



# Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2012

Sammanfattning

Varken Europeiska kommissionen eller någon annan part som verkar i kommissionens namn kan ta ansvar för hur informationen i denna publikation används.

© Omslagsfoto: iStockphoto

För att använda foton som inte omfattas av upphovsrätt tillhörande Europeiska unionen måste tillstånd först inhämtas från innehavaren/-arna av upphovsrätten.

***Europe Direct är en tjänst som hjälper dig att få svar  
på dinafrågor om Europeiska unionen.***

***Gratis telefonnummer (\*):***

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Vissa mobiltelefonoperatörer tillåter inte  
00 800-nummer eller avgiftsbelägger dem.

En stor mängd övrig information om Europeiska unionen är tillgänglig på internet via Europa-servern (<http://europa.eu>).  
Kataloguppgifter och en sammanfattning finns i slutet av publikationen.

Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå, 2013

ISBN 978-92-79-29123-4

ISSN 1831-2896

doi:10.2767/40992

© Europeiska unionen, 2013

Kopiering tillåten med angivande av källan

# Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2012

## Sammanfattning

**Europeiska kommissionen**

Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering  
Enhet B.1

Manuskriptet färdigställdes i december 2012

# SAMMANFATTNING

Den ekonomiska och finansiella kris som har pågått i Europa i flera år kan mycket väl leda till omvälvande och långvariga förändringar av institutioner inom och metoder för arbetsmarknadsrelationer. I *Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2010* konstaterades det att den sociala dialogen hade haft betydelse när det gällde förmågan att återhämta sig från de tidiga effekterna av krisen. I 2012 års rapport fastslås det att effekterna av problemet med statsskulden och den politik för budgetkonsolidering som tillämpas i flera länder leder till mer grundläggande förändringar av arbetsmarknadsrelationerna i Europa.

I *Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2010* konstaterades det att under den tidiga delen av lågkonjunkturen, när det främst var inom den privata sektorn som effekterna av en försvagad ekonomi märktes, samarbetade myndigheterna och arbetsmarknadens parter ofta med varandra för att minska de negativa effekterna på sysselsättningen. Trots att det redan 2010 rådde stora skillnader mellan länder och sektorer baserades sådana lösningar oftast på stor intern flexibilitet och var inriktade på program för arbetstidsförkortning samt stöd till banksystemet och specifika näringar – exempelvis bilindustrin – genom särskilda skattebestämmelser. Den sociala dialogen, både i form av ömsesidiga avtal och trepartsavtal, betraktades som en användbar, flexibel och effektiv mekanism som bidrog till att främja återhämningsförmågan och skapa samförstånd i samband med krisen.

Sedan dess har krisen fördjupats och spridits till fler sektorer av ekonomin, däribland den offentliga sektorn, och den finansiella krisen har förvandlats till en stadsskuldskris, vilket har lett till att budgetkonsolidering kommit att bli ett av de viktigaste målen med politiken för makroekonomisk anpassning. Detta har inneburit ogynnsamma förutsättningar för den sociala dialogen, som har kommit att bli mer konfliktpräglad i många länder och sektorer, en trend som har varit särskilt märkbar i den offentliga sektorn. Ett av den offentliga sektorns viktigaste särdrag är att anställningsförhållandena regleras av lagar som skiljer sig från dem som styr den privata sektorn. Ett av de mest påtagliga särdragen i fråga om arbetsmarknadsrelationer inom den offentliga sektorn är den status som fast anställda och anställda med livslånga karriärer har och den status som staten som arbetsgivare har. Detta medför olika rättigheter och skyldigheter för anställda inom den offentliga sektorn, däribland vissa krav när det gäller kollektivförhandlingar och strejkrätt. Denna skillnad i fråga om lagstiftning och den särskilda roll som den offentliga sektorn har är en förklaring till olikheterna mellan de två sektorerna när det gäller de huvudsakliga dimensionerna av arbetsmarknadsrelationer, såsom kollektivförhandlingar samt arbetsmarknadens parters organisation och roll. I denna rapport anses den offentliga sektorn omfatta centrala och lokala myndigheter, däribland sektorerna för hälso- och sjukvård och utbildning.

För att ta itu med statsskuldskrisen har de nationella myndigheterna inom den offentliga sektorn kraftigt påskyndat och intensifierat långsiktiga strukturella reformer, och de metoder som har valts för att genomföra besluten har oftast inte omfattat social dialog. Två situationer utkristalliserar sig. Den första situationen, som omfattar ett begränsat antal länder, kännetecknas av att den långsiktiga trenden mot omstrukturering av den offentliga sektorn fortsätter, i syfte att öka effektiviteten med en mer balanserad strategi och begränsning av konflikter. Målet är även fortsättningsvis att genom kollektivavtal mellan fackliga organisationer och arbetsgivare inom den offentliga sektorn enas om lösningar. Den andra situationen omfattar länder där program för budgetkonsolidering håller på att genomföras, och då inte bara de länder som mottar ekonomiskt stöd från EU och Internationella valutafonden. För länder som har drabbats av skuldskrisen är budgetkonsolidering, finansiell stabilitet och strukturella reformer nödvändiga villkor för att återupprätta allmänhetens förtroende, återställa likviditeten och främja den ekonomiska tillväxten på medellång sikt. I dessa länder måste strängare åtgärder än de som privata företag vidtog under lågkonjunkturen 2008–2010 användas.

Med sunda offentliga finanser blir det lättare för myndigheterna att genomföra den typ av politik som är kännetecknande för den europeiska sociala modellen, exempelvis främjande av social sammanhållning och omfattande finansiering till viktiga samhällstjänster såsom hälso- och sjukvård och utbildning. Därför har många åtgärder utformats för att nationella myndigheter ska komma tillrätta med de finansiella obalanserna, återupprätta förtroendet för finansmarknaderna och genomföra ansvarsfull och hållbar ekonomisk politik. I vissa länder omfattade dessa åtgärder reformer av system för kollektivförhandlingar där systemen betraktades som en del av de problem som skulle tas itu med. Även om kommissionen alltid har betonat vikten av social dialog, arbetsmarknadens parters självständighet och respekten för nationella omständigheter och nationell praxis ingick inte alltid en fungerande social dialog i reformerna.

Genom dessa reformer har det blivit tydligt att det råder brist på flexibilitet hos de klassiska instrumenten för kollektivförhandlingar och andra system för konfliktförebyggande, exempelvis indexerings- och förlängningsklausuler. Därmed finns det inte mycket förhandlingsutrymme för den sociala dialogen, och den positiva bedömningen av den övergripande situationen i *Arbetsmarknadsrelationer 2010* kan inte upprepas för den efterföljande perioden.

Krisens effekter på arbetsmarknadsrelationerna i den offentliga sektorn är allvarliga, framför allt för de fackliga organisationerna. Under lång tid har den offentliga sektorn utgjort en viktig medlemsgrupp för fackliga organisationer. Den fackliga organisationsgraden i många medlemsstater har varit betydligt högre i den offentliga sektorn än i den privata, men kombinationen av åtstramningspolitik som leder till en krympande offentlig

sektor och demografiska trender kommer förmodligen innebära att den fackliga organisationsgraden i allmänhet inom tjänster minskar ytterligare under de kommande åren. Reformerna inom den offentliga sektorn och den konfliktpräglade miljön har medfört att arbetsmarknadsrelationerna inom den offentliga sektorn sannolikt förändrats i grunden.

Den senaste tidens trender inom arbetsmarknadsrelationerna i Europa är visserligen oroande, men det finns tydliga belägg för att välstrukturerad social dialog kan ge positiva resultat, och vissa av dessa dokumenteras i denna rapport. De länder där den sociala dialogen är väl etablerad och institutionerna inom arbetsmarknadsrelationer är starka är fortfarande, precis såsom var fallet 2010, de länder där den ekonomiska och sociala situationen är motståndskraftigare och där påfrestningarna inte är lika stora som på andra platser. Detta visar sig även genom den tendens att följa tidigare metoder, även om bättre alternativ finns tillgängliga, som präglar arbetsmarknadsrelationer.

I den här rapporten hävdas det att mekanismer och instrument för den sociala dialogen, som har haft en viktig funktion för Europa under flera decennier, fortfarande är relevanta när det gäller att ta itu med krisen och bidra till att skapa gynnsamma villkor för tillväxt och sysselsättning. Trots att de nationella systemen för arbetsmarknadsrelationer sinsemellan är olika, är den sociala dialogen en avgörande del av den europeiska sociala modellen, och dess viktiga roll erkänns i EU-fördragen, däribland stadgan om de grundläggande rättigheterna. Arbetsmarknadsrelationer – oavsett om det handlar om den offentliga eller privata sektorn – är avgörande för att hantera konflikter och enas om lösningar under svåra förhållanden, men för att vara effektiva måste de utvecklas i ett klimat som präglas av ömsesidig tillit och förståelse och som bidrar till ekonomisk effektivitet och till arbetstagarnas motivation, produktivitet och utveckling. Kommissionen har betonat att lönesättningsystemen måste moderniseras och att den roll som arbetsmarknadens parter och kollektivförhandlingar har för processen måste respekteras. Kommissionen avser att främja och stödja den sociala dialogen inom EU samtidigt som man i full utsträckning respekterar arbetsmarknadens parter självständighet och olikheterna mellan de olika nationella systemen för arbetsmarknadsrelationer.

*Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2012* ger en bred översikt över det nuvarande läget för arbetsmarknadsrelationer inom EU. Den bygger delvis på bidrag från experter och innehåller en sammanfattning av olika intressenters åsikter. Dessa kan skilja sig från kommissionens ståndpunkter. I kapitel 1 ges en översikt över de huvudsakliga kvantitativa trenderna i fråga om indikatorer för arbetsmarknadsrelationer inom EU. I kapitel 2 undersöks arbetsmarknadsrelationerna i de nya medlemsstaterna i Central- och Östeuropa i detalj. I kapitel 3 presenteras en typologi över arbetsmarknadsrelationernas struktur i den offentliga sektorn. Typologin grundar sig på särskilda egenskaper och en

klusteranalys. I kapitel 4 presenteras en analys av anpassningsprocessen i den offentliga sektorn under krisen när det gäller dess intensitet och de delar av den sociala dialogen som är mest drabbade. Rapporten innehåller även en uppdatering av hur arbetsmarknadens parter tar itu med frågan om gröna jobb (kapitel 5) och en undersökning av den roll som arbetsmarknadens parter spelar när det gäller diskussioner om reformer av förmåns- och pensionssystemen i medlemsstaterna (kapitel 6). Texten omfattar dessutom en sammanfattning av utveckling och åtgärder i fråga om den sociala dialogen på EU-nivå (kapitel 7) och en beskrivning av den viktigaste utvecklingen inom EU:s arbetslagstiftning (kapitel 8).

## Kapitel 1 – Översikt över arbetsmarknadsrelationer på EU-nivå, nationell nivå och inom den offentliga sektorn

I det här kapitlet presenteras en översikt över arbetsmarknadsrelationerna inom EU, samt beskrivs de huvudsakliga trenderna och viktigaste skillnaderna. Kapitlet utgör grunden för resten av rapporten genom att ge en översikt över arbetsmarknadsrelationer inom den offentliga sektorn och jämföra den med den privata sektorn inom EU. I beskrivningarna av arbetsmarknadsrelationerna i de 27 EU-medlemsstaterna framhålls ofta de stora skillnaderna mellan olika länder. Arbetsmarknadsrelationerna inom den offentliga sektorn kännetecknas däremot av en större enhetlighet mellan olika länder, om än med vissa skillnader i form av nationella traditioner och synen på statens roll.

Arbetsmarknadsrelationerna inom EU har i allmänhet följt de långvariga trender som har omnämnts i tidigare rapporter om arbetsmarknadsrelationer i Europa. Kollektivförhandlingarna har tenderat att bli mer decentraliserade och index har fallit från 2,15 till 1,98 sedan rapporten 2010. Omfattningen i fråga om kollektivförhandlingar varierar kraftigt inom EU, från omkring 20% till 100%, vilket till viss del beror på hur typologin ser ut i fråga om modellen för arbetsmarknadsrelationer i varje land (se *Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2008*, tabell 2.2). Genomsnittet för EU-27 är 66%, men endast 44% i de central- och östeuropeiska länderna. Den långsamma minskningen av medlemskapet i fackliga organisationer som har pågått sedan 1980-talet har fortsatt, precis som fragmenteringen av fackliga organisationer, trots att det skett flera sammanslagningar i syfte att begränsa minskningen. Den fackliga organisationsgraden har stabiliserats något och uppgår nu till 24%. Den är fortfarande mycket lägre i den privata sektorn än i den offentliga sektorn i de flesta medlemsstater. Å andra sidan har arbetsgivarorganisationernas situation förblivit stabil, framför allt i de länder där medlemskap i en sådan organisation är nästintill obligatorisk, trots att sådana bestämmelser inte är lika stränga som tidigare.

I nästan alla EU-medlemsstater är omfattningen i fråga om kollektivförhandlingar och graden av centralisering av kollektivförhandlingar högre i den offentliga sektorn än i den privata sektorn. Detta kan exempelvis förklaras av att staten är benägnare att erkänna kollektivavtal och fackliga organisationer som samarbetspartner än vad privata arbetsgivare är. Den högre graden av centralisering av kollektivförhandlingar beror på centrala statliga myndigheters intresse när det gäller att bibehålla inflytande och kontroll över lönebildningsprocessen. Dessutom är den fackliga organisationsgraden i den offentliga sektorn i allmänhet högre än i den privata sektorn, vilket kan förklaras av den samlade definitionen av deras anställningsstatus och ett större erkännande hos arbetsgivare inom den offentliga sektorn av den roll som fackliga organisationer spelar.

Under de senaste åren har utvecklingen i fråga om arbetsmarknadsrelationer allt mer kommit att präglas av vissa långsiktiga trender: det minskade antalet medlemmar bland arbetsmarknadens partnerorganisationer, decentraliseringen av kollektivförhandlingar samt minskad samordning och koncentring. Arbetsmarknadsrelationerna i den offentliga sektorn har tvingats genomgå omfattande strukturella reformer i syfte att uppnå högre kostnadseffektivitet, framför allt på grund av målen om budgetkonsolidering, men även som resultat av att ny teknik införts. Dessa reformer har lett till nedskärningar av samhällstjänster, till att samhällstjänster lagts ut på privatägda organisationer och till att delar av den offentliga sektorn har privatiserats. De har dessutom bidragit till att arbetsmarknadsrelationerna i den offentliga sektorn har förändrats. Framför allt har de bidragit till de senaste decenniernas trender mot differentiering mellan grupper av arbetstagare och decentralisering. Dessa trender har emellertid utvecklats olika snabbt och i olika omfattningar i olika EU-medlemsstater samt inom den privata respektive offentliga sektorn. De senaste årens kris har lett till att vissa av de reformer som redan påbörjats inom den offentliga sektorn har påskyndats, vilket har haft allvarliga effekter på sysselsättningen och påtagliga konsekvenser för de framtida arbetsmarknadsrelationerna inom den offentliga sektorn.

## Kapitel 2 – Utvecklingen av arbetsmarknadsrelationer i de nya medlemsstaterna i Central- och Östeuropa

Den utvidgning av EU som skedde 2004 och 2007 har lett till skillnader mellan olika system för arbetsmarknadsrelationer inom EU. Framför allt bidrog de nya medlemsstaterna i Central- och Östeuropa (de central- och östeuropeiska länderna) till att variationen i fråga om strukturella och institutionella egenskaper för arbetsmarknadsrelationer inom EU ökade. I jämförelse med EU-15 kännetecknas de central- och östeuropeiska länderna av svagare fackliga organisationer

och ökad urholkning av den fackliga organisationsgraden, brist på etablerade arbetsgivarorganisationer, avsaknad av tradition av ömsesidiga kollektivförhandlingar mellan flera arbetsgivare, allt mindre omfattning av kollektivförhandlingarna (vilket delvis beror på ett underutvecklat system i fråga om utökning av kollektivavtal) och slutligen starka formella trepartsförhandlingar som delvis utgör ett substitut för de underutvecklade kollektivavtalssystemen på sektorsnivå.

Den roll som trepartsförhandlingar och sociala pakter spelar, samt information och rådgivning till anställda på arbetsplatsen, varierar också i de olika central- och östeuropeiska länderna, vilket speglar skillnaderna mellan myndigheter när det gäller intresset för att införa stabila förhandlingsstrukturer samt omfattningen medlemmar i alla arbetsmarknadens partnerorganisationer. Det är visserligen vanligt att beskriva det som att systemen för arbetsmarknadsrelationer i de olika central- och östeuropeiska länderna liknar varandra, men i det här kapitlet betonas olikheterna mellan system och modeller. Vissa östeuropeiska länder (Estland, Bulgarien, Lettland, Litauen och Rumänien) kännetecknas främst av dåligt etablerade eller använda institutioner för trepartsavtal, fragmenterade kollektivförhandlingar (med undantag för Rumänien) och varierande facklig organisationsgrad mellan de baltiska länderna (Estland, Lettland, Litauen) och länderna på Balkan (Bulgarien, Rumänien). Visegrad-länderna (Tjeckien, Ungern, Polen och Slovakien) har alla djupt rotade system för trepartsavtal, institutioner för kollektivförhandlingar och arbetsmarknadsrepresentation. I Tjeckien och Slovakien finns det en tradition av social dialog, och samordning av förhandlingar är vanligare där än i Polen och Ungern. Både Ungern och Polen är exempel på länder där förhandlingarnas räckvidd är decentraliserad och fragmenterad, men Ungern kännetecknas även av att där finns en medlingsinriktad struktur på nationell nivå. Slovenien, som är det enda korporativistiska central- och östeuropeiska landet, har gått längst när det gäller att institutionalisera samordnade förhandlingar, arbetsmarknadsrepresentation, sysselsättningspakter och förhandlingarnas räckvidd.

Det råder visserligen stora skillnader mellan de olika länderna, men totalt sett är institutioner (och aktörer) inom arbetsmarknadsrelationer i de central- och östeuropeiska länderna svaga och fragmenterade, och vissa utvecklingstendenser när det gäller detta är oroande, i synnerhet eftersom vissa pågående reformer leder till att det samförstånd som krävs för att verkligen engagera arbetsmarknadens parter i anpassningarna till förändringarna undergrävs. I flera av dessa länder har åtgärderna mot krisen skapat allt mer konfliktpräglade arbetsmarknadsrelationer. Det finns behov av att tillföra ny kraft till systemen för arbetsmarknadsrelationer och stödja deras agerande för att främja och återställa konsensus när det gäller att säkerställa att de pågående ekonomiska och sociala reformerna är hållbara på lång sikt.

I det här kapitlet utforskas potentialen hos arbetsmarknadens parter i de central- och östeuropeiska länderna när det gäller att stabilisera och vara innovativa i fråga om strukturerna för deras arbetsmarknadsrelationer genom att anpassa sig till utvecklingen på arbetsmarknaden efter utvidgningen av EU och den ekonomiska krisen. En av de viktigaste utmaningarna för perioden efter utvidgningen har varit migrationen från de central- och östeuropeiska länderna till EU-15, vilket har lett till att fackliga organisationer i vissa central- och östeuropeiska länder och sektorer har förhandlat fram bättre arbetsvillkor för att hejda migrationsflödet. Efter att de öst- och centraleuropeiska länderna blivit en del av EU har transnationella företag skapat incitament för europeisering av arbetsmarknadsrelationerna i de öst- och centraleuropeiska länderna genom att inrätta europeiska företagsråd som är aktiva. Även om det fortfarande finns få tecken på att sociala normer har införts i de central- och östeuropeiska länderna genom transnationella företag och europeiska företagsråd finns det några positiva exempel på att sådana företeelser förbättrar kapaciteten hos arbetsgivarorganisationer i de central- och östeuropeiska länderna.

Den ekonomiska krisen har även lett till att arbetsmarknadens parter har agerat på nationell nivå, sektorsnivå och företagsnivå i dessa länder, både inom den offentliga och den privata sektorn. I vissa av länderna har framförhandlade åtgärder mot krisen genomförts i form av sysselsättningspakter och konsolidering av kollektivförhandlingar, medan arbetsmarknadsrelationerna i andra länder har blivit mer konfliktpräglade och de fackliga organisationerna har valt stridsåtgärder för att gå vidare med sina anspråk efter att ha uteslutits från direkta förhandlingar. Dessa trender påminner om situationen i EU-15-länderna under krisens första skede 2008–2010 och tyder på att åtgärderna i de central- och östeuropeiska länderna har fördröjts med omkring ett och ett halvt år. I kapitlet diskuteras hur sådana åtgärder kan bidra till att förändra den roll som arbetsmarknadens parter och institutioner inom arbetsmarknadsrelationer har i de central- och östeuropeiska länderna. Å ena sidan dokumenteras *potentialen* för organiserade åtgärder i länder där fackliga organisationer är strukturellt svaga och där antalet medlemmar i dessa organisationer minskar. Å andra sidan bör det erkännas att inte alla sådana åtgärder har lett till betydande förbättringar för anställda, segrar för fackliga organisationer eller konsolidering av förhandlingsinstitutioner och den sociala dialogen. En mycket viktig aspekt är vilken kapacitet arbetsmarknadens parter har. Både arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer måste förbättra sin administrativa och organisatoriska kapacitet. Det råder delade meningar när det gäller i vilken omfattning arbetsmarknadens parter har ägnat sig åt åtgärder efter utvidgningen och efter krisen, och vilka betydande resultat dessa åtgärder har lett till. Åtgärderna kritiserar även för att vara tidsbegränsade. Arbetsmarknadens parter i de central- och östeuropeiska länderna måste stärka sin strukturella position ytterligare och utveckla ytterligare kapacitet för att skapa hållbara resultat när

det gäller att få den sociala dialogen och de nationella systemen för arbetsmarknadsrelationer att i högre grad tillämpa en kollektivförhandlingsmodell som bygger på ömsesidiga avtal.

### Kapitel 3 – Arbetsmarknadsrelationerna inom den offentliga sektorn är i ett övergångsskede

Arbetsmarknadsrelationerna är enhetligare inom den offentliga sektorn än inom den privata sektorn, men det råder skillnader mellan länderna när det gäller storleken och strukturen på sysselsättningen inom den offentliga sektorn, offentliganställdas anställningsstatus, fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer, lönesättningsystem, grad av centralisering/decentralisering för kollektivförhandlingar, konflikter på arbetsmarknaden och tvistlösning. Uppfattningen om den offentliga sektorn utvecklas på grund av strukturella förändringar av organisationen och utförande av tjänster i allmänhetens intresse.

En central aspekt är huruvida anställningsavtalet styrs av en offentligrättslig stadga eller av arbetslagstiftning. Denna distinktion är kopplad till de två traditionella typerna av arbetsgivare inom den offentliga sektorn: "sovereign employer" (som är mer ensidigt inriktad) och "model employer" (som är mer inriktad på kollektivförhandlingar). Om arbetsgivaren är en "sovereign employer" har offentliganställda särskilda privilegier, exempelvis i form av anställningstrygghet, men måste följa specifika krav och kan omfattas av vissa begränsningar när det gäller rätten till kollektivförhandlingar och strejkrätt. Detta är vanligt i länder som av tradition är rättsstater, och till viss del även i andra länder, bland annat länderna i Central- och Östeuropa. Arbetsgivare som är "model employers" är typiska för lagsystemet i Storbritannien där det inte finns någon grundläggande uppdelning mellan arbetslagstiftning inom den offentliga respektive privata sektorn. Här är kollektivförhandlingar den huvudsakliga metoden för att fastställa anställningsvillkor och inställningen till fackliga organisationer traditionellt sett mer välvillig än vad som brukar vara fallet inom den privata sektorn.

Arbetsmarknadsrelationernas struktur inom den offentliga sektorn har mycket tydliga särdrag, men det finns flera aspekter som är jämförbara med den privata sektorn. Det har utvecklats två trender inom systemen för kollektivförhandlingar och lönesättning inom den offentliga sektorn: dels har det skett en decentralisering inom eller utanför en centralt samordnad ram, dels har automatiska system för lön och karriär som baseras på antal tjänsteår delvis ersatts med prestationsbaserade system, vilket leder till skillnader i offentliganställdas karriärer och villkor.

Det råder fortfarande stora skillnader mellan olika länder inom EU-27 när det gäller anställningsförhållanden inom den offentliga sektorn. Skillnaderna är djupt rotade i landspecifika

rättsliga och institutionella traditioner, trots vissa tendenser mot konvergens mellan länder och mellan den offentliga och privata sektorn i varje land.

Fem olika typer av länder kan urskiljas. För det första de nordiska länderna, som kännetecknas av följande: en hög andel anställda inom den offentliga sektorn, många kvinnliga anställda, harmonisering mellan tillsvidareanställda tjänstemän och anställda med sedvanliga anställningsavtal, mycket hög facklig organisationsgrad, omfattande rutiner för kollektivförhandlingar med former av resultatbaserad lön inom ett decentraliserat förhandlingsystem i två nivåer med starka samordningsmekanismer och få inskränkningar av strejkrätten, men särskilda mekanismer för kollektiv tvistlösning.

Den andra gruppen består av Tyskland, Frankrike, Österrike, Belgien och Nederländerna och kännetecknas av en rättstats-tradition där tillsvidareanställda tjänstemän med kraftiga inskränkningar av förhandlingsrätten och i vissa fall strejkrätten är vanligt förekommande. I alla länder är systemet för lönesättning relativt centraliserat, medan andelen anställda inom den offentliga sektorn är hög i vissa länder men låg i andra. Andelen kvinnliga anställda är hög i samtliga länder medan andelen deltidsanställda och tillfälligt anställda varierar.

Det tredje klustret utgörs av de sydeuropeiska länderna och kännetecknas av den särskilda anställningsstatus som en stor del offentliganställda har med ingen eller begränsad räckvidd för kollektivavtal, även om Italien under de senaste åren har närmat sig det nordiska klustret. Den fackliga organisationsgraden är hög eller medelhög och andelen anställda inom den offentliga sektorn är medellåg. Andelen kvinnliga anställda och deltidsanställda är i allmänhet låg medan antalet tillfälligt anställda varierar.

Det fjärde klustret är de central- och östeuropeiska länderna. I de flesta av dessa länder är andelen anställda inom den offentliga sektorn förhållandevis låg och andelen kvinnliga anställda relativt hög. Andelen deltidsanställda och tillfälligt anställda är begränsad. De fackliga organisationerna är i allmänhet svaga, framför allt inom central förvaltning. Förekomsten av kollektivförhandlingar är mycket begränsad. På de platser där förhandlingar förekommer sker de oftast endast på den enskilde arbetsgivarens nivå. Förhandlingarnas räckvidd är därför mycket begränsad. Institutioner inom den sociala dialogen förekommer i vissa länder, men deras roll har kraftigt försvagats de senaste åren. Dessutom är strejkrätten begränsad, framför allt inom central förvaltning. Totalt sett kännetecknas denna grupp av svaghet hos institutioner inom den sociala dialogen och av deras metoder, med undantag för Slovenien.

Storbritannien är ett fall för sig, på grund av flera särdrag. Det finns ingen särskild status för offentliganställda, däribland

statstjänstemän. I landet förekommer vitt spridda förhandlingsmetoder inom en förhandlingsstruktur på en nivå som dock kompletteras av systemet "pay review bodies". Inga särskilda inskränkningar av föreningsfriheten eller strejkrätten förekommer, med undantag för ett fåtal grupper. Förhandlingarna är decentraliserade inom statsförvaltningen, men åtgärder för att minska fragmenteringen och lönespridningen har vidtagits sedan slutet av 1990-talet. Den fackliga organisationsgraden är nästan fyra gånger så hög som inom den privata sektorn.

Trots olikheterna har krisen lett till några gemensamma påfrestningar. Återgång till ensidighet från myndigheters och offentliga arbetsgivares sida, vilket har varit till nackdel för den sociala dialogen och ibland avgörande för införandet eller stärkandet av personalrutiner liknande dem i den privata sektorn, försvagning av de särskilda förmåner som offentliganställda har haft, löner som fastställs uppifrån och en försvagad roll för de fackliga organisationerna när det gäller grad och kapacitet att påverka myndigheterna och offentliga arbetsgivares rutiner.

## Kapitel 4 – Följderna av krisen för arbetsmarknadsrelationerna inom den offentliga sektorn

Den ekonomiska och finansiella krisen har inneburit påfrestningar för arbetsmarknadsrelationerna inom den offentliga sektorn. Strängare kontroll av effektiviteten i fråga om offentliga utgifter har införts, rollen för viktiga intressenter såsom fackliga organisationer inom den offentliga sektorn har utmanats och formellt självständiga arbetsgivare med delegerad behörighet har utsatts för sträng ekonomisk kontroll och styrningskontroll. Det råder inget tvivel om att åtgärderna i det första skedet av krisen främst påverkade den privata sektorn och att myndigheterna har riktat in sig på att det nu är den offentliga sektorn som i huvudsak ska anpassas, också för att uppnå en rättvisare fördelning av de bördor som anpassningarna innebär och för att främja sektoriell omfördelning till sektorer som är exponerade mot internationell handel.

I syfte att uppnå budgetkonsolidering har myndigheterna försökt minska utgifterna genom att i högre grad använda sig av frysning av löner, lönesänkningar, minskat antal anställda och ändringar av pensionssystemen. Dessutom har arbetstiden förändrats och arbetsorganisationsmönstren setts över för att öka kostnadseffektiviteten. Dessa åtgärder har på grund av sin karaktär inte alltid genomförts med de fackliga organisationernas stöd. Rent allmänt har anpassningsprocessen skiljt sig mycket från de strategier som den privata sektorn använder sig av och som beskrivs i *Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2010*. Även om vissa av åtgärderna kan motiveras av behovet av budgetanpassningar har klimatet för arbetsmarknadsrelationerna försämrats.



Alla medlemsstater har påverkats av krisen, men anpassningsprocessen och anpassningsgraden mellan olika länder skiljer sig åt. Det finns ingen enkel landsuppdelning mellan nordeuropeiska länder respektive Medelhavsländer, vilket ofta antas. Ett första kluster av länder, exempelvis Grekland, Irland och Portugal har de största anpassningsprogrammen eftersom de står inför den mycket komplexa utmaningen att uppnå budgetkonsolidering och förbättra samhällstjänsternas effektivitet. Det har skett ett fåtal strukturella reformer av den offentliga sektorn i dessa länder, budgetkonsolideringens effekter har varit jämförelsevis större och den sociala dialogen inom den offentliga sektorn svårare. Åtstramningsprogrammen i de baltiska länderna, men även i Ungern och Rumänien, är exempel på detta anpassningsmönster i ett annat politiskt och ekonomiskt sammanhang. I dessa fall, med undantag för Irland, har myndigheterna inte genomfört de överenskomna förändringarna av arbetsmarknadsrelationerna inom den offentliga sektorn genom en process med social dialog. I stället har arbetstagarna inom den offentliga sektorn påtvingats de ensidiga ändringarna av löner och arbetsvillkor, oftast vid fler än ett tillfälle.

Ett andra kluster av länder har inte varit immunt mot påtryckningar om budgetkonsolidering, men tidpunkten för och formen på anpassningsprogrammen har varit direktare under ländernas egna nationella myndigheters kontroll. Det har vanligtvis omfattat anpassning av eller fortsättning på strukturella reformer i syfte att öka effektiviteten inom den offentliga sektorn. På grund av att den ekonomiska och finansiella krisen har varit så allvarlig påverkar åtstramningsåtgärderna fortfarande arbetstagarna inom den offentliga sektorn påtagligt, men kopplingen till tidigare organisatoriska och ledningsrelaterade reformer är inte lika tydlig. Dessa länder har till viss del använt sig av ekonomiska åtgärder, men dessa är mer urholkade – frysning av utbetalningar snarare än minskningar av utbetalningar och restriktioner i fråga om anställning snarare än omedelbara minskningar av bemanningen. En viktig skillnad mot den första gruppen av länder är inte storleken på den offentliga sektorn utan moderniseringen av den. I detta kluster ingår exempelvis Tyskland och de nordiska länderna, men även Frankrike, Nederländerna och med vissa förbehåll även Storbritannien. Dessa länder har inte drabbats av omedelbar budgetkris och marknadsturbulens, och har fortsatt att genomföra långsiktiga reformer av arbetsmarknadsrelationer inom den offentliga sektorn. Den sociala dialogen har ofta varit ansträngd, men det har genomförts mer samlade ansträngningar för att rådgöra och förhandla med arbetstagarna inom den offentliga sektorn.

Reaktionerna på åtstramningen tyder på att det skett stora förändringar av långsiktiga trender. Omfattningen av åtstramningsåtgärder stärker övergången till ensidighet i arbetsmarknadsrelationerna inom den offentliga sektorn. Detta har konsekvenser för både arbetsgivare och arbetstagare i denna

sektor. När det gäller arbetsgivarna har handlingsutrymmet för offentliga chefer kraftigt minskat eftersom dessa har färre resurser att investera, samtidigt som de pressas att uppnå budgetmål. Detta främjar strategier som minskar arbetskraftskostnaderna genom färre anställda som dessutom har mindre fördelaktiga anställningsvillkor och väcker frågor om i vilken omfattning den offentliga sektorn fortfarande är en "model employer". Dessutom är regleringen av anställningsförhållanden genom kollektivförhandlingar kraftigt ansträngd på grund av minskningarna av tillgängliga resurser, frysningen av löner och avskaffandet av normala förhandlingsmekanismer. Det har uppstått en ny centraliserad ensidighet som påminner om de centrala politiska myndigheternas traditionella ensidiga reglering av arbetsmarknadsrelationer inom den offentliga sektorn, med en ny tonvikt på effektivitet snarare än opartiskhet och rättvisa.

De fackliga organisationerna har inte gett upp försöken om att få den offentliga sektorn att bli en "model employer", men detta är inte alls lika högt prioriterat som tidigare. De fackliga organisationerna inom den offentliga sektorn har utsatts för påfrestningar och deras roll har försvagats i de flesta av de reformer som nu pågår. Risken är att om det saknas en ömsesidig överenskommelse så kommer reformerna att endast främja besparingar och inte omfatta frågan om kvaliteten på tjänsterna och kapaciteten att utföra dem.

## Kapitel 5 – Miljöanpassning av den sociala dialogen

Ett av de viktigaste åtagandena i strategin Europa 2020 är att genomföra övergången till klimat- och miljömässig hållbarhet, framför allt i fråga om energikällor. Syftet är att uppnå detta mål genom att genomföra en politiskt styrd metod för att minska växthusgasutsläpp, öka användningen av förnybara energikällor och minska energiförbrukningen. Det kommer att krävas nya kunskaper och förändrade attityder för att skapa nya arbetstillfällen och omvandla befintliga jobb till gröna, eller grönare, jobb. När det gäller detta kan arbetsmarknadens parter spela en avgörande roll, antingen på eget initiativ eller på uppmaning av de offentliga myndigheterna. Arbetsmarknadens parter engagemang i denna fråga har gradvis ökat, men den europeiska bilden är långt ifrån homogen, och det råder stora skillnader när det gäller engagemang och mobilisering. Det saknas djupgående kunskaper om vilka potentiella effekter som miljöanpassningen har på arbets kvaliteten, men man bör inte ta för givet att effekterna är positiva. Samhällsaktörer anser att miljöanpassningen kommer att ha störst effekter på kunskaperna och utbildningsdimensionen av arbets kvaliteten, medan karriär och anställningstrygghet, arbetstid och fritid, hälsa och säkerhet samt social infrastruktur kommer att påverkas i mindre grad.

Exempel på social dialog när det gäller dessa frågor finns främst i de sektorer där arbetsmarknadens parter redan är representerade. Inom de nya industrierna förekommer inte mycket till dialog, om ens någon. Inom elsektorn och framställning av energi från förnybara energikällor avgörs detta av i vilken grad energikällan är "etablerad". Endast i de fall där framställning av energi från förnybara energikällor redan har pågått under relativt lång tid i ett land (exempelvis hydroelektrisk energiframställning) eller där etablerade elleverantörer i allt högre grad använder sig av förnybara källor är sektorn väl representerad av de traditionella aktörerna på etablerade företag. Inom de nya industrierna (exempelvis framställning av el från biomassa, vind och fotovoltaiska källor) är företagen mycket heterogena. De flesta är mycket små företag i avlägset belägna områden och befinner sig därför utanför arbetsmarknadens parter räckvidd och intresse. När det gäller arbetsgivarerna har många företagsorganisationer bildats i syfte att representera företagen i sektorn, men dessa organisationer har ännu inte utvecklats till fullfjädrade organisationer för arbetsmarknadens parter med rätt att förhandla. I fråga om de fackliga organisationerna finns det endast exempel på aktiva rekryteringsstrategier i de nya sektorerna i ett fåtal länder, såsom Tyskland, Portugal och Storbritannien. I andra länder, såsom Malta och Cypern, befinner sig sektorn för förnybar energi fortfarande i sin linda och inga försök att skapa representation märks.

Europas engagemang när det gäller övergången till koldioxidsnål ekonomi är tydligt, men den senaste tidens åtstramningsåtgärder i form av minskade offentliga bidrag, skattemässiga stöd, inmatningspriser och andra offentliga stödåtgärder kan leda till att miljöanpassningsprocessen bromsas. Uppgifter från European Restructuring Monitor (ERM) visar att de miljövänliga sektorerna precis som alla nya industrier drabbas av turbulens. Detta gäller främst företag inom sol- och vindkraftsindustrin som har drabbats av påfrestningar på grund av överkapacitet och ökad konkurrens från Kina samtidigt som vissa medlemsstater har förändrat sina stödssystem för dessa industrier. Samtidigt har antalet arbetstillfällen inom den gröna ekonomin ökat under hela lågkonjunkturen och prognoserna tyder på att utvecklingen kommer att vara fortsatt positiv. Det har förekommit kunskapsintensivt sysselsättningskapande inom sektorerna för förnybar energi och energieffektivitet.

För att övergången till koldioxidsnål ekonomi ska bli framgångsrik krävs det att arbetsmarknadens parter verksamhet på alla nivåer (EU-nivå, nationell nivå, sektorsnivå, regional nivå och företagsnivå) stärks och främjas. Arbetsmarknadens parter har presenterat intressanta initiativ på olika nivåer för att visa vad som kan göras. Det återstår emellertid stora utmaningar. Möjligheter till yrkesutbildning och omskolning på sektorsnivå utgör exempel på lovande alternativ, och

tillgängligheten i fråga om sådana åtgärder utgör en garanti för att små och medelstora företag också får tillgång till detta. Det är avgörande att små och medelstora företag inkluderas, med tanke på att nya sektorer ofta är fragmenterade. Ytterligare en utmaning blir att genomgående införa kunskaper om en koldioxidsnål ekonomi inom utbildning, kursplaner och praktik. Dessutom kan organisatorisk och miljömässig innovation eftersträvas på företagsnivå. Detta kan innebära att engagera arbetstagarrepresentanter eller representanter för fackliga organisationer i gröna ledningsstrukturer med ansvar för miljörelaterad utbildning eller energikontroller, eller att inkludera energieffektivitetsmål och förmåner för anställda i kollektivavtalen. På EU-nivå är Europeiska socialfonden ett viktigt instrument när det gäller att underlätta övergången till grönare kunskaper och arbetstillfällen.

## Kapitel 6 – Arbetsmarknadens parter engagemang i system för arbetslöshetsförmåner och pensioner i EU

Det råder stora skillnader mellan de nationella systemen för arbetslöshetsförmåner och pensioner, men problem kopplade till förmodade fördelar och nackdelar med arbetsmarknadens parter engagemang i utformningen av politiken är något som de alla har gemensamt. Detta påverkas dock av frågor såsom förhållandet mellan arbetsmarknadens parter och beslutsfattare och exakt vilken roll de spelar. Arbetsmarknadens parter engagemang i utvecklingen av samhällspolitik är kopplat till samverkan mellan arbetsmarknadsrelationer och samhällspolitik eftersom många resultat av samhällspolitiken, såsom sociala avgifter, har direkt inverkan på nettolönen. Därför är arbetsmarknadens parter roll i diskussioner om samhällspolitik och förmånsreformer mycket viktig. Tidigare har det skett en kompromiss mellan återhållsam löneutveckling och sociala rättigheter (dvs. lägre löneökningar i utbyte mot förbättringar av sociala rättigheter), men med dagens internationella ekonomiska konkurrens och begränsningar av statens sociala utgifter är detta inte längre möjligt. Det krävs en balanserad syn på arbetsgivarernas och de fackliga organisationernas roll för att kunna förstå de utmaningar som dessa står inför i form av överföring av ansvar mellan staten och icke-statliga aktörer och de återverkningar detta kan ha när det gäller inkomstklyftor och social trygghet.

Det finns gemensamma trender och utmaningar för arbetsmarknadens parter engagemang i och inflytande över system för arbetslöshetsförmåner, exempelvis försöken att anpassa sig till arbetsmarknadens utveckling och den ekonomiska utvecklingen under de senaste 20 åren,

och arbetsmarknadens parter sätt att reagera på detta. Den senaste tiden har den ekonomiska krisen utgjort en mycket stor utmaning för systemen för arbetslöshetsförmåner.

Arbetsmarknadens parter engagemang när det gäller pensioner och pensionsreformer är ett politiskt område som mot bakgrund av den förändrade demografin betraktas som en ytterst hög prioritering för myndigheter. Det finns tydliga fördelar med att uppmana arbetsmarknadens parter att engagera sig i pensionsreformer för att säkerställa hållbara lösningar på denna avgörande långsiktiga politiska fråga. Det råder emellertid oro för att arbetsmarknadens parter inte kan genomföra de radikala reformer som krävs i vissa fall. Under de senaste åren har de fackliga organisationerna i många EU-medlemsstater kraftigt motsatt sig planerna på pensionsreformer. I vissa fall har myndigheterna använt sig av motförslag från arbetsmarknadens parter, men i andra fall har inflytandet från arbetsmarknadens parter varit försumbart. Pensionsbestämmelser inom ramen för andra och tredje pelaren är ett område där det finns en stor tillväxtpotential och där det faktum att statliga bestämmelser har minskat utgör en möjlighet för arbetsmarknadens parter att bli mycket mer aktiva i utformningen och hanteringen av bestämmelser, framför allt när det gäller tjänstepension.

Det återstår emellertid flera stora utmaningar, inte minst effekterna av den pågående krisen. Myndigheterna har pressats att genomföra kostnadsbesparingsreformer i form av åtstramningsåtgärder på grund av behovet att anpassa sig till den demografiska utvecklingen. Fackliga organisationer och i vissa fall arbetsgivarorganisationer har i många fall motsatt sig myndigheternas planer och ibland lyckats påverka politiken, men den höga utvecklingshatigheten och behovet att driva igenom reformer omedelbart har inneburit att inflytandet från arbetsmarknadens parter ibland har varit begränsat.

Allt detta utgör stora utmaningar för arbetsmarknadens parter. Det är tydligt att myndigheterna är pressade att hitta lösningar på såväl de mycket akuta utmaningar som krisen har lett till som på de mer långsiktiga utmaningar som demografiska och ekonomiska förändringar innebär. Ett sätt att uppnå detta är att försöka nå samförstånd med intressenter såsom arbetsmarknadens parter. Arbetsmarknadens parter måste emellertid utveckla strategier för att se till att de får behålla sin plats vid förhandlingsbordet när myndigheterna utformar snabba åtgärder för att lösa krisen. Utvecklingen av pensionsbestämmelser inom ramen för andra och tredje pelaren utgör en verklig möjlighet för arbetsmarknadens parter att få en viktig roll i reformerna. De måste emellertid utforma en långsiktigare strategi för att säkerställa sin position som aktörer i utveckling av denna typ av bestämmelser i stället för att förlita sig på statlig reglering.

## Kapitel 7 – Utvecklingen av den europeiska sociala dialogen 2010–2012

Strukturerna för den sociala dialogen på EU-nivå fortsätter att vara ett viktigt forum för diskussioner och förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter inom olika industrier och på sektorsnivå inom hela EU. Under de senaste två åren har representanter för arbetsgivare och arbetstagare enats om fler än 70 gemensamma texter och dessutom genomfört flera projekt och börjat samarbeta i nya ekonomiska sektorer. Under 2012 undertecknades ett stort antal avtal av arbetsmarknadens parter. Arbetsmarknadens parter begärde att två av dessa, där det fastställdes miniminormer för transporter på inre vattenvägar och för frisörtjänster, skulle genomföras i EU-lagstiftningen i enlighet med artikel 155.2 i EUF-fördraget. De förväntas begära samma sak när det gäller fiskerisektorn då detta avtal är slutfört. Dessa begäranden, framför allt när det gäller avtalet inom frisörsektorn, rönste viss uppmärksamhet i medierna och togs upp i den politiska debatten under 2012. Kommissionen har en opartisk inställning till båda avtalen och har inte fattat något beslut om huruvida den ska föreslå att de införlivas i lagstiftningen. Däremot kommer ett nytt avtal inom sektorn för professionella fotbollsspelare att genomföras självständigt av arbetsmarknadens parter i enlighet med de förfaranden och metoder som är specifika för arbetsgivare och arbetstagare och medlemsstaterna. Arbetsmarknadens branschöverskridande parter har dessutom genomfört förhandlingar om revideringen av arbetstidsdirektivet sedan december 2011. Dessa förhandlingar avslutades emellertid i slutet av 2012 utan att någon överenskommelse nåtts.

Den finansiella och ekonomiska krisens effekter på samsättning och samhälle fortsatte att vara en prioriterad fråga för arbetsmarknadens parter, precis som för många sektoriella kommittéer för den sociala dialogen. Effekterna av den omstrukturering av den offentliga sektorn som den allvarliga skuldkrisen gett upphov till togs upp av flera kommittéer som representerar arbetsgivare och arbetstagare inom den offentliga sektorn. I slutet av 2012 antog arbetsmarknadens parter i de centrala myndighetsförvaltningarna en handlingsplan om kvalitetstjänster. Genom denna förbinder de sig att genomföra kärnvärdena i form av tjänster i allmänhetens intresse för att förbättra utvecklingen, synligheten och anpassningsförmågan för samhällstjänster i kriser. Under 2012 antog dessutom arbetsmarknadens parter inom lokala och regionala myndigheter en rad rekommendationer som tillsammans bildar en handlingsplan för att bidra till ett socialt och hållbart Europa på lokal och regional nivå och som stöder den offentliga sektorn som arbetsgivare. Det övergripande målet är att på ett bättre sätt förbereda anställda samt lokala och regionala myndigheter på förändrade scenarier på arbetsplatsen i deras roll

som arbetsgivare. Arbetsmarknadens parter från centrala myndighetsförvaltningar och från lokala och regionala myndigheter antog dessutom gemensamma yttranden om den ekonomiska krisens effekter. Representanterna för utbildnings- sjukhus- samt hälso- och sjukvårdssektorn arbetade med de bredare omstruktureringsprocesserna.

Arbetsmarknadens parter från energisektorn agerade i enlighet med Europeiska kommissionens politik om att minska klimatförändringarna. Den sociala dimensionen av energifärdplanen för 2050 och en friktionsfri övergång till en grönare och hållbarare energisektor var de viktigaste frågorna. Energisektorn förväntas genomgå en omfattande förvandling under de kommande åren och arbetsmarknadens branschspecifika parter har betonat vikten av social dialog och samråd i dessa oroliga tider.

Förutom de utmaningar som krisen och miljöanpassningen av ekonomin innebär, har även andra frågor spelat en viktig roll i det arbete som kommittéerna för social dialog utför. Förutom de egna initiativ som arbetsmarknadens parter har vidtagit främjar även kommissionens samråd och arbetsmarknadens parter engagemang i konsekvensbedömningar arbetet i kommittéerna för social dialog. Hälsa och säkerhet fortsatte att vara ett viktigt politiskt område för många kommittéer, och under de senaste två åren har flera nya initiativ på detta område presenterats, däribland projekt, gemensamma uttalanden, gemensamma förklaringar och informationsutbyte i sektorer som jordbruk, byggnad och samhällstjänster. Arbetsvillkor, som ju är kopplat till detta, diskuterades av arbetsmarknadens parter i sektorerna för privat säkerhet, civilflyg och vägtransport. Arbetsmarknadens parter fortsatte även sitt arbete i fråga om kapacitetsskapande, framför allt i de nya medlemsstaterna. Kapacitetsskapande åtgärder, ofta i form av olika projekt och utbildningstillfällen, anordnades bland annat i sektorerna bygg- och anläggningsarbeten, jordbruk och bank- och försäkringsväsende.

Anställningspolitik, yrkesutbildning och kompetens togs upp i såväl branschöverskridande som branschspecifika kommittéer för social dialog. En gemensam studie om flexicurity, som utfördes av arbetsmarknadens branschspecifika parter, visade att detta fenomen om det genomförs på rätt sätt är en lösning som gynnar alla, både fackliga organisationer och arbetsgivare. Trots detta visade studien att det finns många utmaningar förknippade med flexicurity, och oroväckande resultat från flera medlemsstater presenterades.

Jämställdhet fortsatte att vara en viktig fråga för arbetsmarknadens parter. Det finns behov av att ytterligare stärka åtaganden och åtgärder för att öka jämställdheten genom social dialog och trepartsavtal. Projekt om kvinnors sysselsättning inom kollektivtrafiken i tätorter och om kvinnliga anställda inom järnvägstransport utfördes i syfte att sammanställa uppgifter, framhäva god praxis och utforma rekommendationer. I den audiovisuella sektorn vidtogs en handlingsplan för att ta itu

med frågor som lika lön och balans mellan arbete och privatliv. Lika lön för kvinnor och män var också den viktigaste frågan i ett gemensamt uttalande som arbetsmarknadens parter inom den centrala myndighetsförvaltningen enades om. Det är emellertid nödvändigt att bredda räckvidden och att uppmuntra arbetsmarknadens parter i Europa att även fortsättningsvis ha jämställdhet högt uppe på dagordningen som en horisontell prioritering och att genomföra specifika åtgärder, inte bara på området löneklyftor mellan könen utan även i fråga om de andra prioriteringar som tidigare ingått i handlingsplanen. Framför allt krävs åtgärder för att minska könssegregationen, förbättra balansen mellan arbetsliv och privatliv i de sektorer som är mest mansdominerade och komma till rätta med löneklyftorna mellan kvinnor och män i de sektorer som är mest kvinnodominerade.

Dessutom beslutade sig arbetsmarknadens branschöverskridande parter för att gemensamt ta itu med vissa problem av sektorsövergripande betydelse. Som ett resultat av dessa initiativ undertecknades gemensamma riktlinjer av arbetsmarknadens parter på områdena sjukhus, regionala och lokala myndigheter, utbildning, handel och privata säkerhetstjänster för att ta itu med våld från tredje part och trakasserier på arbetsplatsen. Arbetsmarknadens parter från städ-, catering- och textilbranschen ställde sig bakom initiativet från kommittén för social dialog inom privat säkerhet om att anta ett gemensamt yttrande om anbudsgivares sociala skyldigheter.

Antalet kommittéer för social dialog fortsatte att öka. Den 41:a branschspecifika kommittén för social dialog inrättades 2012 inom livsmedels- och dryckesindustrin. I och med detta förekommer branschspecifika kommittéer för social dialog inom så gott som alla industrier i Europa. Även inom sektorerna för grafik, hamnar, idrott och aktiv fritid kommer arbetsmarknadens parter inom kort inrätta kommittéer för social dialog.

## Kapitel 8 – Granskning av EU:s arbetslagstiftning 2010–2012

Inom ramen för den övergripande strategin Europa 2020 och i synnerhet "En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen" var syftet med EU:s lagstiftningsinitiativ för 2010–2012 att få arbetsmarknaden att fungera bättre och att förbättra arbets kvaliteten mot bakgrund av den rekordhöga arbetslösheten och de försämrade arbetsvillkoren under krisen, men även de blandade resultaten i fråga om arbets kvaliteten i Europa under det senaste decenniet. I denna fråga inriktade sig kommissionen först på en granskning av EU:s lagstiftning och främjandet av mjuka instrument som en del av en smartare lagstiftningsram för sysselsättning och därefter på en granskning av EU:s strategi för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. På EU-nivå var arbetsmarknadens parter mycket aktiva och framgångsrika när det gällde att ingå flera EU-avtal (i kapitel 7 finns detaljerad information). I detta kapitel undersöks

även tolkningen av bestämmelserna i EU:s direktiv, med exempel på flera domar från EU-domstolen på området genomförande av arbetslagstiftning, samt hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Stora branschöverskridande förändringar av EU:s arbetslagstiftning var kommissionens lagstiftningsförslag om att förbättra efterlevnaden av direktivet om utstationering av arbetstagare och den pågående granskningen av arbetstidsdirektivet. I fråga om det senare hade arbetsmarknadens viktigaste branschöverskridande parter på EU-nivå genomfört förhandlingar om granskningen som avslutades utan någon överenskommelse i slutet av 2012. De branschöverskridande avtal som ingåtts av arbetsmarknadens branschspecifika parter på området transporter på inre vattenvägar och frisörtjänster granskas för närvarande av kommissionen i syfte att eventuellt överlämnas till rådet för antagande (i kapitel 7 finns detaljerad information). Direktiv 2009/13/EG, genom vilket arbetstagarnas parter avtal om Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention om standarder för arbete till sjöss (2006) genomförs, kommer att träda i kraft den 20 augusti 2013, dvs. samtidigt som ovannämnda konvention träder i kraft. Efter det andra skedet av arbetsmarknadens parter samråd om granskningen av uteslutandet av sjöfolk från det personliga tillämpningsområdet i ett antal direktiv om EU:s arbetslagstiftning är kommissionen nu i färd med att slutföra sin konsekvensbedömning och överväger ett förslag om uppföljningsinitiativ på detta område. Såväl direktivet om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som det omarbetade direktivet om europeiska företagsråd genomfördes i medlemsstaterna.

I enlighet med principerna om smart lagstiftning bedömde kommissionen funktionaliteten och effekterna av flera direktiv för att kunna utvärdera huruvida de är lämpliga för sitt syfte eller om de behöver förtydligas eller uppdateras. På området arbetslagstiftning genomförs en första lämplighetskontroll för närvarande på området information till och samråd med arbetstagare på arbetsplatsen. Sex olika granskningar av genomförandet av direktiven har utförts de senaste två åren.

I kommissionens arbetsdokument från 2011 om halvtidsöversynen av EU:s strategi för hälsa och säkerhet uppgavs det att över 5 500 arbetstagare inom EU dör varje år i arbetsolyckor, vilket visar att det är ytterst viktigt att åtgärder vidtas på detta område. Den nuvarande strategin för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen 2007–2012 utvärderas för närvarande, och slutsatserna kommer att påverka fastställandet av strategiska prioriteringar för perioden 2013–2020. Detta är första gången som en efterhandsutvärdering omfattar ett helt område av socialpolitiken.

Avslutningsvis konstateras att kommissionen fortsätter sitt arbete med att anpassa den nuvarande lagstiftningen till kommande eller specifika risker (exempelvis elektromagnetiska fält, tobaksrök på arbetsplatsen, muskuloskeletal besvär) och har deltagit i utvecklingen av mjuka politiska instrument såsom riktlinjer gällande exponering för asbest och bästa praxis inom jordbruket.

Europeiska kommissionen

**Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2012 – Sammanfattning**

Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå

2013 — 13 s. — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-29123-4

ISSN 1831-2896

doi:10.2767/40992

I sammanfattningen av rapporten om arbetsmarknadsrelationer i Europa 2012 görs en genomgång av hur arbetsmarknadsrelationerna har utvecklats sedan vår senaste rapport utkom 2010. I takt med att den finansiella krisen har omvandlats till en skuld kris har myndigheternas reformer haft påtagliga effekter på relationerna mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och offentliga myndigheter. Den sociala dialogen har haft betydelse när det gäller förmågan att återhämta sig från de tidiga effekterna av krisen, men krisens varaktighet och djup har medfört ogynnsamma förutsättningar för den sociala dialogen. I sammanfattningen betonas emellertid vikten av en fortsatt välstrukturerad dialog samtidigt som kommissionens engagemang när det gäller att stödja och främja den sociala dialogen framhålls.

Sammanfattningen finns tillgänglig på alla officiella EU-språk i elektroniskt format, medan hela rapporten finns tillgänglig på engelska i tryckt format.

## HUR HITTAR MAN EU:s PUBLIKATIONER?

### Gratispublikationer

- Genom EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).
- Hos Europeiska unionens representationer och delegationer.  
Adressuppgifter finns på Internet (<http://ec.europa.eu/>)  
eller kan fås från fax +352 292942758

### Avgiftsbelagda publikationer

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

### Avgiftsbelagda prenumerationer (t.ex. årsabonnemang på *JEuropeiska unionens officiella tidning* och på rättsfallssamlingen från Europeiska unionens domstol)

- Genom ett av Europeiska unionens publikationsbyrås försäljningsombud ([http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_sv.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_sv.htm)).

Är du intresserad av **publikationerna** från generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering?

Du kan ladda ner dem eller prenumerera på dem kostnadsfritt via webbsidan:

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

Du är också välkommen att anmäla dig för att få Europeiska kommissionens kostnadsfria Social Europe e-newsletter på: <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

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

[www.facebook.com/socialeurope](http://www.facebook.com/socialeurope)



ISBN 978-92-79-29123-4



9 789279 291234

doi:10.2767/40992