



Europa-
Kommissionen

En ny start for den sociale dialog



Et solidarisk Europa

En ny start for den sociale dialog

Europa-Kommissionen

Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion
Kontor A2

Manuskriptet er færdiggjort i august 2016

Hverken Europa-Kommissionen eller en person, der handler på Kommissionens vegne, kan holdes ansvarlig for eventuel anvendelse af oplysninger i denne publikation.

Links i denne publikation var korrekte på det tidspunkt, hvor manuskriptet blev færdiggjort.

© Omslagsfoto: Den Europæiske Union

Enhver anvendelse eller gengivelse af fotografier, der ikke er omfattet af Den Europæiske Unions ophavsret, kræver ansøgning herom hos ophavsretsindehaveren/-indehaverne.

Europe Direct er en service, der har til formål at hjælpe med at besvare Deres spørgsmål om Den Europæiske Union.

Frikaldsnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(* Oplysningerne er gratis ligesom de fleste opkald (nogle operatører, telefonbokse eller hoteller kan dog kræve penge for opkaldet).

Yderligere oplysninger om EU fås på internet via Europaserveren (<http://europa.eu>)

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2016

ISBN 978-92-79-60874-2 - doi:10.2767/333442 (print)

ISBN 978-92-79-60829-2 - doi:10.2767/727756 (PDF)

© Den Europæiske Union, 2016

Eftertryk tilladt med kildeangivelse.

Printed in Belgium

TRYKT PÅ HVIDT PAPIR BLEGET UDEN BRUG AF FRIT KLOR (ECF)

Hvad er den europæiske sociale dialog?

Social dialog refererer til diskussioner, konsultationer, forhandlinger og fælles tiltag, som foregår regelmæssigt mellem arbejdsmarkedets parter som f.eks. arbejdsgivere og faglige organisationer. Social dialog dækker en bred vifte af sociale og arbejdsrelaterede forhold, og nogle gange involverer den offentlige myndigheder. På EU-plan blev den sociale dialog søsat i 1985 af formanden for Europa-Kommissionen Delors i Val Duchesse.

Udvikling og fremme af den sociale dialog er et grundlæggende element i den europæiske sociale model, da den spiller en væsentlig rolle i at styrke konkurrenceevnen, fremme retfærdighed og øge den økonomiske velstand og sociale trivsel. Den europæiske sociale dialog supplerer den sociale dialog på nationalt plan.

DIALOGPLANER

TVÆRFAGLIG

Den dækker økonomien som en helhed.

SEKTORSPECIFIK

Den dækker arbejdstagere og arbejdsgivere i over 40 specifikke sektorer i økonomien.

DIALOGTYPER

BILATERAL

Dialog mellem europæiske arbejdsgiverorganisationer og arbejdstagerorganisationer.

TRILATERAL

Interaktion mellem arbejdsgiverorganisationer, faglige organisationer og EU-institutioner (Europa-Kommissionen, Det Europæiske Råd, Rådet for Den Europæiske Union).

DRIVKRAFT FOR DIALOG

INDIVIDUEL

Alle typer fælles aktiviteter, som følger arbejdsmarkedets parter arbejdsprogrammer.

TRAKTATBASERET

Høring og mulig forhandling af aftaler på områder inden for social- og arbejdsmarkedspolitik (artikel 153–155 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF)).

Hvem er arbejdsmarkedets parter i EU?

ARBEJDSMARKEDETS PARTER PÅ TVÆRFAGLIGT PLAN

Tværfaglig social dialog involverer de organisationer, der repræsenterer arbejdstagere og arbejdsgivere fra såvel den private som den offentlige sektor, små og mellemstore virksomheder (SMV'er) samt akademikere og ledere.

Generelle tværfaglige organisationer:

- BUSINESSEUROPE
- De Offentlige Arbejdsgiveres Europæiske Organisation (CEEP)
- Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (ETUC)

Tværfaglige organisationer, som repræsenterer bestemte kategorier af arbejdstagere eller virksomheder:

- Den Europæiske Organisation for Håndværk og Små og Mellemstore Virksomheder (UEAPME)
- Eurocadres
- Den europæiske lederorganisation (CEC)

Specifikke organisationer

- Eurochambres

ARBEJDSMARKEDETS PARTER PÅ SEKTORPLAN

Cirka 80 europæiske organisationer fra specifikke økonomiske sektorer deltager i den sociale dialog inden for deres respektive sektorer.

Repræsentativitet

For at blive anerkendt som part i den europæiske sociale dialog skal en organisation være organiseret på EU-plan og være i stand til at tage del i konsultationer og forhandlinger. Organisationerne skal være **repræsentative** for flere EU-lande, og deres nationale medlemmer skal være anerkendt som arbejdsmarkedsparter i deres respektive lande.

Repræsentative interesseorganisationer skal i henhold til artikel 154-155 i TEUF:

- være tværfaglige eller relatere til specifikke sektorer eller kategorier og være organiseret på europæisk plan
- bestå af organisationer, som selv er integrerede og anerkendte dele af strukturen af arbejdsmarkedsparter i EU-landet, have beføjelse til at forhandle aftaler og være repræsentative for flere medlemsstater
- have egnede strukturer til at sikre deres effektive deltagelse i konsultationsprocessen. ⁽¹⁾

Siden 2006 har Eurofound, det EU-agentur, der har ansvaret for forskning i leve- og arbejdsvilkår, foretaget over 40 undersøgelser af repræsentativitet. Eurofound forsyner Kommissionen med den dokumentation, der er nødvendig for at kunne vurdere repræsentativiteten af arbejdsmarkedets parter i Europa.

(1) COM-afgørelse 98/500/EF af 20. maj 1998.

Dialogtyper

Den Europæiske Union støtter social dialog. Når arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer på europæisk plan beslutter at indlede en officiel dialog, leverer Kommissionen rammerne til at gøre det muligt. Disse rammer omfatter det tværfaglige Udvalg for den Sociale Dialog samt 43 sektordialogudvalg for social dialog, som dækker så forskellige økonomiske sektorer som landbrug, bankvæsen, handel, civil luftfart, bygge- og anlægsvirksomhed, kemisk industri, uddannelse, hospitaler og sundhedsvæsen, hoteller og restauranter, transport og mange flere (se side 11 for at få den fulde liste over omfattede sektorer).

Bilateral social dialog på europæisk plan finder sted mellem arbejdsgiverorganisationerne og de faglige organisationer. De spørgsmål, der behandles, kan berøre enten branchen som helhed eller specifikke sektorer i økonomien. Bilateral dialog finder sted i de ovennævnte udvalg, og Europa-Kommissionen har rollen som facilitator og mediator.

I en **trilateral social dialog** mødes repræsentanter for arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, sammen med repræsentanter for EU's institutioner (Europa-Kommissionen, Det Europæiske Råd, Rådet for Den Europæiske Union), på det sociale trepartstopmøde to gange om året om vækst og beskæftigelse. De har også regelmæssige forhandlinger på teknisk og politisk plan om makroøkonomi, beskæftigelse, social sikring samt uddannelse og erhvervsuddannelse.

VIDSTE DU DET?

Den sociale dialog i sektorerne har udviklet sig betydeligt fra blot 19 økonomiske sektorer i 1999 til 43 udvalg i 2016. Den har også resulteret i seks rammeaftaler, som blev gennemført med direktiver (f.eks. om søtransport, jernbaner, civil luftfart, hospitaler og sundhedsvæsen samt indre vandveje). Udvalgenes arbejde fastlægges af arbejdsprogrammer, som aftales mellem arbejdsmarkedets parter.

Fora for den europæiske sociale dialog

- **Det sociale trepartstopmøde (TSS):** I kraft af sin sammensætning af højtstående medlemmer (på formandsplan) og korte afstand til Rådet for Den Europæiske Unions beslutningsproces er TSS det vigtigste forum for høring af arbejdsmarkedets parter. Da TSS finder sted før Rådet for Den Europæiske Unions møder i marts og oktober, er det en vigtig lejlighed til at diskutere økonomiske og sociale politikker, som senere drøftes af stats- og regeringschefer.
- **Makroøkonomisk dialog (MED):** MED er et forum på højt plan (ministerplan), hvor Rådet, Kommissionen, Den Europæiske Centralbank og arbejdsmarkedets parter kan udveksle synspunkter. Det blev stiftet på mødet i Det Europæiske Råd i Köln i juni 1999, og formålet er at bidrage til vækst og stabilitet i EU's makroøkonomiske ramme.
- **Udvalget for den Sociale Dialog (tværfagligt) (SDC):** SDC er det overordnede forum for EU's bilaterale sociale dialog på tværfagligt plan.
- **Dialogudvalg på sektorplan (SSDC):** SSDC'er er fora til drøftelser af og høringer om forslag til social- og arbejdsmarkedspolitik i bestemte sektorer.
- **Kontaktforummet** fremmer informationsudveksling mellem alle arbejdsmarkedets parter i EU og Kommissionen.
- Rådgivende udvalg.
- Seminarer og fælles projekter fra arbejdsmarkedets parter.

VIDSTE DU DET?

I henhold til EU-traktaten har arbejdsmarkedets parter mulighed for direkte at forme arbejdsmarkedsrelationer i hele Europa ved at indgå aftaler på EU-plan.

Hvordan fungerer social dialog?

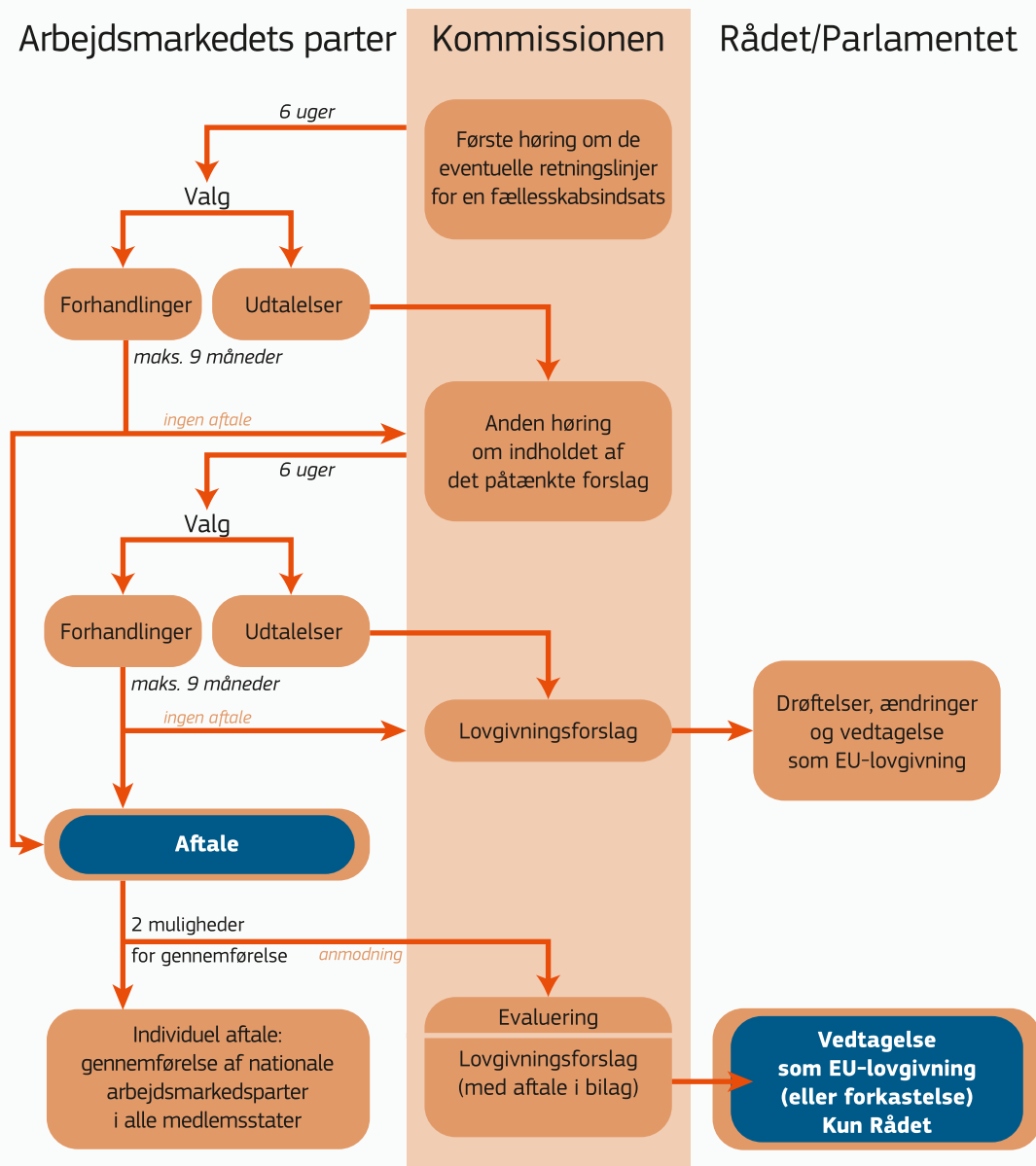
Arbejdsmarkedets parter ved, hvordan virkeligheden ser ud på arbejdspladserne i Europa. De forstår arbejdstagernes og virksomhedernes behov og forsvare deres interesser. At involvere dem på EU-plan er med til at sikre, at initiativer på EU-plan tager højde for deres interesser. Derfor spiller de en central rolle i udviklingen af social- og arbejdsmarkedspolitik i EU og udarbejdelsen af sociale standarder. Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter har ikke alene indflydelse på den måde, som arbejdsmarkedet og arbejdet tilrettelægges på; den er også med til at styrke den økonomiske vækst, skabe job og sikre retfærdighed på arbejdspladserne. Derfor er det Europa-Kommissionens rolle at støtte og fremme social dialog.

Arbejdsmarkedets parters fundamentale rolle i udformning af lovgivning, der vedrører social- og arbejdsmarkedspolitik, er defineret i artikel 152, 154 og 155 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF).

Som vist i grafen nedenfor begynder Kommissionen med at konsultere arbejdsmarkedets parter, før den fremsætter forslag på det social- og arbejdsmarkedspolitiske område — først om eventuelle retningslinjer i form af en EU-indsats, og dernæst, hvis Kommissionen finder en EU-indsats hensigtsmæssig, om indholdet i det påtænkte forslag. Arbejdsmarkedets parter kan nøjes med at afgive en udtalelse eller en henstilling til Kommissionen om det berørte emne, eller også kan de iht. artikel 155 i TEUF selv indlede forhandlinger om emnet.

Artikel 155 giver også arbejdsmarkedets parter ret til at forhandle aftaler på eget initiativ. Disse aftaler kan derefter anvendes i hele EU af arbejdsmarkedets parter eller via EU-lovgivning.

Hørings- og forhandlingsprocedure i henhold til artikel 154 og 155



Frembringelse af resultater

Indtil nu har forhandlingsprocedurerne for den sociale dialog (artikel 154-155 i TEUF) resulteret i fire aftaler på tværfagligt plan, som er blevet gennemført via direktiver:

- Rammesaftalen fra december 1995 om **forældreorlov** giver alle arbejdstagere en individuel ret, der ikke kan overdrages, til mindst tre måneders forældreorlov, indtil barnet når en bestemt alder (der skal defineres på nationalt plan), som højst må være otte år. Aftalen giver også arbejdstagerne ret til arbejdsfrihed i forbindelse med tvingende familiemæssige omstændigheder (direktiv 96/34/EF).
- Arbejdsmarkedets parter **reviderede aftalen om forældreorlov** i juni 2009. Ændringerne omfattede en forøgelse af minimumsperioden for ret til forældreorlov fra tre til fire måneder pr. arbejdstager, hvoraf mindst den ene måned ikke kan overdrages mellem forældrene (direktiv 2010/18/EU).
- Rammesaftalen fra juni 1997 om **deltidsarbejde** fastlagde princippet om, at deltidsansatte ikke må behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid (direktiv 97/81/EF).
- Rammesaftalen fra marts 1999 om **tidsbegrænset ansættelse** fastlagde princippet om, at personer med tidsbegrænset ansættelse ikke må behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed (direktiv 1999/70/EF).

Der er også gennemført et antal **sektoraftaler** via direktiver. Disse omfatter aftaler om fastsættelse af grænser for arbejdstid i forskellige transportsektorer (søfarende, civil luftfart, jernbaner, indre vandveje) for at gennemføre konventionen om søfarendes arbejdsforhold samt om forebyggelse af stikskader i sygehus- og sundhedssektoren.

Den sociale dialog i EU kan også medføre **individuelle aftaler**. I disse tilfælde fastlægger arbejdsmarkedets parter en generel ramme på EU-plan, som forpligter deres affilerede nationale organisationer til at gennemføre aftalen i overensstemmelse med nationale procedurer og praksisser i forbindelse med forvaltning, arbejdskraft og medlemsstaterne. Op til nu er der blevet indgået fire individuelle aftaler på tværfagligt plan:

- **distancearbejde** (2002)
- **stress på arbejdspladsen** (2004)
- **chikane og vold på arbejdspladsen** (2007)
- **rummelige arbejdsmarkeder** (2010).

Rummelige arbejdsmarkeder: I 2010 vedtog arbejdsmarkedets parter på tværfagligt plan i EU en fælles individuel rammeaftale, som beskrev, hvad der kan gøres for at forbedre inklusion på arbejdsmarkedet. Aftalen fremlægger de væsentligste udfordringer og udvikler en række tiltag, som arbejdsmarkedets parter kan udføre for at hjælpe dårligt stillede med at komme ind, forblive og komme videre på arbejdsmarkedet. Den har også til formål at øge opmærksomheden blandt arbejdsgivere og arbejdstagere på fordelene ved rummelige arbejdsmarkeder.

Forebyggelse af vold og chikane på arbejdspladsen: Forskning viser, at én ud af 20 arbejdstagere hvert år udsættes for mobning og/eller chikane. Som følge af disse resultater indgik arbejdsgivere og faglige organisationer i 2007 en aftale om nultolerance over for moralsk og seksuel chikane samt fysisk vold på arbejdspladsen. Aftalen fastlagde procedurer for, hvordan europæiske virksomheder skal handle i mulige sager.

Der er også indgået individuelle aftaler på sektorplan (som f.eks. **aftalen** fra 2004 om en europæisk lokomotivførerlicens for lokomotivførere, der udfører interoperable grænseoverskridende tjenester) og på tværsektorplan (som f.eks. **aftalen** fra 2006 om sundhedsbeskyttelse af medarbejdere gennem god håndtering og brug af krystallinske silikater og produkter, som indeholder det).

Resultaterne af den sociale dialog rækker dog ud over lovgivning og individuelle aftaler. En væsentlig del af arbejdsmarkedets parter arbejde i Europa omfatter at følge udviklingen i relevante EU-politikker og at sikre, at deres fælles stemme høres for så vidt angår de interesser, som de virksomheder og arbejdstagere, de repræsenterer, har. Den europæiske sociale dialog medfører også udgivelse af forskellige fælles indstillinger og værktøjer, som giver politiske retningslinjer og praktiske råd som støtte til medlemmernes aktiviteter.

Ramme for tiltag for ungdomsbeskæftigelse: I juni 2013 underskrev arbejdsmarkedets parter på tværfagligt plan i EU en rammeaftale for tiltag for ungdomsbeskæftigelse. Hermed forpligtede de sig til at fremme løsninger for at reducere ungdomsarbejdsløsheden og opfordrede arbejdsmarkedets parter på nationalt plan, offentlige myndigheder og andre interessegrupper til aktivt at arbejde hen imod dette mål.

En ny start for den sociale dialog

Den sociale dialog i Europa er afgørende for at fremme såvel konkurrenceevnen som retfærdigheden i Europa. Lande med en lang tradition for social dialog har ofte stærkere, mere stabile økonomier, og de har ofte den bedste konkurrenceevne i Europa.

Da vi ved, at den sociale dialog spiller en vigtig rolle og har positive fordele for et lands økonomi, er udfordringen i dag at styrke dens rolle i alle EU-medlemsstater.

Formanden for Europa-Kommissionen Jean-Claude Juncker tog udfordringen op og bekendtgjorde en »ny start for den sociale dialog«. Initiativet blev lanceret på en konference på højt plan i marts 2015, hvor arbejdsmarkedets parter og Kommissionen blev enige om behovet for:

- en tættere involvering af arbejdsmarkedets parter i det europæiske semester
- større vægt på kapacitetsudvikling af arbejdsmarkedets nationale parter
- øget inddragelse af arbejdsmarkedets parter i udarbejdelse af EU-politik og -lovgivning
- en mere tydelig relation mellem arbejdsmarkedets parter aftaler og dagsordenen om bedre regulering.

Der blev indført målrettede trin mod at gennemføre disse områder kort efter konferencen, og yderligere specifikke tiltag blev formaliseret ved en fælles erklæring, som blev underskrevet d. 27. juni 2016 af Europa-Kommissionens næstformand Valdis Dombrovskis, som har ansvar for euroen og den sociale dialog, kommissæren for beskæftigelse, sociale anliggender, kompetencer og arbejdskraftens mobilitet Marianne Thyssen, de tværfaglige arbejdsmarkedsparter i Europa (ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP) samt af det nederlandske formandskab for Rådet for Den Europæiske Union.

Den fælles erklæring understreger den fundamentale rolle, som den sociale dialog i Europa har som en væsentlig bestanddel i formuleringen af EU's beskæftigelses- og socialpolitik. Den identificerer også de tiltag, der skal iværksættes af signatarerne, med det formål yderligere at styrke den sociale dialog på EU-plan og på nationalt plan. Desuden henviser erklæringen til konklusionerne om en »ny start for en stærk social dialog«, som tidligere blev vedtaget af ministrene for beskæftigelse og sociale anliggender i EU i juni 2016.

Arbejdsmarkedets parter i den tværfaglige sociale dialog

Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (ETUC)	http://www.etuc.org
Den Europæiske Arbejdsgiverorganisation (BUSINESSEUROPE)	http://www.businessseurope.eu
De Offentlige Arbejdsgiveres Europæiske Organisation (CEEP)	http://www.ceep.eu
Den Europæiske Organisation for Håndværk og Små og Mellemstore virksomheder (UEAPME)	http://www.ueapme.com
Eurocadres (Rådet for europæiske akademikere og ledere) — som en del af EFS-delegationen	http://www.eurocadres.org
Den europæiske lederorganisation (CEC) — som en del af EFS-delegationen	http://www.cec-managers.org

Sektordialogudvalg

Sektorer for naturressourcer	Landbrug	Udvindingsindustri	Havfiskeri
Fremstillingssektorer	Kemisk industri	Bygge- og anlægsvirksomhed	Elektricitet
	Føde- og drikkevareindustri	Fodtøj	Møbler
	Gas	Metalindustri	Papirindustri
	Skibsbygning	Stål	Sukker
	Garvning og læder	Tekstil og beklædning	Træbearbejdning
Servicesektorer	Audiovisuelle tjenester	Bankvæsen	Catering
	Centraladministration	Civil luftfart	Handel
	Uddannelse	Grafisk industri	Horeca
	Hospitaler	Virksomhedsrengøring	Indre vandveje
	Forsikring	Live optræden	Lokal og regional forvaltning
	Søtransport	Personlige tjenesteydelser	Havne
	Posttjenester	Privat sikkerhed	Professionel fodbold
	Jernbaner	Vejtransport	Telekommunikation
	Vikaransættelse		

SÅDAN FÅR MAN FAT I PUBLIKATIONER FRA EU

Gratis publikationer:

- et eksemplar:
via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>)
- flere eksemplarer eller plakater/kort:
hos Den Europæiske Unions repræsentationer (http://ec.europa.eu/represent_da.htm)
hos delegationerne i ikke-EU-lande (http://eeas.europa.eu/delegations/index_da.htm)
ved at kontakte Europe Direct (http://europa.eu/eurodirect/index_da.htm)
eller ringe på 00 800 6 7 8 9 10 11 (frikaldsnummer fra overalt i EU) (*).

(*) Oplysningerne er gratis ligesom de fleste opkald (nogle operatører, telefonbokse eller hoteller kan dog kræve penge for opkaldet).

Betalingspublikationer:

- via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

I betragtning af den væsentlige rolle, som den sociale dialog spiller for den europæiske sociale model ved at styrke konkurrenceevnen, fremme retfærdighed og øge den økonomiske velstand og den sociale trivsel, arbejder Europa-Kommissionen for at styrke den sociale dialog i hele EU. I hjertet af denne indsats ligger »ny start for social dialog«, som er et fælles initiativ fra EU's institutioner og arbejdsmarkedets parter om at styrke den sociale dialog på EU-plan og på nationalt plan yderligere.

Yderligere oplysninger om social dialog
<http://ec.europa.eu/social/socialdialogue>



#EUsocdia

Du kan downloade vores publikationer eller abonnere gratis på
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Hvis du ønsker at modtage regelmæssige opdateringer om Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion kan du tilmelde dig til at modtage det gratis Sociale Europa e-nyhedsbrev på
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



<https://www.facebook.com/socialeurope>



https://twitter.com/EU_Social

