



DIALOGEN MELLAN ARBETSMARKNADENS PARTER

Dialogen mellan arbetsmarknadens parter (även kallad 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 arbetsmarknadens parter involveras i beslutsfattandet och genomförandet.

RESULTAT

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

Enligt Romfördraget från 1957 var en av kommissionens uppgifter att främja ett nära samarbete mellan medlemsstaterna i frågor kring föreningsrätten och rätten till kollektivförhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det tog dock många år innan denna bestämmelse började tillämpas.

Val Duchesse-dialogen, som inleddes 1985 av kommissionens ordförande Jacques Delors, syftade till att involvera arbetsmarknadens parter i inre marknadsprocessen. Parterna företrädades av Europeiska fackliga samarbetsorganisationen (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.

1986 skapades genom [Europeiska enhetsakten](#) (artikel 118b) 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.



1991 antog UNICE, EFS och CEEP 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, vilket undertecknades av samtliga medlemsstater. På det nationella planet fick arbetsmarknadens parter därmed möjlighet 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) underströks arbetsmarknadsparternas roll ytterligare (artikel 152 i EUF-fördraget) och behovet att underlätta dialogen med respekt för parternas självständighet och mångfald.

Den ekonomiska och finansiella krisen satte dock ökad press på den sociala dialogen, som samtidigt försvagades genom decentraliseringen av den, kollektivförhandlingarnas krympande omfattning och statliga ingripanden i lönepolitiken. Mot denna bakgrund, och med tanke på att de medlemsstater där partnerskapet mellan arbetsgivare och arbetstagare är som starkast har varit de mest framgångsrika med att ta sig ur krisen, aviserade kommissionens ordförande, Jean-Claude Juncker, en "nystart för den sociala dialogen" på en högnivåkonferens i mars 2015. I juni 2016 undertecknade arbetsmarknadens parter, kommissionen och ordförandeskapet för Europeiska unionens råd ett fyrpartsavtal som bekräftade den grundläggande roll som den europeiska sociala dialogen spelar i EU:s politiska process, bland annat i den europeiska planeringsterminen. Vid toppmötet i Göteborg i november 2017 för rättvisa jobb och tillväxt proklamerade Europaparlamentet, rådet och kommissionen den [europeiska pelaren för sociala rättigheter](#). Den föreskriver bland annat att arbetsmarknadsparternas oberoende och rätt till stridsåtgärder ska respekteras och erkänner deras rätt att medverka till utformningen och genomförandet av sysselsättnings- och socialpolitiken, även genom kollektivavtal.

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 som antas om ratificeringen av kollektivavtal som undertecknas på EU-nivå.

Från 1998, efter [kommissionens beslut 98/500/EG](#) av den 20 maj 1998, utvecklades även den branschvisa dialogen mellan arbetsmarknadens parter starkt. Flera kommittéer som inrättades inom de viktigaste branscherna uppnådde värdefulla resultat. Tre europeiska avtal, om arbetstidens organisation för sjömän (1998), arbetstidens förläggning för flygpersonal inom civilflyget (2000) respektive vissa aspekter på 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 ([rådets direktiv 2014/112/EU](#)), ett avtal om förebyggande av stick- och skärskador inom hälso- och sjukvården ([rådets direktiv 2010/32/EU](#)), ett avtal för havsfiskesektorn ([rådets direktiv 2017/159](#)) samt ett avtal mellan arbetsmarknadens parter inom sjöfartssektorn ([rådets direktiv \(EU\) 2018/131](#)).

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

I april 2012 ingick arbetsmarknadens parter inom frisörbranschen ett avtal om hälso- och säkerhetsriktlinjer för frisörer och begärde ett genomförandebeslut av rådet. Vissa medlemsstater motsatte sig dock detta. I juni 2016 undertecknade man inom frisörbranschen ett nytt europeiskt ramavtal om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och begärde återigen att detta skulle genomföras genom ett rådsbeslut. Med hänvisning till agendan för bättre lagstiftning beslöt kommissionen att utföra en proportionerlig konsekvensbedömning före 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. Parterna gick med på detta, men förbehöll sig rätten att begära ett rådsbeslut i ett senare skede om resultaten inte var tillfredsställande.

Den 5 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 Epsu (Europeiska federationen för offentliganställdas förbund) 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.

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 i arbetet (2007), om inkluderande arbetsmarknader (2010) samt om aktivt åldrande och en generationsöverskridande strategi (2017).

Slutligen lyckades arbetsmarknadens parter i ett antal fall inte nå en överenskommelse. Exempelvis strandade förhandlingarna om ett ramavtal om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag i maj 2001. I mars 2002 föreslog kommissionen därför ett direktiv baserat på det samförstånd som hade vuxit fram mellan arbetsmarknadens parter, och 2008 antogs direktivet om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ([direktiv 2008/104/EG](#)). På samma sätt föreslog kommissionen 2004, efter att arbetsmarknadens parter hade förklarat att de inte ville inleda förhandlingar, en ändring av arbetstidsdirektivet ([direktiv 2003/88/EG](#)). Parlamentet, kommissionen och rådet misslyckades med att nå en överenskommelse 2009, och en årlång förhandlingsprocess mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå bröt också samman i december 2012 på grund av stora meningsskiljaktigheter i behandlingen av jourtid. 2013 återupptog kommissionen processen med översyn och konsekvensbedömning, med ett offentligt samråd 2015 och en genomföranderapport 2017, liksom 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 samt förslaget till ändring av förordningen om körtider.

C. Den sociala trepartsdialogen

Redan när den europeiska integrationen inleddes ansågs det viktigt att involvera ekonomiska och sociala aktörer i utformningen av gemenskapens lagstiftning. Den rådgivande kommittén för Europeiska kol- och stålgemenskapen och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén vittnar om detta. Sedan 1960-talet har en rad rådgivande kommittéer bistått kommissionen. Från 1970 till 2003 var Ständiga kommittén för sysselsättningen ett av de viktigaste forumen på europeisk nivå för den sociala trepartsdialogen. 2003 ersattes den ständiga kommittén av det sociala trepartstoppmötet för tillväxt och sysselsättning. Toppmötet samlar 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.

EUROPAPARLAMENTETS ROLL

Europaparlamentet anser att dialogen mellan arbetsmarknadens parter är ett viktigt inslag i medlemsstaternas traditioner och har krävt att den sociala dialogen ges en mer framträdande roll på EU-nivå. Parlamentets utskott för sysselsättning och sociala frågor har ofta uppmanat arbetsmarknadens parter på EU-nivå att lämna synpunkter.



Parlamentet har även ofta påmint kommissionen om att det behövs en konsekvent näringspolitik på EU-nivå, där arbetsmarknadens parter bör spela en nyckelroll. 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 kollektivförhandlingar.

Mitt i den ekonomiska krisen påpekade parlamentet i sin [resolution av den 6 juli 2010 om atypiska anställningsformer och nya former för social dialog](#) att den sociala dialogen är avgörande för att sysselsättningsmålen i Europa 2020-strategin ska kunna nås. I januari 2012 betonade parlamentet att rekommendationerna i den årliga tillväxtöversikten, med dess prioritering av finanspolitisk konsolidering, skulle hämma inte bara sysselsättningsskapandet och den sociala välfärden utan även den sociala dialogen. I sin [resolution av den 13 mars 2014 om sysselsättningsaspekter och sociala aspekter av trojkans roll och verksamhet](#), och återigen i sin [resolution av den 15 februari 2017 om styrning av den inre marknaden inom den europeiska planeringsterminen 2017](#), begärde parlamentet att arbetsmarknadsparternas roll i den nya processen för ekonomisk styrning skulle stärkas. Sedan 2014 har deras deltagande på EU-nivå ökat något, men på nationell nivå är bilden mer blandad, och på båda nivåerna anser arbetsmarknadens parter att deras deltagande går ut på att ta emot information snarare än ett verkligt samråd.

På samma sätt uppmanade parlamentet i sin [resolution av den 19 april 2018 om förslaget till rådets beslut om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik](#) kommissionen och medlemsstaterna att öka sitt konkreta stöd för en verklig dialog som är mer än bara ett samråd. Den 16 april 2019, i sin [resolution om det nya direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor](#) och sin [resolution om förslaget till en europeisk arbetsmyndighet](#), upprepade parlamentet än en gång att arbetsmarknadsparternas självständighet och deras ställning som företrädare för arbetstagarna och arbetsgivarna samt mångfalden i de nationella systemen för förhållandet mellan arbetsmarknadens parter alltid bör respekteras.

Aoife Kennedy
01/2020

