

# Förhållandet mellan arbetsmarknadens parter: Utvecklingen 2015–2019

Eurofound har i uppdrag att främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter och analysera arbetsmarknadsrelationernas utveckling – särskilt den sociala dialogen – på EU-nivå och i medlemsstaterna.

Denna flaggskeppsrapport bygger på Eurofounds arbete i denna riktning under den senaste programperioden (2015–2019). Den bygger på en omfattande övervakning av förhållandet mellan arbetsmarknadens parter och den sociala dialogen. Syftet är att hjälpa beslutsfattare och arbetsmarknadens parter både att förstå hindren för den sociala dialogen och att hitta möjliga sätt att bidra till balanserade och välfungerande arbetsmarknadsrelationer.

Rapporten ger en överblick över läget i arbetsmarknadsrelationerna strax före covid-19-pandemin i Europa och de åtgärder som vidtagits för att skydda folkhälsan under pandemin. Pandemins konsekvenser för det komplicerade lapptäcket av urholkning och stabilitet i de olika nationella systemen för kollektiva arbetsmarknadsrelationer kan dock inte bedömas.

## FRAMSTEG

Under perioden 2014–2019 prioriterade Europeiska kommissionen och dess ordförande Jean-Claude Juncker en förstärkning av den sociala ramen, vilket framgår av inrättandet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter och nya byråer och strukturer som Europeiska arbetsmyndigheten och det europeiska forumet för att förbättra samarbetet när det gäller att bekämpa odeklarerat arbete. Kommissionen lade också fram ny lagstiftning för ytterligare rättigheter, skydd och ansvar som rör balansen mellan arbetsliv och privatliv, utstationerade arbetstagare och, genom direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor, skyddet för arbetstagare med atypiska och otrygga anställningar.

Den sociala dialogen var också en viktig prioritering för Junckerkommissionen, som i mars 2015 inledde processen ”En nystart för den sociala dialogen”. Den var inriktad på att arbetsmarknadens parter i större utsträckning skulle delta i den europeiska planeringsterminen, att de skulle få större kapacitet på nationell nivå, att de i högre grad skulle delta i EU:s politik och lagstiftning samt att kopplingen mellan arbetsmarknadsparternas avtal och agendan för bättre lagstiftning skulle bli tydligare.

I många medlemsstater var arbetsmarknadsrelationernas institutionella ramar mycket stabila under perioden 2015–2019. Trots detta fortsatte kollektivförhandlingarnas omfattning att minska i EU som helhet.

## UTMANINGAR

- **Ekonomisk kris och sysselsättningskris:** EU:s arbetsmarknader har drabbats hårt av covid-19-pandemin och efterföljande åtgärder, och en djupgående lågkonjunktur kan förväntas.
- **Strukturförändring:** Föreningar i ekonomin, förändrade affärsmönster och förändringar i regelverket för den sociala dialogen innebär att arbetsmarknadsrelationernas traditionella strukturer ifrågasätts. Traditionella former av representation kanske inte passar exempelvis plattformsarbetare, som har varierande kontraktsarrangemang.
- **Minskande organisationstäthet:** Antalet fackföreningsmedlemmar fortsätter att minska. Fackföreningsstätheten har inte ökat i någon medlemsstat, medan de knapphändiga uppgifterna om arbetsgivarorganisationer tyder på att organisationstätheten till största delen är oförändrad.
- **Organisatoriska förändringar:** På nationell nivå har arbetsmarknadsparternas struktur förändrats ofta.
- **Arbetstagarrepresentation på arbetsplatser:** Färre än en av tre arbetsplatser i EU har någon form av arbetstagarrepresentation.

- **Den europeiska sociala dialogen:** Även om EU:s sociala dialog fortfarande tar itu med de viktigaste frågorna och utmaningarna på ett dynamiskt sätt – med en rad gemensamma initiativ om exempelvis migration, digitalisering, den gröna ekonomin och lärlingsutbildningar – har endast ett fristående avtal, om aktivt åldrande, utarbetats på branschövergripande nivå. Dessutom har de fristående förhandlingarna misslyckats i viktiga frågor, som översynen av arbetstidsdirektivet och direktivet om skriftligt meddelande, och arbetsmarknadens parter har inte kunnat enas om gemensamma ståndpunkter i frågor som föräldraledighet och balans mellan arbete och privatliv eller i samband med översynen av direktivet om ett europeiskt företagsråd eller EU:s kvalitetskriterier för planering för förändringar och omstruktureringar.

## Vad händer nu?

- **Åtgärda strukturella brister:** Social dialog och kollektivförhandlingar mellan arbetsmarknadsparterna på nationell nivå utgör kärnan i de nationella systemen för arbetsmarknadsrelationer och bör stödjas av en lämplig rättslig ram för att åtgärda strukturella brister, med respekt för subsidiaritetsprincipen och arbetsmarknadsparternas självständighet.
- **Skapa förbindelser:** Starkare kopplingar mellan arbetsmarknadsrelationernas EU-nivå och nationella nivå, bland annat ett bättre genomförande av fristående europeiska avtal på nationell nivå, skulle främja den sociala dialogen.

- **Engagera arbetsmarknadens parter i politiken:** Arbetsmarknadens parter deltar ännu inte fullt ut i politiken och reformerna i flera länder, och den sociala tvåpartsdialogens bidrag till det politiska beslutsfattandet är begränsat eftersom den sociala dialogen på nationell nivå oftast sker på trepartsbasis.
- **Stärka den sociala dialogens roll:** Investeringar i den sociala dialogen under ”goda tider” gör att den kan utnyttjas i kristider. En kartläggning av de första politiska åtgärderna mot covid-19-pandemin har visat att arbetsmarknadens parter i EU deltog i hälften av fallen, men att deltagandet var starkare i de länder där den sociala dialogen traditionellt har spelat en viktigare roll.
- **Investera i arbetsmarknadsparternas förmåga att bidra till styrningen av arbetsmarknaden:** Den pågående makroomstruktureringen kommer att påverka ekonomisk verksamhet med hög fackföreningsstäthet och kollektivförhandlingstäckning samt framväxande verksamheter inom tjänstesektorn, där fackföreningarna – ställda inför svårigheter – försöker expandera. Det kan störa maktskalan mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna i vissa länder och göra att arbetsgivarna inte inleder kollektiva förhandlingar.
- **Stärka demokratin på arbetsplatsen:** Denna aspekt, särskilt att företagsråden får starkare medbestämmanderätt, är viktigare än någonsin vid genomgripande förändringar.

### Mer information

Rapporten *Förhållandet mellan arbetsmarknadens parter: Utvecklingen 2015–2019* finns på <http://eurofound.link/ef20023>  
Forskningsledare: David Foden  
information@eurofound.europa.eu