

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg

og deres stedfortrædere

Bilag	Journalnummer	Kontor	
1	400.C.2-0	EU-sekr.	22. november 2000

Med henblik på mødet i Folketingets Europaudvalg den 24. november 2000 {{SPA}} dagsordenspunkt rådsmøde (beskæftigelses- og socialministre) den 27. november 2000 {{SPA}} vedlægges Arbejdsministeriets tillæg til aktuelt notat vedr. dagsordenspunkt 3.

Tillæg til aktuelt notat



Tillæg til aktuelt notat

Dagsordenens punkt 3

Social- og arbejdsmarkedspolitisk dagsorden

Høring

Ledernes Hovedorganisation (LH) finder det positivt, at Kommissionen arbejder for en fortsat udvikling af den europæiske sociale model, herunder særlige initiativer der arbejder for at fjerne barrierer for mobilitet.

Det er væsentligt for den fremtidige arbejdsstyrke i Europa såvel som i den enkelte medlemsstat, at der sker en fortsat udvikling i relevante politikker for at fastholde de ældre arbejdstagere, som ønsker det, på arbejdsmarkedet.

Den øgede mobilitet, som den økonomiske integration vil medføre, bør ikke begrænses gennem regelsæt. Det er vigtigt, at den enkelte medarbejder, som måtte ønske at gøre brug af sin ret til mobilitet, kan gøre dette uden at støde i barrierer i

nationale lovgivninger. Samtidig må der ske en tilpasning af de nationale uddannelsessystemer og andre nationale ordninger, så muligheden for mobilitet gøres størst mulig. **LH** derfor støtte initiativer, som medfører øget mobilitet.

LH støtter de beskæftigelsespolitiske intentioner om at fremme kvaliteten i beskæftigelsen i alle aspekter, og de indikatorer, som skal fastlægges inden 2002, skal sikre en opfølgning på kvaliteten og effekt frem for på kvantiteten i beskæftigelsespolitikken.

Det bør præciseres, at begrebet livslang uddannelse skal forstås som livslang læring, der omfatter såvel mulighed for formel efteruddannelse i og udenfor virksomheden samt læring.

LH finder det vigtigt, at livslang læring omfatter alle medarbejdere.

AC skal henlede opmærksomheden på, at den europæiske organisation for akademikere og højere funktionærer EUROCADRES har udviklet et mobilnets charter for at fremme, at arbejdstagere benytter sig af deres ret til mobilitet i Europa. Via mobilnet er der etableret et omfattende europæisk vejledningsnetværk bestående af repræsentanter fra 15 EU-lande, som har forpligtet sig til at etablere nationale netværk af personer, der kan kontaktes, når udlændinge kommer for at (søge) arbejde. For hvert land er der udarbejdet en vejledning med oplysninger om bolig-, forsikringsforhold, løn og arbejdsvilkår m.m.

Der tales om, at mobilitet blandt ledere og de videregående uddannede, skal ledsages af et regelsæt. Det kan forstås sådan, at regelsættet skal sikre, at de bevarer deres sociale rettigheder ved mobilitet. Det er **AC**'s opfattelse, at Forordning 1408 allerede sikrer dette.

Endvidere mener **AC**, at uddannelsessystemet allerede har tilpasset sig ved anvendelse af Bologna erklæringen og ved anvendelse af ECTS-systemet. Endvidere eksisterer der allerede et direktiv for gensidig anerkendelse af kvalifikationer. **AC** har derfor vanskeligt ved at se, at der behov et regelsæt.

Formandskabet foreslår, at der udarbejdes en social dagsorden for de næste fem år, hvori der fastlægges de prioriterede aktioner. **AC** vil foreslå, at der ikke sker en udvidelse af planlægningshorisonten, da en for lang planlægningshorisont ikke giver mulighed for, at der sker den nødvendige tilpasning til den udvikling, der finder sted på arbejdsmarkedet.

Formandskabet understreger, at der udvikles strategier for livslang uddannelse og erhvervsuddannelse til gavn for det størst mulige antal personer. **AC** skal henlede opmærksomheden på, at strategier for livslang uddannelse tilpasses den enkeltes særlige behov.

AC mener endvidere, at ikke alene efter- og videreuddannelse er vigtig for den nye økonomi, men i høj grad også kompetenceudvikling.

Endvidere fremfører formandskabet, at beskæftigelsespolitikken skal fremme kvaliteten i beskæftigelsen i alle dens aspekter, herunder bl.a. lønforhold, og at der bør fastlægges indikatorer herfor bl.a. med henblik på en senere opfølgning.

Lønfastsættelsen på det danske arbejdsmarked fastsættes efter forhandlinger mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Lønforhold kan imidlertid ikke gøres til genstand for europæisk regulering jf. traktatens artikel 137, stk. 6. Det er således opfattelsen i **AC**, at lønforhold fortsat bør udgøre et nationalt, regionalt og lokalt forhandlingstema.

Med hensyn til opfordring til arbejdsmarkedets partner og regeringerne om, at meddele Rådet om, hvilken foranstaltninger der er truffet på europæisk eller nationalt plan, mener **AC**, at man kunne indføre en reel oplysningspligt.

Erfaringerne fra **AC**'s deltagelse i EUROCADRES mobilnet peger på, at information og vejledning om arbejdsforholdene i EU-medlemsstaterne er en blandt flere forudsætninger for at fremme arbejdskraftmobiliteten.

AC mener, at det er vigtigt, at barrierer i form af skatte og lønmæssige problemer løses, samt pensionsspørgsmål.

AC skal henviser til høringsskrivelse af 15. januar 1999, hvoraf det fremgår, at arbejdsmarkedets parter i Danmark har en lang tradition for selv at afaledække sig i generelle rammer for arbejdstagernes ret til information og høring. **AC** fandt det derfor positivt, at der i direktivforslaget var mulighed for, at medlemsstaterne kunne overlade det til arbejdsmarkedets parter at fastlægge indholdet af gennemførelsesbestemmelserne ved aftale. For så vidt angår det private arbejdsmarked oplyste **AC**, at private akademikere typisk ikke er omfattet af sådanne aftaler.

Formandskabet foreslår, at kendskabet til udviklingen i løndannelsen og aflønningens sammensætning forbedres. **AC** skal gerne bidrage til denne erfaringsudveksling, men vil samtidig henlede opmærksomheden på, at lønforhold ikke kan gøres til genstand for europæisk regulering jf. traktatens artikel 137, stk. 6.

AC kan støtte forslaget om, at der arbejdes videre på garantier for arbejdstagere i forbindelse med kollektiv afskedigelse, såfremt det videre arbejde ikke medfører forringelser af eksisterende forhold.

KL mener ikke, at dokumentet synes at have traktatmæssig hjemmel. Almindelige principper om lovmæssig forvaltning er gældende i hovedparten af medlemslandene. Dette bør naturligvis også være gældende for så vigtigt et papir som fastlæggelse af den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden.

KL mener, at som dokumentet er udformet, er der risiko for, at den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden for de næste fem år, fastlægger de prioriterede aktioner, der skal gennemføres. Dermed skabes en art hjemmel i konkurrence med traktatens bestemmelser. På en ganske spinkel og udokumenteret baggrund opridses en lang række reguleringstiltag på arbejdsmarkedet; bl.a.:

- Forberedelse bestemmelser med hensyn til information og høring..
- Forbedret sundhed, bestemmelser om stress på arbejdspladsen.
- Fastlæggelse af rammer for fjernarbejde m.v.
- Fælles garantier med hensyn til individuel afskedigelse
- Supplerende af lovgivning vedr. arbejdstid inden for vej- og søtransport.

Disse tiltag ville normalt skulle være sendt til høring hos arbejdsmarkedets parter med det formål at få oplyst, hvorvidt en EU-regulering er ønskelig, før man traf beslutning herom, jf. traktatens art. 138.

Med den her valgte fremgangsmåde kortsluttes art. 138, idet Rådet så allerede har truffet beslutning om det ønskelige i reguleringen før høringen af arbejdsmarkedets parter. I selve den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden lægges der stor vægt på arbejdsmarkedets parter. Denne vægtning bør også komme til udtryk i dokumentet fra formandskabet. Ligeledes lægges der i selve dagsordenen stor vægt på brugen af den åbne koordinationsmetode. I dokumentet fra formandskabet er fokus mere på regelfastsættelse. **KL** finder således, at dokumentet fra formandskabet ikke har fulgt op på de generelle retningslinier, som blev udstukket i dagsordenen på baggrund af Lissabon-konklusionerne.

KL skal desuden nævne følgende:

I formandskabets dokument pkt. I (for flere og bedre jobs) nævnes i b) en meddelelse, som Kommissionen skal udarbejde. En sådan meddelelse nævnes ikke i selve dagsordenens pkt. 4.1.1. Af aspekter, som skal medtages nævnes bl.a. lønforhold. I pkt. II d) nævnes kendskab til bl.a. lønudviklingen og øverst side 3 nævnes det endvidere, at lønudviklingen skal være forenelig med produktivitetsudviklingen og med traktatens bestemmelser om opretholdelse af stabile priser.

KL finder her anledning til at påpege, at det ikke er og ikke bør være hensigten med dagsordenen at foretage en harmonisering af de europæiske arbejdsmarkeder eller lønudviklingen. Lønforhold er også specifikt undtaget i traktaten, jf. art. 137.

I relation til pkt I c) tales der om en faktisk gennemførelse af livslang uddannelse med frist for meddelelse af foranstaltninger inden udgangen af 2001. I selve dagsordenen nævnes der en styrkelse af livslang uddannelse i retningslinierne samt en opfordring til arbejdsmarkedets parter om at udvikle dialogen og forhandlingerne med henblik på at fremme beskæftigelsen, herunder særligt livslang uddannelse. Udmeldingen fra formandskabet ligger langt fra selve dagsordenen, og **KL** kan ikke tilslutte sig en sådan udmøntning af dagsordenen.

I relation til dokumentets punkt II (udvikling af nye garantier for arbejdstagerne, som er tilpasset en økonomi i forandring) er der i selve dagsordenens punkt 4.1.2 tale om, at arbejdsmarkedets parter skulle bidrage med initiativer m.v. I formandskabets dokument er fokus på lønmodtagernes garantier og forventninger, jf. bl.a. overskriften, sætningen om nye fælles løsninger, der tager hensyn til lønmodtagernes forventninger og sætningen om styrkelse af arbejdstagernes inddragelse i forvaltningen af forandringerne på arbejdsmarkedet. **KL** kan ikke tilslutte sig, at der ensidigt fokuseres på lønmodtagersidens rettigheder, og at det oprindelige fokus på arbejdsmarkedets parter udelades.

I pkt II c) 3. punkt tales om at tilpasse eksisterende direktiver, men det omtales ikke hvordan. Med den vægt, der i dokumentet lægges på lønmodtagerrettigheder frem for høring af arbejdsmarkedets parter, mener **KL**, at punktet bør omformuleres.

I pkt. II e) er der omtalt fælles garantier vedrørende individuel afskedigelse med henvisning til ILO-normerne som mindste mål. Denne del, der i øvrigt ikke nævnes i dagsordenen, skal efter **KL's** opfattelse ikke godkendes af de danske repræsentanter.

I pkt. V b) omtales udvikling af kvinders adgang til beslutningsprocessen. I selve dagsordenen tales om udvikling, overvågning og evaluering. I formandskabets dokument har dette udviklet sig til fastsættelse af måltal og frister. Dette finder **KL** uhensigtsmæssigt.

Generelt ser **LO** meget positivt på den nye åbne koordineringsmetode, men

det er afgørende, at den ikke må erstatte en fortsat udbygning af EU's

mindstestandarder. Den åbne koordinering er imidlertid et vigtigt

supplement på områder, hvor EU ikke kan vedtage mindstestandarder for

eksempel, fordi EU ikke har kompetence, eller fordi det ikke er muligt

af politiske grunde for eksempel, fordi traditionerne i medlemslandene

er meget forskellige. Bedre implementering og håndhævelse af EU's

regler er et godt eksempel på et område, hvor EU's kompetence er

begrænset, og hvor den åbne koordinering kan bringe fornyet fremdrift

og merværdi til EU-samarbejdet.

LO mener, at det er i øvrigt vanskeligt at se præcist, hvad formandskabet vil med sit dokument. Systematikken er ikke i overensstemmelse med systematikken i Kommissionens meddelelse. Alligvel må det vel formodes, at hensigten

er at komme med forslag om tilføjelser til Kommissionens sociale dagsorden forud for vedtagelsen i Nice.

Stort set er formandskabets forslag til tilføjelser i overensstemmelse med **LO's** ønsker. **LO** kan derfor støtte dokumentet med følgende bemærkninger:

Flere steder nævnes den fri bevægelighed for tredjelandsstatsborgere

med lovligt ophold i EU. Her er de danske politiske problemer velkendte.

Punkt b) på side 7 om en fællesskabsstrategi for sikkerhed og sundhed

bør måske strammes. Spørgsmålet er om "normative initiativer" jf.

næstsidste linie også kan betyde en passende udbygning af bindende

minimumsregler. I modsat fald bør det tilføjes som mulighed.

Punkt e) samme side handler om individuelle afskedigelser og henviser

til ILO-normerne. Der kan ikke argumenteres imod en afskedigelsesbemyndelse på dette mindsteniveau. Men de danske problemer er velkendte. Dels har vi en særlig symbiose mellem fleksible afskedigelsesregler og arbejdsløshedsforsikring, dels er det aftalestof her i Danmark. Hvis det er passende kan man eventuelt kommentere på dette punkt, men ellers må vi tage diskussionen, når/hvis der foreligger et konkret udspil fra Kommissionen.

DA mener, at fra et overordnet perspektiv tager Kommissionens dokument udgangspunkt i et samspil mellem på den ene side den økonomiske politik og beskæftigelsespolitikken og på den anden side arbejds- og socialpolitikken og taler herudfra om fuld beskæftigelse og om kvalitet i arbejdsmarkeds- og socialpolitikken. Kommissions dokument anfører endvidere, at det ikke er hensigten at harmonisere social- og arbejdsmarkedspolitikken.

Formandskabets dokument lægger derimod vægt på, at EU's kommende sociale dagsorden skal have til formål at udvide den sociale beskyttelse og øge den sociale integration. Dokumentet indeholder generelt ikke en analyse af sammenhængen mellem økonomi, beskæftigelse og socialpolitik. Formandskabets dokument indeholder endvidere i "analysedelen" programmerklæringer, som ikke er analytisk begrundede.

Kommissionens dokument er således i sin politiske indgangsvinkel bedre afbalanceret i tilgangen til EU's fremtidige sociale dagsorden end formandskabets dokument.

Kommissionens dokument indeholder et særskilt afsnit om den metode, der skal anvendes i forbindelse med udmøntningen af dagsordenens indhold, herunder en definition af de relevante aktører og midler, der kan og skal anvendes. Der lægges bl.a. vægt på den åbne koordineringsmetode, sådan som den er udviklet gennem den europæiske beskæftigelsesproces, og på involvering af arbejdsmarkedets parter.

Dette afsnit er nyttigt og nødvendigt for at synliggøre de processuelle tiltag i forbindelse med implementeringen af de initiativer, der er nævnt i dagsordenen.

Formandsskabets dokument indeholder ikke et metodeafsnit og taler alene om overordnede begreber "bygge på hele spektret af eksisterende fællesskabsinstrumenter" (side 6 øverst) og "aktørerne i den sociale økonomi" (side 6 midtfor).

Formandskabets dokument opfylder således ikke kravene om en analyse af problemer og målsætninger samt refleksioner om metoder til, hvordan målsætningerne kan opnås.

Vedrørende de konkrete forslag, mener **DA**, at langt de fleste af de forslag, som er nævnt i Kommissionens dokument, også medtaget i det franske formandsskabs dokument om end ofte i en mere kategorisk form, som i højere grad lægger op til brug af lovgivning som reguleringsinstrument.

Herudover indeholder formandsskabets dokument nye initiativer, som vil være i strid med danske synspunkter, f.eks. forslag e) nederst på side 8 om individuelle afskedigelser, hvor der tilmed henvises til en ILO norm, som Danmark ikke har tiltrådt. Derudover indeholder formandsskabets dokument en række forslag, der **SPA** afhængig af den konkrete udmøntning - kan true parternes kompetence, f.eks. forslaget om en "*mekanisme til overvågning NEL med arbejdsforhold (med henvisning til bl.a. Gyllenhammar-rapporten)*", side 8, punkt c).

På grund af den programagtige karakter af formandsskabets dokument, finder DA det ikke meningsfuldt at forholde sig til alle de enkelte initiativer, som nævnes. Det grundlæggende problem i formandsskabets dokument ligger i selve tilgangen til udformningen af dagsordenen.

Formandsskabets dokument er efter DA's mening ikke generelt i overensstemmelse med de indstillinger, der var tilslutning til i EF-specialudvalget, herunder blandt andet at:

- det ikke er hensigten, at harmonisere social- og arbejdsmarkedspolitikken.*
- man lægger vægt på, at arbejdsmarkedets parter bliver inddraget i det videre arbejde om gennemførelse af programmet, og*
- man tilslutter sig, at arbejdet foregår inden for den åbne koordineringsmetode, som skal supplere EU's mindsteregler.*

Det er på baggrund heraf DA's holdning, at man fra dansk side i de videre forhandlinger bør arbejde for, at den tilgang og de elementer, som ligger i Kommissionens dokument, fastholdes i de konklusioner, der skal vedtages på topmødet i Nice. Fra dansk side bør man under alle omstændigheder tage forbehold for konkrete initiativer, indtil man til sin tid har set Kommissionens eventuelle forslag hertil.

Dagsordenens punkt 8:

Fremskridtsrapport vedrørende fremtiden for den sociale sikring

Høring

Vedrørende fremskridtsrapporten om fremtidens sociale beskyttelse for så vidt angår pensioner, finder Amtsrådsforeningen, at rapporten er et udmærket udgangspunkt for et dokument, der skal danne ramme om den informationsudveksling, der skal ske mellem medlemslandene de kommende år. Dette er under forudsætning af, at arbejdet foregår inden for rammerne af den åbne koordinationsmetode, og at det ansvar for socialpolitikken påhviler medlemsstaterne.

Under disse forudsætninger kan Amtsrådsforeningen tage rapporten til efterretning.

KL finder ikke, at der i pensionsdebatten på europæisk plan er sandsynliggjort, at dette forhold er af grænseoverskridende karakter.

Der er i en række medlemsstater problemer med pensionsforpligtelserne som følge af det nationale pensionssystem, men har haft, men det er på ingen måde et problem, der forudsætter en fælles EU-løsning.

Der er da heller ikke noget i rapporten, der understøtter konklusionen fra le Groupe de haut niveau.

Selv om ambitionen fra gruppen på nuværende niveau er begrænset til en kommissionsmeddelelse med et relativt beskedent indhold, kan en sober analyse ikke føre frem til en konklusion om, at målene og principperne for en kommissionsmeddelelse er således, som det er skitseret på side 14 og 15:

Gruppen vil eksaminere de nationale ordninger i lyset af disse principper, hvad der er svært at se behovet for.

Dagsordenens punkt 10:

Udkast til Rådets konklusioner om undersøgelse af medlemsstaternes og fællesskabsinstitutionernes gennemførelse af Beijing-handlingsprogrammet: forening af arbejdslivet og familielivet

Høring

DA finder, at de i forslag til Rådsresolution opstilledes 8 målepunkter for sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv mere har med familiepolitik at gøre, og ikke er signede for den sammenhæng til arbejdslivet, som det er formålet at måle. Eksempelvis mål 3 - andel af passede børn på anden måde end af familien i forhold til alle børn i samme aldersgruppe - kan alene indikere forskellige valg i forhold til, hvornår der passer børn. Et i forhold til arbejdsmarkedet relevant mål ville være, om der er de nødvendige fleksible pasningsmuligheder for at kunne fungere på arbejdsmarkedet.

DA finder, at de foreslåede målepunkter i sin helhed er helt uegnede til at kunne sige noget om sammenhængen mellem arbejds- og familieliv.