



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 26 januari 2023
(OR. en)

5766/23

SOC 53
EMPL 36

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) 40 final
Ärende:	MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN <i>Stärka den sociala dialogen i Europeiska unionen: ta vara på dess fulla potential för att hantera rättvisa omställningar</i>

För delegationerna bifogas dokument – COM(2023) 40 final.

Bilaga: COM(2023) 40 final



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 25.1.2023
COM(2023) 40 final

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
REGIONKOMMITTÉN**

**Stärka den sociala dialogen i Europeiska unionen: ta vara på dess fulla potential för att
hantera rättvisa omställningar**

1. INLEDNING

Den sociala dialogen är en hörnsten i den europeiska sociala modellen. Ett av EU:s viktigaste mål är att förbättra levnads- och arbetsvillkoren. Social dialog och kollektivförhandlingar är grundläggande för detta och bidrar till högre produktivitet samtidigt som de säkerställer social rättvisa, en god arbetsmiljö och demokrati på arbetsplatsen. Ett starkt socialt Europa kräver starka arbetsmarknadsparter. Den sociala dialogen är därför en av huvudprinciperna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

Starka arbetsmarknadsparter är avgörande för en ändamålsenlig och balanserad förändringshantering. Klimatförändringarna, digitaliseringen och de demografiska trenderna förändras snabbt i världen, även inom arbetslivet. Covid-19 har påskyndat vissa av dessa förändringar. Den sociala dialogen är avgörande för att hitta balanserade sätt att hantera förändringarna i arbetslivet. I EU låg dialogen mellan arbetsmarknadens parter i framkant i utformningen och genomförandet av politik för att begränsa pandemins effekter. På sektors- och företagsnivå upprättade arbetsmarknadens parter snabbt nya arbetsmiljöprotokoll eller genomförde utbildning. På nationell nivå bistod de myndigheterna med att ge ekonomiskt stöd till arbetstagare och företag. Arbetsmarknadens parter spelar också en nyckelroll när det gäller att hantera de långtgående effekterna av Rysslands anfallskrig mot Ukraina genom att underlätta integrationen på arbetsmarknaden av fördrivna personer från Ukraina, liksom av andra flyktingar och migranter, och genom att hitta hållbara lösningar för att anpassa lönerna och kollektivavtalen till följd av krisen med levnadskostnaderna och den höga inflationen.

Arbetsmarknadsparternas deltagande förbättrar det politiska beslutsfattandet och lagstiftningsarbetet. Arbetsmarknadens parter har oöverträffad kunskap om och erfarenhet av sysselsättningssituationen och den sociala situationen ”på fältet”. Deras bidrag kan skapa rätt balans mellan arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen och öka acceptansen för och effektiviteten i politik och lagstiftning. Arbetsmarknadens parter har en unik roll jämfört med andra berörda parter. Fördraget (artikel 154 i EUF-fördraget) ålägger kommissionen att samråda med arbetsmarknadens parter om förslag på det socialpolitiska området (dvs. de som omfattas av artikel 153 i EUF-fördraget), så att arbetsmarknadens parter kan förhandla fram avtal om de så önskar. Avtal mellan arbetsmarknadens parter kan genomföras genom EU-lagstiftning (artikel 155 i EUF-fördraget). Strukturerade dialoger på EU-nivå anordnas regelbundet med arbetsmarknadens parter inom ramen för den europeiska planeringsterminen för samordning av den ekonomiska politiken och sysselsättningspolitiken vid alla viktiga tidpunkter i cykeln.

EU främjar arbetsmarknadsparternas roll och efterlyser en bättre social dialog. Att främja social dialog är ett gemensamt mål för EU och dess medlemsstater, med beaktande av de nationella systemens mångfald och med respekt för arbetsmarknadsparternas självständighet. Mer behöver göras både nationellt och på EU-nivå för att stödja kollektivförhandlingarnas täckning och bygga upp arbetsmarknadsparternas kapacitet,

uppmuntra deras deltagande och skydda deras oberoende¹. I handlingsplanen för den **europiska pelaren för sociala rättigheter** från mars 2021² tillkännagav kommissionen att den efter samråd med arbetsmarknadens parter skulle lägga fram ett initiativ för att stödja den sociala dialogen på nationell nivå och EU-nivå. En förstärkt social dialog på alla nivåer efterlystes också på högsta politiska nivå genom det **sociala åtagandet från Porto**³ som undertecknats av det portugisiska ordförandeskapet för Europeiska unionens råd, Europaparlamentet, Europeiska kommissionen, arbetsmarknadens parter och den sociala plattformen. Initiativet till social dialog, som också nämns i kommissionens meddelande *Konferensen om Europas framtid, Från vision till konkreta åtgärder* från juni 2022, är ett viktigt bidrag till uppföljningen av konferensen⁴.

Detta **meddelande från kommissionen** innehåller ett antal konkreta åtgärder för att ytterligare stärka EU:s sociala dialog och åtföljs av ett **förslag till rådets rekommendation** om hur man kan stärka den nationella sociala dialogen och kollektivförhandlingarna. Kommissionen har utarbetat detta initiativ i nära samarbete med arbetsmarknadens parter och har också fört diskussioner med Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén.

2. NATIONELL SOCIAL DIALOG

Arrangemangen och processerna för den sociala dialogen varierar mellan medlemsstaterna: när det gäller kollektiva arbetsmarknadsrelationer, kollektivförhandlingarnas roll för att fastställa arbetsvillkor, organisationers kapacitet och medlemskap, de formella strukturerna för arbetsmarknadsparternas deltagande i utformningen och genomförandet av politiken samt deras politiska betydelse. Medlemsstaternas system för kollektivförhandlingar varierar också när det gäller graden av centralisering eller decentralisering.

De flesta medlemsstater har en eller flera formella nationella strukturer för social dialog där företrädare för arbetsgivare, fackföreningar och regeringen kan diskutera allmänna ekonomiska och sociala frågor. Dessa organs roll och befogenheter varierar kraftigt, men de har vanligtvis en rådgivande och rådgivande roll när det gäller förslag till lagstiftning och politik, särskilt på sysselsättningsrelaterade områden, och kan ibland utgöra ett forum för avtalsförhandlingar. Många medlemsstater har också trepartsorgan som hanterar specifika frågor, såsom social trygghet, sysselsättning, utbildning och hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. En produktiv social trepartsdialog, med deltagande av offentliga myndigheter, är beroende av en stark social tvåpartsdialog.

¹ Se även rapporten om förstärkning av den sociala dialogen i EU från den särskilda rådgivaren Andrea Nahles, som finns [online](#).

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

³ Det sociala åtagandet från Porto av den 7 maj 2022, finns [online](#).

⁴ COM(2022) 404 final, bilaga, finns [online](#).

Den sociala dialogen är under press att ge resultat i det föränderliga arbetslivet. Även om arbetsgivartätheten (andelen arbetsgivare som är medlemmar i arbetsgivarorganisationer) har förblivit förhållandevis stabil har fackföreningstätheten minskat (i genomsnitt) i alla medlemsstater. Den ekonomiska verksamhetens övergång från tillverkning till tjänster inom den privata sektorn och det föränderliga arbetslivet gör det svårt för fackföreningar och arbetsgivarorganisationer att rekrytera nya medlemmar. Många arbetstagare som är verksamma i de flesta nyare anställningsformer, däribland ett ökande antal egenföretagare, är inte representerade. Detsamma gäller för visstidsanställda som ökar i antal men är mindre benägna att gå med i facket. Flexibiliteten i fråga om när och var arbetet utförs gör det svårt för arbetstagarrepresentanterna att organisera den splittrade arbetskraften. Under de senaste åren har arbetsmarknadens parter tagit initiativ för att locka nya medlemmar eller öka vissa underrepresenterade grupper (i synnerhet ungdomar och plattformsarbetare) inflytande genom riktade strategier och rekrytering samt genom att skapa särskilda strukturer inom organisationerna. När det gäller jämställdhet varierar andelen kvinnor i fackföreningarna kraftigt inom EU, med en allmän trend med ett ökande antal kvinnliga medlemmar, trots det minskade antalet fackföreningsmedlemmar totalt sett. Kvinnor är fortfarande underrepresenterade i ledande befattningar.

Andelen arbetstagare som omfattas av kollektivavtal har minskat betydligt under de senaste 30 åren. Den minskade från ett uppskattat EU-genomsnitt på cirka 66 % 2000 till cirka 56 % 2019, med särskilt stora minskningar i Central- och Östeuropa [diagram 1]. I medlemsstaterna har man kunnat konstatera en bred förskjutning mot en decentralisering av förhandlingarna till företagsnivå. Enligt Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) har kollektivförhandlingar endast en hög täckning (över 50 %) i länder med åtminstone någon form av branschförhandlingar. I länder där förhandlingar främst äger rum på företagsnivå är kollektivförhandlingarnas täckning vanligtvis låg. Samordning mellan sektorer och förhandlingsenheter samt graden av samordning är särskilt viktiga aspekter av kollektivförhandlingar.

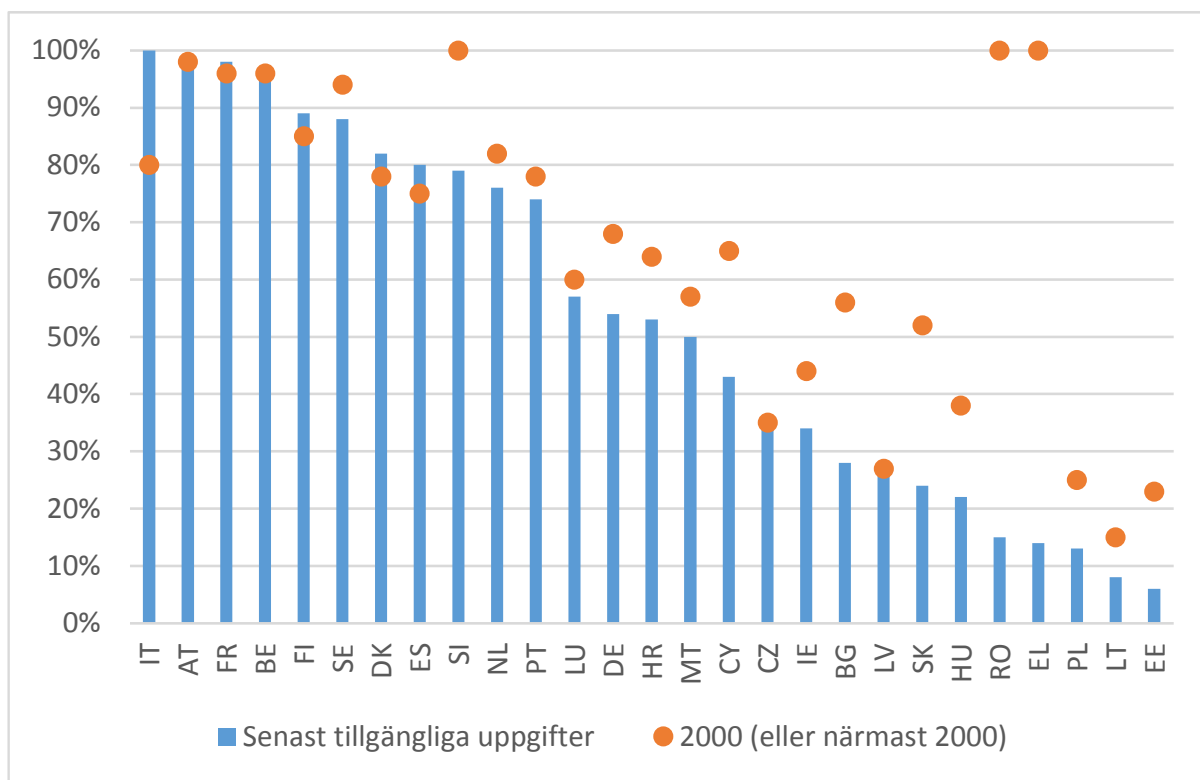
Graden av och kvaliteten på arbetsmarknadsparternas deltagande i beslutsfattandet varierar avsevärt mellan medlemsstaterna. Även om kvaliteten på arbetsmarknadsparternas deltagande har varit stabil under de senaste åren i de flesta medlemsstater finns det stora skillnader mellan länderna när det gäller att låta dem delta vid en lämplig tidpunkt och på ett meningsfullt sätt. Orsaken till detta är bland annat de olika institutionella ramarna, förfarandena och metoderna⁵. Kvaliteten och effektiviteten i den sociala dialogen i medlemsstaterna bedöms framför allt av sysselsättningskommittén i dess årliga översyn av den sociala dialogen. I de senaste slutsatser som godkändes av rådet i juni 2022 betonas bland annat vikten av att avsätta tillräckligt med tid för samråd under hela beslutsprocessen, säkerställa lämpliga institutionella rammar och ta itu med frågor som rör

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

kapacitetsuppbyggnad och minskad täckning av kollektivförhandlingar.⁶ Europaparlamentet betonade också att starka kollektivförhandlingssystem ökar medlemsstaternas motståndskraft i tider av ekonomisk kris och att medlemsstaterna bör vidta åtgärder för att främja en hög fackföreningstäthet och vända den minskande täckningsgraden för kollektivavtal.⁷

Diagram 1: Kollektivförhandlingarnas täckningsgrad i EU, 2000–2019

Antalet anställda som omfattas av ett kollektivavtal, delat med det totala antalet löntagare (i %, 2000 och 2019).



Anmärkning: 1) De senaste tillgängliga uppgifterna är från 2019 (AT, BE, CZ, HU, IT, LT, NL, PL, PT), 2018 (BG, DE, DK, ES, FR, LU, LV, SE), 2017 (EL, FI, IE, SI, RO), 2016 (CY, MT), 2015 (SK) och 2014 (HR). 2) För IT har täckningsgraden reviderats till 100 % för att återspegla att de grundlöner som fastställs i kollektivavtal används av arbetsdomstolarna som referens för tillämpningen av den konstitutionella principen om rimlig och tillräcklig ersättning. Kollektivförhandlingarnas täckningsgrad på 100 % i Rumänien och Grekland under 2000 förklaras av att det finns mekanismer som utvidgar kollektivavtalen till att omfatta alla företag, medan minskningen främst beror på avskaffandet av dessa utvidgningsmekanismer och andra förändringar som leder till decentralisering av kollektivförhandlingar.

Källa: För 2000 eller närmast – ICTWSS-databasen, version 6.1, Amsterdams universitet. Variabel AdjCov (# 111). För de senaste tillgängliga uppgifterna – OECD-/AIAS-databas (2021)

⁶ Finns [online](#).

⁷ Europaparlamentets resolution av den 11 mars 2021 *Den europeiska planeringsterminen: sysselsättningsaspekter och sociala aspekter i den årliga strategin för hållbar tillväxt 2021*, finns [online](#).

EU har ett antal instrument som syftar till att stärka den nationella sociala dialogen.

Enligt direktivet om minimilön⁸ ska medlemsstaterna vidta åtgärder för att hjälpa arbetsmarknadens parter att utveckla sin förmåga att delta i kollektivförhandlingar om lönesättning och uppmuntra till konstruktiva, meningsfulla och välinformerade löneförhandlingar. I direktivet uppmanas också de medlemsstater där kollektivförhandlingarnas täckningsgrad inte når upp till minst 80 % av arbetstagarna att inrätta ett stödjande ramverk för kollektivförhandlingar och en handlingsplan för att främja detta. De pågående tekniska förändringarna och den ökande automatiseringen visar sig snabbt som omstruktureringar i hela ekonomin. I detta sammanhang hjälper EU:s kvalitetsram för omstrukturering från 2013 företagen att förutse förändringar och mildra de sysselsättningsmässiga och sociala effekterna av omstruktureringar⁹. Genom en heltäckande ram av direktiv om information till och samråd med arbetstagare, både på nationell och transnationell nivå, fastställs också regler för att skydda arbetstagarnas rättigheter på företagsnivå¹⁰, särskilt i samband med omstruktureringar. Europaparlamentet överväger att anta en resolution med rekommendationer till kommissionen om översynen av direktivet om europeiska företagsråd. Enligt EU:s direktiv om offentlig upphandling¹¹ ska medlemsstaterna respektera organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten enligt ILO:s konvention nr 87 om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten och ILO:s konvention nr 98 om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.

Kommissionens förslag till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete¹² syftar till att stärka den sociala dialogen i plattformsekonomin, bland annat genom att införa rättigheter till information och samråd om algoritmisk verksamhetsledning och kräva att digitala arbetsplattformar skapar möjlighet för personer som utför plattformsarbete att ta kontakt med och kommunicera med varandra och med sina företrädare. De senaste riktlinjerna för tillämpning av unionens konkurrensrätt på kollektivavtal för egenföretagare utan anställda klargör under vilka omständigheter vissa egenföretagare utan anställda kan förhandla kollektivt för att förbättra sina arbetsvillkor utan att bryta mot EU:s konkurrensregler¹³. Arbetsmarknadsparternas deltagande i utformningen och genomförandet av social- och sysselsättningspolitiken och reformerna av den har också erkänts och uppmuntrats ytterligare i sysselsättningsriktlinjerna.

Under de senaste åren har den sociala dialogen blivit viktigare i den europeiska planeringsterminen, vilket har lett till att ett antal landsspecifika rekommendationer har utfärdats om de nationella arbetsmarknadsparternas deltagande i utformningen av politiken. I den årliga översikten över hållbar tillväxt för 2023 upprepar kommissionen vikten av en

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

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

¹⁰ Direktiven 1998/59/EG, 2001/23/EG, 2002/14/EG och 2009/38/EG.

¹¹ Direktiven 2014/24/EU, 2014/25/EU och 2014/23/EU.

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

¹³ C/2022/6846 finns [online](#).

inkluderande process och av att arbetsmarknadens parter deltar vid en lämplig tidpunkt i samordningen och genomförandet av den ekonomiska politiken och sysselsättningspolitiken på europeisk och nationell nivå, inbegripet i alla relevanta skeden av den europeiska planeringsterminen, av vilka många också är relevanta för genomförandet av faciliteten för återhämtning och resiliens. I kommissionens förslag från 2023 om en gemensam sysselsättningsrapport betonas att det är viktigt att arbetsmarknadens parter deltar på ett förutsägbart och meningsfullt sätt vid rätt tidpunkt för att se till att reformer och investeringar utformas och genomförs på ett effektivt sätt. Kommissionen betonar regelbundet i sina kontakter med alla medlemsstater hur viktigt det är att berörda parter involveras. Kommissionen kommer att använda de befintliga forumen för den europeiska planeringsterminen för att hålla arbetsmarknadens parter informerade om och delaktiga i genomförandet av faciliteten för återhämtning och resiliens.

EU har hjälpt arbetsmarknadens parter att förbättra sin medlemskapsbas och sin administrativa kapacitet. I ett antal medlemsstater saknar arbetsmarknadens parter kapacitet, vilket hindrar dem från att delta i den sociala dialogen på ett ändamålsenligt sätt¹⁴. Arbetsmarknadsparternas kapacitet lyftes fram som en utmaning för tio länder i landsrapporterna för den europeiska planeringsterminen 2019 och för ytterligare fyra länder under 2020. Kapacitetsuppbyggnad är först och främst en uppgift för arbetsmarknadsparterna själva. De offentliga myndigheterna har dock en viktig roll att spela genom att tillhandahålla tekniskt, ekonomiskt och annat stöd.

Europeiska socialfonden+ (ESF+)¹⁵ kräver att medlemsstater som har fått en landsspecifik rekommendation om social dialog ska använda minst 0,25 % av medlen till stöd för kapacitetsuppbyggnad hos arbetsmarknadens parter och/eller icke-statliga organisationer, medan alla andra medlemsstater måste anslå en lämplig andel av ESF+-medlen till detta område. Kommissionen underlättar programplaneringen av ESF+ för kapacitetsuppbyggnad hos nationella arbetsmarknadsparter. Den främjar också ömsesidigt lärande och utbyte av god praxis mellan medlemsstaterna, bland annat genom de särskilda budgetposterna för social dialog.

Ansträngningarna för att ta itu med de utmaningar som beskrivs ovan måste fördubblas på nationell nivå för att ta vara på alla fördelar med den sociala dialogen. EU-åtgärder kan hjälpa medlemsstaterna att främja social dialog och stödja arbetsmarknadens parter, men det är inte tillräckligt i sig. De utmaningar som arbetsmarknadens parter står inför, bland annat de nedåtgående tendenserna i kollektivavtalen och den varierande kvaliteten på den sociala dialogen mellan olika medlemsstater, kan endast hanteras genom åtgärder på nationell nivå. Utöver de instrument som presenteras ovan kommer kommissionen att stödja medlemsstaterna i genomförandet av princip 8 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter

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

¹⁵ Förordning (EU) 2021/1057, finns [online](#).

genom att lägga fram en rekommendation från rådet om social dialog. När den föreslagna rekommendationen har antagits kommer den att ge medlemsstaterna vägledning om hur man bäst främjar den sociala dialogen och stärker kollektivförhandlingarna. Främjandet av social dialog och kollektivförhandlingar är också viktigt i samband med de pågående utvidgningsförhandlingarna, eftersom kandidatländerna måste stärka sina strukturer och processer för social dialog för att möta de utmaningar som det föränderliga arbetslivet ger upphov till.

Kommissionens förslag till rådsrekommendation

- Kommissionen föreslår en rekommendation från rådet till stöd för medlemsstaternas fortsatta genomförande av princip 8 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. I förslaget rekommenderas medlemsstaterna att säkerställa en gynnsam miljö för sociala treparts- och tvåpartsdialog, inbegripet kollektiva förhandlingar som respekterar de grundläggande rättigheterna till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar, främjar starka, oberoende arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, inbegripet åtgärder för att stärka deras kapacitet, säkerställer tillgång till den relevanta information som behövs för att delta i den sociala dialogen, uppmuntrar alla parter att engagera sig i den sociala dialogen, anpassar sig till den digitala tidsåldern, främjar kollektiva förhandlingar i det nya arbetslivet och en rättvis omställning till klimatneutralitet, och säkerställer lämpligt institutionellt stöd.
- Kommissionen kommer regelbundet att utvärdera medlemsstaternas genomförande av rekommendationen i samråd med berörda arbetsmarknadsparter och medlemsstaterna för att bedöma framstegen omedelbart efter datumet för dess genomförande. Detta kommer att komplettera de regelbundna och väletablerade samråden med och deltagandet av arbetsmarknadens parter som en del av den årliga europeiska planeringsterminen.

3. SOCIAL DIALOG PÅ EU-NIVÅ

I fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) erkänns fullt ut den nyckelroll som arbetsmarknadens parter spelar i en social marknadsekonomi och de ges en särskild roll i EU:s lagstiftningsarbete på det socialpolitiska området. Den möjlighet som fördraget ger att omsätta avtal mellan arbetsmarknadens parter i praktiken i EU-lagstiftningen bekräftar vikten av EU:s sociala dialog och den särskilda ställning som representativa arbetsmarknadsparter har. Vid tillämpningen av dessa bestämmelser är det viktigt att respektera arbetsmarknadsparternas och EU-institutionernas självständighet och roller. Deras roll erkänns också genom trepartsstrukturen i tre EU-byråer (Eurofound, Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning och Europeiska arbetsmiljöbyrån) och

genom de rådgivande trepartskommittéerna på området arbetsmiljö, fri rörlighet för arbetstagare, samordning av de sociala trygghetssystemen och yrkesutbildning.

Under 2015 lanserade kommissionen en nystart för den sociala dialogen tillsammans med de europeiska arbetsmarknadsparterna. De europeiska arbetsmarknadsparterna, kommissionen och rådet undertecknade därefter ett gemensamt uttalande om nystarten för den sociala dialogen¹⁶. Som en del av uppföljningen stärkte kommissionen de europeiska arbetsmarknadsparternas roll i den europeiska planeringsterminen genom att samråda med dem vid viktiga punkter i processen och göra dem mer delaktiga i utformningen av politiken och lagstiftningen genom att införa nya former av samråd med arbetsmarknadens parter. Den lägger också större vikt vid kapacitetsuppbyggnad hos nationella arbetsmarknadsparter, bland annat genom ökad finansiering, eftersom den sociala dialogen på EU-nivå inte kan ge resultat utan en välfungerande och effektiv nationell social dialog.

Ramen för EU:s sociala dialog har blivit en stark ram för både bilaterala förhandlingar och trepartsförhandlingar och samråd. Det är dock mycket viktigt att ramen uppdateras regelbundet för att se till att arbetsmarknadens parter fullt ut kan bidra till att möta de ekonomiska och sociala utmaningarna. Det är dags att utvärdera de framsteg som gjorts efter nystarten för den sociala dialogen och undersöka olika sätt att bättre utnyttja potentialen i den europeiska sociala dialogen. På grundval av sina samråd med arbetsmarknadens parter föreslår kommissionen en rad åtgärder för att stärka den europeiska sociala dialogen genom att modernisera strukturerna för den, uppmuntra och stödja avtal mellan arbetsmarknadens parter, stärka arbetsmarknadsparternas deltagande i utformningen av EU:s politik och göra kommissionens ekonomiska och tekniska stöd mer effektivt.

3.1. Strukturer för social dialog

Branschövergripande nivå

Den europeiska sociala dialogen har väletablerade branschövergripande strukturer på plats. Det sociala trepartstoppmötet för tillväxt och sysselsättning säkerställer ett samråd vartannat år mellan rådet, kommissionen och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå¹⁷. Den makroekonomiska dialogen utgör ett forum där rådet, kommissionen, Europeiska centralbanken och Eurogruppen kan diskutera penning- och budgetpolitiken och löneutvecklingen med de europeiska arbetsmarknadsparterna. Under de senaste åren har sysselsättningskommittén också anordnat flera seminarier med europeiska och relevanta nationella arbetsmarknadsparter för att diskutera ämnen av särskild betydelse för dem (t.ex. kompetens, covid-19-relaterade åtgärder eller övergångar på arbetsmarknaden) utöver den traditionella årliga översynen av den sociala dialogen. Kommittén för socialt skydd involverar regelbundet arbetsmarknadens parter i sina diskussioner (till exempel om pensioner,

¹⁶ Gemensamt uttalande om en nystart för den sociala dialogen (2016), finns [online](#).

¹⁷ Artikel 152 i EUF-fördraget och rådets beslut 2016/1859, finns [online](#).

långtidsvård eller tillgång till socialt skydd). Kommittén för social dialog, som anordnas av kommissionen, är det viktigaste forumet för branschövergripande social dialog mellan europeiska branschövergripande arbetsmarknadsparter.

Dessa forum möjliggör en omfattande två- och trepartsdialog inom EU, men den senaste tidens erfarenheter av att utveckla bättre verktyg för att hantera snabba förändringar på arbetsmarknaden och i samhället har lett till ett kompletterande behov av en mer djupgående trepartsdialog om sysselsättning och sociala frågor. Detta behov har lyfts fram starkt av arbetsmarknadens parter i samrådsprocessen.

Kommissionen avser att göra följande:

- Uppmana sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd att anordna regelbundna trepartsutbyten om relevanta frågor med deltagande av arbetsmarknadens parter på europeisk och nationell nivå.
- Inom ramen för mötena i kommittén för den sociala dialogen och i samförstånd med arbetsmarknadens parter anordna särskilda/extraordinära trepartsdiskussioner om relevanta frågor (t.ex. om brist på arbetskraft och kompetens eller rättvis omställning) med deltagande av europeiska och nationella arbetsmarknadsparter och företrädare för medlemsstaterna.

Sektorsnivå

Den branschvisa sociala dialogen i EU omfattar mer än 80 % av arbetskraften i EU. De 43 branschvisa dialogkommittéerna består av 65 europeiska arbetsgivarorganisationer och 15 europeiska fackförbund och företräder cirka 185 miljoner arbetstagare och över 6 miljoner företag i hela EU. De diskuterar och enas om hur man kan förbättra arbetsvillkoren och relationerna mellan arbetsmarknadens parter inom sina respektive sektorer och de rådfrågas om utveckling på EU-nivå som har sociala och sysselsättningsrelaterade konsekvenser. Utöver överenskommelser antar de europeiska sektorsspecifika arbetsmarknadsparterna varje år mellan 30 och 50 gemensamma resultatståndpunkter om ett brett spektrum av frågor, såsom hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, arbetsvillkor, effekterna av omställningen till klimatneutralitet, digitalisering, kompetens, arbetskraftens rörlighet och jämställdhet¹⁸. En hög täckning av arbetstagare och företag ger kommittéerna legitimitet och säkerställer att gemensamma resultat, såsom självständiga avtal, har en verklig inverkan på genomförandet. Trots stora skillnader mellan olika sektorer har kommittéerna tillhandahållit en gemensam ram för social dialog på EU-nivå.

¹⁸ Resultaten finns tillgängliga [online](#).

Denna ram har utvecklats med tiden som svar på arbetsmarknadsparternas behov av att påverka och bidra till ökad integration i EU. Arbetsmarknadsparter kan dock komma att uppstå eller försvinna inom en viss sektor. Till exempel har nya aktörer, såsom lågprisbolag inom civil luftfart, nya postföretag eller privata leverantörer av sociala tjänster, dykt upp under de senaste åren. För att bättre kunna reagera på utvecklingen inom olika sektorer och det föränderliga arbetslivet bör kommittéerna sträva efter att vara inkluderande, upprätthålla och öka representativiteten. De bör också stärka den branschvisa sociala dialogens relevans inom olika sektorer, bland annat genom att engagera nationella arbetsmarknadsorganisationer och samarbeta med sektorer/segment som ännu inte är representerade eller omfattas av den europeiska sociala dialogen¹⁹.

Kommissionen kommer tillsammans med arbetsmarknadens parter på branschnivå att engagera sig i moderniseringen av ramen för EU:s branschvisa sociala dialog för att öka dess relevans och effektivitet och undersöka om det är nödvändigt att se över kommissionens beslut 98/500/EG om inrättande av branschvisa dialogkommittéer för att främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter på europeisk nivå²⁰.

Miljöåtaganden påverkar anordnandet av möten. I linje med sitt nyligen offentliggjorda meddelande om miljöanpassning av kommissionen²¹ har kommissionen redan börjat anordna ett antal möten online eller i hybridformat. Kommissionen kommer att fortsätta att stödja anordnandet av branschvisa möten för den sociala dialogen. Kommissionen kommer därför att i samarbete med arbetsmarknadens parter utveckla en ny och grönare strategi för att organisera dem.

Kommissionen kommer att i nära samarbete med arbetsmarknadens parter

- modernisera den rättsliga ramen för branschvisa dialogkommittéer genom en eventuell översyn av det relevanta kommissionsbeslutet,
- inom ramen för den nuvarande strukturen för de branschvisa dialogkommittéerna underlätta synergier mellan befintliga kommittéer, främja införandet av nya segment av ekonomiska sektorer i dem, under förutsättning att de relevanta kriterierna uppfylls, och anpassa tillvägagångssättet för att genomföra representativitetsstudier i samarbete med Eurofound,
- inleda en process för att se över hur mötena i de branschvisa dialogkommittéerna organiseras,
- fortsätta att undersöka formerna för inrättandet av en ny branschvis social dialog för sociala tjänster på EU-nivå.

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

²⁰ Kommissionens beslut 98/500/EG, finns [online](#).

²¹ [Se](#) C(2022)2230 final.

Kommissionen uppmanar arbetsmarknadens parter att

- fortsätta ansträngningarna och bedöma behovet av ytterligare åtgärder i sina respektive branschvisa sociala dialoger för att ta kontakt med anknutna företag i medlemsstater som ännu inte omfattas av respektive branschvisa dialogkommittéer, i syfte att förbättra medlemsantal och representativitet hos både fackföreningar och arbetsgivarorganisationer,
- verka för att alla relevanta representativa europeiska arbetsmarknadsorganisationer inkluderas i de befintliga och nya kommittéerna.

3.2. Stöd till avtal mellan arbetsmarknadens parter

Avtal mellan arbetsmarknadens parter är ett av de viktigaste resultaten av EU:s sociala dialog. Hittills har arbetsmarknadens parter ingått sex självständiga branschövergripande avtal. Utöver de självständiga avtalen genomfördes mellan 1995 och 2010 fyra branschövergripande avtal mellan arbetsmarknadens parter genom EU-lagstiftning²². Under det senaste årtiondet har de europeiska branschövergripande arbetsmarknadsparterna emellertid inte förhandlat fram några nya avtal som ska genomföras genom EU-lagstiftning. Kommissionen välkomnar det nya arbetsprogrammet för 2022–2024 för de europeiska branschövergripande arbetsmarknadsparterna och de pågående förhandlingarna om ett nytt avtal om distansarbete och rätten att inte vara uppkopplad, som ska genomföras genom EU-lagstiftning. På sektorsnivå omvandlades åtta avtal mellan arbetsmarknadens parter till EU-lagstiftning mellan 1999 och 2018²³ och fem självständiga avtal utarbetades av nationella arbetsmarknadsparter mellan 1999 och 2021.

I EU-domstolens nyligen avkunnade domar²⁴ klargörs ramen för genomförandet av avtal mellan arbetsmarknadens parter genom EU-lagstiftningen. Domarna innebär att kommissionen, efter en gemensam begäran från arbetsmarknadens parter om att deras avtal ska genomföras på EU-nivå, från fall till fall avgör om det är lämpligt att lägga fram ett förslag för rådet om genomförande av avtalet på EU-nivå som ett direktiv. Under förhandlingarna om ett avtal kan arbetsmarknadens parter agera fritt och kommissionen måste avstå från varje beteende som syftar till att påverka förhandlingarnas gång eller innehållet i det planerade avtalet.

Kommissionen kommer i första hand att fortsätta att främja avtal mellan arbetsmarknadens parter. I detta syfte kommer kommissionens avdelningar att stödja

²² Direktiven 96/34/EG, 97/81/EG, 1999/70/EG och 2010/18/EU.

²³ Direktiven 1999/63/EG, 2000/79/EG, 2005/47/EG, 2009/13/EG, 2010/32/EU, 2014/112/EU, 2017/159/EU och 2018/131/EU.

²⁴ Domstolens dom av den 14 oktober 2019, C-928/19, och tribunalens dom av den 21 september 2021, C-928/19 P.

förhandlingarna om avtal mellan arbetsmarknadens parter genom att på begäran av arbetsmarknadens parter tillhandahålla administrativt stöd och juridisk rådgivning, särskilt i frågor som kan ha en negativ inverkan på genomförandet av ett avtal genom EU-lagstiftning (till exempel eventuell bristande anpassning till fördragets tillämpningsområde eller överlappningar med befintlig lagstiftning). Denna juridiska rådgivning, som tillhandahålls efter bästa förmåga, kommer inte att föregripa kommissionens slutliga ståndpunkt om huruvida avtalet ska läggas fram för rådet.

Såsom bekräftas i domstolens dom av den 21 september 2021 (mål C-928/19 P) kommer kommissionen, efter att ha mottagit en begäran från arbetsmarknadens parter om att genomföra ett avtal mellan arbetsmarknadens parter genom EU-lagstiftning, att bedöma avtalets laglighet och de undertecknande parternas representativitet samt lämpligheten i att genomföra avtalet genom EU-lagstiftning, genom att bland annat beakta ekonomiska, sociala och politiska aspekter. En konsekvensbedömning kan göras i detta sammanhang. Kommissionen erkänner arbetsmarknadsparternas kunskaper om de eventuella konsekvenser som deras avtal skulle kunna få för företag och arbetstagare.

Kommissionens avdelningar kommer att informera de respektive arbetsmarknadsparterna inom tre månader om sina preliminära överväganden, eventuellt inbegripet om en konsekvensbedömning kommer att göras. Kommissionen kommer att fatta ett slutligt beslut beroende på hur komplicerad bedömningen av det föreslagna avtalet är, med beaktande av kraven i domstolens senaste rättspraxis.

Kommissionen kommer också att fortsätta att främja andra gemensamma resultat från arbetsmarknadens parter, såsom åtgärdsramar, ömsesidigt lärande eller vägledningsdokument, och att uppmuntra de europeiska arbetsmarknadsparterna att kontinuerligt utveckla och följa upp nya resultat som svar på nya utmaningar.

Kommissionen avser att göra följande:

- Ge de europeiska arbetsmarknadsparterna administrativt stöd och juridisk rådgivning, på deras begäran och under deras förhandlingar om avtal mellan arbetsmarknadens parter som planeras att genomföra genom EU-lagstiftning.
- Stärka tonvikten på projekt som stöder genomförandet av självständiga avtal mellan arbetsmarknadens parter i framtida inbjudningar till projektförslag inom ramen för den sociala dialogen.

Kommissionen uppmanar de europeiska arbetsmarknadsparterna att

- förhandla fram och ingå fler avtal mellan arbetsmarknadens parter,
- se till att de har ett mandat från sina nationella medlemmar som gör det möjligt för dem att inleda förhandlingar om avtal mellan arbetsmarknadens parter,
- fortsätta att involvera sina respektive medlemmar i gemensamma och separata kapacitetsuppbyggande åtgärder och projekt som syftar till att säkerställa

3.3. Stärka arbetsmarknadsparternas deltagande i EU:s beslutsfattande

Kommissionen samråder med alla 87 erkända europeiska arbetsmarknadsparter om möjliga lagstiftningsåtgärder på det socialpolitiska område som omfattas av artikel 153 i EUF-fördraget (t.ex. arbetsvillkor, arbetsmiljö, information till och samråd med arbetstagare, arbetstagarnas sociala trygghet och sociala skydd samt jämställdhet i arbetslivet). Dessa samråd i två steg har hållit en stadig takt under de senaste 10 åren och alla har genomförts skriftligen. På vissa områden, såsom fastställandet av yrkeshygieniska gränsvärden för carcinogener, mutagena ämnen och reproduktionstoxiska ämnen²⁵, rådfrågas arbetsmarknadens parter i stor utsträckning med hjälp av särskilda strukturer såsom den rådgivande trepartskommittén för arbetsmiljöfrågor. I sådana fall, och i samförstånd med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå, skulle samrådet i två steg kunna ske genom möten med alla berörda arbetsmarknadsparter, för att uppfylla alla skyldigheter enligt fördraget.

Sedan nystarten för den sociala dialogen har kommissionen infört särskilda utfrågningar som ett nytt sätt att samråda med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå om initiativ för vilka fördraget inte kräver något samråd i två steg. De särskilda utfrågningarna har visat sig vara användbara och är viktiga forum där både kommissionen och arbetsmarknadens parter kan utbyta åsikter om kommande politiska initiativ. Antalet särskilda utfrågningar har ökat med tiden och deras täckning har utvidgats till andra politikområden än sysselsättningsfrågor och sociala frågor enligt artikel 153 i EUF-fördraget (t.ex. hållbar företagsstyrning, insyn i lönesättningen, den europeiska omsorgsstrategin, strategin för hållbar och smart mobilitet och förbud mot produkter som tillverkats genom tvångsarbete på EU-marknaden). Dessutom rådfrågas de branschvisa dialogkommittéerna om utveckling i EU som har sociala konsekvenser för deras respektive sektorer.

Det är viktigt att säkerställa ett korrekt format och en lämplig tidpunkt för sådana samråd för att undvika förlorade möjligheter att få in kvalitativa bidrag till samråden för kommissionen. Därför behövs det en bättre förståelse för den sociala dialogen inom kommissionen och en mer enhetlig strategi för att involvera och samråda med arbetsmarknadens parter. En bättre överblick över planeringen av kommande förslag i kommissionens arbetsprogram skulle hjälpa arbetsmarknadens parter att förbereda sina synpunkter och aktiviteter.

Dessutom samarbetar kommissionen regelbundet med arbetsmarknadens parter i specifika frågor. Genom till exempel det europeiska partnerskapet för integration²⁶ vill kommissionen och arbetsmarknadens och näringslivets partner i EU främja en

²⁵ Direktiv 2004/37/EG om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för carcinogener eller mutagena ämnen i arbetet, finns [online](#).

²⁶ Information som finns tillgänglig [online](#).

flerpartsstrategi för integration av flyktingar och andra migranter på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens parter bidrar också till överläggningarna om laglig migration i den nya plattformen för arbetskraftsmigration.

Kommissionen avser att göra följande:

- Tilldela rollen som samordnare för den sociala dialogen inom varje avdelning inom kommissionen.
- Genom de ansvariga ledamöterna i kollegiet samla in synpunkter från de europeiska branschövergripande arbetsmarknadsparterna om politiska prioriteringar inför kommissionens arbetsprogram, som en del av den regelbundna dialogen.

Kommissionen uppmanar arbetsmarknadens parter att

- lägga fram fler gemensamma resultatståndpunkter inför de relevanta kommissionsförslagen.

3.4. Effektivisera det ekonomiska och tekniska stödet

Arbetsmarknadsparternas särskilda roll och den fördragsbaserade karaktären hos den europeiska sociala dialogen erkänns i EU:s budget. Genom denna budget stöder kommissionen europeiska och nationella arbetsmarknadsparters projekt samt forskning om relationerna mellan arbetsmarknadens parter. Kommissionen finansierar och anordnar också möten i kommittén för social dialog, de 43 branschvisa dialogkommittéerna och samrådsutfrågningarna.

EU stöder viktig forskning om social dialog och kollektiva förhandlingar. Arbetsmarknadsrelationer och social dialog ingår bland de strategiska prioriteringarna i Eurofound's fleråriga arbetsprogram för 2021–2024. Eurofound tillhandahåller jämförande information om nationell social dialog och kollektivförhandlingsprocesser och resultat, rapporter om hur den sociala trepartsdialogen fungerar och om arbetsmarknadsparternas deltagande i det nationella beslutsfattandet, tillhandahåller uppgifter om arbetstid och lönesättning och analyserar den sociala dialogens roll i samband med omstruktureringar, effekterna av omställningen till klimatneutralitet och digitalisering. Kommissionen driver också ett gemensamt projekt med OECD för att stödja utvecklingen av OECD-/AIAS-databasen om fackföreningars institutionella egenskaper, lönebildning, statliga ingripanden och sociala pakter. Projektet ger omfattande och jämförbar information om de kollektiva förhandlingarnas föränderliga karaktär och omfattning i OECD och EU-länderna. Dessutom samfinansierar kommissionen varje år ett antal europeiska forskningsprojekt om kollektiva förhandlingar inom ramen för sin inbjudan att lämna förslag för att förbättra expertisen på området för arbetsmarknadsrelationer.

Det finns ett behov av bättre informationsutbyte och främjande av kulturen med social dialog. Kommissionen upprätthåller en offentligt tillgänglig databas över de resultat som de europeiska arbetsmarknadsparterna gemensamt kommit överens om och tillhandahåller information online om de projekt för social dialog 40–50 som finansieras varje år. Trots detta finns det begränsad information om effekterna av den europeiska sociala dialogen på nationell nivå och om de nationella arbetsmarknadsparternas uppföljning av de resultat som överenskommits på europeisk nivå. De flesta resultaten av EU:s sociala dialog innehåller inga genomförandebestämmelser. Det sker ingen övervakning, uppföljning av analys av deras genomförande. I vissa medlemsstater är kulturen med social dialog dessutom relativt svag på grund av nationella och lokala traditioner som har påverkat hur den sociala dialogen har utvecklats. Medvetenheten om EU:s politik och arbetsmarknadsinstitutioner bland nationella arbetsmarknadsparter varierar också mellan medlemsstaterna och arbetsmarknadsparternas organisationer, och skulle kunna stärkas genom riktade informationsåtgärder i syfte att bygga upp kapaciteten. Detta skulle kunna omfatta ett pilotprogram för information och besök som riktar sig till unga ledare för arbetsmarknadens parter.

Kommissionen avser att göra följande:

- I samarbete med arbetsmarknadens parter inrätta ett forskningsnätverk för att analysera och främja EU:s sociala dialog och följa dess genomförande.
- Stödja de europeiska arbetsmarknadsparterna för att öka medvetenheten om EU:s politik och arbetsmarknadsinstitutioner bland deras medlemsorganisationer.

Kommissionen uppmanar arbetsmarknadens parter att

- synliggöra resultaten av den europeiska sociala dialogen och resultaten av EU-projekten och se till att resultaten får bred spridning till sina medlemmar och utanför.

4. FRÄMJA DEN SOCIALA DIALOGEN INTERNATIONELLT

EU föregår med gott exempel genom att främja den sociala dialogen internationellt. Detta sker genom regelbundna samarbetsmöten med Internationella arbetsorganisationen, OECD eller andra internationella organisationer eller organ på både politisk och teknisk nivå. EU och dess medlemsstater stöder aktivt globala partnerskap som främjar social dialog, bland annat genom initiativet Global Deal. Inom ramen för EU:s utvidgningspolitik stöder kommissionen också projekt som syftar till att förbättra den sociala dialogen i kandidatländer eller potentiella kandidatländer och deltar i utbyte av bästa praxis på olika nivåer. Inom ramen för den europeiska grannskapspolitiken finansierar kommissionen regionala program som syftar till att stärka den sociala dialogen och organiserar forumet för social dialog inom unionen för Medelhavsområdet med arbetsmarknadens parter från båda sidor av Medelhavsområdet. Genom internationella partnerskap och EU:s värdebaserade erbjudande

till partnerländer, Global Gateway, upprätthåller EU höga standarder för mänskliga, sociala och arbetstagarrättigheter, och främjandet av social dialog bidrar till att säkerställa att detta samarbete gynnar hela samhället.

I februari 2022 antog kommissionen sitt meddelande om anständigt arbete i världen²⁷, där man bekräftar EU:s åtagande att sträva efter att säkerställa anständigt arbete i EU och resten av världen. EU stöder det universella begreppet anständigt arbete som utvecklats av ILO och som återspeglas i FN:s mål för hållbar utveckling. Den sociala dialogen och trepartssystemet är en av de fyra delarna i det universella begreppet anständigt arbete. Föreningsfriheten och det faktiska erkännandet av rätten till kollektiva förhandlingar hör till de grundläggande arbetsnormer som fastställs i ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet från 1998 och ingår i åtagandena i EU:s frihandelsavtal och i EU:s allmänna preferenssystem Plus.

Alla medlemsstater har ratificerat ILO:s grundläggande internationella normer som är relevanta för den sociala dialogen. Rådet uppmanar, med stöd av kommissionen, medlemsstaterna att fortsätta att ratificera och i praktiken genomföra ILO-konventionerna²⁸. Rådet uppmanar också medlemsstaterna och kommissionen att förbättra den sociala dialogen på alla nivåer och i alla dess former, bland annat genom gränsöverskridande samarbete och genom att främja internationella ramavtal för att säkerställa arbetsmarknadsparternas aktiva deltagande i utformningen av framtidens arbete och bidra till sociala framsteg, särskilt genom ett effektivt erkännande av rätten till kollektivförhandlingar.

Kommissionen avser att göra följande:

- Fortsätta att uppmana medlemsstaterna att ratificera och effektivt genomföra ILO-konventionerna och främja dem internationellt.
- I samarbete med ILO lansera ett projekt för att stödja arbetsmarknadens parter i EU:s branschvisa dialogkommittéer, på deras begäran, i genomförandet av verksamhet som rör ansvarsfulla leveranskedjor, inbegripet respekt för arbetstagares rättigheter.

Kommissionen uppmanar arbetsmarknadens parter att

- fortsätta att främja den sociala dialogen internationellt på alla nivåer.

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

²⁸ Rådets slutsatser av den 24 oktober 2019 om framtidens arbetsliv: EU stöder ILO:s hundraårsdeklaration.