



Bruxelles, den 17. november 2023  
(OR. en)

15162/23

SOC 745  
EMPL 532  
ENV 1258

#### NOTE

---

fra: Generalsekretariatet for Rådet  
til: De Faste Repræsentanternes Komité/Rådet

---

Vedr.: Udkast til Rådets konklusioner om mere demokrati på arbejdspladsen og grønne kollektive forhandlinger med henblik på anstændigt arbejde og bæredygtig og inklusiv vækst  
– *Godkendelse*

---

1. Formandskabet har udarbejdet et udkast til Rådets konklusioner med titlen "Mere demokrati på arbejdspladsen og grønne kollektive forhandlinger med henblik på anstændigt arbejde og bæredygtig og inklusiv vækst".
2. Konklusionerne blev gennemgået af Socialgruppen den 28. september og den 16. og den 31. oktober 2023.
3. Efter en uformel skriftlig konsultation nåede gruppen til enighed om konklusionerne i bilaget til dette dokument.
4. De Faste Repræsentanternes Komité opfordres til:
  - at bekræfte enigheden om teksten til udkastet til konklusioner, jf. bilaget, samt
  - at fremsende vedlagte udkast til konklusioner til EPSCO-Rådet den 27. november 2023 med henblik på godkendelse.

---

**BILAG**

**Mere demokrati på arbejdspladsen og grønne kollektive forhandlinger med henblik på  
anstændigt arbejde og bæredygtig og inklusiv vækst**

**Udkast til Rådets konklusioner**

**RÅDET,**

**SOM TAGER HENSYN TIL FØLGENDE:**

1. Den Europæiske Union bygger på værdierne respekt for den menneskelige værdighed, frihed, demokrati, ligestilling, retsstaten og respekt for menneskerettighederne, og demokrati i dets politiske, økonomiske og sociale dimensioner er afgørende for vores samfund;
2. Demokrati fungerer godt, når alle kan deltage og blive hørt effektivt i alle dele af deres liv, herunder på arbejdspladsen. Demokrati på arbejdspladsen er en af de centrale værdier og en garanti for et mere retfærdigt og inklusivt socialt Europa;
3. Demokrati på arbejdspladsen er en del af den europæiske sociale model og findes i Unionen og dens medlemsstater i forskellige former gennem oplysning og høring af arbejdstagerne, kollektive overenskomstforhandlinger, social dialog og arbejdstagernes deltagelse i en virksomheds administrations-, ledelses- eller tilsynsorganer;
4. Mere demokrati på arbejdspladsen kan bidrage til en bæredygtig udvikling af Unionen og navnlig til en konkurrencedygtig og inklusiv social markedsøkonomi, der fører til fuld beskæftigelse, anstændigt arbejde og sociale fremskridt og til bæredygtig vækst;

## SOM MINDER OM FØLGENDE:

5. Artikel 12, 27 og 28 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, som garanterer forsamlings- og foreningsfriheden, arbejdstagernes ret til information og høring på arbejdspladsen og forhandlingsret og ret til kollektive skridt;
6. Princip nr. 8 i den europæiske søjle for sociale rettigheder, der henviser til social dialog og inddragelse af arbejdstagerne, og handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder, som Kommissionen fremlagde den 4. marts 2021, og som anerkender betydningen af social dialog, kollektive overenskomstforhandlinger, information, høring og deltagelse af arbejdstagerne og deres repræsentanter på forskellige niveauer (herunder på virksomheds- og sektorniveau). Principperne i den europæiske søjle for sociale rettigheder og handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder spiller en vigtig rolle med hensyn til at inspirere til foranstaltninger, der skal forme den økonomiske omstilling og fremme innovation på arbejdspladsen, navnlig med henblik på den igangværende dobbelte omstilling og ændringerne på arbejdsmarkedet;
7. Det sociale tilsagn på det sociale topmøde i Porto i 2021, som opfordrer til at fremme den sociale dialog som en strukturerende del af den europæiske sociale model og styrke den på europæisk, nationalt, regionalt og sektor- og virksomhedsspecifikt niveau;
8. FN's verdensmål for bæredygtig udvikling, hvor udviklingsmål nr. 8 har til formål at fremme inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst, beskæftigelse og anstændigt arbejde til alle;

9. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs sonderende udtalelse om demokrati på arbejdspladsen af 26. april 2023<sup>1</sup>, hvori det hedder, at mere demokrati i arbejdslivet afhænger af det nødvendige og hensigtsmæssige retsgrundlag og af et videnbaseret samarbejde mellem alle aktører. Dette gælder især i forbindelse med udfordringen med den grønne og den digitale omstilling;
10. Europa-Parlamentets beslutning af 11. maj 2023 om en køreplan for et socialt Europa: to år efter det sociale topmøde i Porto<sup>2</sup>, hvori Kommissionen, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter i EU opfordres til at arbejde hen imod en højere kollektiv overenskomstdækning, og der opfordres til, at EU-finansiering tager hensyn til offentlige politiske mål, f.eks. sociale krav;
11. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs sonderende udtalelse om grønne kollektive forhandlinger af 31. maj 2023<sup>3</sup>, hvori EØSU mener, at der godt kan være større fokus på spørgsmål vedrørende den grønne omstilling på de relevante niveauer af de kollektive overenskomstforhandlinger, og at en hensigtsmæssig måde at opnå dette på er at fremme grønne kollektive forhandlinger på alle niveauer;
12. Europa-Parlamentets initiativbetænkning om demokrati på arbejdspladsen af 16. december 2021<sup>4</sup>, der arbejder for medarbejderindflydelse på virksomhedsniveau for derved at støtte demokratiet på arbejdspladsen, og hvori der opfordres til yderligere tiltag på områder som information, høring og deltagelse af arbejdstagerne, samarbejdsudvalg samt selskabsret og corporate governance;

---

<sup>1</sup> Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs sonderende udtalelse om demokrati på arbejdspladsen af 26. april 2023, SOC/746-EESC-2022: <https://www.eesc.europa.eu/da/our-work/opinions-information-reports/opinions/democracy-work>.

<sup>2</sup> Europa-Parlamentets beslutning af 11. maj 2023 om en køreplan for et socialt Europa: to år efter det sociale topmøde i Porto [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0203\\_DA.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0203_DA.html).

<sup>3</sup> Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs sonderende udtalelse om grønne kollektive forhandlinger af 14. juni 2023: <https://www.eesc.europa.eu/da/our-work/opinions-information-reports/opinions/green-collective-bargaining>.

<sup>4</sup> [Vedtagne tekster - En europæisk ramme for arbejdstageres medbestemmelsesret og revision af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg - Torsdag den 16. december 2021 \(europa.eu\)](#).

13. Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse (EU) 2023/936 af 10. maj 2023 om et europæisk år for færdigheder, hvori der opfordres til foranstaltninger såsom at fremme udformningen af omstillingsforløb og omfattende færdighedspartnerskaber samt af nationale, sektorspecifikke og virksomhedsspecifikke færdighedsstrategier og uddannelse, herunder gennem social dialog og inddragelse af arbejdsmarkedets parter;
14. Eksisterende EU-lovgivning om medarbejderindflydelse på nationalt og tværnationalt plan, navnlig direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne, direktiv 98/59/EF om kollektive afskedigelser samt omarbejdning af direktiv 2009/38/EF om europæiske samarbejdsudvalg og direktiverne 2001/86/EF og 2003/72/EF om medarbejderindflydelse i det europæiske selskab og det europæiske andelsselskab;
15. Rådets henstilling af 16. juni 2022 om sikring af en retfærdig omstilling til klimaneutralitet<sup>5</sup>, hvori medlemsstaterne opfordres til at sikre fuld og meningsfuld inddragelse, herunder oplysning og høring, af arbejdstagerne på alle niveauer og deres repræsentanter med hensyn til foregribelse af forandringer og styring af omstruktureringsprocesser, herunder dem, der er knyttet til den grønne omstilling;

---

<sup>5</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(04)).

16. **I disse konklusioner forstås ved "kollektive overenskomstforhandlinger": alle forhandlinger, der finder sted i overensstemmelse med national ret og praksis i de enkelte medlemsstater mellem en arbejdsgiver, en gruppe arbejdsgivere eller en eller flere arbejdsgiverorganisationer på den ene side og en eller flere fagforeninger på den anden side med henblik på at fastlægge arbejds- og ansættelsesvilkår; "kollektive overenskomster": en skriftlig aftale vedrørende bestemmelser om arbejds- og ansættelsesvilkår, som er indgået af arbejdsmarkedets parter, som har retsevne til at forhandle på vegne af henholdsvis arbejdstagere og arbejdsgivere, i overensstemmelse med national ret og praksis, herunder kollektive overenskomster, som erklæres alment gældende;**
17. Rådets henstilling af 12. juni 2023 om styrkelse af den sociale dialog i Den Europæiske Union, som f.eks. udstikker retningslinjer for medlemsstaterne om, hvordan den sociale dialog, herunder kollektive overenskomstforhandlinger, kan fremmes ved at sikre et gunstigt miljø for sociale toparts- og trepartsdialoger mellem arbejdsmarkedets parter og ved at inddrage arbejdsmarkedets parter på en systematisk, meningsfuld og rettidig måde og sikre, at de har adgang til relevante oplysninger;
18. De relevante ILO-konventioner, navnlig konvention nr. 87 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig og konvention nr. 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger;

## SOM UNDERSTREGER FØLGENDE:

19. Demokrati på arbejdspladsen kræver velfungerende kollektive overenskomstforhandlingsystemer, fremme af kollektive overenskomstforhandlinger, strategier og effektive rum for de forskellige former for inddragelse af arbejdstagere og deres repræsentanter i en virksomhed under hensyntagen til de forskellige former for virksomhedsorganisation, ledelse og tilsyn;
20. De forskellige nationale modeller for virksomhedsledelse gør det muligt for arbejdstagerne at deltage i en sådan ledelse. Disse modeller kan bidrage til bæredygtig og inklusiv vækst og anstændigt arbejde og føre til forbedringer af virksomhedens konkurrenceevne og af arbejdstagernes inddragelse og tilslutning til en virksomheds mål;
21. En regelmæssig, gennemsigtig, respektfuld og bred dialog mellem arbejdsmarkedets parter kan skabe større tillid og bidrage til udviklingen af mere vellykkede og afbalancerede tilpasningsprocesser i forbindelse med de mange ændringer, som virksomheder og andre organisationer står over for;
22. Sammen med de andre forandringer, der påvirker arbejdslivet, såsom demografiske ændringer og migration, gør den grønne og den digitale omstilling det nødvendigt at tage yderligere skridt til at styrke demokratiet på arbejdspladsen med henblik på yderligere at fremme bæredygtig og inklusiv vækst og anstændigt arbejde;
23. Eksisterende EU-lovgivning om information og høring af arbejdstagerne skal fortsat være relevant og tage hensyn til de seneste ændringer på arbejdsmarkedet;
24. Inddragelse af arbejdstagerne i en virksomheds beslutningsproces helt fra begyndelsen kan gavne strategiske beslutninger og dermed mindske risikoen for fremtidige konflikter;

25. Arbejdstagerrepræsentanternes adgang til virksomheders administrations-, ledelses- eller tilsynsorganer er afgørende for at integrere arbejdstagerperspektivet i en virksomheds generelle ledelsessystem, navnlig i multinationale virksomheder, og skal udvikles i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis;
26. Den digitale omstilling og digitaliseringen af virksomheder giver nye udfordringer for effektiviteten af retten til information og høring. Det påvirker de fysiske områder, hvor arbejdet finder sted, og i forlængelse heraf begrebet om etablering. Desuden kan anvendelsen af kunstig intelligens og algoritmisk styring i arbejdets tilrettelæggelse, arbejdsmarkedsrelationer eller nye arbejdsformer påvirke, hvordan information og høring af arbejdstagerne kan foregå. Effektiv håndhævelse af retten til information og høring samt kollektive overenskomstforhandlinger spiller en afgørende rolle i udviklingen af og respekten for arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med digitaliseringsprocesser samt anvendelsen af kunstig intelligens og algoritmer i arbejdets tilrettelæggelse og arbejdsmarkedsrelationer;
27. Social dialog, herunder kollektive overenskomstforhandlinger, på alle niveauer er ideelle instrumenter til at fremme uddannelse og omskoling af arbejdstagere, eftersom arbejdsmarkedets parter har førstehåndskendskab til de nuværende og fremtidige færdigheder, som arbejdsmarkedet efterspørger, også i forbindelse med den grønne og den digitale omstilling;

28. Social dialog, herunder kollektive overenskomstforhandlinger, på alle niveauer og inden for deres område, er også afgørende for at sikre enten passende jobskifte, skabelse af kvalitetsjob i forbindelse med omstillingen, herunder grønne job, eller en effektiv gennemførelse af passende løn- og arbejdsvilkår, herunder vedrørende sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og livslang læring;
29. Grønne kollektive forhandlinger på alle niveauer, herunder på tværs af sektorer, på sektor- og virksomhedsniveau og på lokalt, regionalt, nationalt og europæisk niveau, defineret som andelen af kollektive overenskomstforhandlinger i spørgsmål vedrørende den grønne omstilling, spiller en central rolle med hensyn til at sikre målene i den europæiske grønne pagt og omstillingen til en klimaneutral og inklusiv økonomi. Arbejdsmarkedets parter, hvis autonomi skal respekteres, spiller en afgørende rolle for udformningen og gennemførelsen af afbalancerede løsninger, der fremmer en retfærdig omstilling til en dekarboniseret økonomi og fremmer et grønt og socialt Europa;
30. Demokrati på arbejdspladsen og grønne kollektive forhandlinger med henblik på anstændigt arbejde og bæredygtig og inklusiv vækst kræver derfor stærke arbejdsmarkedsparter samt fremme af social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger, så disse opnår større dækning;
31. Disse konklusioner bygger på tidligere arbejde og politiske tilsagn fra Rådets, Europa-Parlamentet, Kommissionen og relevante interessenter på dette område. Disse tidligere politiske tilsagn er også medtaget i de dokumenter, der er anført i bilaget;

**OPFORDERER MEDLEMSSTATERNE TIL i overensstemmelse med de nationale kompetencer og under hensyntagen til national praksis og med respekt for de nationale arbejdsmarkedsparters rolle og autonomi:**

32. at fremme videreudviklingen af forskellige former for demokrati på arbejdspladsen i national lovgivning eller praksis;
33. at tage skridt til fortsat at støtte en effektiv anvendelse af den europæiske ramme for arbejdstagernes ret til information og høring, f.eks. de eksisterende ordninger for effektive sanktioner og beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter;
34. at fortsætte med at styrke den sociale dialog og fremme en større kollektiv overenskomstdækning og muliggøre effektive kollektive overenskomstforhandlinger i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med Rådets henstilling af 12. juni 2023, samtidig med at arbejdsmarkedets parters autonomi og princippet om frie og frivillige forhandlinger respekteres;
35. at udveksle erfaringer og god praksis fra nationale og europæiske mekanismer for arbejdstagernes deltagelse i virksomhedernes administrations-, ledelses- eller tilsynsorganer;
36. at tilskynde til yderligere udvikling af grønne kollektive forhandlinger på tværs af sektorer og på sektor- og virksomhedsniveau i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter, samtidig med at deres autonomi og princippet om frie og frivillige forhandlinger respekteres;

## **OPFORDRER KOMMISSIONEN TIL under hensyntagen til de europæiske og nationale arbejdsmarkedsparters rolle og autonomi:**

37. at udvikle initiativer med det formål at øge bevidstheden om nationale regler og EU-regler om arbejdstagernes ret til information, høring og deltagelse, understrege de evidensbaserede positive virkninger af arbejdstagernes inddragelse og fremme udvekslingen af bedste praksis mellem medlemsstaterne;
38. at bidrage til at styrke den sociale dialog i EU og tilskynde til initiativer til at fremme en større kollektiv overenskomstdækning og muliggøre effektive kollektive overenskomstforhandlinger, f.eks. gennem offentlig finansiering, støtte til virksomheder eller offentlige udbud;
39. i tæt samarbejde med de europæiske arbejdsmarkedsparter fortsat at overveje, om den eksisterende EU-lovgivning om information og høring af arbejdstagerne stadig er relevant. Der bør her f.eks. tages hensyn til de ændringer, som den digitale omstilling har medført, såsom brugen af kunstig intelligens og algoritmisk styring i arbejdets tilrettelæggelse, arbejdsmarkedsrelationer eller nye former for arbejde, samt udfordringerne i forbindelse med effektiv håndhævelse af informations- og høringsrettigheder i medlemsstaterne;
40. at overveje behovet for og relevansen af udviklingen i EU-lovgivningen med hensyn til arbejdstagernes deltagelse i virksomheder, navnlig transnationale virksomheder. Der bør her f.eks. tages hensyn til behovet for at sikre, at oprettelsen af europæiske selskaber og europæiske andelsselskaber samt grænseoverskridende aktiviteter ikke omgår eller undergraver arbejdstagernes medbestemmelsesret;

41. at tilskynde til social dialog om virksomheders digitale omstilling og dens indvirkning på arbejdsvilkårene og fremme den menneskecentrerede tilgang til anvendelsen af kunstig intelligens, algoritmer og digitalisering, idet arbejdstagernes individuelle og kollektive rettigheder respekteres;
42. at fremme udviklingen af grønne kollektive forhandlinger på europæisk niveau, på tværs af sektorer og på sektor- og virksomhedsniveau i forbindelse med gennemførelsen af den grønne omstilling. Denne udvikling skal fuldt ud respektere kendetegnene ved de nationale kollektive overenskomstforhandlingssystemer og kunne behandle spørgsmål såsom: de nye beskæftigelsesmuligheder og skabelsen af grønne job, den grønne omstillings indvirkning på den territoriale og sociale samhørighed, omstillingen mellem forskellige aktivitetssektorer, den nødvendige opkvalificering, uddannelse og omskoling af arbejdstagere, nødvendige foranstaltninger for de grupper af arbejdstagere og territorier, der er mest sårbare over for de ændringer, som den grønne omstilling medfører, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, arbejdsvilkårene, mobilitet i form af transport til arbejdspladsen samt sikring af passende uddannelse og specialisering for arbejdsmarkedets parter.

## **Referencedokumenter**

### **1. EU-interinstitutionelt**

- Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- Den europæiske søjle for sociale rettigheder, der blev proklameret af Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen den 17. november 2017  
[https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet\\_da](https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_da)

### **2. EU-lovgivning**

- Rådets direktiv 2001/86/EF af 8. oktober 2001 om fastsættelse af supplerende bestemmelser til statut for det europæiske selskab (SE) for så vidt angår medarbejderindflydelse  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0086>
- Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0014>
- Rådets direktiv 2003/72/EF af 22. juli 2003 om supplerende bestemmelser til statuten for det europæiske andelsselskab for så vidt angår medarbejderindflydelse  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0072>
- Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/38/EF af 6. maj 2009 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne  
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:DA:PDF>
- Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/2121 af 27. november 2019 om ændring af direktiv (EU) 2017/1132, for så vidt angår grænseoverskridende omdannelser, fusioner og spaltninger  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L2121>

- Rådets henstilling af 16. juni 2022 om sikring af en retfærdig omstilling til klimaneutralitet

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(04))

- Rådets henstilling af 12. juni 2023 om styrkelse af den sociale dialog i Den Europæiske Union

### **3. Europa-Parlamentet**

- Europa-Parlamentets betænkning af 16. december 2021 om demokrati på arbejdspladsen: en europæisk ramme for arbejdstageres medbestemmelsesret og revision af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg

[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0331\\_DA.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0331_DA.html)

- Europa-Parlamentets beslutning af 2. februar 2023 med henstillinger til Kommissionen om revision af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg

[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028\\_DA.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_DA.html)

- Europa-Parlamentets beslutning af 1. juni 2023 om styrkelse af den sociale dialog

[Vedtagne tekster – Styrkelse af den sociale dialog – Torsdag den 1. juni 2023 \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/vedtagne-tekster-styrkelse-af-den-sociale-dialog-torsdag-den-1-juni-2023)

### **4. Europa-Kommissionen**

- Meddelelse fra Kommissionen om styrkelse af den sociale dialog i Den Europæiske Union: udnyttelse af dens fulde potentiale til at sikre retfærdige omstillinger

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0040>

### **5. De Forenede Nationer**

- 2030-dagsordenen for bæredygtig udvikling

<https://sdgs.un.org/goals>

---