



Bryssel den 17 november 2023
(OR. en)

15162/23

SOC 745
EMPL 532
ENV 1258

NOT

från:	Rådets generalsekretariat
till:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper)/rådet
Ärende:	Utkast till rådets slutsatser om mer demokrati i arbetslivet och gröna kollektivförhandlingar för anständiga arbetsvillkor och hållbar tillväxt för alla – <i>Godkännande</i>

1. Ordförandeskapet har utarbetat ett utkast till rådets slutsatser med titeln ”Mer demokrati i arbetslivet och gröna kollektivförhandlingar för anständiga arbetsvillkor och hållbar tillväxt för alla”.
2. Slutsatserna behandlades av arbetsgruppen för sociala frågor den 28 september och den 16 och 31 oktober 2023.
3. Efter ett informellt skriftligt samråd nådde arbetsgruppen en överenskommelse om slutsatserna enligt bilagan till detta dokument.
4. Coreper uppmanas att
 - bekräfta överenskommelsen om utkastet till rådets slutsatser enligt bilagan, och
 - översända det bifogade utkastet till slutsatser till mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 27 november 2023 för godkännande.

**Mer demokrati i arbetslivet och gröna kollektivförhandlingar för anständiga arbetsvillkor
och hållbar tillväxt för alla**

Utkast till rådets slutsatser

EUROPEISKA UNIONENS RÅD BEAKTAR FÖLJANDE:

1. Europeiska unionen bygger på värdena respekt för människans värdighet, frihet, demokrati, jämlikhet, rättsstatlighet och respekt för de mänskliga rättigheterna. Demokrati, i dess politiska, ekonomiska och sociala dimensioner, är avgörande för vårt samhälle.
2. Demokratin fungerar väl när alla kan delta och göra sin röst hörd på ett effektivt sätt i alla delar av livet, även på arbetsplatsen. Demokrati i arbetslivet är ett av de grundläggande värdena och en garanti för ett mer rättvist och inkluderande socialt Europa.
3. Demokrati i arbetslivet är en del av den europeiska sociala modellen och förekommer i unionen och dess medlemsstater i olika former genom information till och samråd med arbetstagare, kollektivförhandlingar, social dialog och arbetstagarnas deltagande i företagens förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan.
4. Mer demokrati i arbetslivet kan bidra till en hållbar utveckling i unionen och i synnerhet till en konkurrenskraftig social marknadsekonomi för alla som leder till full sysselsättning, anständiga arbetsvillkor och sociala framsteg samt till hållbar tillväxt.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD ERINRAR OM FÖLJANDE:

5. Artiklarna 12, 27 och 28 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, som garanterar mötes- och föreningsfrihet, arbetstagares rätt till information och samråd på arbetsplatsen samt förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder.
6. I princip 8 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som hänvisar till dialog mellan arbetsmarknadens parter och arbetstagarnas inflytande, och i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som lades fram av kommissionen den 4 mars 2021, erkänns vikten av dialog mellan arbetsmarknadens parter, kollektivförhandlingar, information till, samråd med och deltagande av arbetstagare och deras företrädare på olika nivåer (inklusive företagsnivå och branschnivå). Principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter och handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter spelar en viktig roll när det gäller att inspirera till åtgärder som syftar till att forma ekonomiska omställningar och främja innovation på arbetsplatsen, särskilt med tanke på de pågående dubbla omställningarna och förändringarna i arbetslivet.
7. Det sociala åtagandet vid det sociala toppmötet i Porto 2021, där man uppmanar till ett främjande av den sociala dialogen som en strukturerande del av den europeiska sociala modellen och dess förstärkning på europeisk, nationell och regional nivå, och på bransch- och företagsnivå.
8. FN:s mål för hållbar utveckling, där utvecklingsmål nr 8 innebär att verka för en inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, sysselsättning och anständiga arbetsvillkor för alla.

9. Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs förberedande yttrande om ”Demokrati i arbetslivet” av den 27 april 2023¹, där det framhålls att ökad demokrati i arbetslivet förutsätter att det finns nödvändiga och lämpliga rättsliga grunder och ett kunskapsbaserat samarbete mellan alla berörda parter. Detta gäller särskilt mot bakgrund av den utmaning som den gröna och den digitala omställningen innebär.
10. Europaparlamentets resolution av den 11 maj 2023 om färdplanen för ett socialt Europa: två år efter Porto², där kommissionen, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter i EU uppmanas att arbeta för en större kollektivförhandlingstäckning och där man uppmanar till att EU-finansieringen ska ta hänsyn till offentliga politiska mål, till exempel sociala krav.
11. Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs förberedande yttrande om gröna kollektivförhandlingar av den 14 juni 2023³, där man anser att frågor som rör den gröna omställningen skulle kunna ges starkare tonvikt i kollektivförhandlingar på lämpliga nivåer och att främjande av gröna kollektivförhandlingar på alla nivåer är ett lämpligt sätt att uppnå detta.
12. Europaparlamentets initiativbetänkande som inte avser lagstiftning om demokrati i arbetslivet av den 16 december 2021⁴, där man förespråkar arbetstagarnas deltagande på företagsnivå som ett sätt att stödja demokratin i arbetslivet och efterlyser ytterligare åtgärder när det gäller information till, samråd med och medverkan av arbetstagare, företagsråd samt bolagsrätt och företagsstyrning.

¹ Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs förberedande yttrande med titeln *Demokrati i arbetslivet* av den 27 april 2023, SOC/746-EESC-2022:

<https://www.eesc.europa.eu/sv/our-work/opinions-information-reports/opinions/democracy-work>

² Europaparlamentets resolution av den 11 maj 2023 om färdplanen för ett socialt Europa: två år efter Porto: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0203_SV.html

³ Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs förberedande yttrande med titeln *Gröna kollektivförhandlingar* av den 14 juni 2023: <https://www.eesc.europa.eu/sv/our-work/opinions-information-reports/opinions/green-collective-bargaining>

⁴ [Antagna texter – Ett europeiskt ramverk för arbetstagares rätt till medverkan och översynen av direktivet om ett europeiskt företagsråd – torsdagen den 16 december 2021 \(europa.eu\).](#)

13. Europaparlamentets och rådets beslut (EU) 2023/936 av den 10 maj 2023 om ett Europaår för kompetens, där man efterlyser åtgärder såsom att främja utformningen av omställningsvägar och storskaliga kompetenspartnerskap, och nationella, branschövergripande och företagsspecifika kompetensstrategier och utbildningar, bland annat genom social dialog och deltagande av arbetsmarknadens parter.
14. Befintlig EU-lagstiftning om arbetstagarinflytande på nationell och transnationell nivå, särskilt direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare, direktiv 98/59/EG om kollektiva uppsägningar samt omarbetningen av direktiv 2009/38/EG om europeiska företagsråd och direktiven 2001/86/EG och 2003/72/EG om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar.
15. Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om säkerställande av en rättvis omställning till klimatneutralitet⁵, där medlemsstaterna uppmanas att sörja för att arbetstagarna på alla nivåer och deras företrädare fullt ut och på ett meningsfullt sätt involveras, informeras och hörs när det gäller att förutse förändringar och hantera omstruktureringsprocesser, inbegripet sådana som är kopplade till den gröna omställningen.

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

16. **I dessa slutsatser betyder ”kollektiva förhandlingar”** alla förhandlingar som äger rum enligt nationell lagstiftning och praxis i respektive medlemsstat mellan en arbetsgivare, en grupp av arbetsgivare eller en eller flera arbetsgivarorganisationer, å ena sidan, och en eller flera arbetstagarorganisationer, å andra sidan, för att fastställa arbetsvillkor och anställningsvillkor; **”kollektivavtal” betyder ett skriftligt avtal med bestämmelser om arbetsvillkor och anställningsvillkor som ingåtts av arbetsmarknadsparter som har befogenhet att förhandla på arbetstagarnas respektive arbetsgivarnas vägnar enligt nationell lagstiftning och praxis, inbegripet kollektivavtal som har förklarats allmänt tillämpliga.**
17. Rådets rekommendation av den 12 juni 2023 om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i Europeiska unionen, som ger vägledning till medlemsstaterna, till exempel om hur man kan främja den sociala dialogen, inbegripet kollektiva förhandlingar, genom att säkerställa en gynnsam miljö för två- och trepartsdialog mellan arbetsmarknadens parter och involvera arbetsmarknadens parter på ett systematiskt och meningsfullt sätt och i god tid och säkerställa att de har tillgång till relevant information.
18. Relevanta ILO-konventioner, särskilt konvention nr 87 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten och konvention nr 98 angående organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD BETONAR FÖLJANDE:

19. Demokrati i arbetslivet kräver välfungerande system för kollektiva förhandlingar, främjande av kollektiva förhandlingar, strategier och effektiva utrymmen för de olika typerna av medverkan av arbetstagare och deras företrädare i ett företag, med beaktande av de olika formerna av företagsorganisation, företagsledning och tillsyn.
20. De olika nationella modellerna för företagsstyrning gör det möjligt för arbetstagarna att delta i denna styrning. Dessa modeller kan bidra till hållbar och inkluderande tillväxt och till anständiga arbetsvillkor och leda till förbättringar av företagets konkurrenskraft samt till arbetstagarnas medverkan och engagemang för ett företags mål.
21. Regelbunden, öppen, respektfull och bred dialog mellan arbetsmarknadens parter kan skapa ett större förtroende och bidra till utvecklingen av mer framgångsrika och balanserade anpassningsprocesser, mot bakgrund av de många förändringar som företag och andra organisationer står inför.
22. Den gröna och den digitala omställningen och andra förändringar som påverkar arbetslivet, såsom demografiska förändringar och migration, gör det nödvändigt att vidta ytterligare åtgärder för att stärka demokratin i arbetslivet i syfte att ytterligare främja hållbar och inkluderande tillväxt och anständiga arbetsvillkor.
23. Den befintliga EU-lagstiftningen om information till och samråd med arbetstagare måste förbli ändamålsenlig och ta hänsyn till förändringarna i arbetslivet på senare tid.
24. Strategiska beslut kan gynnas av att arbetstagarna medverkar i företagets beslutsprocesser redan från början, vilket minskar risken för framtida konflikter.

25. Arbetstagarrepresentanternas tillträde till företagets förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan är avgörande för att integrera arbetstagarperspektivet i ett företags allmänna ledningssystem, särskilt inom transnationella företag, och måste utvecklas i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.
26. Den digitala omställningen och digitaliseringen av företag innebär nya utmaningar för effektiviteten i rätten till information och samråd. Dessa påverkar de fysiska utrymmen där arbetet äger rum och, i förlängningen, begreppet etablering. Dessutom kan användningen av artificiell intelligens och algoritmisk verksamhetsledning i arbetsorganisation, arbetsmarknadsrelationer eller nya arbetsformer påverka hur information och samråd med arbetstagare kan ske. Ett effektivt genomförande av rätten till information och samråd samt kollektivförhandlingar spelar en avgörande roll i utvecklingen av och respekten för arbetstagarnas rättigheter i samband med digitaliseringsprocesser och användningen av artificiell intelligens och algoritmer i arbetsorganisationen och i förhållandet mellan arbetsmarknadens parter.
27. Social dialog, inbegripet kollektiva förhandlingar, på alla nivåer är idealiska instrument för att främja utbildning och omskolning av arbetstagare, med tanke på att arbetsmarknadens parter har förstahandskunskaper om den nuvarande och framtida kompetens som arbetsmarknaden kräver, även i samband med den gröna och den digitala omställningen.

28. Social dialog, inbegripet kollektiva förhandlingar, på alla nivåer och inom ramen för deras behörighetsområden är också avgörande för att säkerställa antingen adekvata övergångar mellan arbeten, skapande av arbetstillfällen av hög kvalitet i omställningen, inbegripet gröna jobb, eller ett effektivt genomförande av adekvata löner och arbetsvillkor, inbegripet sådana som rör hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och livslångt lärande.
29. Gröna kollektivförhandlingar, på alla nivåer, även på branschövergripande nivå och branschnivå, och på företagsnivå och lokal, regional, nationell och europeisk nivå, som definieras som innehållet i kollektiva förhandlingar i frågor som rör den gröna omställningen, spelar en nyckelroll för att säkerställa målen i den europeiska gröna given och i omställningen till en klimatneutral och inkluderande ekonomi. Den roll som spelas av arbetsmarknadsparterna, vars självständighet måste respekteras, är avgörande för utformningen och genomförandet av balanserade lösningar som underlättar en rättvis övergång till en fossilfri ekonomi och främjar ett grönt och socialt Europa.
30. Mot bakgrund av ovanstående kräver demokrati i arbetslivet och gröna kollektivförhandlingar för anständiga arbetsvillkor och hållbar och inkluderande tillväxt starka arbetsmarknadsparter samt främjande av social dialog och kollektiva förhandlingar för att öka deras täckningsgrad.
31. Dessa slutsatser bygger vidare på tidigare arbete och politiska åtaganden som gjorts av rådet, Europaparlamentet, kommissionen och berörda parter på detta område. Dessa tidigare politiska åtaganden ingår också i de dokument som förtecknas i bilagan.

RÅDET UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA ATT, i enlighet med nationella befogenheter och med beaktande av nationell praxis samt med respekt för arbetsmarknadens parter roller och självständighet, göra följande:

32. Främja vidareutvecklingen av olika former av demokrati på arbetsplatsen i nationell lagstiftning eller praxis.
33. Vidta åtgärder för att fortsätta att stödja en effektiv tillämpning av den europeiska ramen för arbetstagares rätt till information och samråd, till exempel de befintliga systemen för effektiva sanktioner och skydd av arbetstagarrepresentanter.
34. Fortsätta att stärka den sociala dialogen och främja en större kollektivavtalsäckning och möjliggöra ändamålsenliga kollektivförhandlingar, i nära samarbete med arbetsmarknadens parter, i linje med rådets rekommendation av den 12 juni 2023, samtidigt som arbetsmarknadsparternas oberoende och principen om fria och frivilliga förhandlingar respekteras.
35. Utbyta erfarenheter och god praxis när det gäller nationella och europeiska mekanismer för arbetstagares deltagande i företagens förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan.
36. Ytterligare främja utvecklingen av gröna kollektivförhandlingar på branschövergripande nivå och bransch- och företagsnivå, i nära samarbete med arbetsmarknadens parter, samtidigt som deras oberoende och principen om fria och frivilliga förhandlingar respekteras.

RÅDET UPPMANAR KOMMISSIONEN att, med respekt för de europeiska och nationella arbetsmarknadsparternas roll och oberoende, göra följande:

37. Utveckla initiativ för att öka medvetenheten om nationella regler och EU-regler om arbetstagares rätt till information, samråd och medverkan, betona de evidensbaserade positiva effekterna av arbetstagarnas deltagande och främja utbyte av bästa praxis mellan medlemsstaterna.
38. Bidra till att stärka den sociala dialogen i EU och uppmuntra initiativ för att främja en högre täckningsgrad vad avser kollektivförhandlingar och möjliggöra effektiva kollektivförhandlingar, till exempel genom offentlig finansiering, stöd till företag eller offentlig upphandling.
39. Fortsätta att i nära samarbete med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå överväga om befintlig EU-lagstiftning om information till och samråd med arbetstagare fortfarande är ändamålsenlig. Härvid måste man till exempel ta hänsyn till de förändringar som den digitala omställningen medför, såsom användning av artificiell intelligens och algoritmisk verksamhetsledning i arbetsorganisationen, förhållandet mellan arbetsmarknadens parter eller nya arbetsformer, samt utmaningarna när det gäller ett effektivt genomförande av informations- och samrådsrättigheter i medlemsstaterna.
40. Reflektera över om det behövs och är relevant att utveckla EU-lagstiftningen när det gäller arbetstagarinflytande i företag, särskilt transnationella företag. Härvid bör man till exempel ta hänsyn till behovet av att säkerställa att inrättandet av europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt gränsöverskridande verksamhet inte kringgår eller undergräver arbetstagarnas rätt till deltagande.

41. Uppmuntra till social dialog om den digitala omvandlingen av företag och dess inverkan på arbetsvillkoren och främja en människocentrerad strategi för användning av artificiell intelligens, algoritmer och digitalisering, med respekt för arbetstagarnas individuella och kollektiva rättigheter.
42. Främja utvecklingen av gröna kollektivförhandlingar på europeisk, branschövergripande och sektoriell nivå samt på företagsnivå vid genomförandet av den gröna omställningen. Denna utveckling måste fullt ut respektera särdragen hos de inhemska systemen för kollektivförhandlingar och skulle kunna omfatta frågor som nya sysselsättningsmöjligheter och skapande av gröna arbetstillfällen, den gröna omställningens inverkan på den territoriella och sociala sammanhållningen, övergångar mellan olika verksamhetssektorer, nödvändig kompetenshöjning, utbildning och omskolning av arbetstagare, åtgärder som krävs för de grupper av arbetstagare och de territorier som är mest sårbara för de förändringar som den gröna omställningen medför, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, arbetsvillkor, mobilitet när det gäller resor till arbetsplatsen, och tillhandahållande av lämplig utbildning och specialisering för arbetsmarknadens parter.

Referenser

1. Interinstitutionellt inom EU

- Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- Den europeiska pelaren för sociala rättigheter som tillkännagavs av Europaparlamentet, rådet och kommissionen den 17 november 2017.
https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_sv

2. EU-lagstiftning

- Rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0086>
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0014>
- Rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0072>
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare.
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:SV:PDF>
- Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/2121 av den 27 november 2019 om ändring av direktiv (EU) 2017/1132 vad gäller gränsöverskridande ombildningar, fusioner och delningar.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L2121>

- Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om säkerställande av en rättvis omställning till klimatneutralitet

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

- Rådets rekommendation av den 12 juni 2023 om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i Europeiska unionen.

3. Europaparlamentet

- Europaparlamentets resolution av den 16 december 2021 om demokrati i arbetslivet: ett europeiskt ramverk för arbetstagares rätt till medverkan och översynen av direktivet om ett europeiskt företagsråd.

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0331_SV.html

- Europaparlamentets resolution av den 2 februari 2023 med rekommendationer till kommissionen om revidering av direktivet om europeiska företagsråd.

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_SV.html

- Europaparlamentets resolution av den 1 juni 2023 om stärkande av den sociala dialogen.

[Antagna texter – Stärkande av den sociala dialogen – torsdagen den 1 juni 2023 \(europa.eu\)](#).

4. Europeiska kommissionen

- Meddelande från kommissionen om att stärka den sociala dialogen i Europeiska unionen: ta vara på dess fulla potential för att hantera rättvisa omställningar

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

5. Förenta nationerna

- Agenda 2030 för hållbar utveckling

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