



Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2012

Sammenfatning

Hverken Europa-Kommissionen eller en person, der handler på Kommissionens vegne, kan holdes ansvarlig for eventuel anvendelse af oplysninger i denne publikation.

© Omslagsfoto: iStockphoto:

Enhver anvendelse eller gengivelse af fotografier, der ikke er omfattet af Den Europæiske Unions ophavsret, kræver ansøgning herom hos ophavsretsindehaveren/-indehaverne.

Europe Direct er en service, der har til formål at hjælpe med at besvare Deres spørgsmål om Den Europæiske Union.

Frikaldsnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Nogle mobiloperatører tillader ikke opkald til 00 800-numre eller tager betaling for sådanne opkald.

Yderligere oplysninger om EU fås på internet via Europaserveren (<http://europa.eu>)

Katalogoplysninger samt referat findes bagest i denne publikation

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2013

ISBN 978-92-79-29103-6

ISSN 1831-2837

doi:10.2767/32946

© Den Europæiske Union, 2013

Eftertryk tilladt med kildeangivelse

Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2012

Sammenfatning

Europa-Kommissionen

Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion
Kontor B.1

Manuskript afsluttet i december 2012

SAMMENFATNING

Den økonomiske og finansielle krise, som har påvirket Europa i flere år kan meget vel føre til betydelig og langvarig omvæltning i arbejdsmarkedsrelationer og praksisser. Mens der i *Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2010* blev gjort opmærksom på, at social dialog havde ført til stabilitet i overvindelsen af de tidlige effekter af den økonomiske krise, konkluderes det i denne udgave fra 2012, at betydningen af den overordnede gældsudfordring og budgetmæssige konsolideringspolitik, som efterstræbes i en lang række lande, fører til flere grundlæggende ændringer i de europæiske arbejdsmarkedsrelationer.

I *Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2010* blev der gjort opmærksom på, at der i den første del af recessionen, hvor tilbagegangen i økonomien særligt var at mærke i den private sektor, opstod samarbejde mellem regeringerne og arbejdsmarkedsparter for at begrænse negativ påvirkning af beskæftigelsen. Trods betydelige forskelle mellem lande og sektorer, som allerede var fremtrædende i 2010, var sådanne løsninger oftest baseret på omfattende brug af intern fleksibilitet og prioriterede arbejdsfordelingsordninger, støtte til banksystemer og specifikke brancher, som f.eks. bilindustrien, igennem særlige skatteordninger. Social dialog, både tosidet og tresidet, blev betragtet som en nyttig, fleksibel og effektiv mekanisme, som bidrog positivt til at fremme stabilitet og social konsensus på trods af krisen.

Siden dengang er krisen blevet mere omfattende og har spredt sig til flere dele af økonomien, inklusiv den offentlige sektor, og udviklet sig til en suveræn gældskrise og gjort budgetkonsolidering til et af hovedmålene i den makroøkonomiske tilpasningspolitik. Det har resulteret i en ugunstig ramme for social dialog, som er blevet mere konfliktfyldt i mange lande og sektorer, hvilket er særligt tydeligt i den offentlige sektor. Et af hovedtrækkene i den offentlige sektor er, at ansættelsesforhold er reguleret via lovgivning, som ikke er de samme som de love, den private sektor er underlagt. Et hovedtræk ved forbindelserne på arbejdsmarkedet i den offentlige sektor er de ansattes status som uopsigelige med karriere på livstid og statens status som enkeltarbejdsgiver. Det betyder andre rettigheder og forpligtelser for ansatte i den offentlige sektor, inklusiv nogle begrænsninger omkring overenskomstforhandlinger og retten til at strejke. De forskellige retsfor skrifter og den offentlige sektors særlige rolle åbner op for en forklaring på forskellene mellem de to sektorer på arbejdsmarkedsområdet såsom overenskomstforhandlinger, og hvordan arbejdsmarkedsparterne er organiseret, og hvilken rolle de spiller. I denne rapport omfatter den offentlige sektors centrale og lokale regeringer også sundheds- og uddannelsessektoren.

Som en reaktion på den offentlige gældskrise har de nationale regeringer accelereret og intensiveret eksisterende langfristede strukturreformer, og metoden til implementering af beslutningerne har ofte ikke inkluderet brugen af social dialog. Der er blevet identificeret to situationer: Den første omfatter et

begrænset antal lande, hvor den langfristede tendens hen imod omstrukturering af den offentlige sektor med det formål at øge effektiviteten, fortsætter. Der ses en mere afbalanceret tilgang, begrænsning af konflikt og bibeholdelse af rammerne for de i fællesskab besluttede løsninger mellem fagforeninger og ansatte i den offentlige sektor. Den anden gruppe af lande implementerer budgetkonsoliderings-programmer. Disse lande omfattes ikke kun af lande, som modtager økonomisk støtte fra Den Europæiske Union og Den Internationale Valutafond. For lande som er ramt af gældskrisen, er budgetkonsolidering, økonomisk stabilitet og strukturreformer en forudsætning for at genoprette tillid, genetablere kreditværdigheden og fremme økonomisk vækst på mellemlang sigt. I disse lande er reformerne nødvendigvis mere gennemgribende end dem, som blev gennemført i private virksomheder under recessionen i 2008-2010.

Solide offentlige økonomier letter muligheden for, at regeringerne kan gennemføre ændringer, som er karakteristiske for den europæiske socialmodel, f.eks. at fremme social samhørighed og veletableret finansiering for vigtige offentlige ydelser som sundhed og uddannelse. Der blev således gjort mange tiltag for at rette op på den skattemæssige uligevægt og en genoprettelse af tilliden til kapitalmarkederne via de nationale regeringers gennemførelse af ansvarlige og bæredygtige skatteregler. I nogle lande inkluderede disse tiltag reformer af systemet for overenskomstforhandlinger, i de tilfælde, hvor systemet blev betragtet som del af problemet. Selv om Kommissionen allerede har understreget vigtigheden af social dialog, arbejdsmarkedsparternes uafhængighed og hensyntagen til nationale omstændigheder og praksisser, blev reformerne ikke altid ledsaget af en fuldt ud effektiv social dialog.

Reformerne har peget på manglende fleksibilitet i de klassiske værktøjer til brug ved overenskomstforhandlinger og andre systemer, der bruges til at forebygge konflikt såsom indeksregulering og forlængelsesklausul. Under sådanne omstændigheder er der meget lidt forhandlingsrum til social dialog, og det er derfor ikke muligt at gentage den generelt mere positive vurdering fra *Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2010* i den efterfølgende periode.

Krisens påvirkning af arbejdsmarkedsrelationerne i den offentlige sektor er alvorlig, særligt for fagforeningerne. Den offentlige sektor har i længere tid haft en kernegruppe af fagforeningsmedlemmer og mængden af fagforeninger har i flere medlemsstater været betydeligt højere i den offentlige end i den private sektor. Kombinationen af stram økonomisk politik, som har ført til en skrumpende offentlig sektor, og den demografiske tendens vil sandsynligvis føre til, at mængden af fagforeninger inden for mange brancher falder yderligere de kommende år. Som et resultat af reformerne i den offentlige sektor og det nuværende konfliktfyldte miljø har arbejdsmarkedsrelationerne i den offentlige sektor ændret sig grundlæggende.

Mens de nyeste tendenser inden for arbejdsmarkedsrelationer i Europa er bekymrende, er det helt tydeligt, at velstruktureret social dialog kan føre til positive resultater. Nogle af dem er dokumenteret i denne rapport. Som det allerede var tilfældet i 2010, er det fortsat sådan, at der i lande med velfunderet social dialog og stærke arbejdsmarkedsinstitutioner generelt er en mere robust økonomisk og social situation, og at disse lande ikke er under så stort pres. Dette afspejler også den historiske stiafhængighed inden for arbejdsmarkedsrelationer.

Denne rapport argumenterer for, at mekanismer og værktøjer i social dialog, som er blevet anvendt i Europa i flere årtier, fortsat er relevante til at tackle krisen og bidrage til skabelsen af fordelagtige vilkår for vækst og beskæftigelse. Også inden for andre områder end nationale arbejdsmarkedsrelationer er social dialog en af nøglekomponenterne i den europæiske sociale model. Dens vitale rolle er anerkendt i de europæiske traktater, inklusiv Charter om Grundlæggende Rettigheder. Uanset om det er i den offentlige eller den private sektor, er arbejdsmarkedsrelationer nøglen til håndtering af konflikter og til at skabe enighed om løsninger i vanskelige situationer. For at kunne fungere effektivt er det dog vigtigt, at arbejdsmarkedsrelationerne udvikles inden for rammerne af gensidig tillid og forståelse, som er gavnlige for økonomisk effektivitet og motivation, produktivitet og de ansattes udvikling. Kommissionen har fremhævet behovet for modernisering af lønfastsættelsessystemer, og at der under en sådan proces tages hensyn til arbejdsmarkedsparterne og overenskomstforhandlinger. Kommissionen arbejder på at fremme og støtte social dialog i hele EU og for at respektere arbejdsmarkedsparternes uafhængighed og forskelligheden i de nationale systemers arbejdsmarkedsrelationer.

Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2012 har en bred tilgang til arbejdsmarkedsrelationernes tilstand i EU på nuværende tidspunkt. Rapporten er delvist baseret på bidrag fra eksperter og sammenfatter synspunkter, som interessenter har givet udtryk for, og som kan afvige fra Kommissionens holdning. I kapitel 1 præsenteres et overblik over de overordnede kvantitative tendenser og indikatorer inden for arbejdsmarkedsrelationerne i EU. I kapitel 2 gives et detaljeret indblik i arbejdsmarkedsrelationerne i de nye medlemsstater i Central- og Østeuropa. I kapitel 3 præsenteres en typologi over arbejdsmarkedsrelationernes struktur i den offentlige sektor udført på grundlag af en undersøgelse af særlige karakteristika og en clusteranalyse. I kapitel 4 præsenteres en analyse af tilpasningsprocessen i den offentlige sektor under krisen med fokus på dens omfang og de former for social dialog, som er under størst påvirkning. Rapporten indeholder også en opdatering af den måde, arbejdsmarkedsparterne tackler spørgsmålet om grønne jobs på (kapitel 5), og en undersøgelse af den rolle arbejdsmarkedsparterne spiller i diskussionen om reformering af sociale ydelser og pensionssystemer i medlemsstaterne (kapitel 6). Rapporten rundes af med en sammenfatning af udviklingen og

reaktionerne i sociale dialoger på europæisk niveau (kapitel 7) og en beskrivelse af den vigtigste udvikling inden for europæisk arbejdsret (kapitel 8).

Kapitel 1 — Overblik over arbejdsmarkedsrelationer i den nationale og offentlige sektor i Europa

Dette kapitel præsenterer et overblik over arbejdsmarkedsrelationer i EU med fokus på hovedtendenser og vigtige forskelle. Kapitlet giver et overblik over arbejdsmarkedsrelationerne i den offentlige sektor og sammenligner disse med den private sektor i hele EU. Kapitlet fungerer som grundlag for resten af rapporten. Arbejdsmarkedsrelationerne i de 27 medlemsstater betegnes oftest som noget, der udgør store forskelle landene imellem. Derimod betegnes arbejdsmarkedsrelationerne i den offentlige sektor som havende en større grad af homogenitet omend med en række forskelle landene imellem såsom nationale traditioner, og den konkrete rolle staten har.

Arbejdsmarkedsrelationerne i EU har overordnet fulgt den samme udvikling, som også er påpeget i tidligere arbejdsmarkedsrelationer i Europarapporter. Overenskomstforhandlinger tenderer til at blive mere decentrale. Indekset er faldet fra 2,15 til 1,98 siden rapporten fra 2010. Overenskomstforhandlingernes dækning varierer meget i EU fra omkring 20% til 100% til dels afhængigt af typologien for modellen af arbejdsmarkedsrelationerne i de enkelte lande (se IRE 2008, figur 2,2). Gennemsnittet for EU-27 er 66% mod kun 44% i central- og østeuropæiske lande. Det betydelige fald i medlemstallet hos fagforeningerne, som har stået på siden 1980'erne, er ligesom udspaltningen af fagforeningerne fortsat til trods for flere gennemgribende fusioneringer, som har været en strategi for at stoppe det faldende medlemstal. Antallet af fagforeningsmedlemmer ligger nu stabilt på cirka 24% og er fortsat meget lavere i den private sektor end i den offentlige sektor i de fleste medlemsstater. Samtidig er arbejdsgiverorganisationerne blevet nogenlunde stabile særligt i de lande, hvor medlemskab af sådanne organisationer er delvist obligatorisk. De delvist obligatoriske medlemskaber er dog generelt på tilbagetog.

Generelt er overenskomstforhandlingernes dækningsgrad og graden af centralisering af overenskomstforhandlinger i den offentlige sektor højere end i den private sektor i næsten alle EU-medlemsstater. Tiltagende gyldighed af overenskomstforhandlingerne kan forklares med faktorer som større anerkendelse af, at staten gennemfører overenskomstforhandlinger, og i særdeleshed, at fagforeningerne fungerer som partnere. Den større grad af centralisering af overenskomstforhandlingerne skyldes en eksisterende interesse for en central statslig myndighed, som kan opretholdelse indflydelse og kontrol i fastsættelsen af lønniveauet. Desuden er antallet

af fagforeningsmedlemmer generelt højere i den offentlige sektor end i den private sektor, hvilket kan forklares ud fra den kollektive definition af deres ansættelsesstatus og en større anerkendelse af fagforeningernes rolle hos de ansatte i den offentlige sektor.

De seneste år har udviklingen af arbejdsmarkedsrelationerne været mere og mere præget af nogle gennemgribende tendenser: fald i medlemstal i partnerorganisationerne, decentralisering af overenskomstforhandlingerne og mindre koordinering og koncentration. Arbejdsmarkedsrelationerne i den offentlige sektor er blevet tvunget til gennemgribende strukturelle reformer for at opnå større økonomisk effektivitet, oftest på grund af presset fra nye finanspolitiske konsolideringer, men også som et resultat af introduktionen af nye teknologier. Disse reformer har ført til et fald af offentlige ydelser samt udlicitering af offentlige ydelser til privatdrevne organisationer eller til privatisering af dele af den offentlige sektor og har bidraget til en transformation af arbejdsmarkedsrelationerne i den offentlige sektor. Det er især bemærkelsesværdigt, at der de seneste årtier er opstået en tendens til at skelne mellem grupperinger af arbejdstagere og decentralisering. Disse tendenser har dog udviklet sig med forskellig hastighed og størrelse i de forskellige EU-medlemsstater inden for den private og offentlige sektor. Krisen de seneste år har bidraget til at fremskynde nogle af de reformer, der allerede var på vej i den offentlige sektor. De hurtige forandringer har haft en alvorlig indvirkning på beskæftigelsen, og betydelige konsekvenser for fremtidige arbejdsmarkedsrelationer i den offentlige sektor.

Kapitel 2 — Arbejdsmarkedsrelationernes udvikling i de nye medlemsstater i Central- og Østeuropa

EU-udvidelsen i 2004 og 2007 øgede diversiteten af arbejdsmarkedsrelationerne i hele EU. Særligt de nye medlemsstater i Central- og Østeuropa (de central- og østeuropæiske lande, CEEC-landene) førte til en forøgelse af arbejdsmarkedsrelationernes strukturer og institutionsmæssige særpræg inden for EU. Til sammenligning med EU-15, er CEEC-landene karakteriseret ved svagere fagforeninger og hurtigere nedgang i medlemstallet, manglende etablerede arbejdsgiverorganisationer, ingen tradition for tilsidede overenskomstforhandlinger med flere arbejdsgivere, overenskomstforhandlingerne dækker fortsat kun få områder (delvist på grund af et ikke så veludviklet system for kollektive overenskomster) og stærkt formelt trepartssamarbejde, som delvist erstatter overenskomstforhandlingerne på sektorniveau.

Trepartssamarbejde, sociale aftaler og information for arbejdstager samt information og rådgivning på arbejdspladsen varierer også blandt CEEC-landene. Det afspejler regeringernes

forskellige interesser for at indføre stabile forhandlingsstrukturer og for, hvorvidt alle arbejdsmarkedsparterne er medlemmer. Den almindelige antagelse er, at CEEC-landene har samme slags systemer for deres arbejdsmarkedsrelationer. I dette kapitel fremhæves dog mangfoldigheden af styreformer og modeller. Nogle CEEC-lande (Bulgarien, Estland, Letland, Litauen og Rumænien) er karakteriseret ved svagt organiserede eller tvungen tressidede institutioner, fragmenteret forhandling (med undtagelse af Rumænien) og varierende medlemstal i de baltiske lande (Estland, Letland, Litauen) og Balkan (Bulgarien, Rumænien). Visegrad-landene (Polen, Slovakiet, Tjekkiet og Ungarn) har alle stærkt forankrede trepartssystemer, institutioner der tager sig af overenskomstforhandlinger og arbejdstagerrepræsentationer. Slovenien og Tjekkiet har en større tradition for social dialog og et højere niveau inden for koordinering af forhandlinger end Polen og Ungarn. Både Polen og Ungarn er eksempler på lande, hvor overenskomstforhandlingernes dækning er decentraliseret og fragmenteret. Alligevel er Ungarn også karakteriseret ved dets samrådsstruktur på nationalt niveau. Slovenien, som er det eneste korporative af CEEC-landene, er nået længst i institutionaliseringen af koordinerede forhandlinger, arbejdstagerrepræsentation, sociale aftaler og overenskomsternes dækning.

Mens der er stor diversitet mellem landene, er institutioner (og aktører), der beskæftiger sig med arbejdsmarkedsrelationer fortsat lav og fragmenteret i CEEC-landene, og en del af udviklingen er bekymrende, i særdeleshed fordi nogle af reformerne underminerer den konsensus, der er nødvendig for effektiv inddragelse af de sociale parter under tilpasningen af ændringer. I en del af disse lande giver reaktionen på krisen tilspidsede vanskeligheder for arbejdsmarkedsrelationerne. Der er et behov for at revitalisere nationale arbejdsmarkedsrelationer og for at støtte deres handlinger, således at der kan genoprettes den konsensus, som er nødvendig for at sikre langfristet, bæredygtig økonomi og udviklingen af de sociale reformer, der er undervejs.

Kapitlet undersøger potentialet, for at arbejdsmarkedsparterne i CEEC-landene finder en balance, og for at de som en respons på arbejdsmarkedets udvikling efter EU-udvidelsen og den økonomiske krise, kan forny arbejdsmarkedsrelationernes strukturer. En af de største udfordringer i perioden efter udvidelsen har været udvandringen fra CEEC-landene til EU-15, som har ført til, at fagforeninger i nogle CEEC-lande og inden for nogle brancher har forhandlet om forbedrede arbejdsvilkår for at bremse udvandringen. Efter indtrædelsen i EU har nogle transnationale virksomheder fundet incitament til at europæisere arbejdsmarkedsrelationerne i alle CEEC-landene og har oprettet europæiske arbejdsudvalg, som også er aktive. Mens ændringen af sociale standarder i CEEC-landene via de transnationale virksomheder og arbejdsudvalg fortsat er spredt, er der nogle positive eksempler på, at sådanne virksomheder styrker kapaciteten hos arbejdsgiverorganisationerne.

Den økonomiske krise har også ført til en respons fra arbejdsmarkedsparterne både nationalt og på sektor- og virksomhedsniveau i disse lande både i den offentlige og den private sektor. I nogle lande er der som svar på krisen opstået sociale aftaler og konsolidering af overenskomstforhandlingerne. I andre lande er arbejdsmarkedsrelationerne blevet mere konfliktfyldte, og fagforeningerne har opfordret til strejker for at udtrykke deres utilfredshed, efter at de blev udelukket fra forhandlingerne. Disse tendenser ligner dem, som fandtes i EU-15-landene i den første fase efter krisen i 2008-2010, og indikerer, at der har været en forsinkelse i reaktionen i CEEC-landene på omkring et til halvandet år. I kapitlet diskuteres det, hvordan sådanne handlinger kan hjælpe til at ændre arbejdsmarkedsparternes rolle og arbejdsmarkedsrelationerne i CEEC-landene. På den ene side dokumenterer kapitlet potentialet for en organiseret indsats i lande, hvor fagforeningerne har en svag struktur, og hvor medlemstallet er faldende. På den anden side skal det bemærkes, at en sådan indsats ikke altid har ført til reelle forbedringer for de ansatte, sejr for fagforeninger og konsolidering af forhandlingsinstitutionerne og den sociale dialog. Arbejdsmarkedsparternes kapacitet er et kritisk aspekt. Både arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger har behov for at forbedre både deres administrative og organisatoriske kapacitet. Arbejdsmarkedsparternes engagement efter udvidelsen og efter krisen samt det reelle resultat af dette engagement er ofte tvivlsomt eller begrænset i tid. Arbejdsmarkedsparterne i CEEC-landene er nødt til fortsat at styrke deres position og udvikle yderligere kapacitet for at kunne producere bæredygtige resultater i deres konsolidering af social dialog og nationale arbejdsmarkedsrelationer og arbejde hen imod en trepartsmodel for overenskomstforhandlingerne.

Kapitel 3 — Forandringer i den offentlige sektors arbejdsmarkedsrelationer

Arbejdsmarkedsrelationerne i den offentlige sektor ligner hinanden mere end relationerne i den private sektor, men er forskellige landene imellem, hvad angår størrelse og ansættelsesstruktur, offentligt ansattes status, fagforeninger og arbejdsgiverforeninger, lønsystemer, graden af centralisering/decentralisering af overenskomstforhandlingerne, konflikt og afgørelse af tvister. Alligevel vokser den offentlige sektor på grund af de strukturelle ændringer i organiseringen og leveringen af tjenesteydelser af generel interesse.

Et centralt punkt er, hvorvidt ansættelseskontrakten er udformet på baggrund af vedtægter i den offentlige lovgivning eller arbejdsret. Forskellen er forbundet med de to traditionelle tilgange til ansættelsesforholdet i den offentlige sektor, den »uafhængigt ansatte« og »forbilledlig arbejdsgiver«. I det første tilfælde nyder tjenestemænd godt af særlige privilegier såsom beskæftigelses sikkerhed, men skal opfylde bestemte

forpligtelser og står muligvis over for nogle begrænsninger, når det gælder retten til kollektive overenskomstforhandlinger og til at strejke. Dette er typisk for lande med en Rechtsstaat-tradition og i et begrænset omfang i nogle lande, som inkluderer landene i Central- og Østeuropa. Det andet tilfælde er typisk for den fælles lovgivningsramme i Storbritannien, hvor der ikke findes en tydelig skelnen mellem arbejdsret for den offentlige og den private sektor. Overenskomstforhandlinger er her den mest brugte metode til at nå til enighed om ansættelsesforholdet, og der er tradition for større »velvilje« over for fagforeningerne end for den private sektor.

Strukturene for arbejdsmarkedsrelationerne i den offentlige sektor har nogle helt bestemte kendetegn, men mange aspekter kan sammenlignes med dem i den private sektor. Overenskomstforhandlinger i den offentlige sektor samt lønfastsættelsessystemer har været underlagt to med hinanden forbundne tendenser: en delvis udskiftning af automatisk anciennitetsbaseret betaling og karrieresystemer med præstationsbaserede systemer, som fører til forskelle i karrieren og i betingelser og vilkår for ansættelsen.

Der er stadig store forskelle i ansættelse i den offentlige sektor i EU-27. Det skyldes landespecifik lovgivning og institutionelle traditioner. Der er dog nogle fælles træk både mellem landene og mellem den offentlige og den private sektor i landene.

Landene kan inddeles i fem typer. Først de nordiske lande, som er karakteriseret ved et stort antal offentligt ansatte, en signifikant andel af kvindelige ansatte, harmonisering mellem embedsmænd og ansatte på almindelig kontrakt, et stort antal medlemmer hos fagforeningerne, omfattende kollektive forhandlingspraksisser med forskellige former for præstationsbaseret betaling. Rammerne er et forhandlingsystem i to niveauer med stærke koordinationsmekanismer og få restriktioner i rettighederne til at strejke, men med et særligt system for kollektiv konfliktløsning.

I den anden gruppe finder vi Belgien, Frankrig, Nederlandene, Tyskland og Østrig, som er karakteriseret ved en Rechtsstaat-tradition, mange embedsmænd og restriktioner i gennemførelsen af overenskomstforhandlinger og i nogle tilfælde også i rettigheden til at strejke. I alle lande er lønfastsættelsessystemet placeret relativt centralt, andelen af offentligt ansatte er høj i nogle af landene og lav i andre, andelen af kvindeligt ansatte er høj i alle landene, og der er forskellige lønninger for deltidsansatte og midlertidigt ansatte i landene.

Den tredje gruppe omfatter de sydeuropæiske lande med egen skaber såsom et stort antal offentligt ansatte, og ingen eller begrænset grundlag for kollektiv forhandling, selv om Italien dog de seneste år på det punkt har bevæget sig over mod den nordiske gruppe. Et stort eller mellemstort antal ansatte er medlemmer af en fagforening, og anstallet af offentligt

ansatte er forholdsvist lavt. Andelen af kvindeligt ansatte og deltidsansatte er generelt lav, mens antallet af midlertidigt ansatte varierer.

Den sidste gruppe udgøres af de central- og østeuropæiske lande (CEEC-landene). Hoveddelen af disse lande har en forholdsvist lille andel af ansatte i den offentlige sektor og en relativt høj andel af kvindeligt ansatte. Der er et begrænset antal deltids- og midlertidigt ansatte. Fagforeningerne er generelt svage, særligt i centraladministrationen. Kollektiv overenskomstforhandling sker kun i meget begrænset omfang. Eventuel forhandling sker på individniveau med den ansatte. Som en konsekvens er overenskomstforhandlingernes dækningsområde lav. Der findes institutioner, som fører social dialog i nogle lande, men deres betydning er blevet begrænset betydeligt de seneste år. Der er også restriktioner på rettighederne til at strejke, særligt i centraladministrationen. Generelt er denne gruppe karakteriseret ved svage institutioner og praksisser inden for arbejdsmarkedsrelationer med undtagelse af Slovenien.

Storbritannien er på flere områder et særtilfælde. De har ikke nogen særlig status for offentligt ansatte eller embedsmænd. De har meget uklare praksisser for forhandlinger inden for en ramme med kun ét forhandlingsniveau, flankeret af et særligt tilpasningssystem for løn og ingen særlige begrænsninger for foreningsfrihed eller strejke med undtagelse af nogle få brancher. Forhandlinger sker decentralt inden for den offentlige sektor. Dog er der siden 1990'erne blevet gjort tiltag for at reducere fragmentering og lønforskelle. Antallet af medlemmer i fagforeningerne er middelhøjt set i et sammenlignende og komparativt lys og næsten fire gange så stort som i den private sektor.

Inden for denne store forskellighed har krisen skabt spændinger, som har ramt alle landene. Regeringer og offentlige arbejdsgivere er gået tilbage til unilateralisme, en ugunstig form for social dialog, som til tider medvirker til indførelse eller styrkelse af praksisser for styringen af menneskelige ressourcer i stil med dem i den private sektor. Der er et fald i særlige privilegier for offentligt ansatte, bestemmelser for løn er topstyret, og fagforeningerne spiller en mindre rolle på grund af fald i medlemstal og mindre kapacitet til at påvirke regeringen og retningslinjerne for offentligt ansatte.

Kapitel 4 — Konsekvensen af krisen for arbejdsmarkedsrelationer i den offentlige sektor

Den økonomiske og finansielle krise har sat arbejdsmarkedsrelationerne i den offentlige sektor under pres. Der er sket en øget granskning af gennemslagskraft og effektiviteten af de offentlige udgifter. Hovedinteressenternes rolle er blevet

udfordret, f.eks. er fagforeningerne i den offentlige sektor og tidligere selvstændige arbejdsgivere med overdraget autoritet blevet underlagt stram økonomisk og ledelsesmæssig kontrol af regeringstoppen. Det er ubestrideligt, at reaktionen på den første fase af krisen, som hovedsagligt involverede den private sektor, har ført til, at regeringerne har sigtet mod den offentlige sektor som nøglen til regulering og for at opnå en mere ligelig fordeling af byrden og fremme en sektorspecifik omfordeling til fordel for handelssektoren.

Med tanke på budgetkonsolidering har regeringerne forsøgt at sænke omkostningerne og fastfryse lønninger, lavet lønnedskæringer, nedsat beskæftigelse og gennemført ændringer i pensionsordningerne. Dertil kommer, at arbejdstiden er blevet reformeret, og arbejdsmønstre revideret for at øge omkostningseffektiviteten. Disse foranstaltninger er ikke altid blevet gennemført i konsensus med fagforeningerne. Generelt har tilpasningsprocessen været meget anderledes end strategierne, som blev fulgt af den private sektor, og som findes beskrevet i *Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2010*. Selv om nogle af foranstaltningerne kan retfærdiggøres ved behovet for skattemæssige tilpasninger, er klimaet for arbejdsmarkedsrelationerne på nogle punkter blevet forværret.

Selv om alle medlemsstater er påvirket af krisen, varierer processen og intensiteten af tilpasningerne fra land til land. Der findes ikke en skabelon for Nordeuropa kontra Middelhavslandene, som det ofte antages. Den første gruppe af lande, eksemplificeret ved Grækenland, Irland og Portugal, har de mest omfattende tilpasningsprogrammer, fordi de står over for en kompleks udfordring i deres stræben efter budgetkonsolidering og forbedring af effektiviteten af de offentlige ydelser. Eftersom der er begrænset tradition for strukturelle reformer af den offentlige sektor i disse lande, har påvirkningen af budgetkonsolidering være relativt stor og den sociale dialog i den offentlige sektor vanskeligere. I en anden politisk og økonomisk kontekst er stramningsprogrammer i de baltiske lande, men også i Rumænien og Ungarn, eksempler på sådan et tilpasningsmønster. Med undtagelse af Irland har regeringerne i disse tilfælde ikke introduceret de vedtagne ændringer i arbejdsmarkedsrelationerne i den offentlige sektor med brug af social dialog. I stedet er der unilateralt blevet gennemført ændringer i løn- og ansættelsesvilkår for ansatte i den offentlige sektor, ofte i flere omgange.

Gruppe nummer to har ikke været immun over for presset om at gennemføre budgetkonsolidering, men timingen og formerne for stramningsprogrammer har været mere direkte kontrolleret af deres egne nationale regeringer. Det har oftest betydet tilpasning eller fortsættelse af strukturelle reformer, der har haft til hensigt at booste gennemslagskraft og effektivitet i den offentlige sektor. På grund af alvoren af den økonomiske og finansielle krise har stramningsforanstaltningerne fortsat markant indvirkning på arbejdsstyrken i den offentlige sektor, men

der er mindre diskontinuitet med tidligere organisatoriske og ledelsesmæssige reformer. Disse lande har gjort brug af nogle strammingsforanstaltninger, men på en mindre gennemgribende måde. Der er indført lønfrysninger i stedet for lønsænkninger og ansættelsesstop i stedet for fyringer. En vigtig forskel fra den første gruppe af lande er ikke størrelsen af den offentlige sektor, men arven efter moderniseringen. Denne gruppe er for eksempel Tyskland og de nordiske lande, men også Frankrig, Nederlandene og i et vist omfang Storbritannien. Disse lande er ikke blevet konfronteret med umiddelbare finanspolitiske kriser og turbulens på markedet, men har fortsat de langsigtede reformer af arbejdsmarkedsrelationerne i den offentlige sektor. Den sociale dialog har ofte været anspændt, men der har fundet en fælles bestræbelse sted for at mødes og forhandle med de ansatte i den offentlige sektor.

Reaktionen på strammingerne vidner om store omvæltninger i de langfristede tendenser. Omfanget af strammingerne underbygger en bevægelse hen imod topstyrede unilaterale arbejdsmarkedsrelationer i den offentlige sektor. Det har konsekvenser for både arbejdsgivere og de ansatte i denne sektor. Arbejdsgiverne har begrænset de offentligt ansattes spillerum væsentligt, eftersom de nu har færre ressourcer og står under øget pres for at nå budgetmål. Det fremmer strategier, hvor lønomkostningerne reduceres ved at have færre ansatte, og disse ansatte har andre vilkår og betingelser med færre frysegoder end tidligere, og det rejser spørgsmålet om, hvorvidt den offentlige sektor fortsat er en forbilledlig arbejdsgiver. Dertil kommer, at reglerne for ansættelsesforholdet bestemt ved kollektiv forhandling er blevet indskrænket betydeligt på grund af nedskæringen af ressourcer, lønfrysninger og ophævelse af de normale forhandlingsmekanismer. Der er ved at opstå en ny centraliseret uniliteralisme, som ligner det traditionelle unilaterale system, hvor centrale politiske myndigheder bestemmer arbejdsmarkedsrelationerne i den offentlige sektor. De har et nyt fokus, som beror mere på gennemslagskraft og effektivitet end på upartiskhed og retfærdighed.

Over for fagforeningerne har den offentlige sektor fortsat forsøgt at fremstå som den forbilledlige arbejdsgiver, men det har langt mindre prioritet end tidligere. Fagforeninger for den offentlige sektor er under pres og konsekvensen af de fleste reformer, som er blevet gennemført, er, at deres rolle er blevet svækket. Der er en risiko for, at reformer gennemført uden gensidig forståelse kun vil føre til besparelser og efterlade spørgsmålet om servicekvalitet og kapaciteten til at levere disse ydelser ubesvaret.

Kapitel 5 — Mere miljøbevidst social dialog

En af målsætningerne i Europe 2020-strategien er at skabe bæredygtighed på klima- og miljøområdet, særligt hvad angår

vores energikilder. Dette mål skal nås ved implementeringen af en politikdrevet vej, som gør det muligt at opnå lavere emission af drivhusgasser, udvinde mere vedvarende energi og sænke energiforbruget. Oprettelsen af nye stillinger og ændring af eksisterende stillinger til »grønne« og »grønnere« stillinger vil kræve nye kvalifikationer og en holdningsændring. Et af hovedpunkterne er den rolle, arbejdsmarkedsparterne kunne spille, hvis de selv tager initiativet til det, eller hvis de opfordres til det af de offentlige myndigheder. Arbejdsmarkedsparternes engagement i denne dagsorden har været delvist stigende, men er langt fra homogen og med et bredt spektrum af praksisser, hvad angår niveauet af engagement og mobilisering. Man ved ikke ret meget om det potentielle udfald af den »grønne« omstrukturering af stillinger, men man bør ikke tage et positivt udfald for givet. Sociale aktører mener, at den »grønne« proces først og fremmest vil have indvirkning på kvalifikationer og uddannelse i kvalitetsfyldt arbejde, mens der vil være en mindre påvirkning af sikker karriere og beskæftigelsesikkerhed, arbejdstid og fritid, sundhed og sikkerhed samt social infrastruktur.

Eksempler på social dialog omkring disse emner findes hovedsagligt i sektorer, hvor arbejdsmarkedsparterne allerede er godt repræsenterede. Lidt eller ingen dialog er at finde inden for nye brancher. Inden for elektricitetssektoren og energiproduktion med vedvarende energikilder afgøres det ud fra, hvorvidt energikilden allerede er »etableret«. Kun i tilfælde, hvor der er blevet produceret elektricitet med brug af vedvarende energikilder i en relativt lang periode i et land (for eksempel hydroelektrisk energiproduktion) eller, hvor etablerede energiforsyninger i større og større omfang producerer energi ved brug af vedvarende energikilder, er delsektoren godt repræsenteret af de traditionelle aktører i etablerede virksomheder. Inden for vækstindustriene (såsom energiproduktion med biomasse, vind eller fotovoltaiik) er virksomhederne meget heterogene. Mange af dem er små virksomheder placeret i fjerntliggende områder, hvor de er uden for rækkevidde og interesse for arbejdsmarkedsparterne. På arbejdsgiverens side er mange virksomhedssammenslutninger opstået med det mål at repræsentere virksomhederne inden for en bestemt branche, men sammenslutningerne har endnu ikke udviklet sig fuldt ud til at kunne fungere som arbejdsmarkedsparter med retten til at føre forhandlinger. På fagforeningernes side er der kun i få lande eksempler på aktive ansættelsesstrategier inden for vækstindustriene, f.eks. Portugal, Storbritannien og Tyskland. I andre lande, som f.eks. Cypern og Malta, træder den vedvarende energisektor stadig sine barnesko, og der er ingen tegn på, at der er ved at blive oprettet repræsentationer.

Mens Europas engagement for at gå over til lav-CO₂-økonomi er klar, kan de seneste stramminger af offentlige tilskud, afgiftsmæssige incitamenter, feed-in tariffer og andre nedskæringer i offentlig støtte betyde en forsinkelse i den »grønne« proces. Information fra European Restructuring Monitor (ERM) viser,

at den grønne sektor ligesom alle andre vækstindustrier står over for en turbulent periode. Dette omfatter hovedsageligt virksomheder inden for sol- og vindenergi, som på grund af overkapacitet og voksende konkurrence fra det kinesiske marked er presset, hvilket kun er blevet forværret, ved at nogle medlemsstater har ændret deres støtteordninger for disse brancher. Jobvæksten har været positiv inden for den »grønne« økonomi under hele recessionen, og det forudsiges, at den forbliver positiv. Der er blevet registreret tilfælde af oprettelsen af vidensintensive stillinger inden for vedvarende energi og energieffektiviseringssektoren.

Det er vigtigt at fremme og styrke arbejdsmarkedsparternes aktiviteter på alle niveauer (europæisk, nationalt, sektorspecifikt, regionalt og på virksomhedsniveau) for at sikre en succesfuld overgang til lav-CO₂-økonomi. Der findes spændende initiativer for arbejdsmarkedsparter på forskellige niveauer, som sætter fokus på, hvad der kan gøres. Der er dog fortsat store udfordringer. Tilbud af erhvervsuddannelser og omskolingsmuligheder for eksempel på sektorniveau er en lovende tilgang. Adgangen til denne form for uddannelse sikrer, at små og mellemstore virksomheder (SMV) også kan nyde godt af tilbuddene. Indslusningen af SMV er vigtig, eftersom nye delsektorer ofte er fragmenterede. Endnu en udfordring består i at sørge for uddannelse inden for lav-CO₂-økonomi samt for undervisningsplaner og lærepladser. Endelig kan organisatorisk »eco-innovation« muligvis gennemføres på virksomhedsniveau. En sådan tilgang kunne bestå i involveringen af ansatte eller repræsentanter fra fagforeninger i »grønne« ledelsesstrukturer og give dem ansvar for undervisning i miljørelaterede emner eller energibesparelser, eller man kunne inkludere mål og fordele for ansatte i de kollektive aftaler. På europæisk niveau tilbyder den Europæiske Socialfond vigtige informationer og støtte, som underbygger arbejdsstyrkens overgang til »grønne« færdigheder og stillinger.

Kapitel 6 — Arbejdsmarkedsparternes engagement i arbejdsløshedsstøtte og pensionssystemer i EU

Der er store forskelle mellem de nationale former for arbejdsløshedsstøtte og pensioner, men fælles for alle er temaet omkring omfanget af ydelse og ulemperne for de involverede arbejdsmarkedsparter i formuleringen af retningslinjerne. Ikke desto mindre afhænger dette af problemstillinger såsom forholdet mellem arbejdsmarkedsparterne og de politiske beslutningstagere og den rolle, som de spiller. Arbejdsmarkedsparternes involvering i udviklingen af socialpolitik ligger i interaktionen mellem arbejdsmarkedrelationerne og socialpolitikken, eftersom de fleste resultater, såsom sociale afgifter, har en direkte indvirkning på udbetalingen. Det involverer derfor arbejdsmarkedsparterne mere i diskussionen om socialpolitik og sociale

ordninger. Tidligere var der et kompromis mellem løntilbageholdenhed og sociale rettigheder (dvs. lavere lønninger førte til forbedring af de sociale rettigheder), men i vore dages internationale økonomi tillader konkurrence og begrænsninger i statens velfærdsomkostninger ikke sådan en ombytning. Der er behov for en opvejning af arbejdsgiverens og fagforeningernes rolle for at forstå de eksisterende udfordringer, som arbejdsgivere og fagforeninger står over for, samt ansvarsskiftet mellem statslige og ikkestatslige aktører og følgerne af dette for indkomstulighed og social sikkerhed.

Der er nogle fælles tendenser og udfordringer for de involverede arbejdsmarkedsparter og indflydelsen af arbejdsløshedsstøtten. F.eks. forsøget på at tilpasse sig arbejdsmarkedet og den økonomiske udvikling de seneste 20 år og arbejdsmarkedsparternes reaktion på dette. Senest har den økonomiske krise ført til store udfordringer for arbejdsløshedsstøttesystemerne.

Involveringen af arbejdsmarkedsparter i pensionen og pensionsreformerne er et lovgivningsområde, som skal ses i lyset af en demografi i forandring, og som bør have høj prioritet hos regeringerne. Der er klare fordele ved at involvere arbejdsmarkedsparterne i pensionsreformerne, som er forbundet med at finde en holdbar løsning til dette langsigtede lovgivningsområde. Der er dog bekymring for, at arbejdsmarkedsparterne ikke er i stand til at levere de gennemgribende reformer, der er nødvendige. Der er de seneste år blevet vist stor modstand fra fagforeningernes side for planerne om en reform af pensionsordningerne i mange EU-medlemsstater. I nogle tilfælde har regeringerne inddraget arbejdsmarkedsparternes modforslag, mens deres indflydelse i andre tilfælde er forsvindende lille. To- og tresøjlers pensionsordninger er et klart vækstområde, som fylder huldet efter den forsvundne statsstøtte. Det giver mulighed for arbejdsmarkedsparterne for at blive meget mere aktive i formuleringen og styringen af ordningerne, særligt inden for arbejdsmarkedsorienterede pensionsordninger.

Den største udfordring er dog ikke mindst den nuværende påvirkning fra krisen. Regeringerne har været under pres for at gennemføre besparende reformer og stramninger og reagere på den demografiske udvikling. Fagforeninger og nogle gange også arbejdsgiverorganisationer har ofte været imod regeringens planer og har i nogle tilfælde kunnet påvirke lovgivningen. Begivenhedernes hurtige gang og behovet for hurtigt at gennemføre reformer har betydet, at arbejdsmarkedsparternes indflydelse nogle gange er kommet til kort.

Udviklingen har ført til væsentlige udfordringer for arbejdsmarkedsparterne. På den ene side er regeringerne tydeligvis presset til at finde løsninger på de alvorlige udfordringer, krisen har ført med sig, og på den anden side er de presset til at finde langsigtede løsninger på de demografiske og økonomiske omvæltninger. Forsøg på at finde konsensus med interessenter som f.eks. arbejdsmarkedsparterne er én måde at gøre det på. Ikke desto

mindre er det nødvendigt, at arbejdsmarkedsparterne udvikler strategier, som sikrer, at de sidder med ved forhandlingsbordet, når regeringerne formulerer hurtige svar på krisen. Udviklingen af to- og tresøjlers pensionsordninger repræsenterer en god mulighed for arbejdsmarkedsparterne for at blive en af de store interessenter i reformen. De er dog nødt til at udarbejde en langsigtet strategi for at sikre deres rolle som aktør i udviklingen og ikke bare stole på de statslige reguleringer.

Kapitel 7 — Udviklingen af social dialog i Europa 2010-2012

Den sociale dialog på europæisk niveau er fortsat et vigtigt forum for diskussion og forhandling mellem arbejdsmarkedsparterne på tværs af brancher samt for den sociale sektor i hele EU. De seneste to år er repræsentanter for ledelserne og arbejdsstyrken blevet enige om mere end 70 fælles tekster, har gennemført talrige projekter og er begyndt at samarbejde inden for nye økonomiske sektorer. I 2012 blev der underskrevet et betydeligt antal aftaler af arbejdsmarkedsparterne. Arbejdsmarkedsparterne bad om gennemførelsen af to af disse aftaler (indførelse af minimumsstandarder for transport i indlandsfarvande og for frisørarbejde) i EU-lovgivningen under artikel 155,2 i TFEU og det samme forventes af arbejdsmarkedsparterne inden for havfiskeri, så snart deres aftale er på plads. Disse forespørgsler, især aftalen om frisørarbejde, fik stor medieovervågenhed og førte til politisk debat i 2012. Kommissionen vurderer begge aftaler upartisk og har endnu ikke truffet en beslutning om, hvorvidt de vil gennemføre lovgivningen. Derimod vil en ny aftale inden for professionel fodbold blive implementeret uafhængigt af arbejdsmarkedsparterne og i overensstemmelse med procedurer og praksisser, der berører ledelse og arbejdsstyrke i medlemsstaterne. Desuden har arbejdsmarkedsparter, som arbejder på tværs af brancherne, siden 2011 ført forhandlinger om en revidering af Arbejdstidsdirektivet. Forhandlingerne stoppede dog i slutningen af 2012, uden at parterne var nået til enighed.

Beskæftigelse og den sociale påvirkning af den finansielle og økonomiske krise er forblevet høj prioritet for arbejdsmarkedsparterne, der arbejder på tværs af brancherne samt for mange sektors komitéer for social dialog. Særligt omstruktureringen af den offentlige sektor blev taget op af flere af de komitéer, som repræsenterer arbejdsgivere og ansatte i den offentlige sektor. I slutningen af 2012 indførte arbejdsmarkedsparterne i den centrale del af regeringsadministrationen en handlingsplan for kvalitetsydelser, hvori de forpligter sig til at indføre fælles værdier for ydelser af generel interesse. Formålet er at styrke udviklingen, synligheden og fleksibiliteten af de offentlige ydelser under krisen. Ligeledes i 2012 indførte arbejdsmarkedsparter for lokale og regionale regeringer en række anbefalinger, der tilsammen udgør en handlingsplan. Den

skal bidrage til et socialt og bæredygtigt Europa på lokalt og regionalt niveau og støtte den offentlige sektor som arbejdsgiver. Det overordnede formål er bedre forberedelse af ansatte og lokale og regionale regeringer til deres rolle som arbejdsgiver på en arbejdsplads i forandring. Arbejdsmarkedsparter fra den centrale del af regeringsadministrationen og fra lokale og regionale regeringer nåede også til en enighed om deres fælles holdning til påvirkningen af den økonomiske krise. Repræsentanter fra uddannelses-, hospitals- og sundhedssektoren har arbejdet på en gennemgribende omstrukturingsproces.

Arbejdsmarkedsparterne fra energisektoren gav en aktiv respons på Den Europæiske Kommissions risikoreducerende foranstaltninger i forbindelse med klimaændringerne. Hovedemnerne var den sociale dimension i Energi 2050-køreplanen samt en jævn og glat overgang til en mere »grøn« og bæredygtig energisektor. Energisektoren forventes at undergå gennemgribende forandringer i de kommende år, og arbejdsmarkedsparterne i de forskellige sektorer har understreget vigtigheden af social dialog og rådslagning i disse turbulente tider.

Ud over de udfordringer, krisen har ført med sig, og den »grønne« proces inden for økonomien er der også andre emner, som har spillet en rolle i komitéerne for social dialog. Dertil kommer arbejdsmarkedsparternes egne initiativer, Kommissionens rådslagning og arbejdsmarkedsparternes engagement inden for konsekvensanalyser, som har ført til komitéernes arbejde. Sundhed og sikkerhed er fortsat et vigtigt lovgivningsområde for mange komitéer, og mange initiativer har de seneste år set dagens lys inden for dette område. Det inkluderer projekter, fælleserklæringer og udveksling af information lige fra landbrugsområdet til byggeri og offentlige ydelser. De relaterede emner omkring arbejdsforhold blev diskuteret af arbejdsmarkedsparter i sektorerne for privat sikkerhed, civil luftfart og vejtransport. Arbejdsmarkedsparterne fortsatte også deres arbejde inden for kapacitetsopbygning, særligt i de nye medlemsstater. Tiltag inden for kapacitetsopbygning blev blandt andet organiseret inden for byggeri-, landbrugs-, bank- og forsikringssektoren. Størstedelen blev gennemført som projektarbejde og/eller undervisningsenheder.

Beskæftigelsespolitik, erhvervsuddannelser og kvalifikationer blev adresseret både inden for områder på tværs af brancherne samt i komitéerne for social dialog. Et fælles studie af flexicurity, som blev gennemført af de arbejdsmarkedsparter, der arbejder på tværs af brancherne, viste, at hvis flexicurity implementeres rigtigt, kan det føre til en positiv løsning for både fagforeninger og arbejdsgivere. Studiet henviste dog også til en række udfordringer forbundet med flexicurity og præsenterede bekymrende resultater fra flere medlemsstater.

Ligestilling er fortsat et vigtigt område for mange arbejdsmarkedsparter. Der er behov for også videre hen at styrke engagement og handling for at styrke ligestilling igennem social dialog

og trepartssamarbejde. Der blev gennemført projekter omkring kvinders beskæftigelse i den offentlige transportsektor i byerne og jernbanetransport for at indsamle information, fremhæve »good practice« og formulere anbefalinger. I den audiovisuelle sektor blev der indført en handlingsplan, som skal adressere emner såsom ligeløn eller forening af arbejdsliv og privatliv. Ligeløn for mænd og kvinder var også hovedpunktet i en fælleserklæring, som arbejdsmarkedsparterne i den centrale del af regeringsadministrationen blev enige om. Det er nødvendigt at udvide dækningen af sektorer og at opfordre arbejdsmarkedsparterne i Europa til fortsat at sætte ligestilling højt på dagsordenen og implementere forskellige tiltag. Dette gælder ikke kun for lønkløften mellem kønnene, men også for andre tidligere inkluderede prioriteter i handlingsplanen. Særligt tiltag til reducere af kønsopdeling, til forbedring af work-life-balance i sektorer, som oftest er mandsdominerede, og tackling af lønkløften mellem kønnene i sektorer med stillinger, som primært besættes af kvinder.

Desuden besluttede arbejdsmarkedsparterne for forskellige sektorer at adressere problemer, som vedrører flere sektorer. Som et resultat af disse initiativer underskrev de europæiske samarbejdsparter på hospitalerne, regionale og lokale regeringer, uddannelsesinstitutioner, handel- og privatsikkerhed en række fælles retningslinjer, som skal tackle tredjeparts vold og mobning på arbejdspladsen. Også arbejdsmarkedsparterne fra rengørings-, catering- og tekstilbranchen sluttede sig til den sociale dialog omkring privatsikkerhed med en fælles holdning til tilbudgivers sociale forpligtelser.

Antallet af komitéer for social dialog vokser fortsat. Den 41. komité for social dialog blev oprettet i 2012 inden for mad- og drikkevarebranchen. Med denne udvikling findes der i dag europæiske komitéer for social dialog for stort set alle sektorer. Arbejdsmarkedsparterne fra grafik, havne, sport og fritidsaktiviteter arbejder også på at nedsætte komitéer for social dialog i nær fremtid.

Kapitel 8 — Oversigt over europæisk arbejdsret 2010-2012

Inden for rammerne af Europa 2020-strategierne og særligt »Dagsorden for nye færdigheder og jobs« satte EU-lovgivning lanceret i 2010-2012 særligt fokus på at forbedre arbejdsmarkedets funktioner og jobkvaliteten. Det skete på baggrund af en rekordhøj arbejdsløshed, forringede arbejdsforhold under krisen og et broget resultat af arbejdskvaliteten i Europa de seneste årtier. Inden for denne kontekst fokuserede Kommissionen først og fremmest på en gennemgang af EU-lovgivningen og på at fremme »bløde« værktøjer som del af en mere intelligent ramme for EU-lovgivningen, og derefter på en gennemgang af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. På europæisk niveau var arbejdsmarkedsparterne meget aktive, og det lykkedes at

afslutte flere europæiske aftaler (se kapitel 7 for mere information). Dette kapitel kaster også et blik på fortolkningen af bestemmelserne i EU-direktiverne og giver eksempler på forskellige beslutninger fra Det Europæiske Fællesskabs Domstol inden for implementeringen af arbejdsret samt inden for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.

Den voldsomme udvikling i EU's arbejdsret på tværs af brancher inkluderer også Kommissionens lovforslag til forbedring af direktivet om udstationering af arbejdstagere og den fortsatte revidering af Arbejdstidsdirektivet. Hvad angår det sidste, har de største arbejdsmarkedsparter, som arbejder på tværs af sektorerne, gennemført forhandlinger om vurderingen, som blev afsluttet i slutningen af 2012 uden at være nået til enighed. Sektoraftalerne, der omhandler transport i indlandsfarvande og frisørarbejde, gennemgås i øjeblikket af Kommissionen for at undersøge, om de kan videresendes til Rådet for vedtagelse (se kapitel 7 for mere information). Rådets direktiv 2009/13/EF, som implementerer arbejdsmarkedsparternes aftale om Søfarendes Arbejdsforhold (ILO, 2006), træder i kraft den 20. august 2013, dvs. samme tid som ovenstående konvention. Efter det andet samråd med arbejdsmarkedsparterne om en vurdering af udelukkelsen af søfarende arbejdstagere, er Kommissionen i øjeblikket i gang med at færdiggøre en konsekvensanalyse og overveje et forslag om opfølgning inden for samme område. Direktivet om midlertidig ansættelse og det nye direktiv om europæiske samarbejdsudvalg blev begge implementeret i medlemsstaterne.

På linje med »intelligente« reguleringsprincipper vurderede Kommissionen funktion og effektivitet for flere direktiver for at evaluere, hvorvidt de lever op til deres formål, eller om der er behov for afklaring eller opdatering. Inden for arbejdsretsområdet foregår der netop en første gennemgang omkring information og rådgivning af arbejderne på arbejdspladsen. Der er foretaget seks separate gennemgange af direktiver de seneste to år.

Det fremgik af Kommissionens arbejdsrapporter i 2011 under en midtvejsrevision af EU-strategierne inden for sundhed og sikkerhed, at over 5 500 beskæftigede i EU dør hvert år på grund af arbejdsrelaterede ulykker, hvilket viser, at handling inden for dette område fortsat har stor vigtighed. Den nuværende europæiske strategi for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2007-2012 er under evaluering, og resultaterne vil påvirke de strategiske prioriteter for perioden 2013-2020. Det er første gang, følgeevalueringer dækker et helt område inden for social- og arbejdsmarkedspolitik.

Endelig fortsætter Kommissionen sit arbejde med tilpasningen af eksisterende lovgivning omkring fremspirende eller konkrete risici (f.eks. elektromagnetiske felter, tobaksrøg på arbejdspladsen, sygdomme i bevægeapparatet) og er aktiv i udviklingen af »bløde« værktøjer såsom retningslinjer for udsættelse for asbest eller »best practice« i landbruget.

Europa-Kommissionen

Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2012 — Sammenfatning

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor

2013 — 12 s. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-29103-6

ISSN 1831-2837

doi:10.2767/32946

Resumé af rapporten Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2012: Dette resumé af rapporten kigger på, hvordan arbejdsmarkedsrelationerne har udviklet sig siden vores sidste udgivelse i 2010. Efter at den økonomiske krise har udviklet sig til en suveræn gældskrise har regeringsreformer haft en væsentlig indvirkning på forholdet mellem arbejdsgiver, fagforeninger og offentlige myndigheder. Mens social dialog gav den nødvendige fleksibilitet til at overvinde de første effekter af krisen, har varigheden og omfanget nu resulteret i en ugunstig situation for den sociale dialog. Ikke desto mindre understreges vigtigheden af fortsat velstruktureret dialog i sammenfatningen, og Kommissionens engagement for at støtte og fremme udviklingen af social dialog fremhæves.

Resuméet er tilgængeligt i elektronisk format på alle officielle EU-sprog, mens rapporten i sin helhed er tilgængelig på engelsk i trykt format.

SÅDAN FÅR MAN FAT I PUBLIKATIONER FRA EU

Gratis publikationer:

- Via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).
- Hos Den Europæiske Unions repræsentationer eller delegationer.
Kontaktoplysninger kan findes på: <http://ec.europa.eu>
eller fås ved at sende en fax til +352 2929-42758.

Betalingspublikationer:

- Via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Betalingsabonnementer (f.eks. *Den Europæiske Unions Tidende* og samlinger af afgørelser fra Den Europæiske Unions Domstol):

- Via Den Europæiske Unions Publikationskontors salgskontorer (http://publications.europa.eu/others/agents/index_da.htm).

Er De interesseret i **publikationerne** fra Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion?

De kan downloade dem eller blive tilmeldt gratis via internettet:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

De er også velkommen til at tilmelde Dem Europa-Kommissionens gratis e-nyhedsbrev om det sociale Europa på <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social/>

www.facebook.com/socialeurope



Publikationskontoret

ISBN 978-92-79-29103-6



9 789279 291036

doi:10.2767/32946