

## NOTAT

# Grund- og nærhedsnotat vedrørende henstilling om styrkelse af den sociale dialog i den Europæiske Union

13. marts 2023

J.nr. 2023-1007

CAJ

KOM-nr. (2023) 38 final

Nyt notat

### 1. Resumé

*Kommissionen har den 25. januar 2023 fremsat forslag til rådshenstilling om styrkelse af den sociale dialog i den Europæiske Union.*

*Henstillingen har til formål at støtte medlemsstaterne i at fremme social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger på nationalt plan med fokus på tre hovedelementer: 1) Høring af arbejdsmarkedets parter om udformningen og gennemførelsen af økonomiske, beskæftigelsesmæssige og sociale politikker, 2) tilskyndelse af arbejdsmarkedets parter til at forhandle og indgå kollektive overenskomster, samtidig med at deres uafhængighed og retten til kollektive skridt respekteres og 3) fremme af støtte til øget kapacitet hos arbejdsmarkedets parter.*

*Henstillingen bygger på de centrale elementer i en velfungerende social dialog i EU: Arbejdsmarkedets parters aftalefrihed, respekt for nationale traditioner, regler og praksis samt arbejdsmarkedets parters autonomi. Initiativet vil ifølge Kommissionen supplere direktivet om passende mindstelønninger i EU.*

*Regeringen støtter vedtagelsen af en henstilling og er enig i opfordringen til medlemsstaterne og Kommissionen om at forbedre den sociale dialog på alle niveauer og i alle dens former, herunder grænseoverskridende samarbejde for at sikre arbejdsmarkedets parters aktive deltagelse i udformningen af fremtidens arbejde og opbygning af social retfærdighed, herunder gennem effektiv anerkendelse af retten til kollektive overenskomstforhandlinger.*

*Regeringen anerkender, at kapacitetsopbygning er vigtig og finder det positivt, at Kommissionen fokuserer på kapacitetsopbygning af den sociale dialog i de medlemsstater, hvor arbejdsmarkedets parter har brug for støtte.*

*Regeringen er positiv over for, at Kommissionen agter at give arbejdsmarkedets parter en aktiv rolle i overvågningen af implementeringen af henstillingen, og at udviklingen af indikatorer udarbejdes i tæt samarbejde med de mest repræsentative parter.*

*Det er for regeringen vigtigt, at parternes autonomi respekteres, og at dette fremhæves gennem hele teksten, særligt i forhold til de operationelle afsnit om indikatorer og dataindsamling.*

## **2. Baggrund**

Kommissionen har den 23. januar fremsat forslag til henstilling om styrkelse af den sociale dialog i den Europæiske Union. Kommissionens udkast til Rådets henstilling er en del af initiativet vedrørende den sociale dialog fra 2023 og har derfor en direkte forbindelse til Kommissionens meddelelse fra 2023 til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om "Styrkelse af den sociale dialog i Den Europæiske Union: Udnyttelse af dens fulde potentiale til at sikre retfærdige omstillinger". Den danske sprogversion af henstillingen er modtaget af EU-repræsentationen den 14. februar 2023.

Ifølge Kommissionen vil henstillingen supplere og ikke ændre allerede eksisterende instrumenter på EU-plan. Den vil støtte gennemførelsen af princip 8 om "dialog mellem arbejdsmarkedets parter og inddragelse af arbejdstagerne" i den europæiske søjle for sociale rettigheder som beskrevet i handlingsplanen.

EU råder over flere instrumenter til at støtte den nationale sociale dialog eller udstede relaterede politiske retningslinjer såsom finansieringsinstrumenter (f.eks. ESF+), det europæiske semester eller kvalitetsrammen for omstrukturering.

På EU-plan har man fastsat en lang række direktiver om information og høring af arbejdstagere på både nationalt plan og på tværs af lande med regler til beskyttelse af deres rettigheder på virksomhedsniveau. EU's kvalitetsramme for omstrukturering hjælper også virksomhederne med at foregribe forandringer og afbøde de beskæftigelsesmæssige og sociale virkninger af omstruktureringer. Kommissionen anfører endvidere, at der også findes andre initiativer fra Kommissionen af relevans for den nationale sociale dialog såsom direktivet om passende mindstelønninger i EU, forslaget til direktiv om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde, og Kommissionens "Meddelelse om bedre arbejdsvilkår med henblik på et stærkere socialt Europa – udnyttelse af alle digitaliseringens fordele for fremtidens arbejde."

Kommissionen henviser også til sammenhængen med Unionens politik på andre områder, eksempelvis "Retningslinjer for anvendelsen af Unionens konkurrence-lovgivning på kollektive aftaler vedrørende arbejdsvilkår for selvstændige uden ansatte", meddelelsen om udnyttelse af talent i Europas regioner, henstillingen om økonomisk overkommelig langtidspleje af høj kvalitet, de igangværende udvidelsesforhandlinger, standarderne i ILO og Europarådet, samt udbudsdirektiverne i relation til ILO konventionerne 87 og 98 om foreningsfrihed og retten til at føre kollektive forhandlinger.

## **3. Formål og indhold**

### **3.1 Formål**

Kommissionens forslag til henstilling har til formål at støtte medlemsstaterne i at fremme social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger på nationalt plan med fokus på tre hovedelementer: 1) Høring af arbejdsmarkedets parter om udformningen og gennemførelsen af økonomiske, beskæftigelsesmæssige og sociale politikker, 2) tilskyndelse af arbejdsmarkedets parter til at forhandle og indgå kollektive overenskomster, samtidig med at deres uafhængighed og retten til

kollektive skridt respekteres og 3) fremme af støtte til øget kapacitet hos arbejdsmarkedets parter.

Henstillingen bygger på de centrale elementer i en velfungerende social dialog i Den Europæiske Union: arbejdsmarkedets parters aftalefrihed, respekt for nationale traditioner, regler og praksis samt arbejdsmarkedets parters autonomi. Ifølge Kommissionen vil initiativet vil supplere direktivet om passende mindstelønninger i EU.

### **3.2 Indhold**

Forslaget indeholder en række definitioner på social dialog, kollektive overenskomstforhandlinger, kollektiv overenskomst, undtagelser og kapacitetsopbygning. Definitionerne af kollektive forhandlinger og kollektiv overenskomst er enslydende med definitionerne i direktivet om passende mindstelønninger i EU.

I punkt 1 beskrives de vigtigste indsatsområder. Det understreges, at den sociale dialog omfatter både toparts- og trepartsdialog, som begge kræver et gunstigt miljø. Kollektive overenskomstforhandlinger er en del af den sociale topartsdialog og kan finde sted i den offentlige og private sektor på alle niveauer, herunder på tværs af brancher, sektorer, virksomheder eller regioner.

Det gunstige miljø for toparts- og trepartsdialog mellem arbejdsmarkedets parter bør respektere de grundlæggende rettigheder til foreningsfrihed og kollektive overenskomstforhandlinger, fremme stærke, uafhængige fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, omfatte foranstaltninger til styrkelse af deres kapacitet, sikre adgang til alle relevante oplysninger, tilskynde alle parter til at engagere sig i den sociale dialog, bygge videre på den digitale revolution samt være egnet til det nye arbejdsmarked og sikre passende institutionel støtte.

Punkt 2 fokuserer på trepartsdimensionen af den sociale dialog og rettidig, systematisk og meningsfuld inddragelse af arbejdsmarkedets parter i udformningen og gennemførelsen af beskæftigelses- og socialpolitikker og, hvor det er relevant, økonomiske og andre offentlige politikker.

Punkt 3 handler om adgang til relevante oplysninger for arbejdsmarkedets parter om den generelle økonomiske og sociale situation i landet og den relevante situation og politikker for de respektive aktivitetssektorer med henblik på deltagelse i den sociale dialog og i kollektive overenskomstforhandlinger.

Punkt 4 og underpunkterne dertil handler om anerkendelse og repræsentativitet.

Punkt 5 fokuserer på beskyttelse af arbejdsmarkedets parter mod enhver skadelig foranstaltning i forbindelse med udøvelsen af deres ret til kollektive forhandlinger.

Punkt 6 handler om at fremme tilliden til og mellem arbejdsmarkedets parter samt fremme indgåelsen af kollektive overenskomster. Der opfordres i tillæg til retslige procedurer til at have alternative former for tvistbilæggelse for at støtte håndhævelsen af rettigheder og forpligtelser i henhold til lovgivning eller kollektive overenskomster, såsom forlig, mægling og voldgift, alt sammen med

henblik på at lette forhandlingerne og forbedre anvendelsen af kollektive overenskomster.

Punkt 7 vedrører niveauet for kollektive overenskomstforhandlinger, da det skal være muligt at føre dem på alle eksisterende niveauer, og koordineringen mellem disse niveauer skal fremmes.

Punkt 8 beskriver måder, hvorpå man kan fremme den kollektive overenskomstdækning og muliggøre effektive kollektive overenskomstforhandlinger.

Punkt 9 handler om kommunikationsaktiviteter med henblik på aktivt at udbrede kendskabet til fordelene og merværdien ved social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger, herunder at tilskynde til at gøre teksten i overenskomster bredt tilgængelig bl.a. ved hjælp af digitale midler.

I punkt 10 foreslås måder, hvorpå de nationale arbejdsmarkedsparters kapacitet kan styrkes med henblik på at støtte dem i at deltage i den sociale dialog, herunder i kollektive overenskomstforhandlinger og i gennemførelsen af selvstændige aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på EU-plan.

Punkt 11 og 12 handler henholdsvis om gennemførelsen af henstillingen og rapporteringen til Kommissionen og muligheden for at overlade det til arbejdsmarkedets parter at gennemføre de relevante dele af denne henstilling, hvor det er relevant i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis.

I de sidste tre punkter lægges der op til, at Rådet bifalder de foranstaltninger, som Kommissionen agter at træffe for at støtte medlemsstaterne i gennemførelsen af henstillingen samt overvågningen heraf:

I punkt 13 støttes det, at Kommissionen udvikler indikatorer senest 12 måneder efter offentliggørelsen af henstillingen for at overvåge dens gennemførelse sammen med Beskæftigelseskomiteen (EMCO) og relevante arbejdsmarkedsparter på europæisk niveau samt for at forbedre omfanget og relevansen af dataindsamling på EU-plan og nationalt plan om social dialog, herunder om kollektive overenskomstforhandlinger.

I punkt 14 støttes det, at Kommissionen regelmæssigt vil overvåge gennemførelsen af denne henstilling på nationalt plan og EU-plan i samarbejde med medlemsstaterne og relevante arbejdsmarkedsparter gennem regelmæssige trepartsmøder eller mindst én gang om året inden for rammerne af de multilaterale overvågningsværktøjer under vejledning af Beskæftigelseskomiteen, herunder inden for rammerne af det europæiske semester og Udvalget for den Sociale Dialog.

I punkt 15 støttes det, at Kommissionen i samarbejde med medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og efter høring af andre relevante interessenter vil evaluere de foranstaltninger, der er truffet som reaktion på denne henstilling, og aflægge rapport til Rådet senest fire år efter offentliggørelsen af henstillingen. På grundlag

af resultaterne af evalueringen kan Kommissionen overveje at fremsætte yderligere forslag.

#### **4. Europa-Parlamentets udtalelser**

Rådet vedtager henstillinger, hvorfor Europa-Parlamentet ikke skal høres.

#### **5. Nærhedsprincippet**

Kommissionens vurdering af forslagets forhold til nærhedsprincippet er indeholdt i forslagets begrundelse på side 5. Kommissionen anfører, at forslaget sikrer merværdien af en indsats på EU-plan, som består i at støtte medlemsstaterne gennem erfaringerne fra de mange forskellige modeller for social dialog i hele EU (samtidig med at mangfoldigheden i de nationale systemer respekteres). Det vil fastholde det politiske tilsagn, der er fastsat i princip 8 i den europæiske søjle for sociale rettigheder.

Kommissionen anfører videre, at i overensstemmelse med artikel 153, stk. 5, må henstillingen ikke indeholde bestemmelser om foreningsfrihed, strejkeretten eller retten til lockout, som falder uden for EU's kompetence, hvilket henstillingen heller ikke gør.

For så vidt angår proportionalitetsprincippet anfører Kommissionen, at forslaget støtter og supplerer medlemsstaternes indsats. Det respekterer mangfoldigheden af de systemer for social dialog, der findes i Unionen, og anerkender, at særlige forhold på nationalt, sektormæssigt eller regionalt plan kan føre til forskelle i, hvordan henstillingen gennemføres. Det indeholder ikke forslag om udvidelse af EU's lovgivningsbeføjelser eller bindende forpligtelser for medlemsstaterne. Medlemsstaterne afgør alt efter deres nationale forhold, hvordan de bedst kan udnytte Rådets henstilling.

**Regeringen** er enig i Kommissionens vurdering af, at nærhedsprincippet er overholdt. Regeringen bemærker, at den kollektive overenskomstdækning er meget lav i flere lande, og at der derfor er grundlag for, at der på EU-plan indføres et initiativ med fokus på at øge overenskomstdækningen, samtidig med at mangfoldigheden i de nationale systemer respekteres.

#### **6. Gældende dansk ret**

I Danmark er der en stærk tradition for social dialog, som startede ved septemberforliget i 1899.

I dansk ret fremgår det direkte af Hovedaftalen mellem LO og DA, der nu anvendes i forholdet mellem FH og DA, (og tilsvarende på det offentlige område), at hovedorganisationerne og deres medlemmer forpligter sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisationernes organisatoriske rammer. Retten til at organisere og føre kollektive forhandlinger er en arbejdsretlig grundsætning, der bl.a. er forudsat i Arbejdsretsloven, hvorefter Arbejdsretten kan prøve lovligheden af kollektive kampskridt. Funktionærloven indeholder bestemmelser om retten til at organisere sig for at føre forhandlinger. Bestemmelsen er historisk betinget og er i dag et udtryk for en almindelig grundsætning.

I henhold til Grundloven er der foreningsfrihed, og fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer skal ikke godkendes af staten, ligesom staten ikke fører registre over fagforeninger eller arbejdsgiverorganisationer og deres aktiviteter, fx i form af indgåede overenskomster. Lov om fagforeningsfrihed sikrer retten til at være medlem, hhv. ikke være medlem af en fagforening.

Arbejdsmarkedets parter kan indgå to- og trepartsaftaler for at tilpasse sig den nye udvikling på arbejdsmarkedet.

Der er mange forskellige former for trepartssamarbejde. Egentlige trepartsaftaler indgås af regeringen og arbejdsmarkedets parter. Eksempelvis er der siden marts 2020 indgået 27 trepartsaftaler, særligt i forbindelse med Covid-19 indsatsen.

Nationalt trepartssamarbejde om politiktiltag sker eksempelvis i forbindelse med gennemførelse af love – og ved EU-direktiver i Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg.

Trepartssamarbejde foregår også i råd og nævn eksempelvis Beskæftigelsesrådet (BER), som rådgiver beskæftigelsesministeren om større beskæftigelsespolitiske udspil og ministerens mål for beskæftigelsesindsatsen. Et andet centralt råd er Arbejdsmiljørådet, som har til opgave at medvirke til at arbejde for et sundt og sikkert arbejdsmiljø i Danmark.

Arbejdsmarkedets parter er således medlem af en række nævn og udvalg på nationalt, regionalt og lokalt plan og herudover er der løbende uformelle trepartsdrøftelser om aktuelle emner på arbejdsmarkedet.

Staten understøtter rammerne for kollektive overenskomstforhandlinger i form af bl.a. arbejdsretsloven og forligsmandsloven, og finansiering af Forligsinstitutionen, Arbejdsretten, Tjenestemandsretterne samt andre fagretlige institutioner. Endvidere giver staten skattefradrag for fagforeningskontingent mv.

Overenskomsterne indeholder alternative konfliktløsningsmekanismer, således at sager om påstået overenskomstbrud søges løst, før sagen kommer for Arbejdsretten. Sager om fortolkning af overenskomster løses ved voldgift.

Endelig skal nævnes, at regeringen vil nedsætte en permanent trepartsinstitution, der skal fremme et kontinuerligt samarbejde mellem regering og arbejdsmarkedets parter, som løbende skal følge op på centrale reformspor og nødvendige omstillinger.

## **7. Konsekvenser**

### *Lovgivningsmæssige konsekvenser*

Forslaget har ikke lovgivningsmæssige konsekvenser.

### *Økonomiske konsekvenser og konsekvenser for erhvervslivet*

Forslaget har ikke økonomiske konsekvenser eller konsekvenser for erhvervslivet.

### *Andre konsekvenser og beskyttelsesniveauet*

En vedtagelse af forslaget skønnes ikke at have andre væsentlige konsekvenser og ventes ikke at berøre beskyttelsesniveauet i Danmark.

### **8. Høring**

Kommissionens direktivforslag er sendt til høring hos EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold. Der er modtaget høringssvar fra Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Dansk Arbejdsgiverforening (DA), KL, Danske Regioner, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (MEDST) (som arbejdsgiver) og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA).

Høringssvar fra medlemmerne af EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold er opsummeret nedenfor, idet bemærkes, at medlemmerne har forholdt sig til den engelske version af forslaget.

FH er positive over for initiativet og anfører, at det er i Danmarks interesse, at Kommissionen opfordrer til en styrkelse af social dialog i EU. Fra FH's side har man netop påpeget, at en af de bedste måder at opnå fair lønninger i EU opnås ved at styrke social dialog. Det samme fremgik også af den danske og svenske regerings fælles indspil til Kommissionen og EU's medlemslande tilbage i 2020 for at fremme fair lønninger gennem social dialog.

FH er enige i behovet for at styrke social dialog i Europa på alle niveauer. Forudsætningerne for social dialog i medlemsstaterne er meget forskellige med hensyn til organisationsgraden og relationerne mellem de to parter. Dette gør det til en udfordring at leve op til principperne for den sociale søjle.

FH finder det også tilfredsstillende, at Kommissionen i rådshenstillingen ønsker at fremme en styrkelse af parternes kapacitet med henblik på at fremme forhandling og indgåelse af kollektive overenskomster.

For FH er respekten for den danske model af afgørende betydning. Fremme af social dialog er et fælles mål på EU-plan. EU's kompetence på området begrænser sig til at understøtte kapacitetsopbygning og udveksling af bedste praksis o.lign. Kommissionen har således ikke hjemmel til at foreslå bindende foranstaltninger, der griber ind i den nationale kompetence på området.

Derfor noterer FH med tilfredshed, at retsgrundlaget for rådshenstillingen er art. 153 (1)(f), TEUF, som slår fast, at Unionen skal støtte og supplere indsatserne i medlemsstaternes repræsentation af og kollektivt forsvar for arbejdstagernes og arbejdsgivernes interesser, herunder medbestemmelse.

FH noterer sig rådshenstillingens punkt 13 og 14 på side 19 og afsnit 5 i 'Explanatory Memorandum' på side 6, hvori Kommissionen foreslår udviklingen af indikatorer til monitorering af medlemslandenes udvikling ift. rådshenstillingen. Det er uklart, hvad disse 'indikatorer' skal bestå af, hvordan denne monitorering af social dialog i medlemslandene kommer til at foregå og hvorledes det hænger sammen med mindstelønsdirektivets artikel 4's bestemmelser om handlingsplaner for overenskomstdækning i medlemslandene.

Endelig finder FH det centralt, at Kommissionen vil følge implementeringen af rådshenstillingen gennem det europæiske semester og herigennem sikre, at arbejdsmarkedets parter bliver involveret i den løbende monitorering.

DA finder det positivt, at Kommissionen tager initiativ til at skabe bedre rammer for social dialog i EU med pakken bestående af forslaget til rådshenstilling og meddelelsen.

DA støtter op om, at der i rådshenstillingen lægges op til at styrke parternes kapacitet og opfordre parterne til at forhandle og indgå kollektive overenskomster. Samtidigt er det konstruktivt, at der i rådshenstilling opfordres til, at arbejdsmarkedets parter skal inddrages systematisk, meningsfuldt og rettidigt i udformningen og gennemførelsen af nye initiativer indenfor en række politikområder.

DA har sammen med FH indsendt et fælles positionspapir til Kommissionen, hvor de danske arbejdsmarkedsparter opridser nogle af deres fælles prioriteter for styrkelsen af den social dialog.

DA har bl.a. følgende mere specifikke bemærkninger til forslaget:

I afsnit 4 bliver der lagt op til, at medlemslandene skal opstille procedurer for anerkendelse og repræsentativitet af arbejdsmarkedets parter. For DA er det afgørende, at sådanne procedurer og kriterier udvikles i samråd med parterne, der hvor parterne ser behov for det.

I forbindelse med målsætningen om at fremme fordelene ved social dialog, er der et forslag om arbejdsmarkedets parter skal opfordres til at offentliggøre overenskomster. DA mener, at overenskomsterne skal være tilgængelige for alle, der er omfattet af overenskomsterne.

I forhold til at understøtte kapacitetsopbygningen af arbejdsmarkedets parter via ESF+ midler ville det være gavnligt at adskille midlerne for henholdsvis arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet. Der er brug for et dedikeret spor, der kan bidrage til at styrke arbejdsmarkedets parter, der hvor der er allermest brug for det.

I forhold til Kommissionens intention om at udvikle indikatorer sammen med beskæftigelsesudvalget og relevante sociale parter finder DA det fordelagtigt, at der er klarhed om, hvordan Kommissionen vil definere de "relevante" sociale parter. Det samme gør sig gældende i forhold til monitoreringen af rådshenstillingen.

KL finder, at man på det kommunale område allerede lever op til hensigten med rådshenstillingen.

KL finder det positivt, at Kommissionen vil styrke den sociale dialog og anerkender arbejdsmarkedets parters afgørende rolle på europæisk plan. Det gælder både i forhold til at sikre økonomisk og social modstandsdygtighed og i forhold til at sikre en grøn og digital transformation af samfundet.



Ligeledes er det positivt, at Kommissionen fokuserer på kapacitetsopbygning af den sociale dialog i de medlemsstater, hvor arbejdsmarkedets parter har brug for støtte. Og at Kommissionen lægger op til en bottom-up proces. Det er KL's opfattelse, at en styrkelse af den sociale dialog i de medlemsstater, hvor arbejdsmarkedets parter er svage, vil have en positiv afsmittende effekt på den sociale dialog på europæisk plan. En anden effekt, på længere sigt, vil forhåbentlig være, at der vil blive mindre brug for detaljeret arbejdsmarkedsregulering på europæisk niveau.

KL anerkender, at Kommissionen er bevidst om, at der er stor forskel på medlemsstaterne med hensyn til rammerne, strukturerne, processerne og kvaliteten af den sociale dialog, herunder kollektive forhandlinger. Men det er bekymrende, at Kommissionen samtidig konkluderer, at lovbestemmelser fortsat er vigtige som en betingelse for at indføre nye emner i kollektive overenskomster, især i lande med en stærk regulering af ansættelsesforhold, side 2. 4. afsnit.

I Danmark er der ikke tradition for, at det er lovgiver, der indfører nye emner i kollektive overenskomster; det vil blive opfattet som en klar indblanding i parternes autonomi. KL anerkender, at i en lang række medlemsstater er ansættelsesforhold reguleret primært gennem lovgivning, men beklager at Kommissionen ikke forholder sig til, eller anerkender, det reelle dilemma.

Dilemmaet er, at lovbestemmelser kan have en positiv effekt særligt i de medlemsstater, hvor arbejdsmarkedets parter står svagt og har tradition for at regulere arbejdsmarkedet via lovgivning. Hvorimod at lovgivning, herunder lovgivning fra EU, i de medlemslande hvor arbejdsmarkedets parter er stærke, har den direkte modsatte effekt, idet lovmæssigt fastsatte krav vil bryde ind og ændre balancerne i de kollektive aftaler, der er indgået, og hvor parterne har fundet en balanceret løsning. Endelig kan lovgivning være direkte med til at svække arbejdsmarkedets parter, da der er en fare for at incitamentet for at være medlem af en faglig organisation svækkes betydeligt, hvis regulering af arbejdsvilkår alligevel sker gennem lovgivning.

Derudover har KL en række konkrete forslag til ændring af betragtninger og artikler i rådshenstillingen, herunder særligt at vigtigheden af den sociale dialog på det lokale niveau skal indarbejdes i teksten.

Danske Regioner har endnu ikke behandlet emnet eller høringssvaret politisk, og der tages derfor forbehold for høringssvaret, herunder evt. yderligere bemærkninger i sagen.

Danske Regioner anerkender Kommissionens målsætning om at styrke den sociale dialog på nationalt- og EU-niveau.

Danske Regioner finder det positivt, at Kommissionen med sit forslag til rådshenstilling tydeliggør sin anerkendelse af arbejdsmarkedets parter afgørende rolle i reguleringen af arbejdsmarkedet og i håndteringen af kriser, herunder COVID-19-krisen.

Det er væsentligt, at Kommissionen anerkender, at der er forskel på, hvordan den sociale dialog er struktureret og fungerer i de enkelte medlemsstater.

Det bemærkes i den sammenhæng, at det er Danske Regioners opfattelse, at man i Danmark allerede lever op til de målsætninger om en stærk social dialog og de elementer, der understøtter den (uafhængige foreninger, transparens, høringer, trepartsforhandlinger (forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter og staten), konfliktløsningssystem mellem parterne etc.).

Danske Regioner finder, at et fokus på styrkelse af den sociale dialog på tværs af EU kan styrke den sociale dialog i de medlemsstater, hvor den sociale dialog har svære kår. En styrkelse af den sociale dialog i disse medlemsstater kan forhåbentligt medføre, at der vil være mindre behov for arbejdsretlig regulering gennem lovgivning på europæisk niveau.

Efter Danske Regioners opfattelse er det imidlertid afgørende, at Kommissionen i sit forslag til henstilling fra Rådet anerkender de forskelle, der er mellem medlemsstaterne i forhold til, hvordan den sociale dialog fungerer. I Danmark er det arbejdsmarkedets parter, der tager initiativ til forhandling og regulering af løn- og arbejdsvilkår gennem kollektive overenskomster. Hele det regionale område reguleres i kollektive overenskomster, der er resultater af forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter. Lovgiver har som udgangspunkt ikke en rolle i den proces, og lovgivning kan således ikke siges at være en nødvendig forudsætning for, at den sociale dialog fungerer. Lovgivning om emner, der forhandles mellem arbejdsmarkedets parter kan til gengæld virke hæmmende og stille sig vejen for en hensigtsmæssig dialog mellem arbejdsmarkedets parter.

Under "Context of The Proposal" s. 3 fremgår det, at initiativet "will complement the Directive on adequate minimum wages in the EU." Danske Regioner mener, det er afgørende, at lønfastsættelsen skal foretages af arbejdsmarkedets parter.

Danske Regioner bemærker, at rådshenstillingen har et højt detaljeniveau. Eksempelvis betragtning 13, der blandt andet vedrører definitionen af "representatives". Henstillingen bør afholde sig fra detaljerede definitioner, og i stedet være vejledende.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen er enige i formålene bag Europa-Kommissionens forslag og anerkender Kommissionens indsats for at styrke den sociale dialog, særligt i de ikke-nordiske lande gennem for eksempel kapacitetsopbygning.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen finder dog, at rådshenstillingen med fordel kunne henvise til kollektive forhandlinger på det lokale niveau, der ligeledes er vigtige i en sund og stærk social dialog. Som eksempel henviser rådshenstillingens anbefaling (1) og (7) alene til kollektive forhandlinger på national, cross-industry, sectoral, regional, og company levels.

Derudover savner Medarbejder- og Kompetencestyrelsen anbefalinger i rådshenstillingen til Kommissionen om, hvordan Kommissionen kan bidrage til at styrke den

sociale dialog på fx europæisk niveau, således at ansvaret herfor ikke udelukkende tilskrives medlemsstaterne

FA finder, at Danmark allerede lever op til de fleste af henstillingerne.

FA opfordrer Beskæftigelsesministeriet til at være opmærksomme på, at denne rådshenstilling hænger sammen med andre forslag fra EU-Kommissionen, der bl.a. også omfatter en ændring af finansieringen af den sociale dialog på EU-niveau.

### **9. Generelle forventninger til andre landes holdninger**

I arbejdsgruppen for sociale spørgsmål har medlemslandene generelt hilst forslaget velkomment. Flere har imidlertid fremhævet behov for at drøfte forslaget med nationale parter som led i deres stillingtagen, hvorfor endelige holdninger endnu ikke kendes.

### **10. Regeringens foreløbige generelle holdning**

Fra dansk side har der været stærk opbakning til styrkelse af den sociale dialog i EU, siden den blev introduceret for 31 år siden.

Regeringen støtter, at der vedtages en henstilling. Man er enig i opfordringen til medlemsstaterne og Kommissionen om at forbedre den sociale dialog på alle niveauer og i alle dens former, herunder grænseoverskridende samarbejde for at sikre arbejdsmarkedets parter aktive deltagelse i udformningen af fremtidens arbejde og opbygning af social retfærdighed, herunder gennem effektiv anerkendelse af retten til kollektive overenskomstforhandlinger.

Regeringen anerkender, at kapacitetsopbygning er vigtig og finder det positivt, at Kommissionen fokuserer på kapacitetsopbygning af den sociale dialog i de medlemsstater, hvor arbejdsmarkedets parter har brug for støtte.

Regeringen er positiv over for, at Kommissionen agter at give arbejdsmarkedets parter en aktiv rolle i overvågningen af implementeringen af henstillingen, og at udviklingen af indikatorer bliver udarbejdet i tæt samarbejde med de mest repræsentative parter.

Det er for regeringen vigtigt, at parternes autonomi respekteres, og at dette fremhæves gennem hele teksten, særligt i forhold til de operationelle afsnit om indikatorer og dataindsamling.

### **11. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg**

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.