

Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2010

Sammanfattning



Ett socialt Europa



Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2010

Sammanfattning

Europeiska kommissionen

Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter
Enhet B1

Manuskriptet färdigställdes i oktober 2010

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

© Omslagsfoto: 123RF

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 dina frågor 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, 2011

ISBN 978-92-79-17904-4
doi:10.2767/1606

© Europeiska unionen, 2011
Kopiering tillåten med angivande av källan.

SAMMANFATTNING

I 2010 års rapport om arbetsmarknadsrelationer granskas trender och utvecklingen inom de kollektiva relationerna mellan arbetstagare, arbetsgivare och deras respektive representanter under de två senaste åren. Detta är Europeiska kommissionens sjätte rapport om arbetsmarknadsrelationer och den bygger på 2008 års utgåva. Eftersom rapporteringsperioden sammanföll med inledningen och spridningen av den värsta ekonomiska krisen i modern tid belyser denna rapport hur systemen för arbetsmarknadsrelationer i Europeiska unionen hanterade krisen och påverkade dess förlopp och följder.

Rapporten visar att den ekonomiska krisen ställde aktörer och institutioner inom arbetsmarknadsrelationer i hela Europeiska unionen inför hittills okända utmaningar. På det stora hela har det visat sig att arbetsmarknadsrelationerna i Europa har varit stabila trots påfrestningar och har haft stor betydelse för att mildra konsekvenserna av lågkonjunkturen, dock inte i lika stor utsträckning i alla länder. Fackförbund och arbetsgivarorganisationer ansågs vara viktiga företrädare för flera stater i deras strävan att hantera krisen. Tillsammans med penning- och finanspolitiska åtgärder har förhandlingar och samråd med arbetsmarknadens parter haft en stor roll i att begränsa de negativa sociala följderna. Betydelsen av detta har dock varierat mycket i de olika medlemsstaterna.

Lågkonjunkturrens inledande påverkan var som allvarligast i de länder som var mest utsatta för krisens finansiella orsaker, vilket tidigt orsakade spänningar mellan arbetsmarknadsparterna i dessa länder. Allteftersom krisen spred sig och påverkade fler medlemsstater under 2008 och 2009 uppstod samstämmighet mellan arbetsmarknadens parter i flera länder om behovet av brådskande åtgärder för att upprätthålla sysselsättningen och stimulera ekonomin. Detta gick hand i hand med bättre samordnad krishantering på europeisk nivå. Den sociala dialogen ledde till innovativa åtgärder i flera medlemsstater och sektorer, såsom införandet eller förlängningen av program för arbetstidsförkortning. Det står klart att dessa åtgärder har varit framgångsrika: Den totala ökningen av arbetslösheten blev mindre än vad som befarades av den dramatiska avmattningen i den ekonomiska aktiviteten. Många företag i Europeiska unionen utnyttjade fördelarna med den sociala dialogen och åtföljande statliga åtgärder, vilket gjorde det möjligt att hantera lågkonjunkturrens effekter genom intern flexibilitet. Istället för att tvingas använda sig av extern flexibilitet och avskeda arbetstagare kunde företagen till exempel införa minskad arbetstid.

Denna bild stämmer dock inte i hela Europeiska unionen. Vissa medlemsstater drabbades extra hårt och upplevde

en enorm ökning av antalet arbetslösa, medan det i andra länder knappt förekom någon lågkonjunktur. Variationerna i fråga om den traditionella rollen och styrkan hos olika länders institutioner inom den sociala dialogen var också avgörande för att fastställa huruvida det var möjligt att nå kompromisser och upprätta avtal mellan arbetsmarknadens parter. Följaktligen varierade graden av samstämmighet eller oenighet stort mellan länder och mellan ekonomiska sektorer, med växande konflikter i ett antal medlemsstater. Den senaste tiden har dessa motsättningar koncentrerats kring behovet och omfattningen av åtstramningsåtgärder för att minska budgetunderskott, reformera socialförsäkrings- och pensionssystem och framtida lönepolitik. Medan allmän samstämmighet har vuxit fram avseende behovet av långsiktiga reformer och en framåtblickande hantering av krisen kan tvisterna om vissa politiska åtgärder ha sin grund i en mer grundläggande motsättning mellan arbetsmarknadens två sidor om grundorsaken till krisen.

Likväl har arbetsmarknadens parter ofta varit inflytelserika vad gäller att föra fram nya idéer till beslutsfattare på alla nivåer, eftersom de är de aktörer som har bäst kännedom om arbetsvärlden. Under krisen och trots många konflikter har de åstadkommit en anmärkningsvärd samordning och solidaritet i hela Europa och stått emot frestelsen att begära protektionistiska, nationella åtgärder. Detta särskiljer också denna lågkonjunktur från tidigare liknande företeelser. På europeisk nivå har flera avtal som slutits av arbetsmarknadens parter haft stor betydelse för alla arbetstagare i Europeiska unionen. De har berört frågor som föräldraledighet, arbetsmiljö och inkluderande arbetsmarknader.

Dessutom uppmärksammar arbetsmarknadsparterna på både nationell och europeisk nivå allt mer övergången till koldioxidsnål ekonomi och har bidragit med konkreta förslag för investeringar i miljövänlig teknik och kompetens till flera medlemsstaters återhämtningsplaner. På lång sikt kommer den sociala dialogen att vara avgörande för en välförvaltd och socialt rättvis övergång till koldioxidsnål ekonomi. Detta kommer också att ha positiv inverkan på medvetenheten om behovet av att öka de särskilda forsknings- och innovationsverksamheter som tar sig an dessa utmaningar. Förutom att bidra till klimatförändringsrelaterat beslutsfattande introducerar arbetsmarknadens parter en miljödimension i dialogen, i synnerhet på företagsnivå. De bidrar direkt till övergången genom informationskampanjer, märkningar eller forskning, om än i olika utsträckning, beroende på arbetsmarknadsrelationers ställning i de olika medlemsstaterna.

Som denna rapport visar har långkonjunkturen betydande konsekvenser för den roll som staten och offentlig politik spelar i samhället och ekonomin. Den ekonomiska krisen ökar kravet på modernisering av samhällstjänster, vilket accentueras av behovet av budgetkonsolidering och underskottsminskning. Framgångsrika politiska åtgärder inom den offentliga sektorn kommer därför att vara avgörande för Europas förmåga att komma ur krisen för gott. Regeringar och arbetsmarknadens parter kommer behöva fatta viktiga beslut under samhällstjänsternas moderniserings- och strukturförändringsprocess. Av denna anledning kommer man i nästa utgåva av rapporten om arbetsmarknadsrelationerna i Europa att mer i detalj granska arbetsmarknadsrelationerna inom den offentliga sektorn.

Inom den närmsta framtiden kommer arbetsmarknadens parter att spela en avgörande roll i genomförandet av Europa 2020-strategin för en smart och hållbar tillväxt för alla. I Europa krävs det att den sociala dialogens problemlösningspotential utnyttjas till fullo på alla nivåer om målsättningarna ska uppnås. Krisen har visat att de europeiska systemen för arbetsmarknadsrelationer, i alla dess former och på alla nivåer (företag, sektor- och branschöverskridande, nationell, europeisk), är avgörande för framgången och stabiliteten hos den europeiska sociala modellen. Det kommer att förbli viktigt när Europeiska unionen kommer ur krisen och påbörjar en ny tillväxtperiod.

Rapportens struktur

Rapporten består av sju kapitel. I kapitel 1 ges en översikt över de huvudsakliga dragen hos institutionerna inom arbetsmarknadsrelationer. Det omfattar organiseringen av arbetstagare och arbetsgivare, kollektivförhandlingar, branschåtgärder och statens roll i arbetsmarknadsrelationerna, där variationer och trender sedan sekelskiftet granskas.

I det andra och tredje kapitlet analyseras de framsteg som gjorts inom den sociala dialogen i ljuset av den ekonomiska krisen. I kapitel 2 avhandlas huvuddragen för lågkonjunkturrens främsta ekonomiska parametrar och den politiska debatten bland arbetsmarknadens parter i medlemsstaterna och på EU-nivå. Här undersöks arbetsmarknadens parter syn på krisen och deras olika analyser av krisens beskaffenhet och exitstrategier, med belysande av var samstämmighet uppnåtts och var meningsskiljaktigheterna dominerat. I kapitel 3 presenteras de konkreta åtgärder som arbetsmarknadens parter kommit överens

om för att hantera de utmaningar som fastställts i föregående kapitel, de innovativa förfarandena och resultaten. I vissa fall förekommer det mer motsättningar och konflikter än samstämmighet. Analysen fokuserar både på den branschöverskridande dimensionen och på utvecklingar på sektor- och företagsnivå.

Kapitel 4 omfattar löneförhandlingar och minimilöner i medlemsstaterna, med ett särskilt fokus på den fortlöpande decentraliseringen av kollektivförhandlingar och den ökade användningen av löneflexibilitet i form av rörliga ersättningssystem. I kapitel 5 utreds vilken effekt som övergången till en koldioxidneutral ekonomi kommer att ha på systemen för arbetsmarknadsrelationer och i vilken utsträckning ämnet redan förekommer på arbetsmarknadsparternas dagordningar. Kapitlet belyser även hur arbetsmarknadsparterna själva bidrar till den nödvändiga miljöanpassningen av ekonomin och den tillhörande omstruktureringen.

I rapportens två sista kapitel ges en översikt över utvecklingen på europeisk nivå. I kapitel 6 ges ett sammandrag av verksamheterna i de europeiska kommittéerna för social dialog, varav en mängd direkt berör effekterna av krisen. Det redogörs för de många instrument som används inom den europeiska sociala dialogen, från bindande avtal till riktlinjer, som bidrar till verkliga förbättringar i det dagliga livet för majoriteten av arbetstagare och företag i Europeiska unionen. I kapitel 7 beskrivs slutligen utvecklingen av den sysselsättningsrelaterade lagstiftningen i EU, med fokus på arbetsrätt, arbetsmiljölagstiftning och lika rättigheter i arbetslivet.

Kapitel 1: Trender inom europeiska arbetsmarknadsrelationer

De tidigare trenderna mot minskad facklig anslutning, decentralisering av kollektivförhandlingar och större arbetstgardeltagande har fortsatt. Företagsnivån har fått en mer framträdande roll. Trenden kan ses i det stora antalet arbetsgivarorganisationer, avtalsomfattningen och statens något mindre framträdande roll i arbetsmarknadsrelationer.

Systemen för arbetsmarknadsrelationer i EU tar många olika former. Variationer förekommer fortfarande avseende organisering av arbetsmarknadsparterna, kollektivförhandlingar för löner och grundläggande arbetsvillkor och branschåtgärder. Endast där det finns utrymme för EU-interventioner – till exempel arbetstagarrepresentation inom företag – kan man se vissa trender mot konvergens.

Fackföreningarnas makt och inblandning bestäms av olika faktorer. Antalet medlemmar är en avgörande faktor för fackförbundens makt. Medlemskapsstrukturen påverkar i sin tur i vilken utsträckning förbunden rimligen kan utge sig för att representera arbetstagarna, eller till och med dem som för tillfället befinner sig utanför arbetsmarknaden. Andra faktorer är det stöd som ges till fackförbunden genom den rättsliga ramen, enhetligheten och samarbetet inom och utanför fackrörelsen, relationen med andra aktörer, ledarskap, intern organisation och medlemsdeltagande, sammanhängande värderingssystem och den ställning som fackförbunden och dess ledare åtnjuter hos allmänheten.

Fackförbunden på EU-nivå uppvisar en hög sammanhållningsgrad. Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) samlar 64 nationella organisationer. EFS finns representerat i alla EU:s 27 medlemsländer och dess marknadsandel, på europeisk nivå, uppgår till nästan 88 %.

Totalt sett har antalet fackligt anslutna fortsatt att minska men siffrorna skiljer sig stort mellan länder. Antalet fackligt anslutna bland alla arbetstagare i EU-27 sjönk från 27,8 % år 2000 till 23,4 % år 2008; fackförbuden förlorade nästa 3 miljoner medlemmar. Detta är ett resultat av de lägre och sjunkande medlemskapstalen bland yngre människor samt svårigheterna att rekrytera och behålla medlemmar inom tjänstesektorn, småföretag och bland dem med flexibla och fasta anställningskontrakt. Följaktligen håller fackförbunden på att föråldras och de förlitar sig allt mer på den offentliga sektorn. Varsel inom den offentliga sektorn är därför ett hot mot facken eftersom det är här de har den största andelen fackligt anslutna i nästan alla länder. Trots denna allmänna trend är det fortfarande mycket stora skillnader mellan länderna. Under 2008 varierade procentandelen för facklig anslutning mellan 68,8 % i Sverige och 7,6 % i Estland. Fackförbund i Litauen, Estland, Slovakien, Tjeckien och Polen har procentuellt sett upplevt den största medlemsminskningen sedan 2000, medan antalet fackligt anslutna har ökat i Spanien, Cypern, Grekland, Belgien och Italien. Belgien är det enda land som inte har upplevt någon minskning av antalet fackligt anslutna bland alla arbetstagare.

För arbetsgivarföreningarna är nyckelfrågorna disciplin och sammanhållning snarare än medlemskap. De nationella arbetsgivarorganisationerna i EU är fler än de nationella fackliga samorganisationerna. På sektornivå tenderar arbetsgivarföreningarna att vara mer differentierade och större än fackförbunden.

Kollektivförhandlingar är oftast inte längre deras huvudsakliga uppgift. Det har blivit mycket vanligare att ägna

sig åt tjänster och lobbying. Arbetsgivarnas organisatoriska centralisering är mindre än fackförbundscentraliseringen i samtliga medlemsstater vilket är ett resultat både av den minskade auktoriteten och den större splittringen hos arbetsgivarorganisationernas.

Det finns tre organisationer som representerar arbetsgivarna på europeisk nivå. BusinessEurope är den allmänna organisationen för företag inom samtliga sektorer av den privatägda ekonomin. Europeiska sammanslutningen för hantverksföretag och små och medelstora företag (UEAPME) företräder små och medelstora företag i Europa. Europeiskt centrum för offentliga företag (CEEP) företräder offentliga företag och organisationer som bedriver verksamheter av allmänt ekonomiskt intresse.

På sektornivå förekommer ännu större skillnader bland Europas arbetsgivarorganisationer. Endast en minoritet av dessa är dock arbetsgivarorganisationer i strikt bemärkelse. Sådana organisationer återfinns främst i de sektorer där man har utvecklat en branschspecifik social dialog (se kapitel 6).

Arbetsgivarorganisationerna är mer än dubbelt så många som fackförbuden, men även om antalet arbetsorganisationer i EU till synes är stabil och hög så utmanas arbetsgivarorganisationerna av förändringar inom sitt respektive område. Det rör sig till exempel om nationella och transnationella företagsfusioner, större tonvikt på företagsavtal istället för sektoravtal och större efterfrågan på ökad effektivitet avseende europeisk och global representation.

Kollektivavtalens roll, omfattning och effektivitet skiljer sig stort mellan EU:s medlemsstater. Mer än två tredjedelar av de europeiska arbetstagarna omfattas av kollektivavtal, men en decentralisering av den faktiska lönesättningen har fortsatt och branschavtalen ändras allt oftare av avtal och överenskommelser på företagsnivå.

Enligt uppgifterna i 2008 års rapport om arbetsmarknadsrelationer i Europa är det snarare graden av arbetsgivarorganisering än graden av facklig anslutning som avgör kollektivavtalens räckvidd. Förhandlingarnas räckvidd blir större vid branschvisa kollektiva förhandlingar, vilket det kräver att det finns arbetsgivarorganisationer med mandat att förhandla fram avtal med arbetstagarrepresentanterna.

Lagstadgad arbetstagarrepresentation på företagsnivå är en viktig del i de europeiska systemen för arbetsmarknadsrelationer. De rättsliga bestämmelserna baseras på direktiv 2002/14/EG om information och samråd. Man

kan tydligt se en viss konvergens mot en bredare uppsättning rättigheter, men det finns ändå oro för att gränsöverskridande fusioner och ett ökat ekonomiskt risktagande har lett till att företagsråd och andra arbetstagarrepresentationsorgan har mindre inflytande än förr.

Staten deltar i arbetsmarknadsrelationerna på olika sätt. Staten kan påverka beslut med avseende på löner, arbetstimmor och arbetsvillkor. Statliga ingripanden förknippas med lagstadgade minimilöner, förlängningar av kollektivavtal och förhandlingar om överkommelser med arbetsmarknadsparter. Direkta statliga ingripanden brukar ersätta arbetsmarknadsparterna samordning.

Kapitel 2: Krisen: utmaningar och arbetsmarknadsparternas perspektiv

Den ekonomiska krisen har varit en aldrig tidigare skådad utmaning för europeiska system för arbetsmarknadsrelationer som . Den ekonomiska och finansiella krisen ställde aktörer och institutioner inom arbetsmarknadsrelationer i hela EU inför överväldigande utmaningar. I centrala och sydöstra Europa har den värsta krisen sedan övergången till en marknadsekonomi för tjugo år sedan varit en svår prövning för de institutioner inom arbetsmarknadsrelationer som upprättats sedan dess.

Även om långkonjunkturens omfattning och tidpunkt skiljde sig åt mellan medlemsstaterna sjönk EU:s BNP med mer än 5 % mellan den första hälften av 2008 och de första sex månaderna av 2009. Tillväxten återupptogs först i början av 2010. Krisen drabbade länderna olika hårt, med allt från en BNP-nedgång på 15 % i de baltiska staterna till en minskad tillväxt i Polen. Långkonjunkturens inträde och tidpunkten för förnyad tillväxten har också skilt sig åt mellan medlemsstaterna.

I de flesta länder avtog den privata konsumtionen mindre än BNP, så köpkraften var en viktig faktor för upprätthållande av den ekonomiska aktiviteten. Konsumtionstrenden speglade löneutvecklingen fram till slutet av 2009, med en ökning av reallönerna på 1,4 % i EU under 2009. Tvärt emot denna trend sjönk lönerna, ibland avsevärt, i de baltiska staterna, Irland, Grekland och Ungern, medan de stod i stort sett stilla i Tyskland, Frankrike, Sverige och Storbritannien.

Tillväxten för nominella arbetskostnader i EU var lägre under 2009 än 2008, men 1,5 gånger högre än tillväxten för nominella löner. Under 2009 sjönk produktiviteten med 2,5 % i hela EU, medan enhetsarbetskostnaderna steg

med 3,0 % i reala termer under 2009. Krisen hade en dramatisk effekt på medlemsstaternas offentliga finanser.

I hela EU växte budgetunderskotten från 2,3 % av BNP under 2008 till 6,8 % under 2009. I elva medlemsstater ökade underskotten med över 5 % av BNP.

I allmänhet var krisens konsekvenser på sysselsättningen i EU inte lika allvarliga som förväntat. Sysselsättningen sjönk med 2,5 % i hela EU mellan andra kvartalet 2008 och andra kvartalet 2010, vilket motsvarar mindre än hälften av nedgången i BNP. Arbetslösheten steg till rekordhöga 9,6 % under de tre första kvartalen av 2010. Långkonjunkturen har i stor utsträckning hanterats genom företagens interna flexibilitet, i form av minskad arbetstid snarare än uppsägningar. Program för arbetstidsförkortning och andra typer av kollektivt avtalade anpassningar av arbetstiden spelade stor roll för detta resultat (se kapitel 3).

Den minskade sysselsättningens omfattning och tidpunkt har varierat mellan länderna, där de baltiska staterna, Irland och Spanien drabbades särskilt hårt med en nedgång i sysselsättningen som speglade eller överskred minskningen i BNP. Arbetstagarare med tillfällig anställning har varit mer utsatta för jobbförluster än de med tillsvidareanställning eller fast anställning.

De olika resultaten för ekonomiska utveckling och sysselsättningsutveckling beror på två huvudsakliga faktorer. Ekonomierna gick igenom olika typer av långkonjunkturer, som antingen hade sin grund i bygg- och fastighetssektorn, vilket ledde till omedelbara jobbförluster, eller som orsakades av minskat företagsförtroende och handel, vilket främst påverkade tillverkningsindustrin. Hur arbetsmarknadens parter och offentliga myndigheter reagerade på krisen skiljde sig åt och kan möjligen förklara resultaten (kapitel 3).

Det fanns betydande sektoriella skillnader avseende långkonjunkturens påverkan. Industrisektorn drabbades hårdast. Arbetstidsförkortningen komplementerade emellertid för en viss del av den minskade aktiviteten, och nedgången i sysselsättningen inom tillverkningsindustrin blev således betydligt lägre än minskningen av produktionsvolymerna. Under krisens värsta period bidrog samhällstjänsterna till att upprätthålla den ekonomiska aktiviteten, men budgetåtgärdsåtgärderna kommer troligtvis att sätta stopp för den offentliga sektorns roll.

Arbetsmarknadsparterna kom tidigt överens om behovet av offentliga stimulansåtgärder, trots vissa skiljaktigheter

avseende var tonvikten skulle läggas. Arbetsgivarorganisationerna satsade på att säkerställa företagens tillgång till krediter, åtgärder för att minska arbetskostnaderna och skattereduktioner. Fackförbuden krävde större finanspolitisk stimulans samt åtgärder för att upprätthålla köpkraften och öka de offentliga investeringarna.

Samförståndet och motsättningarna mellan arbetsmarknadens parter har varierat mycket mellan medlemsstaterna. I tolv länder var samförstånd vanligast. Bland dessa återfinns de 15 EU-medlemsstater som har stabila institutioner inom den sociala dialogen. I andra länder har det politiska samförståndet också dominerat, åtminstone delvis. Där har trepartsstrukturer mobiliserats och/eller gemensamma plattformar skapats mellan arbetsmarknadens parter. I elva länder rådde motsättningar. Varken de påfrestningar som medförts av krisen eller skillnaderna mellan systemen för arbetsmarknadsrelationer kan förklara varför det var vanligare med samförstånd eller motsättningar. Dessa inbegriper såväl medlemsstater med jämförelsevis svaga institutioner inom den sociala dialogen som länder med traditionellt sett mer stabila system för arbetsmarknadsrelationer. Vad gäller konsekvenserna för institutionerna sträcker sig likheterna och skillnaderna mellan länderna längre än åtskillnaden mellan ”gamla” och ”nya” medlemsstater.

Kapitel 3: Förhandlingar inom ramen för krisen: arbetsmarknadsparternas reaktioner

Genom den sociala dialogen har arbetsgivare och fackförbud haft en ledande position vad gäller att motverka krisens effekter. Det finns dock stora variationer mellan länder och sektorer. Skillnaderna i den ekonomiska situationen förefaller ha påverkat modellen med förhandlade gensvar mer på sektornivå än mellan länderna. Hur institutionerna på området för arbetsmarknadsrelationer har agerat är av betydelse, liksom den offentliga politiken och i den utsträckning som arbetsmarknadsparterna deltar i denna. I en majoritet av medlemsstaterna försökte de branschöverskridande arbetsmarknadsparterna komma överens om åtgärder för att hantera krisen. Tydliga försök att förhandla fram ömsesidiga avtal eller nationella trepartsavtal i syfte att ta itu med krisen gjordes i 16 medlemsstater. Vissa inriktades främst på sysselsättningsfrågor, till exempel förkortad arbetstid och återhållsamhet avseende löneökningar, medan andra avsåg en bredare uppsättning åtgärder.

Krisens omfattning i medlemsstaterna avgjorde inte huruvida förhandlingsförsök lyckades, men det är den offentliga politiken som har spelat en viktig roll. De befintliga sociala skyddssystemen och åtgärderna för aktiv inkludering utgjorde en grund för stöd under krisen, som arbetsmarknadsparternas lösningar kunde utgå ifrån. Utöver statens uppenbara roll vid tecknande av trepartsavtal har de ofta spelat en viktig roll i att stödja ömsesidiga avtal.

Krishanteringsavtal på sektornivå påverkades av traditionella förfaringsätt och avtal på företagsnivå var mer vanligt förekommande. Förhandlingar på sektornivå inskränks till en grupp länder med väl upprättade system för branschvisa kollektiva förhandlingar. De är också mest vanliga inom tillverkningssektorerna, med relativt få bevis för förhandlingar inom de privata tjänstesektorerna. På företagsnivå finns avtal som behandlar krisens konsekvenser i ett flertal länder.

Reallönerna ökade väsentligt under 2009, men den genomsnittliga inkomsten växte mycket långsammare. I de flesta medlemsstaterna sänkte krisen de genomsnittliga löneökningarna från 2009, men sällan i stor utsträckning. Minskad inflation innebar större ökning av reallönen. Men effekterna kändes mer i de faktiska lönerna än i de grundläggande lönesatserna som fastställts genom kollektivavtal, på grund av minskad arbetstid och/eller nedskärningar inom olika typer av ersättning.

Inom tillverkningssektorn har åtgärder införts både i särskilda branschavtal, som syftar till att hantera nedgångens sysselsättningseffekter, och som en del av de ”standardmässiga” avtal som rör ersättning och anställningsvillkor. Den huvudsakliga frågan var förkortad arbetstid, men andra innovativa lösningar såsom ”uthyrning av anställda” kunde också konstateras. Flera avtal rörde uteslutande eller delvis förkortad arbetstid. Andra omfattade ”koncessionsförhandlingar”, med kompromisser mellan olika typer av sysselsättningsgarantier i utbyte mot arbetstagarens flexibilitet med avseende på ersättning och villkor.

Avtalen på företagsnivå inom tjänstesektorn fokuserades på förmåner i fråga om ersättning och arbetsvillkor, medan förkortad arbetstid förekom relativt sällan. Sådana avtal var vanligast inom den civila luftfartssektorn och post- och telekommunikationssektorn. Mer än en tredjedel av avtalen rörde företagens program för kostnadsminskningar och gjorde att en mängd arbetstagare fick göra uppoffringar utan några sysselsättningsgarantier. Hälften av de resterande avtalen omfattande även nedskärningar eller frysning av löner, men i utbyte mot garantier med avseende på själva anställningen.

Vissa strategiska val av arbetsmarknadens parter utgör en stor del av de variationer som observerats mellan länderna. Detta är tydligt vad gäller de nya medlemsstater där avtal inte tidigare hade slutits och de 15 EU-länder där avtal inte hade slutits trots att det finns institutionell kapacitet att göra detta.

Avtalsmodellen på sektor- och företagsnivå antyder att arbetsmarknadsparternas strategier har formats av de institutionella arrangemangen för arbetsmarknadsrelationerna samt av ingripanden på politisk nivå i form av lagstadgade program för arbetstidsförkortning.

I flera medlemsstater ledde krisen till att arbetsmarknadens parter för första gången slöt branschöverskridande avtal. I den mån krisen har orsakat förhandlade eller planerade åtgärder, där staten eller arbetsgivarna i andra fall skulle ha agerat på egen hand, är ett problem varaktigheten av dessa avtal, i synnerhet i flera central- och östeuropeiska länder där sådana avtal hittills inte har existerat. Det finns i nuläget inga tecken på att parterna planerar ytterligare förhandlingar eller avtal, men samtliga inblandade parter kommer trots detta att dra lärdom av utvecklingen. På sektornivå är de bestämmelser som ökar befogenheten att bestämma löner på företagsnivå ett påfallande drag. Krisen kan alltså ytterligare ha skyndat på den tidigare trenden mot decentralisering.

Kapitel 4: Löneflexibilitet och minimilönen

Löneflexibiliteten har diskuterats mycket under den ekonomiska krisen. Den beror till stor del på faktorer såsom kollektivförhandlingarnas nivå och räckvidd, maktrelationerna mellan fackförbund och arbetsgivare, tillämpningen av resultatbaserade ersättningsystem och minimilönen. Den visar i vilken utsträckning lönerna reagerar på marknadskrafterna. Diskussionen om löneflexibilitet blev extra angelägen under den ekonomiska krisen.

Löneförhandlingarnas centraliseringsgrad varierar mycket mellan medlemsstaterna. Under krisen påskyndades den senare trenden mot decentralisering av lönesättningen och mot företagsförhandlingar och förhandlingar med enskilda arbetsgivare i flera länder. I allmänhet är förhandlingarna mer centraliserade inom den offentliga sektorn än den privata sektorn. Mer centraliserade förhandlingar leder till rättvisare löner och arbetsvillkor. Andelen arbetstagare som omfattas av kollektivavtal i länder med en mer centraliserad förhandling är dessutom betydligt högre än i de länder där det är vanligast med förhandlingar på företagsnivå.

System med rörlig ersättning används allt mer som ett ytterligare inslag i löneflexibiliteten. Mer än hälften av EU:s arbetstagare omfattas av något slags system för rörlig ersättning, vilket har underlättats genom decentraliseringen av löneförhandlingarna. Medan arbetsgivare generellt sett är positiva till dessa system skiljer sig fackförbundens åsikter åt. Vissa förbund ser det som ett sätt att ge arbetstagarna en andel av företagets resultat, medan andra befarar att det kan komma att skapa större löneskillnader och undergräva principen om lika lön för lika arbete.

Låg inkomst drabbar en av tio arbetstagare i EU och i allmänhet är detta ett större problem i länder med mer decentraliserade förhandlingsstrukturer där kollektivförhandlingarnas räckvidd är begränsad.

I flera länder har den lagstadgade minimilönen endast haft en begränsad inverkan på den låga inkomstens omfattning. Tjugo medlemsstater har en lagstadgad minimilön. Även om nivån skiljer sig stort mellan länder har klyftan mellan centrala och östra medlemsstater och EU-15 minskat något under de senaste åren. Likväl har de sju länder med största förekomst av låg inkomst alla lagstadgad minimilön. Dessutom har i mer än hälften av länderna minimilönen förlorat i värde jämfört med genomsnittslönen under det senaste årtiondet.

I de länder som saknar lagstadgad minimilön bestäms de lägsta lönegränserna genom kollektivförhandlingar. I de flesta av dessa länder är låg inkomst inget utbrett problem. Det största undantaget är Tyskland, där förekomsten av låg inkomst ligger över EU-genomsnittet. Staten kan dock göra en kollektivt avtalad minimilön som är bindande för en hel sektor och sådana lagstadgade minimilöner finns nu i ett flertal sektorer.

Kapitel 5: Arbetsmarknadsrelationer och övergången till en koldioxidsnål ekonomi

Klimatförändringar utgör ett av de största hoten mot vår jord. Övergången till koldioxidsnål ekonomi ses allt mer som en nödvändighet som omfattar sociala och ekonomiska möjligheter och kostnader.

Den sociala dialogen kan hjälpa till att skapa samförstånd kring övergången till en koldioxidsnål ekonomi och bidra till en välförvaltd och socialt rättvis övergång. Arbetsmarknadens parter kan underlätta innovation och

förhandla fram lösningar för förändring som gynnar både arbetstagare och företag.

Europeiska unionen vidtar en mängd lokala och globala åtgärder för att kontrollera klimatförändring. Varje medlemsstat har också infört olika nationella politiska åtgärder. Dessa ansträngningar påskyndades i och med antagandet av det europeiska klimatförändringspaketet 2008. Europa 2020 bekräftar dessa åtaganden och tillhandahåller integrerade politiska åtgärder för att uppnå smart och hållbar tillväxt för alla.

Inte bara de nya gröna jobben, utan framför allt miljöanpassning av hela ekonomin kommer att innebära strukturella förändringar. Den skulle ha liten men positiv inverkan på den övergripande sysselsättningsnivån, om än med olika effekter inom olika sektorer, kompetensområden och regioner. Att kunna förutse framtida kompetensbehov och skapa tillgängliga system för livslångt lärande och välförvaltade omstruktureringsprocesser är viktigt.

Den koldioxidsnåla ekonomin har tagits upp i den sociala dialogen men har fortfarande underordnad betydelse. Arbetsmarknadsparternas inblandning i den koldioxidsnåla ekonomin skiljer sig åt mellan länderna. Detta beror på hur arbetsmarknadsrelationerna har organiserats och antalet år som klimatförändringen har varit av intresse för de offentliga myndigheterna, arbetsmarknadsparterna och allmänheten.

Arbetsmarknadsparterna agerar oftast genom att påverka beslutsfattande, inklusive med egna politiska förslag. Organ för vanliga trepartsmöten tar sällan upp frågor om den koldioxidsnåla ekonomin på ett systematiskt sätt. I flera medlemsstater deltar dock olika arbetsmarknadsparter i rådgivande organ, som råd för hållbar utveckling, tillsammans med andra intressenter. Vissa tar direkt upp följderna av en koldioxidsnål framtid för sysselsättningen.

Kollektivförhandlingarna riktas sällan in på frågor om den koldioxidsnåla ekonomin. Men den sociala dialogen på företagsnivå om miljö- och energifrågor verkar långsamt växa fram. Vissa arbetstagarrepresentanter har i detta avseende rätt till information, rådgivning och ibland förhandling.

Dessutom bidrar arbetsmarknadsparterna till genomförandet av koldioxidsnåla strategier och verksamheter. I de flesta medlemsstater sker detta direkta bidrag genom utbildning och rådgivning, informationskampanjer samt forskning och innovation, ofta i samarbete med offentliga myndigheter.

Övergången till en koldioxidsnål ekonomi håller på att integreras i arbetsmarknadsparternas behörighetsområde, i synnerhet i fråga om omstrukturerings- och kompetenspolitik. Staten är den huvudsakliga aktör vid övergången till en koldioxidsnål ekonomi och mobiliserar rättsliga, marknadsmässiga och finansiella instrument. Hantering av sysselsättningskonsekvenser är ett område där arbetsmarknadsparterna har direkt behörighet.

På EU-nivå finns ett tydligt åtagande från arbetsmarknadens parter att föra en dialog om de ekonomiska och sysselsättningsmässiga konsekvenserna av en övergång till en koldioxidsnål ekonomi.

De europeiska arbetsmarknadsparterna påverkar den politiska riktningen och har börjat undersöka konsekvenserna för sysselsättningen samt tillhörande bästa praxis. De europeiska branschöverskridande arbetsmarknadsparterna har uttryckt intresse för klimatförändringsrelaterad politik och har nyligen tagit ställning avseende sysselsättningskonsekvenserna. EFS förespråkar en "rättvis övergång" som baseras på trepartsmöte, gröna och ordentliga jobb, investeringar, grön kompetens, med betoning på att kunna förutse och hantera förändring, samt utökade rättigheter med avseende på hälsoskydd och arbetsmiljö. BusinessEurope förespråkar mer flexibla arbetsmarknader i kombination med effektiva arbetsförmedlingar, aktiv arbetsmarknadspolitik och utbildning. Det krävs att man förbättrar planeringen av framtida kompetensbehov och främjar den vetenskapliga, tekniska, ingenjörstekniska och matematiska kompetensen. Fokus för CEEP och UEAPME ligger mest inom områdena energi (energieffektivitet) och transport och har också bidragit till debatten om sysselsättning och kompetens i en koldioxidsnål ekonomi. Europeiska arbetsmarknadsparter i sex sektorer – vilka omfattar gas-, el-, trä- och utvinningsindustrierna – har utfärdat gemensamma yttranden för att uppmärksamma specifika intressen för respektive sektor.

Europeiska arbetsmarknadsparter har även börjat undersöka konsekvenserna av övergången till en koldioxidsnål ekonomi och tillhörande bästa praxis i deras egna tvåpartsdialoger. EFS, BusinessEurope, CEEP och UEAPME har inlett gemensam forskning om sysselsättningsdimensionen i klimatförändringsrelaterad politik och avser att nå en gemensam ståndpunkt inom detta ämnesområde för att kunna bedöma arbetsmarknadsparternas roll och dra slutsatser om konsekvenserna för sysselsättningen och kompetens. Europeiska arbetsmarknadsparter i åtta sektorer (till exempel elsektorn) har inlett liknande verksamheter.

Vissa transnationella företagsavtal tar upp frågor som rör miljöskyddet och klimatet, men i nuläget förekommer ingen självständig tvåpartsreglering på europeisk nivå.

Kapitel 6: Utvecklingar i den europeiska sociala dialogen 2008–2010

Den ekonomiska krisen var det dominerande diskussionsämnet i många av de europeiska kommittéerna för social dialog.

De två senaste åren har inneburit allt annat än ”business as usual” för den europeiska sociala dialogen. Diskussionerna om krisen ledde till ett antal gemensamma åtgärder men även till motsättningar. I mars 2009 misslyckades den branschövergripande kommittén för social dialog att komma överens om en gemensam förklaring på grund av väsentliga skilda åsikter om orsakerna till den ekonomiska krisen och vilka åtgärder som krävdes för att hantera den. Ett antal branschspecifika kommittéer för social dialog kom överens om gemensamma förklaringar, inklusive kemikalie-, bygg- och vägtransportsektorn, handeln, artistbranschen, regionala och lokala myndigheter, träförädlingsindustrin samt möbelbranschen.

Många europeiska och nationella arbetsmarknadsparter på både branschöverskridande nivå och sektornivå bidrog till det offentliga samrådet om Europa 2020-strategin. I juni 2010 gjorde den branschöverskridande kommittén för social dialog ett gemensamt uttalande som gav uttryck för övertygelsen om att ett antal mål krävs för att återhämtningen av ekonomin: reform av det globala finanssystemet, förbättrad tillväxtdynamik för att skapa fler och bättre jobb, främjande av kompetens och entreprenörskap, stimulering av den inre marknaden, utveckling av en integrerad industripolitik i EU, stöd till nya finansieringsmedel för investeringar och bekämpning av fattigdom och ojämlikhet, bland annat. De fastställer social sammanhållning är en nödvändig förutsättning för en dynamisk och hållbar ekonomi.

I den europeiska sociala dialogen blev arbetet hantering av förändring extra betydelsefull. De branschöverskridande arbetsmarknadsparterna färdigställde ett femårsprojekt för att undersöka sin roll i den ekonomiska omstruktureringen inom EU. Kemiindustrins kommitté för social dialog undersökte omstruktureringen inom sektorn, medan elsektorns kommitté för social dialog publicerade en uppsättning verktyg för socialt ansvarsfull omstrukturering.

De branschöverskridande europeiska arbetsmarknadsparterna undertecknade ett självständigt avtal om en arbetsmarknad med plats för alla. Målet med avtalet, som kommer att genomföras under nationella arbetsmarknadsparter ansvar inom tre år, är att till fullo utnyttja potentialen hos Europas arbetskraft, förbättra jobbkvalitet och öka sysselsättningsgraden inom ramen för en åldrande befolkning. Den omfattar personer med svårigheter att ta sig in på, komma tillbaka till eller integreras i arbetsmarknaden och dem med anställning som riskerar att förlora sitt jobb.

Kompetens och utbildning fortsätter att vara ett nyckelområde i den europeiska sociala dialogen. Europeiska kommittéer för social dialog inom 16 sektorer var aktiva på detta område. Under 2009 undertecknade till exempel arbetsmarknadsparterna inom tjänstesektorn ett självständigt avtal som underlättar jämförelse av kvalifikationer och gränsöverskridande rörlighet. Jordbruks- och hotellsektorns kommittéer för social dialog utarbetar initiativ för att öka insyn och överensstämmelse avseende kompetenser och kvalifikationer. Fem branschspecifika kommittéer för social dialog har uttryckt intresse för att upprätta europeiska branschråd för jobb och kompetens.

De europeiska arbetsmarknadsparterna spelar en nyckelroll i den andra etappen av flexicurity-agendan. De åtar sig att tillsammans övervaka genomförandet av principerna för flexicurity, utvärdera arbetsmarknadsparternas roll och deltagande och dra gemensamma slutsatser.

Hälsa och säkerhet är fortfarande ett viktigt verksamhetsområde för många europeiska kommittéer för social dialog. De europeiska arbetsmarknadsparterna inom hälso- och sjukvårdssektorn förhandlade framgångsrikt fram ett avtal om förebyggande av stick- och skärskador som syftar till att förebygga skador hos arbetstagare som orsakas av alla typer av vassa medicinska föremål (inklusive nålstick). För detta ändamål planeras en integrerad metod för bedömning och förebyggande av risker, samt utbildning av och information till arbetstagarna. Tjänstesektorns kommitté för social dialog inledde förhandlingar om ett ramavtal för förebyggande av hälsorisker inom frisörbranschen.

Rörlighet har fortsatt att vara ett viktigt tema för den branschöverskridande kommittén för social dialog för de sektorer med en mycket rörlig arbetskraft. Den branschöverskridande kommittén för social dialog genomförde gemensamt arbete om konsekvenserna av Europeiska unionens domstols avgöranden i målen *Viking*, *Laval*, *Rüffert* och *Luxemburg*, som rör arbetstagaes ekonomiska

friheter och grundläggande sociala rättigheter. Fastän de var överens om nyckelfrågorna hade de tydligt skilda åsikter om konsekvenserna av avgörandena eller de framtida åtgärderna. Diskussioner om rörlighet hölls i kommittéerna för inre vattenvägar, byggnation, sjukhus, jordbruk, privat säkerhet och bemanningsföretag.

På jämställdhetsområdet lyckades de europeiska branschöverskridande arbetsmarknadsparterna förhandla fram en ändring av Europeiska unionens ramavtal om föräldraledighet. Det omarbetade ramavtalet genomfördes som direktiv 2010/18/EU, i vilket det föreskrivs att varje förälder ska kunna ta ut fyra månaders ledighet per barn, varav en månad inte ska kunna överlätas till den andra föräldern. Rättigheterna gäller för alla arbetstagare oavsett typ av anställning, och anställda som kommer tillbaka från föräldraledigheten ska ha rätt att begära ändringar i sina arbetsscheman under en viss tidsperiod.

Fem sektorer undertecknade riktlinjerna om våld från tredje part. Efter undertecknandet av de branschöverskridande ramavtalen för arbetsmarknadsparter om trakasserier och våld på arbetsplatsen 2007 antog de europeiska arbetsmarknadsparterna inom sjukhussektorn, regionala och lokala myndigheter, handeln, sektorn för privat säkerhet och utbildningssektorn riktlinjer som kan tillämpas inom flera sektorer för att hantera våld från tredje part och trakasserier med anknytning till arbetet.

Kommissionen undersökte mer än tio års europeisk branschspecifik social dialog. Med mer än ett årtiondes erfarenhet av europeisk branschspecifik social dialog publicerade kommissionen ett arbetsdokument med utvärdering av hur de branschspecifika kommittéerna för sociala dialog fungerar och med förslag till möjliga förbättringar. Kommissionen avser att uppmuntra de branschspecifika kommittéerna för social dialog på europeisk och nationell nivå att till fullo utnyttja sina förhandlingsområden, stärka sin administrativa kapacitet och skapa synergier mellan sektorer. Inom ramen för detta främjar kommissionen även samverkan med nya deltagare samt ett bättre deltagande av representanter för de nya medlemsstaterna.

Tre nya europeiska, branschspecifika kommittéer för social dialog inrättades under 2010 på gemensam begäran av respektive europeiska arbetsmarknadsparter. Det första mötet för kommittéerna inom metall-, pappers- och utbildningssektorerna har hållits, medan den europeiska sociala dialogen för centrala (myndighets-)förvaltningar snart kan komma att formaliseras efter en tvåårig testetapp. Arbetsmarknadsparterna inom livsmedelsindustrin och

idrottsbranschen undersöker för närvarande möjligheten att upprätta kommittéer för social dialog.

Kapitel 7: Granskning av EU-lagstiftningen 2008–2010

Verkliga framsteg har gjorts i och med antagandet av ett direktiv om bemanningsföretag och det omarbetade direktivet om de europeiska företagsråden.

På området för arbetsrätt har ett antal viktiga direktiv antagits under de två senaste åren. Ett stort genombrott skedde i och med antagandet av ett nytt direktiv om bemanningsföretag, som fastställer en omfattande utökning av det rättsliga skydd som tillskrivs de arbetstagare som hyrs ut samtidigt som bemanningsföretagens roll erkänns för att främja större flexibilitet på arbetsmarknaden och tillhandahålla arbetstillfällen.

En annan framgång var antagandet av det omarbetade direktivet om de europeiska företagsråden. Det gemensamma yttrande som gjordes av EU:s arbetsmarknadsparter under medbeslutandeförfarandet underlättade en snabb överenskommelse om det slutgiltiga förslaget. Det nya direktivet klargör och stärker den tidigare lagstiftningen från 1994 på flera områden, i synnerhet med avseende på rätten till information och råd för arbetstagare om transnationella frågor. Inom ramen för den ekonomiska krisen blev denna lagstiftning särskilt relevant.

Dessutom håller kommissionen på att utvärdera olika befintliga direktiv för att granska effekterna av dessa, i synnerhet direktiv 98/59/EG om kollektiva uppsägningar, direktiv 2001/23/EG om överlåtelse av företag och direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i EU.

Tre avtal mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna genomfördes genom direktiv från rådet. Antagandet av rådets direktiv 2010/18/EU om genomförandet av 2009 års ramavtal om föräldraledighet som ingåtts av de europeiska arbetsmarknadsparterna visade på arbetsmarknadsparternas – och EU-institutionernas – kapacitet att bygga vidare på det tidigare avtalet från 1995, som också genomfördes som ett direktiv. Den nya lagstiftningen stärker och klargör ytterligare förvärvsarbetande föräldrars rätt att ta ut ledighet.

Rådets direktiv 2010/32/EU genomförde det ramavtal om förebyggande av stick- och skärskador inom hälso- och sjukvården som ingåtts av de berörda europeiska

arbetsmarknadsparterna. Införlivandet av detta avtal i EU-lagstiftningen utgör ett betydande bidrag till att skapa en så säker arbetsmiljö som möjligt i de berörda sektorerna.

Efter kommissionens samråd med de europeiska arbetsmarknadsparterna inom sjötransportbranschen beslöt de sig för att förhandla och kom följaktligen överens om att införliva ett stort antal bestämmelser från ILO:s konvention från 2006 om arbete till sjöss i EU-lagstiftningen. Denna överenskommelse genomfördes genom direktiv 2009/13/EG, som färdigställer eller ändrar de befintliga EU-bestämmelserna för arbetsvillkoren för sjöfolk, inklusive arbetstid.

I enlighet med kommissionens dagordning för bättre lagstiftning fortsatte arbetet med genomförandet av EU:s strategi för arbetsmiljö 2007–2012. På detta område syftade de framsteg som gjorts under perioden till att säkerställa ett regelverk med kapacitet att kontinuerligt anpassa sig efter förändringarna, samtidigt som principen om enhetlig, enkel och effektiv lagstiftning respekterades, och även att uppfylla målsättningen att minska företagens administrativa börda. Ett exempel på detta är antagandet av en tredje förteckning över indikativa yrkeshygieniska gränsvärden för kemiska agenser (direktiv 2009/161/EU), som belyser kommissionens vilja att hålla EU:s regelverk för arbetsmiljö i linje med de mest aktuella vetenskapliga uppgifterna som finns tillgängliga. Två kodifieringsdirektiv, direktiv 2009/104/EG om arbetsutrustning och direktiv 2009/148/EG om asbest, har sin grund i dagordningen om bättre lagstiftning. Riktlinjer för god praxis har utarbetats i syfte att underlätta och förbättra det praktiska genomförandet av vissa arbetsmiljödirektiv, till exempel de som rör buller, byggnadsarbete och optisk strålning av artificiellt ursprung.

Lika rättigheter i arbetslivet håller på att övervakas och stärkas. Kommissionen fortsätter att lägga stor tonvikt på kontroll av korrekt införlivande och tillämpning av direktiven inom området lika rättigheter. Detta inbegriper rådets direktiv 2000/43/EG och 2000/78/EG, som förbjuder diskriminering i arbetslivet i hela EU på grund av ras och etniskt ursprung, religion eller övertygelse,

funktionshinder, ålder och sexuell läggning. I oktober 2008 lade kommissionen fram ett förslag om ändring av de befintliga bestämmelserna i direktiv 92/85/EEG om skydd vid moderskap. Syftet med detta förslag är att skapa bättre förutsättningar för att kombinera arbete och familj och på så sätt göra det möjligt för fler kvinnor att ta sig in eller stanna kvar på arbetsmarknaden om de har barn. På ett annat viktigt område kommer tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare att stärkas, genom rådets direktiv 2010/41/EU.

Stora motgångar och svårigheter förekom inom två områden: Misslyckandet med det ändrade arbetstidsdirektivet och tolkningen och genomförandet av direktivet om utstationering av arbetstagare.

Ett betydande bakslag inträffade när kommissionens förslag om att ändra arbetstidsdirektivet (2003/88/EG) drogs tillbaka efter det att rådet och parlamentet misslyckats med att enas om en kompromiss. Genom förslaget försökte man hitta en lösning på svårigheterna genom att genomföra domstolens avgörande om målen *SIMAP* och *Jaeger*, samt ta itu med intressenternas krav avseende förlängning av referensperioden för medelvärdesberäkning av veckoarbetstiden och enskilda undantag. Kommissionen bemötte den misslyckade medlingen genom att inleda en granskning av direktivet, inklusive en omfattande utvärderingsövning och ett första samråd med de europeiska arbetsmarknadsparterna.

En annan svårighet uppstod i och med tolkningen och genomförandet av direktivet om utstationering av arbetstagare (96/71/EG), inklusive respekten för kollektiva sociala rättigheter. I kölvattnet av domstolens avgöranden om *Laval*, *Rüffert* och *Kommissionen mot Luxemburg* beslöt kommissionen att intensifiera sina ansträngningar för att underlätta det administrativa samarbetet mellan medlemsstaterna och främja debatt med intressenterna. Mot bakgrund av dessa svårigheter granskar kommissionen genomförandet ock tolkningen av det rättsliga ramverket för utstationering av arbetstagare och har redan inlett (eller beställt) flera externa studier av direktivets rättsliga aspekter och ekonomiska effekter. Dessa studier pågår fortfarande.

Europeiska kommissionen

Arbetsmarknadsrelationer i Europa - Sammanfattning

Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå

2011 — 12 s. — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-17904-4

doi:10.2767/1606

I 2010 års rapport om arbetsmarknadsrelationer i Europa granskas utvecklingen gällande relationerna mellan arbetstagare, arbetsgivare och deras respektive representanter under 2008–2010. Denna sammanfattning av rapporten ger en överblick över konsekvenserna av den ekonomiska krisen och den roll som arbetsmarknadens parter spelat i kampen mot den. Den går därefter igenom rapportens sju kapitel. Dessa omfattar trender inom europeiska arbetsmarknadsrelationer, arbetsmarknadens parter perspektiv och reaktioner på krisen, ett flexibelt lönesystem och minimilön, arbetsmarknadsrelationer och övergången till en koldioxidsnål ekonomi samt utvecklingen inom social dialog och lagstiftning inom EU under 2008–2010. Sammanfattningen finns tillgänglig på alla officiella EU-språk i elektroniskt format medan hela rapporten finns tillgänglig på engelska i tryckt format (ISBN 978-92-79-17861-0).

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 *Europeiska 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).

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

Du kan ladda ner dem eller kostnadsfritt prenumerera på dem 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



Publikationsbyrå

ISBN 978-92-79-17904-4



9 789279 179044