



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 29 februari 2024
(OR. en)

7005/24

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

NOT

från:	Sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd
till:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper)/rådet
Ärende:	Unionens framtida politiska prioriteringar avseende den europeiska pelaren för sociala rättigheter – yttrande från sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd – Godkännande

För delegationerna bifogas det ovannämnda yttrandet för godkännande vid mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 11 mars 2024.

Yttrande från sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd om unionens framtida politiska prioriteringar avseende den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Inledning

- 1. Den 14 december 2023 uppmanade de spanska och de belgiska ministrarna, som innehade ordförandeskapet i Europeiska unionens råd mellan mitten av 2023 och mitten av 2024, sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd att utarbeta ett gemensamt yttrande om unionens framtida politiska prioriteringar på de områden som omfattas av den europeiska pelaren för sociala rättigheter.** En diskussion om framtiden för unionens sysselsättnings- och socialpolitik kommer att äga rum vid högnivåkonferensen om den europeiska pelaren för sociala rättigheter i La Hulpe den 15–16 april 2024, och en översyn av handlingsplanen för pelaren planeras till 2025. Mot denna bakgrund utarbetas detta yttrande för rådet i enlighet med kommittéernas befogenheter enligt artiklarna 150 och 160 i EUF-fördraget¹.
- 2. Efter att den europeiska pelaren för sociala rättigheter tillkännagavs av Europaparlamentet, rådet och kommissionen 2017 har den fungerat som en kompass för att ge vägledning när det gäller att ta itu med gemensamma utmaningar i fråga om sysselsättning, kompetens och sociala frågor och främja konvergens när det gäller arbets- och levnadsvillkoren i unionen.** Som EU:s ledare bekräftade genom *Portoförklaringen* 2021 är genomförandet av pelaren på unions- och medlemsstatsnivå ett gemensamt politiskt åtagande och ansvar, med vederbörlig hänsyn till deras respektive befogenheter och subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna². Pelarens 20 principer är tänkta att genomföras med vederbörlig hänsyn till olika socioekonomiska sammanhang, de nationella systemens mångfald och arbetsmarknadsparternas roll och autonomi.

¹ Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 240 i EUF-fördraget.

² [Portoförklaringen](#) tillkännagavs efter det *sociala toppmötet i Porto* och det möte mellan EU:s ledare som hölls i samband med detta den 7–8 maj 2021.

3. **Den handlingsplan som kommissionen lade fram 2021 innehåller ett antal EU-åtgärder som kommissionen åtog sig att vidta för att stödja medlemsstaterna i genomförandet av pelaren och innebar ett fastställande av följande överordnade EU-mål för 2030 som välkomnades av Europeiska rådet:** i) Minst 78 % av befolkningen i åldern 20–64 år ska vara i sysselsättning. ii) Minst 60 % av alla vuxna ska delta i utbildning varje år. iii) Minst 15 miljoner människor ska lyftas ur riskzonen för fattigdom eller social utestängning, varav minst 5 miljoner bör vara barn³. Dessutom föreslog kommissionen en översyn av den sociala resultattavlan – som sedan 2014 har varit det viktigaste kvantitativa verktyget för att övervaka sysselsättning, kompetens och social utveckling – för att bättre återspegla principerna i pelaren, och rådet godkände den nya strukturen i juni 2021⁴. För att bidra till EU:s mål fastställde alla medlemsstater under 2022 också motsvarande nationella mål för 2030 med stöd av kommissionen⁵.

³ [Handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter](#) offentliggjordes av kommissionen den 4 mars 2021. EU:s överordnade mål i denna välkomnades av Europeiska rådet i dess [slutsatser av den 24–25 juni 2021](#). Handlingsplanen innehöll också kompletterande mål på EU-nivå för att minska skillnaden i sysselsättning mellan kvinnor och män, öka tillhandahållandet av formell förskoleverksamhet och barnomsorg, minska antalet unga som varken arbetar eller studerar, öka andelen vuxna med åtminstone grundläggande digitala färdigheter och minska andelen unga som lämnar skolan med högst grundskoleutbildning.

⁴ Se [yttrandet från sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd om kommissionens förslag till en reviderad social resultattavla](#), som godkändes av rådet den 14 juni 2021.

⁵ Se [yttrandet från sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd om processen för fastställande av nationella mål för 2030](#), som lades fram för rådet den 16 juni 2022.

Allmänna synpunkter

4. **Sedan 2017 har pelaren varit EU:s politiska ram för att ge medlemsstaterna gemensamma riktlinjer om hur politiska åtgärder och lagstiftning ska utformas på nationell nivå, vilket omsätter sociala rättigheter i praktiken och säkerställa lika villkor i hela unionen.** Flera EU-initiativ har, på ett sätt som speglar pelarens övergripande karaktär, utarbetats sedan den tillkännagavs, där rådets rekommendationer och andra mjuka instrument är lämpliga och effektiva verktyg för att ge vägledning till medlemsstaterna inom respektive politikområde och EU-direktiv och EU-förordningar har en mer direkt inverkan på nationell lagstiftning. Övervakningen av pelaren har integrerats i den europeiska planeringsterminen, särskilt genom att riktlinjerna för sysselsättningen anpassades till dess principer 2018. Sedan dess är det därför möjligt att övervaka genomförandet av pelaren via den gemensamma sysselsättningsrapporten och den ovannämnda sociala resultattavlan samt bidra till utarbetandet av landsspecifika rekommendationer om sysselsättning, kompetens och sociala utmaningar, i enlighet med artikel 148 i EUF-fördraget.

5. **Under de senaste åren har en rad kriser utan motstycke, såsom covid-19-pandemin, återverkningarna av Rysslands anfallskrig mot Ukraina och den höga inflationen, skapat utmaningar för genomförandet av pelaren.** Trots detta nådde sysselsättningsgraden i EU under våren 2023 en rekordhög nivå på 75,4 % (70,2 % för kvinnor och 80,5 % för män), arbetslösheten sjönk till 6 % (6,3 % för kvinnor och 5,7 % för män) och andelen personer som riskerar fattigdom eller social utestängning förblev i stort sett stabil mellan 2019 och 2022 (21,6 % under 2022). I detta sammanhang har krisinstrument som överenskommits på EU-nivå, såsom *faciliteten för återhämtning och resiliens*⁶ och det *europiska instrumentet för tillfälligt stöd för att minska risken för arbetslöshet i en krissituation (Sure)*⁷, gett medlemsstaterna stöd i genomförandet av pelarens principer genom konkreta arbetsmarknads- och socialpolitiska åtgärder för en snabbt återhämtning från den ekonomiska nedgången som orsakades av covid-19-pandemin 2020, med deltagande av arbetsmarknadens parter och i samarbete med det civila samhället.

⁶ Faciliteten för återhämtning och resiliens ger stöd till alla medlemsstater och kommer att fortsätta att vara aktiv fram till december 2026. Enligt [resultattavlan för faciliteten för återhämtning och resiliens](#) har medlemsstaterna i genomsnitt avsatt omkring 28 % av sina medel från faciliteten till att stödja sociala mål.

⁷ Totalt sett har Sure fram till december 2022 tillhandahållit stöd till 19 medlemsstater, särskilt genom att uppmuntra inrättandet av omfattande och ambitiösa system för korttidsarbete eller liknande åtgärder på nationell nivå. Enligt den [slutliga genomföranderapport för Sure](#) som offentliggjordes i juni 2023 omfattade Sure, i linje med utvecklingen av covid-19-pandemin, omkring 31,5 miljoner människor 2020, 9 miljoner människor 2021 och 350 000 människor 2022.

6. **Om vi blickar framåt bör framsteg när det gäller genomförandet av pelaren förbli en central prioritering för unionen och de nuvarande och framtida medlemsstaterna, eftersom dess principer fortsätter att utgöra hörnstenarna för att hantera ekonomiska och samhällsliga megatrender, utforma relaterad politik, främja uppåtgående social konvergens i unionen – särskilt med en ytterligare EU-utvidgning i framtiden – och stödja framstegen mot EU-målen och de nationella målen för 2030.** Genomförandet av pelarens principer främjar, mot bakgrund av hela den digitala omställningens komplexitet, inte bara arbetstagarnas rättigheter i det föränderliga digitala landskapet utan också lika möjligheter till omskolning och kompetenshöjning, rättvisa arbetsvillkor samt tillräckligt socialt skydd och social inkludering. I samband med den gröna omställningen bör pelaren fungera som en kompass för att främja en rättvis omställning och säkerställa att ingen lämnas utanför i strävan efter miljömässig hållbarhet. Mot bakgrund av de demografiska förändringarna utgör pelaren en övergripande ram för anpassning av politiken i syfte att främja ett aktivt och hälsosamt åldrande och tillgodose de olika behoven hos en föränderlig arbetskraft och en äldre befolkning, samtidigt som rättvisa och solidaritet mellan generationerna säkerställs. För att bygga en jämlikhetsunion främjar pelaren åtgärder för jämställdhet, lika möjligheter och social inkludering. I detta sammanhang kommer det stora antal EU-initiativ som man enats om sedan 2017 att kräva ytterligare införlivande och lämpligt genomförande samt effektiv övervakning av deras fortsatta effektivitet mot bakgrund av snabbt föränderliga ekonomier och samhällen, samtidigt som man – när så är lämpligt – fokuserar på att minska de administrativa bördorna.

Lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden

7. Pelarens första kapitel har på ett effektivt sätt format den nationella sysselsättnings- och kompetenspolitiken och främjat lika möjligheter på EU:s arbetsmarknad och i unionen mer allmänt:

- *Ungdomsgarantin* (som ursprungligen antogs 2013 och sedan i en förstärkt version 2020) har varit ett särskilt positivt exempel på ett EU-initiativ som har kunnat leda till konkreta åtgärder på nationell nivå, bland annat från offentliga arbetsförmedlingar, för att förbättra ungdomars utsikter på arbetsmarknaden och på så sätt bidra till en minskning av ungdomsarbetslösheten (från 25,2 % 2013 till 14,5 % 2022) och andelen unga som varken arbetar eller studerar (från 16,4 % 2013 till 11,7 % 2022) i unionen⁸.
- Sysselsättningsprogrammen har också gynnats av det fortsatta genomförandet av 2016 års *rekommendation om långtidsarbetslösas återinträde på arbetsmarknaden*, som gav vägledning om hur man kan förbättra den utåtriktade verksamheten och utvidga arbetsförmedlingarnas tjänster till de personer som befinner sig längst bort från arbetsmarknaden, vilket har bidragit till att minska långtidsarbetslösheten i unionen (från 4,3 % år 2016 till 2,4 % år 2022)⁹.

⁸ [Rådets rekommendation av den 30 oktober 2020](#) om *en väg till jobb – en förstärkt ungdomsgaranti* och om ersättande av [rådets rekommendation av den 22 april 2013](#) om *att inrätta en ungdomsgaranti*. Sedan den första rekommendationen har genomförandet av ungdomsgarantin regelbundet utvärderats av sysselsättningskommittén och dess undergrupper. Den senaste översynen ägde rum den 20–21 november 2023 och [huvudbudskapen](#) kommer att godkännas av rådet den 11 mars 2024.

⁹ [Rådets rekommendation av den 15 februari 2016](#) om *långtidsarbetslösas återinträde på arbetsmarknaden*. Genomförandet har regelbundet övervakats av sysselsättningskommittén och dess undergrupper. Den senaste översynen ägde rum den 14 november 2022. [Huvudbudskapen](#) i denna godkändes av rådet den 8 december 2022.

- De många åtgärderna i den *europiska kompetensagendan för 2020–2025* bidrar till att främja en kultur av livslångt lärande och utforma strategier för kompetenshöjning och omskolning i medlemsstaterna. I vissa fall främjar införandet eller testningen av *individuella utbildningskonton*¹⁰ och erkännandet av *mikromeriter*¹¹, i enlighet med respektive rekommendation från 2022, förvärvandet av färdigheter och kompetens på nationell nivå. *Kompetensagendan* banade också väg för utnämningen av perioden maj 2023–maj 2024 till *Europaåret för kompetens*, inom ramen för vilket många aktiviteter anordnas på EU-nivå samt nationell, regional och lokal nivå för att bidra till målen i *kompetensagendan* och ytterligare främja en anda av omskolning och kompetenshöjning¹².
- På senare tid har 2022 års *rekommendation om säkerställande av en rättvis omställning till klimatneutralitet* visat sig vara en katalysator för samordning av medlemsstaternas fragmenterade insatser på nationell nivå för att ta itu med sysselsättningsaspekterna och de sociala aspekterna av den gröna omställningen, bland annat genom att omforma den aktiva arbetsmarknadspolitiken och de offentliga arbetsförmedlingarna¹³.

¹⁰ [Rådets rekommendation av den 16 juni 2022](#) om *individuella utbildningskonton*.

Genomförandet kommer för första gången att övervakas av sysselsättningskommittén och dess undergrupper under 2024.

¹¹ [Rådets rekommendation av den 16 juni 2022](#) om en *europisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet*

¹² Europaparlamentets och rådets [beslut \(EU\) 2023/936](#) av den 10 maj 2023 om ett *Europaår för kompetens*. Senast den 31 maj 2025 ska kommissionen lägga fram en utvärderingsrapport med idéer om ytterligare gemensamma insatser på området kompetens i syfte att skapa ett varaktigt arv från Europaåret för kompetens.

¹³ [Rådets rekommendation av den 16 juni 2022](#) om *säkerställande av en rättvis omställning till klimatneutralitet*. Genomförandet övervakades för första gången av sysselsättningskommittén och dess undergrupper den 26–27 oktober och av kommittén för socialt skydd den 24 oktober 2023. [Huvudbudskapen](#) godkändes av rådet den 27 november 2023.

- Genomförandet av EU-lagstiftning som ytterligare främjar principerna om jämställdhet och lika möjligheter kommer att gynna både arbetsmarknaden och samhället i stort i EU. Framför allt spelar 2023 års *direktiv om insyn i lönesättningen*, trots att det antogs helt nyligen, redan en viktig roll när det gäller att driva på de nationella insatserna för att ta itu med lönediskriminering och bidra till att minska löneskillnaderna mellan könen¹⁴.

8. **Trots de goda arbetsmarknadsresultaten i unionen och satsningarna på att främja kompetens kan en stor arbetskraftsbrist, ihållande ojämlikheter och osäkerheten när det gäller effekterna av den gröna och den digitala omställningen hindra ett fullständigt genomförande av pelaren.** Arbetskraftsbristen har ökat under ett årtionde, och vakansgraden i unionen har ökat från 1,3 % 2013 till en toppnotering på 3 % 2022, till följd av den starka ekonomiska återhämtningen efter covid-19-pandemin. Även om arbetskraftsbristen har minskat något under 2023 ligger den fortfarande på historiskt höga nivåer på grund av strukturella utmaningar såsom den krympande arbetskraften till följd av demografiska trender, ett fortsatt lågt deltagande på arbetsmarknaden bland vissa befolkningsgrupper, kompetensglapp samt dåliga arbetsvillkor och/eller låga löner inom vissa sektorer¹⁵. Sysselsättnings- och löneskillnaderna mellan kvinnor och män är också fortfarande stora i unionen, och när det gäller sysselsättningsskillnaderna har det inte skett några betydande framsteg under det senaste årtiondet (endast en liten minskning från 11,3 procentenheter till 10,7 procentenheter mellan 2013 och 2022), och situationen har ytterligare förvärrats av den ständigt högre andelen deltidsarbete bland kvinnor, även på grund av begränsad tillgång till omsorgstjänster av hög kvalitet. Utöver dessa strukturella utmaningar kommer den gradvisa gröna och digitala omställningen av EU:s ekonomi att medföra ett betydande behov av omfördelning av arbetskraft och kompetenshöjning under de kommande åren, även om det fortfarande är osäkert i vilken omfattning detta måste ske och hur snabbt.

¹⁴ Europaparlamentets och rådets [direktiv \(EU\) 2023/970](#) av den 10 maj 2023 om *stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer*. Medlemsstaterna ska införliva direktivet senast i juni 2026.

¹⁵ Bristen på arbetskraft, inklusive dess drivkrafter, har diskuterats ingående inom sysselsättningskommittén under 2022 och 2023, bland annat vid ett trepartsmöte mellan sysselsättningskommittén och arbetsmarknadens parter på EU-nivå och nationell nivå den 28 november 2023. De senaste uppgifterna finns tillgängliga i *Den gemensamma sysselsättningsrapporten 2024* och kommissionens [rapport Labour Market and Wage Developments från 2023](#).

9. **Oaktat behovet av att ta itu med dessa utmaningar genom att fokusera på genomförandet av befintliga initiativ kan det finnas utrymme för ytterligare EU-åtgärder för att hjälpa medlemsstaterna att förverkliga principerna om lika möjligheter och tillträde till arbetsmarknaden.** Mot bakgrund av den utbredda bristen på arbetskraft¹⁶ och de kompetensglapp som påverkar alla medlemsstater – och för att underlätta en enhetlig tillämpning av dessa principer på den inre marknaden, bland annat för att åtfölja den dubbla omställningen – behövs exempelvis ytterligare åtgärder för att främja livslångt lärande. På samma sätt är de positiva erfarenheterna av *ungdomsgarantin* under det senaste årtiondet och åtgärderna inom ramen för rådets nya *rekommendation om utveckling av ramvillkor för den sociala ekonomin*¹⁷ relevanta för att undersöka hur man bättre kan stödja dem som befinner sig längst bort från arbetsmarknaden när det gäller att hitta arbetstillfällen. Utöver att aktivera den inhemska arbetskraften kan debatterna på EU-nivå dessutom, för att ytterligare ta itu med arbetskraftsbristen, inriktas på fortsatt integration av fördrivna personer från Ukraina¹⁸, möjligheter att underlätta arbetskraftens rörlighet inom EU och initiativ för att vid behov locka utländska talanger till EU, samtidigt som man säkerställer rättvis rörlighet och skyddar arbetstagarrättigheter och sociala rättigheter¹⁹. Slutligen kommer både *den europeiska kompetensagendan* och *EU:s jämställdhetsstrategi* och andra av EU:s jämställdhetsstrategier att upphöra 2025, vilket kräver en diskussion om deras resultat och en utvärdering av det eventuella behovet av nya strategier för att främja övergången till livslångt lärande, fullborda EU:s ramar mot diskriminering och rasism och uppnå jämställdhet.

¹⁶ Den 31 januari 2024, efter [toppmötet om den sociala dialogen i Val Duchesse](#), meddelade kommissionen att den våren 2024 kommer att lägga fram en handlingsplan i samarbete med arbetsmarknadens parter för att komma till rätta med bristen på arbetskraft och kompetens.

¹⁷ [Rådets rekommendation av den 27 november 2023](#) om *utveckling av ramvillkor för den sociala ekonomin*.

¹⁸ [Rådet aktiverade den 4 mars 2022 rådets direktiv av den 20 juli 2001 \(direktivet om tillfälligt skydd\)](#) som en reaktion på Rysslands anfallskrig mot Ukraina. Direktivet innehåller bestämmelser för att bland annat säkerställa tillgång till sysselsättning, utbildning, social välfärd, sjukvård och bostäder samt rätten att fritt röra sig inom unionen på vissa villkor. Beslutet var ursprungligen giltigt till mars 2024, men rådet enades i september 2023 om att förlänga det tillfälliga skyddet till och med den 4 mars 2025. Enligt [kommissionens höstprognos 2023](#) har omkring 33 % av de 4,2 miljoner som registrerats i EU inom ramen för direktivet hittills fått jobb. Sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd samordnade 2022 medlemsstaternas svar på en undersökning som kommissionen inlett för att samla in information om de åtgärder som vidtogs på nationell nivå för att stödja den sociala integrationen och integrationen på arbetsmarknaden när det gäller fördrivna personer från Ukraina.

¹⁹ Den 15 november 2023 [föreslog kommissionen en EU-förordning om inrättande av EU:s talangreserv](#). Förslaget behandlas för närvarande av medlagstiftarna.

Rättvisa arbetsvillkor

10. Genomförandet av pelarens andra kapitel har kännetecknats av en blandning av hårda och mjuka instrument som främjar rättvisa arbetsvillkor i medlemsstaterna:

- *Direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor* från 2019 syftar till att garantera alla arbetstagare i EU rätten att få fullständig information om väsentliga aspekter av sitt arbete, oavsett anställningsform²⁰.
- *Direktivet om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare* från 2019 syftar till att modernisera EU:s rättsliga ram när det gäller ledighet av familjeskäl och flexibla arbetsformer. Det omfattar rättsliga bestämmelser om att införa pappaledighet, stärka föräldraledigheten, införa ledighet för vård av anhörig och utvidga rätten att begära flexibla arbetsformer för arbetande föräldrar och anhörigvårdare. Dessutom innehöll direktivet även politiska åtgärder för att stödja medlemsstaterna i arbetet med att uppnå en bättre balans mellan arbete och privatliv och ett mer jämlikt omsorgsansvar²¹.

²⁰ Europaparlamentets och rådets [direktiv \(EU\) 2019/1152](#) av den 20 juni 2019 om *tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen*. Medlemsstaterna ska ha införlivat direktivet senast i augusti 2022. En [rapport](#) om införlivandet utarbetades 2021.

²¹ Europaparlamentets och rådets [direktiv \(EU\) 2019/1158](#) av den 20 juni 2019 om *balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare* och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU. Medlemsstaterna ska ha införlivat direktivet senast i augusti 2022.

- *EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027* är EU:s strategi för att förbättra arbetstagarnas hälsa och säkerhet, där man även utgår från lärdomarna från covid-19-pandemin. Ramen syftar till att ta itu med förändringar i arbetslivet, bättre förebygga arbetsplatsolyckor och öka beredskapen inför potentiella framtida hälsokriser och är avgörande för att samordna uppdateringar av medlemsstaternas rättsliga ramar, i förekommande fall i samarbete med arbetsmarknadens parter²².
- *Direktivet om tillräckliga minimilöner* från 2022 syftar till att inrätta en gemensam ram för de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet, främja kollektivförhandlingar om lönesättning och arbetstagarnas faktiska tillgång till minimilöneskydd, utan att det påverkar den fullständiga respekten för arbetsmarknadsparternas autonomi. I direktivet fastställs en styrningsram för fastställande och uppdatering av lagstadgade minimilöner som baseras på tydliga kriterier som ska omfatta deras köpkraft, lönespridning och lönenivåer, lönetillväxt och produktivitet, och kräver att de medlemsstater där kollektivförhandlingsgraden är lägre än 80 % upprättar en handlingsplan för att främja kollektivförhandlingar²³.

²² Meddelande från kommissionen, [*EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027 – Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i ett föränderligt arbetsliv*](#), 28 juni 2021.

²³ Europaparlamentets och rådets [direktiv \(EU\) 2022/2041](#) av den 19 oktober 2022 om *tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen*. Medlemsstaterna ska införliva direktivet senast i november 2024. En [rapport](#) om införlivandet utarbetades 2023.

- Nu senast syftar 2023 års *rekommendation om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter* bland annat till att ge medlemsstaterna vägledning om hur man kan stärka den sociala dialogen och kollektivförhandlingarna på nationell nivå²⁴. Rekommendationen kompletterar förnyade insatser för att stärka den sociala dialogen på EU-nivå²⁵ samt den särskilda EU-finansieringen från *Europeiska socialfonden+* (ESF+) för att förbättra kapacitetsuppbyggnaden hos arbetsmarknadens parter i medlemsstater där detta är en stor utmaning²⁶.

11. **Även om dessa initiativ bidrog till mer likvärdiga förutsättningar i hela unionen är bedömningen av den snabba tekniska utvecklingens inverkan på arbetsvillkoren och uppkomsten av nya arbetsmiljörisker i samband med klimatförändringarna fortfarande centrala politiska prioriteringar.** Trots de möjligheter som tekniska framsteg skapar finns det fortfarande osäkerhet kring den ökande spridningen av plattformsarbete, artificiell intelligens och algoritmisk verksamhetsledning när det gäller dynamiken på arbetsplatsen. Som vi sett under de senaste åren kan sådan osäkerhet fortsätta att utgöra en risk för tolkningen och den korrekta tillämpningen av nationell arbetsrätt, särskilt på områden som arbetstid, balans mellan arbete och privatliv, fördelning av arbetsuppgifter och klassificering av vissa arbetstagares anställningsstatus. När det gäller hälsa och säkerhet kan ytterligare anpassning av relevanta förordningar och ramar innebära att man måste ta större hänsyn till både de psykosociala risker som är kopplade till den digitala omställningen, inbegripet negativa effekter på den psykiska hälsan, och till särskilda risker till följd av klimatförändringarna (när det gäller arbeten som innebär exponering för extrema väderförhållanden) genom att man främjar förebyggande av dessa, vid sidan av ett snabbare fastställande av miniminormer för farliga ämnen.

²⁴ [Rådets rekommendation av den 12 juni 2023](#) om *stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i Europeiska unionen*. Genomförandet kommer att övervakas av sysselsättningskommittén – i samarbete med arbetsmarknadens parter – från och med 2025, då medlemsstaterna ska lämna in en första rapport.

²⁵ Beskrivs närmare i kommissionens meddelande [Stärka den sociala dialogen i Europeiska unionen: ta vara på dess fulla potential för att hantera rättvisa omställningar](#), 25 januari 2023.

²⁶ Se Europaparlamentets och rådets [förordning \(EU\) 2021/1057](#) av den 24 juni 2021 om inrättande av *Europeiska socialfonden+* (ESF+) och om upphävande av förordning (EU) nr 1296/2013. I artikel 9 anges att om kapacitetsuppbyggnad hos arbetsmarknadens parter fastställs i en relevant landsspecifik rekommendation som antas inom ramen för den europeiska planeringsterminen ska den berörda medlemsstaten avsätta minst 0,25 % av sina medel inom ESF+-delen inom ramen för delad förvaltning för detta ändamål.

12. **Utöver eventuella anpassningar till arbetsmiljöbestämmelser kan det krävas EU-initiativ för att hantera potentiella risker avseende försämrade arbetsvillkor, med full respekt för nationella arbetsmarknadsmodeller, samt ett större deltagande av arbetsmarknadens parter och effektivare efterlevnadsmekanismer.** För att hantera vissa av riskerna i samband med den fortsatta digitaliseringen av arbetet nådde rådet och Europaparlamentet i februari 2024 en överenskommelse om en *AI-akt*. Dessutom kan EU-lagstiftningen kräva uppdateringar²⁷ för att bättre anpassa bestämmelserna till den digitala tidsåldern, t.ex. rätten att inte vara uppkopplad och arbetsvillkoren för plattformsarbete. Initiativ för att förbättra förmågan att upptäcka bedrägerier och missbruk samt de nationella yrkesinspektionernas kapacitet och gränsöverskridande samarbete kan också bidra till att ytterligare förbättra arbetsvillkoren, bland annat när det gäller att främja rättvis arbetskraftsrörlighet i hela unionen. I detta avseende utgör den kommande utvärderingen av Europeiska arbetsmyndigheten ett tillfälle att reflektera över dess fortsatta utveckling²⁸. När det gäller den sociala dialogen syftar *rekommendationen* från 2023 till att säkerställa en gynnsam miljö för social två- och trepartsdialog på alla nivåer. Den nedåtgående trenden i fråga om fackföreningstäthet, den låga andelen arbetstagare som omfattas av kollektivavtal i de flesta medlemsstater, den sjunkande löneandelen och den ihållande bristen på avtal på unionsnivå mellan arbetsmarknadens parter i EU kan dock kräva ytterligare insatser i denna riktning²⁹. Att stärka arbetstagarinflytandet och arbetsmarknadsparternas roll är absolut nödvändigt för att öka den aktiva rollen när det gäller att hantera och acceptera de nuvarande och kommande stora omställningarna. I detta sammanhang kan bland annat utvecklingen av EU-åtgärder för att öka underrepresenterade kategoriers deltagande i den sociala dialogen undersökas i linje med nationell praxis.

²⁷ T.ex. [direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003](#) om *arbetstidens förläggning i vissa avseenden* och [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*.

²⁸ [Europeiska arbetsmyndigheten inrättades den 20 juni 2019](#) för att bistå medlemsstaterna och kommissionen i deras effektiva tillämpning och genomförande av unionsrätten om arbetskraftens rörlighet inom unionen och samordningen av de sociala trygghetssystemen inom unionen. Kommissionen kommer 2024 att lägga fram en första utvärdering av Europeiska arbetsmyndighetens verksamhet.

²⁹ Efter [toppmötet om den sociala dialogen i Val Duchesse](#) den 31 januari 2024 enades kommissionen, det belgiska rådsordförandeskapet och de europeiska arbetsmarknadsparterna om att lansera en ny *pakt för den europeiska sociala dialogen* för att fastställa hur den sociala dialogen kan stärkas ytterligare på unionsnivå.

Social trygghet och inkludering

13. **Det tredje kapitlet i pelaren har gett stöd till politik som stärker ett fullgott socialt skydd och ökar den sociala inkluderingen genom olika rådsrekommendationer och andra viktiga initiativ som syftar till att skydda människor och ge dem egenmakt att hantera olika utsatta situationer.**

- *Rådets rekommendation om den europeiska barngarantin från 2021³⁰ är ett viktigt initiativ för att bekämpa barnfattigdom och främja lika möjligheter, där man fastställer en ram för politiska reformer och för att förebygga och bekämpa social utestängning som förs över mellan generationer från tidig ålder genom att säkerställa kostnadsfri och faktisk tillgång för behövande barn till olika tjänster såsom förskoleverksamhet och barnomsorg, utbildning och skolverksamhet, minst en hälsosam måltid per skoldag samt hälso- och sjukvård. Genomförandet har understötts av investeringar med öronmärkt tilldelning av EU-medel i kombination med olika barnrelaterade EU-initiativ, t.ex. rådets rekommendation om översynen av Barcelonamålen för förskoleverksamhet och barnomsorg från 2022³¹, där de nya (högre) målen för 2030 fastställs.*
- *Rådets rekommendation om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare från 2019³² har varit en drivkraft för att påverka nationell politik och nationella åtgärder för anpassning till förändringar på arbetsmarknaden och säkerställa tillgång till socialt skydd för alla, oavsett anställningsstatus. Genomförandet av initiativet stöds av aktiviteter för ömsesidigt lärande på unionsnivå och förbättrad EU-statistik genom en särskild övervakningsram.*

³⁰ [Rådets rekommendation av den 14 juni 2021](#) om inrättande av en europeisk barngaranti.

³¹ [Rådets rekommendation av den 8 december 2022](#) om förskoleverksamhet och barnomsorg: Barcelonamålen för 2030.

³² [Rådets rekommendation av den 8 november 2019](#) om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare.

- I rådets rekommendation om tillräcklig minimiinkomst som säkerställer aktiv inkludering från 2023³³ uppmanas medlemsstaterna att främja tillräckligt inkomststöd som en del av det pågående åtagandet att minska fattigdom och social utestängning i EU. Rekommendationen har fungerat som vägledning för åtgärder på nationell nivå för att förbättra förmånernas tillräcklighet, täckning och utnyttjande i kombination med bättre tillgång till grundläggande och möjliggörande tjänster för dem som befinner sig längst bort från arbetsmarknaden, däribland aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder samt riktade och individanpassade sociala tjänster.
- Den europeiska strategin för vård och omsorg från 2022³⁴, med motsvarande rådsrekommendation om långvarig vård och omsorg till överkomliga priser och av god kvalitet³⁵, utgör en ram för reformer och investeringar på EU-nivå och nationell nivå för att säkerställa högkvalitativa, ekonomiskt överkomliga och tillgängliga omsorgstjänster i hela EU och förbättra situationen både för dem som får och som ger vård. I rådets rekommendation om långvarig vård och omsorg uppmanas medlemsstaterna att förbättra tillgången till långvarig vård och omsorg till rimlig kostnad och av god kvalitet för alla som behöver det, genom att säkerställa ett tillräckligt socialt skydd för långvarig vård och omsorg, kontinuerligt anpassa utbudet av tjänster till behoven, säkerställa högkvalitativa standarder i alla vårdmiljöer, oavsett typ av vårdgivare, stödja sysselsättning av god kvalitet och rättvisa arbetsvillkor inom sektorn, ta itu med kompetensbehov och brist på arbetskraft samt stödja informella omsorgsgivare i deras vård- och omsorgsverksamhet.

³³ [Rådets rekommendation av den 30 januari 2023](#) om tillräcklig minimiinkomst som säkerställer aktiv inkludering.

³⁴ Kommissionens meddelande om [en europeisk strategi för vård och omsorg](#), 7 september 2022.

³⁵ [Rådets rekommendation av den 8 december 2022](#) om tillgång till långvarig vård och omsorg till överkomliga priser och av god kvalitet.

- *Strategin för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030 från 2021*³⁶ innehåller en ambitiös uppsättning åtgärder och flaggskeppsinitiativ på olika områden, som också tar upp de risker för social utestängning som personer med flera funktionsnedsättningar ställs inför. Genomförandet av dessa initiativ kommer att bidra till att minska diskrimineringen, hjälpa personer med funktionsnedsättning att fullt ut åtnjuta sina sociala rättigheter samt göra det möjligt för dem att bli mer oberoende och öka deras deltagande i samhället och på arbetsmarknaden. Det föreslagna *EU-intyget om funktionsnedsättning och EU-parkeringsstillståndet för personer med funktionsnedsättning*³⁷ som nyligen lades fram kommer att stödja deras sociala integration i hela unionen.

³⁶ Kommissionens meddelande [*En jämlikhetsunion: EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030*](#), 3 mars 2021.

³⁷ [COM\(2023\) 512, förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om inrättande av EU-intyget om funktionsnedsättning och EU-parkeringsstillståndet för personer med funktionsnedsättning.](#)

- Andra åtgärder på EU-nivå bidrar till att övervaka den politiska utvecklingen i linje med sysselsättningsriktlinjerna och inspirerar till politiska reformer, såsom det regelbundna utarbetandet av *rapporten om pensionernas tillräcklighet*³⁸ och en *rapport om långtidsvård*³⁹, som underlättar utbytet av information och praxis och kompletterar den åldrande rapport som läggs fram av Ekofin. Den *européiska plattformen för åtgärder mot hemlöshet*⁴⁰, som lanserades 2021, spelar en viktig roll på EU-nivå för att stärka beläggen för och övervaka hemlöshet, stödja ömsesidigt lärande för att främja politik som bygger på en personcentrerad, bostadsorienterad och integrerad strategi och undersöka tillgången till finansiering, inbegripet EU-finansiering. Generellt sett spelar tillhandahållandet av möjliggörande tjänster i välfärdssystemen, som kompletterar de olika förmånerna, en viktig roll, vilket alla initiativ påminner om. Meddelandet *Bättre bedömning av fördelningseffekter av medlemsstaternas politik*⁴¹ ger dessutom vägledning för hur medlemsstaterna bäst kan genomföra bedömningar av fördelningseffekter på olika socioekonomiska gruppers inkomster och införliva dem i sina politiska beslutsprocesser och fastställer en process för vidareutveckling av befintliga metoder tillsammans med medlemsstaterna.

³⁸ Den senaste utgåvan från 2021 av den [rapport om pensionernas tillräcklighet](#) som offentliggörs vart tredje år.

³⁹ [Rapporten om långtidsvård från 2021](#), som utarbetats av kommissionen och kommittén för socialt skydd.

⁴⁰ Lissabonförklaringen om [den europeiska plattformen för åtgärder mot hemlöshet](#) av den 21 juni 2021.

⁴¹ Kommissionens meddelande [Bättre bedömning av fördelningseffekter av medlemsstaternas politik](#), 28 september 2022.

14. **Samtidigt som fattigdomen har legat på en stabil nivå utan någon betydande förbättring i genomsnitt, och barnfattigdomen ökade något, uppstår nya utmaningar på grund av demografiska trender, förändringar på arbetsmarknaden, det ökande antalet personer med psykisk ohälsa och de stigande levnadskostnaderna.** De pågående demografiska megatrenderna innebär en utmaning för välfärdsstatens hållbarhet i det åldrande samhället, där tillräcklighet och hållbarhet därför måste förenas, bland annat i pensionssystemen, hälso- och sjukvårdssystemen och systemen för långvarig vård och omsorg. Förändringar på arbetsmarknaden, som leder till mer diversifierade, icke-linjära och fragmenterade karriärer utöver vanliga arbetsformer, gör att det blir allt svårare att garantera ett fullgott socialt skydd för alla. Den gröna och den digitala omställningen utgör en möjlighet att förbättra det sociala skyddet och tillhandahållandet av sociala tjänster, men ökar också riskerna när det gäller deltagande på arbetsmarknaden och social inkludering av människor i utsatta situationer. Strukturella utmaningar kvarstår när det gäller kampen mot fattigdom och otrygghet för personer i utsatta situationer, särskilt när det gäller inkludering av personer med funktionsnedsättning och personer med psykiska ohälsa. Hemlöshet är fortfarande ett problem i många medlemsstater, vid sidan av utmaningar som rör överkomliga priser på bostäder, energifattigdom och höga levnadskostnader som påverkar ett brett spektrum av människor, men främst låginkomsttagare, vilket kräver integrerade strategier och uppföljning på EU-nivå. Det blir allt viktigare att stödja familjer och skydda barn från fattigdom och social utestängning för att bryta överföringen av fattigdom mellan generationerna, och därför är åtgärder för fortsatt genomförande och övervakning av den *europiska barngarantin* avgörande. Tillgång till sociala tjänster (inklusive barnomsorg och långtidsvård) är avgörande för att främja balansen mellan arbete och privatliv och bekämpa social utestängning, men utmaningar kvarstår i detta avseende, särskilt när det gäller att nå de mest missgynnade grupperna för att förbättra deras levnadsvillkor, öka deras utnyttjande av sociala förmåner och främja aktivering. Personer som riskerar fattigdom eller social utestängning har på liknande sätt svårt att få tillgång till grundläggande tjänster

15. **De många olika befintliga initiativen kräver en grundlig uppföljning och övervakning, men ytterligare insatser för att genomföra dem, tillsammans med eventuella nya åtgärder, skulle kunna öka välfärdsstaternas motståndskraft.** För att ta itu med demografiska utmaningar skulle åtgärder på EU-nivå kunna leda till ytterligare förbättringar när det gäller att tillhandahålla sociala tjänster av hög kvalitet till överkomligt pris, samtidigt som hänsyn tas till nationella sammanhang och befogenhetsfördelningen. Detta skulle kunna innebära att man tar itu med behoven av arbetskraft inom vård- och omsorgssektorn, tar hänsyn till territoriella ojämlikheter, utforskar de möjligheter som digitaliseringen innebär och arbetar för avinstitutionalisering. Den *frivilliga europeiska kvalitetsramen för sociala tjänster* förtjänar en översyn för att göra den mer relevant och användbar, vid sidan av ytterligare arbete avseende tillgång till grundläggande tjänster. Det krävs också fortsatta insatser för att förbättra pensionssystemens tillräcklighet, särskilt för att ta itu med könsklyftan och förena tillräcklighet och finanspolitisk hållbarhet. En förstärkt samordning när det gäller utarbetandet av *åldrande-rapporten*, *rapporten om pensionernas tillräcklighet* och *rapporten om långtidsvård* skulle säkerställa komplementaritet och enhetlighet i övervakningen. I linje med *rapporten från EU:s högnivågrupp för det sociala skyddets framtid* skulle en betoning på livscykelstrategin och på sociala investeringar kunna bidra till att förbättra resiliensen i hela EU⁴². För att ta itu med utmaningarna i samband med förändringar på arbetsmarknaden krävs en kontinuerlig förbättring av adekvata nationella sociala trygghetssystem och en modernisering av samordningen av de sociala trygghetssystemen i EU. Det är därför en viktig prioritering att intensifiera det ömsesidiga lärandet och övervakningen samt främja genomförandet av *rådets rekommendation om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare*, bland annat när det gäller digitaliseringens möjligheter och utmaningar på området för socialt skydd, samtidigt som mångfalden i de nationella systemen för socialt skydd respekteras. Dessutom bör genomförandet av *rådets rekommendation om tillräcklig minimiinkomst som säkerställer aktiv inkludering* spela en roll i vidareutvecklingen av det sociala skyddsnät som säkerställer ett grundläggande skydd för den förvärvsarbetande befolkningen – särskilt vid ekonomiska chocker – och samtidigt underlätta en smidig övergång till arbetsmarknaden för dem som kan arbeta och bekämpa fattigdom bland förvärvsarbetande.

⁴² [Rapporten](#) från högnivågruppen för det sociala skyddets och välfärdsstatens framtid i EU färdigställdes i januari 2023.

Ytterligare åtgärder bör vidtas för att utveckla en ambitiös andra fas av *strategin för rättigheter för personer med funktionsnedsättning*, medan vi för personer med psykisk ohälsa skulle kunna bygga vidare på den *övergripande strategin för psykisk hälsa*. Ett område där ytterligare åtgärder skulle kunna utforskas är förstärkning av metoderna för att bedöma effekterna av politiska åtgärder på fattigdomen, särskilt användning och spridning av bedömningar av fördelningseffekter. En förbättring av uppgifternas aktualitet och tillgänglighet och ett underlättande av tillgången skulle också göra det möjligt att stärka övervakningen av den sociala situationen i EU och stödja evidensbaserad politisk utveckling.

Styrning

16. **Den europeiska planeringsterminen bör förbli den viktigaste ramen för att övervaka genomförandet av pelaren, bland annat när det gäller de framsteg som gjorts avseende EU:s mål och de nationella målen för sysselsättning, kompetens och fattigdomsminskning för 2030.** Målen för 2030 bidrar avsevärt till att stödja fastställandet av politiska prioriteringar på nationell nivå och förbättra synligheten för unionens sociala dimension. De många EU-initiativ som antagits under de senaste åren för att genomföra pelarens principer har i hög grad format dagordningen för sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd, som ofta har rådfrågats om kommande förslag från kommissionen. Dessutom har sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd fått i uppdrag av rådet att övervaka genomförandet av ett stort antal rekommendationer, utöver förberedelserna av rådets årliga arbete i samband med den europeiska planeringsterminen enligt artikel 148 i EUF-fördraget. I enlighet med *yttrandet från sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd om mervärdet av sociala investeringar och om den roll som rådet i konstellationen sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor spelar i styrningen av den europeiska planeringsterminen*, som godkändes av rådet i november 2023⁴³, är det, om man blickar framåt, viktigt att säkerställa ett effektivt samarbete och gemensamma reflektioner mellan rådet i konstellationen sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor och Ekofinrådet om den europeiska planeringsterminen, bland annat mot bakgrund av det framtida genomförandet av EU:s nya ekonomiska styrning.

⁴³ Se [yttrandet från sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd om mervärdet av sociala investeringar och om den roll som rådet i konstellationen sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor spelar i styrningen av den europeiska planeringsterminen](#), som godkändes av rådet den 28 november 2023.

För att upprätthålla planeringsterminens multilaterala karaktär och medlemsstaternas egenansvar för analysen och rekommendationerna i den bör rådet i konstellationen sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor, i enlighet med relevanta fördragsbestämmelser, behålla sin samordnande roll när det gäller det relevanta innehållet i alla dokument inom ramen för planeringsterminen. Man bör fortsätta att undersöka förbättringar av de övervakningsverktyg som används inom planeringsterminen, inbegripet den sociala resultattavlan, utan att öka den administrativa bördan⁴⁴. I detta sammanhang innehåller den europeiska planeringsterminen 2024 en pilotanalys av social konvergens baserad på särdragen i ramen för social konvergens, i enlighet med vad som beskrivs i de *huvudbudskap* från sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd som lades fram för rådet i juni 2023⁴⁵.

17. **De exceptionella chocker som unionen har drabbats av under de senaste åren – särskilt covid-19-pandemin, Rysslands anfallskrig mot Ukraina, den höga inflationens återkomst och omfattande naturkatastrofer i vissa medlemsstater – har ofta suddat ut gränserna mellan olika politikområden och påmint om att politisk samstämmighet på unionsnivå och nationell nivå måste säkerställas.**

⁴⁴ Såsom anges i motsvarande [yttrande från sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd](#) förbättrade visserligen 2021 års översyn av den sociala resultattavlan täckningen av pelarens principer bland huvudindikatorerna i resultattavlan, men vissa principer täcks fortfarande inte och ytterligare diskussioner behövs om huruvida ”sekundära” indikatorer ska inkluderas. I den [bedömning av Europa 2020-strategin som gjordes 2019 av sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd](#) betonade kommittéerna dessutom behovet av att förenkla och konsolidera sina övervakningsverktyg, bland annat genom att förbättra deras synlighet, tillgänglighet och användbarhet. Som svar på denna uppmaning diskuterar indikatorgrupperna inom sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd för närvarande användningen och sammansättningen av deras övervaknings- och rapporteringsverktyg.

⁴⁵ Se [rapporten från arbetsgruppen för sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd om ramen för social konvergens](#) samt de [huvudbudskap](#) som godkänts av sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd på grundval av rapporten. Sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd kommer att undersöka effekterna av den ovannämnda pilotanalysen på deras verksamhet och på den europeiska planeringsterminen 2024.

I detta sammanhang välkomnade rådet i konstellationen sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor i de pågående diskussionerna om mervärdet av politiken för sociala investeringar – enligt definitionen i yttrandet om denna fråga från sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd från november 2023 – bevis som visar att reformer och investeringar som bygger på en strategi för sociala investeringar⁴⁶, om de är väl utformade, kan ha en betydande inverkan på den ekonomiska tillväxten, produktiviteten och konkurrenskraften, och därigenom även stödja finanspolitisk hållbarhet och samtidigt främja genomförandet av pelarens principer. Å andra sidan kan politiska strategier och åtgärder som saknar förhandsbedömningar av fördelningseffekter leda till små eller inga effekter, eller i värsta fall till negativa effekter på hushållens inkomster, med oavsiktliga konsekvenser som ökade fattigdomsrisk och social ojämlikhet⁴⁷. I detta sammanhang är ett effektivt samarbete mellan rådets konstellationer avgörande för att säkerställa politisk samstämmighet på unionsnivå och nationell nivå. Dessutom kan det behövas förnyade insatser för att förbättra det evidensbaserade beslutsfattandet för att fånga upp dessa effekter, mot bakgrund av de strukturella utmaningar som den gröna och den digitala omställningen och den åldrande befolkningen medför. Utöver förbättrade möjligheter till ömsesidigt lärande skulle relevanta områden på unionsnivå för att stödja medlemsstaternas administrativa kapacitet i detta avseende i synnerhet kunna röra utarbetandet av gemensamma vägledande principer och standarder för frivillig användning av medlemsstaterna. Dessa bör inriktas på användning av konsekvensbedömnings- och utvärderingsmetoder avseende politik för sociala investeringar och ökad användning av administrativa data för att sammanställa mer aktuell harmoniserad och detaljerad statistik på EU-nivå och nationell nivå, med bättre uppdelning, och underlätta tillgången till mikrodata samtidigt som efterlevnaden av dataskyddsbestämmelserna säkerställs.

⁴⁶ Såsom konstateras i det *yttrande från sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd om sociala investeringar* som godkändes i november 2023 har strategin för sociala investeringar i tidigare arbete som utförts av rådet, och som man kan fortsätta bygga vidare på, definierats som ett sätt att utforma arbetsmarknads-, kompetens- och socialpolitiska åtgärder för att stärka människors nuvarande och framtida kapacitet, med fokus på att ge dem möjligheter och utveckla deras förmåga att hantera socioekonomiska risker ur ett livslångt perspektiv.

⁴⁷ I september 2022 offentliggjorde kommissionen [meddelandet Bättre bedömning av fördelningseffekter av medlemsstaternas politik](#). Detta meddelande ger medlemsstaterna vägledning om hur de bäst kan genomföra bedömningar av fördelningseffekter på olika socioekonomiska grupperns inkomster och införliva bedömningarna i beslutsprocesserna. Kommissionen fastställer i meddelandet en process för att vidareutveckla befintliga metoder tillsammans med medlemsstaterna och presenterar det stöd som den kan ge medlemsstaterna.

18. **Användningen av EU-medel har hjälpt medlemsstaterna att planera och genomföra åtgärder på områden med anknytning till pelarens principer, bland annat i efterdyningarna av den plötsliga ekonomiska krisen till följd av covid-19-pandemin.** Sammanhållningspolitiska program, särskilt ESF+, bör fortsätta att bidra till genomförandet av pelarens principer och de landsspecifika rekommendationerna enligt planeringsterminen, i linje med nationella omständigheter, för att stödja åtgärder och investeringar, särskilt i Europas mindre utvecklade regioner. Vikten av sammanhållningspolitiska medel har också ökat med tiden på grund av den nedåtgående trenden för offentliga investeringar i unionen mellan 2008 och 2019⁴⁸. Enligt kommissionens prognoser kommer cykeln 2021–2027 att skapa 1,3 miljoner nya arbetstillfällen fram till 2027, med en årlig avkastning på omkring 3,4 % under 25 år från programperiodens början och betydande positiva spridningseffekter i EU:s regioner⁴⁹. Under covid-19-pandemin gavs medlemsstaterna ökad flexibilitet som bidrog till insatserna för att hantera de stora påfrestningarna på hälso- och sjukvårdstjänster och stödja företag, vilket förhindrade ytterligare förluster av arbetstillfällen och negativa effekter för drabbade arbetstagare⁵⁰. Den ekonomiska återhämtningen stärktes ytterligare genom inrättandet av *Sure* och *faciliteten för återhämtning och resiliens* som tillfälliga unionsinstrument, där de senare integrerades i den europeiska planeringsterminen fram till 2026 för att ge ekonomiskt stöd till reformer och investeringar som bidrar till att genomföra bland annat principerna i pelaren, vid sidan av andra EU-prioriteringar. Ökat diskussionen om hur *Sure* finansierades⁵¹ kan erfarenheterna av instrumentet och dess pågående utvärdering, om man blickar framåt, ge lärdomar när det gäller framtida EU-systems ändamålsenlighet.

⁴⁸ Se [arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar Cohesion in Europe towards 2050 – Eight report on economic, social and territorial cohesion](#) (inte översatt till svenska), som offentliggjordes 2022.

⁴⁹ Se [arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar Cohesion 2021-2027: forging an ever stronger Union – Report on the outcome of 2021-2027 cohesion policy programming](#) (inte översatt till svenska), som offentliggjordes i april 2023.

⁵⁰ Via [investeringsinitiativet mot effekter av coronaviruset](#) och [investeringsinitiativet mot effekter av coronaviruset plus](#), som antogs i mars respektive april 2020.

⁵¹ Sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd anser att Sures särskilda finansieringsmekanism, genom tillhandahållande av lån till medlemsstaterna på förmånliga villkor, först och främst är en fråga för Ekofinrådet.

Principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Kapitel I – Lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden

1. Utbildning och livslångt lärande

Var och en har rätt till god, inkluderande utbildning och livslångt lärande för att behålla och tillägna sig färdigheter som gör att man kan delta fullt ut i samhället och klarar omställningar i arbetslivet.

2. Jämställdhet

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.

Kvinnor och män har rätt till lika lön för likvärdigt arbete.

3. Lika möjligheter

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

4. Aktiva arbetsmarknadsåtgärder

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 rättigheter avseende socialt skydd och utbildning vid övergångar på arbetsmarknaden.

Unga har rätt till vidareutbildning, lärlingsutbildning, praktik eller ett högkvalitativt erbjudande om arbete inom fyra månader från det att de blivit arbetslösa eller avslutat utbildning.

Arbetslösa har rätt till individanpassat, kontinuerligt och aktivt stöd. Långtidsarbetslösa har rätt till en fördjupad, individuell bedömning senast efter 18 månaders arbetslöshet.

Kapitel II – Rättvisa arbetsvillkor

5. Trygg och anpassningsbar anställning

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 tillsvidareanställningar ska främjas.

I överensstämmelse med lagstiftning och kollektivavtal ska den flexibilitet arbetsgivare behöver för att snabbt anpassa sig till förändringar i ekonomiska förhållanden säkerställas.

Innovativa arbetsformer som säkerställer goda arbetsvillkor ska främjas. Entreprenörskap och egenföretagande ska uppmuntras. Yrkesrörlighet ska underlättas.

Anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förebyggas, inklusive genom förbud mot missbruk av atypiska anställningsformer. Eventuella provanställningar ska ha rimlig varaktighet.

6. Lön

Arbetstagare har rätt till en rättvis lön som tillåter en skälig levnadsstandard.

Minimilönen ska ligga på en nivå 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.

All lönesättning ska vara öppen och förutsägbar i enlighet med nationell praxis och med respekt för arbetsmarknadens parter oberoende.

7. Information om anställningsvillkor och skydd i händelse av uppsägning

När anställningen börjar har arbetstagare rätt till skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter i enlighet med anställningsförhållandet, inbegripet om provanställning.

Före eventuell uppsägning har arbetstagare rätt till information om skälen och till en rimlig uppsägningstid. De har rätt till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning samt vid uppsägning utan saklig grund rätt till prövning och lämplig kompensation.

8. Dialog mellan arbetsmarknadsparterna och arbetstagarnas inflytande

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.

Arbetstagare eller deras företrädare har rätt till information och samråd i god tid om sådant som är relevant för dem, särskilt om överlåtelse, omstrukturering och sammanslagning av företag och om kollektiva uppsägningar.

Stöd till ökad förmåga för arbetsmarknadens parter att främja den sociala dialogen ska uppmuntras.

9. Balans mellan arbete och privatliv

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

10. Hälsosam, säker och välanpassad arbetsmiljö samt dataskydd

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

Arbetstagare har rätt till en arbetsmiljö som passar för deras yrkesverksamhet och som gör det möjligt för dem att förlänga sitt deltagande på arbetsmarknaden.

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

Kapitel III – Social trygghet och inkludering

11. Barnomsorg och stöd för barn

Barn har rätt till förskola och barnomsorg till överkomligt pris och av god kvalitet.

Barn har rätt att bli skyddade mot fattigdom. Barn från mindre gynnade förhållanden har rätt till särskilda åtgärder som ger dem lika möjligheter.

12. Socialt skydd

Oberoende av anställningsförhållandets form och varaktighet har arbetstagare och, när deras förhållanden är jämförbara, egenföretagare rätt till lämpligt socialt skydd.

13. Arbetslöshetsförmåner

Arbetslösa har rätt till lämpligt aktiveringsstöd från offentliga arbetsförmedlingar för att komma in på eller tillbaka till arbetsmarknaden samt skäliga arbetslöshetsförmåner under en rimlig tid i enlighet med inbetalda avgifter och nationella kvalifikationsregler. Förmånerna får inte utgöra ett negativt incitament för snabb återgång till sysselsättning.

14. Minimiinkomst

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

15. Åldersinkomst och ålderspension

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.

Alla äldre har rätt till resurser som garanterar ett värdigt liv.

16. Hälso- och sjukvård

Var och en har rätt att i rätt tid få överkomliga förebyggande insatser samt vård och medicinska behandlingar av god kvalitet.

17. Inkludering av personer med funktionsnedsättning

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

18. Långvarig vård och omsorg

Var och en har rätt till överkomliga långvariga vård- och omsorgsinsatser av god kvalitet, särskilt vård i hemmet och lokalt förankrad vård.

19. Boende och stöd för hemlösa

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

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

Hemlösa ska erbjudas lämpligt boende och lämpliga tjänster för att främja social inkludering.

20. Väsentliga tjänster

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