



ARBEJDSMARKEDSDIALOGEN (DEN SOCIALE DIALOG)

Arbejdsmarkedsdialogen er et grundlæggende element i den europæiske sociale model. Den muliggør arbejdsmarkedets parter (arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter) at bidrage aktivt til udformningen af EU's social- og arbejdsmarkedspolitik.

RETSGRUNDLAG

Artikel 151-156 i [traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde](#) (TEUF).

MÅL

Dialogen mellem arbejdsgivere og arbejdstagere er i artikel 151 i TEUF anerkendt som et fælles mål for EU og medlemsstaterne. Formålet med dialogen er at forbedre styringen på europæisk plan ved at inddrage arbejdsmarkedets parter i beslutningstagningen og gennemførelsen af beslutningerne.

RESULTATER

A. Udvikling af (mellem arbejdsmarkedets parter) social dialog på EU-plan

Ifølge Romtraktaten af 1957 var en af Kommissionens opgaver at fremme et tæt samarbejde mellem medlemsstaterne for så vidt angik organisationsretten og retten til kollektive forhandlinger mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Der gik dog mange år, før denne bestemmelse blev gennemført.

Processen omkring arbejdsmarkedsdialogen, indledt i Val Duchesse i 1985 af Kommissionens formand Jacques Delors, tog sigte på at involvere arbejdsmarkedets parter, repræsenteret ved Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS), Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (UNICE) og Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder (CEEP), i processen hen imod etablering af det indre marked. Resultatet af denne proces blev en række fælles udtalelser om beskæftigelse, undervisning, uddannelse og andre sociale forhold.

I 1986 blev der med [den europæiske fælles akt](#) (artikel 118b) skabt et retsgrundlag for udviklingen af en arbejdsmarkedsdialog på fællesskabsplan og den europæiske arbejdsmarkedsdialog begyndte at tage form, først med nedsættelse af en styringskomité, som i 1992 blev til Udvalget for Den Sociale Dialog (SDC) — det vigtigste forum for topartsdialoger mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan. SDC mødes tre til fire gange om året.



I 1991 blev UNICE, EFS og CEEP enige om at kræve obligatorisk høring af arbejdsmarkedets parter i forbindelse lovgivning på det social- og arbejdsmarkedsmæssige område samt mulighed for, at arbejdsmarkedets parter kunne forhandle rammeaftaler på fællesskabsplan. Dette krav blev anerkendt i en aftale om socialpolitik, der knyttedes som bilag til protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i Maastrichttraktaten, hvori en forfatningsmæssigt anerkendt rolle for arbejdsmarkedets parter i Fællesskabets lovgivningsproces blev fastsat. På nationalt plan fik arbejdsmarkedets parter derved mulighed for at gennemføre direktiver via overenskomstaftaler.

I [Amsterdam-traktaten](#) (1997) blev der indarbejdet aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som endelig giver en samlet ramme for den sociale dialog i EU. Som resultat af denne proces var de horisontale rammeaftaler for hele arbejdsmarkedet om forældreorlov (1995), deltidsarbejde (1997) og tidsbegrænset ansættelse (1999), der blev implementeret via rådsdirektiver.

[Lissabontraktaten \(2009\)](#) understregede arbejdsmarkedets parters rolle (artikel 152 i TEUF) og understregede behovet for at fremme dialogen og samtidig respektere deres selvstændighed og mangfoldighed.

Ikke desto mindre har den økonomiske og finansielle krise i 2008 lagt øget pres på den sociale dialog, som samtidig er blevet svækket af sin decentralisering, et fald i kollektive overenskomster og statslig indgriben på området lønpolitik. På denne baggrund og i betragtning af, at de medlemsstater, hvor partnerskaber mellem arbejdsmarkedets parter er stærkest, var de bedste til at overvinde krisen, bebudede Kommissionens formand Jean-Claude Juncker en »ny start for arbejdsmarkedssdialog« på en konference på højt plan i marts 2015. I juni 2016 blev en firepartsaftale, der bekræftede den grundlæggende rolle, som den europæiske sociale dialog spiller i EU's politiske beslutningsproces, herunder i det europæiske semester, undertegnet af arbejdsmarkedets parter, Kommissionen og formandskabet for Rådet for Den Europæiske Union. På det sociale topmøde om fair job og vækst i Göteborg i november 2017 proklamerede Parlamentet, Kommissionen og Rådet [den europæiske søjle for sociale rettigheder](#). Den skaber bl.a. grundlag for respekt for arbejdsmarkedsparternes autonomi og retten til kollektive skridt og anerkender deres ret til at blive inddraget i udformningen og gennemførelsen af beskæftigelses- og socialpolitikker, herunder ved at indgå kollektive aftaler om relevante forhold. Det seneste lovgivningsmæssige initiativ under den europæiske søjle for sociale rettigheder, [Kommissionens forslag til direktiv om passende mindstelønninger i EU](#) (COM (2020) 0682), er vigtigt, idet det styrker anvendelsen af kollektive overenskomstforhandlinger i lønfastsættelsen og kræver, at medlemsstater, der har en dækning for kollektive overenskomstforhandlinger på mindre end 70 %, udarbejder en handlingsplan til fremme af kollektive overenskomstforhandlinger.

B. Resultater af social dialog på EU-plan

Kommissionen må høre arbejdsmarkedets parter i henhold til artikel 154 i TEUF, før den kan foretage sig noget på det socialpolitiske område. I sådanne tilfælde kan arbejdsmarkedets parter vælge at forhandle en aftale indbyrdes. De har ni måneder til at forhandle, hvorefter de kan:



1. indgå en aftale og i fællesskab anmode Kommissionen om at foreslå Rådet at gennemføre aftalen, eller
2. indgå og gennemføre en aftale, de har indgået indbyrdes i overensstemmelse med deres egne og medlemsstaternes specifikke fremgangsmåder og praksisser (»frivillige« eller senere »selvstændige« aftaler), eller
3. beslutte, at de er ude af stand til at nå frem til en aftale, hvorefter Kommissionen genoptager arbejdet med det pågældende forslag.

Artikel 153 i TEUF giver også medlemsstaterne mulighed for at overlade det til arbejdsmarkedets parter at gennemføre en rådsafgørelse om en kollektiv aftale, der er vedtaget på EU-plan.

Også den sektorspecifikke sociale dialog har været inde i en stærk udvikling efter [Kommissionens afgørelse 98/500/EF af 20. maj 1998](#). Der blev oprettet flere udvalg på de vigtigste økonomiske områder som frembragte værdifulde resultater. Tre europæiske aftaler om tilrettelæggelse af arbejdstiden for søfarende (1998), om tilrettelæggelse af arbejdet for mobile arbejdstagere inden for civil luftfart (2000) og om visse aspekter af arbejdsbetingelserne for mobile arbejdstagere, der udfører interoperable grænseoverskridende tjenester i jernbanesektoren (2005) blev indgået og gennemført ved hjælp af afgørelser fra Rådet. [Overenskomsten om sundhedsbeskyttelse af arbejdstagere gennem forsvarlig håndtering og brug af krystallinske silikater og produkter indeholdende sådanne](#), der blev undertegnet i april 2006, var det første flersektorielle resultat. Der fulgte andre sektoraftaler, og de blev gennemført ved hjælp af Rådets direktiver: en aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje ([Rådets direktiv 2014/112/EU](#)), en aftale om beskyttelse af arbejdstagere i sundhedssektoren mod skader og infektioner forårsaget af spidse eller skarpe medicinske instrumenter ([Rådets direktiv 2010/32/EU](#)), en aftale i havfiskerisektoren ([Rådets direktiv 2017/159](#)) og en aftale mellem arbejdsmarkedets parter i søtransportsektoren ([Rådets direktiv \(EU\) 2018/131](#)).

For andre aftalers vedkommende besluttede Kommissionen imidlertid ikke at foreslå en rådsafgørelse.

I april 2012 indgik arbejdsmarkedets parter inden for frisørsektoren en aftale om retningslinjer for frisører for arbejde i sunde og sikre omgivelser, og de anmodede om en gennemførelsesafgørelse fra Rådet. Nogle medlemsstater satte sig dog imod denne aftale. I juni 2016 undertegnede frisørsektoren en ny rammeaftale om beskyttelse af arbejdssikkerheden og -sundheden med endnu en anmodning om gennemførelse ved hjælp af Rådets afgørelse. Under henvisning til dagsordenen for bedre regulering besluttede Kommissionen at gennemføre en passende konsekvensanalyse, inden den foreslog en afgørelse fra Rådet. I et åbent brev til Kommissionens formand, Jean-Claude Juncker, gjorde arbejdsmarkedets parter indsigelse mod anvendelsen af konsekvensanalyseprocessen som begrundelse for ikke at henvise aftalen til Rådet. I begyndelsen af 2018 underrettede Kommissionen arbejdsmarkedets parter om, at den ikke ville foreslå en rådsafgørelse, og foreslog i stedet at støtte den selvstændige gennemførelse af aftalen gennem en handlingsplan. Arbejdsmarkedets parter var enige om, men forbeholdt sig ret til at anmode om en rådsafgørelse på et senere



tidspunkt, hvis resultaterne ikke var tilfredsstillende. I december 2019 blev der aftalt en række fælles aftalte aktiviteter til støtte for den selvstændige gennemførelse af aftalen mellem frisørarbejdsmarkedets parter og Kommissionen.

Den 5. marts 2018 underrettede Kommissionen arbejdsmarkedets partnere fra centralregeringerne, at den ikke ville foreslå deres aftale fra 2015 om information og høring af Rådet til gennemførelse af et direktiv (2.3.6). Efter et sagsanlæg fra EPSU (Union Public Service Union) fastslog EU-Domstolen den 24. oktober 2019, at Kommissionens initiativret bemyndigede den til at afgøre, om aftaler mellem arbejdsmarkedets parter i alle EU's medlemsstater skal være bindende eller ej. EPSU appellerer i øjeblikket denne afgørelse.

I overensstemmelse med den anden løsningsmodel, der er nævnt ovenfor, var aftalen om telearbejde den første aftale, som skulle gennemføres som en »selvstændig aftale«. Den blev efterfulgt af andre selvstændige aftaler om: arbejdsrelateret stress, det europæiske certifikat for lokomotivførere i grænseoverskridende jernbanetrafik (begge 2004) samt chikane og vold på arbejdspladsen (2007), inklusive arbejdsmarkeder (2010), aktiv aldring og en tilgang på tværs af generationerne (2017) og digitalisering (2020).

For det tredje har arbejdsmarkedets parter i en række tilfælde ikke kunnet nå til enighed. F.eks. brød forhandlingerne om en rammeaftale om vikararbejde sammen i maj 2001. Derfor foreslog Kommissionen i marts 2002, at et forslag til et direktiv, der er baseret på den konsensus, der var opstået mellem arbejdsmarkedets parter og i 2008 blev direktivet om vikararbejde ([direktiv 2008/104/EF](#)) vedtaget. Efter at arbejdsmarkedets parter gav udtryk for deres manglende vilje til at indlede forhandlinger, foreslog Kommissionen ligeledes en revision af arbejdstidsdirektivet ([direktiv 2003/88/EF](#)) i 2004. Parlamentet, Kommissionen og Rådet var ude af stand til at nå frem til en aftale i 2009 og en étårig forhandlingsproces mellem de europæiske arbejdsmarkedsparter brød også sammen i december 2012 på grund af store forskelle i behandlingen af rådighedsvagt som arbejdstid. I 2013 genoptog Kommissionen undersøgelsen og konsekvensanalysen med en offentlig høring i 2015 og en rapport om gennemførelsen i 2017 samt en [fortolkende meddelelse](#). Nogle aspekter, der er relevante for arbejdstiden, er siden blevet indarbejdet i andre retsakter, såsom direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv, direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår og den ændrede køre- og hviletidsforordning.

C. Den sociale trepartsdialog

Lige fra begyndelsen af den europæiske integration blev det anset for vigtigt at inddrage økonomiske og sociale interessenter i udarbejdelsen af fællesskabslovgivningen. Det Rådgivende Udvalg for Det Europæiske Kul- og Stålfællesskab og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vidner herom. Siden 1960'erne har der eksisteret et antal rådgivende udvalg, som har til opgave at støtte Kommissionen. Fra 1970 til 2003 var et af de vigtigste trepartsfora for social dialog på europæisk plan Den Stående Komité for Beskæftigelse. Det stående udvalg blev i 2003 erstattet af det sociale trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse. Topmødet samler højtstående repræsentanter for EU's nuværende rådsformandskab, de to kommende formandskaber, Kommissionen og arbejdsmarkedets parter med det formål at fremme



løbende høring. Det mødes mindst to gange om året, i foråret og efteråret forud for topmøderne i Det Europæiske Råd.

EUROPA-PARLAMENTETS ROLLE

Europa-Parlamentet mener, at arbejdsmarkedsdialogen er et afgørende element i medlemsstaternes traditioner. Parlamentets udvalg om Beskæftigelse og Sociale Anliggender i Europa-Parlamentet har gentagne gange opfordret arbejdsmarkedets parter på EU-niveau til at fremlægge deres synspunkter. Europa-Parlamentet har også ofte mindet Kommissionen om behovet for en sammenhængende EU-industripolitik, hvori arbejdsmarkedets parter skal spille en central rolle. Lissabontraktaten indførte en ret for Europa-Parlamentet til at blive informeret om gennemførelse af kollektive aftaler, der er indgået på EU-plan (artikel 155 i TEUF), og om Kommissionens initiativer for at fremme samarbejdet mellem medlemsstaterne i henhold til artikel 156 i TEUF, herunder også spørgsmål om organisationsretten og retten til kollektive forhandlinger.

Midt i den økonomiske krise har Parlamentet påpeget i sin [beslutning af 6. juli 2010 om atypiske kontrakter, jobsikkerhed, flexicurity og nye former for arbejdsmarkedsdialoger](#), at arbejdsmarkedsdialogen er afgørende for at opfylde beskæftigelsesmålene i Europa 2020-strategien. I januar 2012 understregede Parlamentet, at henstillingerne i den årlige vækstundersøgelse ved primært at fokusere på finanspolitisk konsolidering ikke blot lægger hindringer i vejen for jobskabelse og den sociale velfærd, men også for arbejdsmarkedsdialogen. I sin [beslutning af 13. marts 2014 om beskæftigelsesmæssige og sociale aspekter af trojkaens rolle og aktiviteter](#) og igen i sin [beslutning af 15. februar 2017 om forvaltning af det indre marked inden for det europæiske semester 2017](#) opfordrede Parlamentet til en styrkelse af den rolle, som arbejdsmarkedets parter spiller i den nye økonomiske styringsproces.

Parlamentet opfordrede i tråd hermed i sin [beslutning af 19. april 2018 om forslag til Rådets afgørelse om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker](#) Kommissionen og medlemsstaterne til at optrappe den konkrete støtte til en reel arbejdsmarkedsdialog, der rækker ud over simpel høring. Den 16. april 2019 gentog Parlamentet i sin [beslutning om det nye direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår](#) og sin [beslutning om forslaget om en europæisk arbejdsmarkedsmyndighed](#) endnu en gang, at arbejdsmarkedsparternes uafhængighed, deres evne til at fungere som repræsentanter for arbejdstagere og arbejdsgivere og mangfoldigheden af nationale arbejdsmarkedsordninger altid bør respekteres.

Siden covid-19-krisens udbrud har Parlamentet understreget behovet for en ordentlig arbejdsmarkedsdialog på alle niveauer for at sikre en vellykket gennemførelse af EU's genopretningsplan ([beslutning af 22. oktober 2020 om beskæftigelses- og socialpolitikkerne i euroområdet 2020](#)). Beslutningen understregede, at dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og kollektive overenskomstforhandlinger er arbejdsgivernes og fagforeningernes vigtigste redskaber til at fastlægge rimelige løn- og arbejdsvilkår, og at stærke kollektive lønforhandlingsordninger øger medlemsstaternes modstandsdygtighed i økonomiske krisetider; Parlamentet gentog også tidligere opfordringer til Kommissionen og medlemsstaterne om at støtte kapacitetsopbygning hos arbejdsmarkedets parter og sikre, at arbejdsmarkedets parter



inddrages fuldt ud i udformningen af politikker, herunder det europæiske semester, og at kollektive aftaler overholdes i forbindelse med offentlige udbud.

Aoife Kennedy / Zahra Boudalaoui-Buresi
11/2020

