



# Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2014

Sammenfatning



# Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2014 Sammenfatning

**Europa-Kommissionen**

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

Manuskriptet er færdiggjort i februar 2015

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

© Omslagsfoto: iStockphoto

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

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

**Frikaldsnummer (\*):**

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

(\* Oplysningerne er gratis ligesom de fleste opkald (nogle operatører, telefonboks eller hoteller kan dog kræve penge for opkaldet).

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

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2014

ISBN 978-92-79-43276-7

ISSN 1831-2837

doi:10.2767/55840

© Den Europæiske Union, 2015

Eftertryk tilladt med kildeangivelse.

# FORORD AF KOMMISSÆREN



© Europæiske Union

Europa har en lang og rig erfaring med social dialog at bygge på. En effektiv social dialog hjælper økonomier, sektorer og virksomheder med at forudsige forandring, håndtere chok bedre og med hurtigere at genoprette forholdene. Ligesom i tidligere år er dommen over Arbejdsrelationer i Europa 2014 klar: De lande, der har en stærk social dialog klarer sig bedst og er de mest konkurrencedygtige økonomier med en bedre og mere modstandsdygtig social situation. Arbejdsmarkedets parter kan identificere afbalancerede og skræddersyede politiske situationer som svar på komplekse socioøkonomiske udviklinger.

*Arbejdsmarkedsrelationer* i Europa 2014 viser også, at social dialog har haft det svært under krisen, navnlig i recessionsens senere faser. I nogle medlemsstater har en stærk social dialog været med til at modstå krisen, mens de kollektive overenskomstforhandlinger i andre har undergået forandringer og fortsat er svage og mere splittede.

Der er flere tilfælde, herunder i de medlemsstater, der er mest påvirket af krisen, hvor den økonomiske krise har fremskyndet allerede eksisterende tendenser, såsom mindre dækning af kollektive overenskomstforhandlinger og et skift henimod mere decentraliserede kollektive overenskomstforhandlinger.

I lyset af større økonomisk usikkerhed har det været sværere for arbejdsgivere og arbejdstagere at nå til enighed om

den rette politiske blanding eller om de nødvendige reformer. I situationer, hvor der ikke kunne opnås konsensus, har regeringer og offentlige myndigheder oftere taget ensidige beslutninger uden opbakning fra arbejdsmarkedets parter.

Europa er i fremgang, og det forventes, at alle medlemsstater i Den Europæiske Union kommer til at vokse igen i 2015. De positive virkninger af det økonomiske opsving er endnu ikke nået ud til de mange EU-borgeres hverdag. Herunder en stor gruppe af unge mennesker, der er ivrige efter at få gang i karrieren.

Med henblik på at sikre en kraftig og bæredygtig genopretning, der fremmer oprettelsen af kvalitetsjob, har Europa brug for igen at styrke konkurrenceevnen og retfærdigheden i den sociale markedsøkonomi. Det kræver en vedvarende og koordineret indsats på alle niveauer. Arbejdsmarkedets parter spiller en afgørende rolle i den nye Kommissions dagsorden for beskæftigelse, vækst, retfærdighed og demokratisk forandring. Det er derfor nødvendigt at give den sociale dialog et nyt skub, samtidig med at arbejdsmarkedets selvstændighed respekteres fuldt ud.

For at EU og medlemsstaterne skal få succes med vækstudfordringen og i skabelsen af flere arbejdspladser, er der brug for bred enighed om det rette politiske mix og om opbakningen til at gennemføre strukturreformer, der kræver støtte fra alle interessenter, nemlig arbejdsmarkedets parter. Som det fremgår af den årlige vækstundersøgelse for 2015, vil Kommissionen bestræbe sig på at involvere arbejdsmarkedets parter mere i udformningen og gennemførelsen af reformer inden for rammen af det europæiske semester.

Derfor bør der afsættes relevante ressourcer og støtte til at opbygge kapacitet,

navnlig i medlemsstater, hvor arbejdsmarkedsordninger er mest påvirket af krisen. *Arbejdsmarkedsrelationer* i Europa 2014 har til formål at bidrage til debatten ved at fremlægge stærke beviser og analyser om kollektive arbejdsrelationer i Den Europæiske Union.

Vi er også klar over, at repræsentanter for arbejdsgivere og arbejdstagere er mest effektive, når de kombinerer deres førstehåndsviden om økonomien og arbejdsmarkedet. Derfor er det vigtigt med en bredere inddragelse af arbejdsmarkedets parter i forskellige politiske dagsordener for at udvikle hensigtsmæssige reaktioner på de vigtigste udfordringer, som Europa står overfor. *Arbejdsmarkedsrelationer* i Europa 2014 kommer med konkrete eksempler på fordelene ved arbejdsmarkedets parters fælles foranstaltninger, såsom initiativer til at fremme ungdomsbeskæftigelsen.

Vi glæder os til at samle kræfterne med europæiske og nationale fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer for at håndtere Europas presserende socioøkonomiske udfordringer. På denne måde kan vi sammen tage et stort skridt fremad og styrke den europæiske sociale markedsøkonomi.

**Marianne Thyssen**

Kommissær for beskæftigelse, sociale anliggender, arbejdsmarkedsforhold, kompetencer og arbejdskraftens mobilitet

## SAMMENFATNING: ARBEJDSMARKEDSRELATIONER I EUROPA 2014

Hvert andet år fremlægger sekretariatene under Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion en udgave af Arbejdsmarkedsrelationer i Europa, som giver en oversigt over de vigtigste tendenser og udviklinger i de kollektive relationer mellem arbejdstagere, arbejdsgivere og deres respektive partnere, herunder trepartsdimensionen, hvor offentlige myndigheder inddrages på forskellige niveauer. Denne 2014-udgave er den ottende i serien.

En arbejdsmarkedsordning baseret på social dialog er grundpillen i den konkurrencedygtige sociale markedsøkonomi, der fungerer som inspiration for den europæiske sociale model. Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2012 konkluderede, at virkningen af statsgældskrisen og den budgetkonsolidering, som mange EU-lande efterstræbte, skabte et pres på den sociale dialog på mange måder. Denne udgave bekræfter endnu en gang konklusionen om, at arbejdsmarkedsrelationerne i Europa er under stadig forandring, men den rejser også spørgsmålet om hvilke forandringer, der er midlertidige, og hvilke, der sandsynligvis er permanente. Juryen debatterer stadig, hvilken form den sociale dialog efter krisen vil tage. Arbejdsmarkedsrelationer i Europa er kommet til en korsvej.

Som både traktaten om EU's funktionsmåde og Chartret om grundlæggende rettigheder anerkender, former de nationale systemers mangfoldighed arbejdsmarkedsrelationerne i EU. Der er ikke nogen »model« for arbejdsmarkedsrelationer, der er bedst, og som kan sættes som standard for alle medlemsstater. Mange af de forandringer, der er observeret under krisen, er en del af langsigtede tendenser i arbejdsmarkedsrelationer som reaktion på et socioøkonomisk miljø under hurtig forandring. De omfatter et langsomt, men konstant fald i andelen af arbejdstagere, hvis løn fastsættes ved kollektivt overenskomst, samt en decentralisering af forhandlingsstrukturer fra nationale eller sektorbestemte forhandlinger med flere arbejdsgivere til forhandlinger i enkelte firmaer eller arbejdspladser.

Gennemførelsen af ØMU'en i slutningen af 1990'erne havde en stor indvirkning på arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedsordningerne i EU. Med en ensrettet pengepolitik blev arbejdsmarkedet et vigtigt instrument i tilpasningen til asymmetriske chok i euroområdet. Der er dokumentation for, at forberedelsen til ØMU'ens krav (»Maastricht-kriterierne«) var en vigtig faktor i oprettelsen af socialpagter mellem arbejdsmarkedets parter og regeringer i mange EU-medlemsstater, hvoraf nogle af dem (f.eks. Irland, Italien, Portugal og Spanien) ikke havde tradition for denne type forhandlingskorporatisme.

Da først ØMU'en var på plads og indtil den seneste krise, fulgte forandringerne i de nationale arbejdsmarkedsrelationer dog stadig et landespecifikt mønster, der for en stor del blev drevet af de enkelte landes traditioner og praksis inden for social dialog og af forandringerne i den globale økonomi. I de fleste tilfælde gav forandringsprocessen deltagerne i sociale dialoger

tilstrækkelig tid og plads til gradvist at tilpasse sig den skiftende socioøkonomiske og institutionelle kontekst. I nogle lande håndterede arbejdsmarkedets parter decentraliseringen af de kollektive overenskomstforhandlinger ved at oprette koordineringsforanstaltninger mellem virksomhed og branche.

Den seneste krise har afsløret mangler ved den oprindelige udformning af ØMU'en, der, omend de ikke forårsagede krisen, delvist forklarer den store indvirkning, eksterne chok fik på mange EU-medlemsstater. Krisen har også fremskyndet fald i hastigheden og intensiteten af ændringerne i arbejdsmarkedsrelationerne, efterhånden som eksterne begrænsninger blev vigtigere, og behovet for at fremme en hurtig forandring af rammebetingelserne til at fremme potentiel vækst blev mere presserende. Sammenlignet med årene før krisen har arbejdsmarkedsrelationerne hurtigere og oftere ændret sig i forskellige retninger.

Den Europæiske Union indførte en omfattende pakke med foranstaltninger til at forbedre den økonomiske styring i Europa og styrke koordineringen af økonomiske politikker, finans- og beskæftigelsespolitikker på tværs af alle medlemsstater. Det europæiske semester er en cyklus, der starter med den årlige vækstundersøgelse, som fastlægger EU's brede økonomiske politikker, de nationale reformprogrammer, der fremlægges af medlemsstaterne, Kommissionens forslag til Rådet med landespecifikke henstillinger og Kommissionens vurdering af de tiltag, der er indført på nationalt plan som svar på disse henstillinger, herunder udtalelser via Kommissionen om udkast til budgetplaner. Den nye styringsramme har påvirket den sociale dialog på nationalt plan. På europæisk plan har den ført til diskussioner om, på hvilket plan arbejdsmarkedets parter bør inddrages i den makroøkonomiske styring af Europa, og i hvilket omfang national lønudvikling (forhandlinger) – et centralt punkt i nationale arbejdsmarkedsordninger – bør diskuteres på EU-plan.

Et antal landespecifikke henstillinger omfattede visse forhold omkring de nationale løndannelsessystemer og berørte således en central del af de nationale arbejdsmarkedsrelationer. Målet var at identificere behovet for større fleksibilitet i løntilpasningen i lande med store interne eller eksterne uoverensstemmelser og på den måde støtte tilpasningsprocesserne. Decentralisering af kollektive overenskomstforhandlinger blev set som en måde til bedre at kunne tilpasse lønnen til produktiviteten på lokalt plan og virksomhedsniveau.

I medlemsstater, der modtager økonomisk stabilitetsstøtte, har behovet for meget hurtigt at gennemføre reformer (herunder ændringer i løndannelsessystemerne) for at stabilisere den økonomiske og skattemæssige situation efterladt meget lidt plads og kort tid til at høre de nationale arbejdsmarkedsparter og/eller til at opbygge konsensus. Kommissionen understregede hele tiden vigtigheden af en social dialog og

respekten for nationale omstændigheder og praksis. Krisen kombineret med visse traditioner vedrørende arbejdsmarkedsrelationer dannede dog alligevel en ugunstig ramme for en social dialog, hvilket medførte en stigende konflikt mellem arbejdsmarkedets parter og mellem fagforeninger og offentlige myndigheder. Kvaliteten af den sociale dialog blev derfor et vigtigt forhold, der skulle diskuteres. Nylig opmærksomhed på den sociale dimension af ØMU'en, der fremhæver behovet for at starte forfra på en fælles social dialog på EU-plan og nationalt plan, ser ud til at frembringe nye muligheder for arbejdsmarkedsrelationerne under ØMU'en. Dette bliver støttet af fornyet fokus på lønudviklingernes dobbelte rolle, ikke kun som konkurrenceparameter, men også i forbindelse med at støtte efterspørgslen og reducere uligheden, navnlig i den lavere ende af indkomstfordelingen.

I de seneste to år er der opstået bekymringer om situationen vedrørende arbejdsmarkedsrelationerne i Europa. Dokumentation fra de mest succesrige EU-medlemsstater indikerer, at en velstruktureret social dialog bidrager til at overkomme de komplekse socioøkonomiske forandringer, der kræves i en moderne økonomi. Ligesom i tidligere år er dommen klar: De lande, der har stærke parter i en social dialog, klarer sig bedst og er de mest konkurrencedygtige økonomier med en bedre og mere modstandsdygtig social situation end de fleste. Disse eksempler peger på, at en bedre tilgang til international konkurrencedygtighed, der høster frugterne af den sociale dialog som problemløser, er mulig. En sådan strategi er ikke kun baseret på arbejdskraftsomkostninger, men også på ikke-lønrelaterede forhold vedrørende konkurrencedygtighed, såsom varenes og tjenesteydelseernes kvalitet og pålidelighed samt en veluddannet arbejdsstyrke. Nærværende rapport dokumenterer konkrete eksempler på arbejdsmarkedets parters bidrag til social og økonomisk fremgang, såsom deres bestræbelser på at hjælpe med at overkomme de uacceptabelt høje arbejdsløshedsprocenter blandt unge. Dette bekræfter endnu en gang vigtigheden af en social dialog som grundpille i Europas sociale model og i den konkurrenceprægede sociale markedsøkonomi.

Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2014 konkluderer, at udfordringer er at finde den rette blanding af vedholdenhed og ændringer i arbejdsmarkedsrelationerne for at kunne tilpasse sig til ØMU'ens kontekst og en hurtigt skiftende globaliseret verden. I lande med svage arbejdsmarkedsinstitutioner er der behov for at styrke arbejdsmarkedsparterne og de svage strukturer for sociale dialoger og for at øge kapaciteten til at kunne forudsige nødvendige ændringer. Der er derfor behov for fortsat analyse af udviklingen i nationale arbejdsmarkedsrelationer, såsom den, der er foretaget i nærværende rapport.

Nu hvor den mest akutte fase af krisen er ovre, og Europa planlægger vejen tilbage til vækst, kan virkningerne af krisen på arbejdsmarkedsrelationerne indtil nu vurderes i lyset

af Europas ØMU, der er under udvikling. Det er den opgave, Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2014 har givet sig selv. Kapitel 1 indeholder en oversigt over de vigtigste kvantitative udviklinger af indikatorer for arbejdsmarkedsrelationer over hele EU. Det omfatter en opdatering af to aktuelle forhold, der blev kommenteret på i 2012-rapporten: nylige udviklinger i den sociale dialog i medlemsstaterne i Central- og Østeuropa og tendenser i den offentlige sektor. Kapitel 2 ser mere detaljeret på løndannelsesinstitutionerne, hvoraf nogle af dem er blevet reformeret i løbet af det seneste årti. Kapitlet fremhæver også nogle grundlæggende empiriske beviser på de seneste udviklinger i overenskomster og produktivitet. Kapitel 3 fokuserer på arbejdsmarkedsrelationer i de fem lande, der har modtaget en eller anden form for økonomisk stabilitetsstøtte – Cypern, Grækenland, Irland, Portugal og Spanien – og det undersøger samspillet mellem eksterne og interne begrænsninger i den omfattende forvandling af den sociale dialog i hvert land. Kapitel 4 analyserer de udfordringer, arbejdsmarkedets parter står overfor i deres forsøg på at håndtere problemet med ungdomsarbejdsløshed, ved at fremhæve de vigtigste politiske stillinger, handlinger og tiltag, som arbejdsmarkedets parter har iværksat på nationalt plan og EU-plan. Rapporten afsluttes ved at sammenfatte udviklingerne og reaktionerne i sociale dialoger på EU-plan (kapitel 5) og ved at beskrive de vigtigste udviklinger i den europæiske arbejdsmarkedslovgivning (kapitel 6). De første fire kapitler er baseret på udkast fra eksterne bidragsydere. De sidste to kapitler er skrevet af Kommissionens tjenestegrene.

## Kapitel 1 – Udviklinger i europæiske arbejdsmarkedsrelationer

Dette kapitel undersøger de vigtigste ændringer i de aktører og processer, der indgår i arbejdsmarkedsrelationerne både før og under krisen. Det forsøger navnlig at fastlægge, i hvilket omfang de seneste udviklinger i arbejdsmarkedsrelationerne er en fortsættelse af langsigtede tendenser, eller om de blev forårsaget og fremskyndet af krisen.

Generelt set har strukturen og sammensætningen af arbejdsmarkedets parter været relativt stabile over de seneste få år, og det er dog i sig selv en påfaldende udvikling. I de fleste lande har den langsigtede tendens med konstant faldende organisationsprocenter været mindre tydelig i løbet af krisens første år, eftersom medlemskab af både fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer faldt nogenlunde lige meget. Det er uklart, om denne udvikling vil fortsætte, efterhånden som beskæftigelsen stiger. Den langsigtede stabilitet i organisationsprocenten blandt arbejdsgiverorganisationer er fortsat.

Modsat var der i løbet af krisen store ændringer i processerne i arbejdsmarkedsrelationerne. Kollektive overenskomststrukturer blev yderligere decentraliserede, og dækningen af de

kollektive overenskomster faldt i mange lande – i nogle syd-europæiske lande til hidtil usete lave niveauer.

Der var tydelige tendenser til både decentralisering og fald i overenskomstdækning selv før krisen. De er en del af langsigtede forandringer i samfund og økonomier, hvor den primære forandring er konkurrenceevnens øgede globale kendetegn. Det, der har forandret sig siden krisen, er hastigheden og graden af de ændringer, vi har set. Der er to primære årsager til dette. For det første har strammere regler og ændret praksis gjort det stadig sværere at udvide de kollektive overenskomster til en større del af arbejdstagerne. For det andet har virkningerne af nye regler i flere lande om (ikke) at videreføre kollektive overenskomster, når de udløb, kombineret med økonomisk usikkerhed reduceret dækningen af de kollektive overenskomster igennem forsinkelser i forhandlingerne, der har ført til, at de er gået i hårdknude. Derudover har nye klausuler i de kollektive overenskomstordninger givet virksomheder større muligheder for at melde sig ud af de kollektive overenskomster på et højere niveau, hvilket har fremskyndet tendensen mod decentralisering.

Kapitlet anfører, at disse ændringer var en reaktion på både interne og eksterne faktorer. Nogle nationale aktører tog initiativer, der senere blev tilpasset til en socioøkonomisk kontekst under forandring. De steder, hvor dialogen mellem arbejdsmarkedets parter var vanskelig, var der et eksternt pres fra førende regeringer om at handle som svar på henstillingerne fra Kommissionen, Det Europæiske Råd og andre internationale organisationer. I lande med et finansielt støtteprogram forhandlede de nationale myndigheder med Europa-Kommissionen, Den Europæiske Centralbank og Den Internationale Valutafond om strukturelle reformer, der skulle gennemføres, herunder om arbejdsmarkedet, som en del af et omfattende sæt af politikker, der skal hjælpe med at få økonomien rettet op og øge vækstpotentialet. Mange aspekter af de politikker, der var inkluderet i betingelserne for finansiell støtte, herunder vedrørende arbejdsmarkedsordningerne, var fastlagt på et overordnet plan, og detaljerne skulle vurderes og bestemmes af de lande, der modtager finansiell støtte.

Interne forandringer forklarer den langsigtede ændring af nationale arbejdsmarkedsordninger, mens eksternt pres forklarer de nylige og dybe forandringer, der markerer et markant skifte fra tidligere tendenser. Ingen af dem er dog uafhængige af hinanden, eftersom de begge er reaktioner på forandringer og udviklinger i det internationale økonomiske system og samfundet. Desuden former styrkeforholdene og institutionelle faktorer forholdet mellem de to niveauer. Arbejdsmarkedsrelationerne blev forandret over hele EU, men der var store forskelle i omfanget og hastigheden af forandringerne mellem medlemsstaterne, navnlig efter 2008.

## Kapitel 2 – Udviklingen af krisen – udviklinger i lønforhandlingsordninger

Kollektive overenskomstforhandlinger er et centralt element i arbejdsmarkedsordningerne. De er det vigtigste instrument, som arbejdsgivere og fagforeninger benytter til i fællesskab at regulere beskæftigelsesforholdene. For arbejdstagere beskytter kollektive overenskomstforhandlinger dem ved at fastsætte omfattende minimumsstandarder og ved at begrænse lederens privilegium til ensidigt at bestemme over arbejdstagernes opgaver og deres organisation af arbejdet. For arbejdsgiverne er kollektive overenskomstforhandlinger en hensigtsmæssig metode til at spare handelsomkostninger ved at bruge ensartede standarder for arbejdsstyrken og til at reducere arbejdskonflikter. Forhandling med en gruppe af flere arbejdsgivere reducerer omfanget af konkurrence på lønomkostninger, hvilket kan være værdifuldt, når forhandlingerne dækker alle de primære indenlandske konkurrenter i en bestemt sektor, navnlig dem med begrænset international konkurrence.

Efterhånden som konkurrence i sig selv er blevet mere international, er mulighederne for, at forhandlinger med flere arbejdsgivere kan beskytte mod konkurrence på lønomkostninger, blevet mindre. Forhandling udgør en vigtig faktor i konflikten mellem arbejdstagere og arbejdsgivere om, hvordan den merværdi, der tilføres af økonomiske aktiviteter, skal fordeles. For den enkelte arbejdstager giver lønforhandling en vis grad af beskyttelse mod udsving på arbejdsmarkedet, mens fælles forhandlinger for arbejdstagere er en metode til at udtrykke solidaritet med andre arbejdstagere i samme branche ved at fastsætte en mindsteløn, der gælder for forskellige grupper af arbejdstagere med forskellige produktionsniveauer. Fordi lønniveauerne i en situation med fælles lønforhandling ligger over niveauerne i situationer uden fælles indgriben, opfordrer de fælles lønforhandlinger dog til opsplittningen af arbejdsmarkedet, fordi arbejdsgivere kan ty til alternative arbejdsformer, der ikke er dækket af betingelserne i de kollektive overenskomster.

Dette kapitel undersøger de forskellige løndannelsesinstitutioner i EU og analyserer, om kollektive lønforhandlinger har oplevet en væsentlig forandring i løbet af de seneste ti år. Som det blev fremhævet i kapitel 1, har den økonomiske krise fremskyndet den langsigtede tendens mod at decentralisere lønforhandlingsinstitutionerne, navnlig ved at tillade flere ophævelser af branchespecifikke standarder for aftaler på lavere niveauer. Skønt der er forskelle i nationale mønstre, er decentralisering i mange tilfælde stadig integreret i koordinerede kollektive overenskomstforhandlinger. I en situation med decentraliserede forhandlinger giver koordinering arbejdsmarkedets parter mulighed for at overveje makroøkonomiske mål og de mulige afsmittende virkninger af lønudviklingen. Kapitlet



fremlægger en oversigt over initiativer til at koordinere lønforhandlinger på tværs af nationale grænser.

Regeringsindgreb i lønforhandlingsinstitutioner er steget i løbet af de seneste år, i takt med at tilpasninger på arbejdsmarkedet og lønskalaer er blevet vigtigere på grund af en internationaliseret økonomi og navnlig ØMU'en. Regeringer har spillet en central rolle i udformningen af ændringerne i løndannelsesordningerne som en del af bredere reformer af den økonomiske politik og arbejdsmarkedsinstitutionerne som reaktion på krisen og ændringen af den globale økonomi. Arbejdsmarkedets parters selvstændige, tosidede beslutninger har spillet en langt mindre rolle. EU's politiske værktøjer, såsom landespecifikke henstillinger, foreslog også reformer af de kollektive løndannelsesinstitutioner, men det var de nationale regeringer, der førte an i omformningen (med den væsentlige undtagelse af de lande, der modtog finansiel stabilitetsstøtte, hvor de nationale myndigheder forpligtede sig til reformer under EU-/IMF-programmet, se kapitel 3). Det er ikke så overraskende, fordi EU's bemyndigelse inden for arbejdsmarkedsforhold er begrænset til og respekterer mangfoldigheden af de nationale arbejdsmarkedsordninger, der er nedfældet i traktaten om EU's funktionsmåde.

Kapitlet nævner, at den økonomiske krise havde en tydelig indvirkning på den kollektive realløn. I de fleste tilfælde blev udviklingen i reallønnen bremsede betydeligt og blev i nogle tilfælde negativ. Lønnen steg kun i en håndfuld sager eller fastholdt en betydelig vækstrate. Den højeste stigning i kollektive lønniveauer blev fundet i de øst- og centraleuropæiske lande, hvor det kan forsvares at bringe lønningerne på niveau med »europæiske lønninger«. Der er dog stadig store forskelle. Kapitlet har også fundet en tæt sammenhæng mellem kollektive lønstigninger og udviklinger i produktivitet i perioden før krisen, skønt stigningen i reallønnen ofte lå under produktivitetstigningen. Modsat overgik lønstigninger i kollektiv realløn i den seneste periode ofte produktivitetstigningen, delvist som resultat af en uventet lav inflation, der ikke blev taget højde for i forhandlingerne. Derfor var de kollektive overenskomstforhandlinger i stand til i nogen grad at beskytte arbejdstagernes indtægter ved at begrænse krisens indvirkning på lønniveauerne. Flere undersøgelsesresultater har nu vist, at krisen medførte et stort pres på lønningerne, hvor løntilbageholdenhed i stor grad har bidraget til at afhjælpe de makroøkonomiske ubalancer og genoprette konkurrenceevnen.

### Kapitel 3 – Arbejdsmarkedsrelationer i medlemsstater, der modtager finansiel stabilitetsstøtte

Det startede i 2010, da først Grækenland og bagefter Irland stod over for en alvorlig gældskrise og skattemæssig krise.

I 2011 spredte krisen sig til Portugal, og de finansielle sektorer i Spanien og på Cypern blev påvirket i løbet af 2012. Alle landene oplevede svag økonomisk vækst og stigende arbejdsløshed, men Cypern, Irland og Spanien oplevede desuden en bankkrise. For at overkomme disse akutte udfordringer gennemførte alle fem lande vidtrækkende strukturreformer og finanspolitiske konsolideringsprogrammer. Forklaringen er, at gælden og underskuddet var kilden til krisen, og derfor ville en genoprettelse af stabiliteten i banksektoren og markedets tillid skabe betingelserne for en tilbagevenden til vækst og jobskabelse.

På Cypern, i Grækenland, Irland og Portugal blev regeringerne presset prismæssigt på de internationale obligationsmarkeder, og de var nødt til at anmode om finansielle lån til at finansiere den offentlige sektor og tilføre kapital til de finansielle institutioner. Som en betingelse for lånene gav de nationale regeringer de internationale långivere, der blev repræsenteret af Europa-Kommissionen, Den Europæiske Centralbank og Den Internationale Valutafond, tilsagn om, at de ville gennemføre politiske reformer. Spanien modtog en speciel form for midlertidig finansiel støtte fra den europæiske stabilitetsmekanisme (ESM) til at få den finansielle sektor på fode igen, og regeringens reformer blev overvåget af Europa-Kommissionen.

Før krisen havde de pågældende fem lande en rimelig stabil ordning vedrørende kollektive overenskomstforhandlinger, primært på centralt plan og sektorniveau, med undtagelse af Cypern. Sociale trepartsaftaler var et centralt forhold i reformen af arbejdsmarkedsrelationer i alle landene, bortset fra Grækenland, før krisen i euroområdet. Af forskellige årsager formåede ingen af de fem lande dog effektivt at tilegne sig eller tilpasse sig behovet for øget tilpasningskapacitet i lyset af ØMU'en og den manglende fleksibilitet i valutakursen. Til trods for aktive forsøg på bedre at tilpasse lønningerne til produktiviteten og gøre arbejdsmarkedet mere fleksible oplevede alle disse lande en forværring af den reelle valutakurs samt voksende forskelle mellem likviditeten og de løbende poster.

De reformprogrammer, der blev foranlediget af krisen, indførte vidtrækkende ændringer på mange områder for at genoprette vækstpotentialet og jobskabelsen samt for at styrke retfærdigheden. Arbejdsmarkedsordningerne i sig selv, eller i det mindste nogle af elementerne i dem, blev opfattet som en del af det problem, der skulle løses som reaktion på krisen. Genoprettelse af priskonkurrenceevnen blev anset som afgørende for en vedvarende genoprettelse af økonomien og beskæftigelsen. Virkningen på nationale arbejdsmarkedsinstitutioner var markant: Sektorspecifikke kollektive overenskomstforhandlinger, trepartssamarbejdsforanstaltninger, løndannelsesinstitutioner og regler, der styrer arbejdsmarkedskonflikter, skulle alle reformeres. De aftaleprotokoller (MOU), der blev indgået mellem regeringerne på Cypern, i Grækenland, Irland og Portugal og EU/IMF, henviser alle til det udtrykkelige behov for høringer af

arbejdsmarkedets parter i forbindelse med gennemførelsen af nationale reformprogrammer, og nogle henviser specifikt til trepartsaftaler. Selvom Europa-Kommissionen hele tiden understregede vigtigheden af en social dialog og respekt for nationale forhold og national praksis, var det reelle resultat dog en ugunstig ramme for social dialog, der førte til øget konflikt mellem arbejdsmarkedets parter og mellem fagforeninger og nationale myndigheder. Det blev illustreret af klager til Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) og Europarådet samt af Europa-Parlamentets meget kritiske vurdering af respekten for sociale rettigheder under EU-/IMF-programmerne.

Årsagen til reformerne er at give virksomheder større råderum til at tilpasse sig ændringerne i de økonomiske betingelser, hvilket giver mulighed for bedre tilpasning af lønninger og produktivitet (på virksomhedsplan) og på denne måde styrker priskonkurrenceevnen og fremmer arbejdsfordelingen. I praksis betød det et skift til decentraliseret forhandling på virksomhedsplan. Ingen af disse lande har dog oprettet samarbejdsråd eller inkluderende forhandlingsordninger på virksomhedsplan, så i praksis har decentralisering af lønfastsættelsen ofte svækket de kollektive overenskomstordninger, i hvert fald på kort sigt. Virkningen skyldes det store fald i dækningen af de kollektive overenskomstforhandlinger i de lande, der blev undersøgt mellem 2008 og 2013 (se kapitel 1).

Virkningen af de ændrede regler på lønniveauerne og konkurrenceevnen i de lande, der blev analyseret, skal overvåges nøje. Medmindre strukturerne for social dialog tilpasses, så de kombinerer decentraliseret forhandling med tilstrækkelige koordineringsforanstaltninger på højere niveauer, er der en risiko for, at arbejdsmarkedsreglerne igennem social dialog og trepartsstyring svækkes betydeligt, og at man vender tilbage til overdreven lovgivningsmæssig indgriben i løndannelsen, der karakteriserede den tidlige periode af industrialiseringen. Dette kunne reducere arbejdsmarkedsinstitutionernes mulighed for at mægle i en konflikt, fordele indtægterne og opbygge alliancer mellem interessegrupper.

Ud over ændringerne af løndannelsesforanstaltningerne gennemførte regeringerne i de lande, der blev undersøgt, en række brede arbejdsmarkedsreformer som reaktion på krisen. De omfattede reduktion af mindstelønnen, afslappet lovgivningsmæssig beskyttelse af beskæftigelse og nedgang (eller fastfrysning) af lønninger og arbejdspladser i den offentlige sektor (se Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2012, Europa-Kommissionen 2013). I lande, der modtager finansiel støtte, har Kommissionen og andre internationale organisationer presset på for en social dialog om de centrale politiske muligheder, de står over for. I sidste ende er landene selv ansvarlige for at inddrage arbejdsmarkedets parter i udformningen og gennemførelsen af reformerne. Det var ikke altid en succes, og det var heller ikke altid muligt: Vedtagelsen af presserende foranstaltninger, der var rettet mod genoprettelse af konkurrenceevnen

og vækst samt stabilisering af de finansielle markeder, blev ofte prioriteret højere end at søge konsensus med arbejdsmarkedets parter.

Den ofte manglende effektive sociale dialog udsprang af en tradition om socialpagter og trepartssamarbejde mellem regering og arbejdsmarkedets parter. Med undtagelse af Portugal i forbindelse med arbejdsmarkedsreformer og Irland i forbindelse med ændringer i den offentlige sektor ser krisen således ud til at have svækket de eksisterende institutioner i trepartsforhandlinger. Resultatet er, at (ensidig) statslig indgriben i arbejdsmarkedsrelationer således har spillet en væsentlig større rolle siden 2010, og at social dialog har haft en betydelig mindre rolle i udformningen af strukturreformer og planer om finanspolitisk konsolidering, end det var tilfældet i krisens første fase i 2008 og 2009 (se Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2010, Europa-Kommissionen 2011).

Efterhånden som lande langsomt kommer ud af krisen, er nogle regeringer for nylig begyndt at fokusere på institutionerne i den sociale dialog og trepartsforhandlingerne for at fremme konsensus med arbejdsmarkedets parter om de mest presserende udfordringer på arbejdsmarkedet og for at fremme stabilitet og fred. Grækenland har for eksempel genaktiveret rådet for beskæftigelse og for social beskyttelse, der begge er trilaterale. Tilladelse til kollektive afskedigelser i Grækenland henvises nu til det trilaterale højeste arbejdsråd, for at rådet kan udtale sig. Den portugisiske regering har bestræbt sig på at fastholde en permanent kommunikationskanal med arbejdsmarkedets parter og har oprettet et trilateralt center for arbejdsmarkedsforhold. På Cypern har trepartsparterne fremhævet vigtigheden af den rådgivende gruppe for arbejdsmarkedet. Det er dog klart, at krisen grundlæggende har ændret arbejdsmarkedsordningerne i de fem lande. Fordi social dialog stadig betragtes som afgørende i forbindelse med at overkomme udfordringerne på arbejdsmarkedet, lønfastsættelse og problemerne med konkurrenceevne, vil fremtiden dog vise, om landenes kollektive overenskomststrukturer genvinder deres styrke, eller om de er blevet svækket på lang sigt. Svaret på det spørgsmål kan variere betydeligt fra land til land.

## Kapitel 4 – Arbejdsmarkedsrelationer og ungdomsbeskæftigelse

Ungdomsbeskæftigelse og de problemer, unge mennesker støder på i forbindelse med overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked, er nogle af de mest presserende aspekter i social politik i vores tid og et aspekt, der vil give genklang i flere generationer, hvis der ikke gøres noget. Dette kapitel sigter på at illustrere den aktuelle situation på arbejdsmarkedet i forhold til beskæftigelsesprocenten og arbejdsløshedsprocenten blandt unge mennesker. Det undersøger navnlig de udfordringer, som arbejdsmarkedets parter står overfor i forsøget på at forbedre

adgangen til arbejdsmarkedet for unge mennesker. Det sigter også på at fremlægge de vigtigste politiske stillinger, handlinger og initiativer, som arbejdsmarkedets parter har iværksat.

Selvom ungdomsarbejdsløshed er et strukturelt problem for EU, er det tydeligt, at krisen har forværret en beskæftigelsessituation, der allerede var vanskelig for unge mennesker. I henhold til tallene fra Eurostat fra december 2014 var arbejdsløshedsprocenten blandt unge under 25 år i de 28 EU-lande på 21,4%, hvilket er mere end dobbelt så meget som de 9,9% for den erhvervsaktive befolkning som helhed. Ungdomsarbejdsløsheden er specielt høj i lande som Grækenland (50,6% i oktober 2014), Italien (42,0%), Kroatien (44,8% i fjerde kvartal af 2014) og Spanien (51,4%). Modsat er procentdelen i Tyskland og Østrig på henholdsvis 7,2% og 9,0%.

Mens beslutningstagerne i EU kan fastlægge en ramme, inden for hvilken interessenter kan forsøge at forbedre situationen, kan arbejdsmarkedets parter benytte de strukturer, de har til rådighed, såsom social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger, for at forsøge at gøre en forskel. De har bestemt haft mulighed for dette under ungdomsgarantiordningen, der opfordrer til en partnerskabstilgang på nationalt plan. Arbejdsmarkedets parter bidrager dog til udviklingen af politikker og deres gennemførelse i forskelligt omfang, og det er vanskeligt at måle virkningen.

De tværsektorielle parter på EU-plan og de sektorspecifikke arbejdsmarkedsparter har indgået aftaler og er kommet med henstillinger til deres medlemsorganisationer og andre interessenter og har opfordret til debat og vist god praksis, herunder de europæiske tværfaglige arbejdsmarkedsparters sæt af handlinger vedrørende ungdomsarbejdsløshed, der blev afsluttet i juni 2013.

Omfanget og virkningerne af EU-foreanstaltninger på nationalt plan, og i hvilket omfang de kan støtte dialog og kollektive overenskomstforhandlinger i medlemsstaterne, afhænger af, hvor stærke traditioner der er for social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger, forholdet mellem arbejdsmarkedsparterne og, hvilket er afgørende, i hvilket omfang staten yder støtte og stiller finansiering til rådighed. Det er formodentligt endnu for tidligt at vurdere, om nogen af arbejdsmarkedets parters handlinger og initiativer har været i stand til at gøre en reel forskel, navnlig fordi der er en anerkendt forskydning mellem udviklingerne i økonomien og på arbejdsmarkedet. Alligevel begyndte EU's samlede ungdomsarbejdsløshedsprocent at falde i sidste kvartal af 2013. Det er selvfølgelig vanskeligt at sige, om en målrettet handling har bidraget til dette fald, eller om det mere skyldes den økonomiske genopretning, der nu kan mærkes i nogle medlemsstater.

Der er ikke nogen nem løsning på det komplekse problem med ungdomsarbejdsløshed, der består af mange tæt knyttede

forhold, som kræver en koordineret indsats fra forskellige typer af interessenter, såsom undervisningsudbydere, erhvervsuddannelsesorganisationer, dem, der er involveret i at matche efterspørgslen til udbuddet, samt beslutningstagerne på arbejdsmarkedets område. Foruden de foranstaltninger, de kan træffe via enkelte eller tosidige handlinger, spiller arbejdsmarkedets parter derfor en vigtig rolle i håndteringen af udfordringen med ungdomsarbejdsløshed i samarbejde med et bredt udvalg af interessenter.

## Kapitel 5 – Udviklinger i den europæiske sociale dialog 2012-2014

Dette kapitel indeholder en oversigt over udviklinger i den europæiske sociale dialog fra september 2012 til december 2014 med fokus på resultaterne af arbejdsmarkedsrelationer på EU-plan.

I de seneste år har den europæiske sociale dialog fundet sted i en meget udfordrende socioøkonomisk kontekst. Siden 2008 har Europa oplevet en krise med høj arbejdsløshed, voksende forskelle mellem medlemsstater og større bekymring for social samhørighed. Som det fremgik af Arbejdsmarkedsrelationer i Europa 2012 (Europa-Kommissionen 2013), lagde den anden fase af krisen et stort pres på de nationale arbejdsmarkedsordninger. Desuden er der meget mindre tillid til det europæiske integrationsprojekt, navnlig i de lande, der modtager støtte. Udviklingerne i de seneste to år i den europæiske sociale dialog skal vurderes på denne baggrund.

Presset på social dialog, som flere medlemsstater har mærket, har også efterladt tydelige spor på EU-plan. Antallet af aftaler, der udspringer fra sektorspecifikke europæiske sociale dialoger, ser ikke længere ud til at stige, i det mindste for en tid. Der er desuden stillet store spørgsmål ved den ulige gennemførelse af selvstændige aftaler på nationalt plan. Der er fortsat grundlæggende forskelle mellem nationale arbejdsmarkedsordninger, navnlig vedrørende dækningen af kollektive overenskomstforhandlinger, og de påvirker de nationale arbejdsmarkedsparters evne til at gennemføre disse aftaler effektivt. I denne forbindelse viste kapitel 1, at de seneste udviklinger i nationale arbejdsmarkedsordninger – navnlig i medlemsstater, hvor de var temmelig svage selv før krisen – ikke er særligt lovende.

Alligevel er der tegn på, at den europæiske sociale dialog er modstandsdygtig. Der er taget vigtige skridt for at styrke det sociale samråd i nye processer, såsom det europæiske semester. De europæiske arbejdsmarkedsparter har på tværsektorielt niveau taget udfordringen om ungdomsarbejdsløshed op og gjort gode fremskridt med hensyn til udviklingen af en fælles dybdegående arbejdsløshedsanalyse. Oprettelsen af to nye udvalg for den sociale dialog samt konstant fremgang i en

afprøvningsfase for en tredje sektor viser, at arbejdsgivere og fagforeninger fortsat er interesserede i at samarbejde på europæisk plan. Via fælles udtalelser og erklæringer fortsatte de to parter i branchen med at komme med værdifulde input og ekspertise til Kommissionens initiativer og politikker på nationalt plan. Via instrumenter og fælles projekter deler de europæiske arbejdsmarkedsparter viden og bedste praksis for at opbygge kapacitet på europæisk og nationalt plan.

Den europæiske sociale dialog befinder sig lige nu ved en korsvej. De centrale bestemmelser i traktaten om social dialog blev indført på et tidspunkt, hvor arbejdsløshed og sociallovgivning var det vigtigste instrument i EU-handlinger vedrørende arbejdsmarkedets parter. Det seneste årti har vist forskellige udviklinger. Siden 2000 er koordinering af politikker for det første blevet et stadigt vigtigere instrument i EU-handlinger vedrørende socialpolitik. Det har medført nye udviklinger i den europæiske sociale dialog (der nu er inkorporeret i traktaten) for at fremme samrådet mellem EU-institutioner og arbejdsmarkedets parter, såsom Beskæftigelsesudvalget (EMCO), Udvalget for Social Beskyttelse (SPC) og, på højeste niveau, det sociale trepartstopmøde. For det andet berører den efterfølgende introduktion af nye metoder til makroøkonomisk styring igennem det europæiske semester centrale spørgsmål vedrørende beskæftigelse og socialpolitik, hvilket rejser spørgsmål om, hvordan man bedst inddrager arbejdsmarkedets parter i debatten på EU-plan. Ved at bygge på det gradvise skift henimod mere trepartssamaråd på EU-plan er der opstået en konsensus om behovet for yderligere at styrke inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i EU's styring og for at styrke eksisterende fora for social dialog. Derfor har Kommissionen i løbet af de seneste to år fremlagt forslag om styrkelse af arbejdsmarkedets parters rolle i EU's makroøkonomiske styring og i det europæiske semester og om revision af Rådets afgørelse om det sociale trepartstopmøde for at bringe det på linje med de institutionelle ændringer i Lissabontraktaten, navnlig for så vidt angår oprettelsen af stillingen som permanent formand for Det Europæiske Råd.

Der er store forskelligheder i de tværfaglige arbejdsmarkedsparters syn på årsagerne til krisen, den hensigtsmæssige politiske reaktion på den, de finanspolitiske konsolideringsprogrammer, den makroøkonomiske politiksammensætning og indholdet af strukturreformerne. De har også et meget forskelligt syn på lovgivningsområdet, hvilket fremgår af arbejdsmarkedets parters manglende evne til at enes om en revision af arbejdstidsdirektivet og deres indgroede modstridende opfattelser af behovet for yderligere social regulering på EU-plan. Arbejdsgivere peger mere og mere på de konkurrencemæssige udfordringer og behovet for at reducere arbejdsomkostningerne, forenkle arbejdsmarkedsgivningen og øge den eksterne fleksibilitet. Fagforeninger fremhæver de

konkurrencemæssige forhold, der ikke er relateret til arbejdsomkostninger, lønningernes positive rolle i den samlede efterspørgsel og relevansen af at forbedre kvaliteten i arbejdet og af investering i kompetencer. Disse forskelle har afspejlet sig i en række debatter mellem arbejdstagere, arbejdsgivere og offentlige myndigheder over hele Europa. I nogle medlemsstater har disse debatter ført til aftaler, der har bidraget til at forme de politiske reformer. I andre medlemsstater og på EU-plan har tendensen dog bevæget sig hen imod øget konflikt og flere spændinger.

På trods af disse bestræbelser på at fremme arbejdsmarkedets parters rolle, som traktaten kræver det, har uroen omkring krisen haft en mærkbar virkning på forholdet mellem arbejdsmarkedets parter og Kommissionen samt andre EU-institutioner. Det ser ud til, at tilliden for nylig nåede sit højdepunkt, da en række kontroversielle forhold skabte konflikt som for eksempel ved det sociale trepartstopmøde. De omfatter diskussioner om makroøkonomiske tilpasningsprogrammer, landespecifikke henstillinger, påståede indgreb i kollektive overenskomstforhandlinger på nationalt plan, fokus på Kommissionens program for målrettet og effektiv regulering, Kommissionens strategiske ramme for sundhed og sikkerhed og Kommissionens vurdering af aftaler mellem sociale parter på EU-plan, hvor underskriverne har anmodet om, at de bliver gennemført ved Rådets direktiver.

Under formand Junckers politiske program med fokus på social dialog har Kommissionen påbegyndt arbejdet med at relancere og styrke dialogen med arbejdsmarkedets parter.

## Kapitel 6 – Gennemgang af europæisk arbejdsmarkedsgivning 2012-2014

Dette kapitel giver et omfattende overblik over udviklingerne i arbejdsmarkedsgivning på EU-plan i løbet af de seneste to år, herunder sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Disse udviklinger i europæisk arbejdsmarkedsgivning kom i kølvandet på krisen, der har forværret beskæftigelsessituationen betragteligt og reduceret leve- og arbejdsstandarderne, navnlig hvad angår de sårbare befolkningsgrupper. Som reaktion herpå, og i tråd med Europa 2020-strategien om intelligent, bæredygtig og inkluderende vækst, har Kommissionen fortsat arbejdet med at forbedre kvaliteten i arbejdet og arbejdsbetingelserne samt arbejdsmarkedets funktion.

I maj 2014 vedtog Europa-Parlamentet og Rådet et håndhævelsesdirektiv, der havde til formål at forbedre beskyttelsen af udstationerede arbejdstagere og samtidig sikre ensartede konkurrencevilkår på det indre marked.

I 2014 vedtog Rådet også et direktiv om arbejdstiden for mobile arbejdstagere inden for vandvejstransport, der via EU-lovgivning gennemfører en initiativaf tale mellem de europæiske arbejdsmarkedsparter i denne sektor. Aftalen, der blev indgået i 2012, fastsætter minimumsregler for arbejdstid for passager- eller fragtskibe, der sejler ad indre vandveje over hele EU.

Efter et forslag fra Kommissionen vedtog Rådet i marts 2014 en henstilling om en kvalitetsramme for praktikophold, der sigter på, at praktikanter skal kunne opnå erhvervserfaring af høj kvalitet under sikre og rimelige forhold og på at øge deres muligheder for at finde et godt kvalitetsjob. I april 2014 vedtog Kommissionen sit forslag om at oprette en europæisk platform til at forbedre samarbejdet om forebyggelse af og afskrækkelse fra sort arbejde.

Inden for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og efter en evaluering af den europæiske sundheds- og sikkerhedsstrategi (2007-2012) samt en offentlig høring fremlagde Kommissionen i juni 2014 en ny europæisk strategisk ramme om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2014-2020. Formålet med rammen er at forbedre gennemførelsen af eksisterende sundheds- og sikkerhedsregler, at forbedre forebyggelsen af arbejdsrelaterede sygdomme og at tage højde for den aldrende arbejdsstyrke i EU.

Der blev vedtaget to direktiver om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen: Det første vedrører minimumskrav om arbejdstageres eksponering for elektromagnetiske felter, og det andet dækker tilpasningen af fem direktiver om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen til EU's forordning om klassificering, mærkning og emballering af kemiske stoffer. Derudover vedtog Kommissionen en afgørelse, der tilpasser Det Videnskabelige Udvalg vedrørende Grænseværdier for Erhvervsmæssig Eksponerings funktionsmåde til Kommissionens regler om ekspertgrupper.

Kommissionen fortsatte sit arbejde med at evaluere og revidere den nuværende arbejdsmarkedslovgivning i EU i tråd med Europa 2020-strategiens principper om intelligent regulering. Den afsluttede navnlig »kvalitetskontrollen« af de tre direktiver om informations- og høringsprocesser, og den fandt, at direktiverne generelt er egnede til formålet, dvs. de er relevante, effektive, sammenhængende og virkningsfulde. Arbejdet med revisionen af arbejdstidsdirektivet er i gang, ligesom de efterfølgende evalueringer af direktiverne om tidsbegrænset ansættelse og deltidsarbejde samt direktivet om skriftlige udtalelser også er i gang. Der er en igangværende omfattende evaluering af 24 EU-direktiver om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, og resultaterne forventes ved slutningen af 2015.



## SÅDAN FÅR MAN FAT I PUBLIKATIONER FRA EU

### Gratis publikationer:

- et eksemplar:  
via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>)
- flere eksemplarer eller plakater/kort:  
hos Den Europæiske Unions repræsentationer ([http://ec.europa.eu/represent\\_da.htm](http://ec.europa.eu/represent_da.htm))  
hos delegationerne i ikke-EU-lande ([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_da.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_da.htm))  
ved at kontakte Europe Direct ([http://europa.eu/europedirect/index\\_da.htm](http://europa.eu/europedirect/index_da.htm))  
eller ringe på 00 800 6 7 8 9 10 11 (frikaldsnummer fra overalt i EU) (\*).  
  
(\* ) Oplysningerne er gratis ligesom de fleste opkald (nogle operatører, telefonbokse eller hoteller kan dog kræve penge for opkaldet).

### Betalingspublikationer:

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

Rækken af arbejdsmarkedsrelationer i Europa giver et overblik over tendenser og udviklinger i de kollektive forhold mellem arbejdstagerne, arbejdsgiverne og deres respektive repræsentanter i Den Europæiske Union, herunder trepartsdimensionen, hvor offentlige myndigheder på forskellige niveauer deltager.

Udgaven fra 2014 undersøger udfaldet af den økonomiske krise og statsgældskrisen i forhold til arbejdsmarkedsrelationer og social dialog. Den omfatter dybdegående analyser af udviklingen i lønforhandlingsystemer, arbejdsmarkedsrelationer i medlemsstater, der modtager finansiel støtte, samt arbejdsmarkedsrelationer og ungdomsbeskæftigelse. Desuden fremlægger den en opdatering af den seneste udvikling inden for den sociale dialog og arbejdsret i Europa.

Sammendraget er tilgængeligt online på 24 sprog.

Du kan downloade vores publikationer eller abonnere gratis på

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

Hvis du ønsker at modtage regelmæssige opdateringer om Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion kan du tilmelde dig til at modtage det gratis Sociale Europa e-nyhedsbrev på

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



<https://www.facebook.com/socialeurope>



[https://twitter.com/EU\\_Social](https://twitter.com/EU_Social)

