



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 26 januari 2023
(OR. en)

5754/23

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

**SOC 52
EMPL 35**

FÖLJENOT

från:	Europeiska kommissionens generalsekreterare, undertecknat av Martine DEPREZ, direktör
inkom den:	26 januari 2023
till:	Thérèse BLANCHET, generalsekreterare för Europeiska unionens råd
Komm. dok. nr:	COM(2023) 38 final
Ärende:	Förslag till RÅDETS REKOMMENDATION om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i Europeiska unionen

För delegationerna bifogas dokument – COM(2023) 38 final.

Bilaga: COM(2023) 38 final



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 25.1.2023
COM(2023) 38 final

2023/0012 (NLE)

Förslag till

RÅDETS REKOMMENDATION

om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i Europeiska unionen

MOTIVERING

1. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

• Motiv och syfte med förslaget

Främjande av dialogen mellan arbetsmarknadens parter är ett gemensamt mål för EU och medlemsstaterna. Dialogen är en viktig drivkraft för ekonomisk och social resiliens, konkurrenskraft, rättvisa och hållbar tillväxt. Dialogen är avgörande för välavvägda svar på nya problem, förändringar i arbetslivet och oväntade kriser, genom att den gör det möjligt att anpassa arbetsvillkoren och arbetsorganisationen. Dialogen kan också bidra till nytt och befintligt arbetarskydd, t.ex. rätt att koppla ned från arbetet och skydd mot våld och trakasserier på arbetsplatsen. Finanskrisen och pandemin har visat att länder som har robusta system för dialog mellan arbetsmarknadsparterna och en hög andel personer som omfattas av kollektiva förhandlingar ofta har mer konkurrenskraftiga och resilienta ekonomier.

I fördragen erkänns arbetsmarknadsparternas unika roll, som också framhävs i princip 8 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. I handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter¹, som lades fram i mars 2021, underströks behovet av att stärka dialogen på nationell nivå och EU-nivå, medan ökade insatser efterlystes för att stödja de kollektiva förhandlingarnas täckning och förebygga att arbetsmarknadsparternas medlemsantal och organisationstätheten minskar. I det sociala åtagandet från Porto² uppmanades dessutom alla berörda aktörer att främja en oberoende dialog som ett centralt inslag i den europeiska sociala modellen och 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. Konferensen om Europas framtid understryker i slutrapporten att vi måste främja dialog mellan arbetsmarknadens parter och kollektiva förhandlingar (förslag 13 om inkluderande arbetsmarknader)³.

Arrangemangen och processerna för dialog mellan arbetsmarknadens parter är olika i olika medlemsstater, vilket beror på ländernas olika historia och ekonomiska och politiska situation. Det finns stora skillnader i de kollektiva arbetsmarknadsrelationerna när det gäller organisationernas kapacitet och medlemskap, de kollektiva förhandlingarnas roll för att fastställa arbetsvillkor samt de formella strukturerna för arbetsmarknadsparternas deltagande i det politiska beslutsfattandet och deras inflytande.

Trots stora skillnader mellan medlemsstaterna har andelen arbetstagare som omfattas av kollektivavtal minskat betydligt de senaste 30 åren. Den minskade från ett EU-genomsnitt på uppskattningsvis 66 % år 2000 till 56 % år 2018, med särskilt stora minskningar i Central- och Östeuropa. Även om organisationstätheten för arbetsgivarorganisationerna har förblivit relativt stabil har den minskat för de fackliga organisationerna (i genomsnitt) i alla EU:s medlemsstater⁴.

Det föränderliga arbetslivet, med ett mer individualiserat sätt att leva och arbeta och nya anställningsformer, gör det svårt för fackföreningarna att rekrytera nya medlemmar. De flesta

¹ Kommissionens meddelande *Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter*, COM(2021) 102 final.

² 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 EU-nivå 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>).

³ Finns på [nätet](#)

⁴ Databasen ICTWSS, version 6.1, Amsterdams universitet.

av de nyare anställningsformerna, bl.a. det ökande antalet egenföretagare utan anställda, lider brist på representation. Samma sak gäller för visstidsanställda arbetstagare som är mindre benägna att ansluta sig fackligt. Flexibiliteten i fråga om arbetstid och arbetsplats gör det svårt för arbetstagarrepresentanterna att organisera denna tämligen splittrade arbetskraft. De senaste åren har parternas organisationer tagit initiativ för att locka nya medlemmar eller stärka vissa underrepresenterade grupper (bl.a. ungdomars och plattformsarbetares) röst genom särskilda strategier och rekrytering samt genom att skapa särskilda strukturer inom organisationen. Utmaningarna kvarstår dock och mer kan göras, bland annat för att dra nytta av digitaliseringens möjligheter.

Behovet att involvera arbetsmarknadsparterna i att utforma och genomföra politik och reformer har erkänts och preciseras närmare i sysselsättningsriktlinjerna.

Enligt 2022 års gemensamma sysselsättningsrapport, där det analyserades hur arbetsmarknadens parter deltagit i utformningen av de nationella återhämtnings- och resiliensplanerna och andra krisåtgärder, har över hälften av alla åtgärder inom aktiv arbetsmarknadspolitik och inkomstskydd som vidtagits sedan pandemiutbrottet antingen överenskommit av eller förhandlats fram med arbetsmarknadens parter.

Dialogen mellan arbetsmarknadsparterna och de kollektiva förhandlingarna skiljer sig dessutom betydligt åt mellan EU-länderna i fråga om system, strukturer, processer och kvalitet. Lagstiftning är fortfarande viktig som ett villkor för att ta upp nya frågor i kollektivavtal, särskilt i länder som har en stark reglering av anställningsförhållanden⁵. En majoritet av medlemsstaterna har en formell nationell institution för dialog mellan parterna där företrädare för arbetsgivarna, de fackliga organisationerna och regeringen kan diskutera allmänna ekonomiska och sociala frågor. Dessa organs roll och befogenheter varierar kraftigt, men de fungerar vanligtvis rådgivande när det gäller förslag till lagstiftning och politik, särskilt på sysselsättningspolitiska områden, och kan utgöra ett forum för avtalsförhandlingar. Dessutom har många länder också trepartsorgan som arbetar med särskilda frågor som social trygghet, sysselsättning, utbildning samt hälsa och säkerhet.

I ett antal medlemsstater saknar arbetsmarknadens parter dessutom organisatorisk kapacitet. Detta hindrar dem från att vara involverade i reformer och beslutsfattande som rör dem, och hämmar deras förmåga att ingå kollektivavtal. Detta påverkar i sin tur balansen mellan arbetsmarknadsparternas intressen och deras ansträngningar att finna väl anpassade lösningar och förhandla om löner.

En välfungerande dialog mellan parterna förutsätter bland annat starka och oberoende arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer med teknisk kapacitet och tillgång till relevant information för att delta i dialogen, myndigheternas politiska vilja och beslutsamhet att satsa på trepartssamarbete och stödja dialogen, respekt för de grundläggande rättigheterna till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar samt lämpligt institutionellt stöd⁶.

EU:s företag och arbetstagare står för närvarande inför stora utmaningar till följd av pandemin, omställningen till en digital och klimatneutral ekonomi och det ryska angreppet på Ukraina.

Detta förslag till rådsrekommendation ska stödja medlemsstaterna i arbetet med att främja dialog mellan arbetsmarknadens parter och nationella kollektiva förhandlingar på tre huvudsakliga sätt: samråd med arbetsmarknadens parter om utformningen och genomförandet

⁵ Eurofound (2022), *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining*, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.

⁶ Se exempelvis Internationella arbetskonferensens resolution från 2018 om dialog mellan arbetsmarknadens parter och trepartsförhandlingar.

av den ekonomiska politiken, sysselsättningspolitiken och socialpolitiken, uppmuntran till arbetsmarknadens parter att förhandla fram och ingå kollektivavtal, utan att ifrågasätta deras självständighet och rätt att vidta kollektiva åtgärder samt främjande av stöd till ökad kapacitet hos arbetsmarknadens parter.

Rekommendationen bygger på de väsentliga inslagen i en välfungerande social dialog i EU: arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet och oberoende, respekt för nationella traditioner, regler och praxis samt arbetsmarknadsparternas självständighet. Initiativet kompletterar direktivet om tillräckliga minimilöner i EU.

• **Förenlighet med befintliga bestämmelser inom området**

Kommissionens förslag till rådsrekommendation är en del av 2023 års initiativ om dialog mellan arbetsmarknadens parter, och är alltså direkt kopplat till 2023 års meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om stärkande av dialog mellan arbetsmarknadsparterna i Europeiska unionen och tillvaratagande av potentialen för rättvisa omställningar.

Rekommendationen kompletterar och påverkar inte befintliga instrument på EU-nivå. Den stöder genomförandet av princip 8 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, i enlighet med handlingsplanen.

EU förfogar över ett antal instrument för att stödja den nationella dialogen mellan arbetsmarknadens parter och ge politisk vägledning, t.ex. finansieringsinstrument (bl.a. ESF+), den europeiska planeringsterminen och kvalitetskriterierna för omstrukturering.

Det finns en övergripande ram med direktiv om information till och samråd med arbetstagare⁷ på både nationell nivå och EU-nivå för att skydda deras rättigheter vid omstruktureringar på företagsnivå. EU:s kvalitetskriterier för omstruktureringar hjälper också näringslivet att föregripa förändringar och mildra omstruktureringarnas effekter på sysselsättning och samhälle⁸. Andra kommissionsinitiativ har också betydelse för dialogen mellan arbetsmarknadens parter, bl.a. direktivet om tillräckliga minimilöner i EU⁹, förslaget till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete¹⁰ samt meddelandet *Bättre arbetsvillkor för ett starkare socialt Europa: dra full nytta av digitaliseringen för framtidens arbete*¹¹.

⁷ Rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1), rådets direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, 12.8.1998, s. 16), rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (EGT L 82, 22.3.2001, s. 16), rådets direktiv 2001/86/EG om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande (EGT L 294, 10.11.2001, s. 22), Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen – Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen om arbetstagarrepresentation (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29), rådets direktiv 2003/72/EG om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande (EUT L 207, 18.8.2003, s. 25), Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (omarbetning) (EUT L 122, 16.5.2009, s. 28) samt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 11.7.2019, s. 105).

⁸ COM(2013) 882 final, finns på [nätet](#)

⁹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (EUT L 275, 25.10.2022, s. 33).

¹⁰ COM(2021) 762 final.

¹¹ COM(2021) 761 final.

- **Förenlighet med unionens politik inom andra områden**

Den här rekommendationen är knuten till kommissionens meddelande *Riktlinjer för tillämpning av unionens konkurrensrätt på kollektivavtal som rör arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda*¹², som går ut på att EU:s konkurrensregler inte ska hindra kollektiva förhandlingar för sådana egenföretagare utan anställda som behöver det.

I kommissionens meddelande om talanger i Europas regioner¹³ nämns att arbetsmarknadsparterna bör få större delaktighet i de regioner som dras med kompetensutvecklingsfällor, eftersom detta är särskilt värdefullt för att skapa bättre arbetsvillkor, ge tillräckliga löner och motverka kompetens- och arbetskraftsbrist.

Nyligen antog rådet på förslag av kommissionen en rekommendation om tillgång till långvarig vård och omsorg till överkomliga priser och av god kvalitet¹⁴, där medlemsstaterna uppmanas att stödja sysselsättning av god kvalitet och rättvisa arbetsvillkor inom långvarig vård och omsorg genom att främja nationell dialog och kollektiva förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter på det här området.

Främjandet av dialog och kollektiva förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter på nationell nivå är också viktigt under de pågående utvidgningsförhandlingarna, eftersom kandidatländerna behöver stärka sina strukturer och processer för dialog för att möta ett föränderligt arbetslivs utmaningar.

Det här initiativet är också knutet till EU:s internationella förbindelser på det socialpolitiska området, och ansluter till Internationella arbetsorganisationens internationella arbetsnormer och den europeiska sociala stadgan. Mervärdet av EU:s åtgärder består i att bygga vidare på dessa normer och göra dem mer praktiskt tillämpbara och bättre anpassade till EU:s arbetsmarknader.

Direktiv 2014/24/EU om offentlig upphandling¹⁵, direktiv 2014/25/EU om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster¹⁶ samt direktiv 2014/23/EU om tilldelning av koncessioner¹⁷ är också relevanta för det här initiativet, eftersom de ålägger medlemsstaterna att respektera föreningsfriheten 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.

2. RÄTTSLIG GRUND, SUBSIDIARITETSPRINCIPEN OCH PROPORTIONALITETSPRINCIPEN

- **Rättslig grund**

Detta förslag till rådsrekommendation grundar sig på artikel 292 jämförd med artikel 153.1 f i fördraget, enligt vilken unionen kan stödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet när

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) COM(2023) 32 final.

¹³ COM(2023) 32 final.

¹⁴ Rådets rekommendation av den 8 december 2022 om tillgång till långvarig vård och omsorg till överkomliga priser och av god kvalitet 2022/C 476/01 (EUT C 476, 15.12.2022, s. 11)

¹⁵ EUT L 94, 28.3.2014, s. 65.

¹⁶ EUT L 94, 28.3.2014, s. 243.

¹⁷ EUT L 94, 28.3.2014, s. 1.

det gäller representation och kollektivt tillvaratagande av arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen, inbegripet medbestämmande. Denna rättsliga grund kräver enhällighet.

I enlighet med artikel 153.5 får rekommendationen inte innehålla bestämmelser om föreningsrätt, strejkrätt eller rätt att införa lockout, som faller utanför EU:s behörighet, och det gör inte rekommendationen heller.

- **Subsidiaritetsprincipen**

Medlemsstaterna utformar och väljer ut åtgärder och investeringar. Unionen har befogenhet att stödja och komplettera medlemsstaternas åtgärder på detta område, i enlighet med artikel 153.1 f i EUF-fördraget. Förslaget säkerställer att åtgärderna på EU-nivå tillför ett mervärde, som bygger på att stödja medlemsstaterna genom vägledning från de många olika modellerna för partsdialog i EU (utan att göra avkall på de nationella systemens mångfald). Förslaget överensstämmer med det politiska åtagandet i princip 8 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

- **Proportionalitetsprincipen**

Förslaget stöder och kompletterar medlemsstaternas insatser. Förslaget är förenligt med mångfalden av system för partsdialog i unionen, och det medges att särskilda förhållanden på nations-, bransch- eller regionnivå kan leda till skillnader i hur rekommendationen genomförs. Det innebär ingen utökning av EU:s föreskrivande befogenheter eller bindande åtaganden för medlemsländerna. Medlemsstaterna beslutar, utifrån sina nationella omständigheter, hur de på bästa sätt använder sig av rådets rekommendation.

- **Val av instrument**

Instrumentet är ett förslag till rådsrekommendation, vilket är förenligt med subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna. Det ger uttryck för medlemsstaternas engagemang för åtgärderna i rekommendationen och utgör en stark politisk grund för samarbete på unionsnivå i frågan om dialog mellan arbetsmarknadens parter, samtidigt som medlemsstaternas befogenheter och parternas oberoende respekteras fullt ut.

3. RESULTAT AV EFTERHANDSUTVÄRDERINGAR, SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNINGAR

- **Efterhandsutvärderingar/kontroller av ändamålsenligheten med befintlig lagstiftning**

Ej tillämpligt.

- **Samråd med berörda parter**

Kommissionen anordnade flera samråd i syfte att nå balans mellan de olika berörda parterna i EU. Riktade samråd omfattade bl.a. förberedande seminarier och en särskild utfrågning med arbetsmarknadens parter på unionsnivå (31 maj 2022), särskilda möten på kommissionärsnivå med ledarna för de europeiska branschövergripande arbetsmarknadsorganisationerna, diskussioner vid mötena i kommittén för social dialog (8 februari, 14 juni och 27 september 2022) samt diskussioner med medlemsstaternas företrädare i sysselsättningskommittén (19 maj 2022).

Uppmaningen att inkomma med synpunkter på det här initiativet, bl.a. om utkastet till rådsrekommendation, lades ut på webbsidan ”Kom med synpunkter” och var öppen för

synpunkter från allmänheten 22 september–20 oktober 2022. Kommissionen tog emot 61 inlägg, varav mer än hälften från arbetstagar-och arbetsgivarorganisationer.

De viktigaste frågor som ofta togs upp under samråden var skapande av tillräckligt utrymme för arbetsmarknadens parter att förhandla fritt, främjande av en atmosfär av förtroende och engagemang i dialogen, bättre kommunikation om resultaten av och fördelarna med dialogen, behovet av att skilja mellan erkända arbetsmarknadsorganisationer och organisationer i det civila samhället och andra typer av representation, stärkande av arbetsmarknadsparternas kapacitet, bättre involverande av arbetsmarknadens parter i det politiska beslutsfattandet, stärkt samarbete mellan den nationella nivån och EU-nivån samt ökat institutionellt stöd till dialogen. I det här förslaget behandlas alla dessa synpunkter.

Kommissionen förde diskussioner med Europaparlamentet (inom den strukturerade dialogen med utskottet för sysselsättning och sociala frågor den 14 juni 2022), Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK, 17 juni 2022) och Regionkommittén (ReK, 21 juni 2022).

- **Insamling och användning av sakkunnigutlåtanden**

Förslaget bygger på befintliga källor (t.ex. rapporter från Eurofound, ILO och OECD) och informationsutbyte under särskilda evenemang, men inga externa experter användes för detta förslag.

- **Konsekvensbedömning**

Den här typen av rättsakt kräver inte någon konsekvensbedömning.

- **Lagstiftningens ändamålsenlighet och förenkling**

Detta förslag är inte knutet till Refit-programmet.

- **Grundläggande rättigheter**

Denna rekommendation är förenligt med de grundläggande rättigheter och de principer som erkänns i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Rekommendationen är i synnerhet förenlig med föreningsrätten (artikel 12 i stadgan) och bidrar till att upprätthålla rätten till kollektiva förhandlingar och kollektiva åtgärder (artikel 28 i stadgan).

4. BUDGETKONSEKVENSER

Detta förslag har inga ekonomiska konsekvenser för unionens budget och kan genomföras med befintliga personalresurser.

5. ÖVRIGA INSLAG

- **Genomförandeplaner samt åtgärder för övervakning, utvärdering och rapportering**

Enligt punkt 13 ska kommissionen senast tolv månader från offentliggörandet av rekommendationen utarbeta indikatorer för att tillsammans med sysselsättningskommittén och berörda arbetsmarknadsparter övervaka genomförandet av rekommendationen och förbättra täckningen och relevansen för uppgiftsinsamlingen på EU-nivå och nationell nivå om dialogen mellan arbetsmarknadens parter, inklusive kollektiva förhandlingar.

Enligt punkt 14 ska kommissionen regelbundet övervaka genomförandet av rekommendationen på nationell nivå och EU-nivå, tillsammans med medlemsstaterna och berörda arbetsmarknadsparter, genom regelbundna trepartsmöten eller minst en gång om året i samband med sysselsättningskommitténs multilaterala övervakningsverksamhet, i europeiska kommittén för social dialog och inom den europeiska planeringsterminen.

Slutligen ska kommissionen i samarbete med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter och efter samråd med andra berörda parter utvärdera de åtgärder som vidtagits till följd av rekommendationen och rapportera till rådet senast fyra år efter offentliggörandet av rekommendationen. På grundval av utvärderingens resultat kan kommissionen överväga att lägga fram ytterligare förslag.

- **Förklarande dokument (för direktiv)**

Ej tillämpligt.

- **Ingående redogörelse för de specifika bestämmelserna i förslaget**

Rekommendationerna till medlemsstaterna är tänkta att genomföras i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis efter samråd och i nära samarbete med arbetsmarknadens parter och under hänsynstagande till deras självständighet.

I punkt 1 anges de huvudsakliga åtgärdsområdena. Där framhävs att dialogen förekommer i två former, tvåparts- och trepartsdialog, som båda kräver en möjliggörande miljö. Kollektiva förhandlingar är en del av tvåpartsdialog och kan äga rum i offentlig och privat sektor på alla nivåer, inbegripet branschövergripande nivå, sektoriell nivå, företagsnivå och regional nivå.

Den möjliggörande miljön för två- och trepartsdialogen bör vara förenlig med de grundläggande rättigheterna till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar, främja starka, oberoende fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer, omfatta åtgärder för att stärka deras kapacitet, säkerställa tillgång till relevant information, främja alla parter engagemang i dialogen, utgå från den digitala revolutionen, vara anpassad till det nya arbetslivet och säkerställa lämpligt institutionellt stöd.

Punkt 2 är inriktad på trepartsdialog och systematisk och meningsfull delaktighet i rätt tid för arbetsmarknadens parter i utformningen och genomförandet av sysselsättnings- och socialpolitiken och i förekommande fall den ekonomiska politiken och annan politik.

I punkt 3 nämns tillgång till relevant information för arbetsmarknadens parter om den övergripande ekonomiska och sociala situationen i landet och den relevanta situationen och politiken för de näringsgrenar som deltar i dialogen och i de kollektiva förhandlingarna.

I punkt 4 med underordnade stycken behandlas frågan om erkännande och representativitet. Där rekommenderas medlemsstaterna att säkerställa att förfarandena är öppna och transparenta, bygger på i förväg fastställda och objektiva kriterier med avseende på organisationernas representativitet, och dessutom bör sådana kriterier och förfaranden fastställas i samråd med arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Dessutom framhålls att när både fackliga företrädare och valda företrädare förekommer i samma företag bör lämpliga åtgärder vidtas för att se till att de valda företrädarna inte utnyttjas för att undergräva de berörda fackföreningarnas eller deras företrädares ställning. Slutligen nämns avgränsningen mellan arbetsmarknadsparternas organisationer och det civila samhällets organisationer.

Punkt 5 är inriktad på skydd av arbetsmarknadens parter mot alla skadliga eller olagliga åtgärder i samband med utövandet av rätten till kollektiva förhandlingar.

I punkt 6 framhålls behovet av att främja förtroendet för och bland arbetsmarknadens parter och främja ingåendet av kollektivavtal. Där efterlyses alternativ tvistlösning för att stödja genomdrivandet av sådana rättigheter och skyldigheter enligt lag eller kollektivavtal, såsom förlikning, medling och skiljeförfarande, med målet att underlätta förhandlingar och förbättra tillämpningen av kollektivavtal.

I punkt 7 behandlas nivån för kollektiva förhandlingar, eftersom kollektiva förhandlingar behöver kunna föras på alla befintliga nivåer, och dessutom uppmuntras till samordning mellan nivåerna.

Punkt 8 innehåller flera sätt att främja de kollektiva förhandlingarnas täckning och möjliggöra ändamålsenliga kollektiva förhandlingar.

I punkt 9 nämns kommunikation för att aktivt främja dialogens och de kollektiva förhandlingarnas fördelar och mervärde.

Punkt 10 innehåller flera sätt att öka de nationella arbetsmarknadsparternas kapacitet för att hjälpa dem att framgångsrikt delta i dialogen, bland annat i kollektiva förhandlingar och i genomförandet av oberoende överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå.

Punkterna 11 och 12 handlar om genomförandet av rekommendationen, rapporteringen till kommissionen och möjligheten att låta arbetsmarknadens parter genomföra de relevanta delarna av rekommendationen, i tillämpliga fall i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

De tre sista punkterna avser åtgärder som kommissionen avser att vidta för att stödja medlemsstaterna i genomförandet av rekommendationen och övervakningen av den.

Förslag till

RÅDETS REKOMMENDATION

om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i Europeiska unionen

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION,

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 effektivt genomföra ILO-konventionerna. 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 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 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 rätt till kollektiva åtgärder respekteras. Stöd för att öka arbetsmarknadsparternas kapacitet att främja dialogen bör också uppmuntras. I det sociala åtagandet från Porto¹⁸ uppmanades dessutom alla berörda aktörer att främja en oberoende dialog som ett centralt inslag i den europeiska sociala modellen och stärka den på europeisk, nationell, regional nivå, branschnivå och företagsnivå, med särskild

¹⁸ 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>).

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 stadfast i unionens primärrätt. Parlamentet 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 kollektivavtalsäckningen till plattformsarbetare. Europaparlamentet uppmanar också medlemsstaterna att vid behov stärka möjligheterna till kollektiva förhandlingar.
- (5) I riktlinje 7 i rådets beslut (EU) 2022/2296¹⁹ 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 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 rätt till kollektiva åtgärder. I tillväxtöversikten för 2019²⁰ 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 krisen. Enligt tillväxtöversikten för 2022²¹ 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 har 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.
- (6) Kommissionen tillkännagav i sin handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter²² 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.

¹⁹ Rådets beslut (EU) 2022/2296 av den 21 november 2022 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (EUT L 304, 24.11.2022, s. 67).

²⁰ Kommissionens meddelande *Årlig tillväxtöversikt 2019: För ett starkare EU i en osäker omvärld*, COM(2018) 770 final

²¹ Kommissionens meddelande *Årlig översikt över hållbar tillväxt 2022*, COM(2021) 740 final.

²² Kommissionens meddelande *Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter*, COM(2021) 102 final.

- (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 tidigt i förväg. 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 militära aggression mot Ukraina lett till rekordstora ökningar av livsmedels- och energipriserna. Arbetsmarknadens parter spelar en viktig roll för att möta vissa av de här utmaningarna, 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.
- (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 klimatneutralitet²³ att, i förekommande fall i nära samarbete med arbetsmarknadens parter, anta och genomföra heltäckande och sammanhängande politiska paket för 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 olika 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 i) att det finns starka och oberoende fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer med teknisk kapacitet, ii) att det finns tillgång till relevant information för dialogen, iii) att alla parter är beslutna att delta i dialogen, iv) att de grundläggande rättigheterna till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar respekteras och v) att det finns lämpligt institutionellt stöd.
- (11) Den här dialogen omfattar både treparts- och tvåpartssamråd och förhandlingar på alla nivåer, däribland branschövergripande nivå, branschnivå, inom grupper av företag, på

²³ 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)

enskilda företag samt på nationell, regional och lokal nivå. I den nationella trepartsdialogen deltar regeringar, arbetstagare och arbetsgivare för att diskutera politik, lagar och andra beslut som påverkar arbetsmarknadens parter. Trepartssamråd kan innebära ökat samarbete mellan de deltagande parterna och bygga upp samförstånd om den nationella politiken. Trepartssamråd måste utgå från en stark tvåpartsdialog. För att förbättra trepartsdialogen bör regeringarna också öka insynen i det politiska beslutsfattandet, till exempel 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 i) 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 ii) 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 dock inte användas för att undergräva de berörda fackföreningarnas eller deras företrädares ställning. Både ömsesidigt erkännande av arbetsmarknadens parter och lagenligt erkännande av fackföreningar och arbetsgivarorganisationer av myndigheterna i varje medlemsstat är 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 organisationer som uppfyller särskilda krav på representativitet. Sådana krav bör fastställas i samråd med arbetsmarknadens parter och bör vara objektiva och proportionerliga. 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 fackföreningar på företagsnivå kan kollektivavtal förhandlas fram och ingås av företrädare för de arbetstagare som har valts och bemyndigats av dem i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.
- (14) Kollektiva förhandlingar omfattar frågor som rör arbetsvillkor och anställningsvillkor, såsom löner, arbetstider, årsbonus, årlig semester, föräldraledighet, fortbildning samt hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Det är därför särskilt relevant för att förebygga konflikter på arbetsmarknaden, förbättra löner och arbetsvillkor och minska löneskillnaderna. Kollektiva förhandlingar är ett viktigt verktyg för att hjälpa arbetstagare och företag att anpassa sig till det föränderliga arbetslivet och forma upplägget och avgränsningen av nya delar av arbetarskyddet, såsom rätten att koppla bort sig från arbetet, eller förbättra befintligt skydd såsom skydd mot våld och trakasserier på arbetsplatsen, fortbildning av äldre arbetstagare, förbättrad balans

mellan arbete och privatliv samt hantering av utmaningar för psykisk hälsa. De spelar också en viktig roll för att hantera effekterna av oväntade kriser, till exempel covid-19-pandemin.

- (15) Hur ett system för kollektiva förhandlingar fungerar avgörs av en kombination av olika faktorer, såsom användningen av allmänt tillämpliga klausuler och utvidgningar av kollektivavtal, deras genomsnittliga längd, tillämpningen av principen om mest gynnsamma villkor, normhierarkin och användningen av undantag från kollektivavtal som ingåtts på högre nivå för 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 lagstiftning, praxis eller bådadera. Ett välfungerande system för kollektiva förhandlingar omfattar processer för samarbete, informationsutbyte och lösning av tvister mellan parterna.
- (16) Kollektiva förhandlingar kan äga rum på olika nivåer. Förhandlingarna kan antingen vara mycket decentraliserade (äger rum främst på företagsnivå), starkt centraliserade (på nationell nivå) eller på mellannivå, på bransch- eller regionnivå. Kollektiva förhandlingar äger allt oftare rum på flera nivåer. I vissa fall följer branschavtal eller företagsavtal riktlinjer som fastställts av organisationer på högre nivå, och i andra fall följer vissa branscher eller företag normer som fastställts i en annan bransch. Samordning mellan förhandlingsnivåerna är därför centralt i kollektivförhandlingssystemen. Principen om mest gynnsamma villkor och undantag från kollektivavtal som ingåtts på högre nivå utgör den allmänna ram som reglerar förhållandet mellan olika förhandlingsnivåer. I detta sammanhang kan möjligheten till undantag fastställas i kollektivavtal på högre nivå eller i lagstiftning, liksom villkoren för att tillämpa dem på lägre nivå. Undantagsklausuler kan tillåta att ett kollektivavtal helt eller delvis skrinläggs eller omförhandlas, i syfte att fastställa andra nivåer eller villkor än dem i avtalet, om detta är motiverat och överenskommit av arbetsmarknadens parter.
- (17) 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 omfattas, 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 bedriva en mer ändamålsenlig dialog och förhandla kollektivt på ett bättre sätt. 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 först och främst 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 säga vilka åtgärder de redan vidtar för att stärka sin kapacitet. De åtgärderna kan sedan kompletteras eller stödjas av myndigheterna, bl.a. med hjälp av unionsmedel, samtidigt som arbetsmarknadsparternas oberoende respekteras.

- (18) Vissa medlemsstater har vidtagit åtgärder för att stödja dialog och kollektiva förhandlingar genom att i) bredda möjligheterna till social dialog, ii) främja arbetsmarknadsparternas oberoende och respekten för deras avtalsfrihet, iii) främja gemensamma yttranden, program och projekt, iv) regelbundet utbyta information, v) främja utbildning i förhandlingsteknik, vi) tillhandahålla alternativa tvistlösningsmekanismer som förlikning, medling och skiljeförfarande, vii) stärka skyddet för arbetstagare mot repressalier eller diskriminering på grund av deltagande i kollektiva förhandlingar.
- (19) I många medlemsstater står dock dialogen mellan arbetsmarknadens parter under press. Även om arbetsgivarnas organisationstäthet ligger relativt konstant, om än med en avtagande tendens i flera medlemsstater, har den fackliga organisationstätheten minskat i genomsnitt i alla medlemsstater. Dessutom är andelen arbetstagare som omfattas av kollektivavtal (kollektivförhandlingarnas täckning) låg i de flesta medlemsstater, och trots olika strategier från de fackliga organisationerna för att utvidga avtalen till atypiska anställningsformer har andelen 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 följande: i) Stränga villkor för representativitet. ii) Inblandning i förhandlingsprocessen eller otillbörliga begränsningar av vad som omfattas av kollektiva förhandlingar. iii) Felaktig avgränsning av branscher som hindrar att kollektivförhandlingsstrukturer bildas på branschnivå. iv) Bristande tillämpning av kollektivavtal. v) Ineffektivt skydd mot diskriminering på grund av facklig verksamhet. vi) Ineffektiva samrådsförfaranden. vii) Brist på en konstruktiv hållning i förhandlingarna. viii) Bristande kapacitet att förhandla eller delta fullt ut i samrådsförfaranden.
- (20) 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 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.
- (21) Enligt direktiv 2014/24/EU om offentlig upphandling²⁴, direktiv 2014/25/EU om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster²⁵ samt direktiv 2014/23/EU om tilldelning av koncessioner²⁶ ska medlemsstaterna respektera föreningsfriheten 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.

²⁴ EUT L 94, 28.3.2014, s. 65.

²⁵ EUT L 94, 28.3.2014, s. 243.

²⁶ EUT L 94, 28.3.2014, s. 1.

- (22) Kollektiva förhandlingar bör vara tillgängliga för alla arbetstagare som befinner sig i jämförbara situationer, inbegripet egenföretagare. 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 befinner sig i en situation som är jämförbar med den som arbetstagare befinner sig i²⁷. Den har bekräftat att ”det inte alltid [är] enkelt att i dagens ekonomi avgöra huruvida vissa egenföretagare [...] ska betraktas som företag”²⁸.
- (23) Riktlinjerna för tillämpning av unionens konkurrensrätt på kollektivavtal som rör arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda²⁹ syftar till att klargöra när egenföretagare kollektivt kan förhandla fram bättre arbetsvillkor utan att bryta mot unionens konkurrensregler.
- (24) Förslaget till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete³⁰ innehåller bestämmelser som syftar till att främja dialog mellan arbetsmarknadens parter om algoritmisk verksamhetsledning genom att införa en kollektiv rätt till information och samråd om väsentliga ändringar när automatiska övervaknings- och beslutssystem används.
- (25) I Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/1057³¹ bibehålls medlemsstaternas skyldighet att säkerställa att arbetsmarknadens parter på lämpligt sätt deltar i genomförandet av politik som stöds av Europeiska socialfonden+ (ESF+) och stärker skyldigheten att stödja kapacitetsuppbyggnad hos arbetsmarknadens parter. För detta ändamål bör en lämplig mängd medel från ESF+ anslås av medlemsstaterna för kapacitetsuppbyggnad hos arbetsmarknadens parter och det civila samhället. 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.
- (27) Denna rekommendation bör under inga omständigheter åberopas som motivering för att minska den stödnivå som redan ges till dialogen mellan arbetsmarknadens parter, inbegripet kollektiva förhandlingar, i medlemsstaterna. Den hindrar inte heller medlemsstaterna från att införa kraftfullare stödåtgärder och mer avancerade bestämmelser om dialog mellan arbetsmarknadens parter, inbegripet kollektiva förhandlingar, som skiljer sig från dem i denna rekommendation.

²⁷ 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.

²⁸ Dom av den 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, punkt 32.

²⁹ 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)

³⁰ Förslag till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete, COM(2021) 762 final.

³¹ 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).

- (28) Denna rekommendation påverkar inte medlemsstaternas befogenheter när det gäller föreningsrätten, strejkrätten och lockouträtten, i enlighet med artikel 153.5 i EUF-fördraget och arbetsmarknadsparternas oberoende.

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 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 eller företagsövergripande nivå, branschövergripande nivå eller en kombination därav.
- (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 arbetstagarorganisationer, å andra sidan, för att fastställa arbetsvillkor och anställningsvillkor.
- (3) *kollektivavtal*: ett skriftligt avtal med bestämmelser om arbetsvillkor och anställningsvillkor som ingåtts av arbetsmarknadens parter som har befogenhet att förhandla på arbetstagarnas respektive arbetsgivarnas vägnar enligt nationell lagstiftning och praxis, inbegripet kollektivavtal som har förklarats allmänt tillämpliga.
- (4) *undantag från avtal på högre nivå*: öppnings- eller undantagsklausuler som gör det möjligt att fastställa andra normer eller villkor än dem som ingår i avtalet, när detta är motiverat och arbetsmarknadens parter enas om det.
- (5) *kapacitetsuppbyggnad*: förstärkning av arbetsmarknadsparternas kompetens, förmåga och befogenheter att på ett ändamålsenligt sätt och på olika nivåer delta i dialogen mellan arbetsmarknadens parter, inbegripet kollektiva förhandlingar, reglering eller medreglering av anställningsförhållanden, tvåparts- och trepartssamråd samt politiskt beslutsfattande.

HÄRIGENOM REKOMMENDERAS 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 en gynnsam miljö för två- och trepartsdialog mellan arbetsmarknadens parter, inbegripet kollektiva förhandlingar, i offentlig och privat sektor, på alla nivåer, inbegripet branschövergripande nivå, sektorsnivå, företagsnivå eller regional nivå, som
 - (a) respekterar de grundläggande rättigheterna till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar,
 - (b) främjar starka, oberoende fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer,
 - (c) inbegriper åtgärder för att stärka deras 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, främjar kollektiva förhandlingar i det nya arbetslivet och en rättvis omställning till klimatneutralitet,
- (g) säkerställer lämpligt institutionellt stöd

i enlighet med vad som närmare beskrivs i denna rekommendation.

- (2) Säkerställer att arbetsmarknadens parter systematiskt, meningsfullt och i god tid deltar 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 respektive näringsgrenar så att de kan 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, när de behöriga myndigheterna genomför förfaranden för erkännande och representativitet i syfte att fastställa vilka organisationer som ska beviljas kollektiv förhandlingsrätt, fastställandet är öppet och transparent, grundar sig på i förväg fastställda och objektiva kriterier för organisationernas representativitet samt att kriterierna och förfarandena fastställs i samråd med fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer,
 - (b) vidta lämpliga åtgärder när både fackliga företrädare och valda företrädare förekommer i samma företag för att se till att de valda företrädarna inte utnyttjas för att undergräva de berörda fackföreningarnas eller deras företrädares ställning,
 - (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 den civila dialogen, där en bredare uppsättning parter deltar, är en separat process.
- (5) Säkerställer att arbetstagare och arbetstagarrepresentanter, inbegripet de som är fackföreningsmedlemmar eller 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. De bör också säkerställa att arbetsgivare skyddas mot olagliga åtgärder när de utövar sin rätt till kollektiva förhandlingar.
- (6) Främja förtroendet för och bland arbetsmarknadens parter och främja ingåendet av kollektivavtal. I händelse av avvikande åsikter, 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 inrättas av arbetsmarknadens parter, bör de uppmuntra och främja mekanismer för att lösa dem, inbegripet

- (a) användning av förlikning, medling och skiljeförfarande, med båda parter samtycke, i syfte att underlätta förhandlingar och förbättra tillämpningen av kollektiva förhandlingar och kollektivavtal,
 - (b) inrättande av medlare, om sådana inte redan finns, som kan agera i eventuella konflikter mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer.
- (7) Säkerställa att kollektiva förhandlingar är möjliga på alla lämpliga nivåer, inbegripet företagsnivå, branschnivå och regional eller nationell nivå, och uppmuntra samordning mellan dessa nivåer.
- (8) Främja en högre täckning av kollektiva förhandlingar och möjliggöra ändamålsenliga kollektiva förhandlingar, bland annat på följande sätt:
- (a) Avlägsna institutionella eller rättsliga hinder för dialog och kollektiva förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter som omfattar nya former av arbete eller atypiska anställningsformer.
 - (b) Säkerställa att de förhandlande parterna har frihet att besluta om de frågor som förhandlingarna avser.
 - (c) Säkerställa att alla möjligheter till undantag från kollektivavtal överenskomms mellan arbetsmarknadens parter och begränsas med avseende på under vilka villkor de kan tillämpas, flexibilitet ges för anpassning till utvecklingen på arbetsmarknaden och de ekonomiska villkoren och tillräcklig stabilitet säkerställs för att möjliggöra planering för både arbetsgivare och arbetstagare och skydd av arbetstagarnas rättigheter. I medlemsstater där kollektiva förhandlingar grundar sig på lagstiftning bör sådana undantag fastställas i samråd med fackföreningar och arbetsgivarorganisationer.
 - (d) Säkerställa och genomföra ett system för tillämpning av kollektivavtal, i förekommande fall inbegripet inspektioner och påföljder. Regler och praxis för tillämpning kan också överenskommas genom kollektivavtal i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.
- (9) Aktivt främja fördelarna och mervärdet med dialog och kollektiva förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, särskilt genom riktad kommunikation och riktade medel. De bör uppmuntra arbetsmarknadens parter att göra texten till kollektivavtal allmänt tillgänglig, bland annat på digital väg och i offentliga arkiv.
- (10) Stödja nationella arbetsmarknadsparter så att de framgångsrikt kan föra dialog, även i kollektiva förhandlingar och i genomförandet av oberoende avtal mellan arbetsmarknadens parter på unionsnivå, bland annat genom att
- (a) främja uppbyggnad och förstärkning av deras kapacitet på alla nivåer, efter deras behov,
 - (b) använda olika former av stöd, inbegripet 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 medlemsantalet,

- (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, särskilt för att göra det möjligt för dem att på nationell nivå genomföra avtal som ingåtts av 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, exempelvis stöd från ESF+ och Instrumentet för tekniskt stöd, som uppmuntrar arbetsmarknadens parter att använda befintlig nationell finansiering och unionsfinansiering, inbegripet budgetposterna för särskilda befogenheter på det socialpolitiska området, inbegripet dialog mellan arbetsmarknadens parter och informations- och utbildningsåtgärder för arbetstagarorganisationer.
- (11) Senast den [ange datum 18 månader efter att den här rekommendationen offentliggörs] till kommissionen överlämna 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.
- (12) Medlemsstaterna får ge arbetsmarknadens parter i uppdrag att genomföra relevanta delar av denna rekommendation, i tillämpliga fall i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

HÄRIGENOM VÄLKOMNAS KOMMISSIONENS AVSIKT ATT GÖRA FÖLJANDE:

- (13) Utveckla gemensamt överenskomna indikatorer senast den [ange datum 12 månader från offentliggörandet av den här rekommendationen] för att tillsammans med sysselsättningskommittén och berörda arbetsmarknadsparter övervaka genomförandet av denna rekommendation och förbättra omfattningen och relevansen av uppgiftsinsamlingen på unionsnivå och nationell nivå om dialog mellan arbetsmarknadens parter, inbegripet om kollektiva förhandlingar.
- (14) Regelbundet övervaka genomförandet av denna rekommendation på nationell nivå och unionsnivå, tillsammans med medlemsstaterna och berörda arbetsmarknadsparter, genom regelbundna trepartsmöten eller minst en gång om året i samband med sysselsättningskommitténs multilaterala övervakningsverksamhet, i europeiska kommittén för social dialog och inom den europeiska planeringsterminen. Övervakningen bör göra 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.

- (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 4 år efter offentliggörandet av den här rekommendationen]. På grundval av utvärderingens resultat kan kommissionen överväga att lägga fram ytterligare förslag.

Utfärdad i Bryssel den

På rådets vägnar
Ordförande