



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 26.6.2002
KOM(2002) 341 endelig

2002/0136 (CNS)

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN

Den europæiske sociale dialog som drivkraft bag modernisering og omstilling

Forslag til

RÅDETS AFGØRELSE

om et socialt trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse

(forelagt af Kommissionen)

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN

Den europæiske sociale dialog som drivkraft bag modernisering og omstilling

Forslag til RÅDETS AFGØRELSE om et socialt trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse

INDHOLDSFORTEGNELSE

Sammendrag.....	4
Indledning.....	6
1. Den sociale dialog – nøglen til bedre forvaltningspraksis	7
1.1. Mere omfattende høring af arbejdsmarkedets parter	8
1.2. En mere synlig social dialog	10
1.3. En mere markant rolle til arbejdsmarkedets parter	10
1.3.1. Det europæiske niveau	11
1.3.2. Det nationale niveau.....	11
1.3.3. Det lokale niveau.....	11
1.3.4. Den enkelte virksomhed.....	12
2. Den sociale dialog som en drivende kraft i den økonomiske og sociale moderniseringsproces.....	12
2.1. Et mere struktureret trepartssamråd	13
2.2. Tættere inddragelse af arbejdsmarkedets parter i de forskellige afsnit af Lissabonstrategien	15
2.3. Udvidelse og uddybning af den sociale dialog	16
2.3.1. En stærkere og mere omfattende forhandlingsmodel.....	16
2.3.2. Den sociale dialog i de enkelte sektorer.....	17
2.3.3. Den tværfaglige sociale dialog.....	18
2.4. Bedre opfølgning og iværksættelse af forhandlingsresultaterne.....	18
2.4.1. Retningslinjer eller aktionsrammer	19
2.4.2. Aftaler i henhold til artikel 139.....	19
3. Den sociale dialog og udvidelsen – en afgørende udfordring for EU.....	20
3.1. Styrkelse af den sociale dialog og dens deltagere.....	21
3.2. Styrkelse af den sociale dialogs rolle i førtiltrædelsesstrategien	21
3.3. Tilpasning af de forskellige instanser	22

4.	Den sociale dialog internationale dimension.....	22
4.1.	De bilaterale og regionale forbindelser.....	22
4.2.	Multilaterale forbindelser.....	23
B i l a g	24
Forslag til Rådets afgørelse om et socialt trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse		30

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN

Den europæiske sociale dialog som drivkraft bag modernisering og omstilling

Sammendrag

Den sociale dialog og gode arbejdsmarkedsrelationer er et centralt element i den europæiske sociale model. På Det Europæiske Råds møder og de forudgående sociale topmøder i Laeken og Barcelona fremhævede stats- og regeringscheferne, arbejdsmarkedets parter og Kommissionen den sociale dialog's betydning på alle niveauer for moderniserings- og omstillingsprocessen i EU og kandidatlandene.

Ifølge traktaten skal Kommissionen fremme og støtte den sociale dialog på fællesskabsplan. I den foreliggende meddelelse redegør Kommissionen for sine synspunkter vedrørende den fremtidige sociale dialog både som en afgørende forudsætning for en bedre forvaltningspraksis i det udvidede EU og som en drivende kraft bag økonomiske og sociale reformer. I meddelelsen præsenteres en række konkrete foranstaltninger, der vil kunne styrke de forskellige former for social dialog på alle niveauer. Denne indfaldsvinkel til den sociale dialog bygger på arbejdsmarkedets parters erklæring til Det Europæiske Råd i Laeken og på drøftelserne i Gruppen på Højt Plan vedrørende Arbejdsmarkedsrelationer.

1. Den sociale dialog er en **drivende kraft bag effektive økonomiske og sociale reformer**. I Lissabon-strategien fremhæves den sociale dialog's betydning over for de store aktuelle udfordringer i Europa, f.eks. behovet for forbedring af arbejdsstyrkens færdigheder og kvalifikationer, modernisering af arbejdets tilrettelæggelse, fremme af lige muligheder og alsidighed samt formulering af politikker for de ældres erhvervsaktivitet. Forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter er den bedste vej frem, når det drejer sig om spørgsmål vedrørende modernisering og styring af omstillingsprocessen.

Det er på denne baggrund, Kommissionen i den foreliggende meddelelse

- opfordrer arbejdsmarkedets parter på EU-plan til at videreudvikle deres selvstændige dialog og udarbejde fælles arbejdsprogrammer, hvilket også blev fremhævet i Laeken-erklæringen og støttet af stats- og regeringscheferne på Det Europæiske Råd i Barcelona
- opfordrer arbejdsmarkedets parter til at efterkomme anmodningen fra Det Europæiske Råd i Barcelona om at fremlægge en årlig rapport om deres bidrag til udviklingen
- støtter øget samråd mellem arbejdsmarkedets parter og de europæiske institutioner om økonomiske og sociale politikker og arbejdsmarkedspolitik og foreslår, at der oprettes et nyt "socialt trepartstopmøde" som samlingspunkt for arbejdsmarkedets parters bidrag til gennemførelsen af Lissabon-strategien
- udtrykker ønske om, at arbejdsmarkedets parter inddrages mere aktivt i de åbne koordineringsprocesser, herunder høring af arbejdsmarkedets parter, før der udarbejdes udkast til forslag til retningslinjer på beskæftigelsesområdet, så de får bedre mulighed for at bidrage effektivt

- opfordrer til, at den nødvendige tekniske bistand stilles til rådighed for arbejdsmarkedets parter, så de kan melde tilbage om implementeringen af retningslinjerne på beskæftigelsesområdet.
2. **Bedre forvaltningspraksis i et udvidet EU** forudsætter, at alle aktører inddrages både i beslutningstagningen og i selve implementeringsprocessen. Arbejdsmarkedets parter har en enestående position i civilsamfundet, fordi de er bedst placeret til at behandle arbejdsrelaterede problemstillinger, og fordi de kan forhandle forpligtende aftaler. Med det formål at styre den sociale dialog's rolle inden for europæisk forvaltningspraksis, skabe bedre sammenhæng mellem det nationale plan og det europæiske plan og sikre formidling af resultaterne af dialogen til en bredere kreds, navnlig med henblik på udvidelsen, indeholder meddelelsen en bred vifte af konkrete forslag:
- afholdelse af "europæiske konferencer om den sociale dialog"
 - afholdelse af nationale debatmøder
 - forbedrede procedurer for høring af arbejdsmarkedets parter om europæiske initiativer med det formål at højne kvaliteten af EU-lovgivningen og sikre, at den tilgodeser alle de berørte aktørers behov.
3. **Forberedelse af udvidelsen.** I meddelelsen fremhæver Kommissionen den sociale dialog's afgørende betydning og svagheder i kandidatlandene. Man er nået langt i de sidste ti år med støtte fra EU-programmer og -initiativer, men der ligger fortsat en stor opgave forude med at styrke arbejdsmarkedsparternes kapacitet og inddrage dem i tiltrædelsesprocessen. I meddelelsen nævnes en række igangværende og nye foranstaltninger, der kan understøtte denne proces.

INDLEDNING

Den sociale dialog anerkendes som en væsentlig dimension af den europæiske samfunds- og udviklingsmodel med et højt niveau for social beskyttelse, omfattende investeringer i uddannelse og kvalifikationer og reformer med henblik på at gøre økonomien mere dynamisk¹. Den sociale dialog's særlige betydning bunder i dens originale og helt enestående karakter: arbejdsmarkedets parter repræsenterer direkte de interesser og problemstillinger, der er knyttet til arbejdsverdenen, lige fra arbejdsvilkår via fastsættelse af lønnormer til udvikling af efter- og videreuddannelse, og desuden har de den fornødne kapacitet til at indgå i en selvstændig dialog, der kan resultere i kollektive overenskomster om alle disse emner.

Dette faktum, som er dybt rodfæstet i Europas historie, er således et særtræk ved EU i forhold til størsteparten af de øvrige regioner i verden. Det er ensbetydende med, at den sociale dialog - i dens forskellige former i de forskellige medlemsstater - både indgår som et led i det demokratiske system og i den økonomiske og sociale moderniseringsproces, hvis dagsorden for det indeværende tiår blev sat med Lissabon-strategien.

Opfyldelsen af de strategiske målsætninger, der blev fastlagt i Lissabon – fuld beskæftigelse og styrkelse af den sociale samhørighed – bygger i realiteten i vidt omfang på arbejdsmarkedets parter's indsats på alle niveauer. De er bedst placeret til at tage den afgørende udfordring i denne strategi op: **en positiv styring af omstilling og forandringer**, der kan forene den fleksibilitet, som er uundværlig for virksomhederne, og den sikkerhed, der er nødvendig for lønmodtagerne, især i en tid med omfattende omstruktureringer i erhvervslivet. En ambitiøs og aktiv social dialog bør således være et afgørende element i løsningerne på disse problemstillinger som en smidig, effektiv og forsonlig tilpasningsmetode og som et middel til at overvinde hindringerne for moderniseringsprocessen. Det er baggrunden for, at Det Europæiske Råd i Barcelona i marts 2002 opfordrede arbejdsmarkedets parter til at rette deres indsats både på sektorplan og lokalt plan mod opfyldelsen af disse målsætninger, bl.a. ved at fastlægge et flerårigt arbejdsprogram. Denne rolle for arbejdsmarkedets parter bygger på de omfattende resultater, der allerede er opnået: forhandlinger på europæisk plan har resulteret i aftaler om forældreorlov, deltidsarbejde, tidsbegrænsede ansættelser og distancearbejde. Disse resultater bør nu yderligere udbygges ved hjælp af en ny form for samråd om beskæftigelsen, den økonomiske politik og den sociale beskyttelse samt nye forslag til, hvordan arbejdsmarkedets parter kan bidrage til gennemførelsen af strategien for økonomiske og sociale reformer, bl.a. i forbindelse med koordineringen på europæisk plan af beskæftigelsespolitikkerne.

Den sociale dialog er en drivende kraft for moderniseringen af Europas økonomi og samfundsmodel og hævder dermed sin centrale og enestående placering inden for **demokratisk forvaltningspraksis** i Europa. Det er nødvendigt at inddrage arbejdsmarkedets parter mere aktivt i beslutningsprocessen i EU og de europæiske institutioner, således som der opfordres til i hvidbogen om europæiske styreformer², gennem en mere omfattende høring baseret på de procedurer, der blev indført i traktaten allerede i 1992. Det er især vigtigt i lyset af den kommende udvidelse, fordi arbejdsmarkedets parter fortsat står relativt svagt i kandidatlandene, og den selvstændige sociale dialog er ret uudviklet, navnlig på sektorplan, hvilket ikke kan undgå at påvirke forvaltningspraksis i det fremtidige udvidede EU.

¹ Konklusioner fra Det Europæiske Råd i Barcelona, punkt 22.

² KOM(2001) 428 endelig udg.

I øvrigt er inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i tråd med meddelelsen 'et projekt for Europa', hvor Kommissionen fastslår, at en af EU's grundlæggende opgaver er at konsolidere dets økonomiske og sociale udviklingsmodel på en måde, der både sikrer velstanden og solidariteten.

Kommissionen er ganske klar over, at traktaten har givet den et ganske særligt ansvar i relation til disse afgørende problemstillinger. Den har således "*til opgave at fremme konsultationen af arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan og træffer alle nødvendige foranstaltninger med henblik på at lette dialogen mellem dem ...*"³. Den foreliggende meddelelse bygger derfor dels på meget grundige overvejelser med deltagelse af eksperter og repræsentanter for arbejdsmarkedet, dels på direkte bidrag fra arbejdsmarkedets parter:

- I 2001 nedsatte Kommissionen en *gruppe på højt plan vedrørende arbejdsmarkedsrelationerne*, som fik til opgave at studere problemstillinger og løsningsmuligheder for at skabe fornyelse i arbejdsmarkedsrelationerne. Gruppen afleverede sin rapport i februar 2002.
- I en fælles erklæring, som blev præsenteret i forbindelse med det sociale topmøde i Laeken, fastlagde arbejdsmarkedets parter på europæisk plan rammerne for en ny fase i den sociale dialog. Disse rammer drejer sig dels om rationalisering af samrådet inden for et nyt fælles forum, et socialt trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse, dels om en uddybning af dialogen mellem arbejdsgivere og arbejdstagere gennem vedtagelse af et arbejdsprogram.

Den sociale dialog på europæisk plan står ved en korsvej. Den dækker et stort og alsidigt emneområde, som kan forventes yderligere forøget med den kommende udvidelse og de nødvendige ledsageforanstaltninger i den forbindelse. Den formidler stærke værdier i form af medindflydelse og medansvar baseret på solidt forankrede nationale traditioner og er samtidig en hensigtsmæssig ramme for en velordnet og kontrolleret modernisering også i kandidatlandene. Men hvis den sociale dialog skal opfylde sin funktion på europæisk plan i fuldt omfang, må den udvide sit virkefelt, gøre brug af flere forskellige aktionsmidler og blive det helt dominerende element på overenskomstområdet. I denne meddelelse skitseres det i hovedtræk, hvordan den sociale dialog kan styrkes i et udvidet EU.

1. DEN SOCIALE DIALOG – NØGLEN TIL BEDRE FORVALTNINGSPRAKSIS

Blandt aktørerne i civilsamfundet har arbejdsmarkedets parter en ganske særlig rolle og placering⁴. Det skyldes selve karakteren af de spørgsmål og interesser, de dækker, og som har tilknytning til *arbejdsverdenen*: arbejdsvilkår, fastsættelse af lønnormer, efter- og videreuddannelse, bl.a. i en ny teknologi, og tilrettelæggelse af arbejdet og arbejdstiden på en måde, der forener fleksibilitet og sikkerhed, er blot nogle eksempler på disse specifikke emner, som arbejdsmarkedets parter med fuld ret kan behandle som repræsentanter for både lønmodtagere og arbejdsgivere. Iværksættelsen af Lissabon-strategien, som bygger på en integreret dagsorden for den økonomiske politik og social- og arbejdsmarkedspolitikken, har føjet flere nye emner til arbejdsmarkedsparternes specifikke ansvarsområde. De kan desuden, hvilket er udtrykkeligt nævnt i traktaten, indgå i en regulær *selvstændig social dialog*, dvs. uafhængigt forhandle aftaler, der ender som retsregler: det er denne evne til at forhandle aftaler, der gør den sociale dialog til noget enestående. Endelig kan arbejdsmarkedets parter efter egen

³ Artikel 138, stk. 1.

⁴ Hvidbogen om europæiske styreformere.

anmodning få til opgave at gennemføre direktiver på nationalt plan, og disse direktiver indeholder i mange tilfælde bestemmelser om, at arbejdsmarkedets parter kan tilpasse direktiverne til de særlige forhold i de enkelte lande.

Allerede i 1985 blev der indledt en selvstændig dialog mellem europæiske organisationer som forløber for egentlige europæiske overenskomstforhandlinger. Med Maastricht-traktatens ikrafttræden nåede man endnu et skridt videre, da arbejdsmarkedets parter medvirken ved udarbejdelsen af EU's social- og arbejdsmarkedsret blev institutionaliseret. Den europæiske sociale dialog omfatter i dag disse to hovedfunktioner: konsultation og forhandling.

Kommissionen går i øvrigt ind for, at der etableres en dialog med de øvrige aktører i civilsamfundet, bl.a. ngo'er. Som opfølgning på hvidbogen om styreformer vedtog Kommissionen den 5. juni 2002 en meddelelse om *generelle principper og minimumsstandarder for høring*, som henvender sig til civilsamfundet og præciserer, hvilke områder og aktører der er omfattet af høringsprocessen, og hvordan processen skal følges op. Det er en reaktion på voksende krav om medindflydelse på beslutningsprocessen og et forslag til en mere helhedsorienteret løsning på problemerne gennem inddragelse af samtlige involverede parter.

Arbejdsmarkedets parter opfordres til at udvikle specifikke tiltag eller samarbejdsinitiativer sammen med de repræsentative organisationer på alle de relevante områder.

Kommissionen vil arbejde for, at den sociale dialog i højere grad kan bidrage til en bedre forvaltningspraksis i Europa via en række forslag på væsentlige områder: en forbedret *høringsprocedure*, arbejdsmarkedets parter *repræsentativitet*, bedre sammenhæng mellem og øget inddragelse af de *forskellige niveauer* samt større *åbenhed* i dialogen.

1.1. Mere omfattende høring af arbejdsmarkedets parter

I hvidbogen om europæiske styreformer understreges det, at en effektiv og åben høring af de parter, der har interesse i formuleringen af politikkerne, er en afgørende faktor for *højere kvalitet i lovgivningsarbejdet*. I traktaten opereres der i artikel 138 med en obligatorisk høringsprocedure i to etaper: før Kommissionen fremsætter forslag på det sociale og arbejdsmarkedspolitiske område, skal den konsultere arbejdsmarkedets parter om de mulige *retningslinjer* for en fællesskabsindsats; hvis Kommissionen efter denne høring finder en fællesskabsindsats hensigtsmæssig, skal den konsultere arbejdsmarkedets parter om *selve indholdet* af det pågældende forslag.

Der er siden 1993 gennemført sådanne konsultationer om tolv emner (se bilag 3). Det er en ganske enestående proces, fordi den virker på to fronter:

- Den gør det muligt at få kendskab til de interesserede parter synspunkter og dermed vurdere virkningerne af en eventuel lovgivning. Kommissionen kan således formulere politikker, som i både form og indhold er afpasset efter de problemer, der skal behandles, og i denne lovgivning indarbejde målsætningen om en modernisering på det sociale og arbejdsmarkedsmæssige område og styrkelse af erhvervslivets konkurrenceevne.

- Den kan munde ud i en selvstændig social dialog – enten tværfagligt eller på sektorplan – og dermed eventuelt også i aftaler, som efterfølgende kan blive indarbejdet i EU-retten⁵. Proceduren giver således mulighed for at udmønte et subsidiaritetsprincip på arbejdsmarkedsområdet rent konkret ved, at det først og fremmest er op til arbejdsmarkedets parter at finde egnede løsninger inden for deres ansvarsområde, medens fællesskabsinstitutionerne først intervenserer på Kommissionens initiativ, hvis forhandlingerne ikke giver resultat⁶.

Kommissionen har til hensigt at konsultere arbejdsmarkedets parter i forbindelse med de vigtigste initiativer med konsekvenser for arbejdsmarkedet.

Kommissionen vil nedsætte en **intern gruppe** med mandat til at udarbejde en opgørelse over de eksisterende høringsmetoder og -strukturer, så man bedre kan inddrage alle relevante tjenestegrene i aktiviteterne i tilknytning til den sociale dialog.

Kommissionen vil udarbejde en **intern adfærdskodeks** for høring af arbejdsmarkedets parter.

Denne obligatoriske og systematiske høring foregår naturligvis ved siden af konsultationerne i de rådgivende udvalg og de høringer, som skal give interesserede parter lejlighed til at fremlægge deres synspunkter, f.eks. i forbindelse med vedtagelsen af en grønbog. Hvad angår de emner, for hvilke der allerede er nedsat udvalg (arbejds miljø, erhvervsuddannelse, lige muligheder, arbejdstageres frie bevægelighed og vandrede arbejdstageres sociale sikring), vil Kommissionen fortsat sondre mellem "den sociale dialog-høring" af arbejdsmarkedets parter i henhold til traktatens artikel 138 og høringen af de rådgivende udvalg.

Denne høring i den fase, hvor EU-forslagene udarbejdes, suppleres med en systematisk høring af arbejdsmarkedets parter på europæisk plan i forbindelse med Kommissionens rapporter om lovgivningens gennemførelse i medlemsstaterne.

Legitimiteten og effektiviteten af høringen af arbejdsmarkedets parter er baseret på deres *repræsentativitet*. Kravene med hensyn til repræsentativitet varierer efter karakteren af aktørernes ansvarsområder (de er beskedne, når det drejer sig om en simpel høring, men mere omfattende og bindende i de tilfælde, hvor arbejdsmarkedets parter kan fastsætte retsregler). Kommissionen har i forbindelse med sine bestræbelser på at fremme den europæiske sociale dialog på europæisk plan fastsat principperne for denne repræsentativitet⁷ og iværksatte i 1998 en undersøgelse af arbejdsmarkedets parter repræsentativitet⁸, hvis hovedkonklusioner bekræfter, at arbejdsmarkedets parter strukturer på europæisk plan bør styrkes.

I forbindelse med udvidelsen bliver det særligt vigtigt at skabe større åbenhed og øget samarbejde mellem organisationer. Allerede nu er det med den strategi, der forfølges på EU-

⁵ Tre emner har været genstand for tværfaglige forhandlinger og aftaler, som er blevet iværksat ved direktiver: forældreorlov i 1995, deltidsarbejde i 1997 og tidsbegrænsede ansættelsesforhold i 1999. To rammeaftaler om tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for henholdsvis søtransport og civil luftfart er iværksat efter tilsvarende procedurer. Den aftale om distancearbejde, der blev indgået i maj 2002, vil for første gang blive iværksat i henhold til arbejdsmarkedets parter og medlemsstaternes egne procedurer og praksis.

⁶ Det er netop, hvad Kommissionen gjorde ved den 20. marts 2002 at vedtage et forslag til direktiv om vikarbejde baseret på, hvad arbejdsmarkedets parter kunne blive enige om, selv om forhandlingerne måtte afsluttes uden resultat i maj 2001.

⁷ KOM(93) 600 endelig udg. og KOM(98) 322 endelig udg.

⁸ Undersøgelsen dækker i øjeblikket de tværfaglige organisationer og følgende sektorer: tekstiler, handel, byggeri og anlæg, banker, forsikring, postvæsen, telekommunikation, vejtransport, lufttransport, sporbaseret transport, flodtransport, søtransport, elektricitet, landbrug, lokale offentlige tjenester, hotel- og restaurationsbranchen, personlige tjenesteydelser.

plan, lykkedes at gøre betydelige fremskridt med hensyn til organiseringen og struktureringen af aktørerne i den sociale dialog.

Kommissionen

- vil iværksætte en ny undersøgelse af **repræsentativiteten** for at dække nye sektorer, der afspejler udviklingen i europæisk erhvervsliv, og lade udarbejde monografier om arbejdsmarkedets parter tværfaglige organisationer og brancheorganisationer i kandidatlandene
- fremlægger en **ajourført liste over de organisationer, der høres i henhold til traktatens artikel 138** (se bilag 1). Den vil i givet fald ajourføre listen, hvis der nedsættes nye udvalg for den sociale dialog, eller resultaterne af undersøgelsen af repræsentativiteten tilsiger en ændring.

Arbejdsmarkedets parter

- opfordres til at **styrke deres indbyrdes samarbejde**, navnlig på sektorplan, for at sikre den bedst mulige repræsentation
- bør fortsat arbejde på at forbedre deres interne beslutningsmekanismer med henblik på udvidelsen, navnlig med hensyn til fastlæggelse af forhandlingsmandater og indgåelse af aftaler.

1.2. En mere synlig social dialog

Folk ved i almindelighed for lidt om, hvad arbejdsmarkedets parter kan bidrage med på europæisk plan – både tværfagligt og i de enkelte sektorer. Her tænkes først og fremmest på resultaterne og udbyttet af den sociale dialog, bl.a. de aftaler, der er indgået siden 1993, og som efterfølgende er omdannet til direktiver. Men der tænkes også på resultatet af Kommissionens og Rådets arbejdsmarkedshøringer. Kommissionen finder det vigtigt, navnlig i lyset af den kommende udvidelse, at der i samtlige medlemsstater er let adgang til alle informationer om den sociale dialog's aktører, fora og resultater.

Kommissionen

- vil oprette en **hjemmeside på Internettet**, hvor man på samtlige officielle EU-sprog kan finde alle informationer om den sociale dialog's aktører, fora og resultater på europæisk plan
- vil støtte afholdelsen af **debatmøder i de enkelte medlemsstater** med fokus på den sociale dialog's bidrag på europæisk plan
- vil med jævne mellemrum afholde "**europæiske konferencer om den sociale dialog**", hvori alle de nationale organisationer, som er involveret i den sociale dialog på europæisk plan, kan deltage
- vil i tæt samarbejde med Dublin-instituttet fortsat offentliggøre regelmæssige rapporter om **arbejdsmarkedsrelationerne i Europa**, der giver mulighed for at analysere den kontekst, hvori de indgår, præsentere resultatet af forskning og undersøgelser, udarbejde indikatorer og udnytte de statistiske kilder på dette felt.

1.3. En mere markant rolle til arbejdsmarkedets parter

I hvidbogen om europæiske styreformer understreges det, at der er behov for et tættere samspil mellem de europæiske institutioner, de nationale regeringer, de regionale og lokale myndigheder og de organisationer i civilsamfundet, som bl.a. repræsenterer arbejdsmarkedets parter. I øvrigt forsøger arbejdsmarkedets parter selv at markere sig på alle de relevante politiske niveauer lige fra de enkelte virksomheder og til det europæiske plan, men også i alle sektorer og lokalområder, hvilket er med til at gøre dem til helt uundværlige og specifikke

aktører i samfundsudviklingen. Det er derfor vigtigt at skabe bedre sammenhæng mellem alle disse niveauer.

1.3.1. Det europæiske niveau

Navnlig med gennemførelsen af den strategi for økonomiske, sociale og arbejdsmarkeds-mæssige reformer, som blev besluttet i Lissabon og senere bekræftet og uddybet i Barcelona i marts 2002, er den sociale dialog på europæisk plan blevet mere alsidig og omfattende. Den forudsætter et stort og vedvarende informations- og analysearbejde omkring arbejdsmarkedets parter forskellige systemer og praksis i Europa. Den kommende udvidelse vil føje endnu flere forskelligartede systemer til. Arbejdsmarkedets parter på såvel europæisk som nationalt plan har følt behov for at investere i praktisk uddannelse og har i den anledning udviklet en række aktioner og programmer.

Det er Kommissionens opfattelse, at det med det øgede samråd omkring de forskellige afsnit af Lissabon-strategien er nødvendigt at styrke aktørernes kapacitet og investere i fælles uddannelse af de repræsentanter, der skal redegøre for parternes synspunkter om de store linjer i opbygningen af EU.

Kommissionen opfordrer Dublin-instituttet til at arrangere **fælles uddannelsesseminarer** for repræsentanter for myndigheder og arbejdsmarkedsparter med det formål at gøre deltagerne mere fortrolige med emnerne i tilknytning til de retningslinjer, som blev fastlagt i Lissabon.

1.3.2. Det nationale niveau

Med traktatens artikel 137 har arbejdsmarkedets parter fået tildelt en betydningsfuld rolle i forbindelse med gennemførelsen af direktiver. Størsteparten af EU-retsakterne fremhæver denne rolle i forbindelse med den praktiske gennemførelse via aftaler på EU-plan.

Desuden indeholder en lang række direktiver bestemmelser, som giver arbejdsmarkedets parter mulighed for at tilpasse reglerne på en sådan måde, at der kan tages hensyn til forskelligartede nationale forhold (det gælder f.eks. i forbindelse med arbejdstid). I visse tilfælde opfordres arbejdsmarkedets parter direkte til at finde forhandlingsløsninger med henblik på opfyldelsen af målsætningerne for EU-direktiverne (europæiske samarbejdsudvalg, statut for det europæiske selskab).

I forbindelse med *arbejds miljødirektiverne* opfordres medlemsstaterne til at aflægge rapport om direktivernes gennemførelse i praksis og i den sammenhæng også redegøre for arbejdsmarkedsparternes holdninger.

Kommissionen vil høre arbejdsmarkedets parter i forbindelse med udarbejdelsen af rapporter om de relevante direktiver.

1.3.3. Det lokale niveau

Det er på det lokale niveau, der kan findes nyskabende løsninger og initiativer vedrørende øgede beskæftigelsesmuligheder, bekæmpelse af social udstødelse og forbedring af livs- og jobkvaliteten. Erfaringer med partnerskaber, der udvides til at omfatte hele byer eller industriområder, har vist, at sådanne metoder kan være effektive, men de lykkes kun med en reel og aktiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter.

Der vil blive lagt særlig vægt på de regionale og lokale arbejdsmarkedsparters deltagelse i det forum om lokal udvikling, der skal afholdes i 2003.

Kommissionen vil støtte

- **udnyttelsen af erfaringerne** fra de forskellige EU-programmer og -initiativer
- en **oplysningsindsats** med direkte sigte på arbejdsmarkedets parter (hjemmeside på Internettet om lokal udvikling)
- erfaringer med en **dialog** på lokalt plan.

1.3.4. Den enkelte virksomhed

Den europæiske integration indebærer, at der udvikles virksomheder i transnational målestok. En styrkelse af den europæiske eller transnationale dialog på virksomhedsniveau bliver en meget vigtig opgave fremover for EU, navnlig om spørgsmål vedrørende mobilitet, pension og ækvivalens mellem kvalifikationer.

De samarbejdsudvalg i europæiske koncerner, der er etableret i over 700 transnationale virksomheder i Europa efter vedtagelsen af direktiv 95/45/EF om europæiske samarbejdsudvalg, udgør et solidt udgangspunkt for denne indsats. En lang række aftaler viser, hvordan den sociale dialog på dette niveau kan være med til at sikre en kontrolleret og velforberedt omstillingsproces dels ved at formidle information til de ansatte og høre dem om emner som lige muligheder, efteruddannelse, mobilitet og miljøpolitik, dels i visse tilfælde ved at give mulighed for at forhandle sig frem til, hvordan omstruktureringer skal gennemføres og omstillinger i industrien styres. Forbindelsen mellem systemet i de enkelte virksomheder og de mere centraliserede niveauer i dialogen er afgørende i denne sammenhæng.

Desuden vil man ved at fremme den praksis, der følges i virksomheder, som tager deres sociale ansvar alvorligt, udvide dialogen på virksomhedsniveau.

Kommissionen vil i juli vedtage en meddelelse om virksomhedernes sociale ansvar, der vil kunne bidrage til at udvikle den sociale dialog.

2. DEN SOCIALE DIALOG SOM EN DRIVENDE KRAFT I DEN ØKONOMISKE OG SOCIALE MODERNISERINGS PROCES

Den sociale dialog kan bidrage til **omstillingsprocessen** gennem en **positiv** styring, der skaber forudsætninger for atter at opnå fuld beskæftigelse. Via dialogen kan der, fordi den tager højde for de nye behov for både fleksibilitet og sikkerhed, findes velegnede løsninger på de store aktuelle udfordringer såsom livslang uddannelse og læring, øget mobilitet, fastholdelse af de ældre på arbejdsmarkedet og fremme af lige muligheder og alsidighed. Det er grunden til, at Det Europæiske Råd i Barcelona opfordrede arbejdsmarkedets parter til allerede fra december i år at udarbejde en rapport om, hvordan de på alle niveauer kan bidrage til en effektiv gennemførelse af den europæiske strategi på beskæftigelsesområdet.

Den sociale dialog får også en ny dimension med den øgede økonomiske og monetære integration, som skaber behov for dialog, udveksling og koordinering omkring arbejdsmarkedsrelationerne. Det samme gælder, når EU-indsatsen drejer sig om spørgsmål i direkte tilknytning til internationaliseringen.

Arbejdsmarkedets parter opfordres derfor til at tilpasse deres forskellige former for praksis – *samråd, den selvstændige sociale dialog, medvirken i de forskellige processer i forbindelse med "den åbne koordineringsmetode"* (beskæftigelse, inddragelse i samfundslivet, social beskyttelse) – og til at sikre, at deres resultater *udmøntes konkret og følges op* for at gøre deres bidrag til Lissabon-strategien mere effektive og synlige.

Arbejdsmarkedsrelationerne i Europa er meget forskelligartede. De afspejler praksis og traditioner i de enkelte medlemsstaterne og er udtryk for en rigdom, som der skal tages hensyn til på EU-plan, men de forskelligartede bidrag fra arbejdsmarkedets parter, som afspejler mangfoldigheden i de nationale systemer for arbejdsmarkedsrelationerne, kan evalueres og til en vis grad "standardiseres".

Arbejdsmarkedets parter

- bør **vurdere, hvordan arbejdsmarkedsrelationerne kan bidrage** til gennemførelsen af Lissabon-strategien

- udvikle indikatorer for kontekst, midler og resultater for at kunne foretage en løbende **måling** af kvaliteten af arbejdsmarkedsrelationerne i Europa

Kommissionen vil nedsætte en **teknisk gruppe** bestående af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter og medlemsstaterne, som skal forberede en sådan analyse- og evalueringsmekanisme.

2.1. Et mere struktureret trepartssamråd

Trepartssamrådet er udtryk for et politisk ønske om at inddrage arbejdsmarkedets parter aktivt i den europæiske integration og er dybt forankret i EU's traditioner og praksis.

Samrådet blev oprindeligt indført i de rådgivende instanser (de tværfaglige rådgivende udvalg) og blev i 1970'erne styrket og udvidet (nedsættelse af Det Stående Udvalg for Beskæftigelse og afholdelse af trepartskonferencer) til at omfatte emner i tilknytning til beskæftigelsen og styringen af omstillingsprocessen.

Denne form for samråd er i løbet af de seneste år blevet udbredt til langt flere områder med etableringen af den makroøkonomiske dialog, lanceringen af den europæiske beskæftigelsesstrategi, drøftelserne om social beskyttelse og opfølgningen på konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Lissabon.

Retningslinjerne på beskæftigelsesområdet er genstand for regelmæssige drøftelser mellem Beskæftigelses- og Arbejdsmarkedsudvalget og arbejdsmarkedets parter samt i Det Stående Udvalg for Beskæftigelse. Bidragene fra de enkelte partnere i forbindelse med den økonomiske og monetære politik debatteres på både teknisk og politisk plan inden for rammerne af en "makroøkonomisk dialog", der blev etableret efter Det Europæiske Råd i Köln. Ved udvekslingen af synspunkter mellem repræsentanter for Kommissionen, Rådet, ECB og arbejdsmarkedets parter respekteres de enkelte deltageres kompetenceområder i den makroøkonomiske dialog. Disse dialoger indtager i dag en vigtig plads og bør fortsat udbygges og uddybes i de respektive fora. I overensstemmelse med formandskabets konklusioner fra Det Europæiske Råd i Köln skal den makroøkonomiske dialog bevare sin fortrolige og uformelle karakter og dermed sin autonomi.

Desuden har arbejdsmarkedets parter på europæisk plan lejlighed til, på halvårlige møder med trojkaens stats- og regeringschefer efter et initiativ fra 1997 fra det luxembourgske formandskab, at redegøre for deres synspunkter om spørgsmål i relation til Det Europæiske

Råds dagsorden. De sociale topmøder i henholdsvis marts 2001 i Stockholm, december 2001 i Laeken og marts 2002 i Barcelona har vist, at en integreret dialog på højeste niveau er både nyttig og nødvendig. De tværfaglige arbejdsmarkedsparter gav i deres fælles bidrag til Det Europæiske Råd i Laeken udtryk for, at samrådet bør tages op til nyvurdering for at skabe bedre sammenhæng mellem de forskellige processer, hvori arbejdsmarkedets parter indgår.

Kommissionen er enig i parternes analyse, hvis konklusion er, at reformen i 1999 af Det Stående Udvalg for Beskæftigelse ikke gav mulighed for at lade samrådet mellem Rådet, Kommissionen og arbejdsmarkedets parter fokusere på samtlige elementer i Lissabonstrategien. De halvårlige møder i Beskæftigelsesudvalget giver ikke længere mulighed for at behandle økonomiske og social- og arbejdsmarkedspolitiske spørgsmål med henblik på Det Europæiske Råds forårsmøder.

Kommissionen mener, at man ved at indføre et nyt **socialt trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse** til erstatning for Det Stående Udvalg for Beskæftigelse og med deltagelse af trojkaens stats- og regeringschefer, Kommissionens formand og en delegation af ledende repræsentanter for arbejdsmarkedets parter på en uformel måde kan drøfte bidraget fra arbejdsmarkedets parter til Lissabonstrategien. Det Europæiske Råd i henholdsvis Laeken og Barcelona støttede denne løsningsmodel, som allerede har været afprøvet ved flere topmøder.

Økonomiske og monetære spørgsmål drøftes som led i den makroøkonomiske dialog, der skal videreføres i henhold til de bestemmelser, der gælder for denne, og den påvirkes således ikke af denne afgørelse. I øvrigt bør samordningen inden for beskæftigelse og social beskyttelse styrkes gennem møder mellem de respektive ressortministre samt på teknisk plan gennem en struktureret dialog med Beskæftigelsesudvalget og Udvalget for Social Beskyttelse.

Eksisterende instanser

Makroøkonomisk dialog

Videreførelse af den eksisterende dialog på teknisk og politisk niveau

Dialog om beskæftigelsen

Tilpasning af den eksisterende dialog på teknisk (møder med Beskæftigelsesudvalget) og politisk niveau (møder på ministerplan) om samtlige aspekter af strategien

Dialog om den sociale beskyttelse

Strukturering af denne dialog i forbindelse med Udvalget for Social Beskyttelse (ngo'erne vil blive tilknyttet, når der er tale om aspekter vedrørende bekæmpelse af udstødelse)

Nyt

SOCIALT

TREPARTS-

TOPMØDE

OM

VÆKST OG

BESKÆFTIGELSE

Disse drøftelser vil tilsammen være med til at berige debatten på det sociale trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse. Der vil således kunne gennemføres en samlet debat forud for Det Europæiske Råd hvert forår, der vil gøre det muligt at indarbejde bidraget fra samtlige berørte områder.

Kommissionen foreslår, at der indføres et socialt trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse, og vil sørge for, at arbejdsmarkedets parter bliver tilknyttet forberedelsen og opfølgningen af dette.

2.2. Tættere inddragelse af arbejdsmarkedets parter i de forskellige afsnit af Lissabon-strategien

Med Lissabon-strategien blev der indført et nyt politisk instrument, "den åbne koordineringsmetode". Den er især velegnet til de områder, hvor subsidiaritetsprincippet er specielt relevant, og giver mulighed for at inddrage alle niveauer og alle aktører på frivilligt grundlag. Der er tale om en model, som ikke fokuserer på metoderne, men på målene, og som opererer med en fast tilbagevendende tidsplan, der gør det muligt at vurdere fremskridtene og opstille indikatorer for opfølgningen. Den er således relevant for en lang række områder af betydning for arbejdsmarkedets parter: beskæftigelse, deltagelse i samfundslivet, pensioner og snart også erhvervsuddannelse.

Arbejdsmarkedets parter kan bidrage til denne proces på to fronter:

- Hovedlinjerne og selve processen: Her konsulteres arbejdsmarkedets parter regelmæssigt. Kommissionen foreslår, at der **inden for hvert område for den åbne koordineringsmetode foretages en strukturering** af dialogen med arbejdsmarkedets parter på samme måde, som det er sket med den makroøkonomiske dialog, nemlig en dobbelt struktur med et teknisk og et politisk niveau.

Hvad angår områderne beskæftigelse og social beskyttelse, vil de nærmere vilkår for dialogen på det tekniske og det politiske niveau blive omdefineret efter aftale med **Beskæftigelses- og Arbejdsmarkedsudvalget og Udvalget for Social Beskyttelse**.

Arbejdsmarkedets parter bør inddrages i fuldt omfang i det forberedende arbejde med de nye regler.

- Indholdet: Her kan arbejdsmarkedets parter i visse tilfælde selv foreslå løsninger på de problemstillinger, der afdækkes i forbindelse med den åbne koordineringsmetode. På beskæftigelsesområdet er det særligt relevant i relation til fremme af erhvervsuddannelse, social beskyttelse, bekæmpelse af udstødelse og modernisering af arbejdsrelationerne. Arbejdsmarkedets parter har haft visse vanskeligheder ved helt at udfylde denne funktion, dels med hensyn til forståelsen og formidlingen på nationalt plan af de retningslinjer, Rådet vedtager, dels med hensyn til indsamling af information om de initiativer, der er sat i gang i medlemsstaterne, og med hensyn til en evaluering af indsatsen og udveksling af oplysninger.

Det kompendium om "succesfaktorer", som de tværfaglige arbejdsmarkedsparter udarbejdede i november 2000, og som indeholder en præsentation af de bedste metoder og praksis for iværksættelsen af retningslinjerne på beskæftigelsesområdet, er i denne sammenhæng et originalt initiativ, som arbejdsmarkedets parter på alle niveauer burde lade sig inspirere af i deres overenskomstsmæssige relationer.

Den Europæiske Socialfond (ESF) er det finansielle støtteinstrument for gennemførelsen af beskæftigelsesstrategien. I henhold til forordningen om strukturfondene skal arbejdsmarkedets parter inddrages også på dette felt. De er repræsenteret i tilsynsudvalgene (stemmeret, mulighed for at fastsætte kriterier for udvælgelsen af projekter, tilsyn med gennemførelsen). Det må dog konstateres, at arbejdsmarkedets parters deltagelse i disse udvalg er meget uensartet. I denne sammenhæng foreslår Kommissionen at **formidle og**

udnytte god praksis på dette felt. I forbindelse med **midtvejsevalueringen af strukturforanstaltningerne 2000-2006** vil der blive lagt særlig vægt på, hvordan partnerskabet fungerer, og Kommissionen vil i givet fald undersøge, hvordan det kan styrkes.

Kommissionen

- vil konsultere arbejdsmarkedets parter under udarbejdelsen af sit forslag til retningslinjer på beskæftigelsesområdet
- vil øge **den tekniske bistand** til arbejdsmarkedets parter til indsamling, analyse og drøftelse af informationer om iværksættelsen af disse retningslinjer.

Arbejdsmarkedets parter

- opfordres til at komme med deres eget bidrag til den europæiske beskæftigelsesstrategi
- bør efterkomme opfordringen fra Det Europæiske Råd i Barcelona til at forelægge en **årlig rapport** om deres bidrag til Lissabon-strategien på alle relevante niveauer.

Medlemsstaterne opfordres til at udnytte en del af deres finansielle midler til **teknisk bistand fra ESF** til at støtte arbejdsmarkedsparternes foranstaltninger til iværksættelse og opfølgning af retningslinjerne på beskæftigelsesområdet.

2.3. Udvidelse og uddybning af den sociale dialog

Over for de store udfordringer, der ligger i den europæiske integration, globaliseringen, Europas nye position i verden samt udvidelsen, men også i befolkningsudviklingen, beskæftigelsen og den hurtige udvikling med hensyn til innovation og tekniske forandringer, er arbejdsmarkedets parter nødsaget til at forny og videreudvikle deres indbyrdes relationer, som hidtil har været en balanceskabende faktor og en forudsætning for den europæiske models succes.

2.3.1. En stærkere og mere omfattende forhandlingsmodel

I forbindelse med iværksættelsen af den europæiske strategi for økonomisk og social modernisering kan den sociale dialog bygge på erfaringer og værktøjer, som allerede har stået deres prøve både i de enkelte sektorer og tværfagligt: den vægt, der blev tillagt den sociale dialog ved aftalen om socialpolitikken i 1993, er det mest markante eksempel herpå. Den gør det muligt at trække grænsen mellem de offentlige myndigheders rolle og betydningen af forhandlede aftaler. Den sociale dialog bør nu udvide sin dagsorden, hvilket Kommissionen da også har opfordret til ved flere lejligheder (*se bilag 4*).

Den sociale dialog kan på linje med de initiativer, der med succes er udviklet i hovedparten af medlemsstaterne, navnlig via de regionale og lokale pagter, være med til på europæisk plan at skabe **gunstige rammer** for en forbedring af konkurrenceevnen, innovationen og den sociale samhørighed. Samtidig kan den bidrage til tilpasningsprocessen i kandidatlandene ved at foreslå en hensigtsmæssig styring og strategisk planlægning af deres reformer.

Den sociale dialog på europæisk plan kan blive det **moderniseringsredskab**, som blev bebudet på Det Europæiske Råd i Lissabon, og som skal omfatte alle de centrale spørgsmål på den europæiske dagsorden. Blandt de temaer, der ofte nævnes, er: forberedelsen af vor indtræden i videnssamfundet i erkendelse af, at livslang læring og erhvervelse af nye kompetencer spiller en afgørende rolle; integrering af mobilitet og karriereforløb i debatten om arbejdsvilkårene; aktiv aldring; fremme af lige muligheder; inddragelse af beskæftigelsen og spørgsmålet om mere åben adgang til arbejdsmarkedet i de politiske overvejelser; fremme

af en bæredygtig udvikling; integrering af problemstillingen om kvalitet som et element i vurderingen af de samlede resultater både i relation til arbejdets tilrettelæggelse og i relation til arbejdsmiljøet samt øget inddragelse af arbejdstagerne og endog forhåndsforhandlinger om ændringer og omstruktureringer.

På alle disse områder er arbejdsmarkedets parter på europæisk plan i stand til at mobilisere en bred vifte af instrumenter lige fra udtalelser til udveksling af erfaringer om god praksis, fra samordnede aktioner til forhandling af aftaler. De kan ad denne vej foreslå **principper for indsatsen**, der gør det muligt at inddrage alle de berørte niveauer og tage behørigt hensyn til kompleksiteten og den indbyrdes sammenhæng mellem de enkelte områder.

Kommissionen mener, at forhandlinger som hovedregel er det mest velegnede middel til at afgøre spørgsmål om arbejdets tilrettelæggelse og arbejdsrelationerne både tværfagligt og i de enkelte sektorer. I denne forbindelse betragter Kommissionen den aftale om distancearbejde, der for nylig blev indgået mellem arbejdsmarkedets parter, som særdeles betydningsfuld.

Arbejdsmarkedets parter opfordres til i langt højere grad at udnytte deres forhandlingskompetence på europæisk plan ved at bygge på de indhøstede erfaringer og indgå aftaler, der kan integreres i EU-retten eller iværksættes efter arbejdsmarkedets egne nationale procedurer og praksis efter samme model som aftalen om distancearbejde.

De opfordres til at udarbejde **arbejdsprogrammer** både tværfagligt og i de enkelte sektorer.

Kommissionen vil gerne understrege, at det er i de europæiske arbejdsmarkedsparters egen interesse at udnytte de eksisterende instrumenter fuldt ud, når de skal definere deres målsætninger; her tænkes navnlig på Det Europæiske Observationsorgan for Forbindelserne på Arbejdsmarkedet og det observationsorgan for forandringer (EMCC), der for nylig er oprettet under Dublin-instituttet.

2.3.2. *Den sociale dialog i de enkelte sektorer*

Efter at det i maj 1998 blev besluttet at etablere sektorudvalg for den sociale dialog, er der nu nedsat 27 sådanne udvalg efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter i de pågældende sektorer (se bilag 2). Det er en stor succes, som illustrerer det betydelige udviklingspotentiale i den europæiske sociale dialog på sektorplan. Kommissionen vil gerne fortsat støtte denne udvikling og arbejde for nedsættelsen af nye udvalg, så alle de store erhvervssektorer er dækket. Det er et relevant forhandlingsniveau for en lang række spørgsmål i tilknytning til bl.a. beskæftigelsen, arbejdsvilkår, erhvervsuddannelse, omstillinger i industrien, viden-samfundet, befolkningsudviklingen, udvidelsen og globaliseringen.

Kommissionen vil

- fortsat arbejde på at få nedsat nye udvalg, når de nødvendige forudsætninger er opfyldt: der skal være tale om strukturerede aktører, som er repræsentative på europæisk plan, og som har den fornødne kapacitet til at forhandle aftaler og vilje til at indgå i en struktureret social dialog. Desuden bør de berørte sektorer have en tilstrækkelig størrelse
- tilskynde til de nødvendige sammenlægninger og relevante samarbejdstiltag mellem sektorer
- tilstræbe, at disse sektorudvalg udelukkende beskæftiger sig med aspekter vedrørende selve dialogen og relevante forhandlinger og lader alle spørgsmål om information og høring ligge, fordi de kan behandles i mere generelle fora, med undtagelse af specifikke sektorhøringer
- primært støtte de udvalg, hvis drøftelser munder ud i konkrete resultater, som kan bidrage til gennemførelsen af Lissabon-strategien og sikre dens opfølgning

- styrke kontaktforummets rolle som den foretrukne generelle informations- og høringsinstans for samtlige arbejdsmarkedets parter – både tværfagligt og for de enkelte sektorer.

2.3.3. *Den tværfaglige sociale dialog*

Den tværfaglige dialog mellem arbejdsgivere og arbejdstagere – den såkaldte "Val Duchesse-dialog" – har siden 1985 haft en banebrydende funktion på europæisk plan. Det er på dette niveau, de to parter som de første besluttede at etablere en dialog, der kunne munde ud i egentlige overenskomster. Det var UNICE, CEEP og EFS, der i 1985 traf denne beslutning og dermed banede vejen for, at arbejdsmarkedets parter rolle blev formelt nedfældet i traktaten. Det gav disse organisationer mulighed for i fællesskab at udforske og drøfte centrale emner i forbindelse med opbygningen af EU: indførelse af en samarbejdsstrategi i forbindelse med den økonomiske politik, gennemførelsen af det indre marked, iværksættelse af chartret om arbejdstagernes grundlæggende sociale og arbejdsmarkedsmæssige rettigheder og forberedelsen af Den Økonomiske og Monetære Union.

Med den sociale protokols ikrafttræden i 1993 gik den tværfaglige sociale dialog ind i en ny æra. Arbejdsmarkedets parter ret til at blive hørt om forslag på arbejdsmarkedsområdet og deres mulighed for at kræve et spørgsmål behandlet som et overenskomstanliggende frem for et lovgivningsanliggende giver dem en central placering i det europæiske arbejdsmarkeds-system. I denne sammenhæng er Udvalget for Den Sociale Dialog, som blev nedsat i 1992 som et stående organ for den sociale dialog, nu nødsaget til at forny sig.

Kommissionen, der tillægger sin i traktaten fastsatte forpligtelse til at fremme den sociale dialog den største betydning, vil fortsætte en aktiv dialog med de tværfaglige arbejdsmarkedsparter om institutionaliseringen af den sociale dialog og især om, hvordan man bedst kan forberede deres forhandlinger og følge iværksættelsen af aftalerne.

Arbejdsmarkedets parter opfordres til at iværksætte deres Laeken-erklæring ved at etablere **en instans på politisk niveau**, der hvert år kan fastlægge nogle retningslinjer og opstille nogle mål for drøftelserne i Udvalget for Den Sociale Dialog.

Kommissionen vil støtte sådanne tiltag fra de årlige **topmøder** om den sociale dialog.

2.4. **Bedre opfølgning og iværksættelse af forhandlingsresultaterne**

Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan har ved mange lejligheder vedtaget fælles udtalelser, erklæringer og henstillinger. Der findes over 230 sådanne fælles tekster på sektorplan og ca. 40 tværfaglige. Arbejdsmarkedets parter har ad denne vej kunnet påvirke debatterne – i nogle tilfælde endog foregribe dem – selv i Det Europæiske Råd og pege på områder, hvor parterne var generelt enige i relation til den økonomiske politik, beskæftigelsen, strukturpolitikkerne, erhvervsuddannelse og modernisering af den måde, arbejdsmarkedet fungerer på. Men kun i de færreste tilfælde indeholdt disse tekster bestemmelser, der sikrede deres gennemførelse og opfølgning i praksis, fordi de kun vedrørte kortsigtede problemstillinger og overvejelser. De er stadigvæk forholdsvis ukendte på nationalt plan og er kun blevet cirkuleret inden for en snæver kreds. Det er derfor i mange tilfælde tvivlsomt, om de overhovedet er effektive.

Arbejdsmarkedets parter har dog i de senere år i stigende omfang drøftet og vedtaget såkaldte "andengenerationstekster" (charter, kodekser, aftaler), som indeholder mere langsigtede

gennemførelsesforpligtelser⁹. Desuden har parterne i flere sektorer udarbejdet konkrete efteruddannelsesforanstaltninger eller støtteforanstaltninger, som primært vedrører arbejdsmiljø og offentlige aftaler (sukkerindustrien og private vagtselskaber).

Arbejdsmarkedets parter bør sørge for at få **afklaret** betegnelserne for deres bidrag og forbeholde ordet "**aftale**" til tekster, der iværksættes efter procedurerne i traktatens artikel 139, stk. 2.

2.4.1. Retningslinjer eller aktionsrammer

Spørgsmålet om vilkårene for iværksættelsen af de tekster, arbejdsmarkedets parter vedtager på europæisk plan, kræver ganske særlig opmærksomhed. På grundlag af henstillingerne fra den gruppe på højt plan, der beskæftiger sig med arbejdsmarkedsrelationerne i forbindelse med omstillingsprocessen, er brugen af **mekanismer, der bygger på den åbne koordineringsmetode**, en særdeles lovende mulighed.

Arbejdsmarkedets parter vil på den måde kunne iværksætte nogle af deres aftaler – som ikke er egentlige retsakter – ved at opstille målsætninger eller fastlægge retningslinjer på europæisk plan, basere sig på de nationale periodiske rapporter om gennemførelsen og foretage en regelmæssig og systematisk evaluering af de opnåede fremskridt.

Den "*aktionsramme for udviklingen af kompetencer og kvalifikationer hele livet*", som de tværfaglige arbejdsmarkedsparter vedtog i forbindelse med det sociale topmøde i Barcelona, bygger på denne fremgangsmåde:

Arbejdsmarkedets parter opfordres til:

- at tilpasse den åbne koordineringsmetode til deres forhandlingssystemer på alle relevante områder
- at udarbejde **tilsynsrapporter** om iværksættelsen af disse aktionsrammer på nationalt plan
- at iværksætte "peer review"-mekanismer, som er tilpasset den sociale dialog.

2.4.2. Aftaler i henhold til artikel 139

Med hensyn til **iværksættelsen og opfølgningen** af de aftaler, arbejdsmarkedets parter har forhandlet, er der to muligheder:

- **Kommissionen fremsætter et forslag til Rådets afgørelse**, når det gælder spørgsmål, der er omfattet af artikel 137. Det sker efter fælles anmodning fra de i aftalen deltagende parter, og efter at Kommissionen har undersøgt følgende spørgsmål: om de kontraherende parter er tilstrækkeligt repræsentative, om de enkelte bestemmelser i aftalen er lovlige i henhold til EU-retten, og om de gældende regler til fordel for små og mellemstore virksomheder er overholdt. Derefter forelægges arbejdsmarkedets parters aftale for Europa-Parlamentet til udtalelse og fremsendes til Rådet til endelig vedtagelse.

I dette tilfælde, som svarer til den procedure, der anvendes, når aftaler, som er forhandlet og indgået af arbejdsmarkedets parter, skal forlænges, skal Rådet træffe afgørelse om arbejdsmarkedets parters tekst uden at kunne ændre i indholdet.

⁹ Udvidelsen af adfærdskodeksen om børnearbejde til at omfatte samtlige grundlæggende rettigheder i skotøjssektoren (november 2000), kodeksen om grundlæggende arbejdsrettigheder og -principper på butiksområdet (august 1999), aftalen om arbejdstid inden for landbruget (juli 1997), aftalerne om distancearbejde i telekommunikationssektoren (februar 2001), på butiksområdet (april 2001) og på tværfagligt plan (maj 2002).

Kontrollen med iværksættelsen af Rådets afgørelse afhænger af det anvendte retsinstruments karakter (direktiv, forordning eller afgørelse). Kommissionen mener dog, at arbejdsmarkedets parter i deres egenskab af initiativtagere til lovtæksten har et særligt ansvar for dens gennemførelse.

Medlemsstaterne bør inddrage arbejdsmarkedets parter i **gennemførelsen** på nationalt plan af den EU-retsakt, som er resultatet af en forhandlet aftale.

Kommissionen vil i forbindelse med udarbejdelsen af rapporterne om retsakernes gennemførelse systematisk høre de arbejdsmarkedsparter, som har undertegnet aftalen; det har også været tilfældet med aftalerne om forældreorlov og deltidsarbejde.

- **Den europæiske aftale gennemføres via arbejdsmarkedets og medlemsstaternes egne procedurer og praksis.** Denne mulighed valgte f.eks. forhandlerne af aftalen om forbedring af lønnet beskæftigelse i landbruget og den tværfaglige aftale om distancearbejde.

I dette tilfælde opfordrer Kommissionen **arbejdsmarkedets parter til at skærpe de nuværende tilsynsprocedurer ganske betydeligt og udarbejde periodiske rapporter om iværksættelsen af de undertegnede aftaler.** I disse rapporter skal der redegøres for, hvor langt man er nået med aftalernes gennemførelse, og hvilke områder de dækker. Sådanne strukturerede rapporter er især nødvendige, når den aftale, som arbejdsmarkedets parter har forhandlet, er kommet i stand, efter at Kommissionen har iværksat en høring på grundlag af traktatens artikel 138.

Kommissionen kan sammen med arbejdsmarkedets parter undersøge, hvilke **tekniske og logistiske hjælpemidler der er behov for til denne kontrol**, enten ved at gøre brug af de eksisterende budgetinstrumenter eller ved at indføre nye mekanismer. **Dublin-instituttet** vil kunne bidrage til denne indsats gennem øget udnyttelse af observationsorganet for forbindelserne på arbejdsmarkedet (EIRO).

Herudover kan det som følge af videreudviklingen af den sociale dialog på europæisk plan muligvis være relevant på lidt længere sigt at operere med **europæiske kollektive overenskomster** som retskilder. Dette aspekt bør tages med i drøftelserne om den kommende reform af traktaten.

3. DEN SOCIALE DIALOG OG UDVIDELSEN – EN AFGØRENDE UDFORDRING FOR EU

De fleste af kandidatlandene har i løbet af det seneste tiår foretaget gennemgribende ændringer i deres økonomiske og sociale strukturer, som også har påvirket forbindelserne på arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedets parter. Dialogen mellem arbejdsgivere og arbejdstagere er i de fleste kandidatlande fortsat kun i sin vorden, og den eksisterer stort set ikke på sektorplan. Ikke desto mindre udgør den sociale dialog en integrerende del af den gældende EU-ret, eftersom den er omhandlet i traktaten.

3.1. Styrkelse af den sociale dialog og dens deltagere

Effektiv deltagelse i de forskellige mekanismer i den sociale dialog på europæisk plan kan kun lade sig gøre med strukturerede aktører og en solidt etableret national praksis, hvilket

forudsætter en styrkelse af arbejdsmarkedsparternes strukturer i kandidatlandene med henblik på tiltrædelsen. Kun med tilstrækkeligt stærke nationale strukturer er det muligt at deltage effektivt i forhandlingerne og de øvrige aspekter af den sociale dialog på europæisk plan og at iværksætte aftalerne på nationalt plan.

Arbejdsmarkedets parter i EU begyndte allerede for flere år siden at knytte forbindelser til de relevante organisationer i kandidatlandene via individuelle og fælles tiltag både på tværfagligt plan og sektorplan. Der var primært tale om initiativer vedrørende information, praktisk uddannelse og udvekslinger. Ved hjælp af disse initiativer kunne man identificere de repræsentative arbejdsmarkedsparter i kandidatlandene og få et bedre overblik over de problemer, der vil opstå i et udvidet EU (fælles konferencer i Warszawa og Bratislava, rundbordskonferencer for arbejdsgiverne, CEEP-seminarer, EFS's integrationsdelegationer, seminarer og rundbordskonferencer i de enkelte sektorer, UEAPME's Business Support Programme). EU har medvirket til at styrke arbejdsmarkedets parter i kandidatlandene og udvikle den sociale dialog ved at yde teknisk bistand i forbindelse med partnerskaber o.lign. (programmerne PHARE, Consensus og Twinning).

Arbejdsmarkedets parter gjorde i deres fælles erklæring i Laeken opmærksom på, at der er behov for øget støtte på dette område, og påpegede, at den sociale dialog i kandidatlandene er meget uudviklet.

Kommissionen

- vil fortsætte sin støtte til initiativer fra arbejdsmarkedets parter
- vil udnytte de disponible finansielle instrumenter i fuldt omfang til at styrke kapaciteten hos arbejdsmarkedets parter i kandidatlandene, så de kan spille den rolle, der rettelig tilkommer dem.

3.2. Styrkelse af den sociale dialogs rolle i førtiltrædelsesstrategien

Arbejdsmarkedets parter i kandidatlandene skal udfylde en meget vigtig funktion i forbindelse med førtiltrædelsesstrategien, navnlig i PHARE-programmerne, men også i forbindelse med udarbejdelsen af de såkaldte "Joint Assessment Papers of Employment Policies Priorities" som led i beskæftigelsesstrategien og i forbindelse med forberedelsen af kandidatlandenes deltagelse i den integrationsproces, som er baseret på de vedtagne "Joint Inclusion Memoranda". Endelig er det vigtigt, at de også inddrages i forberedelsen af de nationale udviklingsplaner, som navnlig skal fastlægge de fremtidige hovedlinjer for strukturfondenes interventioner og altså også støtten fra Den Europæiske Socialfond (ESF).

Arbejdsmarkedets parter opfordres til at:

- inddrage deres medlemmer i kandidatlandene i analysen af fremskridtene med hensyn til gennemførelsen af Lissabon-strategien
- komme med et bidrag til den næste sammenfattende rapport i foråret 2003, som også skal omfatte udviklingen i kandidatlandene.

3.3. Tilpasning af de forskellige instanser

Kommissionen vil efterkomme en anmodning om at afholde et **nyt møde i Udvalget for den Sociale Dialog** på tværfagligt plan med deltagelse af repræsentanter fra kandidatlandene. Arbejdsmarkedets parter fra de enkelte sektorer opfordres på deres side til at fortsætte deres kontakter med arbejdsmarkedsparterne i kandidatlandene og således bidrage til en bedre

udveksling af erfaringer. Mere generelt bør arbejdsmarkedets parter intensivere deres samarbejdsbestræbelser og gennemføre aktiviteter, som tager direkte sigte på deres kollegaer i kandidatlandene (udveksling af god praksis, styrkelse af den organisatoriske kapacitet osv.).

Udvidelsen vil indebære en vis tilpasning af **sammensætningen af udvalgene** for den sociale dialog. På nuværende tidspunkt er arbejdsmarkedets parters deltagelse baseret på princippet om delegationer, der koordineres af de europæiske organisationer. Med en forøgelse af delegationernes størrelse vil arbejdsmarkedsparterne fra de nye medlemsstater kunne deltage, uden at det får negativ indvirkning på den sociale dialogs operationelle kapacitet.

4. DEN SOCIALE DIALOGS INTERNATIONALE DIMENSION

Den europæiske udviklingsmodel forener gode økonomiske resultater og sociale fremskridt. Samråd og partnerskab indtager en central plads i denne integrerede løsningsmodel. Det er en dimension, der skal udnyttes i kontakterne mellem EU og tredjelande. De seneste år er der gjort væsentlige fremskridt. På de forskellige berørte områder vil Kommissionen, med støtte fra medlemsstaterne, fortsætte med aktivt at inddrage de europæiske arbejdsmarkedsparter i sine internationale forbindelser og støtte udviklingen af arbejdsmarkedets parter i tredjelande, navnlig i udviklingslandene, i tråd med meddelelsen om fremme af grundlæggende arbejdstagerrettigheder og forbedring af de sociale styringssystemer i en globaliseret økonomi. (KOM(2001) 416)

4.1. De bilaterale og regionale forbindelser

- *Euro-Middelhavspartnerskabet*: Arbejdsmarkedets parter kan på baggrund af deres specifikke kompetence og erfaring bidrage effektivt til oprettelsen af en frihandelszone inden 2010. Det er derfor vigtigt at **støtte de konkrete samarbejdsinitiativer**, der inddrager arbejdsmarkedets parter på europæisk plan og deres medlemsorganisationer og de tilsvarende organisationer fra de øvrige Middelhavslande inden for rammerne af den handlingsplan, der blev vedtaget i Valencia i april 2002.
- *Partnerskabet med Latinamerika*: Kommissionen har iværksat flere programmer med det formål at styrke samarbejdet mellem aktørerne på det økonomiske område og arbejdsmarkedsområdet i Latinamerika og i EU. Navnlig URBS-AL-programmet åbner opmuntrende perspektiver for de europæiske arbejdsmarkedsparters deltagelse i samarbejds- og udvekslingsprojekter.
- *Forbindelser med USA*: Efter den transatlantiske erklæring i 1990, som blev yderligere udbygget med en "New Transatlantic Agenda" i 1995 og en efterfølgende handlingsplan, har der været ført regelmæssige drøftelser mellem USA og EU. Disse drøftelser **bør forlænges, udvides og intensiveres** mellem arbejdsmarkedetsorganisationerne i EU og USA.
- *Forbindelser med Japan*: En handlingsplan, der blev vedtaget i 2001, understreger den merværdi, der har ligget i drøftelserne med Japan de seneste ti år, hvor også arbejdsmarkedets parter har deltaget. Med denne plan er der inddraget flere områder, hvor der udveksles erfaringer, herunder bl.a. om spørgsmålet om den stigende gennemsnitsalder i arbejdsstyrken, beskæftigelsen og lige muligheder.
- *Forbindelser med landene i Afrika, Vestindien og Stillehavet*: I Cotonou-aftalen er medindflydelse på alle niveauer en lovfæstet forpligtelse, der skal tilskynde til dialog mellem regeringsparterne og de ikke-statslige aktører (den private sektor, økonomiske

aktører og arbejdsmarkedets parter, herunder fagbevægelse og repræsentanter for civilsamfundet). De sidstnævnte informeres og konsulteres om samarbejdsstrategierne, inddrages i gennemførelsen af samarbejdsprojekter og programmer og modtager finansiel og teknisk bistand til at styrke deres kapacitet og aktionsevne.

4.2. Multilaterale forbindelser

- *De multilaterale forhandlinger:* I Verdenshandelsorganisationen (WTO) indgår forbindelserne med arbejdsmarkedets parter som en integrerende del af organisationens generelle forbindelser med civilsamfundet. Marrakech-aftalen om oprettelse af WTO indeholder særlige bestemmelser om høring af og samarbejde med civilsamfundet. Disse forbindelser har primært drejet sig om deltagelse i ministerkonferencer eller specifikke symposier. På europæisk plan er arbejdsmarkedets parter inddraget i processen, og i dialogen mellem Kommissionen og civilsamfundet om de handelsmæssige aspekter. Arbejdsmarkedets parter har spillet en aktiv rolle ved at deltage som eksperter i WTO's ministerkonferencer. Det er vigtigt, at inddragelsen af arbejdsmarkedets parter styrkes, og spørgsmålet skal behandles i forbindelse med bestræbelserne på at skabe større åbenhed udadtil i WTO.
- *Forbindelserne med ILO:* Brevvekslingen mellem Kommissionen og ILO af 14. maj 2001 er udtryk for en fornyelse og ajourføring af samarbejdsemnerne på baggrund af de to institutioners aktuelle udvikling og respektive prioritering, navnlig den sociale dimension af globaliseringen og fremme af de grundlæggende sociale og arbejdsmarkedsmæssige rettigheder, fremme af beskæftigelsen, den sociale dialog, udvidelsen, social beskyttelse og udviklingssamarbejde.

Konklusioner

Den sociale dialog er gået ind i en ny fase, efter at de instrumenter – høring om EU-initiativer, mulighed for at forhandle selvstændige aftaler – som er fastsat i traktaten, nu er på plads. Vedtagelsen af den økonomiske og sociale moderniseringsstrategi på Det Europæiske Råd i Lissabon i marts 2000 og de nye udfordringer, der er opstået i tilknytning til ændringerne i samfundet, beskæftigelsen og arbejdsverdenen, gør det nødvendigt at styrke både samrådet om den økonomiske politik og social- og arbejdsmarkedspolitikken og den selvstændige sociale dialog. Også udvidelsen understreger betydningen af stærke strukturer for den sociale dialog som en fuldgyldig del af den gældende EU-ret.

Som et konkret bidrag til opfyldelsen af disse målsætninger fremsætter Kommissionen et forslag til Rådets afgørelse om et socialt trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse, som kan sikre, at arbejdsmarkedets parter inddrages i fuldt omfang i opfølgningen af Lissabonstrategien.

BILAG

- *Liste over de arbejdsmarkedsorganisationer, der høres i henhold til traktatens artikel 138*
- *Liste over sektorudvalgene for den sociale dialog*
- *Høringer af arbejdsmarkedets parter i henhold til traktatens artikel 138*
- *Eksempler på opfordringer og appeller til arbejdsmarkedets parter.*

**Liste over de arbejdsmarkedsorganisationer, der høres i henhold til
traktatens artikel 138**

1. Tværfaglige organisationer af generel karakter:
 - Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (UNICE)
 - De Offentlige Arbejdsgiveres Europæiske Organisation (CEEP)
 - Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS)
2. Tværfaglige organisationer, der repræsenterer bestemte kategorier af arbejdstagere eller virksomheder:
 - Den Europæiske Organisation for Håndværk og Små og Mellemstore Virksomheder (UEAPME)
 - Det europæiske funktionærforbund (CEC)
 - Eurocadres (Council for European Professional and Managerial Staff)
3. Særorganisationer:
 - EUROCHAMBRES (Association of European Chambers of Commerce and Industry)
4. Brancheorganisationer, der repræsenterer arbejdsgiverne
 - Airports Council International - Europe (ACI-Europe)
 - Sammenslutningen af europæiske kooperative og gensidige forsikringsselskaber (ACME)
 - Association of European Telecommunications Networks Operators (ETNO)
 - Sammenslutningen af europæiske postvæsener (POSTEUROP)
 - Sammenslutningen af Nationale Fiskeriorganisationer (EUROPECHE)
 - European Association of Potash Producers (EAPP)
 - European Shippers' Organization (ESO)
 - Sammenslutningen af Europæiske Luftfartsselskaber (AEA)
 - Det Internationale Forsikrings- og Genforsikringskontor (BIPAR)
 - Den Europæiske Forsikringskomité (CEA)
 - Den europæiske komité for fast brændsel (CECSO)
 - Det Europæiske Udvalg for Sukkerfabrikanter (CEFS)
 - Sammenslutningen af Landbrugsandelsorganisationer i EU (COGECA)
 - Community of European Railways (CER)
 - Sammenslutningen af Nationale Organisationer inden for Garveribranchen i Den Europæiske Union (COTANCE)
 - Gruppen af Landbrugets Arbejdsgivere i Den Europæiske Union (COPA)
 - Den Europæiske Sammenslutning af Skotøjsproducenter (CEC)
 - Den Europæiske Sammenslutning af Træindustrier (CEI-Bois)
 - Den Internationale Frisørmesterorganisation (CIC-Europe)
 - Den Europæiske Sammenslutning af Vagtselskaber (CoESS)
 - Den Internationale Sammenslutning af Vikarbureauer (Euro-CIETT)
 - Det Europæiske Skibsejerfællesskab (ECSA)
 - Den Europæiske Organisation for Regionale Luftfartsselskaber (ERA)
 - European Banking Federation (EBF)
 - Den Europæiske Sammenslutning af Arbejdsgivere i Byggesektoren (FIEC)
 - Den Europæiske Sammenslutning for Industriel Rengøring (FENI)
 - Arbejdsgivergruppen i Udvalget af Landbrugsfagorganisationer (GEOPA)
 - Den europæiske sammenslutning af andelsbanker (GEBEC)
 - European Savings Bank Group (CECE)
 - Den Europæiske Sammenslutning af Nationale Fagforeninger i Hotel- og Restaurationsbranchen (HOTREC)

- Sammenslutningen af Uafhængige Luftfartsselskaber i EU (IACA)
- Performing Arts Employers' Association League Europe (PEARLE) (Europæisk sammenslutning af arbejdsgiverorganisationer inden for sektoren levende underholdning)
- Den Europæiske Tekstil- og Beklædningsorganisation (EURATEX)
- Den europæiske organisation for detail- og engroshandel og international handel (EuroCommerce)
- European Furniture Federation (EFF)
- Den Internationale Flodskibsfartsunion (UINF)
- European Grouping of the Electricity Supply Industry (EURELECTRIC)

5. Europæiske faglige organisationer:

- European Entertainment Alliance (EEA)
- Den Europæiske Cockpit-Forening (ECA)
- Den europæiske fagforenings-sammenslutning inden for minedrift, kemisk industri og energi (EMCEF)
- Den Europæiske Fagforenings-sammenslutning inden for Levnedsmidler, Landbrug og Turisme (EFFAT)
- Sammenslutningen af Transportarbejderforbund i Den Europæiske Union (ETF)
- Den Europæiske Sammenslutning af Bygnings- og Træarbejdere (FETBB)
- Den Europæiske Sammenslutning af Fagforeninger i Den Offentlige Sektor (EPSU)
- Sammenslutningen af Europæiske Fagforbund inden for områderne Tekstil, Beklædning og Læder (FSE:THC)
- Union Network International – (UNI-Europa)
- Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation for Undervisning (EFSU)^(*)
- Det Internationale Journalistforbund (IFJ)^(*)
- Den Europæiske Metalarbejdersammenslutning (EMF)^(*)

Listen ajourføres i takt med nedsættelsen af nye sektorudvalg for den sociale dialog og/eller efter vurderingen af organisationernes repræsentativitet.

^(*) *Forbund, der er affilieret EFS og orienteres med kopi*

Liste over sektorudvalgene for den sociale dialog

Sektor	Arbejdstagere	Arbejdsgivere
Landbrug	EFFAT	GEOPA-COPA
Møbler	FETBB	EFF
Forsikring	UNI-Europa	ACME, BIPAR, CEA
Civil luftfart	ECA, ETF	ACI-Europe, AEA, ERAA, IACA
Banker	UNI-Europa	EBF, GEBC, ESG
Træ	FETBB	CEI-Bois
Skotøj	FSE:THC	CEC
Jernbaner	ETF	CER
Handel	UNI-Europa	EuroCommerce
Bygge- og anlæg	FETBB	FIEC
Kultur	EEA	PEARLE
Elektricitet	EMCEF, EPSU	EURELECTRIC
Hotel & restauration, turisme	EFFAT	HOTREC
Vikararbejde	UNI-Europa	CIETT Europe
Miner	EMCEF	EAPP, CECISO
Flodtransport	ETF	ESO, UINF
Industriel rengøring	UNI-Europa	FENI
Havfiskeri	ETF	EUROPECHE/COGECA
Post	UNI-Europa	POSTEUROP
Private vagtselskaber	UNI-Europa	CoESS
Personlige tjenesteydelser	UNI-Europa	CIC Europe
Sukker	EFFAT	CEFS
Garverier	FSE:THC	COTANCE
Telekommunikation	UNI-Europa	ETNO
Tekstil/beklædning	FSE:THC	EURATEX
Søtransport	ETF	ECSA
Vejtransport	ETF	IRU

Høringer af arbejdsmarkedets parter i henhold til traktatens artikel 138

År	Emnet for høringen	Arbejdsmarkedets parters bidrag
1993	Europæiske samarbejdsudvalg	Udtalelse efter forhandlingsforsøg
1995	Forening af arbejds- og familieliv	Aftale om forældreorlov (14.12.1995)
1995	Ændret bevisbyrde i sager om forskelsbehandling på grundlag af køn	Særskilte udtalelser
1995	Fleksibilitet med hensyn til arbejdstid og sikkerhed i ansættelsen	Aftale om deltidsarbejde (6.6.1997) Aftale om tidsbegrænset ansættelse (18.3.1999) Resultatløse forhandlinger om vikararbejde (maj 2001)
1996	Bekæmpelse af seksuel chikane på arbejdspladsen	Særskilte udtalelser
1997	Informering og høring af arbejdstagerne	Særskilte udtalelser
2000	Beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens	Særskilte udtalelser
2000	Modernisering og forbedring af arbejdsrelationerne	Aftale om distancearbejde (maj 2002)
2000	Beskyttelse af arbejdstagerne mod risiciene i forbindelse med udsættelse for asbest under arbejdet	Særskilte udtalelser
2000	Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen for selvstændige	Særskilte udtalelser
2001	Beskyttelse af persondata om lønmodtagerne	Forhandlinger i gang
2002	Foregribelse og styring af omstillingsprocessen. En dynamisk strategi over for de sociale aspekter af virksomhedsomstruktureringer	Forhandlinger i gang

Eksempler på opfordringer og appeller til arbejdsmarkedets parter

Beskæftigelsen	<p>Arbejdsmarkedets parter opfordres til på alle relevante niveauer at forhandle og gennemføre aftaler til modernisering af arbejdets tilrettelæggelse, herunder også muligheden for fleksible arbejdsordninger (...). Arbejdsmarkedets parter opfordres til, når det anses for hensigtsmæssigt, at indgå aftaler på alle relevante niveauer om livslang uddannelse for at forbedre tilpasningsevnen og lette innovationen. <i>(Retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik for 2002)</i></p> <p>I den forbindelse opfordres arbejdsmarkedets parter til at spille en mere fremtrædende rolle ved fastlæggelsen, gennemførelsen og evalueringen af de retningslinjer for beskæftigelsen, som afhænger af dem, idet de navnlig fokuserer på at modernisere arbejdets tilrettelæggelse, livslang uddannelse og en høj beskæftigelsesfrekvens, især for kvinder. <i>(Det Europæiske Råd i Feira)</i></p>
Uddannelse	<p>Arbejdsmarkedets parter opfordres til at indgå aftaler om at fremme adgangen til læringsmuligheder, især for arbejdstagere med begrænsede færdigheder og ældre arbejdstagere (...). <i>(Kommissionens meddelelse - Realiseringen af et europæisk område for livslang læring)</i></p> <p>Højere prioritering af livslang uddannelse som en grundlæggende komponent i den europæiske sociale model, blandt andet ved at fremme aftaler mellem arbejdsmarkedets parter om innovation og livslang uddannelse. <i>(Det Europæiske Råd i Lissabon)</i></p>
Mobilitet	<p>Arbejdsmarkedets parter, medlemsstaterne og fællesskabsinstitutionerne bør intensivere indsatsen for at sikre, at muligheden for overførsel forbedres. Kommissionen hører arbejdsmarkedets parter (...) med henblik på yderligere lovgivningsmæssige eller tilsvarende tiltag. (...) Medlemsstaterne bør i samarbejde med Kommissionen og arbejdsmarkedets parter (...) påtage sig en fælles forpligtelse til at indføre og videreudvikle instrumenter som f.eks. det europæiske meritoverførselssystem, tillæg til eksamensbeviser og certifikater, EuroPass, det europæiske "porteføljesystem" og CV inden udgangen af 2003. <i>(Kommissionens aktionsplan vedrørende kvalifikationer og mobilitet)</i></p>
Ældres erhvervsaktivitet	<p>Arbejdsmarkedets parters aktive engagement er en afgørende faktor for, at den foreslåede overordnede politiske tilgang kan blive vellykket. Det er en af deres opgaver - med fuld respekt for deres autonomi - at gennemføre forhandlinger vedrørende arbejdsforhold (...) for at bevare ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet til fordel for arbejdstagerne og arbejdsgiverne samt økonomien og samfundet som helhed. <i>(Rapport om ældres erhvervsaktivitet)</i></p>
Foregribelse og udnyttelse af forandringerne	<p>Høring af arbejdsmarkedets parter om fastlæggelsen af en fællesskabspraksis for omstruktureringer baseret på en langsigtet vision med det formål at udvikle den menneskelige kapital. <i>(Første fase af høringen af arbejdsmarkedets parter i henhold til traktatens artikel 138, stk. 2).</i></p> <p>Det Europæiske Råd opfordrer arbejdsmarkedets parter til at finde måder til bedre at styre omstruktureringer af virksomheder gennem dialog og forebyggelse. <i>(Det Europæiske Råd i Barcelona)</i></p>

Forslag til
RÅDETS AFGØRELSE

om et socialt trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse

Forslag til

RÅDETS AFGØRELSE

om et socialt trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR –

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 202,
under henvisning til forslag fra Kommissionen ¹,
under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet ², og
ud fra følgende betragtninger:

- (1) Arbejdsmarkedets parter har været knyttet til iværksættelsen af den koordinerede beskæftigelsesstrategi, der blev fastlagt af Det Europæiske Råd i Luxembourg den 20. og 21. november 1997, inden for Det Stående Udvalg for Beskæftigelse, som blev nedsat ved Rådets afgørelse 70/532/EØF af 14. december 1970 om nedsættelse af et stående udvalg for beskæftigelse inden for De Europæiske Fællesskaber³, ændret ved afgørelse 1999/207/EF af 9. marts 1999⁴;
- (2) Det Europæiske Råd i Köln den 3. og 4. juni 1999 fastlagde en makroøkonomisk dialog mellem repræsentanterne for Rådet, Kommissionen, Den Europæiske Centralbank og arbejdsmarkedets parter;
- (3) Det Europæiske Råd i Lissabon den 23. og 24. marts 2000 opstillede en ny strategisk målsætning for det kommende tiår og vedtog at opfyldelsen af denne målsætning kræver en overordnet strategi, der integrerer strukturreformer, den koordinerede europæiske beskæftigelsesstrategi, den sociale beskyttelse og de makroøkonomiske politikker. I sin meddelelse om den sociale dialog understreger Kommissionen, at det sociale trepartstopmøde skal bidrage til drøftelsen af disse temaer;
- (4) arbejdsmarkedets parter anførte i deres fælles bidrag til Det Europæiske Råd i Laeken, at reformen af Det Stående Udvalg for Beskæftigelse ikke havde ført til en tilsvarende integration af samrådsmekanismen, og at udvalget ikke opfyldte behovet for sammenhæng og synergi mellem de forskellige processer, som arbejdsmarkedets parter er tilknyttet;

i samme fælles bidrag foreslog de, at Det Stående Udvalg for Beskæftigelse erstattes af et socialt trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse, som skal være det forum,

¹ EFT

² EFT

³ EFT L 273 af 17.12.1970, s. 25, ændret ved afgørelse 75/62/EØF (EFT L21 af 28.1.1975, s. 17).

⁴ EFT L 72 af 18.3.1999, s. 33.

hvor arbejdsmarkedets parter og de offentlige myndigheder sammen drøfter hele den strategi, der blev fastlagt af Det Europæiske Råd i Lissabon.

- (5) Det Europæiske Råd i Laeken den 14. og 15. december 2001 noterede sig arbejdsmarkedets parters ønske om at udbygge samrådet om de forskellige aspekter af Lissabon-strategien og skabe bedre sammenhæng i denne proces. Det blev bekræftet af Det Europæiske Råd i Barcelona den 15. og 16. marts 2002 –

TRUFFET FØLGENDE AFGØRELSE:

Artikel 1 Etablering

Der indføres et socialt trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse (i det følgende benævnt "topmødet").

Artikel 2 Funktioner

Topmødet skal under overholdelse af traktaten og i fuld overensstemmelse med Det Europæiske Fællesskabs institutioners og organers kompetenceområder varigt sikre samrådet mellem Rådet, Kommissionen og arbejdsmarkedets parter for at give arbejdsmarkedets parter mulighed for gennem deres sociale dialog at bidrage til de forskellige elementer i den integrerede økonomiske og sociale strategi, således som den blev skitseret på Det Europæiske Råd i Lissabon i marts 2000 og suppleret på Det Europæiske Råd i Göteborg i juni 2001. Til dette formål baserer topmødet sig på de forudgående forhandlinger og drøftelser mellem Rådet, Kommissionen og arbejdsmarkedets parter i de forskellige samrådsfora.

Artikel 3 Sammensætning

1. Topmødet består af Rådets siddende formandskab på stats- og regeringschefsniveau og de to følgende formandskaber, Kommissionen og repræsentanter for arbejdsmarkedets parter.
2. Der er højst tyve repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, fordelt på to lige store delegationer med henholdsvis ti repræsentanter for arbejdstagerne og ti repræsentanter for arbejdsgiverne.

Hver delegation består af repræsentanter for de europæiske tværfaglige organisationer af generel karakter og de specielle organisationer på europæisk plan, der repræsenterer funktionærer og små og mellemstore virksomheder.

Den tekniske koordinering varetages for arbejdstagerdelegationens vedkommende af Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS) og for arbejdsgiverdelegationens vedkommende af Sæmmenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (UNICE).

Artikel 4
Forretningsorden

1. Topmødet afholdes mindst en gang om året. Der afholdes et topmøde umiddelbart før Det Europæiske Råd om foråret.
2. Topmødet afholdes under forsæde af den siddende formand for Rådet og Kommissionens formand i fællesskab.
3. Rådets formandskab, Kommissionen og de tværfaglige arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, der deltager i topmødet, fastlægger i fællesskab, hvilke emner der skal drøftes.
4. Topmødets sideordnede formænd aflægger rapport om drøftelserne og resultaterne på mødet i Det Europæiske Råd.
5. De sideordnede formænd indkalder topmødet på eget initiativ.
6. De medlemmer af topmødet, der repræsenterer de i artikel 3, stk. 2, omhandlede arbejdsmarkedsorganisationer, modtager rejse- og opholdsgodtgørelse i overensstemmelse med de af Rådet fastsatte regler herom.
7. Der fastsættes en forretningsorden på initiativ af de sideordnede formænd med reglerne for topmødets forløb.

Artikel 5
Ophævelse

Afgørelse 1999/207/EF ophæves. Ophævelsen har virkning fra datoen for det første topmøde, der afholdes i henhold til denne afgørelse.

Artikel 6
Ikrafttræden

Denne afgørelse træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i De Europæiske Fællesskabers Tidende.

Udfærdiget i Bruxelles, den

På Rådets vegne
Formand