



Europeiska  
unionens råd

Bryssel den 29 november 2019  
(OR. en)

14340/19

SOC 760  
EMPL 574

**NOT**

---

från:	Ordförandeskapet
till:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper)/rådet
Ärende:	Framtiden för EU:s sociala regelverk avseende sysselsättning och arbetsmarknadsrelationer
	– Riktlinjedebatt

---

För delegationerna bifogas en vägledande not utformad av ordförandeskapet till stöd för diskussionen vid mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 10 december 2019.

## FRAMTIDENS ARBETE OCH FRAMTIDEN FÖR EU:S SOCIALA REGELVERK AVSEENDE SYSSELSÄTTNING OCH ARBETSMARKNADSRELATIONER

Vi ser snabba förändringar på arbetsmarknaderna och i arbetsmarknadsrelationerna. Dessa orsakas av bl.a. klimatförändringar, globalisering, migration och ny teknik. Den nya valperioden ska just inledas i EU och den nya kommissionen tillträda. Det är därför lämpligt med en framåtblickande diskussion om vilka behov det kan finnas av att utveckla det sociala regelverket vad gäller sysselsättning och arbetsmarknadsrelationer. Med tanke på förändringarna i arbetslivet måste vi kartlägga potentiella behov av att uppdatera det befintliga regelverket och eventuella luckor i lagstiftningen. Det är också viktigt att förbättra genomförandet av EU:s regelverk.

Enligt artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt kan EU fastställa minimikrav för bland annat arbetsvillkor och information till och samråd med arbetstagare. I den europeiska pelaren för sociala rättigheter fastställs sociala minimirättigheter, varav vissa redan ingår i EU:s regelverk, medan andra måste genomföras gemensamt av EU och dess medlemsstater. Den sociala pelaren bidrar till kartläggning av var åtgärder behöver vidtas för att stärka de grundläggande sociala rättigheterna.

EU har nyligen gjort stora framsteg med den minimiharmonisering som föreskrivs i fördragen, till exempel genom antagandet av direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor. Trots dessa förbättringar finns det ett behov av att säkerställa att ingen kommer på efterkälken under de snabba förändringarna och att den rättsliga ramen fortsätter att fungera på ett balanserat sätt för arbetstagare och företag.

Digitaliseringen och den ökande användningen av artificiell intelligens (AI) är en viktig drivkraft för skapandet av nya arbetstillfällen. Den skapar också nya möjligheter till flexibla arbetsmetoder i fråga om arbetsplatsens lokalisering, även i situationer med en gränsöverskridande dimension. I vissa fall har digitaliseringen emellertid gjort det svårare att säkerställa att alla arbetstagare, också de i plattformsekonomin, kan dra nytta av goda arbetsvillkor. Det finns även en risk för att tjänster tillhandahålls av falska egenföretagare. När den tekniska och digitala utvecklingen, inbegripet AI, leder till ett förändrat arbetsliv, måste det sociala regelverket utvecklas för att de sociala rättigheterna ska kunna upprätthållas.

Kommissionens tillträdande ordförande Ursula von der Leyen har angett att minimilöner och anställningsvillkor för arbetstagare i plattformsekonomin är områden som kräver ytterligare uppmärksamhet. När det gäller minimilöner betonar hon värdet av den sociala dialogen mellan arbetsgivare och fackföreningar – de personer som känner sin sektor och sin region bäst. Både dialog mellan arbetsmarknadens parter och kollektivförhandlingar är viktiga verktyg för att komma överens om arbetsvillkor och lönesättning. Plattformarbetarnas rätt till kollektivförhandlingar är en fråga som får allt större betydelse.

Vid sidan av att den ska omfattas av det sociala regelverket i fråga om sysselsättning och arbetsmarknadsrelationer, är det också viktigt att säkerställa att den faktiskt genomförs. Verkställigheten är särskilt avhängig av att de som ansvarar för övervakningen av genomförandet har tillräckliga resurser och hög kompetensnivå. Ett sätt att förbättra genomförandet är utbyte av erfarenheter och god praxis mellan medlemsstaterna och i internationella forum som ILO.

Arbetskraftens rörlighet inom EU och från tredjeländer ökar. För att skydda mobila arbetstagare och erbjuda dem likabehandling på arbetsmarknaden måste lagstiftningen vara aktuell. Samarbetet mellan medlemsstaterna och med berörda tredjeländer kan förbättra arbetsnormerna och deras genomförande, inbegripet arbetsvillkoren i leveranskedjorna. Internationella organisationer, däribland ILO och OECD, kan också vara bra källor till exempel och bästa praxis.

Den sociala dialogen är viktig för att hjälpa både företagen och deras anställda att anpassa sig till den föränderliga arbetsmarknaden och är därmed en framgångsfaktor i genomförandet av det sociala regelverket. De därmed förbundna problem som kommissionen har konstaterat när det gäller såväl information till och samråd med arbetstagare<sup>1</sup> som de europeiska företagsråden<sup>2</sup> måste lösas.

Mot denna bakgrund uppmanas ministrarna att inrikta sig på följande frågor i sina bidrag:

1. *Utöver de initiativ som den nya kommissionen planerar, hur bör det sociala regelverket för sysselsättning och arbetsmarknadsrelationer utvecklas i framtiden?*
2. *Vilka är de största utmaningarna vid genomförandet av det sociala regelverket och hur skulle verkställigheten kunna förbättras?*

---

<sup>1</sup> Arbetsdokument från kommissionens avdelningar, *'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 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), 14.5.2018, COM(2018) 292 final.