



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 06.03.2000
KOM(2000) 113 endelig

BERETNING

Forholdet mellem arbejdsmarkedets parter – 2000

FORFATTERENS FORORD

(forelagt af Kommissionen)

BERETNING

Forholdet mellem arbejdsmarkedets parter – 2000

FORFATTERENS FORORD

For første gang udgiver Kommissionen en rapport om forholdet mellem arbejdsmarkedets parter i Europa. Dermed opfyldes et ønske om større overskuelighed på et område, der berører de europæiske borgeres dagligdag. Den brede offentlighed får herigennem al den information, der er forudsætningen for en konstruktiv dialog mellem arbejdsmarkedets parter på alle niveauer.

Formålet med rapporten er endvidere at gøre status over den betydelige udvikling, der er sket i de senere år med hensyn til forholdet mellem arbejdsmarkedets parter. Området er dybt forankret på nationalt niveau, men intensiveringen af det europæiske samarbejde på det økonomiske, monetære og beskæftigelsesmæssige område stiller nye store udfordringer. Som en reaktion er der i forholdet mellem arbejdsmarkedets parter dannet nye innovative og fleksible former for samarbejde. Det er en rivende udvikling, som endnu er ufuldstændig.

På nøgleområderne i forholdet mellem arbejdsmarkedets parter er det den enkeltes ansættelseskontrakt, virksomhedsoverenskomsten, brancheaftalen, den nationale lovgivning eller traditionelle regler, der gælder, alt efter medlemsstaten eller den pågældende sektor. Skønt medlemsstaterne gennemsnitligt tjener en fjerdedel af deres indtægter gennem eksport til resten af EU, hvilket betyder, at én ud af fire arbejdstagere producerer til det 'indre' marked, bliver arbejdsvilkårene for denne produktion stadig fastsat lokalt. Den udvikling, der beskrives i rapporten, viser, at aktørerne på arbejdsmarkedet stadig oftere skal tage stilling til et spørgsmål under hensyntagen til europæiske bestemmelser.

Højdepunkter

Arbejdsmarkedsforholdene i EU har i de senere år udviklet sig omkring følgende aspekter:

- Den Økonomiske og Monetære Union har begunstiget en udvikling i ansættelsesforholdene, der i højere grad er baseret på samarbejde og hensyntagen til fælles makroøkonomiske målsætninger. Det store fald i antallet af arbejdskonflikter illustrerer forandringen. Antallet af tabte arbejdsdage i EU på grund af faglige konflikter er faldet fra over 85 mio. i 1979 til under 7 mio. i 1996.
- Til trods for dybe strukturelle forandringer i industrien og mere overordnet i den europæiske økonomi, dvs. medlemsstaterne, har arbejdsmarkedets parter tilpasset sig og har oplevet, at deres rolle er blevet styrket i de seneste år. På nationalt plan er der i 1990'erne taget nye trepartsinitiativer i 11 medlemsstater, hvilket har medført, at arbejdsmarkedets parter har vedtaget en række beskæftigelsepagter. På europæisk plan har arbejdsmarkedets parter rettet særlig opmærksomhed mod gennemførelsen af den europæiske

beskæftigelsesstrategi og koncentrerer sig for øjeblikket om deres eget bidrag til arbejdet.

- Lønudviklingen har været meget beskeden i EU i de sidste to årtier. Stigningerne i arbejdstagernes realindkomst har haft en tendens til at ligge under produktivitetsvæksten. Som følge heraf faldt realenhedslønomkostningerne med ca. 6 % mellem 1991 og 1998. Denne udvikling var gunstig for genopretningen af økonomipolitikken og stabiliseringen af inflationen på et meget lavt niveau. Inflationen lå i gennemsnit på ca. 10 % mellem 1970 og 1985, men er faldet til under 2 %. Den makroøkonomiske dialog kom på plads, og forhandlerne i medlemsstaterne tog stadig større hensyn til de europæiske rammer, hvilket har været et markant træk i udviklingen af lønforhandlingerne.
- EU-udvidelsen vil bevirke, at der tilføjes en række lande med et lønniveau på omkring 300 EUR om måneden, hvor det i mange nuværende EU-lande er på over 2000 EUR. Disse lønniveauer er dog stort set i overensstemmelse med produktiviteten. De central- og østeuropæiske lande er langt fra en konkurrencemæssig trussel for de 15 EU-lande, men udgør et enormt og voksende marked, der absorberer flere importerede varer fra det nuværende EU, end de eksporterer til EU. EU's handelsoverskud beløb sig til ca. 27 mia. EUR i 1998.
- Den årlige arbejdstid var i 1998 på 1660 timer, fra 1425 timer i Nederlandene til 1940 timer i Grækenland. Arbejdets varighed og rytme er genstand for omfattende og forskelligartede nyskabelser, hvor man forsøger at skabe større fleksibilitet og nye forbindelsesled mellem arbejde, familie og fritid. Stadig flere arbejder på deltid: 6 % af mændene og 30 % af kvinderne i 1998. Debatten om nedsættelse af den egentlige arbejdstid er fortsat meget aktuel.
- Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan har taget et vældigt opsving. Denne dynamisme illustreres af, at de i fællesskab har vedtaget over 100 tekster i de sidste ti år og yderligere seks aftaler for nyligt. Traktaten tildeler arbejdsmarkedets parter en stor rolle fremover, når social- og arbejdsmarkedspolitikken skal fastlægges. Tre tværfaglige overenskomster har givet anledning til, at der er udstedt direktiver om, at det er obligatorisk at overholde dem.

Lønninger

1980'erne var for arbejdsmarkedets parter i Europa et årti, hvor man skulle erfare løntilbageholdenhed. De uregelmæssige stigninger i de nominelle lønninger - der nåede op på gennemsnitligt 14 % i 1970'erne - blev hurtigt ædt op af inflationen. Det fik arbejdsmarkedets parter, regeringer og monetære myndigheder til at prioritere en samordnet strategi. Politikken vedrørende tilbageholdenhed med de nominelle lønninger gjorde det muligt at styre inflationen - der er faldet til under 2 % - og er for aktørerne på arbejdsmarkedet den bedste garanti for en vækst i reallønnen.

Denne politik, der er blevet ført i 15 år, har muliggjort den nødvendige konvergens i forbindelse med oprettelsen af Den Økonomiske og Monetære Union. Processens troværdighed afspejles af, at der er sket en i nedsættelse af den langfristede rentesats,

der befinder sig omkring de 4 %. Denne politik er stadig væsentlig for den europæiske økonomis forsigtige opsving i disse år.

En sådan udvikling er ikke sket, uden at der har fundet en dybtgående forandring af fagforenings- og arbejdsgiverkulturen sted. Arbejdsmarkedets parter har måttet integrere makroøkonomisk stabilitet i deres indbyrdes forhandlinger. Arbejdsmarkedets parters nøglerolle i den makroøkonomiske udvikling anerkendes på højeste niveau i EU. Det Europæiske Råd i Köln etablerede en permanent mekanisme for udveksling af teknisk og politisk information mellem arbejdsmarkedets parter, Rådet, Kommissionen og repræsentanter for Den Europæiske Centralbank.

Møderne om "den makroøkonomiske dialog" illustrerer de grundlæggende ændringer i lønforhandlingerne og viser betydningen af EU-initiativer for de decentraliserede arbejdsmarkedsforhold.

Det skal bemærkes, at nogle fagforeningskræfter i lyset af udviklingen har organiseret sig og multinationalt forsøger at foretage en nytænkning af betingelserne for lønforhandlinger. Disse forsøg har til formål at styrke fagforeningernes muligheder for at forhandle om et bredere grundlag af krav, hvor målsætningen om makroøkonomisk stabilitet integreres, og hvor der åbnes for adgang til uddannelse, ligestilling og mobilitet.

Målsætningen om stabilitet har endvidere fået arbejdsmarkedets parter til at prøve at finde andre former for deling af produktivetsgevinsterne. Initiativet med overskudsdeling i virksomheden er lovende og har medført, at man er begyndt at undersøge nye former for organisering i virksomhederne. 80 % af de 500 største virksomheder i EU har allerede indført ordninger for lønmodtagernes andel i kapitalen. Der er set innovative ordninger i en række medlemsstater, og de er genstand for stor opmærksomhed fra Kommissionens side.

Arbejdsmarkedets parters ansvar med hensyn til løndannelse er absolut afgørende, selv om det er underlagt de offentlige myndigheders indgreb, for så vidt angår fastsættelse af de sociale bidrag - almindeligvis mellem 30 % og 60 % af de samlede arbejdskraftomkostninger. Myndighederne giver af og til et fingerpeg ved f.eks. at fastsætte mindstelønnen, hvilket er tilfældet i otte medlemsstater. Det er imidlertid arbejdsmarkedets parters handlinger, der i sidste række bestemmer den almindelige lønudvikling.

I den forbindelse er den vedvarende ulige løn til de to køn så meget des mindre acceptabel. På trods af direktivet fra 1975 (75/117/EF) er lønforskellen mellem kvinder og mænd stadig ca. 28 %. Objektive faktorer, især fordelingen af opgaverne mellem ægtefællerne, forklarer en del af forskellen (kvinderne afbryder hyppigere deres karriere) og afspejler endvidere vanskelighederne med at forene familien og arbejdet. Arbejdsmarkedets parter kan bidrage til at formindske uligheden ved at integrere kønsdimensionen i overenskomsterne og give kvinderne en mere fremtrædende plads i overenskomstforhandlingerne.

Den kommende udvidelse omfatter lande med et lavt lønniveau sammenlignet med EU-landene. Gruppen af ansøgerlande er langt fra homogen og kendetegnes ved selv at have store forskelle i arbejdskraftomkostningerne, som svinger fra 105 EUR om måneden i Bulgarien til 854 EUR i Slovenien. Tager man hensyn til arbejdsproduktiviteten, lander ansøgerlandenes lønningsmæssige konkurrenceevne

på et niveau, der ligger tæt på EU's. Erfaringerne med Portugals, Spaniens og Grækenlands integration i EU viser, at det går langsomt med at indhente reallønsniveauet og snarere følger landets egen produktivitetsudvikling end en abstrakt europæisk "standard".

Det er i øvrigt gerne lande med et højt lønniveau, der udnytter handelsmulighederne bedst. Det er særlig slående i forholdet mellem EU og Central- og Østeuropa: Vesteuropa havde et stort handelsoverskud på 27 mia. EUR over for Central- og Østeuropa i 1998.

Arbejdstid

Efter lønningerne er fastsættelsen af arbejdstidens længde og arbejdsrytmen det næste store element i overenskomstforhandlingerne. Men den senere tids udvikling i lønforhandlingerne har været begrænset af målsætningen om økonomisk stabilitet, har forhandlingerne om arbejdstidens tilrettelæggelse og varighed til gengæld været mangesidige og udstrakte. Der finder for øjeblikket mange nyskabelser sted på dette område.

Standardmodellen for den daglige, ugentlige, månedlige og årlige arbejdstid er lige nu sat under fornyet debat. Flexibiliteten i arbejdstiden viser sig gennem udøvelse af varierende arbejdstider, udvikling af deltidsarbejde og weekendarbejde, indførelse af arbejdstid på årsbasis samt arbejdstagernes mulighed for midlertidigt at afbryde deres erhvervsaktivitet og selv bestemme deres pensionsalder. Mellem 1985 og 1998 steg andelen af deltidsarbejde blandt mænd fra 4 % til 6 % og blandt kvinder fra 28 % til 32 %.

Denne udvikling afspejler behovet for, at produktionsrytmen og serviceudbuddet tilpasses bedre til efterspørgslen. Hensigten er at give virksomheden den nødvendige fleksibilitet og finde de mest effektive og produktive former for arbejdstilrettelæggelse. Forandringen svarer også til forventningerne hos arbejdstagerne, der meget gerne vil råde over mere fritid og gerne vil kunne forene familieliv og arbejdsliv bedre.

Det rejser dog spørgsmålet om en ny balance mellem fleksibilitet i arbejdstiden og beskyttelse af arbejdstagerne. Utryghed i ansættelsen er ofte blevet udskiftet med usikkerhed omkring arbejdsperioderne. Det siges stadig oftere, at det er nødvendigt at stille opdeltede arbejdsperioder, herunder erhvervelse af nye færdigheder, i et samlet karrieremæssigt perspektiv.

De EU-borgere, der har et job (dvs. 61 % af befolkningen i den erhvervsaktive alder), arbejder gennemsnitligt 1660 timer om året, og det svarer til ca. 70 000 timer gennem et helt arbejdsliv. Denne arbejdsomængde kan kategoriseres på forskellige måder. Det giver anledning til to spørgsmål, som samtlige EU-lande har forsøgt at finde et svar på.

Det første spørgsmål vedrører fleksibiliteten i arbejdets rytme og varighed. Den bemærkelsesværdige udvikling i deltidsarbejde (17,4 % af de beskæftigede i 1998) og i weekendarbejde viser en tendens i retning af individualisering af arbejdstid og arbejdsrytme. De mange muligheder for midlertidig afbrydelse af erhvervsaktiviteten (uddannelsesorlov, sabbatperioder, forældreorlov osv.) gør det muligt at fordele de forskellige erhvervsaktive perioder anderledes i løbet af livet.

Det andet spørgsmål vedrører nedsættelsen af arbejdstiden, enten i form af en ny maksimal ugentlig eller årlig varighed, eller i form af tidligere pensionering. Den ældgamle tilbøjelighed til at nedsætte arbejdstiden er meget utvetydig og vedvarende. Det er fortsat i de senere år. Den teknologiske revolution, der kan karakteriseres ved store produktivtetsgevinster og voksende håb om en bedre livskvalitet, har påny givet aktualitet til debatten.

EU's indgangsvinkel til dette område har været at beskytte lønmodtagerne mod risiciene for deres sundhed og sikkerhed. For nylig har man med arbejdsmarkedets parter rammeaftale om kontrakter vedrørende deltidsarbejde fået opbakning til ligestillingsprincippet. Arbejdsmarkedets parter i landbrugssektoren har forhandlet sig til en nedsættelse af den årlige arbejdstid kombineret med bedre organisering af arbejdet og fremme af beskæftigelsen. Det illustrerer, hvordan der på EU-plan tages hensyn til dette emne og til omfanget af den økonomiske, sociale og arbejdsmarkedsmæssige virkning af drøftelser og foranstaltninger vedrørende varigheden og tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau

Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau har været drivkraften i tilnærmelsen af forskellige kulturer i forholdet mellem arbejdsmarkedets parter. Brancheorganisationer, der omfatter arbejdsmarkedets parter og har eksisteret siden 1985 i efterhånden flere og flere sektorer, har gjort det muligt at eksperimentere med forhandlingsrunder for de 15 EU-lande og at fastsætte spillets nærmere regler.

Den måde, hvorpå arbejdsmarkedets parter på europæisk plan har organiseret sig, er fuldstændig central i denne sammenhæng. Spørgsmålet om repræsentation og uddelegering af opgaver har stået i centrum for debatten i den periode, der fulgte efter ikrafttrædelsen af traktaten om Den Europæiske Union ("Maastricht-traktaten"). Disse spørgsmål er stadig genstand for stor debat. Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan har ikke desto mindre givet nogle yderst opmuntrende svar.

Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter fokuserer for øjeblikket på parternes evne til at udfylde den rolle, de har fået tildelt ved hhv. Maastricht- og Amsterdam-traktaten. Emner som information og samråd, livslang uddannelse og erhvervelse af kundskaber samt mobilitet er så væsentlige for arbejdstageres og virksomhedernes eksistens, at det er nødvendigt at modernisere de eksisterende forholdsregler under hensyntagen til hurtig indførelse af ny teknologi, virksomhedernes stigende behov for fleksibilitet og arbejdstageres ønske om omskoling, mobilitet og bedre muligheder for at forene arbejde og familieliv.

De samarbejdsformer, der langsomt er ved at komme på plads på europæisk plan, viser, at arbejdsmarkedets parter i stadig højere grad integrerer den europæiske dimension i deres handlinger, og at de i en række tilfælde udnytter eller skaber nye redskaber, der er nødvendige for at handle på dette plan.

Det er særlig tydeligt i tværnationale virksomheder, hvor der foranlediget af direktiv 94/45/EF er underskrevet over 600 overenskomster, der indeholder bestemmelser om systemer for information og høring af arbejdstagerne. Som en ny form for dialog mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan sørger samarbejdsudvalgene for uundværlige udvekslinger og konfrontationer i udviklingen af en multinational forståelse af forholdet mellem arbejdsmarkedets parter. Det er i

samarbejdsudvalgene, at man i de kommende år kan tage fat på spørgsmål vedrørende mobilitet, overførsel af rettigheder og ligestilling.

Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på brancheplan er efterhånden ved at komme på plads. For øjeblikket er der ved at udvikle sig en dynamisk og frivillig dialog mellem de to parter i 24 brancher på europæisk plan. På traditionelle områder, hvor der i mange år har været en fælles EU-politik, men også i nye brancher forsøger arbejdsmarkedets parter at finde nye former for samarbejde på europæisk plan. Formålet med dialogen er oftest i første omgang at kortlægge de problemer, der er relevante for dialogen mellem arbejdsmarkedets parter, og at teste et fælles "ordforråd". Det forklarer, hvorfor dialogen mellem arbejdsmarkedets parter hidtil kun i begrænset omfang har resulteret i, at de har engageret sig fuldt og helt.

Brancheniveauet bliver dog ikke derved mindre afgørende. Det er i et stort antal medlemsstater balancepunktet i overenskomstforhandlingerne og gør det muligt at tage hensyn til særlige kendetegn ved hvert enkelt arbejdsområde, samtidig med at de almindelige vilkår for forholdet mellem arbejdsmarkedets parter i den enkelte virksomhed kan fastsættes. På europæisk plan er der indgået overenskomster om nedsættelse af arbejdstiden (landbruget - juli 1997) og tilrettelæggelse af arbejdstiden (søfart - september 1998, jernbanetransport - september 1998).

I et vist antal sektorer, der er udsat for hurtige omstruktureringer, vender arbejdsmarkedets parter sig stadig oftere mod EU som et sted, der bedre kan styre udviklingen, og som yder en indsats med større virkning. For de nye forhandlings-temaers vedkommende, f.eks. de sociale og arbejdsmarkedsmæssige virkninger af informationsfundet og distancearbejde, drøfter arbejdsmarkedets parter i en lang række brancher, hvordan man bedre kan støtte udviklingen i medlemsstaterne.

Den tværfaglige dialog mellem arbejdsmarkedets parter omfatter to dimensioner: trepartssamråd og den selvstændige dialog mellem to parter. Som et resultat af en stærk politisk vilje og et valg gående ud på at knytte arbejdsmarkedets parter tæt til de nyeste fremskridt i den europæiske integrationsproces, har det i de senere år været muligt for arbejdsmarkedets parter at spille en vigtig rolle.

Trepartssamrådene er i en række tilfælde begyndt som en høringsproces (tværfaglige rådgivende udvalg), men blev gennem 1970'erne mere omfattende (oprettelse af Det Stående Udvalg for Beskæftigelse og afholdelse af trepartskonferencer) og har behandlet spørgsmål vedrørende beskæftigelse. Spørgsmål vedrørende erhvervsuddannelse, lettere adgang for de unge til arbejdsmarkedet, ligestilling mellem kvinder og mænd samt langtidslediges integration har været genstand for trepartsdrøftelser og konklusioner, der lader skinne igennem, at der er store konsensusområder.

For nylig blev trepartssamrådene taget op på ny med iværksættelsen af den europæiske beskæftigelsesstrategi og drøftelserne af retningslinjerne for beskæftigelsen. Den nye proces har ført til en styrkelse af de nye fora for samråd og oprettelse af nye strukturer.

Retningslinjerne for beskæftigelsen er regelmæssigt genstand for tekniske drøftelser mellem Beskæftigelses- og Arbejdsmarkedsudvalget og arbejdsmarkedets parter. Samordningen af økonomipolitik og et bedre samspil mellem lønudviklingen og økonomi-, budget- og finanspolitik drøftes på teknisk og politisk plan inden for

rammerne af den "makroøkonomiske dialog", der blev lanceret efter Det Europæiske Råd i Köln. Halvårlige møder i Det Stående Beskæftigelsesudvalg og med trojkaen af stats- og regeringschefer giver arbejdsmarkedets parter på europæisk plan mulighed for at drøfte forbindelsesleddene mellem de økonomiske og politiske sider af beskæftigelsen.

Arbejdsmarkedets parter råder således over institutionelle midler til at gribe ind på et tidligt tidspunkt med hensyn til to centrale dimensioner ved EU-aktioner: samordning af økonomipolitik og gennemførelse af den europæiske beskæftigelsesstrategi.

Den tværfaglige topartsdialog mellem arbejdsmarkedets parter, eller Val Duchesse-dialogen, som denne sociale dialog er blevet kaldt, har spillet en nøglerolle på europæisk plan. Det er her, at de selvstændige aktører som de første besluttede at gå ind i en dialog, der efter alt at dømme ville føre til konventionelle fremskridt. Dette valg blev truffet i 1985 af UNICE, CEEP og EFS og har siden båret frugt. Det har åbnet vejen for, at traktaten anerkender arbejdsmarkedets parters rolle (artikel 138 og 139). Det har givet de organisationer, som deltager i dialogen, mulighed for sammen at undersøge og drøfte nøgletemaerne i opbygningen af EU: gennemførelse af en samarbejdsstrategi vedrørende økonomipolitik, virkeliggørelse af det indre marked, iværksættelse af fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder samt fremskridt i retning af Den Økonomiske og Monetære Union. I disse sager har arbejdsmarkedets parter på europæisk plan takket være deres dialog været i stand til på topmøder eller gennem vedtagelse af udtalelser og henstillinger at få indflydelse på den nyeste udvikling og deltaget i gennemførelsen af politiske foranstaltninger.

Den mest bemærkelsesværdige konkretisering af denne indflydelse viste sig under regeringskonferencen i 1991, hvor et indlæg fra arbejdsmarkedets parter (aftale af 31.10.1991) dannede grundlag for, at der i traktaten blev medtaget en række nye artikler om arbejdsmarkedets parters rolle på europæisk plan.

De nye bestemmelsers ikrafttrædelse i 1993 betød, at den tværfaglige dialog mellem arbejdsmarkedets parter gik ind i en ny tidsalder. Arbejdsmarkedets parters ret til at blive hørt om forslag af social- og arbejdsmarkedspolitisk art og deres mulighed for at kræve en traditionel fremfor en lovgivningsmæssig behandling anbringer dem fremover i centrum af det europæiske social- og arbejdsmarkedspolitiske skakbræt. Æraen med "fælles udtalelser" har således lidt efter lidt overladt pladsen til en ny æra med forhandlinger om europæiske rammeaftaler.

Der er siden 1995 undertegnet tre rammeaftaler (forældreorlov (december 1995), kontrakter om ansættelse på deltid (juni 1997) og kontrakter om tidsbestemt ansættelse (marts 1999)). Disse fremskridt er vigtige. De udgør på nuværende tidspunkt en første etape i udnyttelsen af de innovative bestemmelser i traktatens artikel 138 og 139. Arbejdsmarkedets parter er derved i stand til på eget initiativ at fastsætte emner af gensidig interesse, som de ønsker at komme ind på under kommende forhandlinger.

EU-retten vedrørende social- og arbejdsmarkedspolitik

Den europæiske social- og arbejdsmarkedspolitikens aktionsfelt er blevet større og mere alsidigt siden oprettelsen af Det Europæiske Fællesskab. De første bestræbelser

på at skabe faglig mobilitet blev suppleret med bestemmelser om at bekæmpe konkurrenceforvridninger, fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd og forbedre beskyttelsen af sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen. De seneste institutionelle fremskridt giver mulighed for at åbne social- og arbejdsmarkedspolitikken for spørgsmål vedrørende navnlig beskæftigelse og kampen mod forskelsbehandling.

EU-retten vedrørende social- og arbejdsmarkedspolitik omfatter i dag fire store områder: arbejdstagernes frie bevægelighed, arbejdsret, ligestilling mellem kvinder og mænd samt beskyttelse af sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen. EU's forslag på disse områder har til formål at skabe nye rettigheder vedrørende tværnationale spørgsmål (fri bevægelighed, europæiske samarbejdsudvalg, udstationering af arbejdstagere) eller at fastsætte et minimum af rettigheder, uden at gunstigere bestemmelser på nationalt plan af den grund berøres.

Omsættelsen af EU-direktivernes retningslinjer i national lovgivning eller i nationale overenskomster er et vigtigt emne, som der gøres meget ud af i EU-retten vedrørende social- og arbejdsmarkedspolitik. Det er absolut nødvendigt med opfølgning og evaluering og ikke mindst, at de nationale administrationer, der er ansvarlige for gennemførelsen, sættes i forbindelse med hinanden. Betydningen af EU-retten vedrørende social- og arbejdsmarkedspolitik bliver stadig større.

Information og høring af arbejdstagerne er vidt udbredt i Europa. Virksomheder, der anser det for vigtigt at kunne regne med deres personales motivering og engagement og er bevidste om, at denne form for dialog er en kilde til innovation og en bedre organisering af arbejdet, har generelt på frivillig basis udviklet en informations- og høringsmekanisme. Med EU-bestemmelserne har man forsøgt at præcisere vilkårene for og omfanget af arbejdstagernes tilknytning til virksomhedens liv. De første direktiver om "arbejdsret" fra begyndelsen af 1970'erne indførte en forpligtelse til at informere og høre arbejdstagerne i tilfælde af et stort økonomisk chok som f.eks. "kollektive afskedigelser" og "overførsel af virksomheder". I henhold til Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 er europæiske koncerner med over 1 000 ansatte forpligtet til at informere og høre arbejdstagerne. Et nyligt forslag indeholder en udvidelse af denne forpligtelse til samtlige europæiske virksomheder med over 50 ansatte.

Den metode, der følges af EU, sigter mod at gøre national praksis relevant igen under indtryk af internationaliseringen (information om den europæiske koncerns strategi beriger den information, der gives lokalt) og at fremme ligebehandlingen af arbejdstagerne og virksomhederne. I en periode præget af dybe og hastige strukturforandringer, hvor de europæiske virksomheder konstant skal tilpasse og omorganisere sig, er det vigtigt at tage hensyn til forandringernes social- og arbejdsmarkedspolitiske virkninger.

Udviklingen på nationalt plan vil føre til en ny definition af spillets interne regler på alle planer og områder. Man kan konstatere et dobbelt fænomen, som påvirker overenskomstforhandlingerne: en strømning i retning af at frigøre de decentraliserede niveauer i forhold til de standarder og retningslinjer, der er forhandlet på plads for de centraliserede niveauer og en strømning i retning af at berige indholdet af forhandlingerne.

Denne bevægelse har ikke hidtil ført til en klarlæggelse af EU's rolle. Når der forhandles på forskellige niveauer om de samme emner - de europæiske rammer fortolkes på nationalt plan og konkretiseres derefter på branche- og virksomhedsplan - medfører det, at der på et højere plan vil blive fastsat meget generelle retningslinjer. Forsøgene på at opnå komplementaritet mellem niveauerne indtager en central placering i denne sammenhæng.

I den senere tid har en række begivenheder, dvs. decentraliserede initiativer og initiativer taget af arbejdsmarkedets parter europæiske organisationer, peget i retning af en tendens til at koordinere overenskomstforhandlingerne på europæisk plan. Det er især tilfældet, for så vidt angår fagforeningernes aktion vedrørende lønninger i grænseområder. Mere generelt kan man konstatere en stigende udbredelse af temaer og praksis, og at der i de nationale og decentrale drøftelser mellem arbejdsmarkedets parter i stadig mere udpræget grad tages hensyn til, at arbejdstagerne tilhører en fagforening.

Den praksis, der fastlægger dialogens rammer, resultatet af overenskomstforhandlingerne, betingelserne for kollektive aktioner samt bestemmelserne for bilæggelse af konflikter er dog stadig underkastet nationale regler. EU-retten gælder ikke for sager, der har baggrund i stærke nationale traditioner.

Beskæftigelsespagter

I løbet af 1990'erne er der i en lang række medlemsstater indgået pagter og trepartsaftaler om beskæftigelsen. Trepartsystemets voksende indflydelse på emner vedrørende fremme af beskæftigelsen, kontrol med inflationen og modernisering af de sociale beskyttelsessystemer udgør en ny fase i forholdet mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan.

Via beskæftigelsespagterne opfordres arbejdsmarkedets parter til at gribe ind på områder, der traditionelt har været det offentliges domæne, nemlig beskæftigelsespolitikken og retningslinjerne for økonomipolitikken. Til gengæld indvilliger de i uden for deres kontraktmæssigt tilladte selvstændighed at forhandle om rammerne for lønudviklingen og tilpasningen af arbejdsmarkedets funktioner.

Den indsats, som medlemsstaterne har ydet som led i overgangen til Den Økonomiske og Monetære Union, ville uden tvivl ikke have været mulige uden et partnerskab og uden et bidrag fra arbejdsmarkedets parter på deres eget kompetenceområde.

I de senere år er denne partnerskabsmetode blevet benyttet i mange medlemsstater, der har været i forhandlinger om "andengenerationspagter". Formålet har været at forberede, eller endda styre, udviklingen i øjeblikket: globalisering af markederne og styrkelse af konkurrencen og kravene om konkurrenceevne; informationssamfundets stigende betydning og bæredygtig omlægning af produktionssystemer, forbrug og levevis; befolkningens aldring og de dermed forbundne nye former for gensidig hensyntagen mellem generationerne; udvikling af fleksibel arbejdstid og spørgsmålet om kontinuitet i rettighederne i de tilfælde, hvor faglige karrierer præges af afbrydelser og omstruktureringer.

I den forbindelse har dialogen mellem arbejdsmarkedets parter fået en ny betydning. Dialogen er en central forudsætning for, at repræsentanterne for de aktive kræfter,

der skal træffe beslutninger, som vedrører dem selv, kan få indflydelse. Dialogen er endvidere blevet et forum, hvor der kan gives udtryk for bredere forventninger til virkningerne for hele samfundet.

Skridtene i retning af en vedtagelse af beskæftigelsespagterne på nationalt plan har fremkaldt en tilsvarende holdning på EU-plan. Den europæiske beskæftigelsespagt, som der blev stillet forslag om på Det Europæiske Råd i Köln, er et forsøg på også på europæisk niveau at skabe den yderst positive dynamik, der er opstået i en lang række medlemsstater.

For at kunne lykkes skal alle, og først og fremmest arbejdsmarkedets parter, engagere sig i denne partnerskabsmetode på europæisk plan. Bortset fra de andre aspekter, der beskrives i denne rapport, viser metoden, at arbejdsmarkedsforholdene også i virkeligheden har fået luft under vingerne på europæisk plan.