojämlikhet och fattigdom bland förvärvsarbetande. Med en bred täckning undviks snedvridningar som leder till en tudelad arbetsmarknad. En förutsägbar löneutveckling är viktig för ett stabilt företagsklimat. Minimilönerna bör ligga på en nivå som ger lågutbildade en chans att få jobb och som gör det lönsamt för arbetslösa och personer som står utanför arbetskraften att börja arbeta. En löneutveckling som följer produktiviteten har visat sig vara avgörande för konkurrenskraften, särskilt inom euroområdet.

- a. Alla arbetstagare ska få skälig lön och därmed rimlig levnadsstandard. Minimilöner ska fastställas på ett öppet och förutsägbart sätt så att tillgången till sysselsättning och motivationen att söka arbete bibehålls. Löneutvecklingen ska följa produktivitetsutvecklingen, i samråd med arbetsmarknadens parter och i överensstämmelse med nationell praxis.***

9. Arbetsmiljö

Nya utmaningar när det gäller arbetsmiljön har uppkommit mot bakgrund av mer instabila anställningsformer, nya arbetsmönster och en åldrande arbetskraft. Ett viktigt sätt att minska otryggheten i arbetslivet, sänka de sociala kostnaderna och förbättra företagens produktivitet är att garantera skydd mot arbetsskador och ohälsa på arbetsplatsen för alla arbetstagare, oavsett anställningsform, och att ta itu med gråzoner, t.ex. fiktivt egenföretagande där egenföretagaren är i beroendeställning. Ökade insatser för återintegrering och rehabilitering kräver att arbetsgivarna är mer involverade i omskolning och anpassning av arbetsplatsen. Det kan dock vara svårt för små företag att vidta förebyggande och korrigerande åtgärder.

- a. En lämplig skyddsnivå när det gäller alla risker som kan uppstå på arbetsplatsen, med stöd för genomförandet, särskilt i mycket små och små företag, ska garanteras.***

Artikel 31 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: *Varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.*

Enligt artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt får unionen anta direktiv om minimikrav samt understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet för att förbättra arbetsmiljön och skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

10. Dialogen mellan arbetsmarknadens parter och arbetstagarnas inflytande

En väl fungerande dialog mellan arbetsmarknadens parter kräver att dessa är självständiga och representativa, och kan ingå kollektivavtal. Det minskande antalet organisationer och den minskade representationen innebär att arbetsmarknadens parter måste vidareutveckla sin förmåga att ingå i en bättre fungerande och effektiv dialog. Att arbetsmarknadens parter involveras både på EU-nivå och nationell nivå är mycket viktigt för att utformningen och genomförandet av den ekonomiska och sociala politiken ska lyckas. Detta gäller också insatserna för att skydda sysselsättningen när konjunkturen går ned. Dessutom har nya former av arbetsorganisation, bland annat i tjänstesektorn och den digitala ekonomin, medfört att arbetstagarnas inflytande varierar och att det är mer komplicerat att informera och samråda.

- a. Arbetsmarknadens parter ska rådfrågas vid utformningen och genomförandet av sysselsättnings- och socialpolitiska strategier. De ska uppmuntras att utarbeta kollektivavtal i frågor som är relevanta för dem, med respekt för nationell praxis samt parternas självständighet och rätt till kollektiva åtgärder.**
- b. Information och samråd ska garanteras alla arbetstagare, även de som arbetar digitalt eller gränsöverskridande, eller deras representanter i god tid, särskilt när det handlar om kollektiva uppsägningar samt överlåtelse, omstruktureringar och sammanslagningar av företag.**

Artiklarna 12 och 27 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: Var och en har rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet på alla nivåer, särskilt på det politiska, fackliga och medborgerliga området, vilket innebär rätten för var och en att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen. Arbetstagarna eller deras representanter ska på lämpliga nivåer garanteras rätt till information och samråd vid lämplig tidpunkt, i de fall och på de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis.

Artikel 28 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: Arbetstagare och arbetsgivare, eller deras respektive organisationer, har i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis rätt att förhandla och ingå kollektivavtal på lämpliga nivåer och att i händelse av intressekonflikter tillgripa kollektiva åtgärder för att försvara sina intressen, inbegripet strejk.

Enligt artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen och medlemsstaterna ha som mål att främja en dialog mellan arbetsmarknadens parter. Enligt artikel 152 i samma fördrag ska unionen erkänna och främja arbetsmarknadsparternas betydelse och underlätta dialogen mellan dem. Enligt artikel 153 i samma fördrag ska unionen anta minimikrav samt understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet på området information till och samråd med arbetstagarna samt företrädande och kollektivt tillvaratagande av arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen. Enligt artikel 154 och 155 i samma fördrag ska arbetsmarknadens parter medverka i lagstiftningsprocessen.

KAPITEL III: TILLRÄCKLIG OCH HÅLLBAR SOCIAL TRYGGHET

11. Samordning av sociala förmåner och tjänster

I vissa fall kan det vara svårt för människor att få det stöd de behöver, eftersom det finns många olika förmåner och tjänster, myndigheter och ansökningsmöjligheter. Utan samordning av förmåner och tjänster blir det svårare att motverka fattigdom och integrera människor i samhället och på arbetsmarknaden. En samordning av sociala förmåner, aktiva arbetsmarknadsåtgärder och sociala tjänster är avgörande för att ett effektivt stöd ska kunna ges. Samordningen kan röra rättigheter och omfattning, samordnade erbjudanden om stöd och rätten att behålla vissa förmåner när man återupptar arbetet eller egenföretagandet. Bättre samordning av förmåner och tjänster kan göra det sociala skyddet mer kostnadseffektivt.

- a. Sociala förmåner och tjänster ska i möjligaste mån samordnas så att dessa åtgärder harmoniseras och blir verksamma, och så att samhälls- och arbetsmarknadsintegrationen underlättas.**

Artikel 34 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: *Unionen erkänner och respekterar rätten till tillgång till social trygghet och sociala förmåner.*

Enligt artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen och medlemsstaterna ha som mål att åstadkomma ett fullgott socialt skydd och bekämpa social utslagning. Enligt artikel 153 i samma fördrag ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom områdena social trygghet och socialt skydd för arbetstagarna, modernisering av systemen för socialt skydd och integrering av personer som står utanför arbetsmarknaden.

12. Vård och sjukförmåner

Den åldrande befolkningen och höga vårdkostnader ökar behovet av ekonomiskt hållbara vårdsystem och kapaciteten att erbjuda alla fullgod vård. Höga vårdkostnader i relation till inkomsten eller alltför långa väntetider har visat sig avgörande för tillgången till sjukvård. Det krävs ökade insatser för att förbättra stresståligheten, effektiviteten och ändamålsenligheten i vårdsystemen för att garantera allmän tillgång till högkvalitativ vård och samtidigt se till att vårdsystemen är ekonomiskt hållbara genom att satsa på kostnadseffektiv vård, friskvård och sjukdomsförebyggande åtgärder. Detta kan förbättra vårdsystemens förmåga att hantera utmaningar. Om allmän tillgång till vård garanteras och vårdorättvisor undanröjs, stärks den sociala sammanhållningen och ekonomin förbättras.

Reglerna för sjukförmåner och betald sjukledighet varierar avsevärt när det gäller väntetid, längd, ersättningsnivåer och kontroller. Att ha en rimlig miniminivå på ersättningsnivåerna i sjukförmånerna och uppmuntra rehabilitering och återintegrering, och samtidigt upprätthålla den ekonomiska hållbarheten i systemen fortsätter att vara en utmaning.

- a. Alla ska i rätt tid kunna få förebyggande vård och medicinsk behandling av hög kvalitet, och vårdbehovet ska inte leda till fattigdom eller ekonomiska svårigheter.**
- b. Vårdsystemen ska gynna kostnadseffektiv vård, medan friskvården och den sjukdomsförebyggande verksamheten stärks, så att vårdsystemens stresstålighet och ekonomiska hållbarhet förbättras.**
- c. Alla arbetstagare ska, oberoende av anställningsform, garanteras betald sjukledighet vid sjukdom. Egenföretagare ska uppmuntras att vara med i försäkringssystemen. Effektiv återintegrering och rehabilitering ska uppmuntras så att arbetet snabbt kan återupptas.**

Artikel 35 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: Var och en har rätt till tillgång till förebyggande hälsovård och till medicinsk vård på de villkor som fastställs i nationell lagstiftning och praxis. En hög nivå av skydd för människors hälsa ska säkerställas vid utformning och genomförande av all unionspolitik och alla unionsåtgärder. Artikel 34 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: Unionen erkänner och respekterar rätten till tillgång till social trygghet [...] i sådana fall som [...] sjukdom [...].

Enligt artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen och medlemsstaterna ha som mål att åstadkomma ett fullgott socialt skydd. Enligt artikel 153 i samma fördrag ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom områdena social trygghet och socialt skydd för arbetstagarna och modernisering av systemen för socialt skydd.

Enligt artikel 168 i samma fördrag ska en hög nivå av skydd för människors hälsa säkerställas vid utformning och genomförande av all unionspolitik och alla unionsåtgärder.

13. Pensioner

Stigande livslängd och en krympande befolkning i arbetsför ålder ställer oss inför två utmaningar: pensionssystemet måste vara ekonomiskt hållbart och pensionerna ska ligga på en rimlig nivå. Att koppla den lagstadgade pensionsåldern till den förväntade livslängden och att minska klyftan mellan faktisk och lagstadgad pensionsålder, genom att undvika att människor lämnar arbetsmarknaden i förtid, är viktigt för att kunna förena långsiktigt hållbara offentliga finanser med bibehållen rättvisa mellan generationerna.

Otillräckliga pensioner är ännu en utmaning i flera medlemsstater. I de flesta länder finns en stor pensionsklyfta mellan kvinnor och män, eftersom kvinnornas lägre inkomster och avbrott i yrkeslivet leder till lägre pensionsinbetalningar och slutligen lägre pension.

Egenföretagare och personer med atypiskt arbete löper också större risk att få otillräcklig pension och omfattas i mindre utsträckning av tjänstepensioner.

- a. Pensionerna ska ge alla människor en rimlig levnadsstandard efter pensioneringen. Åtgärder ska vidtas för att undanröja pensionsklyftan, t.ex. genom att vårdperioder kan tillgodoräknas. Egenföretagare ska utifrån nationella förhållanden uppmuntras att vara med i pensionssystemen.**
- b. Pensionssystemen ska sträva efter hållbarhet och tillräckliga pensioner i framtiden genom att sörja för en bred avgiftsbas, koppla den lagstadgade pensionsåldern till den förväntade livslängden och minska skillnaden mellan faktisk och lagstadgad pensionsålder genom att undvika att människor lämnar arbetsmarknaden i förtid.**

Artikel 34 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: *Unionen erkänner och respekterar rätten till tillgång till social trygghet [...] i sådana fall som [...] ålderdom samt rätten till socialt stöd [...] för alla dem som saknar tillräckliga medel.*

Enligt artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen och medlemsstaterna ha som mål att åstadkomma ett fullgott socialt skydd och bekämpa social utslagning. Enligt artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom områdena social trygghet och socialt skydd för arbetstagarna, kampen mot social utslagning och modernisering av systemen för socialt skydd.

14. Arbetslöshetsförmåner

Effektiva arbetslöshetsförmåner gör det möjligt att söka jobb och förbättrar kompetensmatchningen. De ger också ekonomisk trygghet vid arbetslöshet, förebygger fattigdom och medger en automatisk stabilisering vid nedgångar i konjunkturen. I vissa fall är kriterierna för arbetslöshetsförmånerna så strikta att många inte har rätt till arbetslöshetsförmåner. I vissa medlemsstater är förmånsperioderna samt förutsättningarna för arbetssökande och deltagandet i aktiva arbetsmarknadsåtgärder bekymmersamma frågor.

- a. Insatser till stöd för arbetslösa ska inbegripa krav på aktivt arbetssökande och deltagande i aktiva arbetsmarknadsåtgärder i kombination med rimliga arbetslöshetsförmåner. Förmånsperioderna ska ge tillräckligt lång tid för arbetssökande och samtidigt bevara den arbetslöses motivation att komma tillbaka i arbete²**

² Se princip 3.

Artikel 34 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: *Unionen erkänner och respekterar rätten till tillgång till social trygghet [...] vid arbetslöshet [...].*

Enligt artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen och medlemsstaterna ha som mål att åstadkomma ett fullgott socialt skydd och bekämpa social utslagning. Enligt artikel 153 i samma fördrag ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom områdena social trygghet och socialt skydd för arbetstagarna, kampen mot social utslagning och modernisering av systemen för socialt skydd.

15. Minimiinkomst

I många, dock inte alla medlemsstater, finns det en minimiinkomst för personer som drabbats eller som riskerar att drabbas av fattigdom eller som saknar medel för sitt uppehälle. Emellertid finns för närvarande flera utmaningar: otillräckliga förmånsnivåer som gör det omöjligt för mottagarna att ta sig ur fattigdom, låg omfattning och komplicerade regler som gör att minimiinkomststödet inte når de behövande. För personer i arbetsför ålder kan en svag koppling till aktiva arbetsmarknadsåtgärder och sociala tjänster samt bibehållna förmåner när man kommer tillbaka in på arbetsmarknaden leda till en bidragsfälla och negativa arbetsincitament. Om samordningen brister mellan arbetslöshets- och minimiinkomstförmånerna blir inkomsttryggheten otillräcklig för dem som uttömt sina arbetslöshetsförmåner. För äldre personer räcker i de flesta av medlemsstaterna minimiinkomststödet inte till för att personer utan andra tillgångar ska slippa fattigdom.

- a. De som saknar tillräckliga tillgångar för en rimlig levnadsstandard ska få tillräckliga minimiinkomstförmåner. För personer i arbetsför ålder ska dessa förmåner kopplas till krav på deltagande i aktiva arbetsmarknadsåtgärder som gör det lättare att komma tillbaka in på arbetsmarknaden.***

Artikel 34 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: *I syfte att bekämpa social utestängning och fattigdom ska unionen erkänna och respektera rätten till socialt stöd och till stöd till boendet som [...] är avsedda att trygga en värdig tillvaro för alla dem som saknar tillräckliga medel.*

Enligt artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen och medlemsstaterna ha som mål att bekämpa social utslagning.

Enligt artikel 153 i samma fördrag ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom kampen mot social utslagning och integrering av personer som står utanför arbetsmarknaden.

16. Funktionshinder

Personer med funktionsnedsättning löper mycket större risk att drabbas av fattigdom och social utestängning än befolkningen i allmänhet. De ställs inför problem med tillgänglighet på arbetsplatsen, diskriminering och negativa skatte- och förmånsincitament. Förmåner för personer med funktionsnedsättning kan vara utformade så att de leder till en bidragsfälla, t.ex. om förmånerna dras in helt så snart som personen kommer i arbete (igen). Omfattningen av tillgängligt stöd kan också påverka möjligheterna att delta på arbetsmarknaden och i samhället.

- a. *Personer med funktionsnedsättning ska ha tillgång till möjliggörande tjänster och en grundläggande inkomsttrygghet som ger en rimlig levnadsstandard. Förmånsvillkoren ska inte skapa hinder för arbete.***

Artikel 26 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: *Unionen erkänner och respekterar rätten för personer med funktionshinder att få del av åtgärder som syftar till att säkerställa deras oberoende, sociala och yrkesmässiga integrering och deltagande i samhällslivet.*

Enligt artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen och medlemsstaterna ha som mål att åstadkomma ett fullgott socialt skydd och bekämpa social utslagning. Enligt artikel 153 i samma fördrag ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom områdena social trygghet och socialt skydd för arbetstagarna, kampen mot social utslagning och modernisering av systemen för socialt skydd.

17. Långvarig vård och omsorg

En åldrande befolkning, förändringar i familjestrukturerna och kvinnors ökade deltagande på arbetsmarknaden bidrar till en ökad efterfrågan på långvarig vård och omsorg. Anhörigvårdare, vanligen kvinnor, träder in när det saknas institutionell vård eller när denna är för dyr. Formell vård i hemmet, som ofta föredras av många vårdmottagare och deras anhöriga, finns fortfarande inte i tillräcklig utsträckning, vilket ofta innebär att anhörigvård är det enda alternativet för många familjer som drabbas hårt ekonomiskt. För att alla som behöver ska få långvarig vård och omsorg och för att systemen ska fortsätta vara ekonomiskt hållbara krävs det ökade insatser för att se till att långvarig vård och omsorg tillhandahålls och finansieras på ett bättre sätt.

- a. *Kvalitativ långsiktig vård och omsorg, inbegripet vård och omsorg i hemmet, ska tillhandahållas till rimlig kostnad och av kvalificerad personal.***
- b. *Tillhandahållandet av långvarig vård och omsorg och dess finansiering ska förbättras, så att tillgången till lämplig vård och omsorg tryggas på ett ekonomiskt hållbart sätt.***

Artikel 34 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: *Unionen erkänner och respekterar rätten till tillgång till social trygghet och sociala förmåner som garanterar skydd i sådana fall som [...] omsorgsbehov.*

Enligt artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen och medlemsstaterna ha som mål att åstadkomma ett fullgott socialt skydd. Enligt artikel 153 i samma fördrag ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom områdena social trygghet och socialt skydd för arbetstagarna och modernisering av systemen för socialt skydd.

18. Barnomsorg

I barnomsorgen förbättras barnens kognitiva och sociala utveckling – detta gäller särskilt de som växer upp i mindre gynnade hushåll – och utsikterna för utbildning och arbete senare i livet förbättras. Barnomsorgen är även viktig för balansen mellan arbete och privatliv, och gör det lättare för föräldrar, särskilt kvinnor, att arbeta. Det finns dock fortfarande stora problem med tillgången till platser, höga avgifter och kvaliteten, vilket bromsar barnens utveckling. Att se till att barn från en mindre gynnad bakgrund får barnomsorg är fortfarande en utmaning.

- a. *Alla barn ska ha rätt till kvalitativ barnomsorg med kvalificerad personal till rimlig kostnad.***
- b. *Åtgärder ska vidtas i ett tidigt skede och man bör arbeta förebyggande för att motverka barnfattigdom, vilket inbegriper särskilda åtgärder för att underlätta för barn från en mindre gynnad bakgrund att få barnomsorg.***

Artikel 24 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: *Barn har rätt till det skydd och den omvårdnad som behövs för deras välfärd.*

Enligt artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen och medlemsstaterna ha som mål att åstadkomma ett fullgott socialt skydd. Enligt artikel 153 i samma fördrag ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom områdena social trygghet och socialt skydd för arbetstagarna, kampen mot social utslagning och modernisering av systemen för socialt skydd.

19. Bostäder

Bristen på lämpliga bostäder och otrygga boendeförhållanden fortsätter vara ett stort problem i hela EU. Detta leder till ökat ekonomiskt risktagande, avhysningar, hyresskulder och försenade amorteringar och i värsta fall hemlöshet. Ett begränsat utbud av bostäder och snedvridningar på hyresmarknaden bidrar till bostadsbristen. Bristen på lämpliga bostäder fortsätter vara ett hinder för arbetskraftens rörlighet, gör det svårt för unga människor att etablera sig på arbetsmarknaden och hindrar många från att genomföra sina planer och leva ett oberoende liv.

- a. ***Alla som behöver ska få subventionerade bostäder eller bostadsbidrag. Utsatta människor ska skyddas från avhysning och hushåll med låga eller genomsnittliga inkomster ska kunna få stöd vid köp av bostad.***
- b. ***Hemlösa ska erbjudas boende och sättas i kontakt med andra sociala tjänster som kan underlätta integreringen i samhället.***

Artikel 34 i stadgan om de grundläggande rättigheterna: *I syfte att bekämpa social utestängning och fattigdom ska unionen erkänna och respektera rätten till [...] stöd till boendet som [...] är [avsett] att trygga en värdig tillvaro för alla dem som saknar tillräckliga medel.*

Enligt artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen och medlemsstaterna ha som mål att bekämpa social utslagning. Enligt artikel 153 i samma fördrag ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom kampen mot social utslagning.

20. Väsentliga tjänster

Väsentliga tjänster, t.ex. elektronisk kommunikation, transporter, energi (t.ex. el och värme) och ekonomisk service (t.ex. bankkonton), som gör det möjligt för människor att vara fullt inkluderade i samhället och ha tillgång till arbete på lika villkor, finns inte alltid och alla har inte alltid tillgång till dem. Höga priser, bristande infrastruktur och bristfällig tillgänglighet för personer med funktionsnedsättningar kan vara orsaker till att alla inte har tillgång till väsentliga tjänster.

- a. ***Alla ska ha tillgång till väsentliga tjänster, inklusive elektronisk kommunikation, energi, transporter och ekonomisk service. Åtgärder för att underlätta tillgången till väsentliga tjänster ska vidtas för alla som behöver.***

Enligt artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen och medlemsstaterna ha som mål att åstadkomma ett fullgott socialt skydd och bekämpa social utslagning.