

ARBEJDSMARKEDSDIALOGEN (DEN SOCIALE DIALOG)

Arbejdsmarkedsdialogen er et grundlæggende element i den europæiske sociale model. Den gør det muligt for 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 (toparts)dialoger mellem arbejdsmarkedets parter på EU-plan

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

Processen omkring arbejdsmarkedsdialogen, indledt i Val Duchesse i 1985 af Kommissionens formand Jacques Delors, tog sigte på at inddrage 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 (nu Business Europe), EFS og CEEP (nu SGI Europe) enige om en fælles aftale, der slår til lyd for den obligatoriske høring af arbejdsmarkedets parter i forbindelse med lovgivning på området for sociale anliggender og muligheden for, at arbejdsmarkedets parter kan forhandle rammeaftaler på europæisk plan. Denne anmodning blev anerkendt i aftalen om social- og

arbejdsmarkedspolitikken, der knyttedes som bilag til protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i Maastrichttraktaten, hvori en forfatningsmæssigt anerkendt rolle for arbejdsmarkedets parter i den europæiske lovgivningsproces blev fastsat. På nationalt plan fik arbejdsmarkedets parter derved mulighed for at gennemføre direktiver gennem overenskomstaftaler.

Aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken blev indarbejdet i [Amsterdamtraktaten](#) (1997), hvorved der endelig blev tilvejebragt en samlet ramme for den sociale dialog i EU. Af de branchedækkende resultater af denne proces kan nævnes de horisontale rammeaftaler for hele arbejdsmarkedet om forældreorlov (1995), deltidsarbejde (1997) og tidsbegrænset ansættelse (1999), som hver især blev gennemført ved rådsdirektiver.

Med [Lissabontraktaten](#) (2009) understregedes arbejdsmarkedets parters rolle yderligere (artikel 152 i TEUF), og behovet for at fremme dialogen og samtidig respektere deres selvstændighed og mangfoldighed blev fremhævet.

Ikke desto mindre har eftervirkningerne af den **økonomiske og finansielle krise** i 2008 lagt øget pres på den sociale dialog, eftersom denne blev svækket af decentralisering, en nedgang i kollektive overenskomster og statslig indgriben på området lønpolitik. Juncker-Kommissionen traf foranstaltninger til at modvirke denne nedgang og bekendtgjorde en "ny start for den sociale dialog" på en konference på højt plan i marts 2015 og en firepartsaftale, der blev undertegnet i juni 2016 af arbejdsmarkedets parter, Kommissionen og formandskabet for Rådet for Den Europæiske Union. Denne aftale bekræfter den europæiske sociale dialog grundlæggende rolle i EU's politiske beslutningsproces, herunder i det europæiske semester.

[Den europæiske søjle for sociale rettigheder](#) fra 2017 skaber også 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 gennem kollektive aftaler om relevante forhold. Ursula Von der Leyen-Kommissionen har gentagne gange bekræftet et engagement i den sociale dialog, som. f.eks. i meddelelserne om den europæiske grønne pagt og om et stærkt socialt Europa for retfærdig omstilling, i den årlige strategi for bæredygtig vækst og landespecifikke henstillinger og i målene for genopretnings- og resiliensfaciliteten. Kommissionen offentliggjorde i februar 2021 en rapport ([Nahles-rapporten](#)) om styrkelse af den sociale dialog, som indgik i handlingsplanen for gennemførelse af den europæiske søjle for sociale rettigheder, der blev fremlagt i marts 2021. I maj 2021 blev den centrale rolle, som den sociale dialog spiller, understreget ved såvel det sociale Portotilsagn (undertegnet af Kommissionen, Europa-Parlamentet og de europæiske arbejdsmarkedsparter) som Portoerklæringen. Kommissionen fremlagde i overensstemmelse med handlingsplanen for gennemførelse af den europæiske søjle for sociale rettigheder retningslinjer for soloselvstændige, der skal sikre, at konkurrencelovgivningen ikke står i vejen for kollektive overenskomster, som har til formål at forbedre deres arbejdsvilkår. Desuden fremlagde Kommissionen et forslag til [Rådets henstilling](#) om, hvordan medlemsstaterne yderligere kan styrke den sociale dialog og de kollektive overenskomstforhandlinger på nationalt plan, og udsendte en [meddelelse](#) om styrkelse og fremme af den sociale dialog på EU-plan.

Ved [direktivet om passende mindstelønninger i EU](#) styrkes anvendelsen af kollektive overenskomstforhandlinger i forbindelse med lønfastsættelse, idet medlemsstater, der har en kollektiv overenskomstdækningsgrad på under 80 %, forpligtes til at vedtage en handlingsplan til fremme af kollektive overenskomstforhandlinger.

B. Resultater af social dialog på EU-plan

Kommissionen skal 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, som de indbyrdes har indgået 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.

Der skete en væsentlig udvikling i den sociale dialog på sektorplan efter en [kommissionsafgørelse fra 1998](#). Der blev nedsat adskillige udvalg på de vigtigste økonomiske områder, og disse udvalg 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 gennem 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, som blev gennemført ved rådsdirektiver: [en aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje](#) [en aftale om beskyttelse af arbejdstagere i sundhedssektoren mod skader og infektioner forårsaget af spidse eller skarpe medicinske instrumenter](#) [en aftale i havfiskerisektoren](#) og [en aftale mellem arbejdsmarkedets parter i søtransportsektoren](#)

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

Efter en tidligere forgæves anmodning om en rådsafgørelse om gennemførelse af en sundheds- og sikkerhedsaftale for frisørbranchen, som visse medlemsstater havde modsat sig, undertegnede man i denne branche i juni 2016 en ny europæisk rammeaftale om samme emne og anmodede om dens gennemførelse

ved en rådsafgørelse. Kommissionen besluttede 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 opnåede i december 2019 enighed om en række aktioner til støtte for aftalens gennemførelse mellem arbejdsmarkedets parter i frisørbranchen og Kommissionen.

I marts 2018 underrettede Kommissionen arbejdsmarkedets parter i 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 European Federation of Public Service Unions (EPSU) fastslog EU-Domstolen den 24. oktober 2019, at Kommissionens initiativret bemyndigede den til at afgøre, hvorvidt aftaler mellem arbejdsmarkedets parter skal være bindende i alle EU's medlemsstater eller ej. EPSU ankede afgørelsen uden held.

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, om det europæiske certifikat for lokomotivførere i grænseoverskridende jernbanetrafik (begge 2004), chikane og vold på arbejdspladsen (2007), inklusive arbejdsmarkeder (2010), aktiv aldring og en tilgang på tværs af generationerne (2017) samt digitalisering (2020).

I andre tilfælde nåede arbejdsmarkedets parter ikke til enighed. Forhandlingerne om en rammeaftale om **vikararbejde** brød sammen i maj 2001. Kommissionen foreslog i marts 2002 et direktiv baseret på den konsensus, som der var opnået blandt arbejdsmarkedets parter, og [i 2008 blev direktivet vedtaget](#). Efter at arbejdsmarkedets parter gav udtryk for deres manglende vilje til at indlede forhandlinger, foreslog Kommissionen ligeledes en revision af [arbejdstidsdirektivet](#) i 2004. Idet Parlamentet, Kommissionen og Rådet var ude af stand til at nå frem til en aftale i 2009, brød endnu en forhandlingsproces mellem de europæiske arbejdsmarkedsparter sammen i december 2012, hvilket skyldtes forskelle i behandlingen af rådighedsvagt som arbejdstid. I 2013 genoptog Kommissionen undersøgelsen og konsekvensanalysen og iværksatte i 2015 en offentlig høring, inden den i 2017 offentliggjorde en rapport om gennemførelsen samt en [fortolkende meddelelse](#). Visse 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 den europæiske lovgivning. Det Rådgivende Udvalg for Det Europæiske Kul- og Stålfællesskab og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vidner herom. Siden 2003 har det sociale

trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse samlet højtstående repræsentanter for det siddende rådsformandskab, de to kommende formandskaber, Kommissionen og arbejdsmarkedets parter med henblik på at lette den igangværende høring. Det mødes mindst to gange om året, i foråret og efteråret forud for topmøderne i Det Europæiske Råd.

På topmødet mellem arbejdsmarkedets parter i Val Duchesse i januar 2024 undertegnede Kommissionen, det belgiske rådsformandskab og de europæiske arbejdsmarkedsparter en ny [trepartserklæring om en blomstrende europæisk social dialog](#), hvorved deltageres tilsagn om at styrke den sociale dialog på EU-plan blev fornyet. Ud over at fokusere på manglen på færdigheder og arbejdskraft og bekræfte arbejdsmarkedsparternes rolle indeholder erklæringen bestemmelser om oprettelse af en repræsentant for den europæiske sociale dialog som kontaktpunkt for arbejdsmarkedets parter og om en pagt for social dialog, der skal være afsluttet i begyndelsen af 2025.

EUROPA-PARLAMENTETS ROLLE

Europa-Parlamentet mener, at arbejdsmarkedssdialogen 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. Med Lissabontraktaten indførtes Parlamentets ret 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 medlemsstater i henhold til artikel 156 i TEUF, herunder også spørgsmål om organisationsretten og retten til kollektive forhandlinger.

I en [beslutning fra marts 2014](#) og igen i en [beslutning fra februar 2017](#) opfordrede Parlamentet til, at **arbejdsmarkedsparternes rolle i den nye økonomiske styringsproces** styrkes. Parlamentet opfordrede i tråd hermed i sin [beslutning fra april 2018](#) til, at den konkrete støtte til en reel arbejdsmarkedssdialog, der rækker ud over simpel høring, optrappes. I april 2019 gentog Parlamentet i sine [beslutninger om direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår](#) og [om Den Europæiske Arbejdsmarkedssmyndighed](#), at arbejdsmarkedets parter uafhængighed, deres evne til at fungere som repræsentanter for arbejdstagere og arbejdsgivere og mangfoldigheden af nationale arbejdsmarkedssordninger altid bør respekteres. Parlamentet mindede også om arbejdsmarkedsparternes og den sociale dialogs grundlæggende rolle i en [beslutning](#) fra december 2021. I denne beslutning opfordrer Parlamentet Kommissionen og medlemsstaterne til sammen med arbejdsmarkedets parter at forpligte sig til at nå en kollektiv overenskomst på 90 % senest i 2030. Siden covid-19-krisens udbrud har Parlamentet understreget behovet for en ordentlig arbejdsmarkedssdialog på alle niveauer for at sikre en vellykket gennemførelse af EU's genopretningsplan. Dette kommer til udtryk i en [beslutning fra oktober 2020](#) og en [beslutning fra marts 2021](#). I disse beslutninger fremhæves, hvordan den sociale dialog 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

bekræftede desuden tidligere opfordringer til støtte til kapacitetsopbygning og større inddragelse af arbejdsmarkedets parter i det europæiske semester og opfordrede til, at de landespecifikke henstillinger fremover medtager et resultat om inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i lønfastsættelsesmekanismerne. Parlamentet foreslog, at det bør overvejes rimelighedsklausuler over for virksomheder, der ønsker adgang til offentlige midler, så disse virksomheder forpligtes til at respektere kollektive overenskomstforhandlinger og arbejdstagernes deltagelse eller medbestemmelse i virksomhedernes beslutningsprocesser.

I en [beslutning fra februar 2023 om europæiske samarbejdsudvalg](#) understregede Parlamentet behovet for at styrke de europæiske samarbejdsudvalg og deres evne til at udøve deres ret til information og høring. Desuden er det nødvendigt, at deres antal øges. Parlamentet opfordrede endvidere endnu engang Kommissionen til at fremsætte et forslag til revision af [direktivet om europæiske samarbejdsudvalg fra 2009](#) med henblik på at præcisere dens mål, definitioner og procedurer og styrke arbejdstagerrepræsentanternes ret til information og høring, navnlig i forbindelse med omstruktureringsprocesser. Et sådant forslag blev [forelagt i januar 2024](#) og drøftes i øjeblikket af de lovgivende parter.

I en [beslutning fra juni 2023](#) opfordrede Parlamentet medlemsstaterne til at revidere og ophæve enhver national lovgivning, der forhindrer kollektive overenskomstforhandlinger, og opfordrede indtrængende Kommissionen til at håndhæve den sociale klausul i det eksisterende EU-direktiv om offentlige udbud. Parlamentet opfordrede ligeledes Kommissionen og medlemsstaterne til som standardpraksis i hele den politiske beslutningsproces at høre arbejdsmarkedets parter om økologiske spørgsmål og om den retfærdige omstilling.

Der kan findes yderligere oplysninger om dette emne på [Kultur- og Uddannelsesudvalgets websted](#).

Samuel Goodger / Monika Makay
05/2024