



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 26. januar 2023
(OR. en)

5766/23

SOC 53
EMPL 36

FØLGESKRIVELSE

fra:	Martine DEPREZ, direktør, på vegne af generalsekretæren for Europa-Kommissionen
modtaget:	26. januar 2023
til:	Thérèse BLANCHET, generalsekretær for Rådet for Den Europæiske Union
Komm. dok. nr.:	COM(2023) 40 final
Vedr.:	MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET <i>Styrkelse af den sociale dialog i Den Europæiske Union: udnyttelse af dens fulde potentiale til at sikre retfærdige omstillinger</i>

Hermed følger til delegationerne dokument COM(2023) 40 final.

Bilag: COM(2023) 40 final



EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 25.1.2023
COM(2023) 40 final

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

**Styrkelse af den sociale dialog i Den Europæiske Union: udnyttelse af dens fulde
potentiale til at sikre retfærdige omstillinger**

1. INDLEDNING

Den sociale dialog er en hjørnesten i den europæiske sociale model. Et af EU's vigtigste mål er at forbedre leve- og arbejdsvilkårene. Social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger er nogle af de grundlæggende måder at gøre dette på, fordi de bidrager til højere produktivitet, samtidig med at der sikres social retfærdighed, et arbejdsmiljø af høj kvalitet og demokrati på arbejdspladsen. Et stærkt socialt Europa kræver, at arbejdsmarkedets parter er stærke. Den sociale dialog er derfor et af hovedprincipperne i den europæiske søjle for sociale rettigheder.

Det er afgørende for en effektiv og afbalanceret forandringsstyring at styrke arbejdsmarkedets parter. Verden er under hastig forandring på grund af f.eks. klimaændringer, digitalisering og demografiske tendenser, også arbejdsmarkedet. Covid-19 har fremskyndet nogle af disse forandringer. Den sociale dialog er afgørende for at finde afbalancerede måder at håndtere forandringerne på arbejdsmarkedet på. I hele EU stod den sociale dialog i centrum for udformningen og gennemførelsen af politikker, der skulle begrænse konsekvenserne af pandemien. På sektor- og virksomhedsniveau udarbejdede arbejdsmarkedets parter hurtigt nye arbejdsmiljøprotokoller eller gennemførte uddannelse. På nationalt plan hjalp de myndighederne med at yde økonomisk bistand til arbejdstagere og virksomheder. Arbejdsmarkedets parter spiller også en central rolle med hensyn til at tackle de vidtrækkende virkninger af den russiske angrebskrig mod Ukraine ved at lette integrationen på arbejdsmarkedet af fordrevne personer fra Ukraine samt andre flygtninge og migranter og finde bæredygtige løsninger til tilpasning af lønninger og kollektive overenskomster som reaktion på leveomkostningskrisen og de høje inflationsniveauer.

Inddragelse af arbejdsmarkedets parter styrker politikudformningen og lovgivningsprocessen. Arbejdsmarkedets parter har uvurderlig viden om og erfaring med den beskæftigelsesmæssige og sociale situation "på stedet". Deres input kan skabe den rette balance mellem arbejdstagernes og arbejdsgivernes interesser og sikre, at politikker og lovgivning bliver taget bedre imod og er mere effektive. Arbejdsmarkedets parter spiller en unik rolle i forhold til andre interessenter. Traktaten (artikel 154 i TEUF) forpligter Kommissionen til at høre arbejdsmarkedets parter om forslag på det socialpolitiske område (dvs. dem, der er omfattet af artikel 153 i TEUF) for at give arbejdsmarkedets parter mulighed for at forhandle aftaler, hvis de ønsker det. Aftaler mellem arbejdsmarkedets parter kan gennemføres ved hjælp af EU-retten (artikel 155 i TEUF). Der afholdes regelmæssigt strukturerede dialoger på EU-plan med arbejdsmarkedets parter som led i det europæiske semester for samordning af den økonomiske politik og beskæftigelsespolitikken på alle vigtige tidspunkter i cyklussen.

EU fremmer arbejdsmarkedets parters rolle og opfordrer indtrængende til en bedre social dialog. Fremme af den sociale dialog er et fælles mål for EU og medlemsstaterne under hensyntagen til de forskellige nationale systemer og med respekt for arbejdsmarkedets parters

autonomi. Der skal gøres mere både nationalt og på EU-plan for at støtte den kollektive overenskomstdækning og opbygge kapacitet, tilskynde til inddragelse af arbejdsmarkedets parter og sikre deres autonomi¹. Kommissionen bebudede i **handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder** fra marts 2021², at den ville fremlægge et initiativ til støtte for den sociale dialog på nationalt plan og EU-plan efter høring af arbejdsmarkedets parter. Der blev også opfordret til en styrket social dialog på alle niveauer på højeste politiske niveau med **det sociale Portotilsagn**³, der blev undertegnet af det portugisiske formandskab for Rådet for Den Europæiske Union, Europa-Parlamentet, Kommissionen, arbejdsmarkedets parter og den sociale platform. Initiativet vedrørende den sociale dialog, som også nævnes i Kommissionens meddelelse "Konferencen om Europas fremtid — En vision til en konkret indsats" fra juni 2022, yder et væsentligt bidrag til opfølgningen af konferencen⁴.

Denne **meddelelse fra Kommissionen** indeholder en række konkrete foranstaltninger til yderligere at styrke EU's sociale dialog og ledsages af et **forslag til Rådets henstilling** om, hvordan den nationale sociale dialog og de kollektive overenskomstforhandlinger kan styrkes. Kommissionen har udarbejdet dette initiativ med tæt inddragelse af arbejdsmarkedets parter og har også haft drøftelser med Europa-Parlamentet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget.

2. NATIONAL SOCIAL DIALOG

Ordningerne og processerne for den sociale dialog varierer fra medlemsstat til medlemsstat: med hensyn til kollektive arbejdsmarkedsrelationer, den rolle, som de kollektive overenskomstforhandlinger spiller for arbejdsvilkårene, organisationers kapacitet og medlemstilslutning, de formelle strukturer for inddragelse af arbejdsmarkedets parter i politikudformning og -gennemførelse samt deres politiske betydning. Medlemsstaternes kollektive overenskomstforhandlingssystemer varierer også med hensyn til graden af centralisering eller decentralisering.

De fleste medlemsstater har en eller flere formelle nationale strukturer for social dialog, hvor repræsentanter for arbejdsgivere, fagforeninger og regeringen kan drøfte generelle økonomiske og sociale spørgsmål. Disse organers rolle og beføjelser varierer meget, men de yder normalt rådgivnings- og konsulentbistand i arbejdet med at udarbejde udkast til lovgivning og politikker, navnlig på beskæftigelsesrelaterede områder, og kan undertiden udgøre et forum for forhandling af aftaler. Mange medlemsstater har også trepartsorganer, der beskæftiger sig med specifikke spørgsmål såsom social sikring, beskæftigelse, uddannelse og

¹ Se også rapporten om styrkelse af EU's sociale dialog af den særlige rådgiver Andrea Nahles, som er tilgængelig [online](#).

² COM(2021) 102 final, tilgængelig [online](#).

³ Det sociale Portotilsagn af 7. maj 2022, tilgængelig [online](#).

⁴ COM(2022) 404 final, Bilag, tilgængelig [online](#).

sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. En produktiv social trepartsdialog, der involverer offentlige myndigheder, kræver en stærk topartsdialog mellem arbejdsmarkedets parter.

Den sociale dialog er under pres for at skabe resultater på et arbejdsmarked i forandring. Mens organisationsprocenten for arbejdsgivere (andelen af arbejdsgivere, der er medlemmer af arbejdsgiverorganisationer) har været forholdsvis stabil, er organisationsprocenten for arbejdstagere faldet (i gennemsnit) i alle medlemsstater. Skiftet i den økonomiske aktivitet fra fremstillingsvirksomhed til tjenesteydelser i den private sektor og et arbejdsmarked i forandring gør det vanskeligt for fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer at rekruttere nye medlemmer. Mange arbejdstagere, der er aktive inden for de fleste af de nyere beskæftigelsesformer, herunder et stigende antal selvstændige, er ikke repræsenteret. Det samme gælder for arbejdstagere med tidsbegrænsede kontrakter, som stiger i antal, men som er mindre tilbøjelige til at organisere sig. Fleksibiliteten med hensyn til, hvornår og hvor man arbejder, gør det vanskeligt for arbejdstagernes repræsentanter at organisere en så fragmenteret arbejdsstyrke. I de seneste år har arbejdsmarkedets parter taget initiativer til at tiltrække nye medlemmer eller give visse underrepræsenterede grupper (især ungdomsarbejdere og arbejdstagere på onlineplatforme) større indflydelse gennem målrettede strategier og rekrutteringstiltag og ved at oprette specifikke strukturer inden for organisationerne. Med hensyn til ligestilling mellem kønnene varierer andelen af kvinder i fagforeninger kraftigt i EU med en generel tendens til et stigende antal kvindelige medlemmer på trods af det samlede fald i antallet af fagforeningsmedlemmer. Kvinder er fortsat underrepræsenteret i ledende funktioner.

Andelen af arbejdstagere, der er omfattet af kollektive overenskomster, er faldet betydeligt i de seneste 30 år. Den faldt fra et anslået EU-gennemsnit på ca. 66 % i 2000 til ca. 56 % i 2019 med særligt store fald i Central- og Østeuropa [figur 1]. På tværs af medlemsstaterne er der konstateret et stort ryk i retning af decentralisering af forhandlingerne ud til virksomhederne. Ifølge Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling (OECD) er den kollektive overenskomstdækning kun høj (over 50 %) i lande med en eller anden form for sektorforhandlinger. I lande, hvor forhandlingerne overvejende finder sted på virksomhedsniveau, er den kollektive overenskomstdækning typisk lav. Koordinering på tværs af sektorer og forhandlingsenheder samt graden af koordinering er særligt vigtige aspekter af de kollektive overenskomstforhandlinger.

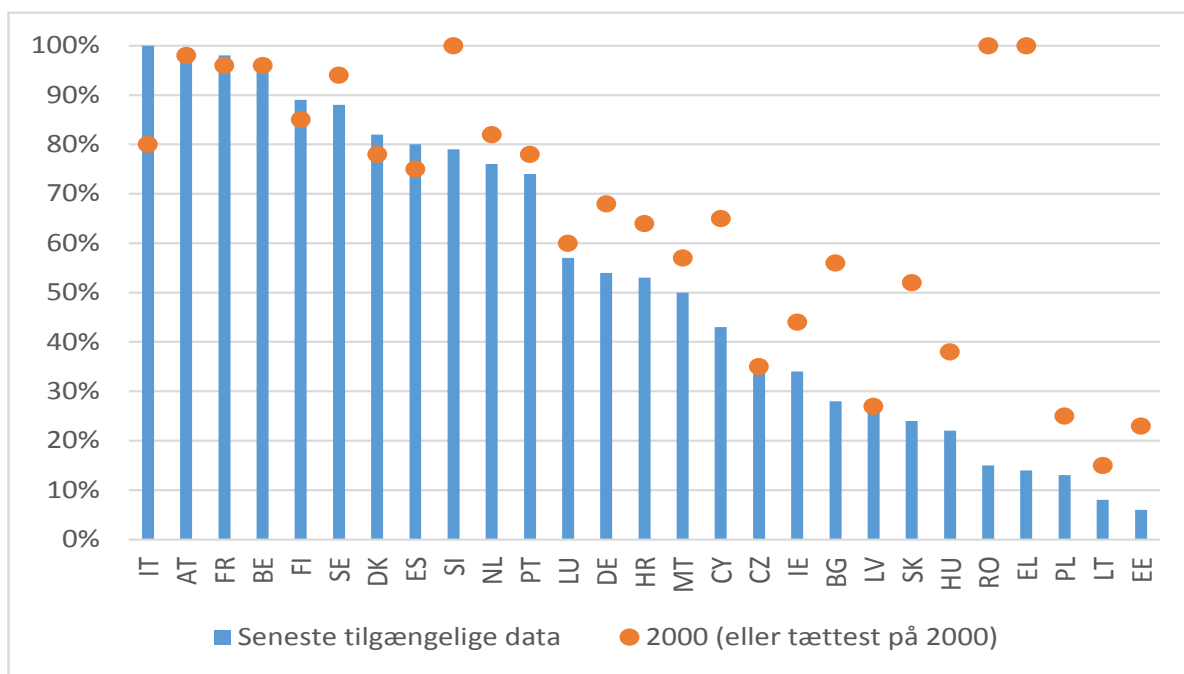
Graden og kvaliteten af inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i den politiske beslutningsproces varierer betydeligt fra medlemsstat til medlemsstat. Selv om kvaliteten af inddragelsen af arbejdsmarkedets parter har været stabil i de fleste medlemsstater i de seneste år, varierer det meget fra land til land, hvornår og i hvilken grad de inddrages. En del af årsagerne hertil er de forskellige institutionelle rammer, procedurer og praksis⁵. Navnlig vurderes kvaliteten og effektiviteten af den sociale dialog i medlemsstaterne af

⁵ Eurofound (2021), tilgængelig [online](#).

Beskæftigelsesudvalget i dets årlige evaluering af den sociale dialog. De seneste konklusioner, som Rådet godkendte i juni 2022, understreger bl.a. betydningen af at afsætte tilstrækkelig tid til høringer under hele den politiske beslutningsproces, sikre passende institutionelle rammer og tage stilling til spørgsmål vedrørende kapacitetsopbygning og faldende kollektiv overenskomstdækning⁶. Europa-Parlamentet understregede også, at stærke kollektive overenskomstforhandlingsystemer øger medlemsstaternes modstandsdygtighed i tider med økonomisk krise, og at medlemsstaterne bør træffe foranstaltninger til at fremme en høj organisationsprocent for arbejdstagere og vende faldet i den kollektive overenskomstdækning⁷.

Figur 1: Kollektiv overenskomstdækning i EU, 2000-2019

Antal ansatte dækket af kollektive overenskomster divideret med det samlede antal lønmodtagere (i %, 2000 og 2019).



Bemærk: (1) De seneste tilgængelige data er fra: 2019 (AT, BE, CZ, HU, IT, LT, NL, PL og PT), 2018 (BG, DE, DK, ES, FR, LU, LV og SE), 2017 (EL, FI, IE, SI og RO), 2016 (CY og MT), 2015 (SK) og 2014 (HR). (2) For IT er dækningen blevet ændret til 100 %, fordi de grundlønninger, der er fastsat i kollektive overenskomster, anvendes af arbejdsretterne som reference for det forfatningsmæssige princip om en passende og tilstrækkelig løn. Niveaueet på 100 % af den kollektive overenskomstdækning i RO og EL i 2000 skyldes eksistensen af mekanismer, der udvider kollektive overenskomster til at omfatte alle virksomheder, mens faldet hovedsagelig skyldes afskaffelse af disse udvidelsesmekanismer og andre ændringer, der fører til decentralisering af kollektive overenskomstforhandlinger.

⁶ Tilgængelig [online](#).

⁷ Europa-Parlamentets beslutning af 11. marts 2021 om "Det europæiske semester for samordning af de økonomiske politikker: beskæftigelse og sociale aspekter i den årlige vækststrategi for 2021", tilgængelig [online](#).

EU råder over en række instrumenter, der har til formål at styrke den nationale sociale dialog. I henhold til direktivet om mindsteløn⁸ skal medlemsstaterne træffe foranstaltninger for at hjælpe arbejdsmarkedets parter med at udvikle deres evne til at indgå i kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse og tilskynde til konstruktive, meningsfulde og informerede forhandlinger om lønninger. Direktivet opfordrer også de medlemsstater, hvor den kollektive overenskomstdækning ikke når op på mindst 80 % af arbejdstagerne, til at sørge for en ramme af grundforudsætninger for kollektive overenskomstforhandlinger samt en handlingsplan til fremme af kollektive overenskomstforhandlinger. De igangværende teknologiske forandringer og den stigende automatisering medfører en hurtig omstrukturering i hele økonomien. I den forbindelse hjælper EU-kvalitetsrammen for omstrukturering fra 2013 virksomhederne med at foregribe forandringer og afbøde de beskæftigelsesmæssige og sociale virkninger af omstruktureringer⁹. En omfattende ramme af direktiver om information og høring af arbejdstagere, både på nationalt og tværnationalt plan, fastsætter også regler til beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder på virksomhedsniveau¹⁰, navnlig i forbindelse med omstruktureringer. Europa-Parlamentet overvejer at vedtage en beslutning med henstillinger til Kommissionen om revision af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg. EU's direktiver om offentlige udbud¹¹ kræver, at medlemsstaterne respekterer retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger i henhold til ILO-konvention nr. 87 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig og ILO-konvention nr. 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger.

Kommissionens forslag til direktiv om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde¹² tilstræber at styrke den sociale dialog i platformsøkonomien, herunder ved at give nye informations- og høringsrettigheder om algoritmisk styring og kræve, at digitale arbejdsplatforme skaber mulighed for, at personer, der udfører platformsarbejde, kan kontakte og kommunikere med hinanden og deres repræsentanter. De seneste retningslinjer for anvendelsen af EU's konkurrencelovgivning på kollektive overenskomster indgået af selvstændige uden ansatte præciserer, under hvilke omstændigheder visse selvstændige uden ansatte kan forhandle kollektivt for at forbedre deres arbejdsvilkår uden at overtræde EU's konkurrenceregler¹³. Inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i udformningen og gennemførelsen af social- og beskæftigelsespolitikker og -reformer er også blevet anerkendt og yderligere fremmet i beskæftigelsesretningslinjerne.

⁸ Direktiv (EU) 2022/2041, tilgængelig [online](#).

⁹ COM(2013) 0882 final, tilgængelig [online](#).

¹⁰ Direktiv 1998/59/EF, direktiv 2001/23/EF, direktiv 2002/14/EF og direktiv 2009/38/EF.

¹¹ Direktiv 2014/24/EU, direktiv 2014/25/EU og direktiv 2014/23/EU.

¹² COM(2021) 762 final, tilgængelig [online](#).

¹³ C/2022/6846, tilgængelig [online](#).

I løbet af de seneste år er den sociale dialog blevet vigtigere i det europæiske semester, hvilket har betydet, at der er blevet fremsat en række landespecifikke henstillinger vedrørende inddragelsen af arbejdsmarkedets parter nationalt i den politiske beslutningsproces. I den årlige undersøgelse af bæredygtig vækst 2023 gentager Kommissionen betydningen af en inklusiv proces og rettidig inddragelse af arbejdsmarkedets parter i koordineringen og gennemførelsen af den økonomiske politik og beskæftigelsespolitikken på europæisk og nationalt plan, herunder i alle de relevante faser af det europæiske semester, hvoraf mange også er relevante for gennemførelsen af genopretnings- og resiliensfaciliteten. Kommissionen fremhæver i sit forslag til den fælles beskæftigelsesrapport 2023, at en forudsigelig, meningsfuld og rettidig inddragelse af arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle for at sikre, at reformer og investeringer udformes og gennemføres effektivt. Kommissionen understreger til stadighed betydningen af, at interessenterne inddrages i dens forbindelser med alle medlemsstater. Kommissionen vil anvende de eksisterende fora for det europæiske semester til at holde arbejdsmarkedets parter orienteret om og inddrage dem i gennemførelsen af genopretnings- og resiliensfaciliteten.

EU har støttet arbejdsmarkedets parter med at forbedre deres medlemsgrundlag og administrative kapacitet. I en række medlemsstater mangler arbejdsmarkedets parter kapacitet, hvilket forhindrer dem i at deltage effektivt i den sociale dialog¹⁴. Arbejdsmarkedets parters kapacitet blev fremhævet som en udfordring for 10 lande i landerapporterne for det europæiske semester 2019 og for yderligere fire lande i 2020. Kapacitetsopbygning er først og fremmest en opgave for arbejdsmarkedets parter selv at gennemføre. De offentlige myndigheder spiller imidlertid en central rolle ved at yde teknisk, finansiell og anden støtte.

Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+)¹⁵ kræver, at de medlemsstater, som en landespecifik henstilling om social dialog er rettet til, bruger mindst 0,25 % af midlerne på støtte til kapacitetsopbygning hos arbejdsmarkedets parter og/eller NGO'er, mens alle andre medlemsstater skal afsætte et passende beløb af ESF+-midlerne til dette område. Kommissionen letter programmeringen af ESF+ med henblik på kapacitetsopbygning hos de nationale arbejdsmarkedsparter. Den fremmer også gensidig læring og udveksling af god praksis på tværs af medlemsstaterne, herunder gennem de særlige budgetposter for social dialog.

Indsatsen for at tackle de udfordringer, der er skitseret ovenfor, skal forstærkes på nationalt plan for at udnytte alle fordelene ved den sociale dialog. EU's indsats kan hjælpe medlemsstaterne med at fremme den sociale dialog og støtte arbejdsmarkedets parter, men det er ikke nok i sig selv. De udfordringer, som arbejdsmarkedets parter står over for, herunder den nedadgående tendens for kollektive overenskomster og den varierende kvalitet af den

¹⁴ Eurofound (2020), tilgængelig [online](#).

¹⁵ Forordning (EU) 2021/1057, tilgængelig [online](#).

sociale dialog mellem medlemsstaterne, kan kun tackles gennem foranstaltninger på nationalt plan. Ud over de instrumenter, der er beskrevet ovenfor, vil Kommissionen støtte medlemsstaterne i gennemførelsen af princip 8 i den europæiske søjle for sociale rettigheder ved at fremlægge en henstilling fra Rådet om social dialog. Når den foreslåede henstilling er vedtaget, vil den vejlede medlemsstaterne om, hvordan man bedst kan fremme den sociale dialog og styrke de kollektive overenskomstforhandlinger. Fremme af social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger er også vigtig i forbindelse med de igangværende udvidelsesforhandlinger, da kandidatlandene er nødt til at styrke deres strukturer og processer for social dialog for at imødegå de udfordringer, som et arbejdsmarked i forandring giver anledning til.

Kommissionens forslag til Rådets henstilling

- Kommissionen foreslår en henstilling fra Rådet for at støtte medlemsstaternes fortsatte gennemførelse af princip 8 i den europæiske søjle for sociale rettigheder. I forslaget anbefales det, at medlemsstaterne sikrer, at der er et gunstigt miljø for en social treparts- og topartsdialog, herunder kollektive overenskomstforhandlinger, der respekterer de grundlæggende rettigheder til foreningsfrihed og kollektive overenskomstforhandlinger, fremmer stærke, uafhængige arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, herunder foranstaltninger til styrkelse af deres kapacitet, sikrer adgang til de relevante oplysninger, der er nødvendige for at deltage i den sociale dialog, tilskynder alle parter til at engagere sig i den sociale dialog, tilpasser sig den digitale tidsalder, fremmer kollektive overenskomstforhandlinger i det nye arbejdsmarked og en retfærdig og rimelig omstilling til klimaneutralitet samt sikrer passende institutionel støtte.
- Kommissionen vil regelmæssigt gøre status over medlemsstaternes gennemførelse af henstillingen i samråd med de relevante arbejdsmarkedsparter og medlemsstaterne for at vurdere fremskridtene umiddelbart efter dens gennemførelsesdato. Dette vil supplere den regelmæssige og veletablerede høring og inddragelse af arbejdsmarkedets parter som led i den årlige proces for det europæiske semester.

3. DEN SOCIALE DIALOG PÅ EU-PLAN

Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) anerkender fuldt ud den centrale rolle, som arbejdsmarkedets parter spiller i en social markedsøkonomi, og tillægger dem en særlig rolle i EU's lovgivning på det socialpolitiske område. Den mulighed, som traktaten giver for at omsætte aftaler mellem arbejdsmarkedets parter til praksis i EU-retten, bekræfter betydningen af EU's sociale dialog og de repræsentative arbejdsmarkedsparters særlige status. Ved anvendelsen af disse bestemmelser er det vigtigt at respektere arbejdsmarkedets parter og EU-institutionernes autonomi og roller. Deres rolle

anerkendes også gennem tre EU-agenturers trepartsstruktur (Eurofound, Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse og Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur) og gennem de rådgivende trepartsudvalg inden for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, arbejdstagernes frie bevægelighed, koordinering af sociale sikringsordninger og erhvervsuddannelse.

I 2015 lancerede Kommissionen en ny start for arbejdsmarkedsdialog sammen med de europæiske arbejdsmarkedsparter. De europæiske arbejdsmarkedsparter, Kommissionen og Rådet undertegnede efterfølgende en fælles erklæring om en ny start for arbejdsmarkedsdialog¹⁶. Som led i opfølgningen styrkede Kommissionen de europæiske arbejdsmarkedsparters rolle i det europæiske semester ved at høre dem på centrale punkter i processen og ved at inddrage dem mere i politikudformning og lovgivning gennem nye former for høringer af arbejdsmarkedets parter. Den lægger også større vægt på kapacitetsopbygning hos de nationale arbejdsmarkedsparter, herunder gennem øget finansiering, da den sociale dialog på EU-plan ikke kan give resultater uden en velfungerende og effektiv national social dialog.

Rammen for EU's sociale dialog er blevet en stærk ramme for både bilaterale forhandlinger og trepartsforhandlinger og -høringer. Det er imidlertid afgørende, at rammen ajourføres regelmæssigt for at sikre, at arbejdsmarkedets parter fuldt ud kan bidrage til at imødegå økonomiske og sociale udfordringer. Det er på tide at gøre status over de fremskridt, der er gjort efter den nye start for arbejdsmarkedsdialog, og se på, hvordan man bedre kan udnytte potentialet i den europæiske sociale dialog. Kommissionen foreslår på grundlag af sine høringer af arbejdsmarkedets parter en række foranstaltninger, der skal styrke den europæiske sociale dialog ved at modernisere dens strukturer, tilskynde til og støtte aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, styrke inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i EU's politiske beslutningsproces og gøre Kommissionens finansielle og tekniske støtte mere effektiv.

3.1. Strukturer for den sociale dialog

Tværfagligt niveau

Den europæiske sociale dialog har veletablerede tværfaglige strukturer. Det sociale trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse giver lejlighed til et halvårligt samråd mellem Rådet, Kommissionen og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan¹⁷. Den makroøkonomiske dialog er et forum, hvor Rådet, Kommissionen, Den Europæiske Centralbank og Eurogruppen kan udveksle synspunkter om penge- og budgetpolitikker og lønudvikling med de europæiske arbejdsmarkedsparter. I de seneste år har Beskæftigelsesudvalget (EMCO) også afholdt flere seminarer med europæiske og relevante

¹⁶ Fælles erklæring om en ny start for arbejdsmarkedsdialog (2016), tilgængelig [online](#).

¹⁷ Artikel 152 i TEUF og Rådets afgørelse 2016/1859, tilgængelig [online](#).

ationale arbejdsmarkedsparter for at drøfte emner af særlig betydning for dem (f.eks. færdigheder, covid-19-relaterede foranstaltninger eller jobskifte) ud over den traditionelle årlige evaluering af den sociale dialog. Udvalget for Social Beskyttelse inddrager regelmæssigt arbejdsmarkedets parter i sine drøftelser (f.eks. om pensioner, langtidspleje eller adgang til social beskyttelse). Udvalget for den Sociale Dialog, der er nedsat af Kommissionen, er det vigtigste forum for tværfaglig social dialog mellem europæiske tværfaglige arbejdsmarkedsorganisationer.

Selv om disse fora muliggør en omfattende toparts- og trepartsdialog i EU, har de seneste erfaringer med at udvikle bedre værktøjer til at håndtere hurtige forandringer på arbejdsmarkedet og sociale forandringer sat fokus på, at der også er behov for en mere dybdegående trepartsdialog om beskæftigelse og sociale spørgsmål. Dette behov er blevet kraftigt understreget af arbejdsmarkedets parter i høringsprocessen.

Kommissionen vil:

- opfordre Beskæftigelsesudvalget og Udvalget for Social Beskyttelse til at afholde regelmæssige trepartsdrøftelser om relevante emner med deltagelse af europæiske og nationale arbejdsmarkedsparter
- inden for rammerne af møderne i Udvalget for den Sociale Dialog og efter aftale med arbejdsmarkedets parter tilrettelægge ad hoc-/ekstraordinære trepartsdrøftelser med deltagelse af europæiske og nationale arbejdsmarkedsparter og repræsentanter for medlemsstaterne om relevante emner (f.eks. om mangel på arbejdskraft og kvalifikationer eller retfærdig omstilling).

Sektorniveau

EU's sektorspecifikke sociale dialog dækker mere end 80 % af EU's arbejdsstyrke. De 43 sektordialogudvalg består af 65 europæiske arbejdsgiverorganisationer og 15 europæiske fagforeninger og repræsenterer ca. 185 millioner arbejdstagere og over seks millioner virksomheder i hele EU. De drøfter og bliver enige om, hvordan arbejdsvilkårene og arbejdsmarkedsrelationerne kan forbedres i deres respektive sektorer, og de høres om udvikling på EU-plan med sociale og beskæftigelsesmæssige konsekvenser. Ud over aftaler vedtager arbejdsmarkedets parter på sektorplan i EU hvert år mellem 30 og 50 fælles holdninger til en lang række emner såsom sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, arbejdsvilkår, virkningerne af omstillingen til klimaneutralitet, digitalisering, færdigheder, arbejdskraftmobilitet eller ligestilling mellem kønnene¹⁸. En høj repræsentation af arbejdstagere og virksomheder giver udvalgene legitimitet og sikrer, at fælles resultater såsom

¹⁸ Resultaterne er tilgængelige [online](#).

selvstændige aftaler har en reel indvirkning på gennemførelsen. På trods af store forskelle mellem sektorerne har udvalgene skabt en fælles ramme for den sociale dialog på EU-plan.

Denne ramme har udviklet sig over tid som reaktion på behovet for, at arbejdsmarkedets parter øver indflydelse på og bidrager til større EU-integration. Der kan imidlertid komme nye parter eller gamle kan forsvinde i en given sektor. F.eks. er der i de seneste år dukket nye erhvervsdrivende op, f.eks. lavprisselskaber inden for civil luftfart, nye virksomheder inden for posttjenester eller private udbydere af sociale tjenester. For bedre at kunne reagere på sektorudviklingen og et arbejdsmarked i forandring bør udvalgene bestræbe sig på at være inklusive samt at opretholde og øge repræsentativiteten. De bør også øge relevansen af sektordialogen mellem arbejdsmarkedets parter, bl.a. ved at inddrage nationale arbejdsmarkedsorganisationer og samarbejde med sektorer/segmenter, der endnu ikke er repræsenteret eller omfattet af den europæiske sociale sektordialog¹⁹.

Kommissionen vil sammen med arbejdsmarkedets parter på sektorplan engagere sig i moderniseringen af rammerne for EU's sektordialog mellem arbejdsmarkedets parter for at øge dens relevans og effektivitet og undersøge, om det er nødvendigt at revidere Kommissionens afgørelse 98/500/EF om oprettelse af sektordialogudvalg til fremme af dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan²⁰.

Miljøforpligtelser påvirker afholdelsen af møder. I overensstemmelse med Kommissionens nylige meddelelse om en grønnere Kommission²¹ er Kommissionen allerede begyndt at afholde en række online- eller hybridmøder. Kommissionen vil fortsat støtte tilrettelæggelsen af sektordialogmøder. I den forbindelse vil den i samarbejde med arbejdsmarkedets parter udvikle en ny og grønnere tilgang til afholdelsen af disse møder.

Kommissionen vil i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter:

- modernisere de retlige rammer for sektordialogudvalgene gennem en eventuel revision af den relevante afgørelse fra Kommissionen
- inden for rammerne af den nuværende struktur i sektordialogudvalgene fremme synergier mellem eksisterende udvalg, fremme inddragelsen af nye segmenter af økonomiske sektorer i dem, forudsat at de relevante kriterier er opfyldt, og tilpasse tilgangen til gennemførelse af repræsentativitetsundersøgelser i samarbejde med Eurofound
- iværksætte en proces med henblik på at gennemgå, hvordan møderne i sektordialogudvalgene tilrettelægges
- fortsat undersøge, hvordan der kan etableres en ny sektorspecifik

¹⁹ Se Eurofound (2019), tilgængelig [online](#).

²⁰ Kommissionens afgørelse 98/500/EF, tilgængelig [online](#).

²¹ [Se](#) C(2022)2230 final.

arbejdsmarkedsdialog om sociale ydelser på EU-plan.

Kommissionen opfordrer arbejdsmarkedets parter til at:

- fortsætte indsatsen og vurdere behovet for yderligere tiltag i deres respektive sociale dialoger for at skabe kontakt med medlemsorganisationer i medlemsstaterne, der endnu ikke er omfattet af de respektive sektordialogudvalg, for at forbedre medlemstilslutningen og repræsentativiteten af både fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer
- fremme inddragelsen af alle relevante repræsentative europæiske arbejdsmarkedsorganisationer i de eksisterende og nye udvalg.

3.2. Støtte til aftaler mellem arbejdsmarkedets parter

Aftaler mellem arbejdsmarkedets parter er et af de vigtigste resultater af EU's sociale dialog. Arbejdsmarkedets parter har indtil videre indgået seks selvstændige tværfaglige aftaler. Ud over de selvstændige aftaler blev fire tværfaglige aftaler mellem arbejdsmarkedets parter gennemført i EU-retten mellem 1995 og 2010²². I det seneste årti har de europæiske tværfaglige arbejdsmarkedsparter imidlertid ikke forhandlet nogen nye aftaler, der skal gennemføres i EU-retten. Kommissionen glæder sig over det nye arbejdsprogram for 2022-2024 for de europæiske tværfaglige arbejdsmarkedsparter og de igangværende forhandlinger om en ny aftale om telearbejde og retten til at være offline, der skal gennemføres i EU-retten. På sektorniveau blev otte aftaler mellem arbejdsmarkedets parter omdannet til EU-lovgivning mellem 1999 og 2018²³, og fem selvstændige aftaler blev indgået af de nationale arbejdsmarkedsparter mellem 1999 og 2021.

De seneste domme fra Den Europæiske Unions Domstol (EU-Domstolen)²⁴ præciserer rammerne for gennemførelse af aftaler mellem arbejdsmarkedets parter i EU-retten. Dommene indebærer, at Kommissionen efter en fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter om, at deres aftale skal gennemføres på EU-plan, fra sag til sag afgør, om det er hensigtsmæssigt at forelægge Rådet et forslag om gennemførelse af aftalen på EU-plan som et direktiv. Under forhandlingerne om en aftale kan arbejdsmarkedets parter handle frit, og Kommissionen skal afholde sig fra enhver adfærd, der har til formål at påvirke forhandlingsforløbet eller indholdet af den påtænkte aftale.

Kommissionen vil som en prioritet fortsætte med at fremme aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Med henblik herpå vil Kommissionens tjenestegrene støtte

²² Direktiv 96/34/EF, 97/81/EF, 1999/70/EF og 2010/18/EU.

²³ Direktiv 1999/63/EF, 2000/79/EF, 2005/47/EF, 2009/13/EF, 2010/32/EU, 2014/112/EU, 2017/159/EU og 2018/131/EU.

²⁴ Domstolens dom af 14. oktober 2019, C-928/19, og Rettens dom af 21. september 2021, C-928/19 P.

forhandlingerne om aftaler mellem arbejdsmarkedets parter ved efter anmodning fra arbejdsmarkedets parter at yde administrativ støtte og juridisk rådgivning, navnlig i spørgsmål, der kan have en negativ indvirkning på gennemførelsen af en aftale i EU-retten (f.eks. enhver mulig uoverensstemmelse med traktatens anvendelsesområde eller overlapninger med eksisterende lovgivning). Denne juridiske rådgivning, der ydes efter bedste evne, foregriber ikke Kommissionens endelige holdning til, om aftalen skal forelægges for Rådet.

Som bekræftet i Domstolens dom af 21. september 2021 (sag C-928/19 P) vil Kommissionen efter at have modtaget en anmodning fra arbejdsmarkedets parter om at gennemføre en aftale mellem arbejdsmarkedets parter i EU-retten kontrollere, om aftalen er lovlig, og om de parter, der har underskrevet aftalen, er repræsentative, samt hensigtsmæssigheden af at gennemføre aftalen i EU-retten ved at se på bl.a. økonomiske, sociale og politiske aspekter. Der kan i denne forbindelse gennemføres en konsekvensanalyse. Kommissionen anerkender arbejdsmarkedets parters viden om de mulige konsekvenser, som deres aftale kan få for virksomheder og arbejdstagere.

Kommissionens tjenestegrene underretter inden for tre måneder de respektive arbejdsmarkedsparter om deres indledende overvejelser, herunder om der eventuelt vil blive foretaget en konsekvensanalyse. Kommissionen vil træffe en endelig afgørelse afhængigt af kompleksiteten af vurderingen af den foreslåede aftale under hensyntagen til kravene i Domstolens seneste retspraksis.

Kommissionen vil også fortsat fremme andre fælles resultater fra arbejdsmarkedets parter såsom aktionsrammer, gensidig læring eller vejledninger og tilskynde de europæiske arbejdsmarkedsparter til løbende at udvikle og følge op på nye som reaktion på nye udfordringer.

Kommissionen vil:

- yde administrativ støtte og juridisk rådgivning til de europæiske arbejdsmarkedsparter efter deres anmodning og under deres forhandlinger om aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, som skal gennemføres i EU-retten
- lægge større vægt på projekter, der støtter gennemførelsen af selvstændige aftaler mellem arbejdsmarkedets parter i fremtidige indkaldelser af projektforslag under den sociale dialog

Kommissionen opfordrer arbejdsmarkedets parter til at:

- forhandle og indgå flere aftaler mellem arbejdsmarkedets parter
- sikre, at de har et mandat fra deres nationale medlemsorganisationer, der gør det muligt for dem at indlede forhandlinger om aftaler mellem arbejdsmarkedets parter
- fortsætte med at inddrage deres respektive medlemmer i fælles og særskilte kapacitetsopbyggende foranstaltninger og projekter, der har til formål at sikre

3.3. Styrkelse af arbejdsmarkedets parter inddragelse i EU's politikudformning

Kommissionen hører alle 87 anerkendte europæiske arbejdsmarkedsparter om mulige EU-lovgivningstiltag på det socialpolitiske område, der er omfattet af artikel 153 i TEUF (f.eks. arbejdsvilkår, sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, information og høring af arbejdstagere, social sikring og social beskyttelse, ligestilling mellem kønnene på beskæftigelsesområdet). Disse høringer i to faser har holdt et støt tempo i de seneste 10 år og er alle blevet gennemført skriftligt. På nogle områder, f.eks. fastsættelse af grænseværdier for erhvervmæssig eksponering for kræftfremkaldende stoffer, mutagener og reproduktionstoksiske stoffer²⁵, høres arbejdsmarkedets parter i vid udstrækning ved hjælp af specifikke organer såsom Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed og Sundhed på Arbejdspladsen. I sådanne tilfælde og efter aftale med de europæiske arbejdsmarkedsparter kan høringen i to faser finde sted gennem møder med alle berørte arbejdsmarkedsparter i overensstemmelse med alle traktatens forpligtelser.

Siden den nye start på den sociale dialog har Kommissionen indført særlige høringer som en ny måde at høre de europæiske arbejdsmarkedsparter på om initiativer, hvor traktaten ikke kræver en høring i to faser. De særlige høringer har vist, at de er nyttige og er vigtige fora for både Kommissionen og arbejdsmarkedets parter til udveksling af synspunkter om kommende politiske initiativer. Antallet af særlige høringer er steget med tiden, og de dækker nu også andre politikområder end beskæftigelse og sociale anliggender i henhold til artikel 153 i TEUF (f.eks. bæredygtig virksomhedsledelse, løngennemsigthed, den europæiske plejestrategi, strategien for bæredygtig og intelligent mobilitet og forbud mod produkter fremstillet ved tvangsarbejde på EU-markedet). Desuden høres sektordialogudvalgene om udvikling på EU-plan, der har sociale konsekvenser for deres respektive sektorer.

Det er vigtigt at sikre et passende format og en passende tidsplan for disse høringer for ikke at gå glip af muligheder for at få input af høj kvalitet til Kommissionens høringer. Derfor er der behov for en bedre forståelse af den sociale dialog i hele Kommissionen og en mere sammenhængende tilgang til inddragelse og høring af arbejdsmarkedets parter. Et bedre overblik over planlægningen af kommende forslag i Kommissionens arbejdsprogram vil hjælpe arbejdsmarkedets parter med at forberede deres input og aktiviteter.

Desuden samarbejder Kommissionen regelmæssigt med arbejdsmarkedets parter om specifikke emner. Gennem f.eks. det europæiske partnerskab for integration²⁶ sigter

²⁵ Direktiv 2004/37/EF af 29. april 2004 om beskyttelse af arbejdstagerne mod risici for under arbejdet at være udsat for kræftfremkaldende stoffer eller mutagener, tilgængelig [online](#).

²⁶ Information tilgængelig [online](#).

Kommissionen og de europæiske arbejdsmarkedsparter og økonomiske interesseorganisationer mod at fremme en tilgang med inddragelse af flere interessenter til integration af flygtninge og andre migranter på arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedets parter bidrager også til drøftelserne om lovlig migration i den nye platform for arbejdskraftmigration.

Kommissionen vil:

- tildele rollen som koordinator for den sociale dialog i hver af Kommissionens tjenestegrene
- gennem de ansvarlige medlemmer af kollegiet indsamle synspunkter fra de europæiske tværfaglige arbejdsmarkedsparter om politiske prioriteter forud for Kommissionens arbejdsprogram som led i den regelmæssige dialog.

Kommissionen opfordrer arbejdsmarkedets parter til at:

- fremlægge flere fælles holdninger forud for de relevante forslag fra Kommissionen.

3.4. Mere effektiv finansiel og teknisk støtte

Den særlige rolle, som arbejdsmarkedets parter spiller, og den europæiske sociale dialogs traktatbaserede karakter anerkendes i EU's budget. Gennem dette budget støtter Kommissionen europæiske og nationale arbejdsmarkedsparters projekter samt forskning i arbejdsmarkedsrelationer. Kommissionen finansierer og tilrettelægger også møderne i Udvalget for den Sociale Dialog, de 43 sektordialogudvalg og høringerne.

EU støtter vigtig forskning i social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger. Arbejdsmarkedsrelationer og social dialog er blandt de strategiske prioriteter i Eurofound's flerårige arbejdsprogram for 2021-2024. Eurofound leverer sammenlignende oplysninger om national social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger og -resultater, rapporter om, hvordan den sociale trepartsdialog og arbejdsmarkedets parter deltager i den nationale politikudformning fungerer, leverer data om arbejdstid og lønfastsættelse og analyserer den sociale dialogs rolle i forbindelse med omstrukturering, virkningerne af omstillingen til klimaneutralitet og digitalisering. Kommissionen er også i færd med at gennemføre et fælles projekt med OECD for at støtte udviklingen af OECD/AIAS' database om fagforeningers institutionelle karakteristika, lønfastsættelse, statslig indgriben og sociale pagter. Projektet giver omfattende og sammenlignelige oplysninger om udviklingen i og omfanget af kollektive overenskomstforhandlinger i OECD og EU-landene. Desuden medfinansierer Kommissionen hvert år en række europæiske forskningsprojekter om kollektive overenskomstforhandlinger i forbindelse med sin indkaldelse af forslag med henblik på at forbedre ekspertisen inden for arbejdsmarkedsrelationer.

Der er behov for bedre informationsudveksling og fremme af den sociale dialogkultur.

Kommissionen fører en offentligt tilgængelig database over de resultater, som de europæiske arbejdsmarkedsparter er blevet enige om, og stiller oplysninger til rådighed online om de 40-50 projekter vedrørende den sociale dialog, der finansieres hvert år. På trods af dette er der begrænsede oplysninger om virkningen af den europæiske sociale dialog på nationalt plan og om de nationale arbejdsmarkedsparters opfølgning på resultater, der er aftalt på europæisk plan. De fleste resultater af EU's sociale dialog omfatter ikke gennemførelsesbestemmelser. Der sker ingen overvågning, opfølgning eller analyse af gennemførelsen af disse resultater. I nogle medlemsstater er den sociale dialogkultur desuden forholdsvis svag på grund af nationale og lokale traditioner, der har påvirket udviklingen af den sociale dialog. Bevidstheden om EU's politikker og arbejdsmarkedsinstitutioner blandt de nationale arbejdsmarkedsparter varierer også fra medlemsstat til medlemsstat og blandt arbejdsmarkedets parter organisationer og kan styrkes gennem målrettede informationstiltag med henblik på kapacitetsopbygning. Dette kunne omfatte et pilotprogram for information og besøg rettet mod unge ledere af arbejdsmarkedets parter.

Kommissionen vil:

- i samarbejde med arbejdsmarkedets parter oprette et forskningsnetværk med henblik på at analysere og fremme EU's sociale dialog og følge gennemførelsen heraf
- støtte de europæiske arbejdsmarkedsparter i indsatsen for at øge kendskabet til EU's politikker og arbejdsmarkedsinstitutioner blandt deres medlemsorganisationer.

Kommissionen opfordrer arbejdsmarkedets parter til at:

- gøre resultaterne af den europæiske sociale dialog og resultaterne af EU-projekter mere synlige og sikre, at de formidles bredt til deres medlemmer og andre steder.

4. FREMME AF DEN SOCIALE DIALOG PÅ INTERNATIONALT PLAN

EU går foran med et godt eksempel og fremmer den sociale dialog internationalt. Det sker gennem regelmæssige samarbejds møder med Den Internationale Arbejdsorganisation, OECD eller andre internationale organisationer eller organer på både politisk og teknisk plan. EU og medlemsstaterne støtter aktivt globale partnerskaber, der fremmer social dialog, herunder gennem initiativet vedrørende den globale pagt. I forbindelse med EU's udvidelsespolitik støtter Kommissionen også projekter, der har til formål at forbedre den sociale dialog i kandidatlande eller potentielle kandidatlande, og deltager i udveksling af bedste praksis på forskellige niveauer. Inden for rammerne af den europæiske naboskabspolitik finansierer Kommissionen regionale programmer, der har til formål at styrke den sociale dialog, og organiserer Middelhavsunionens forum for social dialog med arbejdsmarkedets parter fra begge sider af Middelhavet. Gennem internationale partnerskaber

og med EU's værdibaserede tilbud til partnerlande, Global Gateway, opretholder EU høje standarder for menneskerettigheder, sociale rettigheder og arbejdstagerrettigheder, og fremme af den sociale dialog støtter sikringen af, at dette samarbejde gavner hele samfundet.

I februar 2022 vedtog Kommissionen sin meddelelse om anstændigt arbejde på verdensplan²⁷, hvori den bekræftede EU's tilsagn om at stræbe efter at sikre anstændigt arbejde i EU og resten af verden. EU støtter det universelle begreb anstændigt arbejde, som er udviklet af ILO og afspejlet i FN's mål for bæredygtig udvikling. Social dialog og trepartsdialog er et af de fire elementer i det universelle begreb anstændigt arbejde. Foreningsfrihed og effektiv anerkendelse af retten til kollektive overenskomstforhandlinger er blandt de grundlæggende arbejdsstandarder, der er fastsat i ILO's erklæring fra 1998 om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdet, og er en del af forpligtelserne i EU's frihandelsaftaler og i EU's generelle toldpræferenceordning (GSP+).

Alle medlemsstater har ratificeret ILO's grundlæggende internationale standarder, der er relevante for den sociale dialog. Rådet opfordrer med støtte fra Kommissionen medlemsstaterne til fortsat at ratificere og effektivt gennemføre ILO-konventionerne²⁸. Det opfordrer også medlemsstaterne og Kommissionen til at forbedre den sociale dialog på alle niveauer og i alle dens former, herunder gennem grænseoverskridende samarbejde og ved at fremme internationale rammeaftaler for at sikre arbejdsmarkedets parter aktive deltagelse i udformningen af fremtidens arbejde og bidrage til at skabe sociale fremskridt, navnlig gennem effektiv anerkendelse af retten til kollektive overenskomstforhandlinger.

Kommissionen vil:

- fortsætte med at opfordre medlemsstaterne til at ratificere og effektivt gennemføre ILO-konventionerne og fremme dem på internationalt plan
- i samarbejde med ILO lancere et projekt til støtte for arbejdsmarkedets parter i EU's sektordialogudvalg på deres anmodning i forbindelse med gennemførelsen af aktiviteter vedrørende ansvarlige forsyningskæder, herunder respekt for arbejdstagerrettigheder.

Kommissionen opfordrer arbejdsmarkedets parter til at:

- fortsætte med at fremme den sociale dialog internationalt på alle niveauer.

²⁷ COM(2022) 66 final, tilgængelig [online](#).

²⁸ Rådets konklusioner af 24. oktober 2019 "Fremtidens arbejde: Den Europæiske Union støtter ILO's 100-årserklæring".