

DIALOGEN MELLAN ARBETSMARKNADENS PARTER

Dialogen mellan arbetsmarknadens parter (den sociala dialogen) är en hörnsten i den europeiska sociala modellen. Den gör att arbetsmarknadens parter (företrädare för arbetsgivare respektive arbetstagare) aktivt kan bidra till utformningen av en europeisk social- och sysselsättningspolitik, bland annat genom avtal.

RÄTTSLIG GRUND

Artiklarna 151–156 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget).

MÅL

Enligt artikel 151 i EUF-fördraget är främjandet av dialogen mellan arbetsmarknadens parter ett gemensamt mål för EU och medlemsstaterna. Syftet med den sociala dialogen är att förbättra styresformerna i EU genom att involvera arbetsmarknadens parter i beslutsfattandet och genomförandet.

RESULTAT

A. Utvecklingen av den sociala (tvåparts)dialogen på EU-nivå

Enligt Romfördraget från 1957 är en av kommissionens uppgifter att främja ett nära samarbete mellan medlemsstaterna i frågor om föreningsrätten och rätten till kollektivavtalsförhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det dröjde dock flera årtionden innan denna bestämmelse började tillämpas.

Val Duchesse-dialogen, som inleddes 1985 av kommissionens dåvarande ordförande Jacques Delors, syftade till att involvera arbetsmarknadens parter i inremarknadsprocessen. Parterna företrädde av Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), Europeiska industri- och arbetsgivarförbundet (UNICE) och Europeiskt centrum för offentliga företag (CEEP). Denna process utmynnade i flera gemensamma uttalanden om sysselsättning, utbildning och andra sociala frågor.

Genom [Europeiska enhetsakten](#) (artikel 118b) skapades 1986 en rättslig grund för att utveckla en dialog mellan arbetsmarknadens parter på europeisk nivå, och denna europeiska sociala dialog började ta form, först genom inrättandet av en styrkommitté, som 1992 blev till kommittén för den sociala dialogen – det huvudsakliga forumet för den sociala tvåpartsdialogen på europeisk nivå. Kommittén för den sociala dialogen sammanträder tre till fyra gånger om året.

År 1991 antog UNICE (nu BusinessEurope), EFS och CEEP (nu SGI Europe) en gemensam överenskommelse där man krävde att det skulle bli obligatoriskt att samråda med arbetsmarknadens parter om lagstiftning på det socialpolitiska området och att arbetsmarknadens parter skulle ha möjlighet att förhandla fram ramavtal på europeisk nivå. Dessa krav tillgodosågs i det avtal om socialpolitik som bifogades Maastrichtavtalets protokoll om socialpolitik, där arbetsmarknadens parter fick en konstitutionellt erkänd roll i den europeiska lagstiftningsprocessen. På det nationella

planet blev det möjligt för arbetsmarknadens parter att genomföra direktiv genom kollektivavtal.

Avtalet om socialpolitik införlivades i [Amsterdamfördraget](#) (1997), och därmed inrättades slutligen en enhetlig ram för den sociala dialogen i EU. Några av de branschövergripande resultaten av denna process var ramavtalen om föräldraledighet (1995), deltidsarbete (1997) respektive visstidsarbete (1999), vilka alla genomfördes genom rådsdirektiv.

I [Lissabonfördraget](#) (2009) betonade man ytterligare arbetsmarknadsparternas roll (artikel 152 i EUF-fördraget) och behovet att underlätta dialogen med respekt för parternas självständighet och mångfald.

Den ekonomiska och finansiella krisen 2008 satte ökad press på den sociala dialogen eftersom den försvagades av decentralisering, minskad kollektivavtalsäckning och statligt ingripande i lönepolitiken. Juncker-kommissionen vidtog åtgärder för att motverka denna tillbakagång genom att avisera en "nystart för den sociala dialogen" vid en högnivåkonferens i mars 2015. I juni 2016 undertecknade sedan arbetsmarknadens parter, kommissionen och ordförandeskapet för Europeiska unionens råd ett fyrpartsavtal. Detta avtal bekräftar den grundläggande roll som den europeiska sociala dialogen spelar i EU:s politiska beslutsprocess, bland annat i den europeiska planeringsterminen.

Den [europeiska pelaren för sociala rättigheter](#) från 2017 fastställer även att arbetsmarknadsparternas oberoende och rätt till stridsåtgärder ska respekteras och erkänner deras rätt att medverka i utformningen och genomförandet av sysselsättnings- och socialpolitiken, bland annat genom kollektivavtal. Von der Leyen-kommissionen har upprepade gånger bekräftat sitt engagemang för den sociala dialogen i meddelanden, till exempel meddelandet om den europeiska gröna given och meddelandet om ett starkt socialt Europa för rättvisa omställningar, i den årliga strategin för hållbar tillväxt och i landsspecifika rekommendationer samt i målen för faciliteten för återhämtning och resiliens. I februari 2021 offentliggjorde kommissionen en rapport (den s.k. [Nahles-rapporten](#)) om stärkande av den sociala dialogen, vilken bidrog till den handlingsplan för genomförande av den europeiska pelaren för sociala rättigheter som lades fram i mars 2021. I maj 2021 betonades den sociala dialogens centrala roll, både i det sociala åtagandet från Porto (undertecknat av kommissionen, Europaparlamentet och arbetsmarknadens parter i EU) och i Europeiska rådets Portoförklaring.

I linje med handlingsplanen för genomförande av den europeiska pelaren för sociala rättigheter lade kommissionen fram riktlinjer för egenföretagare utan anställda för att se till att konkurrenslagstiftningen inte hindrar att arbetsvillkoren förbättras genom kollektivavtal. Dessutom lade kommissionen fram ett förslag till [rekommendation från rådet](#) om hur medlemsstaterna ytterligare kan stärka den sociala dialogen och kollektivförhandlingarna på nationell nivå och offentliggjorde ett [meddelande](#) om att stärka och främja den sociala dialogen på EU-nivå.

[Direktivet om tillräckliga minimilöner i EU](#) stärker användningen av kollektivförhandlingar vid lönesättning genom att det kräver att medlemsstater som har en kollektivavtalsäckning under 80 procent ska anta handlingsplaner som främjar kollektivförhandlingar.

B. Resultat av den sociala dialogen på EU-nivå

Enligt artikel 154 i EUF-fördraget måste kommissionen samråda med arbetsmarknadens parter innan den vidtar några socialpolitiska åtgärder. Arbetsmarknadens parter kan då välja att själva förhandla fram ett avtal i stället. De har nio månader på sig att förhandla, varefter de kan

1. ingå ett avtal och gemensamt uppmana kommissionen att föreslå ett rådsbeslut om genomförande,
2. ingå ett avtal och själva genomföra det, i enlighet med sina egna och medlemsstaternas specifika förfaranden och rutiner ("frivilliga", sedermera "självständiga" avtal), eller
3. besluta att de inte kan nå en överenskommelse; i så fall återupptar kommissionen arbetet med det aktuella förslaget.

Artikel 153 i EUF-fördraget ger även medlemsstaterna möjlighet att anförtro arbetsmarknadens parter ansvaret för att genomföra ett rådsbeslut om ett kollektivavtal som undertecknats på EU-nivå.

Den branschvisa sociala dialogen utvecklades starkt efter ett [kommissionsbeslut från 1998](#). Flera kommittéer inrättades inom de viktigaste branscherna, vilket gav värdefulla resultat. Tre europeiska avtal – om arbetstidens organisation för sjömän (1998), arbetstidens förläggning för flygpersonal inom civilflyget (2000) respektive vissa aspekter av villkoren för anlitande av mobila arbetstagare i gränsöverskridande driftskompatibel trafik inom järnvägssektorn (2005) – ingicks och genomfördes genom rådsbeslut. [Överenskommelsen om god hantering och säker användning av kristallin kvarts och produkter som innehåller detsamma, för att skydda arbetstagares hälsa](#), som undertecknades i april 2006, var det första branschöverskridande avtalet. Andra branschavtal följde och genomfördes genom rådsbeslut: ett [avtal om arbetstidens förläggning i vissa avseenden vid transporter på inre vattenvägar](#), ett [avtal om förebyggande av stick- och skärskador inom hälso- och sjukvården](#), ett [avtal för havsfiskesektorn](#) och ett [avtal mellan arbetsmarknadens parter inom sjöfartssektorn](#).

Det fanns dock andra avtal där kommissionen beslutade att inte föreslå något rådsbeslut.

Efter en tidigare misslyckad begäran om ett rådsbeslut om genomförande av ett avtal om hälsa och säkerhet för frisörbranschen, som några medlemsstater motsatte sig, undertecknade branschen i juni 2016 ett nytt europeiskt ramavtal om samma ämne och begärde att det skulle genomföras genom ett rådsbeslut. Kommissionen beslutade att utföra en proportionerlig konsekvensbedömning innan man lade fram ett förslag till rådsbeslut. I ett öppet brev till ordförande Juncker invände arbetsmarknadens parter mot att konsekvensbedömningen användes som ett motiv för att inte hänvisa avtalet till rådet. I början av 2018 informerade kommissionen arbetsmarknadens parter om att den inte skulle föreslå ett rådsbeslut och föreslog i stället att det självständiga genomförandet av avtalet skulle få stöd genom en handlingsplan. I december 2019 enades arbetsmarknadens parter inom frisörbranschen och kommissionen om en uppsättning åtgärder till stöd för genomförandet av avtalet.

I mars 2018 meddelade kommissionen de centrala statliga arbetsmarknadsparterna att den inte skulle lägga fram deras avtal från 2015 om rätt till information och samråd för rådet för genomförande i form av ett direktiv (se faktablad [2.3.6](#)). Efter rättsliga åtgärder från Europeiska federationen för offentliganställdas förbund (Epsu) fastslog Europeiska unionens domstol den 24 oktober 2019 att kommissionens initiativrätt ger kommissionen rätt att besluta huruvida avtal mellan arbetsmarknadens parter ska vara rättsligt bindande eller inte i alla EU:s medlemsstater. Epsu överklagade beslutet utan framgång.

I enlighet med alternativ nummer två ovan var avtalet om distansarbete (2002) det första avtalet som genomfördes som ett "självständigt avtal". Det följdes av andra självständiga avtal om arbetsrelaterad stress, om europeiska förarbevis för lokförare eller förare i internationell trafik (båda 2004), om trakasserier och våld på arbetet (2007), om inkluderande arbetsmarknader (2010), om aktivt åldrande och en generationsöverskridande strategi (2017) samt om digitalisering (2020).

I andra fall misslyckades arbetsmarknadens parter med att nå en överenskommelse. Förhandlingarna om ett ramavtal om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag strandade i maj 2001. I mars 2002 föreslog kommissionen ett direktiv baserat på det samförstånd som hade vuxit fram mellan arbetsmarknadens parter. [Direktivet antogs 2008](#). På samma sätt föreslog kommissionen 2004, efter att arbetsmarknadens parter hade förklarat att de inte ville inleda förhandlingar, en ändring av [arbetstidsdirektivet](#). Efter att parlamentet, kommissionen och rådet misslyckades med att nå en överenskommelse 2009 slutade även en annan förhandlingsprocess mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå i ett misslyckande i december 2012 på grund av meningsskiljaktigheter om hanteringen av jourtid. År 2013 återupptog kommissionen processen med översyn och konsekvensbedömning, med ett offentligt samråd 2015 och en genomföranderapport 2017 samt ett [tolkningsmeddelande](#). Vissa aspekter som rör arbetstid har sedan dess införts i andra rättsakter, till exempel direktivet om balans mellan arbete och privatliv, direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor och den ändrade förordningen om körtider.

C. Den sociala trepartsdialogen

När den europeiska integrationen inleddes ansågs det viktigt att involvera ekonomiska och sociala aktörer i utformningen av den europeiska lagstiftningen. Den rådgivande kommittén för Europeiska kol- och stålgemenskapen och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén vittnar om detta. Sedan 2003 har det sociala trepartstoppmötet för tillväxt och sysselsättning samlat företrädare på hög nivå för det innevarande ordförandeskapet i rådet, de två kommande ordförandeskapen, kommissionen och arbetsmarknadens parter i syfte att underlätta pågående samråd. Detta forum sammanträder minst två gånger om året, inför Europeiska rådets vår- och höstmöten.

Vid toppmötet mellan arbetsmarknadens parter i Val Duchesse i januari 2024 undertecknade kommissionen, det belgiska ordförandeskapet och de europeiska arbetsmarknadsparterna en ny [trepartsförklaring om en dynamisk europeisk social dialog](#) och förnyade deltagarnas engagemang för att stärka den sociala dialogen på EU-nivå. Förutom att rikta fokus på kompetens- och arbetskraftsbrist och bekräfta arbetsmarknadsparternas roll föreskriver förklaringen att ett sändebud för den europeiska sociala dialogen ska inrättas som kontaktpunkt för arbetsmarknadens

parter och att arbetet ska inledas med en pakt för social dialog som ska ingås i början av 2025.

EUROPAPARLAMENTETS ROLL

Parlamentet anser att den sociala dialogen är ett viktigt inslag i medlemsstaternas traditioner. Parlamentets utskott för sysselsättning och sociala frågor har ofta uppmanat arbetsmarknadens parter på EU-nivå att lämna synpunkter. Genom Lissabonfördraget infördes rätten för parlamentet att få information om genomförandet av kollektivavtal som ingås på unionsnivå (artikel 155 i EUF-fördraget) och om kommissionens initiativ för att främja samarbetet mellan medlemsstaterna (artikel 156 i EUF-fördraget), bland annat i frågor som rör föreningsrätten och rätten till kollektivavtalsförhandlingar.

I en [resolution från mars 2014](#) samt i en [resolution från februari 2017](#) efterlyste parlamentet en förstärkning av arbetsmarknadsparternas roll i den nya processen för ekonomisk styrning. På samma sätt uppmanade parlamentet i en [resolution från 2018](#) kommissionen och medlemsstaterna att öka sitt konkreta stöd för en verklig social dialog som är mer än bara ett samråd. I sina [resolutioner från april 2019 om det nya direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor](#) respektive [om Europeiska arbetsmyndigheten](#) upprepade parlamentet att man alltid bör respektera arbetsmarknadsparternas självständighet och deras ställning som företrädare för arbetstagarna och arbetsgivarna samt mångfalden i de nationella systemen för relationerna mellan arbetsmarknadens parter. Parlamentet påminde även i en [resolution](#) från december 2021 om den grundläggande roll som arbetsmarknadens parter och den sociala dialogen spelar. I resolutionen uppmanar parlamentet kommissionen och medlemsstaterna att tillsammans med arbetsmarknadens parter förbinda sig att uppnå en täckningsgrad för kollektivavtalen på 90 procent senast 2030.

Alltsedan covid-19-utbrottet har parlamentet betonat att det behövs en ordentlig social dialog på alla nivåer för att EU framgångsrikt ska kunna genomföra sin återhämtningsplan. Exempel på detta är en [resolution från oktober 2020](#) och en [resolution från mars 2021](#). I dessa resolutioner framhävs att dialogen mellan arbetsmarknadens parter och kollektivförhandlingar är viktiga instrument för arbetsgivare och fackförbund för att fastställa rättvisa löner och arbetsvillkor samt att kraftfulla kollektivavtalssystem ökar medlemsstaternas motståndskraft i ekonomiska kristider. Parlamentet upprepade också tidigare krav på stöd till kapacitetsuppbyggnad och ökat deltagande från arbetsmarknadsparternas sida i den europeiska planeringsterminen, och begärde att de landsspecifika rekommendationerna skulle utvidgas, så att de i framtiden innehåller resultatet av arbetsmarknadsparternas delaktighet i lönesättningsmekanismer. Parlamentet påpekade att rättvisa villkor bör övervägas för företag som vill få tillgång till offentliga medel, vilket innebär att de måste respektera kollektivavtalsförhandlingar och arbetstagarinflytande eller medbestämmande i företagets beslutsprocesser.

I en [resolution från februari 2023 om europeiska företagsråd](#) betonade parlamentet behovet av att stärka de europeiska företagsråden och deras förmåga att utöva sina informations- och samrådsrättigheter och att öka antalet europeiska företagsråd. Parlamentet upprepade dessutom sin uppmaning till kommissionen att lägga fram

ett förslag till översyn av [direktivet om europeiska företagsråd](#) för att förtydliga dess mål, definitioner och förfaranden och stärka arbetstagarrepresentanternas rätt till information och samråd, särskilt under omstruktureringsprocesser. Ett sådant förslag [lades fram i januari 2024](#) och diskuteras för närvarande av medlagstiftarna.

I en [resolution från juni 2023](#) uppmanade parlamentet medlemsstaterna att se över och upphäva nationell lagstiftning som förhindrar kollektivförhandlingar. Parlamentet uppmanade kommissionen att verkställa den sociala klausulen i EU:s befintliga direktiv om offentlig upphandling. Parlamentet uppmanade även kommissionen och medlemsstaterna att samråda med arbetsmarknadens parter om ekologiska frågor och om den rättvisa omställningen som ett standardinslag i hela den politiska beslutsprocessen.

Mer information om detta ämne finns på [webbplatsen för utskottet för sysselsättning och sociala frågor](#).

Samuel Goodger / Monika Makay
05/2024