

# Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2010

## Resumé



Et solidarisk Europa



# Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2010

## Resumé

**Europa-Kommissionen**

Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Ligestilling  
Kontor B1

Manuskript afsluttet i Oktober 2010

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

© Omslagsfoto: 123RF

Enhver anvendelse eller gengivelse af fotografier, der ikke er omfattet af De 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, 2011

ISBN 978-92-79-17884-9  
doi:10.2767/14229

© Den Europæiske Union, 2011  
Eftertryk tilladt med kildeangivelse

Rapporten om arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2010 («Industrial Relations in Europe 2010») gennemgår tendenser og udvikling inden for de kollektive relationer mellem arbejdstagere, arbejdsgivere og deres respektive repræsentanter over de seneste to år. Det er den sjette rapport af denne art fra Europa-Kommissionen, og den bygger på udgaven fra 2008. Den periode, der gennemgås, faldt sammen med starten og spredningen af den værste økonomiske krise i nyere tid, og rapporten ser nærmere på, hvordan systemerne for arbejdsmarkedsrelationer i hele Den Europæiske Union håndterede krisen samt påvirkede dens gang og virkningerne af den.

Rapporten illustrerer, at den økonomiske krise stillede aktører og institutioner inden for arbejdsmarkedsrelationer i hele Den Europæiske Union over for udfordringer uden fortilfælde. Samlet set har arbejdsmarkedsrelationerne i Europa vist sig stærke under pres, og de har spillet en afgørende rolle i forbindelse med afbødning af følgerne af krisen, dog ikke i samme omfang i alle lande. Fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer blev anerkendt som betydelige partnere for flere regeringer, der kæmpede med håndteringen af krisen. Sammen med finansielle og skattemæssige stimuluspolitikker spillede forhandling med og høring af arbejdsmarkedets parter en betydelig rolle i forhold til begrænsningen af de negative sociale konsekvenser. Betydningen af dette varierede dog meget fra medlemsstat til medlemsstat.

Recessionens mest alvorlige indledende virkninger indtraf i de lande, der var mest sårbare over for dens finansielle udspring, hvilket i disse lande førte til tidlige spændinger mellem arbejdsmarkedets parter. Da krisen spredte sig til flere medlemsstater i 2008 og i begyndelsen af 2009, opstod der mellem arbejdsmarkedets parter i mange lande konsensus om behovet for at handle hurtigt med henblik på at bevare beskæftigelsen og stimulere økonomien. Dette gik hånd i hånd med en bedre koordinering af krisens håndtering på EU-plan. Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter førte i mange medlemsstater og sektorer til innovative tiltag, som f.eks. introduktion eller udvidelse af arbejdsfordelingsordninger. Succesen af disse tiltag var tydelig: Den samlede stigning i arbejdsløsheden blev meget mindre end frygtet i forhold til det dramatiske fald i økonomiske aktiviteter. Mange virksomheder i hele Den Europæiske Union udnyttede fordelene ved dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og de efterfølgende politiske tiltag, hvilket gjorde dem i stand til at absorbere chokket efter recessionen gennem intern fleksibilitet, som f.eks. reduktion af arbejdstid, i modsætning til ekstern fleksibilitet og afskedigelse af medarbejdere.

Dette billede gælder dog ikke hele Den Europæiske Union. Nogle medlemsstater blev særligt hårdt ramt og oplevede en massiv stigning i arbejdsløsheden, mens andre næsten ikke oplevede recession. Variationer i forhold til traditionelle roller og styrkeforhold hos de forskellige landes institutioner for arbejdsmarkedsdialog var også en vigtig faktor for, om kompromiser og aftaler mellem arbejdsmarkedets parter var mulige. Som følge heraf varierede graden af konsensus og uoverensstemmelse betydeligt mellem landene og mellem de økonomiske sektorer, og der opstod konflikter i en række medlemsstater. På det seneste har disse konflikter været centreret om nødvendigheden og omfanget af restriktive økonomiske politikker til reduktion af de offentlige underskud, reform af social sikring og pensionssystemer samt fremtidige lønpolitikker. Mens der er opstået generel konsensus om behovet for langsigtede reformer og fremadrettede tiltag i forhold til krisen, synes uenigheden om specifikke politiske tiltag at skyldes en mere fundamental forskel i arbejdsmarkedets parter opfattelse af de egentlige årsager til krisen.

Ikke desto mindre har arbejdsmarkedets parter haft stor betydning med hensyn til at fremlægge nye ideer for politiske beslutningstagere på alle niveauer, eftersom de kender situationen på arbejdspladserne bedst. Gennem hele krisen, og på trods af en hel del konflikter, har de skabt en betydelig grad af koordinering og solidaritet over hele Europa, og de har i høj grad modstået fristelsen til at forlange protektionistiske nationale tiltag. Dette har også betydet, at recessionen er forløbet anderledes end tilsvarende tidligere hændelser. På EU-plan har adskillige aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter betydet en reel forskel for alle arbejdstagere inden for Den Europæiske Union, bl.a. på områder som forældreorlov, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen samt rummelige arbejdsmarkeder.

Desuden er der blandt arbejdsmarkedets parter på både nationalt plan og EU-plan i stigende grad kommet fokus på overgangen til en lavemissionsøkonomi, og parterne har bidraget ved at komme med konkrete forslag til investeringer i grønne teknologier og færdigheder i forbindelse med genopretningsplaner for flere medlemsstater. På lang sigt vil dialogen mellem arbejdsmarkedets parter blive afgørende for en velgennemført og socialt retfærdig overgang til lavemissionsøkonomi. Dette vil også have en positiv indvirkning på forståelsen af behovet for at øge forskning og innovation i forbindelse med udfordringerne. Foruden at bidrage til politiske tiltag i forbindelse med klimaforandringer, er arbejdsmarkedets parter, især på virksomhedsplan, i gang med at introducere en grøn dimension i deres dialog. De bidrager direkte til overgangen gennem



oplysningskampagner, mærkning eller forskning, dog i forskellig grad afhængigt af arbejdsmarkedsrelationernes kvalitet i den pågældende medlemsstat.

Som denne rapport viser, har recessionen haft vigtige konsekvenser for statens rolle og offentlige politikker inden for samfund og økonomien. Den økonomiske krise har sat øget fokus på nødvendigheden af at modernisere offentlige tjenester, hvilket understreges af behovet for at konsolidere offentlige finanser og reducere underskud. En vellykket gennemførelse af politiske tiltag inden for den offentlige sektor vil derfor være afgørende for Europas evne til fuldstændigt at komme over krisen. Regeringer og arbejdsmarkedets parter står over for at skulle træffe vigtige beslutninger i processen vedrørende modernisering og strukturelle ændringer inden for det offentlige. Af denne årsag vil næste udgave af rapporten om arbejdsmarkedsrelationer i Europa se nærmere på arbejdsmarkedsrelationer inden for den offentlige sektor.

I den nærmeste fremtid vil arbejdsmarkedets parter stå over for en vigtig opgave i forbindelse med implementeringen af Europa 2020-strategien for beskæftigelse og vækst. Europa må på alle niveauer gøre fuldt brug af det potentiale til problemløsning, som findes i dialogen mellem arbejdsmarkedets parter, hvis målsætningerne skal nås. Krisen har vist, at det europæiske system for arbejdsmarkedsrelationer, med dets diversitet og på alle niveauer (virksomheder, sektorer, tværsektorielle relationer, nationalt plan og europæisk plan), er afgørende for den europæiske sociale models succes og stabilitet og vil vedblive med at have betydning, når Den Europæiske Union kommer ud af krisen og ind i en ny vækstperiode.

## Rapportens opbygning

Rapporten har syv kapitler. Kapitel 1 giver et overblik over de vigtigste karakteristika ved institutioner inden for arbejdsmarkedsrelationer. Det vedrører organisering af arbejdstagere og arbejdsgivere, kollektive overenskomstforhandlinger samt arbejdsmarkedstiltag og statslig deltagelse i arbejdsmarkedsrelationer, og det gennemgår variationer og udvikling siden årtusindskiftet.

Kapitel 2 og 3 analyserer udviklingen inden for dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på baggrund af den økonomiske krise. Kapitel 2 beskriver rammerne for dialogen gennem en præsentation af recessionens vigtigste økonomiske parametre og de politiske debatter mellem arbejdsmarkedets parter i medlemslandene og på EU-plan. I kapitlet gennemgås desuden arbejdsmarkedets

parters holdninger til krisen og deres forskellige analyser af dens art og løsning, og det angives, på hvilke områder der opstod konsensus, og på hvilke det ikke lykkedes at opnå enighed. Kapitel 3 præsenterer konkrete tiltag, som arbejdsmarkedets parter er blevet enige om med henblik på håndtering af de udfordringer, der blev identificeret i foregående kapitel, innovative tiltag i forhold til procedurer og resultaterne heraf. I nogle tilfælde var dagsordenen præget af vedvarende sammenbrud og konflikt og ikke konsensus. Analysen fokuserer både på udvikling inden for den tværsektorielle dimension samt på sektor- og virksomhedsniveau.

Kapitel 4 omfatter lønforhandling og mindsteløn i medlemsstaterne, med særlig fokus på den fortsatte decentralisering af de kollektive overenskomstforhandlinger og den øgede brug af lønflexibilitet i form af variable lønsystemer. Kapitel 5 undersøger, hvilken virkning overgangen til lavemissionsøkonomi vil få på systemerne for arbejdsmarkedsrelationer, og i hvor høj grad emnet allerede figurerer på arbejdsmarkedets parters dagsorden. Kapitlet viser også, hvordan arbejdsmarkedets parter har hjulpet til med at gøre økonomien grønnere og gennemføre den nødvendige omstrukturering.

Rapportens sidste to kapitler giver et overblik over udviklingen på europæisk plan. Kapitel 6 opridses aktiviteterne i de europæiske udvalg for social dialog, der i vidt omfang aktivt beskæftiger sig med håndtering af konsekvenserne af krisen. Kapitlet vedrører de mange instrumenter — fra bindende aftaler til retningslinjer — der i den europæiske sociale dialog anvendes som middel til at skabe reelle forbedringer i dagligdagen for hovedparten af arbejdstagere og virksomheder inden for Den Europæiske Union. Afslutningsvis gennemgås i kapitel 7 udviklingen inden for den arbejdsmarkedsorienterede lovgivning i EU, med fokus på arbejdsret, lovgivning inden for sundhed og sikkerhed samt ligestilling med hensyn til beskæftigelse.

## Kapitel 1: Tendenser inden for arbejdsmarkedsrelationer i Europa

Tidligere tendenser til fald i fagforeningsorganisering, decentralisering af kollektive overenskomstforhandlinger og større medarbejderindflydelse fortsatte og er på virksomhedsniveau blevet mere tydelige. Kontinuitet opleves derimod i den høje grad af organisering i arbejdsgiverorganisationer, overenskomstforhandlingernes dækning og det forhold, at statslige instanser ikke længere spiller så udtalt en rolle i forbindelse med arbejdsmarkedsrelationer.

Systemerne for arbejdsmarkedsrelationer inden for EU er præget af diversitet. Organiseringen af arbejdsmarkedets parter, de kollektive overenskomstforhandlinger om løn og arbejdsforhold samt arbejdsmarkedstiltagene er stadig meget forskelligartede. Kun der, hvor der er mulighed for EU-intervention — som f.eks. medarbejderrepræsentation i en virksomhed — er en øget konvergens tydelig.

Styrken og tilstedeværelsen af fagforeninger afgøres af forskellige faktorer. Graden af medlemskab er afgørende for fagforeningernes styrke, mens medlemskabsstrukturen har betydning for, i hvor høj grad fagforeningerne legitimt kan påberåbe sig at repræsentere arbejdstagere eller dem, der i øjeblikket er uden for arbejdsmarkedet. Andre faktorer omfatter den støtte, fagforeningerne modtager fra lovgivningen, enighed og samarbejde inden og uden for fagbevægelsen, forholdet til andre aktører, lederskab, intern organisering og medlemsdeltagelse, et ensartet værdisæt samt fagforeningernes og deres ledes anseelse i offentligheden.

Fagforeningerne udviser på europæisk plan en høj grad af enighed. Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS) udgøres af 64 nationale samarbejdsorganisationer. EFS er repræsenteret i samtlige 27 EU-lande, og dens markedsandel er på europæisk plan næsten 88 %.

Samlet set fortsætter tabet af medlemmer i fagforeningerne, men der er store forskelle mellem landene. Andelen af fagforeningsmedlemmer blandt arbejdstagere i de 27 medlemslande er faldet fra 27,8 % i 2000 til 23,4 % i 2008, hvilket betyder, at fagforeningerne har mistet næsten 3 millioner medlemmer. Dette skyldes lavere og faldende organiseringsgrad blandt unge samt problemer med at rekruttere og bevare medlemmer inden for servicesektoren, i små virksomheder og blandt dem med fleksible og tidsbegrænsede arbejdskontrakter. Som følge heraf er fagforeningernes medlemmer i stigende grad ældre arbejdstagere, med en større og større andel fra den offentlige sektor. De forventede jobtab inden for den offentlige sektor udgør derfor en trussel for fagforeningerne, fordi det i næsten samtlige lande er her, de har det højeste antal medlemmer. Dette er en generel tendens, da der stadig er enorme forskelle mellem de enkelte lande. I 2008 varierede graden af fagforeningsorganisering fra 68,8 % i Sverige til 7,6 % i Estland. Fagforeninger i Estland, Litauen, Polen, Slovakiet og Tjekkiet har oplevet det procentvise største fald i medlemskab siden 2000, mens medlemskabet er øget i Belgien, Cypern, Grækenland, Italien og Spanien. Det er dog kun i Belgien, at der ikke har været noget fald i andelen af fagforeningsmedlemmer blandt arbejdstagere.

For arbejdsgiverorganisationer er disciplin og samhørighed nøglefaktorer i højere grad end medlemskab. Antallet af nationale arbejdsgiverorganisationer i EU overstiger antallet af nationale samarbejdsorganisationer. På sektorplan er der tendens til, at arbejdsgiverorganisationer er mere differentierede og talrige end fagforeninger. Kollektive overenskomstforhandlinger er ofte ikke længere deres primære funktion. Betydningen af tjenesteydelser og lobbyarbejde er blevet mere fremtrædende. Den centraliserede organisering af arbejdsgivere er i alle medlemslande lavere end for fagforeninger. Dette skyldes både mindre autoritet og større fragmentering blandt arbejdsgiverorganisationer.

Tre organisationer repræsenterer på europæisk plan arbejdsgivere. BusinessEurope er den generelle erhvervsorganisation for alle brancher i den private sektor. Den europæiske organisation for håndværk og små og mellemstore virksomheder (UEAPME) repræsenterer små og mellemstore virksomheder i Europa. De offentlige arbejdsgiveres europæiske organisation (Centre européen des entreprises publiques, CEEP) repræsenterer virksomheder og organisationer i den offentlige sektor eller virksomheder og organisationer af almen interesse.

På sektorplan er der endnu større diversitet mellem europæiske arbejdsgiverorganisationer. Dog er det kun en mindre del, der er arbejdsgiverorganisationer i ordets egentlige betydning. Sådanne organisationer findes primært i sektorer, hvor der er skabt dialog mellem arbejdsmarkedets parter på sektorplan (se kapitel 6).

Der er mere end dobbelt så mange arbejdsgiverorganisationer som fagforeninger, men selv om antallet af arbejdsgiverorganisationer inden for EU synes stabilt og højt, udfordres arbejdsgiverorganisationerne af ændringer i deres eget miljø, som f.eks. nationale og transnationale virksomhedsfusioner, større fokus på virksomhedsoverenskomster end sektoroverenskomster samt krav om øget effektivitet ved europæisk og global repræsentation.

Betydningen, omfanget og effektiviteten af kollektive overenskomstforhandlinger varierer betydeligt mellem medlemslandene. En stor majoritet på to tredjedele af de europæiske lønmodtagere er omfattet af kollektive overenskomster, men decentraliseringen af de faktiske lønrammer fortsætter, og sektoroverenskomster bliver i stigende grad ændret ved overenskomster og arrangementer på virksomhedsplan.

Som vist i rapporten om arbejdsmarkedsrelationer i Europa fra 2008 er det antallet af arbejdsgiverorganisationer

snarere end graden af organisering blandt arbejdstagere, der afgør overenskomstforhandlingernes dækning. Høj overenskomstdækning sker ved overenskomst med flere arbejdsgivere og forudsætter tilstedeværelse af arbejdsgiverorganisationer, der har mandat til at forhandle overenskomst med repræsentanter for lønmodtagerne.

Lovpligtig medarbejderrepræsentation på virksomhedsniveau er en nøgelfaktor i det europæiske system for arbejdsmarkedsrelationer. De juridiske bestemmelser herfor findes i direktiv 2002/14/EF om information og høring af arbejdstagerne. Der kan også spores en tilnærmelse i retning af et øget omfang af rettigheder, dog er der bekymring for, at grænseoverskridende fusioner og øget finansiel risikovillighed har gjort samarbejdsudvalg og andre organer for medarbejderrepræsentation mindre magtfulde end tidligere.

Der er statslig deltagelse i arbejdsmarkedsrelationer på flere måder. Staten kan påvirke afgørelser vedrørende løn, arbejdstid og arbejdsforhold. Statslig intervention forbindes med lovpligtig mindsteløn, udvidelse af kollektive overenskomster og forhandling af pagter med arbejdsmarkedets parter. Direkte statslig intervention træder som regel i stedet for arbejdsmarkedets parter egen koordinering.

## Kapitel 2: Krisen: udfordringer og perspektiver for arbejdsmarkedets parter

Den økonomiske krise var for de europæiske systemer for arbejdsmarkedsrelationer en udfordring uden fortilfælde. Den økonomiske og finansielle krise stillede aktører og institutioner inden for arbejdsmarkedsrelationer i hele EU over for enorme udfordringer. I det centrale og sydøstlige Europa blev den værste krise siden overgangen til markedsøkonomi for to årtier siden en hård prøve for de institutioner inden for arbejdsmarkedsrelationer, der er skabt siden overgangen.

Mens omfanget af og tidspunktet for recessionen varierede mellem medlemsstaterne, faldt BNP i EU med over 5 % mellem første halvår af 2008 og de første seks måneder af 2009. Der blev først opnået vækst på ny i begyndelsen af 2010. De negative virkninger af krisen varierede mellem landene, lige fra en nedgang i BNP på 15 % i de baltiske lande til en lille vækst i Polen. Recessionens begyndelse og tidspunktet for fornyet vækst varierede også mellem medlemsstaterne.

I de fleste lande faldt det private forbrug mindre end BNP, så købekraft var en vigtig faktor for fortsat økonomisk

aktivitet. Tendensen inden for forbrug afspejlede lønudviklingen frem til slutningen af 2009, med en real-lønsvækst på 1,4 % i EU i 2009. I modsætning til denne tendens faldt lønningerne, nogle gange drastisk, i de baltiske lande, Grækenland, Irland og Ungarn, og de er i praksis stagneret i Det Forenede Kongerige, Frankrig, Sverige og Tyskland.

Væksten i nominelle arbejdskraftomkostninger inden for EU var lavere i 2009 end i 2008, men var halvdelen gang større end væksten i de nominelle lønninger. Produktiviteten faldt med 2,5 % i 2009 over hele EU, og enhedsløn-omkostninger steg med 3,0 % i faste priser i 2009. Krisen havde dramatisk betydning for de offentlige finanser i medlemsstaterne.

Inden for EU steg det offentlige underskud fra 2,3 % af BNP i 2008 til 6,8 % i 2009. I 11 medlemsstater steg underskuddet med over 5 % af BNP.

Generelt betragtet blev de beskæftigelsesmæssige konsekvenser af krisen inden for EU ikke så alvorlige, som man kunne have forventet. Beskæftigelsen faldt inden for EU med 2,5 % mellem andet kvartal af 2008 og 2010, dvs. med mindre end halvdelen af faldet i BNP. Ledigheden steg til rekordhøje 9,6 % i hvert af de tre første kvartaler af 2010. Krisen er i vid udstrækning blevet håndteret ved hjælp af intern fleksibilitet i virksomhederne, dvs. gennem en nedgang i arbejdstid i stedet for afskedigelser. Arbejdsfordelingsordninger og andre kollektivt aftalte reguleringer af arbejdstiden spillede i denne forbindelse en afgørende rolle (se kapitel 3).

Omfanget af og tidspunktet for faldet i beskæftigelsen varierede mellem medlemsstaterne, hvor de baltiske lande, Irland og Spanien har været særligt hårdt ramt, med et fald i beskæftigelsen, der afspejlede eller oversteg faldet i BNP. Arbejdstagere med tidsbestemte ansættelseskontrakter var mere udsatte for ledighed end arbejdstagere med tidsubestemte eller faste ansættelseskontrakter.

De forskellige resultater i forhold til den økonomiske og beskæftigelsesmæssige udvikling skyldes to hovedfaktorer. De forskellige økonomier oplevede forskellige typer af recession: enten recession med oprindelse i byggesektoren eller sektoren for ejendomshandel, hvor der opstod øjeblikkelige jobtab, eller recession forårsaget af et kollaps i tilliden til erhvervsliv og handel, hvilket primært påvirkede produktionen. Reaktionen på krisen fra arbejdsmarkedets parter og de offentlige myndigheder varierede og kan være en årsag til de forskellige udfald af den (se kapitel 3).

Der var vigtige sektorielle forskelle i forhold til følgerne af recessionen. Den industrielle sektor blev hårdest ramt, selv om en reduktion af arbejdstimer opvejede en del af faldet i aktivitet, så faldet i beskæftigelse blev betydeligt mindre end faldet i produktion. Under den værste del af krisen bidrog det offentlige forbrug til at opretholde økonomisk aktivitet, men nedskærings tiltag vil sandsynligvis betyde, at det offentlige ikke længere kan spille denne rolle.

Arbejdsmarkedets parter var ved starten af krisen enige om behovet for offentlige stimulustiltag, men ikke om arten af sådanne. Arbejdsgiverorganisationer ønskede at prioritere kreditmulighed for virksomheder, tiltag til reducere af arbejdskraftomkostninger samt skattenedsættelser. Fagforeningerne ønskede større finanspolitisk stimulering samt tiltag til opretholdelse af købekraft og forøgelse af de offentlige investeringer.

Graden af henholdsvis konsensus og konflikt mellem arbejdsmarkedets parter varierede meget fra medlemsstat til medlemsstat. I 12 lande var konsensus dominerende. Blandt disse er EU-15-medlemsstater med solide institutioner inden for dialog mellem arbejdsmarkedets parter. I andre lande var politisk konsensus i det mindste delvist dominerende, hvis trepartsstrukturer var blevet iværksat, og/eller der var skabt fælles platforme for arbejdsmarkedets parter. I 11 lande var uoverensstemmelse dominerende. Hverken krisens omfang eller forskellene i systemerne for arbejdsmarkedsrelationer kan forklare udfaldet i forhold til forekomsten af konsensus eller konflikt. Dette gælder både medlemsstater med forholdsvis svage institutioner for dialog mellem arbejdsmarkedets parter, men også lande med traditionelt set mere solide systemer for arbejdsmarkedsrelationer. I forhold til de institutionelle virkninger løber lighedstræk og forskelle mellem landene således på tværs af den traditionelle inddeling i »gamle« og »nye« medlemsstater.

### Kapitel 3: Kriseforhandlinger: reaktioner fra arbejdsmarkedets parter

Gennem dialogen mellem arbejdsmarkedets parter har arbejdsgivere og fagforeninger spillet en vigtig rolle i forhold til at afhjælpe følgerne af krisen. Der er dog i denne forbindelse betydelige forskelle mellem de forskellige lande og sektorer. Det tyder på, at forskellene i den økonomiske situation har påvirket mønstret for de forhandlede reaktioner mere på sektorplan end landene imellem. Indflydelsen hos institutioner inden for arbejdsmarkedsrelationer er betydelig, og det samme er offentlige politikker samt omfanget af arbejdsmarkedets parter involvering

i dem. I et flertal af medlemslande forsøgte tværsektorielle arbejdsmarkedsparter at komme til enighed om, hvilke tiltag der var nødvendige i forhold til krisen. Direkte forsøg på at forhandle nationale toparts- eller trepartsaftaler vedrørende håndteringen af krisen fandt sted i 16 medlemsstater. Mens nogle primært fokuserede på beskæftigelsesmæssige faktorer, som arbejdsfordelingsordninger og løntilbageholdenhed, behandlede andre en lang række tiltag.

Omfanget af krisen i de forskellige medlemsstater var ikke afgørende for, om forhandlingsforsøgene lykkedes, men den offentlige politik spillede derimod en vigtig rolle. Eksisterende socialsikringsystemer og politikker vedrørende aktiv inklusion skabte under krisen et støttegrundlag, som arbejdsmarkedets parter løsninger kunne fundere på. Foruden regeringernes klare rolle i forbindelse med indgåelse af trepartsaftaler, spillede de ofte en vigtig rolle i forhold til at understøtte topartsaftaler.

Aftaler vedrørende kriserespons på sektorplan blev påvirket af de traditionelle praksisser, og aftaler på virksomhedsniveau var mere udbredte. Forhandlinger på sektorplan er begrænset til en gruppe af lande med veletablerede systemer for overenskomst med flere arbejdsgivere. De forekommer desuden primært i produktionssektorerne, mens der ikke er mange tegn på forhandlinger inden for de private servicesektorer. På virksomhedsniveau var aftaler vedrørende håndtering af krisen mere udbredte i et større antal lande.

Mens reallønnen steg betydeligt i 2009, steg den gennemsnitlige indkomst meget mindre. I de fleste medlemsstater dæmpede krisen de overenskomstbestemte lønstigninger i 2009, men oftest ikke i større grad. Faldende inflation betød større stigning i reallønningerne, men virkningerne var tydeligere i de faktiske lønninger end i de lønrater, der blev fastsat ved kollektive overenskomster, hvilket skyldes reducere af arbejdstid og/eller nedskæringer i løneløner.

I produktionssektoren blev tiltag introduceret både i specifikke sektoraftaler rettet mod at tackle de beskæftigelsesmæssige følger af recessionen og som en del af de »faste« aftaler vedrørende løn- og arbejdsforhold. Hovedtemaet var arbejdsfordelingsordninger, men andre innovative tiltag, som f.eks. »medarbejderleasing«, blev også observeret. Mange aftaler vedrørte udelukkende eller delvist arbejdsfordelingsordninger. Andre omfattede »kriseefterskik« med aftaler om beskæftigelsesgaranti til gengæld for medarbejderfleksibilitet i forhold til løn- og arbejdsforhold.



Aftaler på virksomhedsniveau inden for servicesektoren fokuserede på indrømmelser i forhold til løn- og arbejdsforhold, mens arbejdsfordelingsordninger havde mindre betydning. Aftalerne vedrørte primært sektorerne for civil luftfart samt post og telekommunikation. Over en tredjedel af aftalerne vedrørte programmer for omkostningsreducering inden for virksomheder og indebar en række indrømmelser fra medarbejdernes side uden nogen beskæftigelsesgaranti til gengæld. Halvdelen af de øvrige aftaler indebar også nedskæringer i eller fastfrysning af løn, men dette til gengæld for garantier i forhold til beskæftigelse.

Årsagen til mange af forskellene mellem landene ligger i de specifikke strategiske valg, der blev truffet af arbejdsmarkedets parter. Dette er tydeligt for den del af de nye medlemsstater, hvor der ikke tidligere er blevet indgået aftaler, og for den del af EU-15-medlemsstaterne, hvor aftaler ikke er blevet indgået, selv om den institutionelle kapacitet til at indgå sådanne findes.

Mønstret for aftaler på sektorplan og virksomhedsniveau antyder, at arbejdsmarkedets parter strategier er blevet påvirket af institutionelle ordninger for arbejdsmarkedsrelationer og intervention fra det offentlige i form af lovpligtige arbejdsfordelingsordninger.

I adskillige medlemsstater førte krisen til, at arbejdsmarkedets parter for første gang indgik aftaler på tværs af brancher. Selv om krisen har fremprovokeret forhandlede eller fælles reaktioner, hvor regeringer eller arbejdsgivere måske ellers ville have handlet på egen hånd, er stabiliteten af sådanne aftaler usikker, især i flere lande i det centrale og østlige Europa, hvor sådanne aftaler hidtil ikke har været anvendt. Der er i øjeblikket ikke noget, der tyder på, at parterne planlægger yderligere forhandlinger eller aftaler, men under alle omstændigheder har processen været lærerig. På sektorplan er et slående træk de bestemmelser, der fremmer kompetence til lønfastsættelse på virksomhedsniveau. Det kan således vise sig, at krisen har sat yderligere skub i den langvarige tendens til decentralisering.

#### Kapitel 4: Lønflexibilitet og mindsteløn

Lønflexibilitet har været et vigtigt element i debatten under den økonomiske krise. Graden af lønflexibilitet afhænger i vid udstrækning af faktorer som organiseringsgrad og overenskomstdækning, magtforholdet mellem fagforeninger og arbejdsgivere samt anvendelsen af resultatafhængige lønsystemer og mindsteløn. Det drejer sig om, i hvor høj grad lønningerne reagerer på markedskræfterne.

Debatten om lønflexibilitet blev yderligere accentueret under den økonomiske krise.

Graden af centralisering af lønoverenskomster varierer betydeligt mellem medlemsstaterne. I mange lande tog den nylige tendens til decentralisering af lønfastsættelsesordninger samt overenskomst på virksomhedsniveau og med en enkelt arbejdsgiver fart under den økonomiske krise. Generelt betragtet er overenskomstforhandlinger mere centraliserede inden for det offentlige end i den private sektor. Mere centraliserede overenskomstforhandlinger fører til mere ensartede lønninger og arbejdsforhold. Desuden er procentdelen af lønmodtagere, der er omfattet af kollektivt forhandlede overenskomster i lande med mere centraliserede overenskomstforhandlinger betydeligt højere end i lande, hvor overenskomstforhandling på virksomhedsniveau er dominerende.

Variable lønsystemer bruges i stigende grad til at skabe flere elementer inden for lønflexibilitet. Mere end halvdelen af arbejdstagerne inden for EU er underlagt en form for variabelt lønsystem, hvilket er blevet nemmere at skabe takket være decentraliseringen af lønoverenskomster. Mens arbejdsgivere generelt er positive over for variable lønsystemer, er fagforeningernes holdninger blandede. Nogle fagforeninger ser det som en måde, hvorpå arbejdstagere kan få del i virksomhedernes overskud, mens andre frygter, at det kan skabe større lønulighed og underminere princippet om lige løn for samme arbejde.

Lave lønninger påvirker én ud af ti arbejdstagere i EU, og generelt betragtet er lave lønninger et større problem i lande med mere decentraliserede overenskomststrukturer, og hvor overenskomstforhandlingerne har en lav dækning.

I mange lande har den lovpligtige mindsteløn kun begrænset virkning på forekomsten af lave lønninger. 20 medlemsstater har lovpligtig mindsteløn. Niveaulet er meget forskelligt landene imellem, men forskellene mellem medlemsstaterne i det centrale og østlige Europa og EU-15-medlemsstater er blevet lidt mindre inden for de seneste år. Ikke desto mindre har de syv lande med den højeste forekomst af lave lønninger alle lovpligtig mindsteløn. Desuden har mindstelønnen i mere end halvdelen af landene i det seneste årti tabt værdi i forhold til gennemsnitslønnen.

I de lande, der ikke har lovpligtig mindsteløn, fastsættes mindstelønnen gennem kollektive overenskomster. I de fleste af disse lande er lave lønninger ikke et udbredt problem. Den vigtigste undtagelse er Tyskland, hvor

forekomsten af lave lønninger ligger over EU-gennemsnittet, selv om staten har mulighed for at gøre en kollektivt aftalt mindsteløn bindende for en hel sektor, og lovpligtig mindsteløn på denne måde nu findes inden for en række sektorer.

## Kapitel 5: Arbejdsmarkedsrelationer og overgangen til lavemissionsøkonomi

Klimaforandringer udgør en af de største trusler mod vores planet. I stadig stigende grad anerkendes det, at overgang til lavemissionsøkonomi er en nødvendighed, der indebærer sociale og økonomiske muligheder og omkostninger.

Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter kan medvirke til at skabe konsensus vedrørende overgangen til lavemissionsøkonomi og kan bidrage til en velgennemført og socialt retfærdig overgang. Arbejdsmarkedets parter kan fremme innovation og forhandle løsninger vedrørende ændringer, der vil være til gavn for både arbejdstagere og virksomheder.

Den Europæiske Union handler både lokalt og globalt for at begrænse klimaforandringerne. Hver enkelt medlemsstat har desuden iværksat sin egen blanding af politikker. Disse tiltag accelererede med vedtagelsen af den europæiske klimaændringspakke i 2008. Europa 2020 bekræfter forpligtelserne og fremlægger en række integrerede politikker for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst.

Ikke kun nye grønne job, men først og fremmest en grønere overordnet økonomi, nødvendiggør strukturelle ændringer. Disse burde få en mindre, men overvejende positiv, virkning på det samlede beskæftigelsesniveau, selv om følgerne vil være forskellige inden for forskellige sektorer, fag og regioner. Foregribelse af fremtidige behov for færdigheder, fleksible livslange uddannelsesordninger og velgennemførte omstrukturingsprocesser er vigtige faktorer.

Lavemissionsøkonomi er kommet på dagsordenen for dialogen mellem arbejdsmarkedets parter, men kun i mindre omfang. Arbejdsmarkedets parter involvering i lavemissionsøkonomien varierer fra land til land, afhængigt af organiseringen af arbejdsmarkedsrelationerne og hvor lang tid klimaforandringer har været et fokuspunkt for offentlige myndigheder, arbejdsmarkedets parter og offentligheden.

Arbejdsmarkedets parter handler ofte ved at påvirke den politiske beslutningstagning, herunder ved at fremlægge

deres egne politikforslag. Traditionelle organer for trepartsdialog beskæftiger sig sjældent på en systematisk måde med problemstillinger vedrørende lavemissionsøkonomi, men i mange medlemsstater deltager arbejdsmarkedets parter i rådgivende udvalg, som f.eks. råd vedrørende bæredygtig udvikling, sammen med andre berørte parter. Nogle beskæftiger sig direkte med de beskæftigelsesmæssige konsekvenser af den fremtidige lavemissionsøkonomi.

Kollektive overenskomstforhandlinger beskæftiger sig sjældent med emner vedrørende lavemissionsøkonomi, men på virksomhedsniveau er der tegn på, at dialogen mellem arbejdsmarkedets parter er begyndt at omfatte miljø- og energiforhold. Nogle medarbejderrepræsentanter har oplysnings- og rådgivningsret, undertiden forhandlingsret, inden for dette område.

Desuden bidrager arbejdsmarkedets parter til gennemførelsen af politikker og praksisser vedrørende lavemission. I de fleste medlemsstater sker det direkte bidrag gennem undervisning og rådgivning samt oplysningskampagner, forskning og innovation, ofte i samarbejde med offentlige myndigheder.

Overgangen til lavemissionsøkonomi inddrages i stigende grad i arbejdsmarkedets parter kompetenceområde, især i forbindelse med politikker vedrørende omstrukturering og færdigheder. Staten er den primære aktør i forhold til overgangen til lavemissionsøkonomi og mobiliserer regulerings- og markedsinstrumenter samt finansielle instrumenter. Arbejdsmarkedets parter har derimod direkte kompetence på området for behandling af de beskæftigelsesmæssige følger.

På EU-plan har arbejdsmarkedets parter udvist et klart engagement i forhold til dialog om de økonomiske og beskæftigelsesmæssige følger af overgangen til lavemissionsøkonomi.

Arbejdsmarkedets parter påvirker på europæisk plan den politiske beslutningstagning og er her begyndt at undersøge de beskæftigelsesmæssige konsekvenser og bedste praksisser. Europæiske tværsektorielle arbejdsmarkedsparter har udtrykt stor interesse for politikker vedrørende klimaforandringer og har for nylig taget stilling til de beskæftigelsesmæssige følger. EFS taler for en »retfærdig overgang«, der er baseret på trepartsdialog, grønne og gode job, investeringer og grønne færdigheder, med fokus på foregribelse og forvaltning af forandringer samt udvidede rettigheder inden for beskyttelse af sundhed og miljø på arbejdspladsen. BusinessEurope taler for

mere fleksible arbejdsmarkeder med effektive offentlige jobanvisningstjenester, aktive arbejdsmarkedspolitikker og -undervisning. Foregribelsen af fremtidige behov for færdigheder skal styrkes, og færdigheder inden for viden-skab, teknologi, ingeniørarbejde og matematik skal fremmes. CEEP og UEAPME fokuserer mere på områderne energi (effektivitet) og transport og har desuden bidraget til debatten vedrørende beskæftigelse og færdigheder i en lavemissionsøkonomi. Europæiske arbejdsmarkedsparter har inden for seks sektorer — herunder gas og elektricitet, træindustri og udvindingsindustri — vedtaget fælles holdninger med henblik på at opnå opmærksomhed omkring problemstillinger, der er specifikke for disse sektorer.

Europæiske arbejdsmarkedsparter er desuden i deres egne topartsdialoger begyndt at undersøge konsekvenserne af overgangen til lavemissionsøkonomi og tilhørende bedste praksisser. EFS, BusinessEurope, CEEP og UEAPME har iværksat fælles forskning vedrørende beskæftigelsesdimensionen inden for klimaforandringsrelaterede politikker og har til hensigt at udarbejde et fælles synspunkt om dette emne med henblik på at vurdere arbejdsmarkedets parters rolle og drage konklusioner om konsekvenserne for beskæftigelse og færdigheder. Europæiske arbejdsmarkedsparter har inden for otte sektorer (herunder elektricitet) iværksat tilsvarende aktiviteter.

Nogle tværnationale virksomhedsaftaler vedrører miljøbeskyttelse og klimaforhold, men der er ikke nogen eksempler på uafhængig topartsregulering på europæisk plan.

## Kapitel 6: Udviklingen i dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan 2008-2010

Den økonomiske krise var det dominerende emne for diskussionerne i mange europæiske udvalg for social dialog.

De seneste to år har været alt andet end »business as usual« for dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan. Diskussioner om krisen førte til en række fælles tiltag, men også til uoverensstemmelse. I marts 2009 lykkedes det ikke Udvalget for den Sociale Dialog på Tværfagligt Plan at blive enige om en fælles erklæring, fordi forskellene i opfattelsen af årsagerne til den økonomiske krise og de nødvendige tiltag til håndteringen af den var for store. En række udvalg for social dialog på sektorplan blev enige om fælles erklæringer. Dette skete bl.a. inden

for sektorerne for kemiindustri, byggeri, vejtransport, handel, liveoptræden, regionale og lokale myndigheder, træbearbejdning og møbelindustri.

Mange europæiske og nationale arbejdsmarkedsparter på både tværsektorielt og sektorielt plan deltog i den offentlige høring vedrørende Europa 2020-strategien. I juni 2010 vedtog Udvalget for den Sociale Dialog på Tværfagligt Plan et fælles bidrag, der udtrykte deres overbevisning om, at følgende målsætninger er afgørende for en vellykket genopretning af økonomien: reform af det globale finansielle system samt genskabelse og forbedring af vækstdynamikker med henblik på at skabe flere og bedre job, fremme færdigheder og iværksætteri, revitalisere det indre marked, udarbejde en integreret industripolitik for EU, understøtte nye finansieringsformer for investering samt bekæmpe fattigdom og ulighed. Social samhørighed angives i denne forbindelse som en forudsætning for en dynamisk og bæredygtig økonomi.

I den europæiske dialog mellem arbejdsmarkedets parter blev arbejdet med forandringsledelse særligt vigtigt. De tværsektorielle arbejdsmarkedsparter afsluttede et fem-årigt projekt til undersøgelse af deres egen rolle i forbindelse med den økonomiske omstrukturering inden for EU. Udvalget for den Sociale Dialog inden for kemiindustrien undersøgte omstrukturering inden for sektoren, mens Udvalget for den Sociale Dialog inden for elektricitet offentliggjorde et værktøjssæt for socialt ansvarlig omstrukturering.

Europæiske tværsektorielle arbejdsmarkedsparter underskrev en uafhængig aftale vedrørende rummelige arbejdsmarkeder. Formålet med aftalen, som de nationale arbejdsmarkedsparter har ansvaret for at iværksætte inden for tre år, er at gøre fuldstændig brug af det europæiske arbejdsstyrkepotentiale, forbedre jobkvaliteten og øge beskæftigelsen i en situation med demografisk aldring. Aftalen omfatter personer, der oplever vanskeligheder i forhold til at komme ind på, vende tilbage til eller blive integreret på arbejdsmarkedet, og arbejdstagere, der risikerer at miste deres arbejde.

Færdigheder og undervisning er fortsat kerneområder i den europæiske dialog mellem arbejdsmarkedets parter. Europæiske udvalg for social dialog var inden for 16 sektorer aktive på disse områder. I 2009 underskrev arbejdsmarkedets parter inden for de personlige tjenesteydelser således en uafhængig aftale, der letter sammenligningen af kvalifikationer og mobilitet på tværs af grænserne. Udvalg for social dialog på sektorplan inden for landbrug og hotel- og restaurationsbranchen arbejder

på initiativer til at skabe større gennemsigtighed og kompatibilitet i forhold til færdigheder og kvalifikationer. Fem udvalg for social dialog på sektorplan har udtrykt interesse for at oprette europæiske sektorråd vedrørende job og kvalifikationer.

Europæiske arbejdsmarkedsparter vil komme til at spille en vigtig rolle i anden fase af implementeringen af »flexicurity«. De er forpligtede til i fællesskab at overvåge gennemførelsen af flexicurityprincipperne, evaluere arbejdsmarkedets parters rolle og involvering samt drage fælles konklusioner.

Sundhed og sikkerhed forbliver et vigtigt aktivitetsområde for mange europæiske udvalg for social dialog. Europæiske arbejdsmarkedsparter inden for sygehus- og sundhedssektoren har på vellykket vis forhandlet en aftale om forebyggelse af stikskader, der skal forebygge skader forårsaget af alle former for spidse eller skarpe instrumenter (herunder kanylestik). Til dette formål skal der indføres en integreret tilgang til risikovurdering, risikoforebyggelse samt oplæring og informering af medarbejdere. Udvalget for den Sociale Dialog inden for de personlige tjenesteydelser iværksatte forhandlinger vedrørende en rammeaftale om forebyggelse af sundhedsrisici i forbindelse med frisørvirksomhed.

Mobilitet er fortsat et vigtigt emne for Udvalget for den Sociale Dialog på Tværfagligt Plan og for sektorer med meget mobil arbejdsstyrke. Udvalget for den Sociale Dialog på Tværfagligt Plan behandlede konsekvenserne af Den Europæiske Unions Domstols afgørelser i sagerne Viking, Laval, Rüffert og Luxembourg vedrørende arbejdstagernes økonomiske frihed og grundlæggende sociale rettigheder. Mens de var enige om identifikationen af nøgleområderne, udtrykte de klare meningsforskelle i forhold til konsekvenserne af afgørelserne og de nødvendige tiltag. Diskussioner om mobilitet fandt desuden sted i sektorudvalgene for indre vandveje, byggeri, sygehuse, landbrug, private vagtselskaber og vikarbureauer.

I forhold til ligestilling vedtog de europæiske tværsektorielle arbejdsmarkedsparter på vellykket vis en revideret europæisk rammeaftale om forældreorlov. Den reviderede rammeaftale blev implementeret som direktiv 2010/18/EU, der fastsætter, at hver forælder pr. barn bevilges orlov i en periode på mindst fire måneder, hvoraf mindst én måned ikke kan overdrages til den anden forælder. Rettighederne gælder alle arbejdstagere uanset deres kontrakttype, og arbejdstagere kan, når de vender tilbage fra forældreorlov, anmode om ændrede arbejdstider i en nærmere omhandlet periode.

Fem sektorer underskrev retningslinjer vedrørende vold forøvet af en tredjepart. Efter underskrivelsen af en rammeaftale mellem arbejdsmarkedets parter på tværsektorielt plan om chikane og vold på arbejdspladsen i 2007 vedtog europæiske arbejdsmarkedsparter inden for sektorerne for sygehuse, regionale og lokale myndigheder, handel, private vagtselskaber og undervisning en flersektoriel vejledning om håndtering af vold og chikane forøvet af en tredjepart i forbindelse med arbejde.

Kommissionen gjorde status over mere end ti års europæisk social dialog på sektorplan. Efter mere end et årtis erfaringer med europæisk sektordialog offentliggjorde Kommissionen et arbejdsdokument med vurderinger af funktionen af de europæiske sektordialogudvalg og forslag til mulige forbedringer. Kommissionen ønsker at opfordre europæiske og nationale arbejdsmarkedsparter på sektorplan til at gøre fuldstændig brug af deres forhandlingskompetence, styrke deres administrative kapacitet og skabe synergier mellem sektorerne. I denne forbindelse opfordrer Kommissionen desuden til integration af nye aktører og øget deltagelse af repræsentanter fra nye medlemsstater.

Der blev i 2010 oprettet tre nye europæiske sektordialogudvalg efter fælles anmodning fra de respektive europæiske arbejdsmarkedsparter. De første møder i udvalgene inden for sektorerne for metal, papir og undervisning har fundet sted, mens Udvalget for den Sociale Dialog inden for Centrale (statslige) Administrationer snart forventes endeligt oprettet efter en prøvetid på 2 år. Arbejdsmarkedets parter inden for sektorerne for agrofødevareindustri og sport undersøger i øjeblikket mulighederne for at oprette udvalg for social dialog på sektorplan.

## Kapitel 7: Gennemgang af europæisk lovgivning 2008–2010

Vedtagelsen af direktivet om vikararbejde og revisionen af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg var store positive nyheder.

Inden for arbejdsret er der de seneste to år blevet vedtaget en række vigtige direktiver. Et stort gennembrud var vedtagelsen af et nyt direktiv om vikararbejde, der medfører betydeligt større juridisk beskyttelse af midlertidigt ansatte, og som samtidig anerkender den rolle, som vikarbureauer spiller for fremme af større fleksibilitet på arbejdsmarkedet og i forhold til at skabe jobmuligheder.

En anden succes var vedtagelsen af det reviderede direktiv om europæiske samarbejdsudvalg. Den fælles udtalelse

fra de europæiske arbejdsmarkedsparter under samreguleringsprocessen gjorde, at den endelige tekst hurtigt kom på plads. Det nye direktiv præciserer og styrker den tidligere lovgivning fra 1994 på adskillige områder, herunder især i forhold til medarbejdernes oplysnings- og rådgivningsret i forbindelse med tværnationale anliggender. Under den økonomiske krise er denne lovgivning blevet særligt relevant.

Kommissionen er desuden i gang med at foretage en evaluering af eksisterende direktiver med henblik på at vurdere deres funktion, herunder især direktiv 98/59/EF om kollektive afskedigelser, direktiv 2001/23/EF om overførsel af virksomheder og direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab.

Tre aftaler mellem europæiske arbejdsmarkedsparter blev gennemført ved direktiver fra Rådet. Vedtagelsen af Rådets direktiv 2010/18/EU, der implementerer rammeaftalen om forældreorlov indgået i 2009 af de europæiske arbejdsmarkedsparter, viste, at de europæiske arbejdsmarkedsparter — og EU-institutionerne — formåede at bygge videre på den tidligere aftale fra 1995, der også blev gennemført som et direktiv. Den nye lovgivning styrker og præciserer yderligere arbejdende forældres ret til orlov.

Rådets direktiv 2010/32/EU gennemførte rammeaftalen vedrørende forebyggelse af skader forårsaget af alle former for spidse eller skarpe instrumenter inden for sygehus- og sundhedssektoren indgået af europæiske arbejdsmarkedsparter inden for denne sektor. Optagelsen af denne aftale i EU-lovgivningen udgør et betydeligt bidrag i forhold til at skabe et så sikkert arbejdsmiljø som muligt inden for de pågældende sektorer.

Efter Kommissionens høring af de europæiske arbejdsmarkedsparter inden for søtransport besluttede man at forhandle om at optage et betydeligt antal bestemmelser fra ILO's konvention om søfarendes arbejdsstandarder fra 2006 i EU-lovgivningen. Dette blev efterfølgende vedtaget. Aftalen blev gennemført ved direktiv 2009/13/EF, der kompletterer eller ændrer eksisterende EU-bestemmelser vedrørende arbejdsforhold for søfolk, herunder arbejdstid.

I overensstemmelse med Kommissionens dagsorden for bedre lovgivning fortsatte man arbejdet med at gennemføre EU-strategien for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2007-2012. Inden for dette område gik udviklingen i perioden i retning af at sikre lovgivningsmæssige rammer, der er i stand til vedvarende at tilpasse

sig forandring, men samtidig overholder principperne om en sammenhængende, enkel og effektiv lovgivning samt målsætningen om at reducere virksomhedernes administrative byrde. Et eksempel herpå var vedtagelsen af den tredje liste over vejledende grænseværdier for erhvervs-mæssig eksponering (direktiv 2009/161/EU), der viser Kommissionens engagement med hensyn til at sørge for, at gældende EU-ret vedrørende sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen er i overensstemmelse med de seneste videnskabelige data. To kodificeringsdirektiver, 2009/104/EF om arbejdsudstyr og 2009/148/EF om asbest, er vedtaget som følge af dagsordenen for bedre lovgivning. Retningslinjer for bedste praksis er blevet udviklet med henblik på at lette og forbedre den praktiske anvendelse af visse direktiver vedrørende sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, herunder f.eks. direktiver om støj, byggeri og kunstig optisk stråling.

Ligestilling i forbindelse med beskæftigelse overvåges og styrkes. Kommissionen lægger fortsat stor vægt på at kontrollere, at direktiver inden for ligestilling gennemføres og anvendes korrekt. Dette gælder bl.a. Rådets direktiver 2000/43/EF og 2000/78/EF, der forbyder forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering med hensyn til beskæftigelse og erhverv inden for EU. I oktober 2008 fremsatte Kommissionen et forslag om ændring af de nuværende bestemmelser i direktiv 92/85/EØF om moderskabsbeskyttelse. Formålet med forslaget er at skabe bedre mulighed for balance mellem arbejds- og familieliv og således gøre det muligt for flere kvinder at komme ind på eller forblive på arbejdsmarkedet, selv om de har børn. En anden vigtig udvikling var, at anvendelsen af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder gennem Rådets direktiv 2010/41/EU vil blive styrket inden for selvstændige erhverv.

Inden for to områder oplevede man stor modgang og vanskeligheder: den mislykkede ændring af direktivet om arbejdstid samt fortolkning og anvendelse af direktivet om udstationering af arbejdstagere.

Det var et stort tilbageslag, at Kommissionens forslag til ændring af arbejdstidsdirektivet (2003/88/EF) måtte trækkes tilbage, da det ikke lykkedes Rådet og Parlamentet at blive enige om et kompromis. Forslaget havde til formål at finde en løsning på problemerne med gennemførelsen af Den Europæiske Unions Domstols afgørelser i sagerne SIMAP og Jaeger samt behandle de berørte parter krav i forhold til forlængelse af udvidelse af referenceperioden for gennemsnitsberegning af den ugentlige arbejdstid og individuelle opt out-løsninger. Kommissionen reagerede på



det mislykkede forlig ved at iværksætte en gennemgang af direktivet, herunder en omfattende evaluering og en indledende høring af de europæiske arbejdsmarkedsparter.

Fortolkningen og anvendelsen af direktivet om udstationering af arbejdstagere (96/71/EF), herunder overholdelsen af kollektive sociale rettigheder, var en anden kilde til vanskeligheder. Efter Den Europæiske Unions Domstols afgørelser i sagerne Laval, Rüffert og Kommissionen mod Luxembourg besluttede Kommissionen

at øge sine tiltag i forhold til at lette det administrative samarbejde mellem medlemsstater samt at fremme debatten med de berørte parter. Under hensyntagen til disse vanskeligheder er Kommissionen i gang med at gennemgå gennemførelsen og fortolkningen af de juridiske rammer vedrørende udstationering af arbejdstagere, og den har allerede iværksat (eller bestilt) adskillige eksterne undersøgelser af de juridiske aspekter og økonomiske følger af direktivet. Disse undersøgelser er fortsat under udarbejdelse.

Europa-Kommissionen

## Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2010

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor

2011 — 13 s. — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-17884-9

doi:10.2767/14229

Rapporten om arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2010 («Industrial Relations in Europe 2010») gennemgår udviklingen inden for relationer mellem arbejdstagere, arbejdsgivere og deres respektive repræsentanter i løbet af 2008-2010. Dette resumé af rapporten giver et overblik over virkningerne af den økonomiske krise og arbejdsmarkedets parters rolle i dens bekæmpelse. Det gennemgår også rapportens syv kapitler. Disse omhandler tendenser inden for arbejdsmarkedsrelationer i Europa, arbejdsmarkedets parters synspunkter og reaktioner på krisen, lønfleksibilitet og mindsteløn, arbejdsmarkedsrelationer og overgangen til en lavemissionsøkonomi samt udviklingen i dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og lovgivningen i EU mellem 2008 -2010.

Resuméet er tilgængeligt i elektronisk format på alle officielle EU-sprog, mens rapporten i sin helhed er tilgængelig på engelsk i trykt format (ISBN 978-92-79-17861-0).

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



Publikationskontoret

ISBN 978-92-79-17884-9



9 789279 178849