



Rådet for  
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 29. november 2019  
(OR. en)

14340/19

SOC 760  
EMPL 574

**NOTE**

---

fra:	formandskabet
til:	De Faste Repræsentanternes Komité/Rådet
Vedr.:	Fremtiden for gældende EU-ret på det sociale område vedrørende beskæftigelse og arbejdsmarkedsrelationer – Orienterende debat

---

Vedlagt følger til delegationerne en vejledning, der er udarbejdet af formandskabet med henblik på at lette drøftelserne på samlingen i EPSCO-Rådet den 10. december 2019.

## **FREMTIDENS ARBEJDE OG FREMTIDEN FOR GÆLDENDE RET PÅ DET SOCIALE OMRÅDE VEDRØRENDE BESKÆFTIGELSE OG ARBEJDSMARKEDSRELATIONER**

Vi er vidne til hurtige forandringer på arbejdsmarkedet og i arbejdsmarkedsrelationerne, bl.a. som følge af klimaændringer, globalisering, migration og nye teknologier. Den nye valgperiode starter inden længe i EU, og den nye Kommission tiltræder snart. Tiden er derfor nu inde til en fremadrettet drøftelse om de mulige behov for at udvikle gældende ret på det sociale område vedrørende beskæftigelse og arbejdsmarkedsrelationer. Med tanke på ændringerne i arbejdslivet er vi nødt til at afdække mulige behov for at ajourføre gældende ret og eventuelle resterende lovgivningsmæssige huller. Det er også afgørende at forbedre gennemførelsen af gældende ret.

Artikel 153 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde gør det muligt for EU at fastsætte minimumsstandarder for bl.a. arbejdsvilkårene og for information og høring af arbejdstagerne. I den europæiske søjle for sociale rettigheder proklameres sociale minimumsrettigheder, hvoraf flere allerede er en del af gældende ret, mens andre skal gennemføres af EU og medlemsstaterne i fællesskab. Den sociale søjle bidrager til at kortlægge, hvilke foranstaltninger der skal træffes for at styrke de grundlæggende sociale rettigheder.

EU har for nylig gjort store fremskridt med den minimumsharmonisering, der er fastsat i traktaterne, f.eks. ved at vedtage direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår. Trods disse forbedringer er det nødvendigt at sikre, at ingen lades i stikken under de hurtige forandringer, og at de lovgivningsmæssige rammer fortsat tilgodeser arbejdstagerne og virksomhederne på afbalanceret vis.

Digitaliseringen, herunder den voksende brug af kunstig intelligens (AI), er en vigtig drivkraft for skabelsen af nye job. Den åbner også nye muligheder for fleksible arbejdsmetoder med hensyn til arbejdsstedet, herunder i situationer med en grænseoverskridende dimension. I nogle tilfælde har digitaliseringen imidlertid gjort det vanskeligere at sikre, at alle arbejdstagere, herunder dem i platformsøkonomien, har gode arbejdsvilkår. Der er også en risiko for, at der leveres tjenesteydelser af proformaselvstændige. Når den teknologiske og digitale udvikling, herunder AI, ændrer arbejdslivet, er det nødvendigt at videreudvikle gældende ret på det sociale område for at værne om de sociale rettigheder.

Den tiltrædende kommissionsformand Ursula von der Leyen har identificeret mindstelønninger og ansættelsesvilkår for arbejdstagerne i platformsøkonomien som områder, der kræver yderligere opmærksomhed. I forbindelse med mindstelønninger fremhæver hun værdien af social dialog mellem arbejdstagerne og fagforeningerne – de mennesker, der kender deres sektor og region bedst. Social dialog og overenskomstforhandling er vigtige redskaber til at nå til enighed om arbejdsvilkår og lønfastsættelse. Platformsarbejdes ret til at føre kollektive overenskomstforhandlinger er et spørgsmål, der vinder voksende betydning.

Ud over en passende dækning af gældende ret på det sociale område vedrørende beskæftigelse og arbejdsmarkedsrelationer er det vigtigt at sikre, at den rent faktisk gennemføres. Håndhævelsen afhænger navnlig af, at der er tilstrækkelige ressourcer og et højt kompetenceniveau hos dem, der har ansvaret for at overvåge gennemførelsen. En måde at forbedre gennemførelsen på er udveksling af erfaringer og god praksis mellem medlemsstaterne og i internationale fora som ILO.

Arbejdskraftmobiliteten i EU og fra tredjelande er stigende. For at beskytte mobile arbejdstagere og sikre dem ligebehandling på arbejdsmarkedet skal lovgivningen være tidssvarende. Samarbejde mellem medlemsstaterne og med relevante tredjelande kan forbedre arbejdsstandarderne og gennemførelsen heraf, herunder for arbejdsvilkår i forsyningskæder. Internationale organisationer, herunder ILO og OECD, kan også være gode kilder til eksempler og bedste praksis.

Den sociale dialog spiller en vigtig rolle med hensyn til at hjælpe både virksomhederne og deres ansatte med at tilpasse sig udviklingen på arbejdsmarkedet og er derfor en succesfaktor i gennemførelsen af gældende ret på det sociale område. De dermed forbundne problemer, som Kommissionen har identificeret, vedrørende information og høring af arbejdstagerne<sup>1</sup> og de europæiske samarbejdsudvalg<sup>2</sup> skal tackles.

På denne baggrund opfordres ministrene til at fokusere på følgende spørgsmål i deres bidrag:

- 1. Ud over de initiativer, som den nye Kommission har planlagt, hvordan bør gældende ret på det sociale område vedrørende beskæftigelse og arbejdsmarkedsrelationer udvikle sig fremover?*
- 2. Hvad er de største udfordringer i gennemførelsen af gældende ret på det sociale område, og hvordan kan håndhævelsen af den forbedres?*

---

<sup>1</sup> Arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene, "Fitness check" on EU law in the area of Information and Consultation of Workers, 26.7.2013, SWD(2013) 293 final.

<sup>2</sup> Rapport om medlemsstaternes gennemførelse af direktiv 2009/38/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne (omarbejdning), 14.5.2018, COM(2018) 292 final.