



NYHEDSBREV | 2022-2023 | 26. JANUAR 2023

Kommissionen foreslår en rådshenstilling om social dialog, der skal styrke arbejdsmarkedets parter og inddrage dem yderligere i politikudvikling

Kommissionens udspil har en del ligheder med dansk-svenske forslag fra 2020.

Rådshenstilling om styrkelse af den sociale dialog i EU

Kommissionen præsenterede den 25. januar 2023 et udspil med en række anbefalinger, som skal styrke den "sociale dialog" i EU. Udspillet består af et forslag til rådshenstilling og en meddelelse.

Social dialog skal her forstås bredt som alle slags forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter og inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i politikudvikling, herunder gennem trepartsaftaler.

Kommissionen lægger med sit forslag til rådshenstilling op til, at EU-landene skal sætte ind på tre områder:

1. *Høre arbejdsmarkedets parter* om udformningen og gennemførelsen af økonomiske, beskæftigelsesmæssige og sociale politikker i overensstemmelse med national praksis.
2. *Tilskynde arbejdsmarkedets parter til at se på nye former for arbejde og atypisk beskæftigelse og til at kommunikere* bredt om fordelene ved social dialog og om evt. kollektive overenskomster på området.
3. *Gøre det muligt at øge kapaciteten hos arbejdsmarkedets parter*, f.eks. ved at sikre, at de har adgang til relevante oplysninger, og sikre støtte fra de nationale regeringer.

Rådshenstillingen er ikke juridisk bindende.

Hvilke konkrete tiltag indgår i forslaget til rådshenstilling?

Den operationelle del af forslaget til henstilling – dvs. den tekst, der retter sig direkte imod EU-landene og Kommissionen – udgør kun ca. tre sider og er generelt holdt i et meget overordnet sprog.

Her understreger Kommissionen gentagende gange, at alle tiltag skal udformes inden for de forskellige nationale rammer og traditioner.

Kommissionen fremhæver i forslaget til rådshenstilling, at EU-landene for at fremme kollektive overenskomster bl.a. kan:

- Fjerne institutionelle og retslige barrierer for social dialog og kollektive overenskomster.
- Sikre at aftaleparterne selv bestemmer, hvad de vil forhandle.
- Sikre at muligheden for at afvige fra kollektive overenskomster begrænses.
- Kollektive overenskomster skal håndhæves efter national praksis.

Forslaget til henstilling fremhæver også en række områder, hvor EU-landene kan støtte arbejdsmarkedets parter. Det kan eksempelvis ske ved at styrke kapacitetsopbygning, uddannelse og ved at anvende midler fra den relevante europæiske fond (ESF+).

Kommissionen lægger op til, at EU-landene 18 måneder efter vedtagelsen af henstillingen skal sende en oversigt over initiativer for at fremme formålet med henstillingen til Kommissionen. Kommissionen vil også følge løbende op på henstillingen gennem det europæiske semester.

Hvad er hjemlen for henstillingen? Og hvad er den videre proces?

Forslaget til henstilling har hjemmel i Traktaten om den Europæiske Unions Funktionsmåde [artikel 153, stk. 1, litra f](#) (om repræsentation af og kollektivt forsvar for arbejdstagernes og arbejdsgivernes interesser).

Det betyder, at henstillingen skal vedtages med enstemmighed i Rådet.

Det nuværende svenske EU-formandskab vil forsøge at få rådshenstillingen vedtaget på EPSCO-rådsmødet den 12. juni ifølge [Agence Europe](#).

I 2020 fremsatte den daværende danske regering og den daværende svenske regering et uformelt dokument (et "non-paper") med forslag til at fremme social dialog.

Kommissionens forslag til henstilling har en del ligheder med det dansk-svenske udspil, der går på følgende fem områder:

- Kapacitetsopbygning.
- Gennemsigtighed.
- Bedre implementering og håndhævelse.
- Fremme af øget bevidsthed – dele god praksis.
- Incitamenter for at fremme kollektiver overenskomstforhandlinger.

I forhold til forslag til konkrete tiltag er der også en del sammenfald. Bl.a. foreslås det i non-paperet at sætte yderligere fokus på social dialog gennem det europæiske semester, og at der ydes støtte fra ESF+.

Hvorfor er der brug for at fremme social dialog i EU?

Meddelelsen fra Kommissionen indeholder en argumentation for, hvorfor den sociale dialog skal styrkes i EU.

Kommissionen fremhæver bl.a. en række positive effekter ved social dialog, herunder at den social dialog bidrager til at forbedre leve- og arbejdsvilkår, f.eks. løn, arbejdstid, ferie, forældreorlov, uddannelse samt sundheds- og sikkerhedsforanstaltninger.

Kommissionen peger også på en række udfordringer for den sociale dialog i EU. Bl.a. nævner Kommissionen nye tendenser på arbejdsmarkedet i form af den digitale og grønne omstilling samt nye beskæftigelsesformer såsom platformsarbejde.

Kommissionen fremhæver også, at andelen af arbejdstagere, der er omfattet af kollektive overenskomster på nationalt plan, er faldet fra ca. 66 pct. i 2000 til ca. 56 pct. i 2019 (tal for gennemsnittet i EU).

Vil du vide mere?

Kommissionens pressemeddelelse om udspillet findes [her](#).

Forslaget til rådshenstillingen (pt. kun på engelsk) kan hentes [her](#).

Kommissionens meddelelse (pt. kun på engelsk) er tilgængelig [her](#).

Det dansk-svenske non-paper fra 2020 ligger [her](#).

Produceret og skrevet af:

Andreas Sommer Møller, EU-konsulent, tlf. 3146