

Yttrande av Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Social dialog som en viktig pelare för ekonomisk hållbarhet och ekonomiers motståndskraft, med beaktande av inverkan av den livliga offentliga debatten i medlemsstaterna

(förberedande yttrande)

(2021/C 10/03)

Föredragande: **Cinzia DEL RIO**

Vladimíra DRBALOVÁ

René BLIJLEVENS

Begäran från det tyska rådsordförandeskapet
Skrivelse, 18.2.2020

Rättslig grund	Artikel 304 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.
Ansvarig sektion	Sysselsättning, sociala frågor och medborgarna
Antagande av sektionen	9.9.2020
Antagande vid plenarsessionen	29.10.2020
Plenarsession nr	555
Resultat av omröstningen (för/emot/nedlagda röster)	252/0/5

1. Slutsatser och rekommendationer

1.1 Den sociala dialogen på nationell och europeisk nivå spelar en viktig roll vid utformningen av ekonomisk politik, arbetsmarknadspolitik och socialpolitik som främjar uppåtgående konvergens när det gäller levnads- och arbetsvillkoren i medlemsstaterna. Krishantering, planering och hantering av förändringar, långsiktig planering, kapacitet att innovera och följa upp den gröna och digitala omställningen, sund företagsstyrning och ett förtroendebaserat samarbete mellan arbetsmarknadens parter – med stöd av arbetstagarnas rätt till information, samråd och medverkan – ingår i en och samma europeiska ram som syftar till att på ett effektivt sätt möta de utmaningar som Europa står inför, och även till att ta itu med covid-19-krisen.

1.2 Den sociala dialogen har utvecklats: växande globaliserade och sammanlänkade ekonomier och produktionsprocesser och handelns inverkan driver på ökade gränsöverskridande förbindelser med multinationella företag och globala försörjningskedjor på olika nivåer, vilket kräver en gemensam och samordnad strategi på EU-nivå.

1.3 EESK anser att en effektiv social dialog måste omfatta följande: representativa och legitima arbetsmarknadsparter med kunskap, teknisk förmåga och snabb tillgång till relevant information för att kunna delta; politisk vilja och engagemang för att delta i den sociala dialogen; respekt för de grundläggande rättigheterna till självständighet för arbetsmarknadens parter, föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar, som står i centrum för relationerna mellan arbetsmarknadens parter, och en möjliggörande rättslig och institutionell ram för att stödja en social dialog med välfungerande institutioner.

1.4 Den europeiska sociala dialogen är en oförtytlig del av den europeiska sociala modellen och är förankrad i fördraget, stöds av EU-lagstiftning och erkänns i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. EESK uppmuntrar de europeiska arbetsmarknadsparterna att utnyttja alla möjligheter som fördraget ger dem att inleda förhandlingar för att hantera de nya frågorna och snabba förändringarna på arbetsmarknaden.

1.5 I handlingsplanen för genomförandet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter kommer olika sätt att stärka den sociala dialogen och de kollektiva förhandlingarna att undersökas. Arbetsmarknadsparternas deltagande i planeringsterminen bör anses vara avgörande för att uppnå effektiva resultat, men uppgifterna visar att detta deltagande i vissa länder är splittrat eller bristfälligt, trots kommissionens direkta landsspecifika rekommendationer. Med tanke på den viktiga roll som den europeiska planeringsterminen kommer att få i samband med genomförandet av den fleråriga budgetramen för 2021–2027 och programmet Next Generation EU, efterlyser EESK att det införs en mekanism som ger arbetsmarknadens parter rätt att konsulteras på både EU-nivå och nationell nivå.

1.6 EESK uppmanar kommissionen att, i samråd med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå, genom europeiska initiativ tillhandahålla tydliga och öppna kriterier för genomförandet av sektoriella avtal för arbetsmarknadsparter, i enlighet med artikel 155.2 i EUF-fördraget.

1.7 Erfarenheten från tidigare kriser är att länder med väletablerade institutioner för social dialog och system för arbetsmarknadsrelationer mer sannolikt kommer att kunna formulera snabba och effektiva trepartsreaktioner. Ett skyndsamt och effektivt deltagande från arbetsmarknadsparternas sida och stöd från myndigheterna är viktiga faktorer när det gäller att ta itu med krisens omedelbara konsekvenser, detta utöver mer långsiktig planering för återhämtning som syftar till att skydda och främja sysselsättningen genom hållbara företag och sociala investeringar.

1.8 De kollektiva förhandlingarnas omfattning och processer på alla nivåer bör prioriteras. Delaktighet i de sociala trygghetssystemen för utsatta grupper av arbetstagare och medborgare bör vara en prioritering för den offentliga politiken.

1.9 En sund företagsstyrning som bygger på social dialog, kollektiva förhandlingar och respekt för arbetstagarnas rätt till information, samråd och deltagande kan göra det möjligt att uppnå positiva ekonomiska mål, parallellt med sociala och miljömässiga mål. Genom att göra det enklare att fatta väl underbyggda ledningsbeslut i frågor av direkt intresse för arbetstagare bidrar man till en hållbar och rättvisare affärsmodell. Detta bidrar till att främja den europeiska sociala modellen, som utgör en motor för europeiska företags konkurrenskraft.

1.10 Globaliseringen och de växande transnationella produktionsprocesserna har ändrat hur informationsflödena kring företagen är utformade. Arbetstagarnas rätt till information, samråd och medverkan erkänns i EU-lagstiftningen och är grundläggande för en effektiv social dialog. De europeiska företagsrådets kvalitet och effektivitet i transnationella omstruktureringsprocesser måste förbättras, brister måste åtgärdas för att stärka demokratin på arbetsplatsen och åtgärder för att kontrollera efterlevnaden måste vidtas, parallellt med effektiva och proportionella sanktioner. EESK har redan efterlyst en harmoniserad ram på EU-nivå när det gäller arbetstagares deltagande på styrelsenivå, med respekt för nationella skillnader och skillnader mellan företag. Tyvärr har man i den europeiska bolagsrätt som godkänts inte behandlat detta förslag.

1.11 EESK uppmanar flexibla, målinriktade lösningar som bygger på förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagarföreträdare på lämplig nivå för att fastställa särskilda arrangemang för information, samråd och deltagande, samtidigt som lika villkor och en lämplig lägsta skyddsnivå bör säkerställas.

1.12 EESK efterlyser åtgärder på europeisk och nationell nivå för att säkra att rätten till information och samråd under omstruktureringsprocesser som följer av covid-19-krisen respekteras.

1.13 I hanteringen av tiden efter pandemin rekommenderar EESK starkt: (i) att arbetsmarknadsparterna involveras på ett korrekt sätt i utformningen och genomförandet av nationella återhämtningsplaner; (ii) att samarbetet mellan arbetsmarknadsparterna och kommissionen förbättras för att säkerställa en enhetlig användning av europeiska resurser och (iii) att kommissionen driver på ett nytt tillfälligt finansieringsinstrument för att stödja de extraordinära aktiviteter som måste utföras under återhämtningsfasen, såsom de europeiska arbetsmarknadsparterna gemensamt föreslagit.

2. Social dialog: hur den kan främjas ytterligare och utökas

2.1 Det tyska ordförandeskapet har bett EESK att inrikta detta yttrande på hur begreppet social dialog, i synnerhet social dialog mellan tre parter, kan omfatta mer än kollektiva förhandlingar. Social dialog mellan tre parter är, precis som mellan två parter, ett avgörande instrument för en sund styrning av alla förändringsprocesser.

2.2 För att utvärdera den roll som social dialog och medverkansmodeller kan spela i främjandet av uppåtgående ekonomisk och social konvergens och i kristider som i dag – för att hantera effekten av covid-19 på våra samhällen och ekonomier – kan det vara värt att påminna om utvecklingen av begreppet social dialog på internationell och europeisk nivå.

2.3 Den roll som oberoende och representativa arbetsmarknadsparter spelar erkändes redan från början fullt ut i ILO:s grundläggande konventioner, men den sociala dialogens roll i utformningen och övervakningen av genomförandet av social och ekonomisk politik har utvecklats i linje med förändringarna i våra samhällen och den snabba globaliseringen. Behovet av att inkludera alla berörda parter ⁽¹⁾ på transnationell, nationell och lokal nivå uppmuntrar till nya former av samråd och deltagande i beslutsprocesser, som kan äga rum på olika nivåer beroende på de nationella förhållandena, men även på den regionala utvecklingen, såsom den europeiska integrationsprocessen.

2.4 Enligt ILO:s definition ⁽²⁾ omfattar social dialog alla typer av förhandlingar, samråd eller informationsutbyten mellan företrädare för regeringar, arbetsgivare och arbetstagare om frågor av gemensamt intresse som rör den ekonomiska, arbetsrelaterade eller sociala politiken. Den kan vara en trepartsprocess med direkt deltagande av regeringen, en tvåpartsprocess mellan företrädare för arbetsgivare och arbetstagare eller – mer nyligen – en gränsöverskridande process ⁽³⁾, med transnationell social dialog inom multinationella företag och globala leveranskedjor inom ramen för den växande globala och sammanlänkade ekonomin.

2.5 EESK deltar i det pågående arbetet med att möta behovet av en enhetlig strategi på EU-nivå för att sammankoppla respekten för de mänskliga rättigheterna, genomförandet av målen för hållbar utveckling och hållbara investeringar i företagsverksamhet i hela världen och för att ta itu med effekten av ökade transnationella förbindelser med multinationella företag, med deltagande av arbetsmarknadens parter. Dessa ämnen är av särskilt stor relevans i några specifika yttranden, t. ex. dem om tillbörlig aktsamhet och anständigt arbete i globala leveranskedjor, som det tyska ordförandeskapet och Europaparlamentet begärde av EESK efter de diskussioner som inleddes vid G7- och G20-toppmötena 2015 och 2016. Europeiska unionen har inrättat ett regelverk med grundläggande ekonomiska, sociala och miljömässiga standarder, som är en viktig del av Europas konkurrenskraft.

2.6 Den främsta utmaningen är dock att stödja denna dialog med hjälp av ett institutionellt ramverk för att säkerställa en regelbunden dialog- och samrådsprocess med de berörda parterna. Detta är dessvärre inte fallet i de flesta länder i världen och i flera länder i Europa, där social dialog endast sker vid enstaka tillfällen och på ett fragmenterat sätt. Staten har en mycket viktig roll i trepartsmekanismerna och kan inte vara passiv ⁽⁴⁾. Den ansvarar för att skapa lämpliga villkor och inrätta den rättsliga och institutionella ramen för sådana samråd och det politiska klimat och samhällsklimat som gör det

⁽¹⁾ Med begreppet berörda parter avses arbetsmarknadens parter (arbetsgivare och fackföreningar). När den sociala dialogen genomförs som en trepartsdialog ingår även regeringar.

⁽²⁾ "ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization", Internationella arbetskonferensen, 2008, "ILO Resolution concerning the Recurrent Discussion on social dialogue", antagen vid Internationella arbetskonferensen den 13 juni 2013, "ILO Resolution concerning the second recurrent discussion on social dialogue and tripartism", antagen vid Internationella arbetskonferensen den 8 juni 2018. Se även ILO:s hundraårsdeklaration om framtidens arbetsliv som antogs vid Internationella arbetskonferensens 108:e sammanträde, 2019.

⁽³⁾ Ibid., ILO:s resolution 2018; "Conclusions of the general discussion on Decent work in global supply chains", juni 2016.

⁽⁴⁾ Nyligen genomförda studier från OECD, "Employment Outlook 2019" och "Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives Report 2019".

möjligt för representativa och legitima arbetsmarknadsparter att delta och få sin roll erkänd. I vissa länder i Europa har processerna för den sociala dialogen i stället försvagats och arbetsmarknadens parter självständighet undergrävt⁽⁵⁾.

2.7 Kraftfulla och beslutsamma åtgärder från EU:s sida för att anta en mer stödjande strategi för att utforma samrådspraxis skulle vara välkommen⁽⁶⁾.

2.8 EESK övervakar regelbundet utvecklingen, genomförandet och kvaliteten när det gäller den sociala dialogen i många av sina yttranden. Arbetsmarknadens parter har en särskild roll⁽⁷⁾ att spela i utarbetandet och genomförandet av politik som direkt eller indirekt påverkar sysselsättningen och arbetsmarknaderna. EESK välkomnar även Eurofound's stödjande ståndpunkt där det framhålls att social dialog måste främjas och stödjas samtidigt som arbetsmarknadsparternas och de kollektiva förhandlingarnas självständighet respekteras och arbetsmarknadsparternas kapacitet att delta i social dialog ökas genom att man förser dem med kunskap och utbildning och tar fram lämplig politik och rättsliga ramar för att göra det möjligt för alla sociala parter att utöva sin roll på ett ändamålsenligt sätt⁽⁸⁾. Social dialog mellan två parter och kollektiva förhandlingar, på alla nivåer, är centrala delar av de nationella systemen för industriella relationer och spelar en mycket viktig roll i utformningen av anställningsvillkor och arbetsmarknaden. Social dialog mellan två parter bör stödjas genom en institutionaliserad ram för lämpligt stöd, samtidigt som principen om subsidiaritet och arbetsmarknadsparternas självständighet respekteras.

2.9 Dialogmekanismer på nationell nivå kan inkludera nationella ekonomiska och arbetsrelaterade trepartsråd som är öppna för olika civilsamhällesorganisationer eller ekonomiska och sociala råd som bör förmedla det europeiska samhällets synpunkter i ekonomiska och sociala frågor, genom medborgargrupper, för att skapa denna form av dialog med syftet att gemensamt ta itu med våra ekonomiers och samhällets utmaningar. Sådana organ har dock inte inrättats i alla EU-länder, och EESK:s sambandskommitté bör ha en starkare roll i samordningen.

3. Den europeiska sociala dialogen – en av pelarna i EU:s sociala modell

3.1 Social dialog är en omistlig del av den europeiska sociala modellen. Medan Val Duchesse-dialogerna 1985 betraktas som startskottet var det i Maastrichtfördraget som man först tog verklig hänsyn till arbetsmarknadsparternas synpunkter, i syfte att skapa den europeiska yrkesövergripande sociala dialog som vi känner i dag.

3.2 I fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget)⁽⁹⁾ slås det fast att främjandet av dialog mellan arbetsmarknadens parter ska vara ett gemensamt mål för Europeiska unionen och medlemsstaterna. När arbetsmarknadens parter på yrkesövergripande nivå och sektorsnivå samarbetar och undertecknar avtal deltar de i utformandet av EU:s arbetslagstiftning och dess genomförande på nationell nivå. Detta gör de efter lagstiftningsinitiativ från kommissionen (eller som stöd till Europaparlamentet) eller genom självständiga initiativ, i enlighet med ett treårigt arbetsprogram som fastställs av europeiska arbetsmarknadsparter. EUF-fördraget garanterar även de europeiska arbetsmarknadsparternas roll och självständighet.

3.3 De senaste tjugo åren har den europeiska sociala dialogen utvecklats på ett mycket ojämnt sätt. Framsteg har skett men även motgångar. Sedan krisen inom euroområdet 2009 har det skett en tydlig försämring av den europeiska sociala dialogen som helhet.

⁽⁵⁾ I landsspecifika rekommendationer för flera EU-länder efterfrågar kommissionen specifika ingripanden för att avlägsna hinder för kollektiva förhandlingar och social dialog.

⁽⁶⁾ Det är viktigt att notera att ILO:s konvention nr 144 om samråd på trepartsbasis har ratificerats av 26 EU-länder – i Kroatien kommer den att träda i kraft i februari 2021, men Luxemburg har inte ratificerat den.

⁽⁷⁾ EUT C 125, 21.4.2017, s. 10.

⁽⁸⁾ Eurofound, "Capacity building for effective social dialogue in the European Union", 2020.

⁽⁹⁾ Artiklarna 151–155 i EUF-fördraget.

3.4 EESK betonar detta i sitt yttrande⁽¹⁰⁾ om riktlinjer för sysselsättningspolitiken 2020, riktlinje 7: "Förbättra arbetsmarknadens funktion och göra den sociala dialogen mer ändamålsenlig", där det mycket tydligt anges **att medlemsstaterna bör främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter och kollektiva förhandlingar på alla nivåer**. Arbetsmarknadens parter bör uppmuntras att förhandla fram och ingå kollektivavtal om frågor som är relevanta för dem med fullständig respekt för deras självständighet.

3.5 Arbetsmarknadens parter i Europa har hittills ingått nio ramavtal inom ramen för sina regelbundna gemensamma arbetsprogram. Tre av dessa, som reglerar föräldraledighet⁽¹¹⁾, deltidsarbete⁽¹²⁾ och visstidsarbete⁽¹³⁾ och ingicks för över 20 år sedan, har införlivats i EU-direktiv och utgör nu en integrerad del av EU-lagstiftningen. De övriga är de självständiga avtalen⁽¹⁴⁾ och åtgärdsramarna⁽¹⁵⁾ samt en rad andra gemensamma dokument. Självständiga avtal saknar direkt effekt på nationella industriella relationer och behöver införlivas i den nationella rättsliga ramen eller i nationella kollektivavtal, men arbetsmarknadens parter på nationell nivå ansvarar för att de genomförs snabbt, korrekt och i hela EU på ett samordnat sätt.

3.6 Arbetsmarknadens parter ingick 2020 ett självständigt avtal om digitalisering. Enligt avtalet ska en strategi för digital omvandling färdigställas, för att se till att både företag och arbetstagare drar nytta av införandet av digital teknik (kompetensutveckling, utbildningsprogram i samband med digitala förändringar på arbetet och åtgärder för att hantera uppkopplings- och nedkopplingsått).

3.7 Undergruppen till den sociala dialogkommittén för genomförandet av självständiga instrument för social dialog till stöd för kapacitetsuppbyggande av arbetsmarknadsparter bör undersöka behovet av närmare och intensivare samarbete och förbindelser mellan arbetsmarknadsparterna på europeisk och nationell nivå. I detta sammanhang har de europeiska arbetsmarknadsparterna åtagit sig att intensifiera sina insatser för att ta itu med de olika hindren för genomförandet av deras självständiga avtal, vilket bör övervakas noga av EU så att fokus kan riktas mot specifika stödinitiativ.

3.8 Slutligen har sex gemensamma arbetsprogram förhandlats fram. Det senaste⁽¹⁶⁾ stöder målen i 2016 års fyrpartsuttalande om en nystart för den sociala dialogen⁽¹⁷⁾ för att stärka den sociala dialogen på europeisk och nationell nivå, förhandla fram ett självständigt avtal om digitalisering, öka stödet till kapacitetsuppbyggnad för nationella arbetsmarknadsparter, särskilt genom Europeiska socialfonden, och främja nationella arbetsmarknadsparter roll i och inflytande över den europeiska planeringsterminen.

3.9 EESK uppmanar de europeiska arbetsmarknadsparterna att utnyttja all den potential som fördraget erbjuder dem (artikel 154 i EUF-fördraget) för att delta i förhandlingar (som kan utgöra grunden för en förnyad social och arbetsrelaterad ram) för att hantera de nya utmaningar som följer av de snabba förändringarna på arbetsmarknaden och för att föregripa kommissionens och rådets lagstiftande roll på detta område.

⁽¹⁰⁾ EUT C 232, 14.7.2020, s. 18.

⁽¹¹⁾ Ingicks för första gången 1996, omarbetades sedan 2009. Införlivades genom rådets direktiv 2010/18/EU.

⁽¹²⁾ Införlivades genom rådets direktiv 97/81/EG.

⁽¹³⁾ Införlivades genom rådets direktiv 1999/70/EG.

⁽¹⁴⁾ Om distansarbete (2002), arbetsrelaterad stress (2004), trakasserier och våld på arbetsplatsen (2007), inkluderande arbetsmarknader (2010) samt aktivt åldrande och en generationsöverskridande strategi (2017), digitalisering (2020).

⁽¹⁵⁾ Om livslång utveckling av kompetens och kvalifikationer (2002), jämställdhet (2005) och sysselsättning bland ungdomar (2013).

⁽¹⁶⁾ Arbetsprogrammet 2019–2021 innehåller sex prioriteringar: digitalisering, bättre fungerande arbetsmarknader och välfärdssystem, färdigheter, att ta itu med psykosociala aspekter och risker på arbetsplatsen, kapacitetsuppbyggnad för en starkare social dialog samt den cirkulära ekonomin.

⁽¹⁷⁾ Fyrpartsuttalandet finns på <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sv&catId=89&newsId=2562>

3.10 Den europeiska branschvisa sociala dialogen har sin rättsliga grund i beslut 98/500/EG av den 20 maj 1998⁽¹⁸⁾ om inrättandet av branschvisa dialogkommittéer. Det finns för närvarande 43 branschvisa dialogkommittéer inom viktiga sektorer⁽¹⁹⁾, som omfattar cirka 80 % av EU:s arbetskraft⁽²⁰⁾. En rad avtal har genomförts genom rådsbeslut, men kommissionen underlät – i syfte att omvandla ett branschavtal till ett direktiv – att lämna in två förslag från arbetsmarknadens parter till rådet: det avtal som ingicks inom frisörbranschen (2012) och avtalet om rätten till information och samråd inom central/federal förvaltning (2015). Detta hade inte hänt tidigare, och har lett till ett mål vid Europeiska unionens domstol.

3.11 Det krävs tydliga förfaranden för att förhandla fram bindande avtal för arbetsmarknadsparter på EU-nivå i enlighet med fördragen (artiklarna 153–155), tillsammans med transparenta kriterier som respekterar arbetsmarknadsparternas självständighet vid hanteringen av resultaten av dessa förhandlingar inom ramen för sektorspecifika och sektoröverskridande förhandlingar. Kommissionen bör komma med förtydliganden, i samarbete med alla arbetsmarknadsparter på EU-nivå, för att inte kommissionens utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller hanteringen av förhandlingarnas resultat ska bli otydlig.

3.12 EU:s system för social dialog omfattar också europeiska företag som är verksamma i flera EU-medlemsstater och är främst uppbyggt kring arbetstagarnas rätt till information och samråd⁽²¹⁾. Det viktigaste verktyg som EU:s lagstiftare har inrättat för att säkerställa ett ändamålsenligt och kontinuerligt verkställande av dessa rättigheter är direktivet om europeiska företagsråd⁽²²⁾.

3.13 Mer än 1 100 avtal har förhandlats fram för att inrätta eller förnya de europeiska företagsrådens och andra gränsöverskridande arbetstagarorganisationers funktionssätt (exempelvis för SE [Europabolag] eller europeiska kooperativ). I den sociala dialogen med multinationella företag har man nyligen även i större utsträckning börjat använda sig av transnationella företagsavtal, som bygger på ett stort antal texter som har undertecknats av olika aktörer men främst av europeiska sammanslutningar av fackförbund och europeiska företagsråd⁽²³⁾. Över 200 transnationella företagsavtal syftar till att modernisera de industriella relationerna med multinationella företag⁽²⁴⁾. Ett mer praktiskt verktyg med riktlinjer för gränsöverskridande kollektivavtalsförhandlingar på företagsnivå skulle göra denna nivå i EU:s system för industriella relationer mer effektiv.

3.14 Allt detta arbete vittnar om den sociala dialogens dynamik på alla nivåer, även om denna dynamik kan behöva verktyg som gör att den sociala dialogen på ett ändamålsenligt sätt kan reagera på företagets och arbetstagarnas senaste behov, som följer av de snabba förändringarna i organisationen av arbete och omställningar. Fyrpartsuttalandet om en nystart för den sociala dialogen, som undertecknades 2018 och stöddes av kommissionen⁽²⁵⁾, var ett försök att anpassa den yrkesövergripande sociala dialogen till den nya europeiska institutionella ramen med en mer framstående roll för EU:s ekonomiska styrning för att främja uppåtående konvergens när det gäller alla européers levnads- och arbetsvillkor.

3.15 **Att förändra vår värld – Agenda 2030 för hållbar utveckling.** I FN:s Agenda 2030 och dess 17 mål för hållbar utveckling erkänns (i målen 8, 16 och 17) att social dialog kan stärka de (demokratiska) institutionerna och underlätta omställningen till en mer hållbar ekonomi genom att skapa en gemensam förståelse för utmaningarna och det sätt på vilket de kan hanteras. Arbetsmarknadens parter betraktas därför som centrala aktörer när det gäller att reformera och

⁽¹⁸⁾ Kommissionens beslut 98/500/EG av den 20 maj 1998 om inrättande av branschvisa dialogkommittéer för att främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter på europeisk nivå, tillgängligt på <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:225:0027:0028:SV:PDF>

⁽¹⁹⁾ T.ex. transport, energi, jordbruk, byggnation, handel, metall, varvsindustrin samt utbildning, försäkring och bankverksamhet.

⁽²⁰⁾ Kerckhofs, "European sectoral social dialogue: facts and figures", Eurofound, 2019, tillgänglig på <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/european-sectoral-social-dialogue-facts-and-figures>

⁽²¹⁾ Se kapitel 5 för särskilda hänvisningar.

⁽²²⁾ De europeiska företagsråden inrättades från första början genom direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare men regleras numera genom det omarbetade direktivet. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX:02009L0038-20151009>. Enligt 2019 års rapport "Benchmarking Working Europe" fanns det 1 150 europeiska företagsråd 2018, som sammanförde omkring 20 000 arbetstagarföreträdare.

⁽²³⁾ EFS–BusinessEurope, "Final Report – Building on experiences: A win-win approach to transnational industrial relations in multinational companies", 2018.

⁽²⁴⁾ Enligt kommissionens databas över transnationella företagsavtal, tillgänglig på <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>

⁽²⁵⁾ Mer information finns på <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?eventsId=1028&catId=88&furtherEvents=yes&langId=en&>

modernisera samhällen och ekonomier. De kan bidra till de flesta av målen för hållbar utveckling och införliva hållbarhetsaspekter i större utsträckning än vad de gör i dag. Utvidgningen av förhandlingsmandatet kräver nya partnerskap och nya strategier ⁽²⁶⁾. En självständig och oberoende social dialog är avgörande för att man ska kunna kombinera socialpolitik med sund ekonomisk politik och en strategi för hållbar ekonomisk tillväxt, konkurrenskraft och sociala framsteg i alla medlemsstater och Europeiska ekonomiska samarbetsområdet ⁽²⁷⁾.

3.16 Om social dialog ska förbli användbar kommer den att behöva ta upp nya ämnen och förändringar på arbetsmarknaden och ge effektiva resultat. Nya atypiska anställningsformer kan sudda ut gränsen i relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare och leder till att fler människor inte längre omfattas av kollektivavtal eller skyddslagstiftning. Detta område kan hanteras genom social dialog som kan bidra till att säkerställa samförstånd mellan arbetstagare och företag för att innefatta alla hållbarhetsdimensioner.

3.17 Social dialog mellan tre parter kan vara effektivare om den främjar konkreta förhandlingar och resultat på alla nivåer. Det finns potential att förbättra funktions sättet för organ och samråd inom sociala dialoger mellan tre parter, i synnerhet i de central- och östeuropeiska länderna, så att de kan få en faktisk effekt, vilket också skulle leda till större, snabbt och meningsfullt deltagande av arbetsmarknadsparter i beslutsfattandet. ILO:s och kommissionens pågående projekt kommissionen syftar till att identifiera god praxis från sociala dialoger i olika länder samt offentliga myndigheters insatser för att stärka den sociala dialogens roll, inbegripet kollektiva förhandlingar, när det gäller att hantera nya utmaningar och möjligheter i det nya arbetslivet, samtidigt som man stöder arbetsmarknadsparternas självständighet ⁽²⁸⁾.

3.18 **I den europeiska pelaren för sociala rättigheter** ⁽²⁹⁾ erkänns arbetsmarknadsparternas självständighet och deras rätt till kollektiva åtgärder och till att delta i utformningen och genomförandet av sysselsättnings- och socialpolitiken, bland annat genom kollektivavtal. Den europeiska pelaren för sociala rättigheter bekräftar den avgörande roll som den sociala dialogen, arbetsmarknadsparterna och de kollektiva förhandlingarna har på alla nivåer.

3.19 **I en handlingsplan för genomförandet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter** kommer olika sätt **att främja social dialog och kollektiva förhandlingar och öka kapaciteten** hos fackföreningar och arbetsgivarorganisationer på EU-nivå och nationell nivå att undersökas.

3.20 Arbetsmarknadsparterna bör vara delaktiga i den europeiska planeringsterminen för ekonomisk styrning, i synnerhet i utarbetandet och genomförandet av sysselsättningsrelaterade, sociala och, där så är relevant, ekonomiska reformer och strategier, antingen som en följd av de landsspecifika rekommendationerna eller nationell dynamik, och i utarbetandet av nationella reformprogram ⁽³⁰⁾.

3.21 Många understryker att det bara är i ett fåtal länder som de nationella regeringarna ger arbetsmarknadens parter möjlighet att delta, och de bevis som har samlats in under åren visar att det är de sittande regeringarna som avgör om de ska rådfrågas inom ramen för den ekonomiska styrningen. Ännu värre ser det ut för de medlemsstater där de historiska svagheter med avseende på strukturer och praxis för social dialog kvarstår. Nationella arbetsmarknadsparter har inte heller alltid kapacitet att delta proaktivt i denna utmanande process ⁽³¹⁾.

⁽²⁶⁾ Se kapitel 6, "Hållbarhet och styrning", i rapporten om sysselsättning och social utveckling i Europa.

⁽²⁷⁾ De första resultaten av ett projekt mellan ILO och EU om att stärka arbetsmarknadens parter och den sociala dialogen lades fram vid en konferens i mars och rörde ändamålsenligheten hos de nationella institutionerna för social dialog och de offentliga förvaltningarnas roll i att främja denna process.

⁽²⁸⁾ Ett nytt projekt från ILO och kommissionen som syftar till analys och dokumentering av hur arbetsmarknadsparterna i EU-länderna strävar efter att anpassa sig till dessa ändringar, Youcef Ghellab, Daniel Vaughan-Whitehead.

⁽²⁹⁾ Interinstitutionell proklamation av den europeiska pelaren för sociala rättigheter, (2017/C/428/9).

⁽³⁰⁾ Se "Trade Union Involvement Index for the Semester Process" från EFS, som rör nationella dialoger inom ramen för planeringsterminen.

⁽³¹⁾ I många rapporter från Eurofound, EFS, Europeiska kommissionen, sysselsättningskommittén och OSE bekräftas att arbetsmarknadsparter inte involveras på ett lämpligt sätt.

3.22 Den samordning som sker inom ramen för planeringsterminen och av rådet genom sysselsättningskommittén ger inte alltid resultat som är tillfredsställande för alla parter. Med tanke på den framstående roll som den europeiska planeringsterminen kommer att få i och med genomförandet av den fleråriga budgetramen för 2021–2027 och Next Generation EU-programmet bör införandet av en mekanism som ger arbetsmarknadsparter rätt att rådfrågas övervägas på såväl EU-nivå som nationell nivå, vid de milstolpar som ingår i planeringsterminen. Genom en ändring av sexpaketet⁽³²⁾ vore det möjligt att införa en skyldighet för nationella regeringar att rådfråga arbetsmarknadsparter vid nationella milstolpar inom planeringsterminen, genom att införa kriterier såsom att samrådet ska ske vid lämplig tidpunkt och vara meningsfullt och lämpligt (artikel 2-a.2 c, d och e i förordning (EG) nr 1146/97 i dess ändrade lydelse enligt förordning (EU) nr 1175/2011).

3.23 Vissa forskningsresultat⁽³³⁾ visar att nationella arbetsmarknadsparter inte alltid har kapacitet att på ett proaktivt sätt delta i denna utmanande process. Kommissionen bör främja och stödja åtgärder för kapacitetsuppbyggnad för arbetsmarknadens parter som syftar till att stärka de nationella ramverken och förfarandena för social dialog, även via ESF-fonderna. Det skulle göra det möjligt för arbetsmarknadens parter att stärka sin kapacitet att hantera den pågående gröna omställningen och den digitala omvandlingen, vilket är av avgörande betydelse. I detta hänseende är kapacitet inte endast ett internt problem med (brist på) finansiella medel och resurser, utan även ett strukturellt problem som beror på ramen för industriella relationer. Ytterligare stöd behövs för utbildningsverksamhet till stöd för arbetsmarknadsparternas kapacitet och för att skapa incitament för tvåpartsförhandlingar på sektors- och företagsnivå, samtidigt som de kollektiva förhandlingarnas självständighet respekteras.

3.24 Stödet till kapacitetsuppbyggnad inom ramen för Europeiska socialfondens operativa program bör utvecklas ytterligare. Trots införandet av uppförandekoden för partnerskap, som bör ge arbetsmarknadsparterna större inflytande över innehållet i dessa program, avsätter de förvaltande myndigheterna inte medel till stöd för arbetsmarknadsparternas kapacitetsuppbyggnad. Den föreslagna förordningen om Europeiska socialfonden+ bör åtföljas av åtgärder för stöd till kapacitetsuppbyggnad och information om hur man bör gå till väga för att övertyga de förvaltande myndigheterna att göra mer för att stödja arbetsmarknadsparternas behov av kapacitetsuppbyggnad. I detta hänseende fastställs i de sociala landsspecifika rekommendationerna (inbegripet de för 2020) de länder där behovet av stöd till arbetsmarknadsparter är som störst.

3.25 När det gäller civilsamhällesorganisationer och den civila dialogen bör EU och de nationella regeringarna genomföra lämpliga samråd med dessa, i synnerhet med avseende på särskilda politikområden, där de kan ge ett mervärde.

4. Analys av erfarenheterna från den senaste finanskrisen 2008–2010 och lärdomar, såväl positiva som negativa

4.1 Social dialog i kristider, såsom under den senaste krisen 2008–2010, har ofta visat sig vara ett sätt att nå lösningar. Det är tydligt att reaktionerna från arbetsmarknadens parter antingen syftade till att trygga sysselsättningen och undvika uppsägningar eller att begränsa omfattningen och konsekvenserna av förlorade arbetstillfällen. Social dialog är ett viktigt instrument som under vissa omständigheter har uppmuntrats av regeringar för att bekämpa de negativa ekonomiska och sociala konsekvenserna av den globala ekonomiska krisen. Kollektiva förhandlingar har använts som ett verktyg för att undvika det värsta, det vill säga uppsägningar, omfattande förluster av arbetstillfällen och nedstängning av företag⁽³⁴⁾.

4.2 Nationella arbetsmarknadsparter svar på finanskrisens effekter på arbetsmarknaden grundade sig på tre huvudfaktorer: hur djup den ekonomiska krisen var, arbetsmarknadsrelationernas institutionella struktur och regeringsbeslut. I länder med väletablerade institutioner för social dialog var arbetsmarknadens parter aktivt involverade i utformningen av snabba och effektiva trepartsreaktioner på sektors- och företagsnivå. Mönstren för ingripande skilde sig markant åt mellan medlemsstaterna. En avgörande faktor för den sociala dialogens framgång eller misslyckande tycktes vara

⁽³²⁾ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/eus-economic-governance-explained_sv

⁽³³⁾ Ibid., rapporter från Eurofound, ETUI "Benchmarking Working Europe 2018", de årliga analyserna från EFS av genomförandet av landsspecifika rekommendationer i planeringsterminen.

⁽³⁴⁾ ETUI, "Benchmarking working Europe", Bryssel 2010.

graden av regeringsstöd för processen och huruvida arbetsmarknadsparterna involverades i ett tidigt skede⁽³⁵⁾. Följande allmänna mönster kan observeras: Under krisens tidiga skede (2008–2010), då det rådde stora ekonomiska svårigheter, vidtog arbetsmarknadsparterna åtgärder med det gemensamma syftet att bevara befintliga arbetstillfällen och den övergripande sysselsättningsnivån genom att använda sig av automatiska sociala stabiliserande faktorer där sådana fanns. Detta skedde inte bara genom nationella trepartsförhandlingar, utan återspeglades även i de bilaterala kollektivavtalen på sektors-, bransch- och företagsnivå⁽³⁶⁾.

4.3 Krisens andra fas (2011–2014) fick många stora effekter på en rad aspekter av arbetsmarknadsrelationerna i medlemsstaterna⁽³⁷⁾. En av dessa var en tendens till ytterligare decentralisering i de kollektiva förhandlingarna. I vissa medlemsstater har den kombinerade effekten av regeringars mer unilaterala beslutsfattande och decentraliseringen av kollektiva förhandlingar lett till färre förhandlingar där flera arbetsgivare deltar och en minskning i kollektiva förhandlingars täckning. Även i de central- och östeuropeiska systemen för industriella relationer fanns en tendens till mer frivilliga och färre trepartsstrukturer och trepartsprocesser⁽³⁸⁾.

4.4 De medlemsstater där krisens effekter har varit som svårast för de industriella relationerna var de som drabbades hårdast av krisen ur ekonomisk och social synpunkt. Arbetsmarknadsparterna i exempelvis Grekland, Irland, Portugal och Spanien hade litet handlingsutrymme med tanke på omfattningen av de ekonomiska justeringar som dessa länder var tvungna att göra⁽³⁹⁾. Systemen för industriella relationer i de nordeuropeiska och centraleuropeiska länderna hade mer utrymme för potentiell flexibilitet för aktörer och processer (t.ex. öppningsbestämmelser i kollektivavtal), vilket gjorde det möjligt för dem att snabbare anpassa sig till förändringar i den ekonomiska miljön. Robusta relationer mellan arbetsmarknadsparter gav därmed positivare resultat.

4.5 Två typer av åtgärder för att mildra effekterna av krisen infördes. Den första inriktades på att undvika uppsägningar och den andra på att mildra effekterna av uppsägningar. Att undvika uppsägningar inbegrep arbetstidsförkortning i olika former i olika länder men det var också tydligt att vissa delar av befolkningen och sårbara arbetstagargrupper som arbetade inom atypiska anställningsformer inte omfattades av någon form av socialt skydd, vilket gör inkludering i sociala trygghetssystem och effektiva offentliga tjänster till en prioritering för den offentliga politiken. Arbetstidsförkortning och arbetslöshetsperioder som omfattades av bidrag åtföljdes av kompetenshöjning och omskolning. Detta skulle kunna ha införts i många fall och bör betraktas som god praxis när man hanterar en kris.

4.6 Den andra typen av reaktion för att mildra effekterna uppdelades mellan förhandlingar om avgångsvederlag, som efterfrågades i stor utsträckning av arbetstagar, och avtal mellan fackföreningar och arbetsgivare för att stödja en återgång till arbetet för de som hade sagts upp. Dessa avtal tog olika form beroende på olika nationella institutionella strukturer, exempelvis omställning från arbete till arbete (i Nederländerna), överföringsföretag (i Tyskland), anställningstrygghetsråd (i Sverige) och arbetsstiftelser (i Österrike). Dessa åtgärder åtföljdes ofta av erbjudanden om rådgivning, omplaceringsåtgärder, omskolning och information om lediga tjänster. Samtliga åtgärder återfinns i Europeiska kommissionens publikation "Industrial relations in Europe 2010"⁽⁴⁰⁾.

⁽³⁵⁾ Policydokument från ILO, "The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis", Genève, maj 2020.

⁽³⁶⁾ Eurofound, "Social dialogue in times of global economic crisis", 2012.

⁽³⁷⁾ Eurofound, "Comparative analytical report: the impact of the crisis on working conditions relations", 2013.

⁽³⁸⁾ Glassner, "Central and eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change and ILO Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia", 2013.

⁽³⁹⁾ Eurofound, "Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime", 2014.

⁽⁴⁰⁾ Europeiska kommissionen, "Industrial relations in Europe", 2010.

4.7 Social dialog har en avgörande roll i utformningen av snabba och riktade åtgärder för att stödja sysselsättning och ekonomisk återhämtning i kristider men kan inte ensamt lösa alla problem. Sunda offentliga politiska åtgärder och bestämmelser samt lämpligt skattemässigt utrymme är särskilt viktiga under en kris ⁽⁴¹⁾.

5. Arbetstagares deltagande i företagsförvaltning: ett svar på förändringar i förvaltningen

5.1 Företagsdemokrati tolkas i vid bemärkelse som styrning av företagsprocesser i "hållbara" ⁽⁴²⁾ företag på grundval av social dialog, kollektiva förhandlingar och information till, samråd med och deltagande av arbetstagare på företagsnivå ⁽⁴³⁾. Sund företagsstyrning kan göra det möjligt att uppnå positiva ekonomiska mål, liksom sociala och miljömässiga mål. En blandning av lagstiftningsakter, tillsammans med operativa och politiska åtgärder, är för närvarande i kraft, och beaktar de nationella arbetsmarknadsrelationerna och förhållandena i varje företag. Globaliseringen och europeiska företags transnationella produktionsprocesser har ändrat sättet att utforma informationsflödena inom företagen ⁽⁴⁴⁾. Det tillförlitliga samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare har visat hur viktigt det är, senast under covid-19-pandemin.

5.2 Arbetstagares rätt till information, samråd och delaktighet är grundläggande sociala rättigheter som fastställs i de internationella (ILO) och europeiska (Europarådet och EU) instrumenten för mänskliga rättigheter och är grundläggande för en effektiv social dialog.

5.3 Arbetstagarnas deltagande bidrar på europeisk nivå till att sprida information i god tid till arbetstagarnas företrädare i system för arbetsmarknadsrelationer, stöder utarbetandet av informerade ledningsbeslut i vissa frågor av direkt intresse för arbetstagare med arbetstagarföreträdare och bidrar till en hållbar och rättvisare affärsmodell. Detta bidrar till att främja idén om en social ekonomisk marknad där den europeiska sociala modellen utgör en motor för europeiska företags konkurrenskraft.

5.4 Minimikrav ⁽⁴⁵⁾ och arbetstagares rätt till information, samråd och representation på styrelsenivå fastställs i olika delar av EU-lagstiftningen, däribland direktivet om information till och samråd med arbetstagare och direktivet om europeiska företagsråd ⁽⁴⁶⁾, samt i rättsakter som rör specifika företagsformer, däribland SE-bolag och europeiska kooperativa föreningar, eller specifika situationer, såsom gränsöverskridande fusioner, överlåtelse av företag och kollektiva uppsägningar. De europeiska företagsråden (och SE-företagsråd) är organ som arbetar med information till och samråd med arbetstagare om transnationella frågor och de har en avsevärd relevans för Europas arbetskraft. De spelar en viktig roll för den gradvisa integrationen av de europeiska medlemsstaterna och den inre marknaden ⁽⁴⁷⁾. Det finns utrymme för förbättringar när det gäller kvaliteten på och ändamålsenligheten hos informationen och samrådet med europeiska företagsråd om omstrukturering av transnationella företag, vilket kommissionen underströk i sin rapport ⁽⁴⁸⁾.

⁽⁴¹⁾ Ibid., policydokument från ILO, 2020, och uppdateringar på OECD:s webbplats, "Tackling the coronavirus – contributing to a global effort", mars 2020.

⁽⁴²⁾ EUT C 161, 6.6.2013, s. 35 – i avsnitt 3 definieras ett "hållbart" företag.

⁽⁴³⁾ Artikel baserad på Eurofound's forskning, "Industrial democracy in Europe: a quantitative approach", Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, Labour and Industry, juni 2020.

⁽⁴⁴⁾ Artikel baserad på Eurofound's forskning, "Industrial democracy in Europe: a quantitative approach", Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, Labour and Industry, juni 2020.

⁽⁴⁵⁾ Direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen och direktiv 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare.

⁽⁴⁶⁾ Direktiv 94/45/EG i dess ändrade lydelse enligt direktiv 2009/38/EG.

⁽⁴⁷⁾ Eurofound, "Social dialogue and HR practices in European global companies", 2020, som innehåller en analys och resultat av utvecklingen av en europeisk dimension av den sociala dialogen på både transnationell beslutsnivå och vid lokala dotterbolag och av de europeiska företagsrådens roll som en central länk mellan olika nivåer av social dialog inom ett företag, såsom den nationella och europeiska.

⁽⁴⁸⁾ Europeiska kommissionen: Rapport om medlemsstaternas genomförande av direktiv 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (omarbetning), Bryssel, 14.5.2018 COM(2018) 292 final.

5.5 Arbetstagarna finns representerade på styrelsenivå i de flesta medlemsstater, men eftersom det saknas en gemensam grund på EU-nivå tar det sig uttryck i olika förfaringssätt som är specifika för de nationella sammanhangen. EESK har redan i sitt yttrande SOC/470 ⁽⁴⁹⁾ efterlyst en harmoniserad ram på EU-nivå för arbetstagares deltagande på styrelsenivå. Tyvärr avspeglas detta förslag inte i det bolagsrättspaket från 2019 som antagits.

5.6 I den europeiska pelaren för sociala rättigheter, i princip 8, fastställs att arbetstagarna eller deras företrädare har rätt att bli informerade och hörda i god tid om sådant som är relevant för dem. Utifrån detta perspektiv är arbetstagarnas delaktighet strategisk för att klara av omställningarna för att hantera ekologiska, demografiska och tekniska utmaningar och stödja förändringar i organisationen av eller omstruktureringar i arbetet ⁽⁵⁰⁾. EESK uppmanar europeiska och nationella institutioner att vidta åtgärder för att se till att arbetstagares rätt till information, samråd och delaktighet respekteras under omstruktureringsprocesser.

5.7 I europeiska lagstiftningsåtgärder rörande arbetstagares hälsa och säkerhet betonas och inkluderas vikten av arbetstagarrepresentation även på detta område. Treparts- och tvåpartsavtal i vissa europeiska länder om att begränsa spridningen av covid-19 på företagsnivå är proaktiva exempel på gemensamma initiativ från arbetsmarknadsparternas sida när det gäller hälsa och säkerhet i arbetet.

5.8 Covid-19-krisen visar å ena sidan på de positiva exemplen på konstruktiv social dialog på företagsnivå runt om i Europa för att bevara arbetstillfällena, säkerställa en säker återgång till arbetsplatsen och samtidigt fortsätta företagsverksamheten. Å andra sidan har rätten till information och samråd inte respekterats på alla håll i Europa, inte heller under den mest akuta fasen, bland annat när det gäller omstrukturering och de åtgärder som har vidtagits för att skydda hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och undvika riskabla arbetsförhållanden. Åtgärder på europeisk och nationell nivå är nödvändiga för att säkerställa respekten för rätten till information och samråd under omstruktureringsprocesser till följd av covid-19-krisen.

5.9 Ytterligare åtgärder på europeisk nivå för att överbrygga luckorna och stärka demokratin på arbetet behövs. Målsättningen är att säkerställa en adekvat miniminivå av skydd och rättigheter med hänsyn till information, samråd och representation på styrelsenivå för arbetstagare i gränsöverskridande situationer där nationell lagstiftning inte kan tillämpas på ett samordnat och rättvist sätt. Det behövs en ändamålsenlig övergripande ram för rätten till information, samråd och representation på styrelsenivå när det gäller EU-företagsformer och andra företagsformer som utnyttjar företagets rörlighetsinstrument. Luckorna i tillgången till information om affärsverksamhet i länder utanför EU och deras inverkan på arbetstillfällena och arbetsvillkor måste bedömas för att säkerställa att de europeiska företagsråden kan spela sin roll på ett korrekt sätt. Vid genomförandet av direktivet om europeiska företagsråd bör åtgärderna för att kontrollera efterlevnaden förstärkas, parallellt med effektiva och proportionella sanktioner, där brister har konstaterats.

5.10 Det måste även säkerställas att rätten till information och samråd för arbetstagare inom den offentliga sektorn respekteras till fullo. EESK uppmanar kommissionen att vidta åtgärder för att se till att de europeiska arbetsmarknadsparternas avtal om denna fråga genomförs på ett korrekt sätt.

5.11 Nationell praxis visar på skillnader i arbetstagarnas delaktighet. Det måste i synnerhet säkerställas att arbetstagarnas företrädare som utses i enlighet med europeiska och nationella regler ⁽⁵¹⁾ till förvaltnings- och tillsynsorganen kan utföra sina uppgifter som föreskrivs av nationell och europeisk lagstiftning på ett korrekt sätt. Det måste också säkerställas att arbetstagarna i god tid och på lämpligt sätt informeras och rådfrågas om ett företags planer och de potentiella konsekvenserna för sysselsättningen och arbetsvillkoren, i enlighet med direktivet.

6. Social dialog för en hållbar och inkluderande återhämtning från covid-19

6.1 Många organisationer och institutioner, däribland ILO, OECD, Europeiska kommissionen, Eurofound och även de europeiska arbetsmarknadsparterna, har samlat in, offentliggjort och regelbundet uppdaterat information om åtgärder som har vidtagits för att först och främst hantera den mest akuta fasen och sedan återupptagandet av ekonomisk verksamhet och planeringen av återhämtningsprogram.

⁽⁴⁹⁾ EUT C 161, 6.6.2013, s. 35.

⁽⁵⁰⁾ Artikel baserad på Eurofound's forskning, "Industrial democracy in Europe: a quantitative approach", Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, Labour and Industry, juni 2020.

⁽⁵¹⁾ Tyskland: utses direkt genom lagstiftning, Nederländerna: kooptation av chefer som anges av arbetstagare; Frankrike: blandning av direkt utnämning och utnämning via aktieägare, Sverige: utnämning av fackföreningsrepresentanter etc.

6.2 I vissa länder har två- och trepartsavtal undertecknats sedan pandemin bröt ut, tillsammans med en rad sektorsspecifika tvåpartsavtal som syftar till att införa åtgärder för att hålla arbetsplatserna hälsosamma och säkra.

6.3 Med tanke på bristen på en samordnad reaktion från medlemsstaterna i början av pandemikrisen är det tydligt att vi under återhämtningsfasen kommer att behöva en solidaritetsbaserad strategi bland medlemsstaterna för Europas framtid.

6.4 De europeiska arbetsmarknadsparterna – EFS, BusinessEurope, ECPE och SME United – uppmanar i sitt gemensamma uttalande om covid-19-krisen medlemsstaterna att involvera nationella arbetsmarknadsparter i utformningen och genomförandet av nationella åtgärder. Deras aktiva och effektiva bidrag kommer ändå att bero inte bara på deras egen kapacitet utan även på regeringarnas erkännande av deras roll i att begränsa pandemin och hantera dess socioekonomiska konsekvenser. Det finns goda exempel på krishantering som har letts på ett proaktivt sätt av europeiska branschorganisationer och arbetsmarknadsparter. Vissa omfattar tre parter och andra två parter. Kollektivavtal i flera europeiska länder har syftat till att begränsa viruset genom att säkerställa en säker arbetsmiljö, specifika arbetsarrangemang och sociala skyddsnet, såsom sjukledighet och föräldraledighet.

6.5 EU:s återhämtningsplan, som inbegriper kommissionens New Generation EU-förslag och samtliga åtgärder som redan har vidtagits med särskilda medel, bidrag och lån från ECB och EIB, utgör otvivelaktigt ett betydande paket med finansiella åtgärder som bör främja offentliga och privata investeringar för att stödja hållbar tillväxt och arbetstillfällen av god kvalitet.

6.6 Vid det sociala trepartstoppmötet den 23 juni 2020 betonade arbetsmarknadsparterna behovet av investeringar i den offentliga hälso- och sjukvården och de tjänster som har drabbats hårdast under denna period och av strukturella investeringar för en ekologisk omställning, digital omvandling och innovativ teknik för att öka Europas konkurrenskraft genom att stödja sysselsättning av god kvalitet, utbildning och social och ekonomisk utveckling i ett samordnat europeiskt sammanhang.

6.7 Det är mycket viktigt att EU:s återhämtningsplan grundar sig på och utformas tillsammans med arbetsmarknadens parter på alla nivåer. Social dialog är ett nyckelinstrument för sund styrning under kriser. Samråd och diskussion på treparts nivå förbättrar kvaliteten på politikens utformning för att hantera krisen, engagera arbetsmarknadsparter i genomförandet och bygga upp förtroende hos dessa för att ta itu med svårigheter, samtidigt som man stöder social sammanhållning och våra ekonomiers motståndskraft. Kartläggningen av krisens effekter på arbetstagare, företag och lokalsamhällen genomförs tillsammans med lokala myndigheter och är avgörande för att vidta överenskomna tillfälliga åtgärder och skapa samförstånd när gäller återhämtningsplaner på medellång och lång sikt.

6.8 Nationella planer för att fördela EU-medel måste fastställas på medellång till lång sikt utan att resurser sprids genom att de fragmenteras och med beaktande av de svagheter som har uppstått under nödfasen och de ökade ojämlikheterna i samhället.

6.9 I vissa EU-länder har social dialog visat sig vara ändamålsenligt för att snabbt och effektivt vidta kraftfulla nödatgärder för att hjälpa företag att överleva och därmed bevara arbetstillfällen och **behålla människor på arbetsmarknaden**, bidra till att säkerställa arbetstidsförkortning i syfte att mildra effekterna på sysselsättningen och tillhandahålla planerings säkerhet för arbetstagare och företag i genomförandet av återhämtningsfasen.

6.10 I vissa medlemsstater fick dock inte de mest sårbara grupperna, såsom de som arbetar inom icke-standardiserade anställningsformer, egenföretagare och odeclarerade arbetstagare, tillgång till skyddsåtgärder och riskerar att drabbas av fattigdom, vilket skulle förvärra den sociala nödsituationen.

6.11 På lång sikt kan EU stödja medlemsstater och arbetsmarknadsparterna genom att återkalla strukturreformer som sänker anställningsskyddet samt genom att skapa mer utrymme för kollektiva förhandlingar och stärka arbetsmarknadsinstitutionerna. EU bör även ta itu med brådskande utmaningar, såsom långvarig arbetslöshet, omställningen till gröna och digitaliserade processer och kompetenshöjning och omskolning för att öka anställbarheten samtidigt som man tillhandahåller ett lämpligt regelverk för olika former av arbete.

6.12 Även bättre samarbete mellan kommissionen, nationella regeringar, arbetsgivare och fackföreningar kan bidra till att de sociala trygghetssystemen kan svara på det förändrade ekonomiska och sociala sammanhanget i Europa för att utöka täckningen till de sårbara grupper som i dag inte omfattas. Beträffande rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) bör den europeiska planeringsterminen förbättras ytterligare för att stödja medlemsstaterna, med en ny resultatavtala med indikatorer för att mäta framstegen när det gäller att genomföra den politik man enats om och uppnå gemensamma mål på europeisk nivå. I dessa svåra tider kommer beslutsamheten och ansvaret hos alla offentliga myndigheter på EU-nivå och nationell nivå samt hos arbetsmarknadsparter och andra sociala parter på alla nivåer att vara centrala för att säkerställa en hållbar återhämtning av våra ekonomier och stärka den europeiska sociala modellen.

6.13 I sitt meddelande "Europeiska planeringsterminen 2020 – Landsspecifika rekommendationer"⁽⁵²⁾ riktade kommissionen sina rekommendationer avseende covid-19 pandemin till samtliga medlemsstater. I inledningen betonas att den roll som en välfungerande social dialog spelar är avgörande för att säkerställa att de åtgärder som vidtas är framgångsrika, inkluderande och hållbara. Det måste erkännas att den praktiska tillämpningen av social dialog och arbetsmarknadsparter och civilsamhällesorganisationers deltagande har försvagats och begränsats i vissa medlemsstater under covid-19-krisen⁽⁵³⁾. Tre medlemsstater, Ungern, Polen och Rumänien, har på grund av detta mottagit en rekommendation om **att säkerställa lämpligt och effektivt deltagande av arbetsmarknadsparter och berörda parter i beslutsprocessen**. EESK uppmanar kommissionen att noggrant övervaka och utvärdera genomförandet av de landsspecifika rekommendationerna i dessa länder.

6.14 Kommissionen bör säkerställa och övervaka, exempelvis genom rapporteringsinstrument, att medlemsstaterna genomför en effektiv social dialog med nationella berörda parter under hela planeringsterminen och vid utformningen av nationella återhämtningsplaner för att säkerställa att uppföljningen och genomförandet sker på ett effektivt sätt med brett deltagande.

6.15 Det är även mycket viktigt **att garantera att arbetsmarknadsparternas kapacitet inte undergrävs på grund av coronaperioden**. EU bör överväga alla nödvändiga åtgärder, inklusive finansiella medel, för att stödja arbetsmarknadsparternas kapacitetsuppbyggnad, för både den sociala dialogens verksamheter och dess strukturer. De europeiska arbetsmarknadsparterna har riktat ett gemensamt förslag⁽⁵⁴⁾ till kommissionen om att inrätta ett nytt finansiellt instrument för att stödja den extraordinära verksamhet som de bedriver under covid-19-krisen.

Bryssel den 29 oktober 2020.

Christa SCHWENG
Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs
ordförande

⁽⁵²⁾ Meddelande från kommissionen COM (2020) 500 final, 20. 5. 2020, "Europeiska planeringsterminen 2020 – Landsspecifika rekommendationer".

⁽⁵³⁾ Informationsblad från EFS, "Workers' Information, consultation and participation", 15 maj 2020.

⁽⁵⁴⁾ Gemensamt förslag från de europeiska övergripande arbetsmarknadsparterna om att inrätta ett finansiellt instrument för att stödja arbetsmarknadsparterna under covid-19-krisen till verkställande vice ordförande Valdis Dombrovskis och kommissionsledamoten med ansvar för sysselsättning och sociala rättigheter, Nicolas Schmit, den 10 april 2020.