

REKOMMENDATIONER

KOMMISSIONENS REKOMMENDATION (EU) 2017/761

av den 26 april 2017

om den europeiska pelaren för sociala rättigheter

EUROPEISKA KOMMISSIONEN UTFÄRDAR DENNA REKOMMENDATION

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 292, och

av följande skäl:

- (1) Enligt artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen har unionen bl.a. som mål att främja folkens välfärd och verka för en hållbar utveckling i EU som bygger på en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas. Den ska bekämpa social utestängning och diskriminering, främja social rättvisa och socialt skydd, jämställdhet mellan kvinnor och män, solidaritet mellan generationerna och skydd av barnets rättigheter.
- (2) Enligt artikel 9 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen vid fastställandet och genomförandet av sin politik och verksamhet beakta de krav som är förknippade med främjandet av hög sysselsättning, garantier för ett fullgott socialt skydd, kampen mot social utestängning samt en hög utbildningsnivå och en hög hälsoskyddsnivå för människor.
- (3) Enligt artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen och medlemsstaterna, under beaktande av sådana grundläggande sociala rättigheter som anges i den europeiska sociala stadgan, som undertecknades i Turin den 18 oktober 1961, och i 1989 års gemenskapsstadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, ha som mål att främja sysselsättningen, att förbättra levnads- och arbetsvillkor och därigenom möjliggöra en harmonisering samtidigt som förbättringarna bibehålls, att åstadkomma ett fullgott socialt skydd, en dialog mellan arbetsmarknadens parter och en utveckling av de mänskliga resurserna för att möjliggöra en varaktigt hög sysselsättning samt att bekämpa social utestängning.
- (4) Enligt artikel 152 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen erkänna och främja arbetsmarknadsparternas betydelse på unionsnivå och därvid ta hänsyn till skillnaderna i de nationella systemen. Den ska underlätta dialogen mellan dem med respekt för deras oberoende.
- (5) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, vilken ursprungligen antogs vid Europeiska rådets möte i Nice den 7 december 2000, slår vakt om och främjar ett antal grundsatser som är betydelsefulla för den europeiska sociala modellen. Bestämmelserna i stadgan riktar sig, med beaktande av subsidiaritetsprincipen, till unionens institutioner, organ och byråer samt till medlemsstaterna endast när de tillämpar unionsrätten.
- (6) I fördraget om Europeiska unionens funktionssätt finns bestämmelser om unionens befogenheter när det gäller bl.a. fri rörlighet för arbetstagare (artiklarna 45–48), etableringsfrihet (artiklarna 49–55), socialpolitik (artiklarna 151–161), främjandet av dialogen mellan arbetsmarknadens parter (artikel 154), inklusive avtal ingångna och genomförda på unionsnivå (artikel 155), lika lön för kvinnor och män för lika arbete (artikel 157), bidrag till utvecklingen av utbildning och yrkesutbildning av god kvalitet (artiklarna 165 och 166), unionsinsatser som kompletterar den nationella politiken och främjar samarbete på folkhälsoområdet (artikel 168), ekonomisk, social och territoriell sammanhållning (artiklarna 174–178), utarbetandet av allmänna riktlinjer för den ekonomiska politiken, liksom övervakning av att de genomförs (artikel 121), utarbetandet av sysselsättningsriktlinjer, liksom granskningen av att de genomförs (artikel 148) och allmänt sett tillnärmningen av lagstiftning (artiklarna 114–117).

- (7) Europaparlamentet efterfrågade en stabil europeisk pelare för sociala rättigheter som stärker sociala rättigheter och inverkar positivt på människors liv på kort och medellång sikt och möjliggör stöd för EU-integrationen under 2000-talet ⁽¹⁾. Europeiska rådet betonade att åtgärder mot ekonomisk och social otrygghet bör prioriteras och uppmanade till att skapa en lovande framtid för alla, värna vårt sätt att leva och ge ungdomar bättre möjligheter ⁽²⁾. Ledarna för 27 medlemsstater och för Europeiska rådet, Europaparlamentet och Europeiska kommissionen åtog sig att verka för ett socialt EU i Romagendan. Åtagandet bygger på principerna om hållbar tillväxt och främjande av såväl ekonomiska och sociala framsteg som sammanhållning och konvergens, samt att därvid slå vakt om den inre marknadens integritet ⁽³⁾. Arbetsmarknadsparterna har åtagit sig att fortsatt bidra till ett EU som ger resultat till arbetstagare och företag ⁽⁴⁾.
- (8) Parallellt med arbetet under de senaste årtiondena på att färdigställa den inre marknaden har stadiga sociala landvinningar gjorts som lett till framgångar inom fri rörlighet, levnads- och arbetsvillkor, jämställdhet, hälsa och säkerhet på arbetet, social trygghet samt utbildning. När euron infördes fick unionen en stabil gemensam valuta som nu används av 340 miljoner medborgare i 19 medlemsstater, gör deras vardag enklare och skyddar dem mot finansiell instabilitet. Unionen har också vuxit väsentligt, vilket gett större ekonomiska möjligheter och drivit på de sociala framstegen i hela unionen.
- (9) Arbetsmarknader och samhällen utvecklas snabbt i takt med att nya möjligheter och nya utmaningar uppstår till följd av globaliseringen, den digitala revolutionen, förändringar i arbetsmönster och i samhälls- och befolkningsutveckling. Utmaningarna, t.ex. påfallande ojämlikhet, långtids- och ungdomsarbetslöshet eller solidaritet mellan generationerna, är ofta likartade från en medlemsstat till nästa men varierar i grad.
- (10) EU har visat sin beslutsamhet att bemästra den finansiella och ekonomiska krisen; unionens ekonomi är nu stabilare med en tidigare aldrig nådd sysselsättningsgrad och stadigt sjunkande arbetslöshet. Men de sociala konsekvenserna av krisen har varit omfattande – från ungdoms- och långtidsarbetslöshet till fattigdomsrisk – och åtgärder mot dessa konsekvenser måste nu prioriteras.
- (11) I stor utsträckning förorsakas utmaningar såsom sysselsättning och sociala frågor av EU:s tämligen blygsamma tillväxt, vilken beror på outnyttjad potential när det gäller deltagande i arbetslivet och produktiviteten. Ekonomiska och sociala framsteg samspelar, och inrättandet av en europeisk pelare för sociala rättigheter bör vara en del av bredare ansträngningar att bygga en inkluderande och hållbar tillväxtmodell genom att stärka konkurrenskraften och göra EU till ett ställe där det är bättre att investera, skapa arbetstillfällen och främja social sammanhållning.
- (12) Målet för den europeiska pelaren för sociala rättigheter är att tjäna som vägledning för sysselsättningsinsatser och sociala insatser inriktade på nuvarande och kommande utmaningar och på att nå effektiva resultat som fyller människors grundläggande behov och säkerställer att sociala rättigheter lagstadgas och genomförs bättre.
- (13) Bättre fokus på sysselsättning och sociala resultat är särskilt viktigt för att öka motståndskraften och fördjupa den ekonomiska och monetära unionen. Av den anledningen är den europeiska pelaren för sociala rättigheter främst avsedd för euroområdet, men den kan tillämpas i alla medlemsstater som önskar delta.
- (14) Den europeiska pelaren för sociala rättigheter omfattar principer och rättigheter som är grundläggande för rättvisa och välfungerande arbetsmarknader och trygghetssystem i 2000-talets EU. Vissa rättigheter som redan finns i unionens regelverk befästs. Nya principer inriktade på utmaningar förorsakade av samhällsutvecklingen eller tekniska och ekonomiska förändringar har lagts till.
- (15) Principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter gäller unionsmedborgare och tredjelandsmedborgare som är lagligt bosatta. När en princip hänvisar till arbetstagare gäller den alla anställda, oberoende av anställningens villkor, form och varaktighet.

⁽¹⁾ Europaparlamentets resolution av den 19 januari 2017 om en europeisk pelare för sociala rättigheter (2016/2095[INI]).

⁽²⁾ Bratislavaförklaringen av den 16 september 2016.

⁽³⁾ Romförklaringen av den 25 mars 2017.

⁽⁴⁾ Arbetsmarknadsparternas gemensamma uttalande av den 24 mars 2017.

- (16) Den europeiska pelaren för sociala rättigheter får inte hindra medlemsstaterna eller deras arbetsmarknadsparter från att fastställa ambitiösare standarder. I synnerhet får ingen bestämmelse i den europeiska pelaren för sociala rättigheter tolkas som att den inskränker eller inkräktar på de rättigheter och principer som inom respektive tillämpningsområde erkänns i unionsrätten eller internationell rätt och i de internationella konventioner i vilka unionen eller samtliga medlemsstater är parter, inklusive den europeiska sociala stadgan, som undertecknades i Turin den 18 oktober 1961, och relevanta konventioner och rekommendationer från Internationella arbetsorganisationen.
- (17) Resultat för den europeiska pelaren om sociala rättigheter är ett gemensamt åtagande och ansvar för unionen, medlemsstaterna och arbetsmarknadsparterna. De principer och rättigheter som fastställs i den europeiska pelaren för sociala rättigheter bör genomföras både på unionsnivå och på medlemsstatsnivå inom vars och ens behörighetsområde och i enlighet med subsidiaritetsprincipen.
- (18) På unionsnivå leder den europeiska pelaren för sociala rättigheter inte till att unionens befogenheter såsom definierade i fördragen utökas. Den bör genomföras inom gränserna för de befogenheterna.
- (19) På medlemsstatsnivå respekterar pelaren mångfalden hos de europeiska folkens kultur och traditioner samt medlemsstaternas nationella identitet och organisering av de offentliga myndigheterna på nationell, regional och lokal nivå. I synnerhet påverkar inrättandet av pelaren inte medlemsstaternas erkända rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina system för social trygghet och får heller inte påverka den finansiella jämvikten i dessa.
- (20) Den sociala dialogen spelar en central roll i arbetet med att stärka såväl sociala rättigheter som hållbar och inkluderande tillväxt. Inom ramen för sitt oberoende och rätten till kollektiva åtgärder har arbetsmarknadsparterna på alla nivåer en avgörande funktion att fylla vid beredningen och genomförandet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

HÄRIGENOM REKOMMENDERAS

EUROPEISKA PELAREN FÖR SOCIALA RÄTTIGHETER

KAPITEL I

Lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden

1. Utbildning och livslångt lärande

Var och en har rätt till god, inkluderande utbildning och livslångt lärande för att bibehålla och tillägna sig färdigheter som tillåter att man deltar fullt ut i samhället och framgångsrikt klarar övergångar i arbetslivet.

2. Jämställdhet

- a) Lika behandling och lika möjligheter för kvinnor och män måste säkerställas och främjas på alla områden, även när det gäller deltagande på arbetsmarknaden, anställningsvillkor och karriärutveckling.
- b) Kvinnor och män har rätt till lika lön för likvärdigt arbete.

3. Lika möjligheter

Oberoende av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, ålder eller sexuell läggning har var och en rätt till lika behandling och lika möjligheter när det gäller anställning, socialt skydd, utbildning och tillgång till varor och tjänster som erbjuds allmänheten. Lika möjligheter för underrepresenterade grupper ska främjas.

4. Aktiva arbetsmarknadsåtgärder

- a) Var och en har rätt att få individanpassat stöd i rätt tid för att förbättra sina utsikter till anställning eller egenföretagande. I detta ingår rätten att få hjälp med att söka arbete, utbilda eller omskola sig. Var och en har rätt att överföra intjänade socialförsäkrings- eller utbildningsrättigheter vid övergången mellan olika anställningar.
- b) Unga människor har rätt till fortbildning, lärlingstid, praktik eller ett bra arbetserbjudande inom fyra månader från det att de har blivit arbetslösa eller slutat en utbildning.
- c) Arbetslösa har rätt till individanpassat, kontinuerligt och aktivt stöd. Långtidsarbetslösa har rätt till en ingående, individuell bedömning senast vid 18 månaders arbetslöshet.

KAPITEL II

Rättvisa arbetsvillkor

5. Trygg och anpassningsbar anställning

- a) Oberoende av anställningsförhållandets form och varaktighet har arbetstagare rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till social trygghet och utbildning. Övergång till olika tillsvidareanställningar ska främjas.
- b) I överensstämmelse med lagstiftning och kollektivavtal ska den flexibilitet arbetsgivare behöver för att anpassa sig snabbt till förändringar i ekonomiska förhållanden säkerställas.
- c) Innovativa arbetsformer som säkerställer goda arbetsvillkor ska främjas. Entreprenörskap och egenföretagande ska uppmuntras. Yrkesrörlighet ska underlättas.
- d) Anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förhindras, inklusive genom förbud mot missbruk av atypiska anställningsformer. Eventuella provanställningar ska ha rimlig varaktighet.

6. Lön

- a) Arbetstagare har rätt till en rättvis lön som tillåter en värdig levnadsstandard.
- b) En tillräcklig minimilön ska säkerställas, så att arbetstagaren med familj kan tillgodose sina behov med hänsyn till nationella ekonomiska och sociala förhållanden, samtidigt som tillgången till sysselsättning och incitament att söka arbete upprätthålls. Fattigdom bland förvärvsarbetande ska förhindras.
- c) All lönesättning ska ske genomsynligt och förutsägbart i enlighet med nationell praxis och med respekt för arbetsmarknadsparternas oberoende.

7. Information om anställningsvillkor och skydd i händelse av uppsägning

- a) När anställningen börjar har arbetstagare rätt till skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter i enlighet med anställningsförhållandet, inbegripet om provanställning.
- b) Före eventuell uppsägning har arbetstagare rätt till information om skälen och till en rimlig uppsägningstid. De har rätt att hänvända sig till verksam och opartisk tvistlösning samt, i händelse av omotiverad uppsägning, rätt till omprövning, inklusive lämplig kompensation.

8. Dialog mellan arbetsmarknadsparterna och arbetstagarnas inflytande

- a) Arbetsmarknadsparterna ska höras om utformningen och genomförandet av den ekonomiska politiken och sysselsättnings- och socialpolitiken i enlighet med nationell praxis. De ska uppmuntras att förhandla och sluta kollektivavtal i frågor som är relevanta för dem, samtidigt som deras oberoende och rätt till kollektiva åtgärder respekteras. När det är lämpligt ska avtal slutna mellan arbetsmarknadsparterna genomföras på unions- och medlemsstatsnivå.
- b) Arbetstagare eller deras företrädare har rätt att bli informerade och hörda i god tid om sådant som är relevant för dem, särskilt om överlåtelse, omstrukturering och sammanslagning av företag och om kollektiva uppsägningar.
- c) Stöd till ökad förmåga för arbetsmarknadsparter att främja den sociala dialogen ska uppmuntras.

9. Balans mellan arbete och privatliv

Föräldrar och människor med omsorgsansvar har rätt till lämplig ledighet, flexibla arbetsformer och tillgång till omsorgstjänster. Kvinnor och män ska ha lika tillgång till särskild ledighet för att ta sitt omsorgsansvar, och de ska uppmuntras att använda ledigheten jämlikt.

10. Hälsosam, säker och välanpassad arbetsmiljö samt dataskydd

- a) Arbetstagare har rätt till en hög skyddsnivå för hälsa och säkerhet i arbetet.
- b) Arbetstagare har rätt till en arbetsmiljö som passar deras yrkesverksamhet och som tillåter dem att förlänga sitt deltagande på arbetsmarknaden.
- c) Arbetstagare har rätt till skydd för sina personuppgifter kopplade till anställningen.

KAPITEL III

Social trygghet och social integration

11. Barnomsorg och stöd för barn

- a) Barn har rätt till överkomlig förskoleverksamhet och barnomsorg av god kvalitet.
- b) Barn har rätt att bli skyddade mot fattigdom. Barn från mindre gynnade förhållanden har rätt till särskilda åtgärder som ger dem lika möjligheter.

12. Socialt skydd

Oberoende av anställningsförhållandets form och varaktighet har arbetstagare och, när deras förhållanden är jämförbara, egenföretagare rätt till lämplig social trygghet.

13. Arbetslöshetsförmåner

Arbetslösa har rätt till lämpligt aktiveringsstöd från offentliga arbetsförmedlingar för att komma in på eller tillbaka till arbetsmarknaden och lämpliga arbetslöshetsförmåner under en rimlig tid i enlighet med sina avgiftsinbetalningar och nationella regler för stödberättigande. Förmånerna får inte vara ett negativt incitament för snabb återgång till sysselsättning.

14. Minimiinkomst

Var och en som saknar tillräckliga resurser har rätt till passande minimiinkomstförmåner, som ska säkerställa ett värdigt liv under livets alla skeden, och verklig tillgång till hjälpande varor och tjänster. För dem som kan arbeta bör minimiinkomstförmånen kombineras med incitament att komma in på eller tillbaka till arbetsmarknaden.

15. Åldersinkomst och ålderspension

a) Pensionerade arbetstagare och egenföretagare har rätt till en pension som motsvarar deras avgiftsinbetalningar och som säkerställer en tillräcklig inkomst. Kvinnor och män ska ha lika möjligheter att förvärva pensionsrättigheter.

b) Var och en i hög ålder har rätt till resurser som säkerställer ett värdigt liv.

16. Hälso- och sjukvård

Var och en har rätt att i rätt tid få överkomlig, förebyggande vård och medicinsk behandling av god kvalitet.

17. Inkludering av personer med funktionsnedsättning

Personer med funktionsnedsättning har rätt till inkomststöd som säkerställer ett värdigt liv, tjänster som hjälper dem att delta på arbetsmarknaden och i samhället samt en arbetsmiljö som är anpassad till deras behov.

18. Långvarig vård och omsorg

Var och en har rätt till överkomliga tjänster av god kvalitet inom långvarig vård och omsorg, särskilt hemvård och lokalt förankrad vård.

19. Boende och stöd för hemlösa

a) Subventionerade bostäder och bostadsbidrag ska finnas för dem som behöver det.

b) Utsatta människor har rätt till lämplig hjälp och skydd mot tvångsavhysning.

c) Lämpligt boende och lämpliga tjänster ska erbjudas hemlösa för att främja social inkludering.

20. Väsentliga tjänster

Var och en har rätt till väsentliga tjänster av god kvalitet, inklusive vatten, sanitära anläggningar, energi, transporter, finansiella tjänster och digitala kommunikationer. Stöd för tillgång till sådana tjänster ska finnas för dem som behöver det.

Utfärdad i Bryssel den 26 april 2017.

På kommissionens vägnar

Marianne THYSSEN

Ledamot av kommissionen
