



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 26.4.2017
SWD(2017) 201 final

ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR
Följedokument till

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

En europeisk pelare för sociala rättigheter

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

Innehåll

Inledning	3
Kapitel I – Lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden	6
Utbildning och livslångt lärande	6
Jämställdhet	11
Lika möjligheter	15
Aktiva arbetsmarknadsåtgärder	18
Kapitel II – Rättvisa arbetsvillkor	23
Trygg och anpassningsbar anställning	23
Lön	28
Information om anställningsvillkor och skydd i händelse av uppsägning	31
Dialogen mellan arbetsmarknadens parter och arbetstagarnas inflytande	35
Balans mellan arbete och privatliv	39
En hälsosam, säker och välanpassad arbetsmiljö samt uppgiftsskydd	42
Kapitel III – Social trygghet och social inkludering	46
Barnomsorg och stöd för barn	46
Social trygghet	50
Arbetslöshetsförmåner	54
Minimiinkomst	57
Åldersinkomst och ålderspension	60
Vård	63
Inkludering av personer med funktionsnedsättning	66
Långvarig vård och omsorg	69
Bostäder och stöd för hemlösa	72
Tillgång till väsentliga tjänster	75

Inledning

I den europeiska pelaren för sociala rättigheter fastställs ett antal grundläggande principer och rättigheter som stöder rättvisa och välfungerande arbetsmarknader och välfärdssystem. Tillsammans ingår dessa principer och rättigheter i en målmedveten strävan efter mer framgångsrika ekonomier och mer jämlika och motståndskraftiga samhällen. Målet är att främja en förnyad konvergensprocess mot bättre arbets- och levnadsvillkor i hela EU. I detta sammanhang handlar den europeiska pelaren för sociala rättigheter om att säkerställa nya och mer effektiva rättigheter för medborgarna och att ta itu med framväxande sociala utmaningar och förändringar på arbetsmarknaden, i synnerhet mot bakgrund av de nya anställningsformer som följer av ny teknik och den digitala revolutionen. Dessa principer och rättigheter omfattar områdena sysselsättning, social trygghet, social inkludering, utbildning och lika möjligheter.

Pelaren utgår från redan befintlig lagstiftning på EU-nivå och internationell nivå. I synnerhet bygger pelaren på 1989 års gemenskapsstadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, den europeiska sociala stadgan från 1961, den reviderade europeiska sociala stadgan från 1996 och Europarådets europeiska balk om social trygghet. Principerna tar även hänsyn till relevanta konventioner, rekommendationer och tillhörande protokoll från Internationella arbetsorganisationen (ILO) samt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Samtidigt har EU:s sociala regelverk utvecklats under de 30 senaste åren genom nya bestämmelser i EU-fördragen, antagandet av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, ny lagstiftning och EU-domstolens rättspraxis. På senare tid har antagandet av FN:s mål för hållbar utveckling fram till 2030 inneburit en ny grund för arbetet med att utrota fattigdomen och hantera de ekonomiska, sociala, solidariska och miljömässiga aspekterna på hållbar utveckling på ett balanserat och integrerat sätt.

Detta dokument följer samma struktur som de tre kapitlen i den europeiska pelaren för sociala rättigheter och beskriver varje princip eller rättighet närmare. Var och en av dessa presenteras i tre huvudavsnitt som omfattar det befintliga sociala *regelverket*, en förklaring av dess innehåll och omfattning samt förslag på hur pelaren ska genomföras.

Unionens regelverk

I den första delen av detta dokument anges huvuddragen i unionens sociala regelverk för varje princip eller rättighet med utgångspunkt i de relevanta bestämmelserna i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna tillsammans med en översikt över de lagstiftande befogenheterna och deras begränsningar enligt fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget). Delen avslutas med en genomgång av de befintliga lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder som bidrar till genomförandet av den aktuella principen eller rättigheten.

Detta avsnitt är inte uttömmande utan redogör för de mest relevanta instrumenten, både när det gäller rättsligt bindande åtgärder och rådets eller kommissionens vägledande rekommendationer.

Vid hänvisning till Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna är det dessutom viktigt att komma ihåg att bestämmelserna i denna stadga riktar sig till unionens institutioner, organ och byråer med beaktande av subsidiaritetsprincipen, och till medlemsstaterna endast när de genomför unionsrätten.

Pelarens principer och rättigheter

Pelaren ger en tydligare bild av de principer och rättigheter som ingår i de bindande bestämmelserna i EU-lagstiftningen och gör dem mer begripliga för medborgare och aktörer på alla nivåer. Inom vissa särskilda områden bidrar pelaren dessutom med nya inslag till det befintliga regelverket. Detta förklaras ingående i det andra avsnittet.

De principer och rättigheter som förankras genom pelaren riktar sig till unionsmedborgare och tredjelandsmedborgare som uppehåller sig lagligt i medlemsstaterna, oavsett deras anställningssituation, liksom till offentliga myndigheter och arbetsmarknadens parter.

Genomförande

Med tanke på pelarens rättsliga karaktär är dess principer och rättigheter inte direkt verkställbara, utan de måste omvandlas till särskilda åtgärder och/eller separata lagstiftningsakter på lämplig nivå. Detta förklaras i den tredje delen av detta dokument, som handlar om hur varje princip eller rättighet skulle kunna genomföras effektivt av medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter, vilka har det huvudsakliga ansvaret för att sociala principer och rättigheter tillämpas i praktiken. I detta avsnitt beskrivs även hur unionens åtgärder kan bidra till genomförandet av pelaren.

Den europeiska planeringsterminen, d.v.s. den årliga cykeln för samordning av den ekonomiska politiken, har varit och förblir ett viktigt redskap för att man noga ska kunna övervaka utvecklingen på EU-nivå och medlemsstatsnivå. Genom planeringsterminen främjas riktade reformer utifrån medlemsstaternas specifika särdrag för pelarens samtliga delar – från utbildning och livslångt lärande till aktivt stöd till arbetslösa, löner, barnomsorg, socialt skydd och minimiinkomst eller pensionssystemen och hälso- och sjukvårdssystemen. Analyserna och rekommendationerna för euroområdet och de enskilda länderna kommer att spegla och främja utvecklingen av sociala rättigheter genom att utvärdera, övervaka och jämföra framstegen mot genomförandet av dessa. Benchmarking kommer att utföras successivt för ett begränsat antal områden som är särskilt relevanta för euroområdets funktionssätt, däribland lagstiftningen om anställningsskydd, arbetslöshetsförmåner, minimilöner, minimiinkomst och grundläggande färdigheter.

De europeiska struktur- och investeringsfonderna kommer att stödja genomförandet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter. I synnerhet kommer Europeiska socialfonden och andra viktiga initiativ för social sammanhållning, däribland sysselsättningsinitiativet för unga, Europeiska globaliseringsfonden och fonden för europeiskt bistånd till dem som har det sämst ställt, att spela en viktig roll för uppföljningen av pelaren. Pelaren kommer även att spela en viktig roll vid utformningen av programperioden efter 2020.

Förverkligandet av de principer och rättigheter som förankras i pelaren förutsätter ett gemensamt åtagande och ansvarstagande av unionen, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter inom ramen för fördelningen av de befogenheter som fastställs i unionsfördragen och med beaktande av principerna om subsidiaritet och proportionalitet, sunda offentliga finanser och respekt för arbetsmarknadsparternas självständighet.

Inga delar av den europeiska pelaren för sociala rättigheter ska tolkas som att de inskränker eller inkräktar på de principer och rättigheter som, inom deras respektive tillämpningsområde, erkänns i unionsrätten eller internationell rätt och i de internationella avtal i vilka unionen eller samtliga medlemsstaterna är parter, särskilt den europeiska sociala stadgan från 1961 samt ILO:s konventioner och rekommendationer. Genomförandet av pelaren kan förstärkas genom ratificeringen av relevanta ILO-konventioner, den reviderade europeiska sociala stadgan från 1996 och dess tilläggsprotokoll angående ett kollektivt klagomålsförfarande.

Arbetsmarknadsparternas medverkan har också stor betydelse för genomförandet av sociala rättigheter. Främjandet av en dialog mellan arbetsmarknadens parter är ett gemensamt mål för unionen och dess medlemsstater enligt artikel 151 i EUF-fördraget. På unionsnivå ska arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget rådfrågas inom de politiska områden som omfattas av artikel 153 i EUF-fördraget, och de ska kunna begära att deras avtal genomförs på unionsnivå, i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget. Arbetsmarknadens parter kan stödja genomförandet av pelaren genom kollektiva förhandlingar på nationell nivå och/eller genom att samla in och utbyta god praxis över hela Europa.

En civil dialog, både på nationell nivå och unionsnivå, är också nödvändig för att bredda deltagandet i den politiska processen och ytterligare mobilisera de sociala aktörerna så att pelarens principer och rättigheter kan förverkligas. En dialog som inbegriper det civila samhällets organisationer gör att alla de berörda samhällsparternas intressen kan representeras och att de offentliga beslutens öppenhet, ansvarighet och legitimitet förstärks.

Pelaren bör genomföras med beaktande av tillgängliga medel och inom ramen för sund budgetförvaltning och de skyldigheter i fördragen som rör offentliga finanser. Inrättandet av pelaren påverkar i synnerhet inte medlemsstaternas erkända rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina sociala trygghetssystem och ska inte påverka den finansiella jämvikten i dessa.

Kapitel I – Lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden

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.

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

I artikel 14 i stadgan fastställs att var och en har rätt till utbildning och till tillträde till yrkesutbildning och fortbildning. Denna rätt innefattar möjligheten att kostnadsfritt följa den obligatoriska undervisningen.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

Enligt artikel 165 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) har unionen befogenhet att bidra till utvecklingen av en utbildning av god kvalitet genom att främja det politiska samarbetet mellan medlemsstaterna och genom att vid behov stödja och komplettera deras insatser, samtidigt som unionen fullt ut ska respektera medlemsstaternas ansvar för undervisningens innehåll samt medlemsstaternas kulturella och språkliga mångfald. Artikel 166 i EUF-fördraget ger unionen befogenhet att genomföra en yrkesutbildningspolitik som understödjer och kompletterar medlemsstaternas insatser, samtidigt som unionen fullt ut respekterar medlemsstaternas ansvar för yrkesutbildningens innehåll och organisation.

c) Befintliga åtgärder

Genom rådets rekommendation av den 22 april 2013 om att inrätta en ungdomsgaranti¹ uppmanas medlemsstaterna att säkerställa att alla unga under 25 år får ett högkvalitativt erbjudande om sysselsättning, vidareutbildning, lärlingsutbildning eller praktik inom fyra månader efter det att de blivit arbetslösa eller avslutat sin formella utbildning.

I Europaparlamentets och rådets rekommendation 2006/962/EG av den 18 december 2006 om nyckelkompetenser för livslångt lärande² definieras vilka kunskaper, färdigheter och attityder som är nödvändiga för personlig utveckling, aktivt medborgarskap, social sammanhållning och sysselsättning.

¹ Rådets rekommendation av den 22 april 2013 om att inrätta en ungdomsgaranti, EUT C 120, 26.4.2013, s. 1.

² Europaparlamentets och rådets rekommendation 2006/962/EG av den 18 december 2006 om nyckelkompetenser för livslångt lärande, EUT L 394, 30.12.2006, s. 10.

Genom rådets rekommendation av den 28 juni 2011 om politiska strategier för att minska andelen elever som lämnar skolan i förtid³ uppmuntrades medlemsstaterna att ta fram omfattande strategier för att hjälpa ungdomar att avsluta sin gymnasieutbildning och uppnå det överordnade målet i Europa 2020-strategin om att minska andelen elever som lämnar skolan i förtid till mindre än 10 % fram till 2020.

I Europaparlamentets och rådets rekommendation 2006/143/EG av den 15 februari 2006 om ytterligare europeiskt samarbete om kvalitetssäkring i den högre utbildningen fastställs vilka åtgärder som kan vidtas på nationell nivå och EU-nivå för att stödja utvecklingen och ackrediteringen av högre utbildning.

Europaparlamentets och rådets rekommendation 2009/C 155/01 av den 18 juni 2009 om inrättande av en europeisk referensram för kvalitetssäkring av yrkesutbildning⁴ innehåller gemensamma verktyg för kvalitetsstyrning i syfte att främja en bättre yrkesutbildning.

Europaparlamentets och rådets rekommendation av den 23 april 2008 om en europeisk referensram för kvalifikationer för livslångt lärande⁵ lägger en grund för mätningen av utbildningsnivån baserat på resultat av lärande. Genom rådets rekommendation av den 20 december 2012 om validering av icke-formellt och informellt lärande⁶ uppmanas medlemsstaterna att vidta åtgärder för att identifiera, dokumentera, bedöma och certifiera vilka resultat av lärande som leder till en kvalifikation.

I den nya kompetensagendan för Europa⁷, som antogs i juni 2016, lanserades ett antal åtgärder för att förbättra kompetensutvecklingens kvalitet och relevans, göra kompetensen mer synlig och jämförbar samt förbättra kartläggningen av kompetensen. Dessa omfattar rådets rekommendation av den 19 december 2016 om kompetenshöjningsvägar: nya möjligheter för vuxna⁸, som uppmanar medlemsstaterna att erbjuda stöd till vuxna så att de kan uppnå en miniminivå av läs-, skriv- och räknekunskaper och digital kompetens och närma sig en gymnasieutbildning, och strategin för branschsamverkan kring kompetens.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter fastställer en allmän rätt till utbildning under hela livet. Den går längre än artikel 14 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna genom att fokusera på kvalitet och delaktighet.

³ Rådets rekommendation av den 28 juni 2011 om politiska strategier för att minska andelen elever som lämnar skolan i förtid, EUT C 191, 1.7.2011, s. 1.

⁴ Europaparlamentets och rådets rekommendation av den 18 juni 2009 om inrättande av en europeisk referensram för kvalitetssäkring av yrkesutbildning, EUT C 155, 8.7.2009, s. 1.

⁵ Europaparlamentets och rådets rekommendation av den 23 april 2008 om en europeisk referensram för kvalifikationer för livslångt lärande, EUT C 111, 6.5.2008, s. 1.

⁶ Rådets rekommendation av den 20 december 2012 om validering av icke-formellt och informellt lärande, EUT C 398, 22.12.2012, s. 1.

⁷ Meddelande från kommissionen, *En ny kompetensagenda för Europa*, COM(2016) 381 final, 10.6.2016,

⁸ EUT C 484, 24.12.2016, s. 1.

Pelaren syftar till att säkerställa ett utbud av utbildning av god kvalitet, både formell och icke-formell utbildning. Den betonar vikten av utbildning och kompetens för ett framgångsrikt deltagande på arbetsmarknaden och för social sammanhållning. Pelaren understryker även möjligheterna att bibehålla och förvärva kompetens. Detta innefattar flexibla möjligheter för lärande och omskolning som bör vara tillgängliga när som helst under en persons liv och yrkeskarriär, inklusive förskola, grundskola, gymnasieutbildning, högre utbildning och vuxenutbildning.

Inkluderande utbildning och livslångt lärande innebär tillgång till möjligheter att förvärva, bibehålla och utveckla kompetens och färdigheter upp till en nivå som gör att alla kan leva ett aktivt liv. Det är till exempel viktigt att tillgodose de särskilda behoven hos personer med funktionsnedsättning och personer från missgynnade miljöer, så att de garanteras tillgång till samma möjligheter.

Ytterligare vikt läggs på den kompetens som krävs under övergångar i arbetslivet, exempelvis förändrade anställningsvillkor, byte av arbetsgivare, avbrott från eller återupptagande av yrkeskarriären eller övergångar mellan anställning och egenföretagande. Detta omfattar bland annat att skaffa sig och bibehålla grundläggande digital kompetens.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Medlemsstaterna ansvarar för att bestämma innehållet i utbildningen och yrkesutbildningen och för att organisera systemen för utbildning och yrkesutbildning. De uppmanas i detta sammanhang att verkställa bestämmelserna i pelaren, utöver att tillämpa den vid genomförandet av de åtgärder som unionen har antagit inom dessa områden.

Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom kollektiva förhandlingar och genom deltagande i utformningen och genomförandet av relevanta strategier. I detta sammanhang kan de främja, utveckla och bidra till politiska åtgärder på företagsnivå, lokal nivå, nationell nivå eller unionsnivå för att förbättra möjligheterna till utbildning, omskolning och livslångt lärande samt för att skapa fler praktikplatser och lärlingsplatser.

De branschövergripande arbetsmarknadsparterna inom EU utsåg kompetensbehoven inom digitala ekonomier och främjandet av lärlingsplatser för att öka sysselsättningen bland unga till viktiga prioriteringar för arbetsprogrammet 2015–2017, och kommer att organisera utbyten mellan nationella arbetsmarknadsparter när det gäller dessa frågor.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Under 2017 kommer kommissionen att föreslå att rådet utfärdar en rekommendation om en kvalitetsram för lärlingsutbildningar för att definiera vilka väsentliga delar som måste finnas på plats för att man ska kunna uppnå relevanta kompetenser och färdigheter genom lärlingsprogram av hög kvalitet.

Den europeiska referensramen för kvalifikationer från 2008 håller för närvarande på att ses över (förhandlingar om en reviderad rekommendation pågår inom rådet), och 2006 års rekommendation om nyckelkompetenser för livslångt lärande håller på att uppdateras.

Europassramen⁹ håller också på att uppdateras för att erbjuda förbättrade verktyg för arbetssökande att presentera sin kompetens på och få information om behov och trender på kompetensområdet.

Kommissionen kommer att genomföra den nyligen lanserade koalitionen för digital kompetens och digitala arbetstillfällen som ett komplement till den digitala omvandlingen genom att främja utbytet av god praxis samt partnerskap mellan industrin, utbildningsanordnare och arbetsmarknadens parter.

2017 kommer kommissionen att föreslå att rådet utfärdar en rekommendation om främjande av social inkludering och gemensamma värderingar genom utbildning och icke-formellt lärande för att stödja och vägleda medlemsstaterna.

Kommissionen kommer att lägga fram ett meddelande om modernisering av högre utbildning och fastställa åtgärder på EU-nivå för att bemöta de största utmaningarna, däribland att minska kompetensglappen och öka kvaliteten i kompetensutvecklingen, bygga system för högre utbildning som inte bara är ändamålsenliga och effektiva utan även socialt inkluderande och kopplade till det lokala sammanhanget och säkerställa att högre utbildningsanstalter bidrar till den regionala innovationen.

Kommissionen kommer att lägga fram ett meddelande om utveckling av skolor och utbildning av hög kvalitet för att bemöta den fortsatt stora andelen av unga med låg grundkompetens, de ojämlika utbildningsresultaten och de förändrade kompetenskraven i våra samhällen.

Kommissionen kommer även att föreslå att rådet utfärdar en rekommendation med riktlinjer för att förbättra tillgången till kvalitativ och kvantitativ information om vad studerande inom högre utbildning och yrkesutbildning i EU kan göra när de har slutfört sin utbildning.

I sitt meddelande *Att investera i Europas unga* från december 2016¹⁰ föreslog kommissionen nya åtgärder för att stödja ungdomssysselsättningen och skapa fler möjligheter för unga.

För att säkerställa ett fullständigt och hållbart genomförande av ungdomsgarantin föreslog kommissionen att budgeten för sysselsättningsinitiativet för unga skulle utökas med ett särskilt budgetanslag på ytterligare 1 miljard euro, tillsammans med en motsvarande finansiering på 1 miljard euro från Europeiska socialfonden samt ytterligare stöd till upplysnings- och informationsverksamheter, ömsesidigt lärande och övervakning.

I juni 2016 föreslog Europeiska kommissionen åtgärder för att stödja medlemsstaternas integration av tredjelandsmedborgare i utbildning enligt EU:s handlingsplan för integration¹¹.

⁹ Europaparlamentets och rådets beslut nr 2241/2004/EG av den 15 december 2004 om en enhetlig gemenskapsram för tydlighet i kvalifikationer och meriter (Europass), EUT L 390, 31.12.2004, s. 6.

¹⁰ COM(2016) 940 final.

Cedefop, det europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning, är en av EU:s decentraliserade byråer som ger stöd till kommissionens, medlemsstaternas och arbetsmarknadsparternas arbete med att modernisera systemen för yrkesutbildning genom att främja yrkesutbildningens tillgänglighet, attraktionskraft och effektivitet, samt genom att informera om nuvarande och framtida tillgång och efterfrågan på kompetens på den europeiska arbetsmarknaden.

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

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.

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

I artikel 23 i stadgan slås det fast att jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön. I artikeln föreskrivs även att principen om jämställdhet inte utgör något hinder för att behålla eller besluta om åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet.

Enligt artikel 33 i stadgan har varje arbetstagare rätt att kunna förena familjeliv och yrkesliv 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.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

Artikel 19 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) ger unionen befogenhet att vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering, däribland på grund av kön.

Enligt artikel 153 i EUF-fördraget har unionen rätt att vidta åtgärder, däribland direktiv som fastställer minimikrav, för att understödja och komplettera medlemsstaternas insatser, bland annat när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män med avseende på möjligheter på arbetsmarknaden och likabehandling på arbetsplatsen. I direktiv som antas på grundval av artikel 153 i EUF-fördraget ska administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag. Artikel 157.3 i EUF-fördraget ger unionslagstiftaren befogenhet att besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av män och kvinnor i frågor som rör anställning och yrke, inklusive principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete. I artikel 157.4 i EUF-fördraget slås det fast att principen om likabehandling inte får hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären.

c) Befintliga åtgärder

Europeiska unionens direktiv förbjuder diskriminering och främjar jämställdhet mellan könen när det gäller anställning och sysselsättning, egenföretagande, tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster samt social trygghet. I direktiven fastställs även vilka rättigheter som gäller vid mammaledighet och föräldraledighet.

Genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG¹² garanteras likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillträde till anställning, inklusive befordran, och yrkesutbildning, arbetsvillkor, inklusive lön, och företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet. Kommissionens rekommendation 2014/124/EU¹³ syftar till att stärka principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn.

I rådets direktiv 79/7/EEG¹⁴ föreskrivs likabehandling av män och kvinnor i fråga om social trygghet, däribland genom lagstadgade sociala trygghetssystem som ger skydd vid sjukdom, invaliditet, olycksfall i arbetet och yrkesrelaterade sjukdomar, arbetslöshet och risker i samband med ålderdom, och socialhjälp som kompletterar eller ersätter de grundläggande systemen. Genom rådets direktiv 2004/113/EG¹⁵ garanteras likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. I Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU¹⁶ klargörs att principen om likabehandling av män och kvinnor även gäller för egenföretagare och för makar eller livspartner till en egenföretagare som deltar i hans eller hennes verksamhet.

Rådets direktiv 92/85/EEG¹⁷ innehåller åtgärder för att uppmuntra förbättringar av säkerheten och hälsan på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar och fastställer rätten till barnledighet under 14 veckor. Genom direktivet garanteras även skydd mot uppsägning under tiden från början av graviditeten till utgången av barnledigheten.

I rådets direktiv 2010/18/EU¹⁸ fastställs såväl rätten till föräldraledighet och vilka minimikrav som gäller för denna ledighet (fyra månader för varje förälder, varav minst en månad inte kan överföras till den andra föräldern) som skyddet av anställningsrättigheter vid återgången till arbetslivet och rätten till ledighet på grund av force majeure.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Pelaren understryker behovet av att proaktivt främja jämställdhet mellan kvinnor och män genom positiva åtgärder inom alla områden. Genom att utvidga jämställdheten till alla områden går pelaren längre än det nuvarande regelverket. Bestämmelserna om jämställdhet mellan könen fokuserar i synnerhet på deltagandet på arbetsmarknaden (som återspeglas i skillnaden i sysselsättning mellan

¹² Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning), EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

¹³ Kommissionens rekommendation av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn, EUT L 69, 8.3.2014, s. 112.

¹⁴ Rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet, EGT L 6, 10.1.1979, s. 24.

¹⁵ Rådets direktiv 2004/113/EG av den 13 december 2004 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster, EUT L 373, 21.12.2004, s. 37.

¹⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare, EUT L 180, 15.7.2010, s. 1.

¹⁷ Rådets direktiv 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 (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG), EGT L 348, 28.11.1992, s. 1.

¹⁸ Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG, EUT L 68, 18.3.2010, s. 13.

kvinnor och män), anställningsvillkoren (t.ex. skillnaden i användningen av deltidsanställning mellan kvinnor och män) och karriärutvecklingen (t.ex. andelen av kvinnor i ledande befattning och det låga antalet kvinnliga entreprenörer), som alla är områden i behov av ytterligare framsteg. Princip 2b gäller löneskillnaderna mellan könen, vilka består trots den befintliga lagstiftningen.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Medlemsstaterna ansvarar för att införliva och verkställa de regler som antagits på unionsnivå. Med tanke på att unionens åtgärder endast innehåller miniminormer uppmuntras medlemsstaterna att gå längre än dessa regler för att verkställa principen.

På unionsnivå ska arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget rådfrågas om möjliga initiativ som baseras på artikel 153 i EUF-fördraget, och de kan underteckna avtal som på deras begäran kan genomföras på unionsnivå, i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget. Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom kollektiva förhandlingar och genom deltagande i utformningen och genomförandet av relevanta strategier.

De branschövergripande arbetsmarknadsparterna inom EU utsåg jämställdhet till ett prioriterat område för sitt nuvarande arbetsprogram för 2015–2017 och organiserar utbyten av rutiner mellan arbetsmarknadens parter på nationell nivå och sektorsnivå för att minska löneskillnaden mellan könen.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Kommissionen kommer att genomföra det strategiska åtagandet för jämställdhet 2016–2019¹⁹, som fastställer de viktigaste prioriteringarna inom detta område och redogör för användningen av befintliga verktyg, som den europeiska planeringsterminen, unionens fonder och efterlevnaden av lagstiftningen.

Tillsammans med den europeiska pelaren för sociala rättigheter lägger kommissionen fram meddelandet *Ett initiativ för bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare*. Förslaget innehåller lagstiftande och politiska åtgärder som syftar till att underlätta utnyttjandet av föräldraledighet för både kvinnor och män, att införa möjligheten till pappaledighet och ledighet för vård av anhöriga samt att främja användningen av flexibla arbetsformer. Målet är även att tillhandahålla fler och bättre faciliteter för barnomsorg och anhängigomsorg samt att undanröja ekonomiska hinder och hämmande faktorer i skatte- och bidragssystemen som avskräcker de personer som inte tjänar huvudinkomsten i hushållet, vilka ofta är kvinnor, från att komma in på arbetsmarknaden.

Kommissionen kommer att utarbeta en uppföljningsrapport över medlemsstaternas framsteg när det gäller genomförandet av rekommendationen om öppenhet för att bedöma vilka ytterligare åtgärder som behövs för att säkerställa en fullständig tillämpning av principen om lika lön.

¹⁹ SWD(2015) 278.

Dessutom har kommissionen föreslagit ett direktiv som syftar till att säkerställa ökad jämställdhet bland personer i ledande ställning inom affärsvärlden.²⁰

Kommissionen ökar sina ansträngningar för att bekämpa våld mot kvinnor och arbetar för EU:s anslutning till Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor (Istanbulkonventionen) på grundval av det förslag som utfärdades i mars 2016²¹.

Europeiska jämställdhetsinstitutet, en av EU:s decentraliserade byråer, stöder kommissionens, medlemsstaternas och arbetsmarknadsparternas arbete när det gäller balansen mellan arbete och privatliv.

²⁰ COM(2012) 614 final.

²¹ COM(2016) 111 final.

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.

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Genom artikel 21 i stadgan förbjuds 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. Om inte annat följer av vissa undantag förbjuder artikel 21 i stadgan även diskriminering på grund av nationalitet.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

Enligt artikel 19 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) kan unionen vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Artikel 18 i EUF-fördraget hänvisar dessutom till förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet.

c) Befintliga åtgärder

Rådets direktiv 2000/43/EG²² (direktivet om likabehandling oavsett ras) förbjuder diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung när det gäller möjlighet till sysselsättning, egenföretagande och yrkesutövning, tillgång till anställnings- och arbetsvillkor, utbildning, yrkesutbildning, social trygghet, sociala förmåner samt tillgång till varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, däribland bostäder. Genom rådets direktiv 2000/78/EG²³ (direktivet om likabehandling i arbetslivet) förbjuds diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning när det gäller tillgång till sysselsättning, egenföretagande, yrkesutövning och yrkesutbildning. Båda direktiven förbjuder olika former av diskriminering: direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, föreskrift att diskriminera och repressalier. EU är part i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning²⁴.

Tredjelandssmedborgare som sedan en längre tid uppehåller sig lagligt i en medlemsstat eller omfattas av andra EU-direktiv²⁵ ska ha rätt till samma behandling som medborgarna i värdlandet

²² Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, EGT L 180, 19.7.2000, s. 22.

²³ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling, EGT L 303, 2.12.2000, s. 16.

²⁴ Rådets beslut av den 26 november 2009 om ingående från Europeiska gemenskapens sida av Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, EUT L 23, 27.1.2010, s. 35.

²⁵ Direktiven om familjeåterförening, EU-blåkortet, kombinerat tillstånd, forskare, studenter, kvalifikationer för att beviljas internationellt skydd, säsongsarbetare och företagsintern överföring.

inom ett antal olika områden, däribland arbetsvillkor, inbegripet lön och uppsägningsvillkor, tillgång till utbildning och yrkesutbildning samt social trygghet. 2004 antog medlemsstaterna gemensamma grundläggande principer för integration av tredjelandsmedborgare som utgör en ram för det politiska samarbetet för integration inom EU och en ram mot vilken medlemsstaterna kan bedöma och utvärdera sina egna ansträngningar.

Rådets rekommendation 2013/C 378/01²⁶ innehåller riktlinjer om verkningsfulla åtgärder för integrering av romer i medlemsstaterna, i synnerhet när det gäller tillgång till utbildning, sysselsättning, sjukvård och bostäder.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Pelaren går delvis längre än det nuvarande regelverket genom att utöka skyddet mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder och sexuell läggning till olika områden vad gäller socialt skydd, däribland social trygghet och hälso- och sjukvård, utbildning samt tillgång till varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten. Pelaren innebär även en utökning av förbudet mot diskriminering på grund av kön till utbildningsområdet, som inte omfattas av det nuvarande regelverket.

Lika möjligheter syftar till att främja underrepresenterade gruppers integrering och deltagande på arbetsmarknaden och i samhället. Bestämmelserna i pelaren understryker att särskilda åtgärder kan vara nödvändiga för att förhindra, korrigera och kompensera nackdelar som kan kopplas till vissa skyddade grunder. Principen uppmuntrar medlemsstaterna att använda positiv särbehandling och stimulansåtgärder för att lösa problemet med grupper som riskerar att diskrimineras, bland annat genom att stödja metoder för diversifiering av arbetskraften bland arbetsgivare.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Medlemsstaterna ansvarar för att införliva och verkställa de regler som antagits på unionsnivå. Med tanke på att de unionsåtgärder som anges ovan innehåller miniminormer uppmanas medlemsstaterna att gå längre än dessa regler för att verkställa pelaren. Medlemsstaterna uppmanas dessutom att göra fortsatta framsteg i förhandlingarna om förslaget till ett nytt direktiv om likabehandling så att det kan antas utan dröjsmål. Genom sina nationella jämställdhetsorgan kan medlemsstaterna främja lika möjligheter för underrepresenterade grupper och ge praktiskt stöd till personer som drabbats av diskriminering.

Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom kollektiva förhandlingar och genom deltagande i utformningen och genomförandet av relevanta strategier.

²⁶ Rådets rekommendation av den 9 december 2013 om verkningsfulla åtgärder för integrering av romer i medlemsstaterna, EUT C 378, 24.12.2013, s. 1.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Kommissionen kommer att fortsätta sina ansträngningar för att säkerställa att det föreslagna direktivet om likabehandling antas. Syftet är att utöka skyddet mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning²⁷ till området för socialt skydd, inbegripet social trygghet och hälso- och sjukvård, utbildning, sociala förmåner samt tillgång till varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, däribland bostäder.

Unionen stöder förmedlande aktörer som icke-statliga organisationer, arbetsmarknadsparter och jämställdhetsorgan för att stärka deras förmåga att bekämpa diskriminering, stödja utvecklingen av jämställdhetspolitik på nationell nivå och uppmuntra utbytet av goda rutiner mellan unionens medlemsländer samt att verka för en näringslivsorienterad mångfaldshantering som en del av en strategisk insats mot en diversifiering av samhället, kundbasen, marknadsstrukturen och arbetskraften.

Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter, en av EU:s decentraliserade byråer, stöder kommissionens, medlemsstaternas och arbetsmarknadsparternas arbete när det gäller lika möjligheter och icke-diskriminering.

²⁷ Förslag till rådets direktiv om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181}.

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 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.

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

I artikel 14 i stadgan fastställs att var och en har rätt till utbildning och till tillträde till yrkesutbildning och fortbildning. Genom artikel 29 i stadgan garanteras att var och en har rätt till tillgång till kostnadsfri arbetsförmedling. I artikel 34 i stadgan fastställs att unionen erkänner och respekterar rätten till tillgång till social trygghet och sociala förmåner som bland annat ska ge skydd vid arbetslöshet.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

Enligt artikel 147 i EUF-fördraget ska unionen bidra till en hög sysselsättningsnivå genom att uppmuntra samarbete mellan medlemsstaterna samt genom att stödja och, när det är nödvändigt, komplettera deras åtgärder. Medlemsstaternas befogenheter ska därvid respekteras. Artikel 153.2 i EUF-fördraget ger unionen befogenhet att besluta om lagstiftningsåtgärder för att understödja och komplettera medlemsstaternas insatser när det gäller integrering av personer som står utanför arbetsmarknaden. Enligt artikel 166 i EUF-fördraget har unionen befogenhet att genomföra en yrkesutbildningspolitik som ska understödja och komplettera medlemsstaternas insatser, samtidigt som unionen fullt ut ska respektera deras ansvar för yrkesutbildningens innehåll och organisation.

c) Befintliga åtgärder

Unionen och dess medlemsstater ska tillsammans fullfölja den europeiska sysselsättningsstrategin, som fastställer gemensamma målsättningar för sysselsättningspolitiken och syftar till att skapa fler och bättre arbetstillfällen i hela unionen.²⁸ Samordningen av medlemsstaternas insatser för att hjälpa arbetslösa in i arbetslivet är kärnpunkten i denna strategi.

²⁸ Se till exempel rådets beslut (EU) 2015/1848 av den 5 oktober 2015 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik för 2015, EUT L 268, 15.10.2015, s. 28.

Genom rådets rekommendation av den 22 april 2013 om att inrätta en ungdomsgaranti²⁹ (rekommendationen om en ungdomsgaranti) uppmanas medlemsstaterna att säkerställa att alla unga under 25 år får ett högkvalitativt erbjudande om sysselsättning, vidareutbildning, lärlingsutbildning eller praktik inom fyra månader efter det att de blivit arbetslösa eller avslutat sin formella utbildning.

I rådets rekommendation av den 15 februari 2016 om långtidsarbetslösas återinträde på arbetsmarknaden³⁰ rekommenderas att långtidsarbetslösa allra senast efter 18 månaders arbetslöshet ska erbjudas en ingående individuell utvärdering och vägledning samt ett avtal om återinträde på arbetsmarknaden som omfattar ett individuellt erbjudande och en utsedd kontaktpunkt.

Kommissionens rekommendation 2008/867/EG av den 3 oktober 2008 om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden³¹ omfattar en integrerad och heltäckande strategi för aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden genom en kombination av tillräckligt inkomststöd, inkluderande arbetsmarknader och tillgång till tjänster av god kvalitet.

Handlingsplanen för företagande 2020³² innehåller en vision och konkreta åtgärder för att understödja företagandet i Europa. Åtgärder för att stödja egenföretagandet på EU-nivå syftar även till att nå ut till de befolkningssegment vars företagarpotential ännu inte utnyttjas fullt ut, i synnerhet när det gäller kvinnor (som endast representerar 29 % av Europas entreprenörer). Särskilda åtgärder för att utveckla det sociala företagandet föreslogs i rapporten från expertgruppen för socialt entreprenörskap (GECES)³³, som antogs 2016.

Det europeiska nätverket för offentliga arbetsförmedlingar, som inrättades genom Europaparlamentets och rådets beslut nr 573/2014/EU³⁴, erbjuder en plattform för att jämföra arbetsförmedlingarnas resultat på europeisk nivå, identifiera god praxis och främja ömsesidigt lärande i syfte att stärka de aktiva stödtjänsterna.

Det europeiska nätverket för arbetsförmedlingar (Eures), som återinrättades genom förordning (EU) 2016/589,³⁵ syftar till att förbättra arbetsmarknadernas funktion, sammanhållning och integration i hela EU, inbegripet på gränsöverskridande nivå.

²⁹ Rådets rekommendation av den 22 april 2013 om att inrätta en ungdomsgaranti, EUT C 120, 26.4.2013, s. 1.

³⁰ Rådets rekommendation av den 15 februari 2016 om långtidsarbetslösas återinträde på arbetsmarknaden, EUT C 67, 20.2.2016, s. 1.

³¹ Kommissionens rekommendation 2008/867/EG av den 3 oktober 2008 om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden, EUT L 307, 18.11.2008, s. 11.

³² COM(2012) 795 final.

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

³⁴ Europaparlamentets och rådets beslut nr 573/2014/EU av den 15 maj 2014 om ett utökat samarbete mellan de offentliga arbetsförmedlingarna, EUT L 159, 28.5.2014, s. 32.

³⁵ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/589 av den 13 april 2016 om ett europeiskt nätverk för arbetsförmedlingar (Eures), om arbetstagares tillgång till rörlighetstjänster och om ytterligare integration av arbetsmarknaderna samt om ändring av förordningarna (EU) nr 492/2011 och (EU) nr 1296/2013, EUT L 107, 22.4.2016, s. 1.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Pelaren fastställer ett antal rättigheter för alla arbetssökande, oavsett deras anställningssituation. Tonvikten ligger på bestämmelsen om hjälp att hitta arbete, vilket kan omfatta arbetsförmedlingstjänster som rådgivning och vägledning i arbetssökandet eller deltagande i ”aktiva åtgärder” som utbildning, anställningsstöd eller stöd till återinträde. Dessa rättigheter går längre än artikel 29 i stadgan om de grundläggande rättigheterna, vilken endast omfattar rätten till kostnadsfri arbetsförmedling. Stödet till egenföretagare är också en betydande utvidgning av det befintliga regelverket.

Tre delar är centrala för dessa rättigheter: tidigt ingripande, individuellt stöd och stöd för att öka anställbarheten. Den sista delen – som baseras på rätten att få stöd till utbildning eller för att uppnå nya kvalifikationer – är avgörande för att kunna anpassa sig till en snabbt föränderlig arbetsmarknad.

Dagens arbetstagare byter jobb oftare än förr, och de befintliga rättigheterna till utbildning eller social trygghet bör inte motverka denna rörlighet. Genom pelaren bekräftas att arbetstagarna kan överföra sina rättigheter till utbildning eller social trygghet när de byter anställningsform eller arbetsgivare, återgår till arbetsmarknaden efter avbrott i karriären eller går från anställning och egenföretagande.

När det gäller unga människor utgår pelaren från huvuddragen i rekommendationen om en ungdomsgaranti och utökar dess tillämpningsområde till att gälla alla unga.

För arbetslösa föreskriver pelaren en rätt till personligt stöd, vilket inbegriper idéerna om individuell djupgående bedömning, rådgivning och vägledning. Kontinuiteten avser rätten till fortsatt stöd, t.ex. när rätten till arbetslöshetsersättning tar slut, däribland tillhandahållandet av andra åtgärder, som sociala tjänster, för att undanröja hinder för arbetssökandet. För långtidsarbetslösa, det vill säga personer som har varit arbetslösa i mer än tolv månader, fastställer pelaren en rätt till personligt stöd, vilket inbegriper en individuell djupgående bedömning och det avtal om återinträde på arbetsmarknaden som avses i rådets rekommendation av den 15 februari 2016 om långtidsarbetslösas återinträde på arbetsmarknaden.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Medlemsstaterna ansvarar för att genomföra de riktlinjer och rekommendationer om sysselsättningsstrategin som har avtalats på unionsnivå. För att verkställa denna princip uppmanas medlemsstaterna att uppdatera och utöka sina rutiner avseende tillhandahållandet av stöd för att hitta jobb eller starta eget företag samt att uppmuntra åtgärder som skyddar arbetstagarnas rätt till utbildning och social trygghet när de byter arbete.

På unionsnivå ska arbetsmarknadens parter rådfrågas i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget om möjliga initiativ som baseras på artikel 153 i EUF-fördraget, och de kan underteckna avtal som på

deras begäran kan genomföras på unionsnivå i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget. De branschövergripande arbetsmarknadsparterna inom EU utsåg en effektiv och aktiv arbetsmarknadspolitik av god kvalitet till ett prioriterat område för sitt nuvarande arbetsprogram för 2015–2017. Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom kollektiva förhandlingar och genom deltagande i utformningen och genomförandet av relevanta strategier.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Genomförandet av ungdomsgarantin utvärderades i oktober 2016 i meddelandet *Ungdomsgarantin och sysselsättningsinitiativet för unga efter tre år*³⁶. I sitt meddelande *Att investera i Europas unga* från december 2016³⁷ föreslog kommissionen nya åtgärder för att stödja ungdomssysselsättningen och skapa fler möjligheter för unga.

För att säkerställa ett fullständigt och hållbart genomförande av ungdomsgarantin föreslog kommissionen att budgeten för sysselsättningsinitiativet för unga skulle utökas med ett särskilt budgetanslag på ytterligare 1 miljard euro, tillsammans med en motsvarande finansiering på 1 miljard euro från Europeiska socialfonden samt ytterligare stöd till upplysnings- och informationsverksamheter, ömsesidigt lärande och övervakning.

Vid sidan av den europeiska pelaren för sociala rättigheter inleder kommissionen en första samrådsfas med arbetsmarknadens parter om ett initiativ avseende ”Tillgång till social trygghet”³⁸ för att bemöta den varierande tillgången till social trygghet för arbetstagare med konventionell anställning och personer med icke-standardiserade anställningsavtal eller i olika former av egenföretagande. Samrådet kommer att behandla olika metoder för att göra rättigheterna överförbara och tydliga vid byte av arbetsgivare eller avtalstyp, eller vid övergång till egenföretagande. Samrådet kommer även att ta upp olika sätt att minska skillnaderna i tillgången till arbetsförmedling, utbildning, rehabilitering och åtgärder för återinträde mellan olika typer av anställningsförhållanden och för egenföretagare.

Under 2017 kommer kommissionen dessutom att konsolidera Europeiska solidaritetskåren och ge den en fast rättslig grund för att skapa nya möjligheter till volontärtjänstgöring, praktikanttjänstgöring eller yrkespraktik för unga.

Det europeiska nätverket för offentliga arbetsförmedlingar genomför projektet *Benchlearning*, som syftar till att förbättra arbetsförmedlingarnas resultat genom att koppla samman indikatorbaserad benchmarking med ömsesidigt lärande för att förbättra det aktiva stödet till arbetssökande.

³⁶ COM(2016) 646 final.

³⁷ COM(2016) 940 final.

³⁸ C(2017) 2610.

I juni 2016 föreslog Europeiska kommissionen åtgärder för att hjälpa medlemsstaterna att integrera tredjelandsmedborgare på arbetsmarknaden enligt EU:s handlingsplan för integration³⁹.

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

Kapitel II – Rättvisa arbetsvillkor

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.
-

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Artikel 31 i stadgan, med titeln "Rättvisa arbetsförhållanden", föreskriver att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden. Genom artikel 34 i stadgan bekräftas respekten för rätten till tillgång till social trygghet och sociala förmåner som garanterar skydd i sådana fall som moderskap, sjukdom, olyckor i arbetet, omsorgsbehov eller ålderdom samt vid arbetslöshet i enlighet med närmare bestämmelser i unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

I enlighet med artikel 153.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) har unionen befogenhet att besluta om åtgärder för att understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet, bland annat när det gäller arbetsvillkor och social trygghet och socialt skydd för arbetstagarna. I direktiv som antas på grundval av artikel 153 i EUF-fördraget ska administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag. I artikel 153.4 föreskrivs att bestämmelser som har antagits i enlighet med artikel 153 inte ska påverka medlemsstaternas erkända rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina sociala trygghetssystem och ska inte i väsentlig grad påverka den finansiella jämvikten i dessa.

Enligt artikel 162 i EUF-fördraget ska Europeiska socialfonden ha till uppgift att öka arbetstagarnas geografiska och yrkesmässiga rörlighet inom unionen samt att underlätta deras anpassning till förändringar inom industrin och i produktionssystemen.

Enligt artikel 166 i EUF-fördraget ska unionen genomföra en yrkesutbildningspolitik som ska understödja och komplettera medlemsstaternas insatser, samtidigt som unionen fullt ut ska respektera medlemsstaternas ansvar för yrkesutbildningens innehåll och organisation.

c) Befintliga åtgärder

Tre direktiv har redan antagits för att skydda arbetstagare som arbetar under icke konventionella anställningsförhållanden: ramavtalet om deltidsarbete som undertecknats av arbetsmarknadens parter (UNICE, CEEP och EFS) – bilaga till rådets direktiv 97/81/EG⁴⁰ – som skyddar deltidsarbetande från att behandlas mindre förmånligt än jämförbara heltidsarbetande och föreskriver att arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstagare som vill byta från heltidsarbete till deltidsarbete eller vice versa, ramavtalet om visstidsarbete som också undertecknats av arbetsmarknadens parter (EFS, UNICE och CEEP) – bilaga till rådets direktiv 1999/70/EG⁴¹ – som skyddar visstidsanställda från att behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda och ålägger medlemsstaterna att vidta åtgärder för att förhindra missbruk genom användning av på varandra följande visstidsanställningskontrakt och Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG⁴² om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, vilket föreskriver lika behandling när det gäller grundläggande arbetsvillkor och anställningsförhållanden för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och arbetstagare som rekryterats direkt av användarföretaget.

Dessutom ger rådets direktiv 91/533/EEG⁴³ arbetstagarna rätt att få ett skriftligt meddelande om de viktigaste delarna i deras anställningsförhållande senast två månader det efter att anställningen påbörjades.

Kommissionen stöder innovativa affärsmodeller som skapar möjligheter för EU:s medborgare när det gäller enklare inträde till arbetsmarknaden, flexibla arbetsformer och nya inkomstkällor⁴⁴.

Handlingsplanen för företagande 2020⁴⁵ innehåller en vision och konkreta åtgärder för att återuppväcka företagandan i Europa. Åtgärder för att stödja egenföretagandet på EU-nivå syftar även till att nå ut till de befolkningssegment vars företagarpotential ännu inte utnyttjas fullt ut, i synnerhet när det gäller kvinnor (som endast representerar 29 % av Europas entreprenörer).

⁴⁰ Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, EGT L 14, 20.1.1998, s. 9.

⁴¹ Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, EGT L 175, 10.7.1999, s. 43.

⁴² Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, EUT L 327, 5.12.2008, s. 9.

⁴³ Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, EGT L 288, 18.10.1991, s. 32.

⁴⁴ Se i detta avseende meddelandet om en europeisk agenda för delningsekonomi, COM(2016) 356 final, 2.6.2016.

⁴⁵ Meddelande från kommissionen, *Handlingsplan för företagande 2020*, COM(2012) 795 final, 9.1.2013.

Särskilda åtgärder för att utveckla det sociala företagandet föreslogs i rapporten från expertgruppen för socialt entreprenörskap (GECES)⁴⁶, som antogs 2016.

Arbetstagarnas ökade frivilliga geografiska och yrkesmässiga rörlighet på lika villkor ingår i målen för både det europeiska nätverket för offentliga arbetsförmedlingar, som inrättades genom Europaparlamentets och rådets beslut nr 573/2014/EU, och för Eures-nätverket, som inrättades genom Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/589 av den 13 april 2016 om ett europeiskt nätverk för arbetsförmedlingar (Eures), om arbetstagares tillgång till rörlighetstjänster och om ytterligare integration av arbetsmarknaderna.

När det gäller högutbildade tredjelandsmedborgare innebär emellertid rådets direktiv 2009/50/EG av den 25 maj 2009 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning⁴⁷ en begränsning av deras yrkesmässiga rörlighet under de två första åren av laglig anställning i en medlemsstat för att följa principen om företräde för gemenskapens medborgare och för att undvika missbruk.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Pelaren avspeglar de utmaningar som följer av den förändrade arbetsmarknaden och dess nya anställningsformer genom att stödja olika typer av anställningsförhållanden, entreprenörskap och egenföretagande och, å andra sidan, genom att upprätta skyddsåtgärder för att förhindra missbruk av anställningsförhållanden som kan leda till osäkra anställningsförhållanden och särskilda garantier för att säkerställa att arbetstagarna kan få tillgång till utbildning och social trygghet under hela sin karriär.

Genom pelaren utökas garantin om lika behandling utöver de tre anställningsförhållanden (deltidsarbete, visstidsanställning och personaluthyrning) som för närvarande omfattas av unionens regelverk och man säkerställer lika behandling för alla arbetstagare oavsett typen av anställningsförhållande. Dessutom lägger pelaren tonvikten på stöd för övergång mot olika former av tillsvidareanställning.

I pelaren erkänns arbetsgivarnas behov av flexibilitet så att de kan anpassa sig snabbt om de ekonomiska villkoren förändras. Anpassningarna kan till exempel omfatta differentierad behandling på objektiva grunder eller anpassningar av arbetsförhållandena för att undvika att arbetstillfällen går förlorade under konjunkturedgångar. Sådana förändringar kan inte vara ensidiga, utan måste begränsas inom ramen för den befintliga lagstiftningen och kollektivavtalen.

Det materiella tillämpningsområdet för principen om lika behandling har utökats för att garantera tillgång till social trygghet och utbildning. Principen säkerställer lika behandling avseende tillgången till lagstadgad social trygghet. De nuvarande EU-reglerna (för deltidarbete och visstidsanställning)

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

⁴⁷ Rådets direktiv 2009/50/EG av den 25 maj 2009 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning, EUT L 155, 18.6.2009, s. 17.

kräver att arbetsgivarna förenklar tillgången till utbildning. Principen går längre än så och *kräver* lika behandling när det gäller tillgången till utbildning.

Likabehandling är emellertid inte alltid tillräckligt för att motverka osäkerheten, i synnerhet om en arbetsgivare endast använder icke konventionella anställningsformer. Ett uttryckligt förbud mot missbruk ingår därför i principen. Förbudet mot missbruk av anställningsförhållanden som leder till otrygghet och mot orimligt långa provanställningar går längre än unionens nuvarande regelverk. I detta avseende kan de förebyggande åtgärderna omfatta differentierad beskattning av anställningsförhållanden som leder till otrygghet eller inrättande av *bonus malus*-system för sociala avgifter.

Pelaren framhåller behovet av att stödja framväxande affärsmodeller, innovativa arbetsformer, entreprenörskap och egenföretagande. Nya affärsmodeller har ofta potential att skapa nya möjligheter, enklare inträde till arbetsmarknaden, flexibla arbetsformer och nya inkomstkällor. Ett sådant stöd bör emellertid utgå från kravet på att skapa arbetsförhållanden av god kvalitet. För att maximera sysselsättningseffekten av sådana innovationer kan underlättandet av rörlighet på arbetsmarknaden både omfatta förbättrade möjligheter till yrkesutbildning och omskolning och ett socialt skyddssystem som främjar och underlättar karriärbyten.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Varje medlemsstat kan definiera balansen mellan säkerhet och flexibilitet på arbetsmarknaden på sitt eget sätt. För att verkställa bestämmelserna i pelaren uppmanas medlemsstaterna ändå att säkerställa att deras anställningsregler och sociala bestämmelser är anpassade till uppkomsten av nya arbetsformer, förutom att införliva och genomföra regler som har antagits på unionsnivå.

På unionsnivå ska arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget rådfrågas om möjliga initiativ som planeras i enlighet med artikel 153 i EUF-fördraget, och de kan underteckna avtal som kan genomföras på unionsnivå, i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget på egen begäran. Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom kollektiva förhandlingar och genom deltagande i utformningen och genomförandet av relevanta strategier.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Vid sidan av den europeiska pelaren för sociala rättigheter inleder kommissionen en första samrådsfas med arbetsmarknadens parter avseende en ändring av direktiv 91/533/EEG⁴⁸. I samband med detta samråd kommer arbetsmarknadens parter att rådfrågas om huruvida direktivet bör ändras mer ingående i syfte att införa miniminormer som är tillämpliga på varje anställningsförhållande och förbjuda missbruk.

⁴⁸ C(2017) 2611.

Vid sidan av den europeiska pelaren för sociala rättigheter inleder kommissionen även en första samrådsfas med arbetsmarknadens parter om ett initiativ avseende "Tillgång till social trygghet"⁴⁹ för att bemöta den varierande tillgången till social trygghet för arbetstagare med konventionell anställning och personer med icke-standardiserade anställningsavtal eller i olika former av egenföretagande. Samrådet kommer på motsvarande sätt att beröra tillgången till arbetsförmedlingstjänster och utbildning och möjligheten att överföra rätten till social trygghet och utbildning för att underlätta rörligheten på arbetsmarknaden.

Under 2017 kommer kommissionen att slutföra en Refit-utvärdering av direktiven om genomförandet av ramavtalet med arbetsmarknadens parter när det gäller visstidsanställning och deltidsarbete.

Eurofound, Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, är en av EU:s decentraliserade byråer som stöder kommissionens, medlemsstaternas och arbetsmarknadsparternas arbete avseende arbetsvillkor och hållbart arbete, arbetsmarknadsrelationer, övervakning av strukturella förändringar och hantering av omstruktureringar med fokus på möjligheterna och utmaningarna i den digitala tidsåldern.

⁴⁹ C(2017) 2610.

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.

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Artikel 31 i stadgan, med titeln "Rättvisa arbetsförhållanden", föreskriver att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

I artikel 153.5 i EUF-fördraget fastställs att bestämmelserna i artikel 153 i EUF-fördraget inte ska tillämpas på löneförhållanden.

I enlighet med artikel 145 i EUF-fördraget ska unionen och medlemsstaterna arbeta tillsammans för att utveckla en samordnad sysselsättningsstrategi. Enligt artikel 147 i EUF-fördraget ska unionen bidra till en hög sysselsättningsnivå genom att uppmuntra samarbete mellan medlemsstaterna samt genom att stödja och, när det är nödvändigt, komplettera deras åtgärder. Medlemsstaternas befogenheter ska därvid respekteras.

c) Befintliga åtgärder

Unionen och dess medlemsstater ska tillsammans fullfölja den europeiska sysselsättningsstrategin, däribland genom att övervaka utvecklingen av löner och minimilöner och de underliggande lönesättningsmekanismerna⁵⁰. Trender med avseende på arbetskostnader, inbegripet deras lönekomponent, övervakas även inom ramen för unionens samordning av den ekonomiska politiken i enlighet med artiklarna 120 och följande i EUF-fördraget. Såsom föreskrivs i artikel 136.1 b i EUF-fördraget gäller rekommendationerna för den ekonomiska politiken även inom euroområdet, och detta kan även omfatta övervakningen av arbetskostnaderna⁵¹. Övervakningen i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1176/2011⁵² av den 16 november 2011 om

⁵⁰ Se till exempel rådets beslut (EU) 2015/1848 av den 5 oktober 2015 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik för 2015, EUT L 268, 15.10.2015, s. 28.

⁵¹ Se till exempel rådets rekommendation av den 21 mars 2017 om den ekonomiska politiken i euroområdet, EUT C 92, 24.3.2017, s. 1.

⁵² EUT L 306, 23.11.2011, s. 25.

förebyggande och korrigerande av makroekonomiska obalanser omfattar även utvecklingen av konkurrenskraften, däribland arbetskostnaderna.

I rådets rekommendation av den 20 september 2016 om inrättande av nationella produktivitetsnämnder⁵³ rekommenderas att de därigenom inrättade nämnderna bör analysera utveckling och politiska åtgärder som kan påverka produktiviteten och konkurrenskraften, även i förhållande till globala konkurrenter, med full respekt för etablerad nationell praxis.

I kommissionens rekommendation 2008/867/EG⁵⁴ av den 3 oktober 2008 fastställs en integrerad, heltäckande strategi för aktiv inkludering av personer som är utestängda från arbetsmarknaden, bland annat genom främjandet av arbetstillfällen av god kvalitet med avseende på bland annat lön och förmåner, för att förhindra fattigdom bland personer som arbetar.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

I pelaren fastställs rätten till en rättvis lön som möjliggör en rimlig levnadsstandard för alla arbetstagare. Jämförbara rättigheter ingår redan i 1989 års gemenskapsstadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter⁵⁵, som är en av källorna till avdelning X om socialpolitik i EUF-fördraget, liksom i (den reviderade) europeiska sociala stadgan.

I pelaren föreskrivs en minimilönenivå som tar hänsyn till både arbetstagarnas och deras familjers behov och sociala faktorer, däribland utvecklingen av levnadsstandarden och ekonomiska faktorer, vilket kan omfatta produktivitetsnivån. Genom pelaren erkänns minimilönernas roll när det gäller att bekämpa fattigdom, samtidigt som man undviker sysselsättningsfällor. Detta görs för att öka fattiga familjers inkomster och erbjuda en rättvis arbetsersättning för de som befinner sig i botten av lönestrukturen, och därigenom att öka deras motivation att arbeta. Andra åtgärder kan omfatta en minskning av skattebördan för låginkomsttagare och deras familjer och att arbetsinkomsten kompletteras med effektiva sociala förmåner.

Pelaren kräver att alla löner fastställs på ett *öppet och förutsägbart sätt* och med full respekt för nationell praxis, i synnerhet vad gäller arbetsmarknadsparternas rätt till kollektiva förhandlingar och deras självständighet. När det gäller minimilöner har de flesta av medlemsstaterna en nationell lagstadgad minimilön. Detta är ett lagstiftningsinstrument som gör ett enda lönegolv rättsligt bindande för alla anställda. Ett fåtal av medlemsstaterna har inte någon lagstadgad minimilön, utan olika lönegolv fastställs av arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal, ofta på sektorsnivå. Pelaren innebär inte på något sätt något ifrågasättande av denna variation, utan erkänner arbetsmarknadsparternas självständighet. I detta sammanhang betyder *öppenhet* att väletablerade samrådsförfaranden bör följas när man fastställer minimilöner för att skapa samförstånd mellan de berörda nationella myndigheterna och arbetsmarknadens parter, i vissa fall baserat på synpunkter

⁵³ Rådets rekommendation av den 20 september 2016 om inrättande av nationella produktivitetsnämnder, EUT C 349, 24.9.2016, s. 1.

⁵⁴ EUT L 307, 18.11.2008, s. 11.

⁵⁵ Gemenskapsstadgan om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, 9.12.1989.

från andra intressenter och oberoende experter. Pelaren innehåller även uppmaningen att säkerställa lönebeslutens *förutsägbarhet*, till exempel genom att definiera regler som anpassar minimilönerna efter levnadskostnaderna.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter ansvarar för att definiera utvecklingen av lönerna och minimilönerna i enlighet med deras nationella praxis som fastställs i deras system för kollektiva förhandlingar och fastställande av minimilöner. De uppmanas att verkställa bestämmelserna i pelaren med hjälp av öppna mekanismer för fastställande av minimilöner och effektiva kollektiva förhandlingar på nationell nivå, sektorsnivå och företagsnivå, och genom att vidta kompletterande åtgärder för att undvika fattigdom bland förvärvsarbetande.

Dessutom kan medlemsstaterna ratificera och tillämpa ILO:s konvention nr 131 om fastställande av minimilöner och konvention nr 154 om främjandet av kollektiva förhandlingar, om de inte redan har gjort detta.

På unionsnivå ska arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget rådfrågas om möjliga initiativ som baseras på artikel 153 i EUF-fördraget, och de kan underteckna avtal som på deras begäran kan genomföras på unionsnivå, i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget. Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av pelaren genom kollektiva förhandlingar och genom deltagande i utformningen och genomförandet av relevanta åtgärder.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Såväl minimilöner och andra åtgärder för att bekämpa fattigdom bland förvärvsarbetande som mer allmänna frågor som rör löneutveckling tas upp i de landsspecifika rekommendationerna inom ramen för den europeiska planeringsterminen.

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.

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Artikel 27 i stadgan ger alla arbetstagare rätt till information och samråd vid lämplig tidpunkt och på lämpliga nivåer, i de fall och på de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis. I artikel 30 i stadgan fastställs varje arbetstagares rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund, i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis. Genom artikel 47 i stadgan garanteras att var och en vars unionsrättsligt garanterade fri- och rättigheter har kränkts har rätt till ett effektivt rättsmedel.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

Enligt artikel 153.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) har unionen befogenhet att besluta om åtgärder för att understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet när det gäller arbetsvillkor, skydd av arbetstagare vars anställningsavtal upphört samt arbetstagarnas rätt till information och samråd. I direktiv som antas på grundval av artikel 153 i EUF-fördraget ska administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

c) Befintliga åtgärder

Rådets direktiv 91/533/EEG⁵⁶ ger arbetstagarna rätt att få ett skriftligt meddelande om de viktigaste delarna i deras anställningsförhållande senast två månader efter det att anställningen påbörjades. Det innehåller inte några specifika skyldigheter när det gäller provanställningar. I direktiv 91/533/EEG fastställs att arbetsgivaren är skyldig att informera de anställda om vilken uppsägningstid som gäller om avtalet eller anställningsförhållandet avslutas eller, om detta inte kan anges vid den tidpunkt då informationen ges, vilka regler som gäller för fastställandet av uppsägningsperiodens längd.

⁵⁶ Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, EGT L 288, 18.10.1991, s. 32.

Direktiv 2001/23/EG⁵⁷, som reglerar arbetstagarnas rättigheter vid överlåtelse av företag, föreskriver att överlåtelsen av företaget i sig inte utgör någon skäl原因 grund för uppsägning. I rådets direktiv 92/85/EEG⁵⁸ om skydd vid moderskap och det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av arbetsmarknadens parter (BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS) – bilaga till rådets direktiv 2010/18/EU⁵⁹ – föreskrivs ett särskilt skydd mot uppsägning för kvinnor under graviditeten och för föräldrar som tagit ut pappaledighet eller adoptionsledighet. Rådets direktiv 2000/78/EG⁶⁰ (direktivet om likabehandling i arbetslivet) skyddar arbetstagarna mot uppsägning om det har förekommit diskriminering på förbjudna grunder, bland annat genom ett skydd mot repressalier. Skydd mot uppsägning och ofördelaktig behandling garanteras även inom ramen för EU-lagstiftningen genom direktivet om deltidsarbete⁶¹, jämställdhetsdirektivet,⁶² direktivet om lika behandling av kvinnor och män som är egenföretagare⁶³ och direktivet om föräldraledighet,⁶⁴ och har förstärkts av EU-domstolens rättspraxis.

I rådets direktiv 98/59/EG⁶⁵ om kollektiva uppsägningar fastställs att arbetsgivarna är skyldiga att informera och rådfråga arbetstagarnas representanter och meddela de offentliga myndigheterna innan kollektiva uppsägningar verkställs.

Rådets rekommendation av den 10 mars 2014 om kvalitetskriterier för praktikprogram⁶⁶ syftar till att förbättra praktikprogrammets kvalitet genom att tillhandahålla kvalitetskrav som direkt kan överföras till nationell lagstiftning eller avtal mellan arbetsmarknadens parter. De avser i synnerhet utbildningsinnehåll, arbetsvillkor och öppenhet när det gäller finansiella villkor och anställningsförfaranden.

⁵⁷ Rådets direktiv 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, EGT L 82, 22.3.2001, s. 6.

⁵⁸ Rådets direktiv 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, EGT L 348, 28.11.1992, s. 1.

⁵⁹ Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS, EUT L 68, 18.3.2010, s. 13.

⁶⁰ Andra EU-direktiv mot diskriminering (till exempel direktiv 2006/54/EG eller direktiv 2000/43/EG) ger också ett särskilt skydd mot uppsägning utan saklig grund.

⁶¹ Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, EGT L 14, 20.1.1998, s. 9.

⁶² Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning), EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

⁶³ Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare, EUT L 180, 15.7.2010, s. 1.

⁶⁴ Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG, EUT L 68, 18.3.2010, s. 13.

⁶⁵ Rådets direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, EGT L 225, 12.8.1998, s. 16.

⁶⁶ Rådets rekommendation av den 10 mars 2014 om kvalitetskriterier för praktikprogram, EUT C 88, 27.3.2014, s. 1.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

I pelaren fastställs att skriftlig information ska ges till arbetstagaren avseende hans eller hennes arbetsvillkor *vid början* av anställningsförhållandet istället för inom de två månader som föreskrivs i direktiv 91/533/EEG. Eftersom provanställningsperioden är viktig för de flesta anställningsförhållanden innehåller pelaren även informationsskyldigheter i detta avseende. Dessa förändringar kommer att öka medvetenheten om både arbetsgivarnas och arbetstagarnas rättigheter. De kommer även att minska förekomsten av odeklarerat arbete.

Pelaren går även längre än det befintliga regelverket genom att införa omfattande rättssäkerhetsgarantier för arbetstagare i händelse av uppsägning. En tillräcklig motivering bör ges, och uppsägningstiden måste vara rimlig. Dessutom föreskriver pelaren att arbetstagarna ska ha tillgång till effektiva och opartiska tvistlösningsförfaranden. Dessa förfaranden kan omfatta medling, förlikning eller skiljeförfaranden. Genom pelaren införs även rätten till skälig ersättning i händelse av uppsägning utan saklig grund, till exempel genom återanställning eller ekonomisk kompensation. Med uppsägning utan saklig grund avses uppsägningar som bryter mot de regler som gäller för det aktuella anställningsförhållandet.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Medlemsstaterna ansvarar för att införliva och verkställa de regler som antagits på unionsnivå. Med tanke på att de unionsåtgärder som anges ovan innehåller miniminormer uppmannas medlemsstaterna att gå längre än dessa regler för att verkställa pelaren.

Dessutom kan medlemsstaterna ratificera och tillämpa relevanta ILO-konventioner som konvention nr 122 om sysselsättningspolitik, konvention nr 144 om trepartssamråd, konvention nr 135 om arbetstagarnas representanter och konvention nr 154 om främjandet av kollektiva förhandlingar, om de inte redan har gjort detta.

På unionsnivå ska arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget rådfrågas om möjliga initiativ som baseras på artikel 153 i EUF-fördraget, och de kan underteckna avtal som på deras begäran kan genomföras på unionsnivå, i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget. Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom kollektiva förhandlingar och genom deltagande i utformningen och genomförandet av relevanta strategier.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Vid sidan av den europeiska pelaren för sociala rättigheter inleder kommissionen en första samrådsfas tillsammans med arbetsmarknadens parter om en ändring av direktiv 91/533/EEG,⁶⁷

⁶⁷ C(2017) 2611.

däribland direktivets tillämpningsområde och en utökning av "informationspaketet", även vad gäller provanställningsperioden. Som en del av detta samråd kommer arbetsmarknadens parter att rådfrågas om huruvida direktivet bör ändras mer ingående i syfte att införa minimistandarder för arbetstagarnas rättigheter i alla typer av anställningsförhållanden.

Dialogen mellan arbetsmarknadens parter 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.

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

I artikel 28 i stadgan föreskrivs att arbetstagare och arbetsgivare, eller deras respektive organisationer, i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis har 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 27 i stadgan ska varje arbetstagare 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.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

Främjandet av en dialog mellan arbetsmarknadens parter är förankrat som ett gemensamt mål för unionen och medlemsstaterna enligt artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget). Enligt artikel 153.2 i EUF-fördraget har unionen befogenhet att besluta om åtgärder för att understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet när det gäller information till och samråd med arbetstagare samt företrädande och kollektivt tillvaratagande av arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen, inbegripet medbestämmande. De befogenheter som tilldelas genom artikel 153 i EUF-fördraget ska inte tillämpas på löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout. I direktiv som antas på grundval av artikel 153 i EUF-fördraget ska administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

c) Befintliga åtgärder

Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG⁶⁸ om information till och samråd med arbetstagare (direktivet om information och samråd) syftar till att säkerställa arbetstagarnas deltagande innan beslut fattas av ledningen, i synnerhet när omstruktureringar planeras. I Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd⁶⁹ fastställs behovet av lämpliga informations- och samrådsförfaranden när det gäller företag som bedriver verksamhet i två eller flera medlemsstater genom inrättandet av europeiska företagsråd för att hantera gränsöverskridande frågor som kan påverka arbetstagarna. Rådets direktiv 98/59/EG⁷⁰ om kollektiva uppsägningar och rådets direktiv 2001/23/EG⁷¹ om överlåtelse av företag går längre än att säkerställa information till och samråd med arbetstagarnas representanter. Det sistnämnda direktivet säkerställer till exempel skyddet av arbetstagarnas rättigheter om ett företag överläts från en arbetsgivare till en annan.

Genom EU:s kvalitetsram för planering inför förändringar och omstruktureringar⁷² främjas principer och god praxis som riktar sig till arbetsgivare, arbetstagare, arbetsmarknadsparter och offentliga myndigheter när det gäller planeringen inför förändringar och hanteringen av omstruktureringar.

Det gemensamma uttalande som undertecknats av ordförandeskapet för Europeiska unionens råd, Europeiska kommissionen och de europeiska arbetsmarknadsparterna om "En ny start för den sociala dialogen" betonar vikten av att utveckla kapaciteten hos de nationella arbetsmarknadsparterna, att utöka arbetsmarknadsparternas deltagande i EU:s politik och lagstiftning samt att främja den sociala dialogen på branschövergripande nivå och sektorsnivå, inbegripet dess resultat på alla nivåer.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Pelaren fastställer arbetsmarknadsparternas rätt att delta i utformningen och genomförandet av sysselsättnings- och socialpolitiken, och understödjer deras utökade deltagande inom politik och lagstiftning med beaktande av de nationella systemens mångfald.⁷³ Förverkligandet av pelaren inbegriper inrättande av en lämplig institutionell eller rättslig ram på unionsnivå och nationell nivå genom att ge arbetsmarknadens parter en tydlig roll, inte bara när det gäller samråd och

⁶⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen, EGT L 80, 23.3.2002, s. 29.

⁶⁹ EUT L 122, 16.5.2009, s. 28.

⁷⁰ Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, EGT L 225, 12.8.1998, s. 16.

⁷¹ Rådets direktiv 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, EGT L 82, 22.3.2001, s. 16.

⁷² Meddelande från kommissionen, *EU:s kvalitetsram för planering inför förändringar och omstruktureringar*, COM (2013) 0882 final, 13.12.2013.

⁷³ En ny start för den sociala dialogen – Uttalande från ordförandeskapet för Europeiska unionens råd, Europeiska kommissionen och de europeiska arbetsmarknadsparterna, 16.6.2016.

förberedelse av relevant lagstiftning och politik, utan även vid genomförandet och verkställandet av dessa.

Pelaren ger alla arbetstagare inom alla sektorer rätt att få information och delta i samråd, antingen direkt eller genom sina representanter, i frågor av relevans för dem, däribland vid överlåtelse, omstrukturering och sammanslagning av företag och vid kollektiva uppsägningar. Den går längre än det befintliga unionsregelverket med tanke på att den gäller oavsett hur många anställda som är inblandade, dess materiella tillämpningsområde omfattar både omstrukturering och sammanslagning av företag, rättigheterna inte bara gäller att få ta del av information, utan även att delta i samråd om sådana företagsåtgärder, vilket innebär ett utbyte av synpunkter och inrättandet av en fortlöpande dialog med arbetsgivaren. Princip 8b täcker dessutom alla frågor som gäller arbetstagare, medan de befintliga direktiven innehåller en begränsad förteckning över ämnen som ingår i informations- och samrådsförfarandet. Genom att hänvisa till "sådant som är relevant för dem, särskilt [...] överlåtelse, omstrukturering och sammanslagning av företag och [...] kollektiva uppsägningar" går den längre än artikel 27 i stadgan, som föreskriver rätten till information och samråd "i de fall och på de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis".

Medan kapacitetsuppbyggnad i första hand är en nedifrån-och-upp-process som beror på arbetsmarknadsparternas egen vilja och egna insatser understryker bestämmelserna i pelaren att arbetsmarknadsparternas insatser kan kompletteras av de offentliga myndigheterna samtidigt som arbetsmarknadsparternas självständighet respekteras. Målet med kapacitetsuppbyggnaden är att öka arbetsmarknadsparternas representativitet och att stärka deras operativa, analytiska och rättsliga förmåga att delta i kollektiva förhandlingar och att bidra till det politiska beslutsfattandet. Detta stöd kan bestå av att fastställa lämpliga institutionella/rättsliga ramar, att ge arbetsmarknadens parter en tydlig roll i beslutsfattandet och även att ge ekonomiskt stöd.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Med respekt för arbetsmarknadsparternas självständighet uppmanas medlemsstaterna att bjuda in arbetsmarknadens parter att aktivt delta i utformningen och genomförandet av relevanta reformer och strategier och att hjälpa dem att förbättra funktionen och effektiviteten med avseende på den sociala dialogen och arbetsmarknadsrelationerna på nationell nivå. Medlemsstaterna uppmanas även att uppmuntra god praxis när det gäller information till och samråd med arbetstagare och deras representanter.

Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom kollektiva förhandlingar och genom deltagande i utformningen och genomförandet av relevanta strategier.

Arbetsmarknadens parter kan förbättra medlemskapen i och representativiteten för såväl fackföreningar som arbetsgivarorganisationer, i synnerhet när det gäller deras kapacitet att

representera egenföretagare, arbetstagare med olika typer av anställningsförhållanden, unga människor, migranter och kvinnor, mikroföretag och småföretag och att bygga upp juridisk och teknisk sakkunskap för att förenkla sitt deltagande i utformningen och genomförandet av sysselsättnings- och socialpolitiken på nationell nivå och unionsnivå.

De branschövergripande arbetsmarknadsparterna inom EU har åtagit sig att främja kapacitetsuppbyggnad och att förbättra genomförandet av sina självständiga avtal i det nuvarande arbetsprogrammet för 2015–2017.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

På unionsnivå ska arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget rådfrågas om möjliga initiativ som baseras på artikel 153 i EUF-fördraget, och de kan underteckna avtal som på deras begäran kan genomföras på unionsnivå, i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget. Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen.

Det sociala trepartstoppmötet för tillväxt och sysselsättning och den makroekonomiska dialogen är fortfarande de viktigaste forumen för diskussion med representanter för arbetsmarknadens parter på politisk nivå.

De branschövergripande arbetsmarknadsparterna inom EU har åtagit sig att främja kapacitetsuppbyggnad och att förbättra genomförandet av sina självständiga avtal i det nuvarande arbetsprogrammet för 2015–2017.

Under 2017 kommer kommissionen att offentliggöra en Refit-utvärdering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare. Kommissionen kommer även att publicera ett vägledande dokument avseende samma direktiv i syfte att förbättra dess genomförande och skapa ett tydligare rättsläge.

Under 2017 kommer kommissionen att rapportera till unionens övriga institutioner och till arbetsmarknadens parter om hur den goda praxis som sammanställdes i 2013 års meddelande *EU:s kvalitetskriterier för planering för förändringar och omstruktureringar*⁷⁴ tillämpas av medlemsstaterna.

Unionen kommer att fortsätta att främja medlemsstaternas investeringar när det gäller kapacitetsuppbyggnad av arbetsmarknadens parter, tillhandahållande av information till arbetstagarrepresentanter och genomförande av samråd med arbetstagarrepresentanter, med hänsyn tagen till den nationella lagstiftning som har införlivat direktiven om information till och samråd med arbetstagarna, kollektiva uppsägningar och de europeiska företagsråden.

⁷⁴ COM(2013) 882.

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.

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

I artikel 23 i stadgan slås det fast att jämställdhet mellan män och kvinnor 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. I artikel 33.2 i stadgan föreskrivs varje arbetstagare rätt till skydd mot uppsägning på varje grund som står i samband med moderskap samt rätt till betald mödraledighet och föräldraledighet efter ett barns födelse eller adoption för att kunna förena familjeliv och yrkesliv.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

I enlighet med artikel 153.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) har unionen befogenhet att besluta om åtgärder för att understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet, bland annat inom områdena för arbetstagarnas hälsa och säkerhet, arbetsvillkor och jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen. Artikel 157.3 i EUF-fördraget ger unionen befogenhet att besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke. I direktiv som antas på grundval av artikel 153 i EUF-fördraget ska administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

c) Befintliga åtgärder

Enligt rådets direktiv 92/85/EEG⁷⁵ ska medlemsstaterna ge arbetstagarna rätt till barnledighet under minst 14 veckor med en ersättning som åtminstone motsvarar sjukersättningen. I Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU⁷⁶ föreskrivs att kvinnor som är egenföretagare och kvinnor som är makar eller livspartner till egenföretagare ska beviljas en tillräcklig ersättning vid graviditet och moderskap så att det är möjligt för dem att göra avbrott i sin yrkesverksamhet för graviditet eller moderskap under minst 14 veckor. Det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av arbetsmarknadens parter (BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS) – som genomförs på

⁷⁵ Rådets direktiv 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, EGT L 348, 28.11.1992, s. 1.

⁷⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare, EUT L 180, 15.7.2010, s. 1.

unionsnivå genom rådets direktiv 2010/18/EU⁷⁷ – ger manliga och kvinnliga arbetstagare en individuell rättighet till föräldraledighet under minst fyra månader och ålägger medlemsstaterna att vidta åtgärder för att säkerställa att arbetstagare som återgår till arbetet efter föräldraledigheten kan begära ändrad arbetstid och/eller ändrad förläggning av arbetstid under en viss period. Ramavtalet om deltidarbete som undertecknats av UNICE, CEEP och EFS – som genomförs genom rådets direktiv 97/81/EG⁷⁸ – skyddar deltidarbetande från att behandlas mindre förmånligt än heltidarbetande och föreskriver att arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstagare som vill byta från heltidarbete till deltidarbete eller vice versa.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Pelaren betonar vikten av balans mellan arbete och privatliv för alla arbetstagare med vårdnadsansvar och beviljar rättigheter som är nödvändiga för att uppnå denna balans i dagens arbetsmiljö, till exempel rätten till barnomsorg eller långtidsvård. Principen går längre än det nuvarande regelverket genom att fastställa rättigheter för *alla med vårdansvar som deltar i arbetslivet*. Den kommer därmed även att gälla för personer som inte är föräldrar, men som till exempel har ansvar för vårdnaden av äldre familjemedlemmar eller familjemedlemmar med funktionsnedsättning.

Dessutom fastställer pelaren *en rättighet till flexibla arbetsformer* som distansarbete, anpassning av arbetsscheman eller byte mellan heltidarbete och deltidarbete. Denna rättighet medges i den nuvarande unionsrätten endast när en arbetstagare återvänder till jobbet efter barnledighet.

När det gäller jämställdhet mellan könen innebär pelaren en ny inriktning för att säkerställa samma tillgång till särskild ledighet för både kvinnor och män. En balans i bruket av denna ledighet mellan män och kvinnor bör uppmuntras, till exempel genom att justera ersättningsnivån eller villkoren för flexibilitet och öronmärkning.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Medlemsstaterna ansvarar för att införliva och verkställa de regler som antagits på unionsnivå. Med tanke på att de unionsåtgärder som anges ovan innehåller miniminormer uppmuntras medlemsstaterna att gå längre än dessa regler för att verkställa bestämmelserna i pelaren.

På unionsnivå ska arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget rådfrågas om möjliga initiativ som baseras på artikel 153 i EUF-fördraget, och de kan begära att deras avtal genomförs på unionsnivå, i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget. Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom kollektiva förhandlingar och genom deltagande i utformningen och genomförandet av relevanta strategier.

⁷⁷ Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS, EUT L 68, 18.3.2010, s. 13.

⁷⁸ Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, EGT L 14, 20.1.1998, s. 9.

De branschövergripande arbetsmarknadsparterna inom EU utsåg möjligheterna att kombinera arbete, privatliv och familjeliv till ett prioriterat område för sitt nuvarande arbetsprogram för 2015–2017.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Tillsammans med den europeiska pelaren för sociala rättigheter lägger kommissionen fram meddelandet *Ett initiativ för bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare*⁷⁹. Förslaget innehåller lagstiftande och politiska åtgärder som syftar till att underlätta utnyttjandet av föräldraledighet för både kvinnor och män, att införa möjligheten till pappaledighet och ledighet för vård av anhöriga samt att främja användningen av flexibla arbetsformer. Målet är även att tillhandahålla fler och bättre faciliteter för barnomsorg och anhörigomsorg samt att undanröja ekonomiska hinder och hämmande faktorer i skatte- och bidragssystemen som avskräcker de personer som inte tjänar huvudinkomsten i hushållet, vilka ofta är kvinnor, från att komma in på arbetsmarknaden.

Eurofound, Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, och Europeiska jämställdhetsinstitutet är två av EU:s decentraliserade byråer som stöder kommissionens, medlemsstaternas och arbetsmarknadsparternas arbete när det gäller balansen mellan arbetsliv och privatliv, livskvalitet och offentliga tjänster.

⁷⁹ COM(2017) 252 och COM(2017) 253.

En hälsosam, säker och välanpassad arbetsmiljö samt uppgiftsskydd

a. Arbetstagare har rätt till en hög skyddsnivå för hälsa och säkerhet i arbetet.

b. Arbetstagare har rätt till en arbetsmiljö som passar för deras yrkesverksamhet och som tillåter dem att förlänga deras deltagande på arbetsmarknaden.

c. Arbetstagare har rätt till skydd för sina personuppgifter kopplade till anställningen.

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Artikel 31.1 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ger varje arbetstagare rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.

Artikel 8 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ger var och en rätt till skydd av sina personuppgifter och slår fast att var och en har rätt att få tillgång till insamlade uppgifter som rör honom eller henne och att få rättelse av dem. Dessa uppgifter ska behandlas lagenligt för bestämda ändamål och på grundval av den berörda personens samtycke eller någon annan legitim och lagenlig grund. En oberoende myndighet ska kontrollera att dessa regler efterlevs.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

I enlighet med artikel 153.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) har unionen befogenhet att besluta om bland annat åtgärder för förbättringar, särskilt av arbetsmiljön, för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet. I direktiv som antas på grundval av artikel 153 i EUF-fördraget ska administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

I artikel 16.1 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) föreskrivs att var och en har rätt till skydd av de personuppgifter som rör honom eller henne.

c) Befintliga åtgärder

Genom rådets ramdirektiv 89/391/EEG⁸⁰ och 23 relaterade direktiv föreskrivs minimikrav för förebyggande av risker i arbetet, skydd av arbetstagarnas säkerhet och hälsa samt eliminering av alla risk- och olycksfaktorer. I ramdirektivet fastställs de allmänna principerna för en fungerande hantering av säkerhets- och hälsofrågor, däribland arbetsgivarens ansvar, arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter, riskbedömning som ett verktyg för kontinuerlig förbättring av företagets processer och arbetstagarnas representation. De relaterade direktiven anpassar dessa allmänna principer till vissa specifika arbetsplatser och sektorer samt till specifika risker, arbetsuppgifter eller kategorier av

⁸⁰ Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, EGT L 183, 29.6.1989, s. 1.

arbetstagare. I direktiven definieras hur dessa risker ska bedömas och, i vissa fall, hur gränsvärdena för exponering för vissa ämnen och medel ska bestämmas.

Genom rådets direktiv 92/85/EEG införs åtgärder för att uppmuntra förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.

Den allmänna dataskyddsförordningen⁸¹, som ersätter dataskyddsdirektivet⁸² ger medlemsstaterna möjlighet att genom lagstiftning eller med hjälp av kollektivavtal införa mer specifika regler för att säkerställa att arbetstagarnas rättigheter och friheter skyddas.

I sitt meddelande *Säkrare och hälsosammare arbetsplatser för alla*⁸³ betonar kommissionen behovet av att inrikta insatserna på att skapa ett bättre och mer omfattande skydd samt att säkerställa efterlevnad och verkställighet av normerna för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Kommissionen tillkännager en rad olika rättsliga åtgärder för att intensifiera kampen mot arbetsrelaterad cancer, liksom initiativ för att stödja ett effektivt genomförande av reglerna, i synnerhet i mikroföretag och små och medelstora företag. Kommissionen uppmanar medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att arbeta tillsammans för att modernisera arbetsmiljölagstiftningen på EU-nivå och nationell nivå, och samtidigt bevara eller förbättra arbetstagarnas skydd.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Pelaren går längre än det nuvarande regelverket genom att den föreskriver en hög skyddsnivå för arbetstagare när det gäller hälso- och säkerhetsrisker på arbetsplatsen. Genom pelaren uppmanas därför medlemsstaterna, och även arbetsgivarna, att gå längre än de minimikrav som fastställs i det nuvarande regelverket och att i möjligaste mån sträva efter en arbetsmiljö som är fri från olyckor och tillbud. Detta innebär inte enbart att reglerna måste tillämpas, utan även att hälso- och säkerhetsåtgärderna måste förbättras kontinuerligt med hjälp av webbaserade och andra verktyg som underlättar riskbedömningarna och dialogen med arbetstagarna och leverantörerna och med hjälp av vägledning och återkoppling som stöder detta.

Genom princip 10b införs två sammanhängande rättigheter. För det första går principen längre än skyddet av hälsa och säkerhet genom att ge arbetstagarna rätt till en arbetsmiljö som är anpassad till deras specifika arbetsförhållanden. För det andra fastställer den, i enlighet med principen om aktivt åldrande, behovet av att anpassa arbetsmiljön så att arbetstagarna kan ha en längre och mer hållbar yrkeskarriär. Vissa anpassningar, till exempel bättre belysning för att underlätta kontorsarbete, kan vara nödvändiga på grund av arbetstagarens ålder. Dessutom kan andra justeringar, till exempel flexibel arbetstid, vara nödvändiga för att förbättra äldre arbetstagares hälsa och välbefinnande.

⁸¹ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) (Text av betydelse för EES), EUT L 119, 4.5.2016, s. 1–88.

⁸² Europaparlamentets och rådets direktiv 95/46/EG av den 24 oktober 1995 om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter.

⁸³ COM(2017) 12 final, 10.1.2017.

Genom pelaren införs även arbetstagarnas rätt till skydd av sina personuppgifter. Arbetsgivarens hantering av personuppgifter måste alltid bygga på rättsliga grunder, vanligen fullgörande av ett avtal, efterlevnad av en lagstadgad skyldighet eller arbetsgivarens berättigade intressen, förutom i de fall då dessa intressen måste åsidosättas på grund av arbetstagarens intressen eller grundläggande rättigheter.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Medlemsstaterna ansvarar för att införliva och verkställa de regler som antagits på unionsnivå. Med tanke på att de unionsåtgärder som anges ovan innehåller minimikrav uppmanas medlemsstaterna att gå längre än dessa regler för att verkställa principen om ett fullgott skydd för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och att uppmuntra god praxis när det gäller ett aktivt åldrande i arbetslivet.

På unionsnivå ska arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget rådfrågas om möjliga initiativ som baseras på artikel 153 i EUF-fördraget, och de kan begära att deras avtal genomförs på unionsnivå, i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget. De kan i synnerhet främja och utveckla gemensamma normer på nationell nivå eller unionsnivå för att anpassa arbetsplatserna så att de stöder aktivt åldrande och en generationsöverskridande strategi. Den 8 mars 2017 undertecknade de europeiska arbetsmarknadsparterna ett självständigt avtal om aktivt åldrande och en generationsöverskridande strategi som även omfattar hälsa och säkerhet och som ska genomföras av arbetsmarknadens parter på nationell nivå senast 2020.

Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom kollektiva förhandlingar och genom deltagande i utformningen och genomförandet av relevanta strategier.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Kommissionen har nyligen föreslagit ändringar av direktiv 2004/37/EG⁸⁴ (direktivet om carcinogener eller mutagena ämnen) som syftar till att förbättra skyddet för miljontals arbetstagare genom att ändra eller fastställa bindande yrkeshygieniska gränsvärden för ett antal farliga kemiska ämnen⁸⁵. Kommissionen kommer – i samråd med arbetsmarknadens parter – att föreslå fler uppdateringar av direktivet om carcinogener eller mutagena ämnen i syfte att införa bindande gränsvärden för att bekämpa yrkesrelaterad cancer.

Kommissionen kommer att understödja genomförandet av regelverket genom att förbättra efterlevnaden av reglerna, i synnerhet när det gäller mikroföretag och små och medelstora företag, och genom att lägga fram förslag för att upphäva eller uppdatera inaktuella hälso- och säkerhetsbestämmelser mot bakgrund av vetenskapliga, tekniska och sociala förändringar.

⁸⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/37/EG av den 29 april 2004 om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för carcinogener eller mutagena ämnen i arbetet (sjätte särdirektivet enligt artikel 16.1 i rådets direktiv 89/391/EEG), EUT L 158, 30.4.2004, s. 50.

⁸⁵ COM(2016) 248 och COM(2017) 11.

Kommissionen kommer att inrikta sina ansträngningar på att säkerställa bättre skydd, efterlevnad och genomförande i praktiken, bland annat genom att ta fram riktlinjer för arbetsgivare. Riktlinjer för jordbruk, fiskefartyg and risker vid användning av arbetsfordon planeras under 2017.

Kommissionen kommer att inleda en sakkunnigbedömning tillsammans med medlemsstaterna med det särskilda syftet att minska den administrativa bördan i nationell lagstiftning samtidigt som skyddet för arbetstagarna bibehålls. Utvecklingen av relevanta IT-verktyg kommer att främjas ytterligare i samarbete med Europeiska arbetsmiljöbyrån.

Europeiska arbetsmiljöbyrån, en av EU:s decentraliserade byråer, kommer att spela en viktig roll när det gäller att samla in och sprida god praxis och kommer att stödja utbytet av erfarenheter, i synnerhet genom kampanjerna om hälsosamma arbetsplatser. Inom ramen för kampanjen "Hälsosamma arbetsplatser för arbetstagare i alla åldrar", som avslutas under 2017, kommer en mängd exempel från hela unionen att publiceras. Under 2018 kommer kommissionen att försöka förstärka den praktiska tillämpningen av åtgärder för åldersanpassad riskhantering genom att ta fram och sprida relevanta riktlinjer för yrkesinspektörer. Byråns nästa kampanj om hälsosamma arbetsplatser kommer att lanseras under 2018 och vara inriktad på farliga ämnen för att stödja kommissionens ansträngningar att bekämpa yrkesrelaterad cancer. För att förenkla tillämpningen av reglerna om uppgiftsskydd kommer artikel 29-arbetsgruppen (som består av de 28 nationella dataskyddsmyndigheterna) att utfärda ett yttrande om hanteringen av personuppgifter i samband med anställning under 2017.

Kapitel III – Social trygghet och social inkludering

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.

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

I artikel 14 i stadgan fastställs att var och en har rätt till utbildning, inbegripet att kostnadsfritt följa den obligatoriska undervisningen. Artikel 24.1 i stadgan ger barn rätt till det skydd och den omvårdnad som behövs för deras välfärd.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

Artikel 153.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) ger unionen befogenhet att besluta om åtgärder för att understödja och komplettera medlemsstaternas insatser för att bekämpa socialt utanförskap och modernisera de sociala trygghetssystemen. Unionen har även befogenhet, enligt artikel 165 i EUF-fördraget, att 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. Enligt artikel 156 i EUF-fördraget ska kommissionen främja samarbetet mellan medlemsstaterna och göra det lättare för dem att samordna sina åtgärder på alla de socialpolitiska områden som omfattas av avdelning X i EUF-fördraget för att uppnå målen i artikel 151 i EUF-fördraget och utan att det påverkar tillämpningen av övriga bestämmelser i fördragen. I artikel 153.4 föreskrivs att bestämmelser som har antagits i enlighet med artikel 153 i EUF-fördraget inte ska påverka medlemsstaternas erkända rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina sociala trygghetssystem och ska inte i väsentlig grad påverka den finansiella jämvikten i dessa.

c) Befintliga åtgärder

2002 fastställde Europeiska rådet "Barcelonamålen"⁸⁶ för att säkerställa att formell barnomsorg finns tillgänglig för minst 90 % av alla barn i unionen mellan tre år och den obligatoriska skolåldern, och för minst 33 % av barnen under tre år senast 2010. Dessa mål bekräftades genom den europeiska jämställdhetspakten 2011–2020.

I den strategiska ramen för europeiskt samarbete på utbildningsområdet från 2009 fastställdes ett antal utbildningsmål, däribland en riktlinje för förskoleverksamhet och barnomsorg⁸⁷.

⁸⁶ Ordförandeskapets slutsatser, Europeiska rådets möte i Barcelona den 15–16 mars 2002, SN 100/1/02 REV 1.

⁸⁷ Senast 2020 ska minst 95 % av alla barn (från fyra års ålder upp till den obligatoriska skolåldern) delta i förskoleutbildning.

Kommissionens rekommendation 2008/867/EG om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden⁸⁸ hänvisar till behovet av tillgång till tjänster av god kvalitet, däribland barnomsorg. I rådets rekommendation av den 28 juni 2011⁸⁹ om politiska strategier för att minska andelen elever som lämnar skolan i förtid anges bestämmelsen om förskoleverksamhet och barnomsorg av hög kvalitet som en förebyggande åtgärd för att minska risken för att elever lämnar skolan i förtid.

I kommissionens meddelande⁹⁰ och rådets slutsatser från 2011,⁹¹ *Förskola – en bättre grund för framtiden*, konstaterades det att i förskolan läggs grunden för barns lärande under resten av livet, deras integration i samhället, personliga utveckling och framtida anställbarhet.

I kommissionens rekommendation 2013/112/EU *Bryta det sociala arvet – investera i barnens framtid*⁹² uppmanas alla medlemsstater att öka sina investeringar i barnens framtid med utgångspunkt i tre pelare, däribland bra barnomsorg och förskola till rimlig kostnad och andra åtgärder för att minska barnfattigdom, som en del av ett integrerat paket med politiska åtgärder baserade på barnens rättigheter för att förbättra barnens möjligheter och bryta det sociala arvet från tidigare generationer.

I rådets slutsatser av den 16 juni 2016 *”Att bekämpa fattigdom och social utestängning: en integrerad strategi* uppmanades medlemsstaterna att bekämpa barnfattigdom och främja barnens välbefinnande genom flerdimensionella och integrerade strategier i enlighet med kommissionens rekommendationer om att investera i barnens framtid.

Europeiska regionala utvecklingsfonden stöder åtgärder som förbättrar förskolans och barnomsorgens infrastruktur, och Europeiska socialfonden stöder främjandet av likvärdig tillgång till förskoleutbildning av god kvalitet och tillgång till tjänster för barn och familjer av hög kvalitet och till rimlig kostnad. Erasmus+-programmet erbjuder möjligheter till strategiska partnerskap och rörlighet i syfte att förbättra praxis och stöder samarbeten för att förstärka förskolepolitiken.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Pelaren fastställer att *alla barn har rätt till* förskola och barnomsorg av god kvalitet. Med förskoleverksamhet och barnomsorg avses alla lagstadgade arrangemang för utbildning och omsorg för barn från födseln och upp till den obligatoriska skolåldern – oavsett miljö, finansiering, öppettider eller programinnehåll – och innefattar omsorg vid förskolor och familjedaghem, tillhandahållande av privata och offentligt finansierade alternativ samt tillhandahållande av förskoleutbildning.⁹³

⁸⁸ Kommissionens rekommendation 2008/867/EG om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden, EUT L 307, 18.11.2008, s. 11.

⁸⁹ EUT C 191, 1.7.2011, s. 1.

⁹⁰ Meddelande från kommissionen, *Förskola – en bättre grund för framtiden*, KOM(2011) 66 slutlig.

⁹¹ EUT C 175, 15.6.2011, s. 8.

⁹² Kommissionens rekommendation 2013/112/EU, *Bryta det sociala arvet – investera i barnens framtid*, EUT L 59, 2.3.2013, s. 5.

⁹³ *Proposal for key principles of a Quality Framework for Early Childhood Education and Care*, rapport från kommissionens arbetsgrupp för förskoleverksamhet (ej översatt till svenska),

Pelaren betonar även förskolans och barnomsorgens kvalitativa aspekter, vilka utgörs av en kombination av aspekter som rör tillgång, arbetskraft, läroplan, övervakning, utvärdering och styrning. En allmänt tillgänglig förskola och barnomsorg av god kvalitet är till nytta för alla barn, särskilt för barn som kommer från en mindre gynnad bakgrund.

Genom bestämmelserna i pelaren föreskrivs att barn har rätt att få skydd mot fattigdom, vilket innebär att alla barn ska ha tillgång till de heltäckande och integrerade åtgärder som fastställs i 2013 års rekommendation från Europeiska kommissionen om att investera i barnens framtid. Fattigdom och social utestängning förebyggs mest effektivt genom integrerade strategier. De riktade åtgärderna bör, till exempel, omfatta tillgång till tillräckliga medel, en kombination av kontanta förmåner och naturaförmåner som gör att barnen har en lämplig levnadsstandard, tillgång till överkomliga tjänster av god kvalitet när det gäller utbildning, hälsa, boende, familjestöd och främjande av familjebaserad omsorg eller samhällsbaserad vårdtjänst, liksom rättsligt skydd och stöd för barn att delta i beslutsfattande som påverkar deras liv.

Princip 11b ger dessutom barn från mindre gynnade bakgrunder (till exempel romska barn, barn i vissa migrantgrupper eller etniska minoriteter, barn med särskilda behov eller funktionsnedsättning, barn i alternativ vård och gatubarn, barn till föräldrar som sitter i fängelse samt barn i hushåll som löper särskild risk att hamna i fattigdom) rätt till särskilda åtgärder – i första hand förstärkt och riktat stöd – för att säkerställa att de får rättvis tillgång till sociala rättigheter.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Medlemsstaterna ansvarar för innehållet i utbildningen och för att organisera sina utbildningssystem. De uppmanas att verkställa pelaren i detta avseende, i synnerhet genom utökad tillgång till och bättre användning av faciliteter för förskoleutbildning samt genom politiska åtgärder för att motverka barnfattigdom och främja lika möjligheter, till exempel nationella och regionala strategier som omfattar mål, indikatorer, öronmärkta budgetanslag och en övervakningsmekanism. Nationella strategier för barns deltagande kan införas för att öka medvetenheten om hur barn kan involveras i alla insatser och beslut som rör dem.

På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter understödja genomförandet av denna pelare genom att samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. Tack vare arbetsmarknadens parternas deltagande i frågor som rör balansen mellan arbetsliv och privatliv, och i vissa fall deras ansvar för de sociala trygghetssystemen, finns det redan ett antal företag som främjar eller till och med tillhandahåller barnomsorg till sin egen personal. På detta sätt spelar arbetsmarknadens parter en viktig roll när det gäller att identifiera och utbyta god praxis.

På unionsnivå ska arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget rådfrågas om möjliga initiativ som baseras på artikel 153 i EUF-fördraget, och de kan underteckna avtal som på deras begäran kan genomföras på unionsnivå, i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget.

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/strategic-framework/archive/documents/ecec-quality-framework_en.pdf.

Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom att delta i utformningen och genomförandet av relevanta strategier.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Tillsammans med den europeiska pelaren för sociala rättigheter lägger kommissionen fram meddelandet *Ett initiativ för bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare*. Förslaget innehåller lagstiftande och politiska åtgärder som syftar till att underlätta utnyttjandet av föräldraledighet för både kvinnor och män, att införa möjligheten till pappaledighet och ledighet för vård av anhöriga samt att främja användningen av flexibla arbetsformer. Målet är även att tillhandahålla fler och bättre faciliteter för barnomsorg och anhängomsorg samt att undanröja ekonomiska hinder och hämmande faktorer i skatte- och bidragssystemen som avskräcker de personer som inte tjänar huvudinkomsten i hushållet, vilka ofta är kvinnor, från att komma in på arbetsmarknaden.

Vid sidan av den europeiska pelaren för sociala rättigheter presenterar kommissionen en översyn av genomförandet av kommissionens rekommendation 2008/867/EG om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden och av kommissionens rekommendation 2013/112/EU: *Bryta det sociala arvet – investera i barnens framtid*.

Kommissionen kommer att ge ytterligare stöd till medlemsstaterna i samband med inrättandet av en gemensam ram för förskoleverksamhet av hög kvalitet och öka insatserna för att hjälpa dem att lära av varandra och se vad som fungerar bäst.

Under 2017 kommer kommissionen att lansera och genomföra en förberedande åtgärd om en barngaranti efter ett förslag från Europaparlamentet. Åtgärden syftar till att klargöra garantins utformning, dess genomförbarhet och dess potential att bidra till det övergripande målet att bekämpa barnfattigdomen.

Social trygghet

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

1. Unionens nuvarande regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Genom artikel 34 i stadgan bekräftas respekten för rätten till tillgång till social trygghet och sociala förmåner som garanterar skydd i sådana fall som moderskap, sjukdom, olyckor i arbetet, omsorgsbehov eller ålderdom samt vid arbetslöshet i enlighet med närmare bestämmelser i unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis. I artikeln slås det fast att var och en som är bosatt och förflyttar sig lagligt inom unionen har rätt till social trygghet och sociala förmåner i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis. Den fastställer även rätten till socialt stöd och stöd till boendet för att trygga en värdig tillvaro för alla dem som saknar tillräckliga medel och för att bekämpa social utestängning och fattigdom.

Genom artikel 35 i stadgan garanteras rätten till tillgång till förebyggande hälsovård och till medicinsk vård på de villkor som fastställs i nationell lagstiftning och praxis.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

Artikel 153.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) gör det möjligt för unionens lagstiftare att besluta om åtgärder, däribland direktiv som fastställer minimikrav, inom området social trygghet och socialt skydd för arbetstagare.

I artikel 153.4 föreskrivs att bestämmelser som har antagits i enlighet med artikel 153 i EUF-fördraget inte ska påverka medlemsstaternas erkända rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina sociala trygghetssystem och ska inte i väsentlig grad påverka den finansiella jämvikten i dessa. I direktiv som antas på grundval av artikel 153 i EUF-fördraget ska administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

Enligt artikel 156 i EUF-fördraget ska kommissionen främja samarbete mellan medlemsstaterna och göra det lättare för dem att samordna sina åtgärder på alla de socialpolitiska områden som omfattas av avdelning X i EUF-fördraget.

Artikel 48 i EUF-fördraget föreskriver att unionens lagstiftare ska besluta om sådana åtgärder inom den sociala trygghetens område som är nödvändiga för att genomföra fri rörlighet för arbetstagare och egenföretagare mellan medlemsstaterna.

c) Befintliga åtgärder

Rådets rekommendation 92/442/EEG⁹⁴ behandlar socialförsäkring för arbetstagare i samband med sjukdom, moderskap, arbetslöshet och arbetsoförmåga samt stöd för äldre personer och familjer.

I rådets rekommendation 92/441/EEG om gemensamma kriterier för tillräckliga tillgångar och socialt bistånd i socialskyddssystem⁹⁵ fastställs principer och riktlinjer för genomförandet av denna rättighet.

Genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare⁹⁶ garanteras tillgång till ledighet och förmåner vid graviditet och moderskap under minst 14 veckor. Direktivet täcker inte tillgången till andra socialförsäkringsrisker.

Genom Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004⁹⁷ samordnas medlemsstaternas socialförsäkringsregler när det gäller personer i gränsöverskridande situationer.

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1231/2010⁹⁸ omfattar en samordning av de sociala trygghetssystemen för tredjelandsmedborgare och deras familjer som vistas lagligen inom unionens territorium och som har flyttat mellan olika medlemsstater.

Rådets direktiv 2003/109/EG⁹⁹ om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning, tillsammans med ett antal andra EU-direktiv avseende laglig migration för tredjelandsmedborgare inom unionen¹⁰⁰, ger dem rätt till samma behandling som värdlandets medborgare när det gäller socialt skydd och social trygghet.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Genom pelaren omvandlas 1992 års rekommendation om en ersättning som upprätthåller arbetstagarnas levnadsstandard vid inkomstbortfall *till en rättighet*. Bestämmelserna om socialt skydd gäller alla arbetstagare, oavsett typen av eller varaktigheten för deras anställningsförhållande och, under jämförbara förhållanden, även egenföretagare. Syftet är att täcka hela skalan av icke

⁹⁴ Council Recommendation of 27 July 1992 on the convergence of social protection objectives and policies (ej översatt till svenska), EGT L 245, 26.8.1992, s. 49.

⁹⁵ Rådets rekommendation 92/441/EEG av den 24 juni 1992, EGT L 245, 26.8.1992, s. 46.

⁹⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare, EUT L 180, 15.7.2010, s. 1.

⁹⁷ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen, EUT L 166, 30.4.2004, s. 1.

⁹⁸ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1231/2010 av den 24 november 2010 om utvidgning av förordning (EG) nr 883/2004 och förordning (EG) nr 987/2009 till att gälla de tredjelandsmedborgare som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa förordningar, EUT L 344, 29.12.2010, s. 1.

⁹⁹ Rådets direktiv 2003/109/EG av den 25 november 2003 om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning, EUT L 16, 23.1.2004, s. 44. Se även, till exempel, Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU av den 13 december 2011 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat, EUT L 343, 23.12.2011, s. 1.

¹⁰⁰ Direktiven om familjeåterförening, EU-blåkortet, kombinerat tillstånd, forskare, studenter, kvalifikationer för att beviljas internationellt skydd, säsongsarbetare och företagsintern överföring.

konventionella anställningsavtal för de arbetsformer som blir allt vanligare på dagens arbetsmarknad.

Pelaren föreskriver även att *egenföretagare* ska ha tillgång till socialt skydd. Genom att utöka tillgången till egenföretagare går pelaren längre än rådets rekommendation från 1992, som endast uppmanar till en undersökning av möjligheterna att erbjuda tillräckligt socialt skydd för egenföretagare.

Det faktiska tillämpningsområdet för rätten till socialt skydd täcker både socialt stöd och social trygghet. Social trygghet, både avgiftsfinansierade och icke-avgiftsfinansierade system, omfattar enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004¹⁰¹ följande grenar: a) Förmåner vid sjukdom, b) förmåner vid moderskap och likvärdiga förmåner vid faderskap, c) förmåner vid invaliditet, d) förmåner vid ålderdom, e) förmåner till efterlevande, f) förmåner vid olycksfall i arbetet och arbetssjukdom, g) dödsfallsersättningar, h) förmåner vid arbetslöshet, i) förmåner vid förtida pensionering, j) familjeförmåner.

För att kunna garantera egenföretagare tillgång till socialt skydd under jämförbara förhållanden går pelaren längre än direktiv 2010/41/EU, som endast behandlade mammaledighet.

Den första och andra delen av bestämmelsen om socialt skydd säkerställer tillsammans att jämförbar tillgång till socialt skydd tillhandahålls till personer som är anställda som arbetstagare och till personer som är egenföretagare.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Medlemsstaterna uppmanas att anpassa sina regler för att verkställa pelarens bestämmelser om socialt skydd, förutom att införliva och genomföra de regler som har antagits på unionsnivå.

Dessutom kan medlemsstaterna ratificera och tillämpa relevanta ILO-konventioner om social trygghet, den europeiska boken om social trygghet och den reviderade europeiska sociala stadgan, och ompröva de förbehåll som gjorts för vissa artiklar i den reviderade europeiska sociala stadgan, om de inte redan har gjort detta.

På unionsnivå ska arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget rådfrågas om möjliga initiativ som baseras på artikel 153 i EUF-fördraget, och de kan underteckna avtal som på deras begäran kan genomföras på unionsnivå, i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget. Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom kollektiva förhandlingar och genom deltagande i utformningen och genomförandet av relevanta strategier.

¹⁰¹ Förordningen gäller även särskilda icke-avgiftsfinansierade kontantförmåner som har egenskaper som är typiska för både social trygghet och socialt stöd.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Vid sidan av den europeiska pelaren för sociala rättigheter inleder kommissionen en första samrådsfas med arbetsmarknadens parter om ett initiativ avseende "Tillgång till social trygghet"¹⁰² för att bemöta den varierande tillgången till social trygghet för arbetstagare med konventionell anställning och personer med icke-standardiserade anställningsavtal eller i olika former av egenföretagande.

¹⁰² C(2017) 2610.

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.

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Genom artikel 29 i stadgan garanteras att var och en har rätt till tillgång till kostnadsfri arbetsförmedling. Genom artikel 34 i stadgan bekräftas respekten för rätten till tillgång till social trygghet och sociala förmåner som garanterar skydd vid bland annat arbetslöshet i enlighet med närmare bestämmelser i unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis. I artikeln slås det fast att var och en som är bosatt och förflyttar sig lagligt inom unionen har rätt till social trygghet och sociala förmåner i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

I artikel 147 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) föreskrivs att Europeiska unionen ska bidra till en hög sysselsättningsnivå genom att uppmuntra samarbete mellan medlemsstaterna samt genom att stödja och, när det är nödvändigt, komplettera deras åtgärder. Enligt artikel 153.2 i EUF-fördraget har unionen befogenhet att besluta om åtgärder, bland annat när det gäller integreringen av personer som står utanför arbetsmarknaden. Dessa åtgärder kan omfatta direktiv som anger minimikrav. I artikel 153.4 föreskrivs att bestämmelser som har antagits i enlighet med artikel 153 i EUF-fördraget inte ska påverka medlemsstaternas erkända rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina sociala trygghetssystem och ska inte i väsentlig grad påverka den finansiella jämvikten i dessa. I direktiv som antas på grundval av artikel 153 i EUF-fördraget ska administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

c) Befintliga åtgärder

I Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen¹⁰³ föreskrivs att en person som är helt arbetslös och som uppfyller de villkor som ställs för rätten till arbetslöshetsförmåner bibehåller rätten till kontanta arbetslöshetsförmåner under en period på upp till tre månader, med möjlighet till förlängning i upp till sex månader, om han eller hon reser till någon annan medlemsstat för att söka arbete.

I kommissionens rekommendation av den 3 oktober 2008 om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden¹⁰⁴ efterfrågas en integrerad och heltäckande strategi för aktiv

¹⁰³ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen, EUT L 166, 30.4.2004, s. 1.

¹⁰⁴ Kommissionens rekommendation av den 3 oktober 2008 om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden, EUT L 307, 18.11.2008, s. 11.

inkludering av personer som är utestängda från arbetsmarknaden, genom en kombination av tillräckligt inkomststöd, inkluderande arbetsmarknader och tillgång till tjänster av god kvalitet.

Det europeiska nätverket för offentliga arbetsförmedlingar, som inrättades genom Europaparlamentets och rådets beslut nr 573/2014/EU¹⁰⁵, erbjuder en plattform för att jämföra arbetsförmedlingarnas resultat på europeisk nivå, identifiera god praxis och främja ömsesidigt lärande i syfte att stärka de aktiva stödtjänsterna.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Genom pelaren fastställs att alla arbetslösa har rätt till tillräckligt stöd från offentliga arbetsförmedlingar. Sådant stöd ska baseras på bedömning, rådgivning och vägledning för arbetssökandet och mer allmänt för beslut som rör karriären.

Dessutom föreskriver pelaren att alla arbetslösa ska ha rätt till tillräckliga kontanta arbetslöshetsförmåner under rimlig tid. I pelaren fastställs att förmånsnivån ska vara tillräcklig i förhållande till den inkomst som ersätts. Ersättningsnivån bör vara sådan att man motiveras att snabbt återgå till arbete. Förmånen bör ges under en rimlig tidsperiod, då det är viktigt att ge den arbetssökande tillräckligt med tid för att hitta ett jobb som passar dennes kompetens och att undvika negativa incitament som avskräcker från arbetssökandet. Inte desto mindre bör förmånerna vara i linje med avgifterna och de nationella reglerna för stödberättigande.

Bestämmelsen omfattar alla arbetslösa, även de som endast har haft korta anställningar och de som tidigare har varit egenföretagare. Dess materiella tillämpningsområde omfattar både avgiftsfinansierade och icke-avgiftsfinansierade kontanta arbetslöshetsförmåner, liksom arbetslöshetsstöd.

Kommissionens rekommendation av den 3 oktober 2008 om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden innehåller riktlinjer för en kontinuerlig granskning av de positiva och negativa incitament som följer av skatte- och förmånssystemen. Nytt i pelaren är att det krävs att sådana incitament byggs in i systemen för arbetslöshetsförmåner. Dessutom kopplas arbetslöshetsförmånerna till stödet från de offentliga arbetsförmedlingarna.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Varje medlemsstat har rätt att definiera de grundläggande principerna för sitt sociala trygghetssystem. För att verkställa pelaren uppmanas medlemsstaterna att uppdatera sina regler gällande tillhandahållandet av kontanta arbetslöshetsförmåner utöver att införliva och genomföra de regler som antagits på unionsnivå.

¹⁰⁵ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX:32014D0573>

På unionsnivå ska arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget rådfrågas om möjliga initiativ som baseras på artikel 153 i EUF-fördraget, och de kan underteckna avtal som på deras begäran kan genomföras på unionsnivå, i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget. Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom kollektiva förhandlingar och genom deltagande i utformningen och genomförandet av relevanta strategier.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Vid sidan av den europeiska pelaren för sociala rättigheter inleder kommissionen en första samrådsfas med arbetsmarknadens parter om ett initiativ avseende "Tillgång till social trygghet"¹⁰⁶ för att bemöta den varierande tillgången till social trygghet för arbetstagare med konventionell anställning och personer med icke-standardiserade anställningsavtal eller i olika former av egenföretagande. Samrådet kommer att ta upp tillgången till arbetslöshetsförmåner och arbetsförmedlingstjänster.

Kommissionen kommer att fortsätta att stödja förhandlingarna om det förslag som lades fram i december 2016 om en ändring av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen och förordning (EG) nr 987/2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen.¹⁰⁷ Detta förslag innebär att den minimiperiod under vilken en arbetslös person kan begära arbetslöshetsförmåner medan han eller hon söker jobb i en annan medlemsstat förlängs från tre till sex månader.

Det europeiska nätverket för offentliga arbetsförmedlingar genomför projektet *Benchlearning*, som syftar till att förbättra arbetsförmedlingarnas resultat genom att koppla samman indikatorbaserad benchmarking med ömsesidigt lärande för att förbättra det aktiva stödet till arbetssökande.

¹⁰⁶ C(2017) 2610.

¹⁰⁷ COM(2016) 815 final, 13.12.2006.

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.

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Genom artikel 34.3 i stadgan bekräftas respekten för rätten till, bland annat, socialt stöd för att trygga en värdig tillvaro för alla dem som saknar tillräckliga medel i enlighet med närmare bestämmelser i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

I enlighet med artikel 153.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) har unionen befogenhet att besluta om åtgärder för att understödja och komplettera medlemsstaternas insatser när det gäller integrering av personer som är utestängda från arbetsmarknaden. I artikel 153.4 föreskrivs att bestämmelser som har antagits i enlighet med artikel 153 i EUF-fördraget inte ska påverka medlemsstaternas erkända rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina sociala trygghetssystem och ska inte i väsentlig grad påverka den finansiella jämvikten i dessa. Enligt artikel 156 i EUF-fördraget ska kommissionen främja samarbete mellan medlemsstaterna och göra det lättare för dem att samordna sina åtgärder på alla de socialpolitiska områden som omfattas av avdelning X i EUF-fördraget.

c) Befintliga åtgärder

Rådets rekommendation 92/441/EEG om gemensamma kriterier för tillräckliga medel och socialtjänstförmåner i de sociala trygghetssystemen ("rekommendationen om minimiinkomst")¹⁰⁸ uppmanar medlemsstaterna att erkänna rätten till socialtjänstförmåner och fastställer principer och riktlinjer för att genomföra denna rättighet.

Genom kommissionens rekommendation 2008/867/EG¹⁰⁹ om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden uppmanas medlemsstaterna att kombinera ett tillräckligt inkomststöd med tillgång till tjänster av god kvalitet och inkluderande arbetsmarknadsåtgärder i en integrerad och aktiv strategi för inkludering. Denna uppmaning till medlemsstaterna upprepades i rådets rekommendation av den 15 februari 2016 om långtidsarbetslösas återinträde på arbetsmarknaden¹¹⁰.

¹⁰⁸ Rådets rekommendation 92/441/EEG av den 24 juni 1992, EGT L 245, 26.8.1992, s. 46.

¹⁰⁹ Kommissionens rekommendation 2008/867/EG av den 3 oktober 2008 om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden, EUT L 307, 18.11.2008, s. 11, som godkändes av Europeiska unionens råd den 17 december 2008.

¹¹⁰ Rådets rekommendation av den 15 februari 2016, EUT C 67, 20.2.2016, s. 1.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

I pelaren fastställs rättigheten att få tillgång till minimiinkomstförmåner för var och en som saknar tillräckliga medel. När det gäller personer som kan arbeta bör minimiinkomstförmånerna kombineras med incitament för att komma (tillbaka) in på arbetsmarknaden. Pelaren går längre än 1992 års rekommendation om minimiinkomst genom att uttryckligen fastställa rätten till en minimiinkomst som säkerställer ett värdigt liv. Begreppet "minimiinkomst", med avseende på en särskild form av förmån, används uttryckligen för första gången och ersätter mer allmänna termer som "socialt stöd" eller "tillräckliga medel".

Syftet med en minimiinkomst är att förhindra fattigdom och social utestängning för personer som inte är berättigade till socialförsäkringsförmåner, eller vars rätt till sådana förmåner har löpt ut. Sådana förmåner bör även säkerställa en värdig tillvaro under alla stadier av livet kombinerat med faktisk tillgång till nödvändiga tjänster. De är icke-avgiftsfinansierade, allmängiltiga och behovsprövade. Förmånsberättigade personer måste vara tillgängliga för arbete eller delta i samhällsaktiviteter, om de är kapabla till detta.

För att säkerställa att det finns incitament att arbeta är det viktigt att utformningen av förmånen är förenlig med andra förmåner, och att de ekonomiska incitamenten att börja arbeta bevaras för att undvika att de som är berättigade till minimiinkomstförmåner blir inaktiva. Sådana incitament kan till exempel vara att den person som tar emot förmånen måste vara ansluten till en arbetsförmedling, vilket tillsammans med andra nödvändiga tjänster kan underlätta återinträdet på arbetsmarknaden.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Medlemsstaterna ansvarar för att genomföra de riktlinjer och rekommendationer om socialt skydd som har avtalats på unionsnivå. För att verkställa principen uppmanas medlemsstaterna att uppdatera och utöka sina rutiner avseende utformning och utbetalning av minimiinkomstförmånerna.

På unionsnivå ska arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget rådfrågas om möjliga initiativ som baseras på artikel 153 i EUF-fördraget, och de kan underteckna avtal som på deras begäran kan genomföras på unionsnivå, i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget. Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom att delta i utformningen och genomförandet av relevanta strategier.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Inrättandet av program för minimiinkomst på nationell nivå uppmuntras i de landsspecifika rekommendationerna inom ramen för den europeiska planeringsterminen för samordning av den ekonomiska politiken, som kommittén för socialt skydd bidrar till. Den öppna samordningsmetoden

inom kommittén för socialt skydd säkerställer att politiken samordnas och att medlemsstaternas framsteg övervakas. Europeiska unionens finansiella instrument, i synnerhet Europeiska socialfonden, spelar en viktig roll när det gäller att understödja utvecklingen av minimiinkomstförmåner.

Kommissionen har gett stöd till medlemsstaterna så att de kan förbättra sina program för minimiinkomst genom det europeiska nätverket för minimiinkomst¹¹¹, som inriktar sig på främjandet av tillräckliga och tillgängliga program för minimiinkomst och spridningen av en metod för jämförbara referensbudgetar i de olika medlemsstaterna.

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

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.

1. EU:s regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Genom artikel 25 i stadgan bekräftas respekten för äldre människors rätt att leva ett värdigt och självständigt liv. Genom artikel 34 i stadgan bekräftas respekten för rätten till tillgång till social trygghet och sociala förmåner som garanterar skydd vid bland annat omsorgsbehov eller ålderdom i enlighet med närmare bestämmelser i unionsrätten och nationell lagstiftning och praxis samt rätten till social trygghet och sociala förmåner i ålderdomen. I artikel 23 föreskrivs att jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas inom alla områden.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

I artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) bekräftas bland annat att ett av målen för unionen och medlemsstaterna är att åstadkomma ett fullgott socialt skydd. Enligt artikel 153.2 i EUF-fördraget har unionen befogenhet att besluta om åtgärder inom området social trygghet och socialt skydd för arbetstagare. I artikel 153.4 föreskrivs att bestämmelser som har antagits i enlighet med artikel 153 i EUF-fördraget inte ska påverka medlemsstaternas erkända rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina sociala trygghetssystem och ska inte i väsentlig grad påverka den finansiella jämvikten i dessa. I enlighet med artikel 156 i EUF-fördraget har kommissionen befogenhet att främja samarbete mellan medlemsstaterna och göra det lättare för dem att samordna sina åtgärder inom alla socialpolitiska områden, inbegripet social trygghet.

Artikel 19 i EUF-fördraget ger unionens lagstiftare befogenhet att vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering, bland annat på grund av kön. Enligt artikel 157.3 i EUF-fördraget har unionens lagstiftare befogenhet att besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i arbetslivet.

c) Befintliga åtgärder

Det finns ett antal direktiv som genomför principen om likabehandling mellan män och kvinnor, bland annat när det gäller lagstadgade program för tjänstepensioner och privata pensioner.¹¹²

Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen¹¹³ gör det möjligt att lägga samman försäkringsperioder och föreskriver en rätt att exportera pension för pensionärer som har arbetat i en annan medlemsstat inom unionen.

Unionen har även antagit direktiv som rör systemen för tjänstepension, i synnerhet när det gäller gränsöverskridande situationer.¹¹⁴

Rådets rekommendation 92/442/EEG¹¹⁵ behandlar socialförsäkring för arbetstagare i samband med sjukdom, moderskap, arbetslöshet och arbetsoförmåga, existensminimum för äldre och socialt skydd för hela familjen.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Genom pelaren föreskrivs en tillräcklig pension för både arbetstagare och egenföretagare. Den går därmed längre än det befintliga regelverket genom att även omfatta egenföretagare. Pelaren föreskriver också att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att förvärva pensionsrättigheter. I nuläget har kvinnor i regel lägre pension än män, vilket till stor del beror på lägre avgiftsbetalningar till följd av lägre lön, mer deltidsarbete och kortare yrkeskarriärer med fler avbrott på grund av ett större omsorgsansvar. Lika möjligheter att bygga upp en ålderspension kräver därför, i kombination med arbetsmarknadsåtgärder och åtgärder för balans mellan arbetsliv och privatliv, samma pensionsålder och rättvisa möjligheter till tillgodoräknande av pensionsrättigheter för vårdnadsperioder. Pelaren går längre än 1992 års rekommendation genom att föreskriva lika möjligheter för kvinnor och män när det gäller att förvärva pensionsrättigheter.

Pelaren efterlyser en tillräcklig ålderspension utan hänsyn till typen av pensionssystem. Därigenom täcker den samtliga tre pelare i pensionssystemet. Kompletterande privatfinansierade pensionssystem blir allt viktigare vid sidan av de statliga pensionssystemen. Att underlätta och

¹¹² Direktiv 79/7/EEG om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet, EGT L 6, 10.1.1979, s. 24. Direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, EUT L 2004, 26.7.2006, s. 23. Direktiv 2004/113/EG om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster, EUT L 273, 21.12.2004, s. 37.

¹¹³ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen, EUT L 166, 30.4.2004, s. 1.

¹¹⁴ Rådets direktiv 98/49/EG av den 29 juni 1998 om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen, EGT L 209, 25.7.1998, s. 46. Direktiv 2014/50/EU om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter, EUT L 128, 30.4.2014, s. 1. Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/2341 av den 14 december 2016 om verksamhet i och tillsyn över tjänstepensionsinstitut, EUT L 354, 23.12.2016, s. 37.

¹¹⁵ Council Recommendation of 27 July 1992 on the convergence of social protection objectives and policies (ej översatt till svenska), EGT L 245, 26.8.1992, s. 49.

uppmuntra ett livslångt sparande till pensionen, bland annat med hjälp av skattemässiga incitament, är en viktig kompletterande åtgärd.

Bestämmelserna i pelaren gäller inkomststöd till äldre personer oavsett form. Syftet är att förhindra fattigdom i ålderdomen och att upprätthålla en god levnadsstandard för alla pensionärer. Rekommendationen om konvergerande mål och metoder inom socialpolitiken från 1992 omfattar både skydd mot fattigdom och inkomstersättning. Principen går emellertid ett steg längre genom att betona *rätten till* en pension som säkerställer en tillräcklig inkomst.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Medlemsstaterna har rätt att definiera de grundläggande principerna för sina sociala trygghetssystem. De uppmanas att anpassa sina regler för att verkställa principen, förutom att införliva och genomföra de regler som har antagits på unionsnivå.

På unionsnivå ska arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget rådfrågas om möjliga initiativ som baseras på artikel 153 i EUF-fördraget, och de kan underteckna avtal som på deras begäran kan genomföras på unionsnivå, i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget. Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom att delta i utformningen och genomförandet av relevanta strategier.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Vid sidan av den europeiska pelaren för sociala rättigheter inleder kommissionen en första samrådsfas med arbetsmarknadens parter om ett initiativ avseende "Tillgång till social trygghet"¹¹⁶ för att bemöta den varierande tillgången till social trygghet för arbetstagare med konventionell anställning och personer med icke-standardiserade anställningsavtal eller i olika former av egenföretagande. Samrådet kommer även att behandla yrkesmässiga rättigheter och metoder för att göra pensionsrättigheterna överförbara och tydliga vid byte av arbetsgivare eller avtalstyp, eller vid övergång till egenföretagande.

Även om de allmänna pensionssystemen utgör grunden för inkomststödet under ålderdomen kan kompletterande pensionssystem också bidra till ett bättre inkomstskydd. I sin handlingsplan för kapitalmarknadsunionen av den 30 september 2015 åtog sig kommissionen att analysera olika sätt att öka valmöjligheterna för pensionsbesparingar och bygga upp en marknad för personliga pensioner inom EU. Ett lagstiftningsinitiativ håller på att tas fram i syfte att skapa ett personligt pensionssystem som täcker hela Europa vid sidan av de inhemska pensionssystemen.

¹¹⁶ C(2017) 2610.

Vård

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

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

I artikel 35 i stadgan föreskrivs att var och en har rätt till tillgång till medicinsk vård och förebyggande hälsovård på de villkor som fastställs i nationell lagstiftning och praxis.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

I enlighet med artikel 153.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) har unionen befogenhet att besluta om åtgärder för att understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom området social trygghet och socialt skydd för arbetstagare.

I artikel 153.4 föreskrivs att bestämmelser som har antagits i enlighet med artikel 153 i EUF-fördraget inte ska påverka medlemsstaternas erkända rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina sociala trygghetssystem och ska inte i väsentlig grad påverka den finansiella jämvikten i dessa.

I enlighet med artikel 168.2 i EUF-fördraget ska unionen uppmuntra samarbetet mellan medlemsstaterna inom området människors hälsa, och vid behov stödja deras insatser. Kommissionen kan i nära kontakt med medlemsstaterna inleda lämpliga initiativ för att främja samordningen mellan medlemsstaterna inom detta område, särskilt initiativ med syftet att fastställa riktlinjer och indikatorer, organisera utbyte av bästa praxis och utforma de delar som behövs för periodisk övervakning och utvärdering. I artiklarna 168.1 och 168.7 i EUF-fördraget föreskrivs att unionens insatser ska komplettera den nationella politiken och respektera medlemsstaternas ansvar. Insatserna ska riktas mot att förbättra folkhälsan, förebygga ohälsa och sjukdomar hos människor samt undanröja faror för den fysiska och mentala hälsan.

Artikel 48 i EUF-fördraget föreskriver att unionens lagstiftare ska besluta om sådana åtgärder inom den sociala trygghetens område som är nödvändiga för att genomföra fri rörlighet för arbetstagare mellan medlemsstaterna.

c) Befintliga åtgärder

EU-lagstiftningen om läkemedelsprodukter¹¹⁷ och om ämnen av mänskligt ursprung¹¹⁸ innehåller gemensamma normer för tillgänglighet, kvalitet och säkerhet för dessa produkter på EU:s inre marknad.

¹¹⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2001/83/EG av den 6 november 2001 om upprättande av gemenskapsregler för humanläkemedel. Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 726/2004 av den 31 mars 2004 om inrättande av gemenskapsförfaranden för godkännande av och tillsyn över humanläkemedel och veterinärmedicinska läkemedel samt om inrättande av en europeisk läkemedelsmyndighet (konsoliderad version: 5.6.2013).

Genom rådets rekommendation 92/442/EEG¹¹⁹ uppmanas medlemsstaterna bland annat att, under förhållanden som bestäms av varje medlemsstat, säkerställa såväl tillgång till nödvändig hälsovård som till sjukdomsförebyggande åtgärder för alla personer som är lagligen bosatta.

I rådets rekommendation av den 9 juni 2009¹²⁰ föreskrivs ett samarbete om patientsäkerhet och relaterade normer, däribland förebyggande och kontroll av vårdrelaterade infektioner.

Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen¹²¹ täcker bland annat tillgången till hälso- och sjukvård för rörliga medborgare. I Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/24/EU¹²² fastställs dessutom regler som är avsedda att förenkla tillgången till gränsöverskridande hälso- och sjukvård inom unionen.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

I pelaren fastställs en allmän rätt att få tillgång till förebyggande hälsovård och medicinsk vård av god kvalitet. Den går längre än artikel 35 i stadgan genom att kräva tillgång till hälsovård i rätt tid, till rimlig kostnad och av god kvalitet.

Med tillgång i rätt tid avses att var och en ska kunna få tillgång till hälsovård närhelst behovet uppstår. För att principen ska kunna förverkligas krävs en jämn geografisk fördelning av vårdinrättningar och vårdpersonal, samt åtgärder för att minimera långa väntetider.

Överkomlig hälsovård innebär att ingen ska behöva avstå från nödvändig vård på grund av kostnaden.

Pelarens bestämmelser om hälsovård omfattar rätten till hälsovård av god kvalitet, vilket betyder att vården ska vara relevant, lämplig, säker och effektiv.

Slutligen avses med förebyggande vård och hälsovård att alla ska ha tillgång till medicinsk behandling och offentliga vårdtjänster, inbegripet hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande insatser.

¹¹⁸ https://ec.europa.eu/health/blood_tissues_organ/policy_sv

¹¹⁹ *Council Recommendation of 27 July 1992 on the convergence of social protection objectives and policies*, EGT L 245, 26.8.1992, s. 49.

¹²⁰ Rådets rekommendation av den 9 juni 2009 om patientsäkerhet och förebyggande och kontroll av vårdrelaterade infektioner, EUT C 151, 3.7.2009.

¹²¹ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen, EUT L 166, 30.4.2004, s. 1.

¹²² Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/24/EU av den 9 mars 2011 om tillämpningen av patienträttigheter vid gränsöverskridande hälso- och sjukvård, EUT L 88, 4.4.2011, s. 45.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Medlemsstaterna ansvarar för att definiera sin hälso- och sjukvårdspolitik och för att organisera och erbjuda vårdtjänster och medicinsk behandling, och de behåller rätten att definiera de grundläggande principerna för sina sociala trygghetssystem. De uppmanas att anpassa sina regler för att verkställa principen, förutom att införliva och genomföra de regler som har antagits på unionsnivå.

På unionsnivå ska arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget rådfrågas om möjliga initiativ som baseras på artikel 153 i EUF-fördraget, och de kan underteckna avtal som på deras begäran kan genomföras på unionsnivå, i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget. Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom att delta i utformningen och genomförandet av relevanta strategier.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Genom direktiv 2011/24/EU fastställs ett samarbete mellan medlemsstaternas hälso- och sjukvårdssystem för att bemöta de gemensamma utmaningarna, exempelvis tillgången till hälso- och sjukvård, särskilt genom de nyligen lanserade europeiska referensnätverken, samarbetet om utvärderingen av medicinska metoder, samt samarbetet inom nätverket för e-hälsa och inom den digitala inre marknaden.

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.

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Genom artikel 21 i stadgan förbjuds alla former av diskriminering, däribland på grund av funktionshinder. I artikel 26 i stadgan erkänns och respekteras 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. Artikel 34 i stadgan fastställer rätten till social trygghet och sociala förmåner vid bland annat omsorgsbehov eller arbetslöshet.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

Enligt artikel 19 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) har unionen befogenhet att vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering, däribland på grund av funktionshinder.

Artikel 153 i EUF-fördraget ger unionen rätt att besluta om åtgärder, däribland direktiv som fastställer minimikrav, för att understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet, bland annat när det gäller förbättringar av arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet, arbetsvillkor, social trygghet och socialt skydd för arbetstagarna och integrering av personer som är utestängda från arbetsmarknaden. På grundval av artikel 153 i EUF-fördraget har unionen även befogenhet att understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom kampen mot social utslagning.

c) Befintliga åtgärder

Unionen är part till FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (UNCRPD),¹²³ ett internationellt och rättsligt bindande instrument som fastställer miniminormer för personer med funktionsnedsättningar rättigheter. Inom unionen är 27 av medlemsstaterna¹²⁴ parter till konventionen. Konventionen kräver att dess parter vidtar alla åtgärder som behövs för att genomföra de rättigheter som erkänns genom konventionen, inbegripet rätten för personer med funktionsnedsättning att arbeta på samma villkor som andra, att ha tillgång till en tillräcklig levnadsstandard, att kunna leva självständigt och att vara en del av samhället.

Genom rådets direktiv 2000/78/EG¹²⁵ (direktivet om likabehandling i arbetslivet) förbjuds diskriminering på grund av bland annat funktionshinder när det gäller tillgång till sysselsättning, egenföretagande, yrkesutövning och yrkesutbildning. Detta innebär att arbetsgivaren måste vidta

¹²³ Rådets beslut av den 26 november 2009 om ingående från Europeiska gemenskapens sida av Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, EUT L 23, 27.1.2010, s. 35.

¹²⁴ Utom Irland, som håller på att slutföra ratificeringsprocessen.

¹²⁵ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling, EGT L 303, 2.12.2000, s. 16.

rimliga anpassningsåtgärder, med hänsyn till behoven i varje enskilt fall, som gör det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, inneha eller avancera i en anställning eller att genomgå utbildning, dock utan att det innebär en oproportionerlig börda för arbetsgivaren.

De centrala delarna i ovannämnda konvention avspeglas i EU:s handikappstrategi 2010–2020,¹²⁶ genom vilken kommissionen främjar deltagande av personer med funktionsnedsättning i samhällslivet och på arbetsmarknaden, värdiga levnadsförhållanden och social inkludering. Bestämmelser som rör personer med funktionsnedsättning ingår även i unionens sektorslagstiftning, till exempel om transport, telekommunikation, konsumentskydd, statligt stöd, offentlig upphandling samt hälsa och säkerhet.

Kommissionen uppmuntrar dessutom medlemsstaterna att säkerställa att personer med särskilda behov får stöd inom ramen för det allmänna utbildningssystemet. Detta sker i huvudsak genom Europeiska byrån för utveckling av undervisning för elever med behov av särskilt stöd, som inrättades 1996. Byrån understödjer reformer på nationell nivå genom långsiktigt samarbete och utbyte av expertis och kunskap i direkt samarbete med utbildningsministerierna på frivillig grund. Byråns granskningar hjälper medlemsstaterna att uppfylla de internationella normer som fastställs i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, särskilt artikel 24. Genom finansiering inom ramen för Erasmus+ stöder kommissionen även konkreta projekt som främjar inkluderande utbildning.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Pelaren avspeglar det holistiska och människorättsbaserade förhållningssätt till funktionsnedsättning som föreskrivs i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och som baseras på respekten för *värdighet*, självständighet och oberoende hos personer med funktionsnedsättning, deras rätt att *delta* fullt ut och inkluderas i samhället på samma villkor som alla andra och tillgång till lika möjligheter.

I pelaren betonas rätten till *inkomststöd* som en viktig del av den sociala tryggheten, rätten till *tjänster* som gör att personer med funktionsnedsättning kan delta på arbetsmarknaden och i samhället samt rätten till *en anpassad arbetsmiljö* som de viktigaste åtgärderna för att personer med funktionsnedsättning ska kunna få tillgång till de övriga rättigheter som fastställs i pelarens principer, och kunna åtnjuta fullständig jämlikhet och inkludering i arbetslivet och i samhället. Genom att fastställa den nödvändiga och ömsesidigt stärkande kombinationen av dessa åtgärder går principen längre än det nuvarande regelverket.

¹²⁶ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och regionkommittén – EU:s handikappstrategi 2010–2020: Nya åtgärder för ett hinderfritt samhälle i EU, KOM(2010) 636 slutlig.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Medlemsstaterna ansvarar för införlivandet och verkställandet av de regler som antagits på unionsnivå. De medlemsstater som har ratificerat konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning är ansvariga för att genomföra konventionen fullt ut i de frågor som faller inom deras behörighet. De unionsåtgärder som anges ovan innehåller miniminormer, och medlemsstaterna uppmanas att gå längre än dessa regler för att verkställa principen, däribland genom att vidta aktiva åtgärder som säkerställer att personer med funktionsnedsättning inkluderas på samma villkor som alla andra. Medlemsstaterna bör samråda med och aktivt involvera personer med funktionsnedsättning i samband med detta arbete.

På unionsnivå ska arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget rådfrågas om möjliga initiativ som baseras på artikel 153 i EUF-fördraget, och de kan underteckna avtal som på deras begäran kan genomföras på unionsnivå, i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget. Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom att delta i utformningen och genomförandet av relevanta strategier.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Kommissionen fortsätter att stödja förhandlingarna om antagande av förslaget till en europeisk rättsakt om tillgänglighet¹²⁷ i syfte att säkerställa tillgången till vissa produkter och tjänster på den inre marknaden och därmed göra det enklare för personer med funktionsnedsättning att få anställning och delta i samhället på samma villkor som alla andra.

Som huvudpunkt för genomförandet av konventionen på unionsnivå kommer kommissionen att fortsätta att integrera frågor som rör funktionsnedsättning i all relevant unionslagstiftning och -politik, däribland inom alla relevanta områden som omfattas av den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

Kommissionen kommer även att fortsätta att stödja förhandlingarna om unionslagstiftarnas antagande av förslaget till ett rådsdirektiv för att utöka skyddet mot diskriminering på grund av funktionsnedsättning och andra orsaker¹²⁸ till områdena socialt skydd, inbegripet social trygghet och hälso- och sjukvård, utbildning, sociala förmåner samt tillgång till varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, däribland bostäder.

¹²⁷ Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagar och andra författningar vad gäller tillgänglighetskrav för produkter och tjänster – COM(2015) 615 final – 2015/0278 (COD).

¹²⁸ Förslag till rådets direktiv om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181}.

Långvarig vård och omsorg

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

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Genom artikel 25 i stadgan erkänns och respekteras rätten för äldre att leva ett värdigt och oberoende liv och att delta i det sociala och kulturella livet. I artikel 26 i stadgan erkänns och respekteras 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. Genom artikel 34 bekräftas respekten för rätten till tillgång till social trygghet och sociala förmåner som garanterar skydd vid bland annat sjukdom, omsorgsbehov eller ålderdom i enlighet med närmare bestämmelser i unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

Enligt artikel 153.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) har unionen befogenhet att besluta om åtgärder som understödjer och kompletterar medlemsstaternas verksamhet inom områdena social trygghet och socialt skydd för arbetstagare, kampen mot social utestängning och moderniseringen av systemen för socialt skydd.

I artikel 153.4 föreskrivs att bestämmelser som har antagits i enlighet med artikel 153 i EUF-fördraget inte ska påverka medlemsstaternas erkända rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina sociala trygghetssystem och ska inte i väsentlig grad påverka den finansiella jämvikten i dessa.

c) Befintliga åtgärder

Genom rådets rekommendation 92/442/EEG¹²⁹ uppmanas medlemsstaterna att vidta lämpliga åtgärder för den sociala tryggheten med hänsyn till de särskilda behoven hos äldre personer som är beroende av externa vårdtjänster. Enligt kommissionens rekommendation 2008/867/EG om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden¹³⁰ bör medlemsstaterna tillhandahålla sådana tjänster som är nödvändiga för att stödja en aktiv och ekonomisk integrationspolitik, inbegripet tjänster vid långvarigt vårdbehov.

¹²⁹ Council Recommendation of 27 July 1992 on the convergence of social protection objectives and policies (ej översatt till svenska), EGT L 245, 26.8.1992, s. 49.

¹³⁰ Kommissionens rekommendation 2008/867/EG om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden, EUT L 307, 18.11.2008, s. 11.

Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen¹³¹ omfattar bland annat tillgången till förmåner vid långvarigt vårdbehov för rörliga medborgare.

De europeiska struktur- och investeringsfonderna förser medlemsstaterna med medel för samfinansiering av investeringar i sociala tjänster och hälsovård, vilket förstärker övergången från en modell som baseras på sjukhus och institutioner till närvård och integrerade tjänster. Finansieringen förstärker även utvecklingen av tjänster vid långvarigt vårdbehov genom utbildning av vårdpersonal.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Genom pelaren bekräftas för första gången på unionsnivå rätten till tjänster för personer med långvarigt vårdbehov. I pelaren efterlyses tjänster av god kvalitet som hjälper svaga eller omsorgsbehövande personer att bibehålla sin hälsa och sin funktionsförmåga under så lång tid som möjligt för att stärka deras självständighet. Dessutom medför pelaren krav på att vårdtjänsterna är överkomliga eftersom formella vårdtjänster kan vara dyra, vilket leder till att många vårdbehövande personer inte får den hjälp de behöver. I stadgan om de grundläggande rättigheterna fastställs att äldre personer ska ha rätt att leva ett värdigt och självständigt liv, och lämpliga, överkomliga tjänster av god kvalitet är avgörande för tillämpningen av denna rättighet.

Pelaren privilegierar hemsjukvård (som tillhandahålls i den vårdbehövande personens hem) och närvård (ett urval av vårdtjänster av icke-institutionell karaktär), och går därför ett steg längre än kommissionens rekommendation om aktiv inkludering från 2008. Utbyggnaden av närvård hjälper personer med långvarigt vårdbehov eller funktionsnedsättning att leva självständigt och delta i samhället¹³². Detta innebär att de vårdbehövande personernas önskemål om att leva självständigt under så lång tid som möjligt respekteras.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Medlemsstaterna har rätt att definiera de grundläggande principerna för sina sociala trygghetssystem. De uppmanas att anpassa sina regler för att verkställa principen, förutom att införliva och genomföra de regler som har antagits på unionsnivå.

På unionsnivå ska arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget rådfrågas om möjliga initiativ som baseras på artikel 153 i EUF-fördraget, och de kan underteckna avtal som på deras begäran kan genomföras på unionsnivå, i enlighet med artikel 155 i EUF-fördraget. Arbetsmarknadens parter kan också samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom att delta i utformningen och genomförandet av relevanta strategier.

¹³¹ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen, EUT L 166, 30.4.2004, s. 1.

¹³² I linje med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Tillsammans med den europeiska pelaren för sociala rättigheter lägger kommissionen fram meddelandet *Ett initiativ för bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare*. Förslaget innehåller lagstiftande och politiska åtgärder som syftar till att underlätta utnyttjandet av föräldraledighet för både kvinnor och män, att införa möjligheten till pappaledighet och ledighet för vård av anhöriga samt att främja användningen av flexibla arbetsformer. Målet är även att tillhandahålla fler och bättre faciliteter för barnomsorg och anhörigomsorg samt att undanröja ekonomiska hinder och hämmande faktorer i skatte- och bidragssystemen som avskräcker de personer som inte tjänar huvudinkomsten i hushållet, vilka ofta är kvinnor, från att komma in på arbetsmarknaden.

Kommissionen fortsätter att stödja förhandlingarna om det förslag som lades fram i december 2016 om en ändring av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen och förordning (EG) nr 987/2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004¹³³. Förslaget syftar till att fastställa ett enhetligt system för samordningen av förmåner vid långvarigt vårdbehov i gränsöverskridande situationer.

¹³³ COM(2016) 815 final, 13.12.2006.

Bostäder och stöd för hemlösa

a. Subventionerade bostäder och bostadsbidrag av god kvalitet 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.

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Genom artikel 34.3 i stadgan bekräftas respekten för rätten till, bland annat, stöd till boendet för att trygga en värdig tillvaro för alla dem som saknar tillräckliga medel, i enlighet med närmare bestämmelser i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

Enligt artikel 153.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) har unionen befogenhet att besluta om åtgärder för att understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom områdena social trygghet och socialt skydd för arbetstagare, kampen mot social utestängning och moderniseringen av systemen för socialt skydd. Enligt artikel 156 i EUF-fördraget ska kommissionen främja samarbete mellan medlemsstaterna och göra det lättare för dem att samordna sina åtgärder på alla de socialpolitiska områden som omfattas av avdelning X i EUF-fördraget.

I artikel 153.4 föreskrivs att bestämmelser som har antagits i enlighet med artikel 153 i EUF-fördraget inte ska påverka medlemsstaternas erkända rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina sociala trygghetssystem och ska inte i väsentlig grad påverka den finansiella jämvikten i dessa.

c) Befintliga åtgärder

I kommissionens rekommendation 2008/867/EG om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden¹³⁴ fastställs att medlemsstaterna ska tillhandahålla tjänster som är nödvändiga för att stödja politiken för social inkludering, däribland bostadsbidrag och subventionerat boende. Kommissionens rekommendation 2013/112/EU *Bryta det sociala arvet – investera i barnens framtid*¹³⁵ behandlar bostads- och levnadsförhållandena för fattiga barn. I unionens ram för nationella strategier för integrering av romer¹³⁶ konstateras att boende är ett viktigt insatsområde för inkludering av mindre gynnade romer. I FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning fastställs att personer med funktionsnedsättning och deras familjer har rätt till

¹³⁴ EUT L 307, 18.11.2008, s. 11.

¹³⁵ Kommissionens rekommendation 2013/112/EU av den 20 februari 2013 *Bryta det sociala arvet – investera i barnens framtid*, EUT L 59, 2.3.2013, s. 5.

¹³⁶ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén, *En EU-ram för nationella strategier för integrering av romer fram till 2020*, KOM(2011) 173 slutlig.

en rimlig levnadsstandard, däribland lämpliga bostäder, och tillgång till program för subventionerat boende. Konventionen uppmanar även alla anslutna parter att vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa tillgången till bostäder.

När det gäller tillgången till skyddat boende föreskriver EU-lagstiftningen att särskilt skydd ska tillhandahållas till särskilt utsatta grupper som ensamkommande barn, asylsökande och flyktingar. Europaparlamentets och rådets direktiv 2012/29/EU om fastställande av miniminormer för brottsoffers rättigheter och för stöd till och skydd av dem¹³⁷ innehåller bestämmelser om skyddat boende eller annat lämpligt tillfälligt boende.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Pelaren täcker för första gången på unionsnivå de olika aspekterna av rätten till bostad på ett övergripande sätt.

Medan stadgan om de grundläggande rättigheterna föreskriver rätten till stöd till boende och en värdig tillvaro för alla dem som saknar tillräckliga medel går princip 19a längre genom att hänvisa till tillhandahållande av bostadsstöd som naturaförmån, nämligen subventionerade bostäder. Antingen bör subventionerade bostäder eller bostadsbidrag tillhandahållas. Principens materiella tillämpningsområde omfattar hela skalan av möjligheter när det gäller att tillhandahålla bostadsstöd, och täcker, till exempel, bostadsbidrag, inkomststöd, hyresgarantier och skatteavdrag.

Denna bestämmelse är också tillämplig på en bredare personkrets än stadgan, eftersom den omfattar bostadsbidrag för *alla som behöver det*, inte bara för de som saknar tillräckliga medel utan även för personer med särskilda behov – på grund av funktionsnedsättning, familjesplittring etc.

När det gäller stöd till utsatta personer i samband med vräkning innebär pelaren en betydande förstärkning av rätten till bostad, och i synnerhet till en säker bostad. Utsatta personer kan omfatta både hyresgäster och fördrivna ägare som riskerar vräkning. Principen föreskriver att stöd och skydd ska tillhandahållas, bland annat tillgång till juridiska ombud, rådgivning och medling till rimlig kostnad, eller skyddsåtgärder såsom tillgång till system för skuldhantering för att minska risken för hemlöshet. Samtidigt ska principen ta vederbörlig hänsyn till hyresvärdarnas intressen och till motiverade, lagliga fall.

Genom pelaren föreskrivs dessutom allmän tillgång till lämpligt boende för alla som har blivit hemlösa. Lämpliga bostäder bör uppfylla rimliga krav när det gäller besittningsskydd, överkomlighet, beboelighet, tillgänglighet, läge och kulturell lämplighet. Principen går även ett steg längre genom att främja en återintegrering av hemlösa i samhället med hjälp av sociala stödtjänster.

¹³⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2012/29/EU av den 25 oktober 2012 om fastställande av miniminormer för brottsoffers rättigheter och för stöd till och skydd av dem samt om ersättande av rådets rambeslut 2001/220/RIF, EUT L 315, 14.11.2012, s. 57.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna kan göra

Medlemsstaterna uppmanas att vidta åtgärder, i synnerhet nationella, regionala eller lokala bostadsåtgärder bestående av kontantförmåner och naturaförmåner, för att säkerställa en allmän och snabb tillgång till skyddat boende för personer i olika nödsituationer samt att utöka de sociala stödtjänsternas täckning och omfattning för att verkställa principen.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Reformen om subventionerade bostäder, tillgång till överkomliga bostäder och bostadsbidragens effektivitet övervakas och utvärderas inom ramen för den europeiska planeringsterminen. Den öppna samordningsmetoden inom kommittén för socialt skydd säkerställer att politiken samordnas och att medlemsstaternas framsteg övervakas.

Principen kommer att genomföras med stöd av unionens fonder, däribland Europeiska fonden för strategiska investeringar när det gäller investeringar i subventionerade bostäder, Europeiska regionala utvecklingsfonden när det gäller bostadsinfrastruktur, Europeiska socialfonden för sociala tjänster och fonden för europeiskt bistånd till dem som har det sämst ställt när det gäller livsmedelsbistånd till hemlösa. Europeiska unionen ger även finansiellt stöd till ett antal organisationer inom det civila samhället som arbetar med att främja social inkludering och bekämpa fattigdom, däribland organisationer som hjälper hemlösa.

Tillgång till 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.

1. Unionens regelverk

a) Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

I artikel 36 i stadgan fastställs att unionen erkänner och respekterar tillgången till tjänster av allmänt ekonomiskt intresse som föreskrivs i nationell lagstiftning och praxis, i enlighet med fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, för att främja social och territoriell sammanhållning i unionen.

b) Lagstiftande befogenheter och deras begränsningar

I enlighet med artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) är ett av unionens och medlemsstaternas viktigaste mål att säkerställa ett fullgott socialt skydd och bekämpa social utestängning. Artikel 14 i EUF-fördraget föreskriver att unionen och dess medlemsstater, var och en inom ramen för sina respektive befogenheter och inom fördragets tillämpningsområde, ska säkerställa att alla tjänster av allmänt ekonomiskt intresse uppfyller sin funktion. Genom protokoll 26 erkänns de nationella, regionala och lokala myndigheternas viktiga roll och stora handlingsfrihet när det gäller att tillhandahålla, beställa och organisera dessa tjänster och deras mångfald inom unionen. På samma sätt betonar detta protokoll att värderingar som kvalitet, säkerhet och överkomlighet, lika behandling, allmän tillgång och användarrättigheter är gemensamma värderingar för unionen när det gäller tjänster av allmänt ekonomiskt intresse. Förklaring 22 som bifogats till Amsterdamfördraget anger att unionens institutioner ska beakta funktionshindrade personers behov när åtgärder utarbetas enligt artikel 114 i EUF-fördraget. I artikel 106 i EUF-fördraget fastställs att företag som anförtrotts att tillhandahålla tjänster av allmänt ekonomiskt intresse ska vara underkastade reglerna i fördraget, särskilt konkurrensreglerna, i den mån tillämpningen av dessa regler inte rättsligt eller i praktiken hindrar att de särskilda uppgifter som tilldelats dem fullgörs.

c) Befintliga åtgärder

I sin kvalitetsram¹³⁸ har kommissionen redan erkänt vikten av tjänster av allmänt ekonomiskt intresse som en av hörnstenarna i den europeiska sociala modellen och dess åtagande att säkerställa att alla medborgare har tillgång till väsentliga tjänster. För att klargöra den rättsliga ramen för tillhandahållandet av sådana tjänster har lagstiftningen för både statligt stöd och offentlig upphandling (koncession) förenklats och förtydligats till förmån för de offentliga myndigheterna och slutanvändarna. Den nya uppsättningen av regler har bidragit till en större rättssäkerhet och enklare rutiner för offentliga myndigheter och företag.¹³⁹

¹³⁸ En kvalitetsram för tjänster av allmänt intresse i Europa, KOM(2011) 900 slutlig.

¹³⁹ https://ec.europa.eu/info/topics/single-market/services-general-interest_sv

Den sektorslagstiftning som har antagits på unionsnivå har alltid tagit noggrann hänsyn till såväl behovet av ökad konkurrens och användningen av marknadsmekanismer som nödvändigheten att garantera att alla medborgare har tillgång till grundläggande, överkomliga tjänster av hög kvalitet. Detta har till exempel varit fallet inom nätverksindustrierna, från telekommunikation till transport. Inom området *elektronisk kommunikation* säkerställer till exempel Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/22/EG¹⁴⁰ (direktivet om samhällsomfattande tjänster) att liberaliseringen av tjänster och den ökade konkurrensen åtföljs av ett regelverk som föreskriver tillhandahållandet av ett fastställt minimiutbud av tjänster för samtliga slutanvändare till ett överkomligt pris.

När det gäller *järnvägstransport* definierar kommissionens förordning (EU) 1307/2007¹⁴¹ hur de behöriga myndigheterna ska agera för att garantera tillhandahållandet av tjänster av allmänt intresse som bland annat är tätare, säkrare, mer högkvalitativa eller billigare än vad fria marknadskrafter hade kunnat erbjuda. Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/2338 om öppnandet av marknaden för inrikes persontrafik på järnväg¹⁴² (förordningen om allmänna transporttjänster) innebär en ändring av den tidigare förordningen om tilldelning av avtal om allmän trafik inom transportområdet. Genom förordningen fastställs tydligare regler för specifikationer av den allmänna trafikplikten och deras tillämpningsområde liksom en ny ram som garanterar att järnvägsoperatörer får tillgång till rullande materiel på icke-diskriminerande villkor som uppmuntrar dem att delta i anbudsförfaranden för ett avtal om allmän trafik.

Vad gäller *energisektorn* ingår krav på samhällsomfattande tjänster i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/72/EG¹⁴³ (eldirektivet), som tydligt anger att unionens medborgare och, när medlemsstaterna anser det lämpligt, små företag bör ha rätt till samhällsomfattande tjänster till transparenta, icke-diskriminerande och rimliga priser, i synnerhet med avseende på försörjningstryggheten.

Unionens politik när det gäller *vattenförsörjning* baseras på principen att tillgången till överkomliga vattentjänster är av avgörande betydelse. De nationella myndigheterna har befogenhet att anta/genomföra konkreta stödåtgärder för att skydda utsatta personer och lösa problem med vattenbrist (till exempel genom åtgärder som ger stöd åt låginkomsthushåll eller genom inrättandet av en allmännyttig skyldighet).¹⁴⁴

¹⁴⁰ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/22/EG av den 7 mars 2002 om samhällsomfattande tjänster och användares rättigheter avseende elektroniska kommunikationsnät och kommunikationstjänster (direktiv om samhällsomfattande tjänster) (EGT L 108, 24.4.2002, s. 51).

¹⁴¹ Kommissionens förordning (EG) nr 1307/2007 av den 8 november 2007 om fastställande av schablonvärden vid import för bestämning av ingångspriset för vissa frukter och grönsaker, EUT L 291, 9.11.2007, s. 1.

¹⁴² Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/2338 av den 14 december 2016 om ändring av förordning (EG) nr 1370/2007 vad gäller öppnandet av marknaden för inrikes persontrafik på järnväg, EUT L 354, 23.12.2016, s. 22.

¹⁴³ Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/72/EG av den 13 juli 2009 om gemensamma regler för den inre marknaden för el och om upphävande av direktiv 2003/54/EG, EUT L 211, 14.8.2009, s. 55.

¹⁴⁴ Direktivet om dricksvatten (Direktiv 98/83/EG) gäller kvaliteten på dricksvatten. Syftet med detta är att skydda människors hälsa från skadliga effekter till följd av förorening av dricksvatten genom att säkerställa att det är hälsosamt och rent.

Inom den *finansiella* sektorn innebär Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/92/EU¹⁴⁵ att konsumenter i Europa har möjlighet att öppna ett betalkonto hos vilken betaltjänstleverantör som helst inom unionen, oavsett vilken medlemsstat som de är bosatta i. Dessutom har konsumenter rätt att få tillgång till ett betalkonto med grundläggande funktioner (uttag, banköverföringar och ett bankkort) oavsett vilken medlemsstat som de är bosatta i eller deras personliga finansiella situation.

2. Tillämpningsområde och förändringar som införs genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Pelaren fastställer rätten till grundläggande tjänster och innehåller en icke uttömmande förteckning över vissa av de tjänster som är av central betydelse för våra dagliga liv. Medlemsstaterna behåller sin befogenhet när det gäller att definiera, organisera, leverera och finansiera sådana tjänster på nationell, regional eller lokal nivå. Det faktum att de grundläggande tjänsterna – inbegripet sådana tjänster som tillhandahålls över gränserna – ska vara tillgängliga för alla betonar emellertid vikten av att unionen tar ansvar för tjänster som är centrala för vår sociala modell. Rätten till vatten och sanitet är särskilt viktig för unionens medborgare, som nyligen presenterade ett medborgarinitiativ inom detta område.

Vissa av dessa tjänster omfattas av kraven på samhällsomfattande tjänster i unionens sektorslagstiftning för att säkerställa att tjänster av allmänt ekonomiskt intresse görs tillgängliga för alla konsumenter och användare i en medlemsstat och mellan medlemsstaterna, oavsett deras geografiska läge, med en fastställd kvalitet och till ett rimligt pris med hänsyn tagen till särskilda nationella förhållanden. Genom pelaren erkänns behovet av att stödja tillgången till grundläggande tjänster till alla som behöver det. Tillgången till grundläggande tjänster till ett rimligt pris är av yttersta vikt för att säkerställa lika tillgång för alla, och av central betydelse för personer med funktionsnedsättning och äldre personer.

3. Genomförande

a) Vad medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan göra

Medlemsstaterna behåller sin befogenhet när det gäller att definiera, organisera, leverera och finansiera grundläggande tjänster på nationell, regional eller lokal nivå. Med tanke på att unionens åtgärder utgår från principen att de grundläggande tjänsterna ska vara tillgängliga för alla, som kärnan i den europeiska sociala modellen, uppmanas medlemsstaterna att gå längre än dessa regler för att verkställa principen.

Arbetsmarknadens parter kan samla in och dela med sig av god praxis i hela unionen. På nationell nivå kan arbetsmarknadens parter stödja genomförandet av denna princip genom att delta i utformningen och genomförandet av relevanta strategier.

¹⁴⁵ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/92/EU av den 23 juli 2014 om jämförbarhet för avgifter som avser betalkonto, byte av betalkonto och tillgång till betalkonto med grundläggande funktioner, EUT L 257, 28.8.2014, s. 214.

b) Tidigare och pågående initiativ på EU-nivå

Inom området *elektronisk kommunikation* innebär den föreslagna ändringen av regelverket för elektronisk kommunikation¹⁴⁶ att medlemsstaterna måste säkerställa tillgången till fungerande internetåtkomst och taltjänster till ett rimligt pris för alla slutanvändare. Om medlemsstaterna konstaterar att alla inte har råd med dessa tjänster kan de kräva att företagen tillhandahåller rimliga taxealternativ och en "rätt till ett avtal" för slutanvändare med låg inkomst eller särskilda sociala behov. Den föreslagna kodexen innehåller även en bestämmelse som kräver att medlemsstaterna, mot bakgrund av de nationella förhållandena, säkerställer att lämpliga åtgärder vidtas för slutanvändare med funktionshinder i syfte att säkerställa en rättvis tillgång till terminalutrustning, särskild utrustning och särskilda tjänster till ett rimligt pris.

Paketet för ren energi, som antogs den 30 november 2016, innehåller även förslag om en ny utformning av *elmarknaden*. Förslaget om en omarbetning av eldirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/72/EG) ändrade inte bestämmelserna om skyldigheter avseende allmännyttiga tjänster inom elsektorn, men innebar strängare bestämmelserna vad gäller konsumentinflytande och konsumentskydd. Det innehöll en mer detaljerad beskrivning av konsumenternas rättigheter när det gäller avtal, möjligheterna till energigemenskaper och aktiva konsumenter samt rätten till smarta mätare. Genom förslaget föreskrivs även mer detaljerade bestämmelser om skyddet av utsatta konsumenter och medlemsstaternas skyldighet att definiera kriterier för mätningen av energifattigdom, som de måste rapportera om inom ramen för de integrerade lägesrapporterna om de nationella energi- och klimatplanerna. Paketet fastställer även ett nytt förfarande för att skydda utsatta konsumenter, vilket också inbegriper att hjälpa medlemsstaterna att minska konsumenternas energikostnader genom att stödja investeringar i energieffektivitet. I linje med sina ansträngningar för att stärka och skydda konsumenterna föreslår kommissionen dessutom vissa rättssäkerhetsgarantier innan en konsument kan stängas av. Kommissionen håller även på att inrätta en observationsgrupp för energifattigdom för att ta fram bättre uppgifter om problemet och dess lösningar samt att hjälpa medlemsstaterna i deras ansträngningar för att bekämpa energifattigdomen¹⁴⁷.

I förslaget *WiFi4EU*¹⁴⁸ slås det fast att det finns ett behov av att säkerställa att allmänheten uppmuntras att ta vara på de möjligheter som den digitala omvandlingen erbjuder. Förslaget kommer att innehålla ekonomiska incitament till förmån för lokala offentliga myndigheter som vill tillhandahålla en kostnadsfri trådlös anslutning med hög kapacitet genom åtkomstpunkter där folk rör sig, antingen i de egna lokalerna eller utomhus på platser som är tillgängliga för allmänheten.

¹⁴⁶ Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om upprättande av en europeisk kodex för elektronisk kommunikation (omarbetsning) (COM(2016) 590).

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

¹⁴⁸ Förslag om ändring av förordningarna (EU) nr 1316/2013 och (EU) nr 283/2014 vad gäller främjande av internetkonnektivitet i lokala samhällen, COM (2016) 589.

På området *vatten och sanitet* planerar kommissionen en översyn av direktivet om dricksvatten¹⁴⁹ under 2017 som en uppföljning av det europeiska medborgarinitiativet "Right2Water".¹⁵⁰

Kommissionen fortsätter att stödja förhandlingarna om unionslagstiftarnas antagande av förslaget till en europeisk tillgänglighetsakt¹⁵¹. Rättsakten syftar till att säkerställa tillgången till vissa produkter och tjänster på den inre marknaden, däribland vissa grundläggande tjänster som elektronisk kommunikation och audiovisuella medietjänster.

¹⁴⁹ Rådets direktiv 98/83/EG av den 3 november 1998 om kvaliteten på dricksvatten, EGT L 330, 5.12.1998, s. 32.

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

¹⁵¹ Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagar och andra författningar vad gäller tillgänglighetskrav för produkter och tjänster – COM(2015) 615 final – 2015/0278 (COD).