



Bryssel den 2 juni 2023
(OR. en)

9650/23

**Interinstitutionellt ärende:
2023/0012(NLE)**

**SOC 334
EMPL 217**

NOT

från:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper I)
till:	Rådet
Ärende:	Förslag till RÅDETS REKOMMENDATION om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i Europeiska unionen – Antagande

I. INLEDNING

1. Den 26 januari 2023 förelade kommissionen rådet förslaget till rådets rekommendation om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i Europeiska unionen. I fördragen erkänns arbetsmarknadsparternas roll, som också framhävs i princip 8 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. I handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som kommissionen lanserade i mars 2021, underströks behovet av att stärka dialogen på nationell nivå och EU-nivå, samtidigt som ökade insatser efterlystes för att stödja kollektivförhandlingarnas täckning och förebygga att arbetsmarknadsparternas medlemsantal och organisationstätheten minskar.

2. Detta förslag grundar sig på artikel 292 jämförd med artikel 153.1 f i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget), enligt vilken unionen kan stödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet när det gäller representation och kollektivt tillvaratagande av arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen, inbegripet medbestämmande. Enligt artikel 153.2 ska rådet besluta med enhällighet.

II. BEHANDLING

3. Kommissionen presenterade förslaget vid mötet i arbetsgruppen för sociala frågor den 3 februari 2023. Arbetsgruppen behandlade förslaget vid sina möten den 22 februari, den 31 mars, den 26 april och den 22 maj 2023. Ordförandeskapets kompromisstext enligt bilagan till denna not fick vid Corepers möte den 31 maj 2023 enhälligt stöd, och överlämnades till rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 12 juni 2023 för antagande.
4. Texten till rekommendationen har reviderats under behandlingen i de förberedande organen. Ändringar har framför allt gjorts för att ta hänsyn till att strukturer och traditioner när det gäller social dialog skiljer sig mycket åt mellan medlemsstaterna. Språket har anpassats till det faktum att detta är en rekommendation och inte en bindande rättsakt.

Hänvisningar till användningen av undantag från kollektivavtal har strukits i artikeldelen. En betydande omstrukturering av mekanismerna för övervakning och uppföljning av rekommendationen har gjorts för att förenkla denna process och anpassa den till befintliga processer.

III. SLUTSATS

5. Mot bakgrund av ovanstående uppmanas rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 12 juni 2023 att anta förslaget enligt bilagan till denna not.

Förslag till

RÅDETS REKOMMENDATION

om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i Europeiska unionen

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DENNA REKOMMENDATION

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 292 jämförd med artikel 153.1 f,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag, och

av följande skäl:

- (1) I sina slutsatser av den 24 oktober 2019 om framtidens arbetsliv och Internationella arbetsorganisationens (ILO) hundraårsdeklaration om arbetets framtid uppmanar rådet medlemsstaterna att fortsätta sina ansträngningar för att ratificera och tillämpa uppdaterade ILO-konventioner och ILO-protokoll. Rådet uppmanar också medlemsstaterna och kommissionen att stärka dialogen mellan arbetsmarknadens parter på alla nivåer och i alla former, inbegripet gränsöverskridande samarbete, för att säkerställa att arbetsmarknadens parter aktivt deltar i utformningen av framtidens arbete och i skapandet av social rättvisa, bland annat genom ett faktiskt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar och genom en reflektion om tillräckliga minimilöner, oavsett om de är lagstadgade eller framförhandlade.
- (2) I 2016 års gemensamma uttalande om en nystart för den sociala dialogen, undertecknat den 27 juni 2016 av kommissionen, Nederländerna i egenskap av ordförandeland i rådet och arbetsmarknadens parter på EU-nivå, åtog sig branschövergripande och branschspecifika arbetsmarknadsparter på unionsnivå att fortsätta ansträngningarna och bedöma behovet av ytterligare åtgärder i sina respektive dialoger för att nå ut till närstående organisationer som ännu inte omfattades i medlemsstaterna och för att förbättra både de fackliga organisationernas och arbetsgivarorganisationernas medlemsantal och representativitet.

- (3) Enligt princip 8 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter ska arbetsmarknadsparterna höras om utformningen och genomförandet av den ekonomiska politiken och sysselsättnings- och socialpolitiken i enlighet med nationell praxis. De ska också uppmuntras att förhandla och sluta kollektivavtal i frågor som är relevanta för dem, samtidigt som deras oberoende och rätten att vidta kollektiva åtgärder respekteras. I pelaren för sociala rättigheter anges också att stöd för att öka arbetsmarknadsparternas kapacitet att främja dialogen ska uppmuntras. I det sociala åtagandet från Porto¹ uppmanades dessutom alla berörda aktörer att främja en oberoende dialog som ett centralt inslag i den europeiska sociala modellen och att stärka den på europeisk, nationell, regional nivå, branschnivå och företagsnivå, med särskild tonvikt på ett gynnsamt system för kollektiva förhandlingar enligt de olika modellerna i medlemsstaterna.
- (4) I en resolution av den 19 januari 2017 om en europeisk pelare för sociala rättigheter betonar Europaparlamentet vikten av rätten till kollektiva förhandlingar och kollektiva åtgärder som en grundläggande rättighet stadfäst i unionens primärrätt. Europaparlamentet förväntar sig också att kommissionen ökar sitt konkreta stöd för att stärka och respektera dialogen mellan arbetsmarknadens parter på alla nivåer och i alla sektorer, särskilt där den inte är tillräckligt välutvecklad, under hänsynstagande till olika nationella metoder. I en resolution av den 10 oktober 2019 om sysselsättnings- och socialpolitik i euroområdet konstaterar Europaparlamentet att dialog mellan arbetsmarknadens parter och kollektiva förhandlingar är avgörande för att utforma och genomföra en politik som kan förbättra arbetsvillkoren och anställningsvillkoren, och efterlyser ett samordnat unionsinitiativ för att utvidga kollektivavtalstäckningen till plattformsarbetare. Europaparlamentet uppmanar också medlemsstaterna att vid behov stärka möjligheterna till kollektiva förhandlingar.

¹ Det sociala åtagandet i Porto undertecknades vid det sociala toppmötet i Porto den 7 maj 2021 av det portugisiska ordförandeskapet för Europeiska unionens råd, kommissionen, Europaparlamentet och arbetsmarknadens parter på unionsnivå och den sociala plattformen, och ska stärka beslutsamheten att genomföra den europeiska pelaren för sociala rättigheter (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

- (5) I riktlinje 7 i rådets beslut (EU) 2022/2296² uppmanas medlemsstaterna att bland annat samarbeta med arbetsmarknadens parter om rättvisa, transparenta och förutsägbara arbetsvillkor, balansera rättigheter och skyldigheter och säkerställa ett snabbt och meningsfullt deltagande av arbetsmarknadens parter i utformningen och genomförandet av sysselsättningsrelaterade, sociala och, i förekommande fall, ekonomiska reformer och politiska åtgärder, bland annat genom att stödja ökad kapacitet hos arbetsmarknadens parter. I den riktlinjen uppmanas medlemsstaterna också att främja dialog och kollektiva förhandlingar och att uppmuntra arbetsmarknadens parter att förhandla om och ingå kollektivavtal i frågor som är relevanta för dem, med full respekt för deras oberoende och rätten att vidta kollektiva åtgärder. I tillväxtöversikten för 2019³ påpekas att i en tid när de kollektiva förhandlingarna får allt lägre täckningsgrad kan en politik som stärker arbetsmarknadsparternas institutionella kapacitet vara till nytta i länder där dialogen mellan arbetsmarknadens parter är bristfällig eller har påverkats negativt av den ekonomiska och finansiella krisen. Enligt tillväxtöversikten för 2022⁴ är det avgörande att arbetsmarknadens parter och andra berörda parter systematiskt involveras för att samordningen och genomförandet av den ekonomiska politiken och sysselsättningspolitiken ska fungera. I vissa medlemsstater spelar arbetsmarknadens parter en viktig roll och deltar på lämpligt sätt i utformningen och genomförandet av politiken, men flera landsspecifika rekommendationer har utfärdats till andra medlemsstater under den europeiska planeringsterminen för att förbättra dialogen och involvera arbetsmarknadens parter i utformningen eller genomförandet av reformerna.

² Rådets beslut (EU) 2022/2296 av den 21 november 2022 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (EUT L 304, 24.11.2022, s. 67).

³ Kommissionens meddelande *Årlig tillväxtöversikt 2019: För ett starkare EU i en osäker omvärld*, COM(2018) 770 final.

⁴ Kommissionens meddelande *Årlig översikt över hållbar tillväxt 2022*, COM(2021) 740 final.

- (6) Kommissionen tillkännagav i sin handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter⁵ ett initiativ för att stödja dialogen mellan arbetsmarknadens parter på unionsnivå och nationell nivå. I handlingsplanen framhålls också att dialogen på nationell nivå och unionsnivå måste stärkas och man efterlyste ökade insatser för att stödja de kollektiva förhandlingarnas täckning och förhindra att arbetsmarknadsparternas medlemsantal och organisationstäthet minskar.
- (7) Dialog mellan arbetsmarknadens parter, inbegripet kollektiva förhandlingar, är ett avgörande och fördelaktigt verktyg för en välfungerande social marknadsekonomi som verkar för ekonomisk och social resiliens, konkurrenskraft, stabilitet och hållbar tillväxt och utveckling för alla. Dialogen mellan arbetsmarknadens parter spelar också en viktig roll i utformningen av framtidens arbete, med beaktande av tendenser inom globalisering, teknik, demografi och klimatförändringar. De medlemsstater som har robusta system för dialog mellan arbetsmarknadsparterna och en hög andel personer som omfattas av kollektiva förhandlingar har ofta mer konkurrenskraftiga och resilienta ekonomier.
- (8) Erfarenheten visar att dialogen mellan arbetsmarknadens parter bidrar till effektiv krishantering. Ekonomierna var mer motståndskraftiga efter krisen 2008 i de fall där arbetsmarknadens parter kunde hantera och anpassa strukturerna för kollektiva förhandlingar i ett tidigt skede. Den senaste tidens covid-19-kris har visat att dialog är ett viktigt verktyg för en balanserad krishantering och för att föra en ändamålsenlig politik för lindring och återhämtning. Utöver den humanitära krisen har Rysslands oprovocerade och omotiverade anfallskrig mot Ukraina lett till rekordstora ökningar av livsmedels- och energipriserna. Arbetsmarknadens parter spelar en viktig roll för att möta vissa av dessa utmaningar, särskilt för att integrera människor på flykt undan kriget i Ukraina och andra konflikter på unionens arbetsmarknad och för att hitta hållbara lösningar för att anpassa löner och kollektivavtal.

⁵ Kommissionens meddelande *Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter*, COM(2021) 102 final.

- (9) De pågående tekniska förändringarna, den ökande automatiseringen och den gröna omställningen till klimatneutralitet sker snabbt i hela ekonomin, med olika konsekvenser för olika sektorer, yrken, regioner och länder. Arbetsmarknadens parter har en viktig roll att spela när det gäller att bidra till att förutse, förändra och i förekommande fall åtgärda de sysselsättningspolitiska och sociala konsekvenserna av utmaningarna under den ekonomiska omstruktureringen och den gröna och digitala omställningen genom dialog, förhandlingar och gemensamma åtgärder. I anslutning till den europeiska gröna given och RePowerEU-planen uppmanade rådet medlemsstaterna i rekommendationen om säkerställande av en rättvis omställning till klimatneutralitet⁶ att, i förekommande fall i nära samarbete med arbetsmarknadens parter, anta och genomföra heltäckande och sammanhängande politiska paket samtidigt som man följer en strategi som omfattar hela samhället och optimerar användningen av offentlig och privat finansiering.
- (10) Arrangemangen och processerna för dialog mellan arbetsmarknadens parter är olika i olika medlemsstater, vilket beror på ländernas respektive historia, institutioner och ekonomiska och politiska situation. En ändamålsenlig dialog förutsätter bland annat att det finns modeller för arbetsmarknadsrelationer där arbetsmarknadens parter kan förhandla seriöst och självständigt tillämpa sin praxis för kollektiva förhandlingar och arbetstagarinflytande. Några av förutsättningarna för en välfungerande dialog mellan arbetsmarknadens parter är att det finns starka och oberoende fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer med lämplig teknisk kapacitet, att det finns tillgång till relevant information som krävs för dialogen, att alla parter är beslutna att delta i dialogen, att de grundläggande rättigheterna till föreningsfrihet och till kollektiva förhandlingar respekteras, att det finns tillgång till lämpligt institutionellt stöd och att arbetsmarknadsparternas oberoende respekteras.

⁶ Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om säkerställande av en rättvis omställning till klimatneutralitet, 2022/C 243/04 (EUT C 243, 27.6.2022, s. 35).

- (11) Dialogen mellan arbetsmarknadens parter omfattar samråd och förhandlingar mellan två eller tre parter, i den privata och den offentliga sektorn, på alla nivåer, däribland dialog på branschövergripande nivå, branschnivå, företagsnivå eller på nationell, regional och lokal nivå. I den nationella trepartsdialogen deltar regeringar, arbetstagare och arbetsgivare för att diskutera politik, lagar och förordningar samt andra beslut som påverkar arbetsmarknadens parter. Trepartssamråd kan innebära ökat samarbete mellan de deltagande parterna och bygga upp samförstånd om den nationella politiken. En trepartsstrategi måste utgå från en stark social tvåpartsdialog. För att förbättra trepartsdialogen är det avgörande att regeringarna ökar insynen i det politiska beslutsfattandet, bland annat när det gäller fortbildningens kvalitet och relevans för arbetsmarknaden.
- (12) Tvåpartsförhandlingar, särskilt kollektiva förhandlingar, äger rum mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. En arbetstagarorganisation är i allmänhet en facklig organisation som bildats av arbetstagare eller av andra fackliga organisationer, eller bägge, i samverkan för att främja och tillvarata arbetstagarnas intressen i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. En arbetsgivarorganisation är en organisation som består av enskilda arbetsgivare, andra arbetsgivarorganisationer eller bägge och som bildats i syfte att främja och tillvarata medlemmarnas intressen i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

- (13) I enlighet med Internationella arbetsorganisationens konvention nr 135 om arbetstagarrepresentanter, som för närvarande har ratificerats av 24 medlemsstater, kan arbetstagarrepresentanter vara personer som är erkända som sådana enligt nationell lagstiftning eller praxis, oavsett om de är fackliga företrädare, det vill säga företrädare som utses eller väljs av fackföreningar eller av medlemmar i sådana fackföreningar, eller valda företrädare, det vill säga företrädare som fritt väljs av företagets arbetstagare i enlighet med nationella lagar och andra författningar eller kollektivavtal och vars uppgifter inte omfattar verksamhet som är erkänd som fackföreningarnas exklusiva befogenhet i det berörda landet. Om det i samma företag finns både fackliga företrädare och valda företrädare bör en sådan representation inte användas för att undergräva de berörda fackföreningarnas eller deras företrädares ställning. Samarbete mellan de valda företrädarna och de berörda fackföreningarna eller deras företrädare bör uppmuntras.
- (14) Ömsesidigt erkännande av arbetsmarknadens parter och lagenligt erkännande av fackföreningar och arbetsgivarorganisationer av myndigheterna i varje medlemsstat är båda avgörande för en framgångsrik ram för kollektiva förhandlingar, förutsatt att arbetsgivarna och arbetstagarna fritt kan välja vilken eller vilka organisationer som ska företräda dem. I vissa medlemsstater är detta erkännande begränsat till de organisationer som uppfyller särskilda krav på representativitet. Sådana kriterier bör vara objektiva och proportionella och fastställas i samråd med arbetsmarknadens parter. De bör bedömas i ett godkännandeförfarande som är öppet och transparent och som inte hindrar att de kollektiva förhandlingarna utvecklas fullt ut. I avsaknad av facklig representation på företagsnivå kan kollektivavtal förhandlas fram och ingås av arbetstagarnas företrädare som fritt har valts och bemyndigats i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

- (15) Kollektiva förhandlingar kan omfatta frågor som rör arbetsvillkor och anställningsvillkor, däribland löner, arbetstider, årsbonusar, årlig semester, föräldraledighet, fortbildning, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt andra frågor som är relevanta för arbetsmarknadens parter. Kollektiva förhandlingar är därför särskilt relevanta för att förebygga konflikter på arbetsmarknaden, förbättra löner och arbetsvillkor och minska löneskillnaderna. Kollektiva förhandlingar är ett viktigt verktyg för att hjälpa arbetstagare och arbetsgivare att anpassa sig till det föränderliga arbetslivet. Det är också mycket viktigt för att forma upplägget och avgränsningen av nya delar av arbetarskyddet, såsom rätten att koppla bort sig från arbetet, eller förbättra befintligt skydd såsom lika möjligheter, skydd mot våld och trakasserier på arbetsplatsen, fortbildning och livslångt lärande, förbättrad balans mellan arbete och privatliv samt hantering av utmaningar för psykisk hälsa. Kollektiva förhandlingar spelar också en viktig roll för att hantera effekterna av oväntade kriser, till exempel covid-19-pandemin.
- (16) Hur ett system för kollektiva förhandlingar fungerar avgörs av en kombination av faktorer, såsom användningen av allmänt tillämpliga klausuler och utvidgningar av kollektivavtal och deras genomsnittliga längd, tillämpningen av principen om mest gynnsamma villkor, normhierarkin och användningen av förfaranden för undantag, antingen från kollektivavtal eller från lagstiftning, samt de fackliga organisationernas och arbetsgivarorganisationernas organisationstäthet. Det finns ett brett spektrum av tillvägagångssätt när det gäller allmänt tillämpliga klausuler och administrativa utvidgningar i medlemsstaterna, beroende på deras respektive lagstiftning och praxis. Ett välfungerande system för kollektiva förhandlingar omfattar respekt för arbetsmarknadsparternas självständighet, processer för samarbete, informationsutbyte och lösning av tvister mellan parterna.
- (17) Kollektiva förhandlingar kan äga rum på olika nivåer. Förhandlingarna kan vara mycket decentraliserade och äga rum främst på företagsnivå, eller starkt centraliserade och äga rum på nationell nivå. De kan också föras på mellannivå, t.ex. på branschnivå eller regional eller lokal nivå. Kollektiva förhandlingar äger allt oftare rum på flera nivåer. I vissa fall följer branschavtal eller företagsavtal riktlinjer som fastställts av organisationer på högre nivå, medan branscher eller företag i andra fall följer normer som fastställts i en annan bransch. Samordning mellan förhandlingsnivåerna är därför centralt i kollektivförhandlingssystemen.

- (18) I de flesta medlemsstater tenderar kollektivförhandlingsfrekvensen att vara högre för tillsvidareanställda och för anställda i större företag eller i vissa sektorer, till exempel den offentliga sektorn. I allmänhet är det mindre sannolikt att arbetstagare i småföretag täcks av kollektivavtal, eftersom de företagen ofta inte har kapacitet att förhandla fram ett avtal på företagsnivå eller eftersom fackföreningar eller andra former av arbetstagarrepresentation saknas på arbetsplatsen. Det är särskilt svårt att organisera arbetstagare i atypiska anställningsförhållanden, och de flesta av de nyare anställningsformerna lider av låg representationsgrad. Den betydande bristen på representation för dessa typer av arbetstagare kan sägas bero dels på kostnaderna för att vara representerad, dels på flexibilitet i fråga om tid och arbetsplats, vilket gör det svårt för arbetstagarrepresentanterna att organisera denna förhållandevis fragmenterade arbetskraft. Ökad kapacitet hos arbetsmarknadens parter skulle hjälpa dem att ytterligare förbättra sitt bidrag till det politiska beslutsfattandet och skapa en mer ändamålsenlig dialog mellan arbetsmarknadens parter och kollektivförhandlingskapacitet. Kapacitetsuppbyggnad brukar hjälpa arbetsmarknadens parter att öka sitt medlemsantal, bland annat med hjälp av teknik och genom att tillhandahålla nya tjänster och verksamheter på skolor eller högskolor, och deras personal- och administrationskapacitet, främja deras processorienterade kapacitet och stödja deras organisatoriska utveckling. Sådan verksamhet omfattar bland annat specialiserad utbildning, tekniskt och logistiskt stöd samt finansiering. Kapacitetsuppbyggnad är huvudsakligen en process som löper nedifrån och upp och är beroende av arbetsmarknadsparternas egen vilja och egna insatser, eftersom de är bäst lämpade att kartlägga sina behov och ange vilka åtgärder de redan vidtar för att stärka sin kapacitet. De åtgärderna kan sedan kompletteras eller stödjas av myndigheterna och med hjälp av unionsmedel, samtidigt som arbetsmarknadsparternas oberoende respekteras.

- (19) Vissa medlemsstater har vidtagit åtgärder för att stödja dialog och kollektiva förhandlingar genom att bredda möjligheterna till dialog mellan arbetsmarknadens parter, främja arbetsmarknadsparternas oberoende och respekten för deras avtalsfrihet, främja gemensamma yttranden, program och projekt, regelbundet utbyta information, främja utbildning i förhandlingsteknik, tillhandahålla alternativa tvistlösningsmekanismer som förlikning, medling och skiljeförfarande och stärka skyddet för arbetstagare mot repressalier eller diskriminering på grund av deltagande i kollektiva förhandlingar.
- (20) I många medlemsstater står dock dialogen mellan arbetsmarknadens parter under press. Även om arbetsgivarnas organisationstäthet ligger på en relativt konstant nivå, om än med en avtagande tendens i flera medlemsstater, har den fackliga organisationstätheten minskat i genomsnitt i hela EU. Dessutom är andelen arbetstagare som omfattas av kollektivavtal (kollektivförhandlingarnas täckning) låg i de flesta medlemsstater, och trots att de fackliga organisationerna tillämpar olika strategier för att utvidga avtalen till atypiska anställningsformer har denna andel minskat betydligt de senaste 30 åren. I vissa fall kan de befintliga reglerna ha luckor som kan inverka negativt på dialogen mellan arbetsmarknadens parter. Det är bland annat fråga om stränga villkor för representativitet, inblandning i förhandlingsprocessen eller otillbörliga begränsningar av vad som omfattas av kollektiva förhandlingar, felaktig avgränsning av branscher som hindrar att kollektivförhandlingsstrukturer bildas på branschnivå, bristande tillämpning av kollektivavtal, ineffektivt skydd mot diskriminering på grund av facklig verksamhet, ineffektiva samrådsförfaranden, brist på en konstruktiv hållning i förhandlingarna. och bristande kapacitet att förhandla eller delta fullt ut i samrådsförfaranden.

- (21) De nationella arbetsmarknadsparternas representativitet och kapacitet behöver också stärkas med tanke på genomförandet på nationell nivå av oberoende avtal mellan arbetsmarknadens parter på unionsnivå. Särskild uppmärksamhet bör därför ägnas åt att säkerställa inrättandet av en gynnsam ram för dialog mellan arbetsmarknadens parter, inbegripet kollektiva förhandlingar, och att säkerställa att de nationella arbetsmarknadsparterna har tillräcklig kapacitet för att effektivt bidra till arbetet med den här dialogen på unionsnivå och för att, på nationell nivå, genomföra de ramavtal som ingåtts av arbetsmarknadens parter på unionsnivå.
- (22) Enligt direktiv 2014/24/EU⁷ om offentlig upphandling, direktiv 2014/25/EU⁸ om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster samt direktiv 2014/23/EU⁹ om tilldelning av koncessioner ska medlemsstaterna respektera organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten enligt ILO:s konvention nr 87 om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten och ILO:s konvention nr 98 om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.
- (23) Europeiska unionens domstol har slagit fast att ett kollektivavtal som omfattar tjänsteleverantörer som är egenföretagare kan betraktas som ett resultat av en dialog mellan arbetsmarknadens parter i de fall tjänsteleverantörerna är så kallade falska egenföretagare och därmed befinner sig i en situation som är jämförbar med den som arbetstagare befinner sig i¹⁰. Domstolen har också bekräftat att ”det inte alltid [är] enkelt att i dagens ekonomi avgöra huruvida vissa egenföretagare [...] ska betraktas som företag”¹¹.

⁷ EUT L 94, 28.3.2014, s. 65.

⁸ EUT L 94, 28.3.2014, s. 243.

⁹ EUT L 94, 28.3.2014, s. 1.

¹⁰ Dom av den 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punkterna 31 och 42.

¹¹ Dom av den 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punkt 32.

- (24) I sina riktlinjer för tillämpning av unionens konkurrensrätt på kollektivavtal som rör arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda¹² gör kommissionen klart att man anser att kollektivavtal som ingås av egenföretagare utan anställda som befinner sig i en situation som är jämförbar med situationen för arbetstagare faller utanför tillämpningsområdet för artikel 101 i EUF-fördraget och att kommissionen inte kommer att ingripa mot kollektivavtal som ingås av egenföretagare utan anställda som upplever en obalans i förhandlingsstyrka i förhållande till sin motpart eller sina motparter.
- (25) I Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/1057¹³ bibehålls medlemsstaternas skyldighet att säkerställa att arbetsmarknadens parter på ett meningsfullt sätt deltar i genomförandet av politik som stöds av Europeiska socialfonden+ (ESF+) och stärker deras skyldighet att stödja kapacitetsuppbyggnad hos arbetsmarknadens parter. I tillämpliga fall bör en lämplig mängd medel från ESF+ anslås av medlemsstaterna för kapacitetsuppbyggnad hos arbetsmarknadens parter och det civila samhället. I artikel 9 i denna förordning anges att medlemsstater som har en landsspecifik rekommendation i den europeiska planeringsterminen om detta bör avsätta minst 0,25 % av sina medel från ESF+ inom ramen för delad förvaltning till detta mål.
- (26) Denna rekommendation stöder genomförandet av princip 8 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Den uppmuntrar till åtgärder som är anpassade till nationella traditioner och regler och nationell praxis, och på så sätt respekterar den nationella särdrag och arbetsmarknadsparternas oberoende. Denna rekommendation kompletterar och påverkar inte befintliga instrument på unionsnivå. Dessutom tar man i denna rekommendation hänsyn till medlemsstaternas särskilda omständigheter och erkänner att valet av enskilda åtgärder för dess genomförande kan avgöras av sådana omständigheter.

¹² Meddelande från kommissionen *Riktlinjer för tillämpning av unionens konkurrensrätt på kollektivavtal som rör arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda* 2022/C 374/02 (EUT C 374, 30.9.2022, s. 2).

¹³ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/1057 av den 24 juni 2021 om inrättande av Europeiska socialfonden+ (ESF+) och om upphävande av förordning (EU) nr 1296/2013 (EUT L 231, 30.6.2021, s. 21).

- (27) Denna rekommendation får under inga omständigheter åberopas som motivering för att minska den stödnivå som redan ges till dialogen mellan arbetsmarknadens parter, inbegripet kollektiva förhandlingar, i medlemsstaterna. Dessutom hindrar denna rekommendation inte heller medlemsstaterna från att införa kraftfullare stödåtgärder och mer avancerade bestämmelser om dialog mellan arbetsmarknadens parter, inbegripet kollektiva förhandlingar, än de som tas upp i denna rekommendation.
- (28) Denna rekommendation påverkar inte medlemsstaternas befogenheter när det gäller löneförhållanden, föreningsrätten, strejkrätten och lockouträtten, i enlighet med artikel 153.5 i EUF-fördraget eller arbetsmarknadsparternas oberoende.

DEFINITIONER

I denna rekommendation gäller följande definitioner:

1. *dialog mellan arbetsmarknadens parter*: alla typer av förhandlingar, samråd eller informationsutbyte mellan företrädare för regeringar, arbetsgivare och arbetstagare i frågor av gemensamt intresse som rör ekonomisk politik, sysselsättningspolitik och socialpolitik, som förekommer som en tvåpartsdialog mellan arbetstagare och arbetsgivare, inbegripet kollektiva förhandlingar, eller som en trepartsdialog med regeringen som officiell part i dialogen, som kan vara informell eller institutionaliserad eller en kombination därav och som äger rum på nationell, regional, lokal eller företagsövergripande nivå mellan branscher och sektorer, eller på flera av dessa nivåer samtidigt.
2. *kollektiva förhandlingar*: alla förhandlingar som äger rum enligt nationell lagstiftning och praxis i respektive medlemsstat mellan en arbetsgivare, en grupp av arbetsgivare eller en eller flera arbetsgivarorganisationer, å ena sidan, och en eller flera fackliga organisationer, å andra sidan, för att fastställa arbetsvillkor och anställningsvillkor.
3. *kollektivavtal*: ett skriftligt avtal med bestämmelser om arbetsvillkor och anställningsvillkor som ingåtts av arbetsmarknadsparter som har befogenhet att förhandla på arbetstagarnas respektive arbetsgivarnas vägnar enligt nationell lagstiftning och praxis, inbegripet kollektivavtal som har förklarats allmänt tillämpliga.
4. *kapacitetsuppbyggnad*: förstärkning av arbetsmarknadsparternas kompetens, förmåga och befogenheter att på ett ändamålsenligt sätt och på olika nivåer delta i dialogen mellan arbetsmarknadens parter.

HÄRIGENOM REKOMMENDERAR RÅDET ATT MEDLEMSSTATERNA, I ENLIGHET MED NATIONELL LAGSTIFTNING ELLER PRAXIS, EFTER SAMRÅD OCH I NÄRA SAMARBETE MED ARBETSMARKNADENS PARTER OCH UNDER HÄNSYNSTAGANDE TILL DERAS SJÄLVSTÄNDIGHET, GÖR FÖLJANDE.

1. Säkerställer, i enlighet med vad som anges i denna rekommendation, en gynnsam miljö för två- och trepartsdialog mellan arbetsmarknadens parter, inbegripet kollektiva förhandlingar, i offentlig och privat sektor, på alla nivåer som
 - a) respekterar de grundläggande rättigheterna till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar,
 - b) främjar starka, oberoende fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer i syfte att främja en meningsfull dialog mellan arbetsmarknadens parter,
 - c) inbegriper åtgärder för att stärka de fackliga organisationernas och arbetsgivarorganisationernas kapacitet,
 - d) säkerställer tillgång till den relevanta information som behövs för att delta i dialogen mellan arbetsmarknadens parter,
 - e) främjar alla parters delaktighet i dialogen,
 - f) är anpassad till den digitala tidsåldern och främjar kollektiva förhandlingar i det nya arbetslivet och en rättvis omställning till klimatneutralitet, och
 - g) tillhandahåller lämpligt institutionellt stöd i syfte att främja en meningsfull dialog mellan arbetsmarknadens parter.
2. Systematiskt, i god tid och på ett meningsfullt sätt involverar arbetsmarknadens parter i utformningen och genomförandet av sysselsättnings- och socialpolitiken och, i förekommande fall, den ekonomiska politiken och annan politik, även under den europeiska planeringsterminen.

3. Säkerställer att arbetsmarknadens parter har tillgång till relevant information om den övergripande ekonomiska och sociala situationen i medlemsstaten och den relevanta situationen och politiken för deras respektive näringsgrenar, vilket krävs för att delta i dialogen och i de kollektiva förhandlingarna.
4. Säkerställer att representativa arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer erkänns i dialogen mellan arbetsmarknadens parter och i kollektiva förhandlingar, bland annat genom att
 - a) säkerställa att fastställandena – när de behöriga myndigheterna genomför förfaranden för erkännande och representativitet i syfte att fastställa vilka organisationer som ska beviljas kollektiv förhandlingsrätt – är öppna och transparenta och grundar sig på i förväg fastställda och objektiva kriterier för dessa organisationers representativa egenskaper samt att kriterierna och förfarandena fastställs i samråd med fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer,
 - b) vidta lämpliga åtgärder när både fackliga företrädare och valda arbetstagarrepresentanter förekommer i samma företag, när så krävs för att säkerställa att de valda arbetstagarrepresentanterna inte utnyttjas för att undergräva de berörda fackföreningarnas eller deras företrädares ställning, och
 - c) säkerställa att arbetsmarknadsparternas specifika roll erkänns och respekteras fullt ut i strukturer och processer för dialog mellan arbetsmarknadens parter, samtidigt som man erkänner att dialogen, där en bredare uppsättning parter deltar, är en separat process.
5. Säkerställer att arbetstagare, fackföreningsmedlemmar och deras fackliga representanter, när de utövar sin rätt till kollektiva förhandlingar är skyddade mot alla åtgärder som kan vara skadliga för dem eller som kan ha en negativ inverkan på deras anställning. Arbetsgivare och deras företrädare bör skyddas mot olagliga åtgärder när de utövar sin rätt till kollektiva förhandlingar.

6. Främjar förtroendet för och bland arbetsmarknadens parter, bland annat genom att främja mekanismer för lösning av arbetskonflikter, utan att det påverkar rätten till tillgång till lämpliga förvaltnings- och domstolsförfaranden för att säkerställa efterlevnaden av rättigheter och skyldigheter enligt lag eller kollektivavtal och med beaktande av eventuella förfaranden som inrättats av arbetsmarknadens parter, såsom
 - a) användning av förlikning, medling eller skiljeförfarande, med båda parter samtycke, i syfte att underlätta förhandlingar och förbättra tillämpningen av kollektivavtal, och
 - b) inrättande av en medlingsfunktion, om en sådan inte redan finns, som kan aktiveras om konflikter uppstår mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer.
7. Möjliggör kollektiva förhandlingar på alla lämpliga nivåer och uppmuntrar samordning mellan dessa nivåer.
8. Främjar en högre grad av täckning av kollektiva förhandlingar och möjliggör ändamålsenliga kollektiva förhandlingar, bland annat på följande sätt:
 - a) Avlägsnar institutionella eller rättsliga hinder för dialog och kollektiva förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter som omfattar nya former av arbete eller atypiska anställningsformer.
 - b) Säkerställer att de förhandlande parterna, inom den tillämpliga rättsliga ramen, har frihet att besluta om de frågor som förhandlingarna avser.
 - c) Genomför ett system för tillämpning av kollektivavtal, antingen genom lag eller avtalat genom kollektivavtal, beroende på nationell lagstiftning eller praxis, i förekommande fall inbegripet inspektioner och påföljder.

9. Aktivt främjar fördelarna och mervärdet med dialog och kollektiva förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, särskilt genom riktad kommunikation och andra riktade medel, och uppmuntrar arbetsmarknadens parter att göra kollektivavtal allmänt tillgängliga, bland annat på digital väg och i offentliga arkiv.
10. Stöder nationella arbetsmarknadsparter, på deras begäran, så att de effektivt kan föra dialog, även i kollektiva förhandlingar och i genomförandet av oberoende avtal mellan arbetsmarknadens parter på unionsnivå genom att vidta åtgärder, exempelvis att
- a) främja uppbyggnad och förstärkning av deras kapacitet på alla nivåer, efter deras behov,
 - b) använda olika former av stöd, vilket kan inbegripa logistiskt stöd, utbildning och tillhandahållande av juridisk och teknisk expertis,
 - c) uppmuntra gemensamma projekt mellan arbetsmarknadens parter på olika intresseområden, såsom utbildning,
 - d) uppmuntra och vid behov hjälpa arbetsmarknadens parter att lägga fram initiativ och utveckla nya och innovativa modeller och strategier för att öka representativiteten och medlemsbaserna,
 - e) stödja arbetsmarknadens parter så att de kan anpassa sin verksamhet till den digitala tidsåldern och utforska ny verksamhet som är anpassad till framtidens arbete, den gröna och demografiska omställningen och nya förhållanden på arbetsmarknaden,
 - f) främja jämställdhet och lika möjligheter för alla när det gäller representation och prioritering av olika sakfrågor,
 - g) främja och underlätta deras samarbete med arbetsmarknadens parter på unionsnivå,
 - h) tillhandahålla lämpligt stöd för att i medlemsstaterna genomföra avtal mellan arbetsmarknadens parter som ingåtts på unionsnivå,

- i) på bästa sätt utnyttja tillgänglig nationell finansiering och unionsfinansiering, däribland stöd från ESF+ och Instrumentet för tekniskt stöd, och uppmuntra arbetsmarknadens parter att använda befintlig nationell finansiering och unionsfinansiering.
11. Senast den [ange datum 24 månader efter att den här rekommendationen offentliggörs] till kommissionen överlämnar en förteckning över åtgärder som har utarbetats i samråd med arbetsmarknadens parter och som håller på att vidtas eller redan har vidtagits i varje medlemsstat för att genomföra denna rekommendation. När denna information redan har lämnats till kommissionen inom ramen för andra rapporteringsmekanismer kan medlemsstaterna hänvisa till dessa rapporter när de sammanställer förteckningen.
12. Medlemsstaterna får ge arbetsmarknadens parter i uppdrag att genomföra relevanta delar av denna rekommendation, i tillämpliga fall och i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

HÄRIGENOM UPPMANAS SYSSELSÄTTNINGSKOMMITTÉN OCH KOMMITTÉN FÖR SOCIALT SKYDD, INOM RAMEN FÖR DERAS RESPEKTIVE MANDAT, MED STÖD AV KOMMISSIONEN, ATT GÖRA FÖLJANDE.

13. I samråd med berörda arbetsmarknadsparter undersöka och avge ett yttrande till rådet om möjligheten att förbättra täckningen och relevansen för datainsamlingen på EU-nivå och nationell nivå om dialogen mellan arbetsmarknadens parter, inklusive kollektiva förhandlingar, i syfte att övervaka genomförandet av denna rekommendation.
14. Regelbundet övervaka, som en del av den multilaterala övervakningsverksamheten i samband med den europeiska planeringsterminen, genomförandet av denna rekommendation tillsammans med berörda arbetsmarknadsparter på nationell nivå och unionsnivå, om en sådan övervakning gör det möjligt för arbetsmarknadens parter att bland annat kartlägga situationer där de har uteslutits eller varit otillräckligt involverade i samråd på nationell nivå om unionspolitik och nationell politik.

HÄRIGENOM UPPMANAS KOMMISSIONEN ATT GÖRA FÖLJANDE.

15. I samarbete med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter och efter samråd med andra berörda parter utvärdera de åtgärder som vidtagits till följd av denna rekommendation och rapportera till rådet senast den [ange datum 6 år efter offentliggörandet av den här rekommendationen].

Utfärdad i

På rådets vägnar

Ordförande
