



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 29. februar 2024
(OR. en)

7005/24

SOC 143
EMPL 79
JEUN 45
EDUC 66
SAN 122
ECOFIN 261

NOTE

fra:	Beskæftigelsesudvalget og Udvalget for Social Beskyttelse
til:	De Faste Repræsentanters Komité/Rådet
Vedr.:	Unionens fremtidige politiske prioriteter vedrørende den europæiske søjle for sociale rettigheder: udtalelse fra Beskæftigelsesudvalget og Udvalget for Social Beskyttelse – Godkendelse

Vedlagt følger til delegationerne ovennævnte udtalelse med henblik på godkendelse på samlingen i EPSCO-Rådet den 11. marts 2024.

Udtalelse fra Beskæftigelsesudvalget og Udvalget for Social Beskyttelse om Unionens fremtidige politiske prioriteter vedrørende den europæiske søjle for sociale rettigheder

Indledning

1. **Den 14. december 2023 opfordrede ministre fra Spanien og Belgien, der havde formandskabet for EU-Rådet mellem medio 2023 og medio 2024, Beskæftigelsesudvalget (EMCO) og Udvalget for Social Beskyttelse (SPC) til at udarbejde en fælles udtalelse om Unionens fremtidige politiske prioriteter vedrørende de områder, der er omfattet af den europæiske søjle for sociale rettigheder.** Der vil blive reflekteret over Unionens fremtidige beskæftigelses- og socialpolitik på konferencen på højt plan vedrørende den europæiske søjle for sociale rettigheder, der skal afholdes i La Hulpe den 15.-16. april 2024, og der er planlagt en revision af søjlehandlingsplanen i 2025. I den forbindelse er denne udtalelse udarbejdet til Rådet i overensstemmelse med udvalgenes beføjelser som fastsat i artikel 150 og 160 i TEUF¹.
2. **Siden den europæiske søjle for sociale rettigheder blev proklameret af Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen i 2017, har den fungeret som kompas for retningslinjer for tackling af fælles beskæftigelsesmæssige, færdighedsmæssige og sociale udfordringer og fremme af konvergens i arbejds- og levevilkårene i Unionen.** Som EU's ledere bekræftede i *Portoerklæringen* i 2021, er gennemførelsen af søjlen på EU- og medlemsstatsplan en fælles politisk forpligtelse og et fælles politisk ansvar under behørig hensyntagen til de respektive kompetencer samt nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet². Søjleens 20 principper skal gennemføres under behørig hensyntagen til forskellige socioøkonomiske sammenhænge, de nationale systemers mangfoldighed og arbejdsmarkedsparternes rolle og autonomi.

¹ Jf. dog artikel 240 i TEUF.

² [Portoerklæringen](#) blev proklameret efter det sociale topmøde i Porto og det dertil hørende møde mellem EU's ledere den 7.-8. maj 2021.

3. **Den handlingsplan, som Kommissionen fremlagde i 2021, indeholdt en række EU-tiltag, som Kommissionen forpligtede sig til at træffe for at støtte medlemsstaterne i gennemførelsen af søjlen, og fastsatte EU's overordnede mål for 2030, som blev hilst velkommen af Det Europæiske Råd:** i) mindst 78 % af befolkningen i aldersgruppen 20-64 år bør være i beskæftigelse ii) mindst 60 % af alle voksne bør deltage i efteruddannelse hvert år iii) og antallet af personer i risiko for fattigdom eller social udstødelse skal nedbringes med mindst 15 millioner, hvoraf mindst 5 millioner bør være børn³. Derudover foreslog Kommissionen også at revidere den sociale resultattavle – som siden 2014 har været det vigtigste kvantitative redskab til overvågning af beskæftigelse, færdigheder og social udvikling – for bedre at kunne afspejle søjlens principper, og Rådet godkendte den nye struktur i juni 2021⁴. For at bidrage til EU-målene fastsatte alle medlemsstater igennem hele 2022 også tilsvarende nationale mål for 2030 med støtte fra Kommissionen⁵.

³ [Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder](#) blev offentliggjort af Kommissionen den 4. marts 2021. EU's overordnede mål deri blev hilst velkommen af Det Europæiske Råd i dets [konklusioner af 24.-25. juni 2021](#). Handlingsplanen indeholdt også supplerende mål på EU-plan om at mindske den kønsbetingede forskel i beskæftigelsesfrekvensen, øge udbuddet af formel førskoleundervisning og børnepasning, reducere antallet af unge, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse, øge andelen af voksne med som minimum grundlæggende digitale færdigheder og mindske skolefrafald.

⁴ Jf. [EMCO-SPC's udtalelse om Kommissionens forslag til en revideret social resultattavle](#), der blev godkendt af Rådet den 14. juni 2021.

⁵ Jf. [EMCO-SPC's udtalelse om processen for fastsættelse af nationale mål for 2030](#), som blev forelagt Rådet den 16. juni 2022.

Generelle bemærkninger

4. **Siden 2017 har søjlen været EU's politiske ramme for at fastlæggelse af fælles retningslinjer for medlemsstaterne for, hvordan politiske tiltag og lovgivning på nationalt plan kan udformes med henblik på at omsætte de sociale rettigheder i praksis og sikre lige vilkår overalt i Unionen.** På grund af søjlens omfattende karakter er der opnået enighed om en lang række EU-initiativer, siden søjlen blev proklameret, med Rådets henstillinger og andre bløde instrumenter, som er passende og effektive værktøjer til at vejlede medlemsstaterne på de respektive politikområder, og EU-direktiver og -forordninger, der har en mere direkte indvirkning på den nationale lovgivning. Overvågningen af søjlen er blevet integreret i det europæiske semester, navnlig gennem en tilpasning af beskæftigelsesretningslinjerne til principperne deri i 2018. Siden da har dette gjort det muligt at overvåge gennemførelsen af søjlen via den fælles beskæftigelsesrapport og ovennævnte sociale resultattavle samt bidrage til udarbejdelsen af landespecifikke henstillinger om beskæftigelse, færdigheder og sociale udfordringer i henhold til artikel 148 i TEUF.

5. **I de senere år har gennemførelsen af søjlen været udfordret af en hidtil uset række kriser såsom covid-19-pandemien, konsekvenserne af Ruslands angrebskrig mod Ukraine og den høje inflation.** Trods disse nåede beskæftigelsesfrekvensen i EU i foråret 2023 et rekordhøjt niveau på 75,4 % (70,2 % for kvinder og 80,5 % for mænd), arbejdsløsheden faldt til 6 % (6,3 % for kvinder og 5,7 % for mænd), og andelen af personer, der er truet af fattigdom eller social udstødelse, har været stort set stabil mellem 2019-2022 (21,6 % i 2022). I denne forbindelse har de nødinstrumenter, der er vedtaget på EU-plan, som f.eks. *genopretnings- og resiliensfaciliteten*⁶ og *det europæiske instrument for midlertidig støtte til mindskelse af risiciene for arbejdsløshed i en nødsituation (SURE)*⁷, støttet medlemsstaterne i gennemførelsen af søjlens principper via konkrete arbejdsmarkeds- og socialpolitiske foranstaltninger for hurtigt at komme på fode igen efter den økonomiske afmatning i 2020 som følge af covid-19-pandemien, med inddragelse af arbejdsmarkedets parter og i samarbejde med civilsamfundet.

⁶ Genopretnings- og resiliensfaciliteten yder støtte til alle medlemsstater og forbliver aktiv indtil december 2026. Ifølge [resultattavlen for genopretnings- og resiliensfaciliteten](#) har medlemsstaterne i gennemsnit afsat ca. 28 % af deres midler fra genopretnings- og resiliensfaciliteten til støtte til sociale mål.

⁷ Samlet set ydede SURE støtte til 19 medlemsstater indtil december 2022, navnlig ved at tilskynde til, at der blev etableret vidtrækkende og ambitiøse arbejdsdelingsordninger eller lignende foranstaltninger på nationalt plan. Ifølge den [endelige SURE-gennemførelsesrapport](#), der blev offentliggjort i juni 2023, dækkede SURE på linje med udviklingen i covid-19-pandemien ca. 31,5 millioner mennesker ud af 2 020, 9 millioner mennesker i 2021 og 350 000 personer i 2022.

6. **Fremadrettet bør det fortsat være en nøgleprioritet for Unionen og de nuværende og fremtidige medlemsstater, at der gøres fremskridt med gennemførelsen af søjlen, da dens principper fortsat udgør hjørnestenene i at navigere i økonomiske og samfundsmæssige megatendenser, udforme relaterede politikker, fremme opadgående social konvergens i Unionen – navnlig med yderligere udvidelse af EU i horisonten – og støtte fremskridt hen imod EU's mål og de nationale mål for 2030.** Igennem hele den digitale omstillings kompleksitet fremmer gennemførelsen af de principper, der er fastlagt i søjlen, ikke blot arbejdstagernes rettigheder i det digitale landskab, der er under udvikling, men også lige muligheder for omskoling og opkvalificering, rimelige arbejdsvilkår og tilstrækkelig social beskyttelse og social inklusion. I forbindelse med den grønne omstilling bør søjlen blive et kompas til fremme af en retfærdig omstilling, der sikrer, at ingen lades i stikken i bestræbelserne på at opnå miljømæssig bæredygtighed. Efterhånden som de demografiske ændringer udfolder sig, bliver søjlen en samlet ramme for tilpasning af politikkerne, så de fremmer aktiv og sund aldring og imødekommer de forskellige behov hos en arbejdsstyrke i forandring og en aldrende befolkning, samtidig med at man sikrer retfærdighed og solidaritet mellem generationerne. Med henblik på opbygningen af en Union med lige muligheder fremmer søjlen foranstaltninger til fordel for ligestilling mellem kønnene, lige muligheder og social inklusion. I den forbindelse vil de mange EU-initiativer, der er opnået enighed om siden 2017, kræve yderligere implementering og passende gennemførelse samt effektiv overvågning af deres fortsatte effektivitet i lyset af økonomier og samfund i hastig forandring, samtidig med at der, når det er relevant, fokuseres på at reducere den administrative byrde.

Lige muligheder og adgang til arbejdsmarkedet

7. Første kapitel i søjlen har effektivt udformet de nationale beskæftigelses- og kvalifikationspolitikker og fremmet lige muligheder på EU's arbejdsmarked og i Unionen i bredere forstand:

- *Ungdomsgarantien* (oprindelig vedtaget i 2013 og derefter i en styrket udgave i 2020) har været et særlig positivt eksempel på et EU-initiativ, der har muligheden for at fremme konkrete tiltag på nationalt plan, herunder fra offentlige arbejdsformidlinger, til at forbedre beskæftigelsesudsigterne for unge og dermed bidrage til et fald i ungdomsarbejdsløsheden (fra 25,2 % i 2013 til 14,5 % i 2022) og i andelen af NEET'er (fra 16,4 % i 2013 til 11,7 % i 2022) i Unionen⁸.
- Beskæftigelsesprogrammerne har også haft fordel af fortsat gennemførelse af *henstillingen fra 2016 om integration af langtidsledige*, som indeholdt retningslinjer for, hvordan man når ud til og udvider arbejdsformidlingernes ydelser i forhold til de mennesker, der befinder sig længst væk fra arbejdsmarkedet, hvilket har bidraget til at nedbringe langtidsledigheden i Unionen (fra 4,3 % i 2016 til 2,4 % i 2022)⁹.

⁸ [Rådets henstilling af 30. oktober 2020](#) om en bro til job – styrkelse af ungdomsgarantien og erstatning af [Rådets henstilling af 22. april 2013](#) om oprettelsen af en ungdomsgaranti. Siden den første henstilling er gennemførelsen af *ungdomsgarantien* regelmæssigt blevet vurderet af EMCO og dets undergrupper. Den seneste gennemgang fandt sted den 20.-21. november 2023, og de deraf følgende [nøglebudskaber](#) vil blive godkendt af Rådet den 11. marts 2024.

⁹ [Rådets henstilling af 15. februar 2016](#) om *integration af langtidsledige på arbejdsmarkedet*. EMCO og dets undergrupper overvåger løbende gennemførelsen heraf. Den seneste revision fandt sted den 14. november 2022. De deraf følgende [nøglebudskaber](#) blev godkendt af Rådet den 8. december 2022.

- De mange foranstaltninger i *den europæiske dagsorden for færdigheder 2020-2025* bidrager til at fremme en kultur med livslang læring og udforme opkvalificerings- og omskolingspolitikker i medlemsstaterne. Efter de respektive henstillinger fra 2022 virker indførelsen eller afprøvningen af *individuelle læringskonti*¹⁰ og anerkendelsen af *mikroeksamensbeviser*¹¹ i nogle tilfælde fremmende for erhvervelsen af færdigheder og kompetencer på nationalt plan. *Dagsordenen for færdigheder* banede også vejen for udpegelsen af perioden fra maj 2023 til maj 2024 til *europæisk år for færdigheder*, hvor der tilrettelægges en lang række aktiviteter på EU-plan samt på nationalt, regionalt og lokalt plan for at bidrage til målene i *dagsordenen for færdigheder* og yderligere fremme en tankegang om omskoling og opkvalificering¹².
- Senest har *henstillingen fra 2022 om sikring af en retfærdig omstilling til klimaneutralitet* vist sig at være en katalysator for koordinering af medlemsstaternes fragmenterede indsats på nationalt plan med henblik på at håndtere de beskæftigelsesmæssige og sociale aspekter af den grønne omstilling, herunder ved at forandre de aktive arbejdsmarkedspolitikker og offentlige arbejdsformidlinger¹³.

¹⁰ [Rådets henstilling af 16. juni 2022](#) om *individuelle læringskonti*. Gennemførelsen heraf vil blive overvåget af Beskæftigelsesudvalget og dets undergrupper første gang i 2024.

¹¹ [Rådets henstilling af 16. juni 2022](#) om en *europæisk tilgang til mikroeksamensbeviser for livslang læring og beskæftigelsesegnethed*.

¹² Europa-Parlamentets og Rådets [afgørelse \(EU\) 2023/936](#) af 10. maj 2023 om et *europæisk år for færdigheder*. Senest den 31. maj 2025 forelægger Kommissionen en evalueringsrapport med idéer til yderligere fælles bestræbelser inden for færdigheder med henblik på at skabe en langvarige resultater af det europæiske år for færdigheder.

¹³ [Rådets henstilling af 16. juni 2022](#) om *sikring af en retfærdig omstilling til klimaneutralitet*. Gennemførelsen heraf blev overvåget af Beskæftigelsesudvalget og dets undergrupper den 26.-27. oktober og af SPC første gang den 24. oktober 2023. De deraf følgende [nøglebudskaber](#) blev godkendt af Rådet den 27. november 2023.

- Gennemførelsen af EU-lovgivning, der yderligere fremmer principperne om ligestilling mellem kønnene og lige muligheder, vil gavne både arbejdsmarkedet og samfundet som helhed i Unionen. Selv om *direktivet fra 2023 om løngennemsigthed* først blev vedtaget for nylig, spiller det allerede en vigtig rolle som drivkraft for de nationale bestræbelser på at bekæmpe lønmæssig forskelsbehandling og bidrage til at lukke løngabet mellem kønnene¹⁴.

8. **På trods af de solide arbejdsmarkedsresultater i Unionen og incitamentet til at fremme færdigheder kan en stor mangel på arbejdskraft, vedvarende uligheder og den grønne og den digitale omstillings usikre indvirkning hindre fuld gennemførelse af søjlen.**

Manglen har været stigende i ti år, og andelen af ledige stillinger i Unionen er steget fra 1,3 % i 2013, idet den toppede på 3 % i 2022, i kølvandet på det kraftige økonomiske opsving efter covid-19-pandemien. Selv om manglen på arbejdskraft var en smule faldende i 2023, er den fortsat på et historisk højt niveau grundet strukturelle udfordringer såsom et fald i arbejdsstyrken som følge af demografiske tendenser, vedvarende lav deltagelse på arbejdsmarkedet blandt visse befolkningsgrupper, misforhold mellem udbudte og efterspurgte færdigheder og kompetencer samt dårlige arbejdsvilkår og/eller lave lønninger i visse sektorer¹⁵. Beskæftigelses- og lønforskellene mellem kønnene er også fortsat betydelige i Unionen, idet der for førstnævntes vedkommende ikke er gjort betydelige fremskridt i det seneste årti (kun et lille fald fra 11,3 procentpoint til 10,7 procentpoint mellem 2013 og 2022) og yderligere forværret af den konstant højere andel af deltidsarbejde blandt kvinder, som også skyldes begrænset adgang til pasningsydelser af høj kvalitet. Ud over disse strukturelle udfordringer forventes den gradvise grønne og digitale omstilling af EU's økonomi at skabe et betydeligt behov for omfordeling og opkvalificering af arbejdskraften i de kommende år, selv om størrelsen og hastigheden fortsat er usikker.

¹⁴ Europa-Parlamentets og Rådets [direktiv \(EU\) 2023/970](#) af 10. maj 2023 om *styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigthed og håndhævelsesmekanismer*.

Medlemsstaterne skal gennemføre direktivet i national ret senest i juni 2026.

¹⁵ Manglen på arbejdskraft, herunder drivkræfterne bag den, blev drøftet indgående i EMCO mellem 2022 og 2023, herunder på et trepartsmøde i EMCO med EU's og de nationale arbejdsmarkedsparter, der blev afholdt den 28. november 2023. Den seneste dokumentation findes i den *fælles beskæftigelsesrapport 2024* og Kommissionens [rapport fra 2023 om arbejdsmarkedet og lønudviklingen](#).

9. **Uanset behovet for at tackle disse udfordringer ved at fokusere på gennemførelsen af eksisterende initiativer kan der være mulighed for yderligere EU-tiltag for at støtte medlemsstaterne i gennemførelsen af principperne om lige muligheder og adgang til arbejdsmarkedet.** I lyset af den udbredte mangel på arbejdskraft¹⁶ og manglende overensstemmelse mellem udbudte og efterspurgte færdigheder og kompetencer, der påvirker alle medlemsstater – og for at fremme en ensartet anvendelse af disse principper i det indre marked, herunder for at ledsage den dobbelte omstilling – er der f.eks. behov for yderligere tiltag, der fremmer en tankegang om livslang læring. Tilsvarende er de ti års positive erfaringer med ungdomsgarantien og foranstaltningerne i forbindelse med *Rådets nye henstilling om udvikling af rammebetingelser for den sociale økonomi*¹⁷ relevante med henblik på at undersøge, hvordan man bedre kan støtte dem, der befinder sig længst væk fra arbejdsmarkedet, i at finde beskæftigelsesmuligheder. Ud over at aktivere den nationale arbejdsstyrke og for yderligere at afhjælpe mangler kan debatter på EU-plan desuden bringe fokus på fortsat integration af fordrevne personer fra Ukraine¹⁸, muligheder for at lette arbejdskraftens mobilitet inden for EU og initiativer til at tiltrække udenlandske talenter til EU, hvor det er nødvendigt, samtidig med at der sikres retfærdig mobilitet og beskyttelse af arbejdstagerrettighederne og de sociale rettigheder¹⁹. Endelig forventes både *den europæiske dagsorden for færdigheder* og *EU's strategi for ligestilling mellem kønnene* og andre EU-ligestillingsstrategier at udløbe i 2025, hvilket giver anledning til at overveje resultaterne heraf og vurdere det eventuelle behov for nye strategier for at fremme overgangen til livslang læring, færdiggøre EU's rammer for bekæmpelse af forskelsbehandling og racisme og opnå ligestilling mellem kønnene.

¹⁶ Efter [topmødet mellem arbejdsmarkedets parter i Val Duchesse](#) den 31. januar 2024 meddelte Kommissionen, at den i foråret 2024 i samarbejde med arbejdsmarkedets parter vil fremlægge en handlingsplan for at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder.

¹⁷ [Rådets henstilling af 27. november 2023 om udvikling af socialøkonomiske rammebetingelser](#).

¹⁸ Den 4. marts 2022 vedtog Rådet [Rådets direktiv af 20. juli 2021 \("direktivet om midlertidig beskyttelse"\)](#) som reaktion på Ruslands angrebskrig mod Ukraine. Direktivet indeholder bestemmelser, der bl.a. skal sikre adgang til beskæftigelse, uddannelse, sociale ydelser, lægebehandling og bolig samt retten til at bevæge sig frit inden for Unionen på visse betingelser. Da det oprindeligt var gyldigt indtil marts 2024, besluttede Rådet i september 2023 at forlænge den midlertidige beskyttelse indtil den 4. marts 2025. Ifølge [Kommissionens efterårsprognose 2023](#) har omkring 33 % af de 4,2 millioner, der er registreret i EU i henhold til direktivet, indtil videre fundet beskæftigelse. I 2022 koordinerede EMCO og SPC medlemsstaternes svar på en undersøgelse iværksat af Kommissionen for at samle oplysninger om de foranstaltninger, der blev truffet på nationalt plan for at støtte den samfunds- og arbejdsmarkedsmæssige integration af fordrevne personer fra Ukraine.

¹⁹ Den 15. november 2023 foreslog Kommissionen [en EU-forordning om oprettelse af en EU-talentpulje](#). Forslaget er i øjeblikket til behandling hos medlovgiverne.

Retfærdige og rimelige arbejdsvilkår

10. Gennemførelsen af andet kapitel i søjlen har været kendetegnet af en blanding af hårde og bløde instrumenter, der fremmer rimelige arbejdsvilkår i medlemsstaterne:

- *Direktivet fra 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår* har til formål at sikre alle arbejdstagere i EU ret til at modtage fuldstændige oplysninger om væsentlige aspekter af deres arbejde, uanset deres ansættelsesform²⁰.
- *Direktivet fra 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner* har til formål at modernisere EU's retlige ramme for familierelateret orlov og fleksible arbejdsordninger. Den omfattede retlige bestemmelser om indførelse af fædreorlov, styrkelse af forældreorlov, indførelse af omsorgsorlov og udvidelse af retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger til erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner. Desuden indeholdt direktivet også politiske foranstaltninger, der har til formål at støtte medlemsstaterne i bestræbelserne på at opnå en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv og et mere ligeligt fordelt omsorgsansvar²¹.

²⁰ Europa-Parlamentets og Rådets [direktiv \(EU\) 2019/1152](#) af 20. juni 2019 om *gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union* Medlemsstaterne skal gennemføre direktivet i national ret senest i august 2022. Der blev udarbejdet en [rapport](#) om gennemførelsen heraf i 2021.

²¹ Europa-Parlamentets og Rådets [direktiv \(EU\) 2019/1158](#) af 20. juni 2019 om *balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner* og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU. Medlemsstaterne skal have gennemført direktivet i national ret senest i august 2022.

- *EU-strategirammen for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027* udgør EU's strategi for forbedring af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed på grundlag af erfaringerne fra covid-19-pandemien. Rammen, der har til formål at tackle forandringer i arbejdslivet, forbedre forebyggelsen af arbejdsulykker og øge beredskabet over for eventuelle fremtidige sundhedskriser, er afgørende for koordineringen af ajourføring af de retlige rammer i medlemsstaterne i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, hvor det er relevant²².
- *Direktivet fra 2022 om passende mindstelønninger* har til formål at etablere en fælles ramme for passende lovbestemte mindstelønninger, fremme af kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse og effektiv adgang for arbejdstagerne til retten til beskyttelse af mindstelønninger, uden at dette berører den fulde respekt for arbejdsmarkedets parter autonomi. Direktivet fastlægger en forvaltningsramme for fastsættelse og ajourføring af lovbestemte mindstelønninger baseret på klare kriterier, der omfatter deres købekraft, lønfordeling og lønniveauer, lønvækst og produktivitet, og pålægger medlemsstater, hvor den kollektive overenskomstdækningsgrad er på under 80 %, at udarbejde en handlingsplan til fremme af kollektive overenskomstforhandlinger²³.

²² Meddelelse fra Kommissionen om en [*EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2021-2027 – Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen på et arbejdsmarked i forandring*](#) af 28. juni 2021.

²³ Europa-Parlamentets og Rådets [*direktiv \(EU\) 2022/2041*](#) af 19. oktober 2022 om *passende mindstelønninger i Den Europæiske Union* Medlemsstaterne skal gennemføre direktivet i national ret senest i november 2024. Der blev udarbejdet en [*rapport*](#) om gennemførelsen heraf i 2023.

- Senest har *henstillingen* fra 2023 om styrkelse af den sociale dialog bl.a. til formål at vejlede medlemsstaterne om styrkelse af den sociale dialog og kollektive overenskomstforhandlinger på nationalt plan²⁴. Hensstillingen supplerer de fornyede bestræbelser på at styrke den sociale dialog på EU-plan²⁵ samt den øremærkede EU-finansiering fra Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+) til forbedring af kapacitetsopbygningen hos arbejdsmarkedets parter i medlemsstater, hvor dette er en markant udfordring²⁶.

11. **Selv om disse initiativer bidrog til mere lige vilkår i Unionen, er det fortsat centrale politiske prioriteter at vurdere den hastige teknologiske udviklings indvirkning på arbejdsvilkårene og fremkomsten af nye erhvervsbetingede risici i forbindelse med klimaændringer.** På trods af de muligheder, der følger af det teknologiske fremskridt, er der fortsat usikkerhed omkring den gradvise udbredelse af platformsarbejde, kunstig intelligens og algoritmisk styring af dynamikken på arbejdspladsen. Som igennem de seneste år kan sådanne usikkerheder fortsat udgøre en risiko for fortolkning og korrekt anvendelse af den nationale arbejdsmarkedslovgivning, navnlig på områder som arbejdstid, balance mellem arbejdsliv og privatliv, opgavefordeling og klassificering af visse arbejdstageres beskæftigelsesstatus. Med hensyn til sundhed og sikkerhed kan der være behov for yderligere tilpasning til de relevante forordninger og rammer for bedre at kunne integrere både de psykosociale risici i forbindelse med den digitale omstilling, herunder negative indvirkninger på den mentale sundhed, og specifikke farer som følge af klimaændringer (f.eks. beskæftigelse, der er forbundet med eksponering for ekstreme vejrforhold) ved at tilskynde til forebyggelse heraf samt fremskynde fastsættelsen af minimumsstandards for farlige stoffer.

²⁴ [Rådets henstilling af 12. juni 2023](#) om styrkelse af den sociale dialog i Den Europæiske Union. Gennemførelsen heraf vil – i samarbejde med arbejdsmarkedets parter – blive overvåget fra 2025, hvor medlemsstaterne skal indsende den første rapport.

²⁵ Nærmere beskrevet i Kommissionens meddelelse om [styrkelse af den sociale dialog i Den Europæiske Union: udnyttelse af dens fulde potentiale til at sikre retfærdige omstillinger](#), 25. januar 2023.

²⁶ Jf. Europa-Parlamentets og Rådets [forordning \(EU\) 2021/1057](#) af 24. juni 2021 om oprettelse af Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+) og om ophævelse af forordning (EU) nr. 1296/2013. Det fremgår af artikel 9, at hvis arbejdsmarkedets parter kapacitetsopbygning identificeres i en relevant landespecifik henstilling vedtaget inden for rammerne af det europæiske semester, skal den berørte medlemsstat tildele mindst 0,25 % af sine midler fra ESF+-indsatsområdet under delt forvaltning til dette formål.

12. **Ud over eventuelle tilpasninger af sundheds- og sikkerhedsbestemmelserne kan håndtering af mulige risici for forringelse af arbejdsvilkårene kræve EU-initiativer, der fuldt ud respekterer de nationale arbejdsmarkedsmodeller, samt en større inddragelse af arbejdsmarkedets parter og mere effektive håndhævelsesmekanismer.** For at imødegå nogle af de risici, der er forbundet med den yderligere digitalisering af arbejdet, nåede Rådet og Europa-Parlamentet i februar 2024 til enighed om en *forordning om kunstig intelligens*. Desuden kan EU-lovgivningen kræve ajourføringer²⁷, så dens bestemmelser bedre tilpasses til den digitale tidsalder, f.eks. retten til at være offline og arbejdsvilkårene for platformsarbejde. Initiativer til forbedring af evnen til at afsløre svig og misbrug samt de nationale arbejdstilsyns kapacitet og grænseoverskridende samarbejde kan også bidrage til yderligere forbedring af arbejdsvilkårene, herunder med hensyn til at fremme fair arbejdskraftmobilitet på tværs af Unionen. I den forbindelse er den kommende evaluering af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed en lejlighed til at overveje dens videre udvikling²⁸. Med hensyn til den sociale dialog har *henstillingen* fra 2023 til formål at sikre et gunstigt miljø for toparts- og trepartsdialogen mellem arbejdsmarkedets parter på alle niveauer. Den faldende tendens i organisationsgraden, den lave andel af arbejdstagere, der er omfattet af kollektive overenskomster i de fleste medlemsstater, den faldende lønkvote samt den vedvarende mangel på aftaler på EU-plan mellem arbejdsmarkedets parter i EU kan dog kræve en yderligere indsats i denne retning²⁹. Det er absolut nødvendigt at styrke inddragelsen af arbejdstagerne og arbejdsmarkedets parters rolle for at øge den aktive rolle i forvaltningen og accepten af de aktuelle og kommende store omstillinger. I denne forbindelse kan bl.a. udviklingen af EU-foranstaltninger, der forbedrer repræsentationen af underrepræsenterede kategorier i den sociale dialog, undersøges i overensstemmelse med national praksis.

²⁷ F.eks. [direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden](#) og [direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab](#).

²⁸ [Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed blev oprettet den 20. juni 2019](#) for at bistå medlemsstaterne og Kommissionen med effektivt at anvende og håndhæve EU-retten vedrørende arbejdskraftmobilitet overalt i Unionen og koordinere de sociale sikringsordninger i Unionen. I 2024 vil Kommissionen fremlægge en første evaluering af myndighedens aktiviteter.

²⁹ Efter [topmødet mellem arbejdsmarkedets parter i Val Duchesse](#) den 31. januar 2024 enedes Kommissionen, det belgiske formandskab for Rådet og de europæiske arbejdsmarkedsparter om at lancere en ny pagt for den europæiske sociale dialog for at finde frem til, hvordan den sociale dialog på EU-plan kan styrkes yderligere.

Social beskyttelse og inklusion

13. **Det tredje kapitel i søjlen har støttet politikker, der styrker passende social beskyttelse og øger social inklusion gennem forskellige rådshenstillinger og andre vigtige initiativer, der har til formål at beskytte og sætte mennesker i stand til at håndtere forskellige sårbare situationer.**

- *Rådets henstilling fra 2021 om den europæiske børnegaranti*³⁰ er et vigtigt initiativ til bekæmpelse af børnefattigdom og fremme af lige muligheder, der opstiller en ramme for politiske reformer og forebyggelse og bekæmpelse af social udstødelse på tværs af generationerne fra en tidlig alder ved at sikre gratis og effektiv adgang for børn med behov for forskellige tjenester såsom førskoleundervisning og børnepasning, uddannelse og skoleaktiviteter, mindst ét sundt måltid hver skoledag og sundhedspleje. Gennemførelsen heraf er blevet understøttet af investeringer med øremærket tildeling af EU-midler i kombination med forskellige børnerelaterede EU-initiativer, f.eks. *Rådets henstilling fra 2022 om revision af Barcelonamålene om førskoleundervisning og børnepasning*³¹, hvori der fastsættes nye (højere) 2030-mål.
- *Rådets henstilling fra 2019 om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige*³² har været en drivkraft i at påvirke nationale politikker og foranstaltninger med henblik på tilpasning til ændringer på arbejdsmarkedet og sikre adgang til social beskyttelse for alle uanset beskæftigelsesstatus. Gennemførelsen af initiativet understøttes af gensidige læringsaktiviteter på EU-plan og forbedring af EU's statistikker gennem en særlig overvågningsramme.

³⁰ [Rådets henstilling \(EU\) 2021/1004 af 14. juni 2021 om oprettelse af en europæisk børnegaranti.](#)

³¹ [Rådets henstilling af 8. december 2022 om førskoleundervisning og børnepasning: Barcelonamålene for 2030.](#)

³² [Rådets henstilling af 8. november 2019 om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige.](#)

- I Rådets henstilling fra 2023 om en passende minimumsindkomst, der sikrer aktiv inklusion³³, opfordres medlemsstaterne til at fremme tilstrækkelig indkomststøtte som led i den løbende indsats for at mindske fattigdom og social udstødelse i EU. Den har været retningsgivende for foranstaltninger på nationalt plan for at forbedre tilstrækkeligheden, dækningen og udbredelsen af ydelser kombineret med bedre adgang til væsentlige tjenester og støttetjenester for dem, der befinder sig længst fra arbejdsmarkedet, herunder aktive arbejdsmarkedspolitikforanstaltninger og målrettede og personligt rettede sociale tjenester.
- Den europæiske plejestrategi³⁴ fra 2022 med den tilhørende rådshenstilling om økonomisk overkommelig langtidspleje af høj kvalitet³⁵ udgør en ramme for reformer og investeringer på EU-plan og nationalt plan for at sikre økonomisk overkommelige og tilgængelige plejetjenester af høj kvalitet i hele EU og forbedre situationen for både plejemodtagere og plejepersonale. I Rådets henstilling om langtidspleje opfordres medlemsstaterne til at forbedre adgangen til økonomisk overkommelig langtidspleje af høj kvalitet for alle, der har brug for den, ved at sikre tilstrækkelig social beskyttelse i forbindelse med langtidspleje, løbende tilpasse udbuddet af tjenester til behovene, sikre høje standarder i alle plejemiljøer uanset typen af udbyder, støtte beskæftigelse af høj kvalitet og rimelige arbejdsvilkår i sektoren, håndtere kvalifikationsbehov og mangel på arbejdskraft og støtte uformelle plejere i deres plejeaktiviteter.

³³ [Rådets henstilling af 30. januar 2023](#) om en tilstrækkelig minimumsindkomst, som sikrer aktiv inklusion.

³⁴ Kommissionens meddelelse om den [europæiske plejestrategi](#) af 7. september 2022.

³⁵ [Rådets henstilling af 8. december 2022](#) om adgang til økonomisk overkommelig langtidspleje af høj kvalitet.

- *Strategien fra 2021 for rettigheder for personer med handicap 2021-2030*³⁶ indeholder en ambitiøs række foranstaltninger og flagskibsinitiativer på forskellige områder, der også tager fat på risikoen for social udstødelse for personer med flere handicap. Gennemførelsen af disse initiativer vil bidrage til at mindske forskelsbehandling, støtte personer med handicap, så de kan fuldt ud kan nyde godt af deres sociale rettigheder, muliggøre yderligere uafhængighed for dem og forbedre deres samfunds- og arbejdsmarkedsdeltagelse. For nylig kom forslaget om EU-handicapkort og EU-parkeringskortet for personer med handicap³⁷, der vil støtte deres sociale inklusion i hele Unionen.

³⁶ Europa-Kommissionen, [*En Union med lige muligheder: Strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030*](#), 3. marts 2021.

³⁷ [COM/2023/512 Forslag til](#) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om indførelse af EU-handicapkortet og EU-parkeringskortet for personer med handicap.

- Andre tiltag på EU-plan bidrager til at overvåge den politiske udvikling i overensstemmelse med beskæftigelsesretningslinjerne og inspirerer til politiske reformer, såsom den regelmæssige udarbejdelse af *rapporten om pensioners tilstrækkelighed*³⁸ og en *rapport om langtidspleje*³⁹, hvilket letter udvekslingen af information og praksis og supplerer rapporten om aldring, der udarbejdes af Økofin. Den europæiske platform for bekæmpelse af hjemløshed⁴⁰, der blev oprettet i 2021, spiller en central rolle på EU-plan i at styrke evidensen vedrørende og overvågningen af hjemløshed, støtte gensidig læring for at fremme politikker baseret på en personcentreret, boligbaseret og integreret tilgang og undersøge adgangen til finansiering, herunder EU-finansiering. Generelt spiller levering af støttetjenester i velfærdssystemerne som supplement til de forskellige ydelser en vigtig rolle, sådan som alle initiativer minder om. Desuden indeholder *meddelelsen om bedre vurdering af den fordelingsmæssige virkning af medlemsstaternes politikker*⁴¹ vejledning til medlemsstaterne i, hvordan de bedst kan foretage analyser af fordelingsvirkninger på forskellige socioøkonomiske gruppers indkomst og indarbejde dem i deres politikudformningsprocesser, og der fastlægges en proces for videreudvikling af eksisterende metoder sammen med medlemsstaterne.

³⁸ Den seneste (2021-)udgave af [rapporten om pensioners tilstrækkelighed](#).

³⁹ [Rapporten om langtidspleje fra 2021](#), som blev udarbejdet i fællesskab af Kommissionen og Udvalget for Social Beskyttelse.

⁴⁰ Lissabonerklæringen om den [europæiske platform for bekæmpelse af hjemløshed](#) af 21. juni 2021.

⁴¹ Kommissionens meddelelse [Bedre vurdering af den fordelingsmæssige virkning af medlemsstaternes politikker](#), 28. september 2022.

14. **Selv om fattigdommen forblev stabil uden væsentlige forbedringer i gennemsnit, og børnefattigdommen steg en smule, opstår der yderligere udfordringer som følge af demografiske tendenser, ændringer på arbejdsmarkedet, det stigende antal personer med mentale sundhedsproblemer og de stigende leveomkostninger.** Velfærdsstatens bæredygtighed udfordres af de aktuelle demografiske megatendenser i det aldrende samfund med det deraf følgende behov for at finde balancen mellem tilstrækkelighed og bæredygtighed, herunder i pensions-, sundheds- og langtidsplejesystemerne. Ændringer på arbejdsmarkedet, der fører til mere forskelligartede, ikkelineære og fragmenterede karrierer hinsides typiske ansættelsesforhold, fører til øgede udfordringer med hensyn til at sikre tilstrækkelig social beskyttelse for alle. Den grønne og den digitale omstilling udgør en mulighed for at forbedre den sociale beskyttelse og leveringen af sociale tjenesteydelser, men øger også risikoen med hensyn til arbejdsmarkedsdeltagelse og social inklusion for personer i sårbare situationer. Der er fortsat strukturelle udfordringer i forbindelse med bekæmpelsen af fattigdom og usikre ansættelsesforhold for personer i sårbare situationer, navnlig med hensyn til inklusion af personer med handicap og psykisk syge. Hjemløshed er fortsat et problem i mange medlemsstater sammen med udfordringer vedrørende boliger til overkommelige priser, energifattigdom og høje leveomkostninger, der påvirker en bred vifte af mennesker, men hovedsagelig dem med lave indkomster, hvilket kræver integrerede strategier og opfølgning på EU-plan. Det er i stigende grad vigtigt at støtte familier og beskytte børn mod fattigdom og social udstødelse for at gøre op med fattigdom, der går i arv fra generation til generation, og det er derfor afgørende at træffe foranstaltninger til yderligere gennemførelse og overvågning af den europæiske børnegaranti. Selv om adgang til sociale tjenester (herunder børnepasning og langtidspleje) er central for at fremme balancen mellem arbejdsliv og privatliv og tackle social udstødelse, er der fortsat udfordringer i denne henseende, navnlig med at nå ud til de dårligst stillede grupper for at forbedre deres levevilkår, øge deres anvendelse af sociale sikringsydelser og fremme aktivering. Personer i risiko for fattigdom eller social udstødelse står tilsvarende over for vanskeligheder med hensyn til adgang til basale tjenesteydelser.

15. **Selv om den brede vifte af eksisterende initiativer kræver grundig opfølgning og overvågning, kan en yderligere indsats for at gennemføre dem sammen med mulige nye tiltag øge velfærdsstaternes modstandsdygtighed.** For at tackle de demografiske udfordringer kan en yderligere forbedring af leveringen af sociale tjenesteydelser til en overkommelig pris af høj kvalitet drage fordel af en indsats på EU-plan, samtidig med at der tages hensyn til nationale forhold og kompetencefordeling. Den kan omfatte håndtering af arbejdsstyrkens behov i plejesektoren, overvejelser om territoriale uligheder og undersøgelse af mulighederne for digitalisering samt bestræbelser på afinstitutionalisering. Den *frivillige europæiske kvalitetsramme for sociale tjenesteydelser* fortjener en revision for at forbedre dens relevans og anvendelse sammen med yderligere arbejde vedrørende adgang til basale tjenesteydelser. Der er også behov for en fortsat indsats for at forbedre pensionssystemernes tilstrækkelighed, navnlig for at tackle den kønsbestemte forskel og finde en balance mellem dimensionerne tilstrækkelighed og finanspolitisk holdbarhed. En styrket koordinering mellem forelæggelsen af rapporten om aldring, rapporten om pensionernes tilstrækkelighed og rapporten om langtidspleje vil sikre komplementaritet og sammenhæng i overvågningen. I overensstemmelse med rapporten fra Gruppen på Højt Plan vedrørende Fremtiden for Social beskyttelse kan fokus på livscyklustilgangen og sociale investeringer støtte en forbedring af modstandsdygtigheden i hele EU⁴². Tackling af udfordringerne i forbindelse med ændringer på arbejdsmarkedet kræver løbende forbedring af passende nationale socialsikringssystemer og modernisering af koordineringen af socialsikringssystemerne i EU. Det er derfor en central prioritet at intensivere gensidig læring, overvågning og nå videre med gennemførelsen af *Rådets henstilling om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige*, herunder med hensyn til muligheder og udfordringer i forbindelse med digitalisering inden for socialsikring, samtidig med at mangfoldigheden i de nationale socialsikringssystemer respekteres. Desuden bør gennemførelsen af *Rådets henstilling om en tilstrækkelig minimumsindkomst, som sikrer aktiv inklusion*, spille en rolle i videreudviklingen af det sociale sikkerhedsnet, der sikrer grundlæggende beskyttelse af den erhvervsaktive befolkning – navnlig under økonomiske chok – og samtidig fremme en gnidningsløs overgang til arbejdsmarkedet for dem, der kan arbejde, og bekæmpe fattigdom blandt personer i arbejde.

⁴² [Rapporten](#) fra Gruppen på Højt Plan vedrørende Fremtiden for Social Beskyttelse og Velfærdsstaten i EU blev færdiggjort i januar 2023.

Der bør tages yderligere skridt til at udvikle en ambitiøs anden fase af *strategien for rettigheder for personer med handicap*, mens vi for personer med mentale sundhedsproblemer kan bygge videre på *en samlet tilgang til mental sundhed*. En styrkelse af metoderne til vurdering af politikkers fattigdomsvirkning, navnlig anvendelse og udbredelse af analyser af fordelingsvirkninger, synes at være et område, hvor yderligere tiltag kan overvejes. En forbedring af dataenes aktualitet og tilgængelighed samt lettere adgang vil også gøre det muligt at styrke overvågningen af den sociale situation i EU og støtte evidensbaseret politikudvikling.

Styring

16. **Det europæiske semester bør fortsat være den centrale ramme for overvågning af gennemførelsen af søjlen, herunder af de fremskridt, der gøres i retning af EU's og de nationale 2030-mål for beskæftigelse, færdigheder og fattigdomsbekæmpelse.** 2030-målene bidrager væsentligt til at støtte fastlæggelsen af politiske prioriteter på nationalt plan og forbedre synligheden af Unionens sociale dimension. De mange EU-initiativer, der er vedtaget i de seneste år til gennemførelse af principperne i søjlen, har i betydelig grad udformet dagsordenen i EMCO og SPC, som ofte er blevet hørt om kommende forslag fra Kommissionen. Desuden har EMCO og SPC af Rådet fået til opgave at overvåge gennemførelsen af en lang række henstillinger ud over forberedelsen af Rådets årlige arbejde i forbindelse med det europæiske semester, jf. artikel 148 i TEUF. I et fremtidsperspektiv, og som understreget i EMCO-SPC's *udtalelse om merværdien af sociale investeringer og EPSCO-Rådets rolle i styringen af det europæiske semester*, som Rådet godkendte den 28. november 2023⁴³, er det vigtigt med effektivt samarbejde og fælles overvejelser mellem EPSCO-Rådet og Økofinrådet om det europæiske semester, herunder i lyset af den fremtidige gennemførelse af EU's nye økonomiske styring.

⁴³ Se [EMCO-SPC's udtalelse om merværdien af sociale investeringer og EPSCO-Rådets rolle i styringen af det europæiske semester](#), som Rådet godkendte den 28. november 2023.

For at bevare semestrets multilaterale karakter og medlemsstaternes ejerskab til analysen og henstillingerne deri bør EPSCO-Rådet i henhold til de relevante traktatbestemmelser bevare sin koordinerende rolle vedrørende det relevante indhold af alle dokumenter inden for rammen af semestret. Det bør fortsat undersøges, om de overvågningsværktøjer, der anvendes inden for rammen af semestret, herunder den sociale resultattavle, kan forbedres uden at øge den administrative byrde⁴⁴. I den sammenhæng omfatter det europæiske semester 2024 en pilotanalyse af social konvergens på grundlag af elementerne i rammen for social konvergens som beskrevet i *nøglebudskaber* fra EMCO-SPC, der blev forelagt Rådet i juni 2023⁴⁵.

17. **De ekstraordinære chok, som Unionen har gennemlevet i de seneste år – navnlig covid-19-pandemien, Ruslands angrebskrig mod Ukraine, tilbagekomsten af høj inflation og den fremtrædende rolle, som naturkatastrofer har spillet i nogle medlemsstater – har ofte udvisket grænserne mellem politikområder og dermed mindet om behovet for at sikre politisk sammenhæng på EU-plan og nationalt plan.**

⁴⁴ Som skitseret i den [tilhørende udtalelse fra EMCO og SPC](#), og selv om revisionen af den sociale resultattavle i 2021 forbedrede søjleprincippernes dækning blandt resultattavlens nøgleindikatorer, er nogle principper stadig ikke dækket, og der er behov for yderligere drøftelser om, hvorvidt der skal medtages "sekundære" indikatorer. I evalueringen fra [EMCO og SPC af Europa 2020-strategien](#), der blev foretaget i 2019, fremhævede udvalgene desuden behovet for at forenkle og konsolidere deres overvågningsværktøjer, herunder ved at forbedre deres synlighed, tilgængelighed og brugbarhed. Som svar på denne opfordring overvejer EMCO's og SPC's indikatorgrupper i øjeblikket brugen og sammensætningen af deres overvågnings- og rapporteringsværktøjer.

⁴⁵ Se [EMCO-SPC's Arbejdsgruppens rapport om rammen for social konvergens](#) samt de [nøglebudskaber](#), som EMCO-SPC har godkendt på grundlag af rapporten. EMCO og SPC vil undersøge indvirkningen af ovennævnte pilotanalyse på deres aktiviteter og på det europæiske semester 2024.

I den forbindelse hilstes det under de igangværende drøftelser i EPSCO-Rådet om merværdien af politikker for sociale investeringer – som defineret i den relaterede udtalelse fra EMCO og SPC fra november 2023 – velkommen, at der er evidens for, at reformer og investeringer, såfremt de er veludformede, på grundlag af en tilgang med sociale investeringer⁴⁶ kan have en betydelig indvirkning på den økonomiske vækst, produktiviteten og konkurrenceevnen og dermed også understøtte den finanspolitiske holdbarhed og samtidig fremme gennemførelsen af søjleprincipperne. På den anden side kan politikker og foranstaltninger, der mangler forudgående analyser af fordelingsvirkningerne, have en lille eller slet ingen indvirkning eller i værste fald negativ indvirkning på husstandsindkomsterne med utilsigtede konsekvenser i form af øgede fattigdomsrisici og social ulighed⁴⁷. I den forbindelse er effektivt samarbejde på tværs af Rådet afgørende for at sikre politisk sammenhæng på EU-plan og nationalt plan. Desuden kan der være behov for en fornyet indsats for at forbedre den evidensbaserede politikudformning for at kunne tage højde for disse virkninger i lyset af de strukturelle udfordringer, som den grønne og den digitale omstilling og befolkningens aldring medfører. Ud over forbedrede muligheder for gensidig læring kan relevante områder at undersøge på EU-plan til støtte for medlemsstaternes administrative kapacitet i denne henseende navnlig være udvikling af fælles vejledende principper og standarder, som medlemsstaternes frit kan vælge at anvende. Disse bør fokusere på anvendelsen af konsekvensanalyser og evalueringsmetoder i forbindelse med politikker for sociale investeringer og øget anvendelse af administrative oplysninger til at udarbejde mere rettidige harmoniserede og detaljerede EU-statistikker og nationale statistikker med bedre opdelinger samt lette adgangen til mikrodata, samtidig med at der sikres overholdelse af databeskyttelsesreglerne.

⁴⁶ Som der mindes om i *udtalelsen fra EMCO-SPC om sociale investeringer*, der blev godkendt i november 2023, fastlagde det arbejde, som Rådet allerede havde udført – som der fortsat kunne bygges på – tilgangen med sociale investeringer som udformning af arbejdsmarkeds-, færdigheds- og socialpolitikker med henblik på at styrke enkeltpersoners nuværende og fremtidige kompetencer med fokus på at sætte dem i stand til og at udvikle deres evne til at håndtere socioøkonomiske risici i et livsforløbsperspektiv.

⁴⁷ I september 2022 offentliggjorde Kommissionen en [meddelelse om bedre vurdering af den fordelingsmæssige virkning af medlemsstaternes politikker](#). I denne meddelelse vejledes medlemsstaterne i, hvordan de bedst kan foretage analyser af fordelingsvirkninger på forskellige socioøkonomiske gruppers indkomst og indarbejde dem i deres politikudformning. Den fastlægger en proces for videreudvikling af eksisterende metoder sammen med medlemsstaterne og gør rede for, hvilken bistand Kommissionen kan yde til medlemsstaterne.

18. **Anvendelse af EU-midler har understøttet medlemsstaternes planlægning og gennemførelse af foranstaltninger på områder, der vedrører principperne i søjlen, herunder i kølvandet på den pludselige økonomiske krise som følge af covid-19-pandemien.** Samhørighedspolitikens programmer, og navnlig ESF+, bør fortsat bidrage til gennemførelsen af søjleprincipperne og de landespecifikke henstillinger som fastlagt inden for rammerne af det europæiske semester i overensstemmelse med de nationale forhold for at støtte foranstaltninger og investeringer, navnlig i Europas mindre udviklede regioner.
- Betydningen af samhørighedsfondene steg med tiden, også på grund af den faldende tendens i de offentlige investeringer i Unionen mellem 2008 og 2019⁴⁸. På grundlag af Kommissionens fremskrivninger forventes cyklussen 2021-2027 at skabe yderligere 1,3 mio. job senest i 2027 med et årligt afkast på ca. 3,4 % over 25 år fra programmeringsperiodens begyndelse og betydelige positive afsmittende virkninger på tværs af EU's regioner⁴⁹. Under covid-19-pandemien nød medlemsstaterne godt af øget fleksibilitet, som bidrog til at håndtere det store pres på sundhedstjenester og støtte virksomhederne, hvilket forhindrede yderligere tab af arbejdspladser og areffekter på de berørte arbejdstagere⁵⁰. Den økonomiske genopretning blev yderligere styrket ved oprettelsen af *SURE* og *genopretnings- og resiliensfaciliteten* som midlertidige EU-instrumenter, hvoraf sidstnævnte blev integreret i det europæiske semester frem til 2026 for at yde finansiel støtte til reformer og investeringer, der blandt andre EU-prioriteter også bidrager til at gennemføre principperne i søjlen. I et fremtidsperspektiv, og uanset diskussionen om den måde, hvorpå *SURE* blev finansieret⁵¹, er det muligt at lære af erfaringen med instrumentet og den igangværende evaluering af det med henblik på effektiviteten af fremtidige EU-ordninger.

⁴⁸ Se [*arbejdsdokumentet fra Kommissionens tjenestegrene om samhørighed i Europa på vej mod 2050 – ottende rapport om økonomisk, social og territorial samhørighed*](#), der blev offentliggjort i 2022.

⁴⁹ Se [*arbejdsdokumentet fra Kommissionens tjenestegrene om samhørighed 2021-2027: skabelse af en stadig stærkere Union – rapport om resultatet af programmeringsperioden 2021-2027 for samhørighedspolitikken*](#), der blev offentliggjort i april 2023.

⁵⁰ Via [*investeringsinitiativet som reaktion på coronavirusset \(CRII\)*](#) og [*investeringsinitiativet som reaktion på coronavirusset plus \(CRII+\)*](#), der blev vedtaget i henholdsvis marts og april 2020.

⁵¹ EMCO og SPC finder, at *SURE*'s specifikke finansieringsmekanisme gennem ydelse af lån til medlemsstaterne på gunstige vilkår først og fremmest er et anliggende for Økofinrådet.

Principperne i den europæiske søjle for sociale rettigheder

Kapitel I – Lige muligheder og adgang til arbejdsmarkedet

1. Uddannelse og livslang læring

Alle har ret til inkluderende uddannelse og livslang læring af høj kvalitet med henblik på at bevare og tilegne sig færdigheder, der sætter dem i stand til at deltage fuldt ud i samfundslivet og foretage vellykkede overgange til arbejdsmarkedet.

2. Ligestilling mellem kønnene

Ligebehandling og lige muligheder for kvinder og mænd skal sikres og fremmes på alle områder, herunder for så vidt angår deltagelse på arbejdsmarkedet, arbejds- og ansættelsesvilkår og karrieremuligheder.

Kvinder og mænd har ret til lige løn for arbejde af samme værdi.

3. Lige muligheder

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

4. Aktiv beskæftigelsesstøtte

Alle har ret til rettidig og skræddersyet bistand til at forbedre udsigterne til beskæftigelse eller selvstændig virksomhed. Dette omfatter retten til at modtage støtte til jobsøgning, uddannelse og omskoling. Alle har ret til at overføre social beskyttelse og ret til uddannelse ved erhvervsskift.

Unge har ret til videreuddannelse, en læreplads, et praktikophold eller et seriøst jobtilbud, senest fire måneder efter at de er blevet arbejdsløse eller har forladt uddannelsen.

Arbejdsløse har ret til personlig, vedvarende og konsekvent støtte. Langtidsledige har ret til en tilbundsgående individuel vurdering senest efter 18 måneders ledighed.

Kapitel II – Retfærdige og rimelige arbejdsvilkår

5. Sikker og fleksibel beskæftigelse

Uanset ansættelsesforholdets art og varighed har arbejdstagere ret til rimelig og lige behandling for så vidt angår arbejdsvilkår, adgang til social beskyttelse og uddannelse. Overgang til tidsubegrænset beskæftigelse skal fremmes.

Den nødvendige fleksibilitet hos arbejdsgiverne til hurtigt at tilpasse sig ændringer i de økonomiske forhold skal sikres i overensstemmelse med lovgivningen og kollektive overenskomster.

Innovative arbejdsformer, der sikrer arbejdsvilkår af høj kvalitet, skal fremmes. Der skal tilskyndes til iværksætteri og selvstændig virksomhed. Erhvervsmæssig mobilitet skal fremmes.

Ansættelsesforhold, der fører til usikre arbejdsvilkår, skal hindres, bl.a. ved at forbyde misbrug af atypiske kontrakter. En prøvetid bør være af rimelig varighed.

6. Lønninger

Arbejdstagere har ret til rimelige lønninger, der sikrer en anstændig levestandard.

De skal sikres passende mindstelønninger, således at behovene hos arbejdstageren og dennes familie er opfyldt, i lyset af de nationale økonomiske og sociale vilkår, samtidig med at adgangen til beskæftigelse og incitamentene til at søge arbejde bibeholdes. Fattigdom blandt personer i arbejde skal hindres.

Alle lønninger skal fastsættes på en gennemsigtig og forudsigelig måde i overensstemmelse med national praksis og i respekt for arbejdsmarkedets parter uafhængighed.

7. Oplysninger om ansættelsesvilkår og beskyttelse i tilfælde af opsigelser

Arbejdstagere har ret til ved ansættelsesforholdets start at blive underrettet skriftligt om deres rettigheder og pligter i forbindelse hermed, herunder om prøvetiden.

Forud for en opsigelse har arbejdstagere ret til at blive underrettet om årsagerne hertil og få et rimeligt varsel. De har ret til adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og i tilfælde af ubegrundet opsigelse ret til at klage, herunder passende compensation.

8. Social dialog og inddragelse af arbejdstagerne

Arbejdsmarkedets parter skal høres om udformningen og gennemførelsen af økonomiske, beskæftigelsesmæssige og sociale politikker i overensstemmelse med national praksis. De skal tilskyndes til at forhandle og indgå kollektive overenskomster på områder, der er relevante for dem, samtidig med at deres uafhængighed og retten til kollektive skridt respekteres. Aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter skal gennemføres på EU- og medlemsstatsplan, hvis det er relevant.

Arbejdstagere eller deres repræsentanter har ret til at blive underrettet og hørt i god tid på områder, der er relevante for dem, navnlig for så vidt angår overførsel, omstrukturering og sammenlægning af virksomheder og kollektive afskedigelser.

Støtte til øget kapacitet hos arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme den sociale dialog skal fremmes.

9. Balance mellem arbejds- og privatliv

Forældre og mennesker med omsorgsforpligtelser har ret til passende orlov, fleksible arbejdsformer og adgang til omsorgstjenester. Kvinder og mænd skal have lige adgang til særlig orlov for at kunne opfylde deres omsorgsforpligtelser og tilskyndes til at benytte sig heraf på en afbalanceret måde.

10. Sundt, sikkert og veltilpasset arbejdsmiljø og databeskyttelse

Arbejdstagere har ret til et højt niveau af beskyttelse af deres sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.

Arbejdstagere har ret til et arbejdsmiljø, der er tilpasset deres faglige behov, og som giver dem mulighed for at forlænge deres deltagelse på arbejdsmarkedet.

Arbejdstagere har ret til at få deres personoplysninger beskyttet i et ansættelsesforhold.

Kapitel III – Social beskyttelse og inklusion.

11. Børnepasning og hjælp til børn

Børn har ret til prismæssigt overkommelige dagtilbud af høj kvalitet.

Børn har ret til beskyttelse mod fattigdom. Børn fra socialt dårlige kår har ret til særlige foranstaltninger til fremme af lige muligheder.

12. Social sikring

Uanset arten og varigheden af ansættelsesforholdet har arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende på sammenlignelige vilkår ret til passende social beskyttelse.

13. Arbejdsløshedsunderstøttelse

Arbejdsløse har ret til passende aktiveringsstøtte fra de offentlige arbejdsformidlinger til at komme ud (tilbage) på arbejdsmarkedet og passende arbejdsløshedsunderstøttelse af en rimelig varighed i overensstemmelse med deres bidrag og de nationale regler for støtteberettigelse. Understøttelsen må ikke udgøre et disincitament til hurtigt at komme i beskæftigelse igen.

14. Minimumsindkomst

Alle, som ikke har tilstrækkelige midler, har ret til passende mindsteindkomstydelse, som sikrer et værdigt liv i alle livets faser, og effektiv adgang til varer og tjenester, der kan understøtte dette. For dem, der kan arbejde, bør mindsteindkomstydelse kombineres med incitamenter til at komme ud (tilbage) på arbejdsmarkedet.

15. Ældreindkomst og alderspension

Pensionerede arbejdstagere og selvstændige har ret til en pension, som svarer til deres bidrag og sikrer en passende indkomst. Kvinder og mænd skal have lige muligheder for at erhverve pensionsrettigheder.

Alle ældre har ret til midler, der sikrer et værdigt liv.

16. Sundhedsydelser

Alle har ret til rettidig adgang til prismæssigt overkommelige, forebyggende og helbredende sundhedsydelser af høj kvalitet.

17. Integrering af personer med et handicap

Handicappede har ret til indkomststøtte, der sikrer et værdigt liv, tjenester, som sætter dem i stand til at deltage på arbejdsmarkedet og i samfundslivet, og et arbejdsmiljø, der er tilpasset deres behov.

18. Langtidspleje

Alle har ret til prismæssigt overkommelig langtidspleje af høj kvalitet, herunder hjemmepleje og lokalsamfundsbaseerede tjenester.

19. Boliger og støtte til hjemløse

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

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

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

20. Adgang til basale tjenesteydelser

Alle har ret til adgang til basale tjenester af høj kvalitet, herunder vand, sanitet, energi, transport, finansielle tjenester og digital kommunikation. Støtte til adgang til disse tjenester skal være tilgængelig for dem, der har behov for det.
