



Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2014

Sammanfattning

Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2014

Sammanfattning

Europeiska kommissionen

Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering
Enhet B.1

Manuskriptet färdigställdes i februari 2015

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

© Omslagsfoto: iStockphoto

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

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

Gratis telefonnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Varken informationen eller samtalen kostar i regel något (men vissa operatörer, telefonkiosker och hotell kan ta betalt för samtalen).

En stor mängd övrig information om Europeiska unionen är tillgänglig på internet via Europa-servern (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå, 2014

ISBN 978-92-79-43297-2

ISSN 1831-3019

doi:10.2767/59472

© Europeiska unionen, 2015

Kopiering tillåten med angivande av källan.

FÖRORD AV KOMMISSIONÄR THYSSEN



© Europeiska unionen

Europa har en lång och rik erfarenhet av social dialog att falla tillbaka på. Med en fungerande social dialog kan ekonomier, sektorer och företag förutse förändringar, klara av chocker bättre och återhämta sig snabbare. Som för tidigare år är kontentan av *Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2014* entydig: länder med starka institutioner för social dialog är bland de bäst presterande och konkurrenskraftigaste ekonomierna i EU och har en bättre och motståndskraftigare social situation. Arbetsmarknadens parter kan identifiera balanserade och skraddarsydd politiska lösningar och på så sätt bemöta den komplexa samhällsekonomiska utvecklingen.

Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2014 visar också att den sociala dialogen har blivit lidande av krisen, i synnerhet under lågkonjunktens senare faser. I en del medlemsstater har starka strukturer i den sociala dialogen varit till stor hjälp för att stå emot krisen, men i andra har systemen för kollektivförhandlingar genomgått förändringar vilket har lett till att de nu är svagare och mer fragmenterade.

I flera fall, t.ex. i de medlemsstater som drabbats mest av krisen, fanns det redan vissa trender som den ekonomiska krisen fick accelerera, som att kollektivförhandlingarna fick sämre räckvidd och övergick till att bli mer decentraliserade.

I och med den ekonomiska osäkerheten har arbetsgivare och arbetstagare börjat få det svårare att komma överens om de rätta politiska kombinationerna och

vilka reformer som behövs. När det inte har funnits samförstånd har myndigheter och offentliga organ oftare fått fatta ensidiga beslut utan stöd från arbetsmarknadens parter.

Europa håller nu på att hämta sig och alla EU:s medlemsstater förväntas åter växa under 2015. I många europeiska medborgares vardag har dock fortfarande inte de positiva effekterna av den ekonomiska uppgången börjat visa sig. Det finns bland annat en stor grupp unga som är ivriga att få komma igång med yrkeslivet.

För att försäkra sig om en livskraftig och hållbar återhämtning, där skapandet av kvalitetsjobb gynnas, behöver Europa stärka konkurrenskraften och rättvisan i sin sociala marknadsekonomi. Det kräver en ihärdig och samordnad insats på alla plan. Arbetsmarknadens parter har en avgörande roll att spela i den nya kommissionens agenda för arbetstillfällen, tillväxt, rättvisa och demokratisk förändring. Det är därför nödvändigt att gjuta nytt liv i den sociala dialogen, med full respekt för arbetsmarknadsparternas oberoende.

För att EU och medlemsstaterna ska lyckas med utmaningen att skapa tillväxt och fler jobb, behövs det ett brett samförstånd om den rätta politiska kombinationen och om stödet för att införa strukturella reformer. Det kräver stöd från alla intressenter, det vill säga arbetsmarknadens parter. Som också uttrycktes i den årliga tillväxtöversikten för 2015 kommer kommissionen att försöka göra arbetsmarknadens parter mer involverade i att utforma och införa reformer inom ramen för den europeiska planeringsterminen.

Därför bör det finnas ordentligt med resurser och stöd som ägnas åt uppbyggnad av kapacitet, särskilt i de medlemsstater där arbetsmarknadsrelationerna har påverkats som mest av krisen. Syftet

med *Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2014* är att bidra till debatten genom att presentera stabil bevisning och analyser av de kollektiva arbetsrelationerna i EU.

Vi vet också att representanterna för arbetstagare och arbetsgivare är som mest verkningsfulla när de samordnar sina förstahandskunskaper om ekonomin och arbetsmarknaden. Därför är det viktigt att arbetsmarknadens parter i högre grad tar del i olika politiska agendor. Detta gör det möjligt att ta fram lämpliga svar på de betydande utmaningar Europa står inför. I *Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2014* ges konkreta exempel på de fördelar som gemensamma åtgärder mellan arbetsmarknadens parter ger, t.ex. initiativ för att främja arbetstillfällen för unga.

Vi ser fram emot att tillsammans med europeiska och nationella fackföreningar och arbetsgivarorganisationer få ta oss an Europas pressande samhällsekonomiska utmaningar. När vi gör det kan vi tillsammans ta ett betydande steg framåt och stärka Europas sociala marknadsekonomi.

Marianne Thyssen

Kommissionär för sysselsättning, socialpolitik, kompetens och rörlighet på arbetsmarknaden

SAMMANFATTNING: ARBETSMARKNADSRELATIONER I EUROPA 2014

Vartannat år presenterar avdelningarna på kommissionens generaldirektorat för sysselsättning, socialpolitik och inkludering en ny utgåva av *Arbetsmarknadsrelationer i Europa*, som ger en översikt över viktiga trender och utvecklingar i de kollektiva relationerna mellan arbetstagare, arbetsgivare och deras respektive representanter, inklusive trepartsaspekten där offentliga myndigheter på olika nivåer är inblandade. Den här utgåvan är den åttonde i serien.

Ett system för arbetsmarknadsrelationer som bygger på social dialog är hörnstenen i den konkurrenskraftiga sociala marknadsekonomi som genomsyrar den europeiska sociala modellen. Slutsatsen i *Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2012* var att effekterna av statsskuldskrisen och den budgetkonsolidering som tillämpades i ett stort antal europeiska länder på flera sätt gjorde den sociala dialogen ansträngd. I den här utgåvan bekräftas slutsatsen att arbetsmarknadsrelationerna i Europa fortsätter att förändras, men frågan ställs också vilka förändringar som är tillfälliga och vilka som förmodligen är permanenta. Det återstår fortfarande att se vilken form den sociala dialogen kommer att anta efter krisen. Arbetsmarknadsrelationerna i Europa befinner sig vid ett vägshål.

Systemet med arbetsmarknadsrelationer i EU präglas av att ländernas nationella system är så pass olika, något som också uppmärksammas i fördraget om EU:s funktionssätt och stadgan om de grundläggande rättigheterna. Det finns ingen dominerande "modell" för arbetsmarknadsrelationer som kan fungera som standard för alla medlemsstater. Många av de förändringar som konstaterats under krisen ingår i mer långvariga trender i arbetsmarknadsrelationerna: trender som är reaktioner på en snabbt föränderlig samhällsekonomisk miljö. Hit hör bland annat att procentandelen arbetstagare som får sina löner fastställda genom kollektivavtal långsamt men stadigt minskar och att förhandlingsstrukturerna decentraliseras, från rikstäckande eller sektorsomfattande förhandlingar med många arbetsgivare till enskilda firmor och arbetsplatser.

Slutförandet av EMU i slutet av 1990-talet fick djupgående inverkan på arbetsmarknaderna och systemen för arbetsmarknadsrelationer i EU. Med en enhetlig penningpolitik blev arbetsmarknaderna en viktig kanal för anpassning vid asymmetriska chocker i euroområdet. Det finns tecken som visar att förberedelserna för att uppfylla kraven för EMU ("Maastrichtkriterierna") i hög grad bidrog till att det växte fram sociala pakter mellan arbetsmarknadens parter och de statliga myndigheterna i många av EU:s medlemsstater, till och med sådana som inte hade någon tradition av sådan förhandlingsgrundad korporativism (t.ex. Portugal, Spanien, Irland och Italien).

När EMU väl var igång, och fram till den aktuella krisen, förändrades emellertid fortfarande ländernas system för arbetsmarknadsrelationer enligt ett mönster som var speciellt för varje land. Ländernas egna traditioner och vanor när det gäller

social dialog var då stora drivkrafter, liksom den föränderliga globala ekonomin. I de flesta fall var förändringsprocessen sådan att deltagarna i den sociala dialogen fick tillräckligt med tid och utrymme för att gradvis anpassa sig till den föränderliga samhällsekonomiska och institutionella kontexten. Decentraliseringen av kollektivförhandlingarna hanterades i en del länder genom att arbetsmarknadens parter inrättade samordningsmekanismer mellan företags- och sektorsnivåerna.

Genom krisen som nyligen inträffade har brister i EMU:s ursprungliga utformning visat sig. Även om de inte orsakade krisen förklarar de delvis hur de yttre chockerna kunde få så svåra följder för många EU-medlemsstater. Krisen medförde också ett trendbrott sett till hur snabbt och intensivt förändringar i arbetsmarknadsrelationerna äger rum. Yttre påtryckningar fick större betydelse, och för att få fart på den potentiella tillväxten blev behovet av att lättare och snabbare kunna förändra ramvillkoren mer akut. Jämfört med åren före krisen har arbetsmarknadsrelationerna därför förändrats på olika sätt, snabbare och oftare.

EU införde ett omfattande åtgärds paket för att förbättra den ekonomiska styrningen i Europa och stärka samordningen av finans-, budget- och sysselsättningspolitiken i alla medlemsstaterna. Den europeiska planeringsterminen fungerar som ett kretslopp. Den inleds med den årliga tillväxtöversikten där EU:s bredare ekonomiska politik fastställs. Därefter följer de nationella reformprogrammen som presenteras av medlemsstaterna, kommissionens förslag till rådet med rekommendationer för de enskilda länderna samt kommissionens bedömning av de åtgärder som vidtas på nationell nivå som svar på dessa rekommendationer, däribland genom kommissionens åsikter om utkastet till budgetplaner. Den nya styrningsramen har påverkat den sociala dialogen på nationell nivå. På europeisk nivå har den lett till diskussioner om hur mycket arbetsmarknadens parter ska involveras i den europeiska makroekonomiska styrningen och i vilken omfattning den nationella löneutvecklingen (löneförhandlingarna), som är en kärnfråga i ländernas system för arbetsmarknadsrelationer, ska tas upp på EU-nivå.

I ett antal landsspecifika rekommendationer uppmärksammas vissa aspekter av de nationella lönesättningsystemen, och i och med det kom man in på en huvudaspekt i ländernas arbetsmarknadsrelationer. Målet var att påpeka behovet av större flexibilitet i lönejusteringen i länder med stor intern eller extern obalans och på det sättet stödja justeringsprocesserna. Decentralisering av kollektivförhandlingar sågs som en åtgärd för att bättre anpassa lönerna efter produktiviteten på lokal nivå och på firmanivå.

I medlemsstater som fick ekonomiskt stabilitetsstöd behövde man införa reformer mycket snabbt (även ändringar av lönesättningsystemen) för att stabilisera situationen för budget

och ekonomi. Det gjorde att tiden var knapp för att samråda med nationella arbetsmarknadsparter och/eller nå samförstånd. Kommissionen betonade hela tiden vikten av social dialog och respekt för nationella omständigheter och seder. Krissituationen plus vissa traditioner i arbetsmarknadsrelationerna underlättade dock inte precis social dialog, vilket ledde till ökad konflikt mellan arbetsmarknadens parter och mellan fackföreningar och offentliga myndigheter. Kvaliteten på den sociala dialogen har därför blivit en viktig diskussionsfråga. Då den sociala dimensionen av EMU nyligen har uppmärksamats, och man har börjat betona behovet av att återuppta den samarbetande sociala dialogen på EU-nivå och nationell nivå, verkar det finnas nya framtidsmöjligheter för arbetsmarknadsrelationerna under EMU. Detta har understötts av att ny tonvikt har lagts på löneutvecklingens dubbla roll – den är inte bara en faktor för konkurrenskraft utan har också betydelse för efterfrågan. Dessutom minskar den ojämlikheten, i synnerhet i den lägre änden av inkomstfördelningen.

Även om de senaste två åren har medfört oro för hur det står till med arbetsmarknadsrelationerna i Europa, så syns det klart och tydligt på de mest framgångsrika EU-medlemsstaterna att välstrukturerad social dialog gör det lättare att hantera de komplicerade samhällsekonomiska förändringar som krävs i en modern ekonomi. Som tidigare år är kontentan entydig: länder med starka institutioner för social dialog är bland de bäst presterande och konkurrenskraftigaste ekonomierna i EU och har en bättre och motståndskraftigare social situation. De här exemplen visar på en livskraftig "huvudväg" till internationell konkurrenskraft: en väg som utnyttjar den sociala dialogen med dess potential att lösa problem. En sådan strategi bygger inte bara på kostnad för arbetskraft utan också på icke-lönerelaterade faktorer för konkurrenskraften, t.ex. kvaliteten och tillförlitligheten för varor och tjänster samt en utbildad arbetsstyrka. I föreliggande rapport dokumenteras konkreta exempel på hur arbetsmarknadens parter har kunnat bidra till sociala och ekonomiska framsteg. Här syns exempelvis vilka insatser som gjorts för att övervinna de oacceptabelt höga arbetslöshetsnivåerna för ungdomar. Detta bekräftar hur viktig den sociala dialogen är som hörnsten i Europas sociala modell och den konkurrenskraftiga sociala marknadsekonomin.

Slutsatsen i *Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2014* är att utmaningen består i att hitta den rätta kombinationen av kontinuitet och förändring i systemen för arbetsmarknadsrelationer för att kunna anpassa dem till kontexten med EMU och en snabbt skiftande globaliserad värld. I länder med svaga institutioner för arbetsmarknadsrelationer behöver man stärka arbetsmarknadsparternas organisationer och strukturerna för social dialog och göra dem kapablare att emotse de nödvändiga förändringarna. Det krävs därför fortsatt analys av hur ländernas system för arbetsmarknadsrelationer utvecklas, vilket också görs i föreliggande rapport.

När nu det mest akuta skedet i krisen är över och Europa styr tillbaka mot tillväxt igen, kan krisens inverkan på arbetsmarknadsrelationerna så här långt bedömas utifrån hur EMU utvecklas i Europa. Det är den uppgiften som har antagits i *Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2014*. I kapitel 1 ges en översikt över de huvudsakliga kvantitativa trenderna för indikatorerna för arbetsmarknadsrelationer inom EU. Kapitlet innehåller en uppdatering gällande två ämnesområden som beskrevs i 2012 års rapport: aktuell utveckling av den sociala dialogen i medlemsstaterna i Central- och Östeuropa och trender i den offentliga sektorn. I kapitel 2 finns en mer ingående granskning av lönesättningsinstitutionerna, som i vissa fall har omformats det senaste årtiondet. Här framhålls också en viss grundläggande empirisk bevisning för den senaste utvecklingen på området kollektiva löneavtal och produktivitet. I kapitel 3 ligger fokus på systemen för arbetsmarknadsrelationer i de fem länder som har fått någon form av ekonomiskt stabilitetsstöd – Grekland, Irland, Portugal, Spanien och Cypern. Där undersöks också samspelet mellan yttre och inre hinder för den djupgående omvandlingen av den sociala dialogen i vart och ett av länderna. I kapitel 4 analyseras de svårigheter som arbetsmarknadens parter möter när de försöker bemöta problemet med ungdomsarbetslöshet. Här betonas de viktigaste politiska ställningstagandena, åtgärderna och initiativen som arbetsmarknadens partner har åtagit sig på nationell nivå och EU-nivå. Rapporten avrundas med en sammanfattning av utvecklingen och responsen i den sociala dialogen på europeisk nivå (kapitel 5), samt en beskrivning av hur den europeiska arbetslagstiftningen huvudsakligen har utvecklats (kapitel 6). De första fyra kapitlen bygger på utkast av utomstående bidragsgivare. De sista två kapitlen är skrivna av kommissionens avdelningar.

Kapitel 1: Arbetsmarknadsrelationernas utveckling i Europa

I detta kapitel undersöks hur arbetsmarknadsrelationerna, aktörerna och processerna huvudsakligen har förändrats före och under krisen. Avsikten är framför allt att avgöra om den senaste utvecklingen av arbetsmarknadsrelationerna i viss mån är en fortsättning av långsiktiga trender, eller om de orsakades eller påskyndades av krisen.

På det hela taget har arbetsmarknadens parter i sina strukturer och sammansättningar varit relativt stabila de senaste åren, men det är i sig en överraskande utveckling. Den långsiktiga trenden med en stadigt sjunkande facklig organisationsgrad avtog markant i de flesta länder under krisens första år, då både sysselsättningen och medlemskapen i fackföreningar minskade i samma grad. Det går inte att se om denna utveckling kommer att fortsätta när sysselsättningen återhämtar sig. För arbetsgivarna fortsatte organisationsgraden att vara långsiktigt stabil.

Däremot inträffade det djupgående förändringar i arbetsmarknadsrelationsprocesserna under krisåren. Kollektivförhandlingsstrukturen blev ytterligare decentraliserade och förhandlingarnas räckvidd minskade på många håll: i vissa länder i Sydeuropa ner till nivåer där de aldrig legat förut.

Både decentraliseringen och förhandlingarnas sämre räckvidd var tydligt märkbara trender redan före krisen. De utgör delar i bredare långsiktiga förändringar av samhällen och ekonomier – framför allt att konkurrensen blir allt mer global. Det som har blivit annorlunda sedan krisen är hur snabba och stora de inträffade förändringarna har varit. Det finns två huvudsaker till detta. För det första har strängare regelverk och ändrade rutiner gjort det allt svårare att utöka kollektivavtal till en större andel anställda. För det andra har de nya regelverken i många länder fått effekten att kollektivavtal inte har förlängts efter att de har löpt ut. Tillsammans med den ekonomiska osäkerheten har det minskat kollektivförhandlingarnas räckvidd genom att fördröjda förhandlingar lett till dödlägen. Dessutom gör nya paragrafer i kollektivförhandlingssystemen att företagen allt oftare väljer bort kollektivavtal på högre nivå och därmed skyndar på tendensen till decentralisering.

I kapitlet hävdas att dessa förändringar var reaktioner på både inom- och utomstående faktorer. En del nationella aktörer tog initiativ som sedan anpassades efter en föränderlig samhällsekonomisk kontext. När dialogen mellan arbetsmarknadsparterna var svår fick yttre påtryckningar statsapparaterna att agera som svar på rekommendationer från kommissionen, Europeiska rådet och andra internationella organisationer. I länder med ekonomiskt bistånd förhandlade de nationella myndigheterna med Europeiska kommissionen, Europeiska centralbanken och Internationella valutafonden om att införa strukturella reformer, även på arbetsmarknaderna, som en del i en omfattande uppsättning politiska åtgärder för att få ekonomin i balans och höja tillväxtpotentialen. Bland de åtgärder som sattes upp som villkor för ekonomiskt bistånd var det många aspekter som inte beskrevs i detalj utan överläts till de stödmottagande ländernas eget omdöme. Det gällde bland annat frågor om systemen för arbetsmarknadsrelationer.

De nationella arbetsmarknadsrelationssystemens långsiktiga förvandling förklaras av inre förändring, men de aktuella och djupgående förändringar som markerar ett betydande avsteg från tidigare trender är en följd av yttre påtryckningar. Ingen av dessa faktorer är emellertid oberoende av den andra, eftersom de båda är svar på förändringar och trender i det internationella ekonomiska systemet och i samhället. Maktförhållanden och institutionella faktorer formar dessutom relationen mellan de två nivåerna. Även om arbetsmarknadsrelationerna förändrades i hela EU så var förändringarna markant olika snabba och omfattande i olika medlemsstater, särskilt efter 2008.

Kapitel 2: Krisens framväxt – löneförhandlingssystemens utveckling

Kollektivförhandlingar är ett viktigt inslag i systemen för arbetsmarknadsrelationer, då de är det huvudinstrument som används av arbetsgivare och fackföreningar för att gemensamt reglera anställningsförhållandet. För arbetstagarna är kollektivförhandlingar ett skydd som ger dem omfattande minimistandarder och begränsar chefernas möjligheter att ensidigt bestämma över personalens uppgifter och arbetsorganisationen. För arbetsgivarna innebär kollektivförhandlingar ett användbart sätt att både spara transaktionskostnader, genom att enhetliga standarder kan tillämpas på personalen, och minska arbetsmarknadskonflikter. När flera arbetsgivare deltar i förhandlingarna minskar utrymmet att konkurrera med låga arbetskostnader. Detta kan vara värdefullt när förhandlingarna omfattar samtliga stora konkurrenter i en viss sektor i ett land, särskilt de som bara i begränsad omfattning är utsatta för global konkurrens.

I takt med att konkurrensen allt mer har blivit av det globala slaget, har dock nationella löneförhandlingar med flera arbetsgivare blivit mindre effektivt mot konkurrens med låga arbetskostnader. Mellan arbetstagare och arbetsgivare utgör förhandlingarna en primär faktor i konflikten angående hur det mervärde som ekonomisk verksamhet ger upphov till ska fördelas. För enskilda arbetstagare ger löneförhandlingar ett visst skydd mot svängningar på arbetsmarknaden. Kollektivt för arbetstagarna är det ett sätt att uttrycka solidaritet med andra arbetstagare i samma bransch, genom att det sätts lönegolv som tillämpas på olika grupper av arbetstagare med olika produktivetsnivå. Eftersom förhandlingar håller kvar lönerna över den nivå som skulle gälla utan kollektiva ingripanden, gynnar det segmentering av arbetsmarknaderna, då arbetsgivarna kan ta sin tillflykt till alternativa anställningsformer som inte omfattas av kollektivavtalsvillkor.

I det här kapitlet undersöks de olika lönesättningsinstitutionerna i EU och görs en analys av huruvida kollektiva löneförhandlingar har genomgått en betydande förändring under det senaste årtiondet. Som betonades i kapitel 1, gjorde den ekonomiska krisen att den långsiktiga tendensen till decentralisering av löneförhandlingsinstitutionerna accelererade. Det skedde särskilt genom att det blev möjligt att i högre grad inskränka sektorsstandarderna i avtal på lägre nivå. Decentraliseringen är dock i många fall fortfarande innesluten i samordnade system för kollektivförhandlingar, även om mönstren varierar från land till land. Mot bakgrund av decentraliserade förhandlingar kan arbetsmarknadens parter genom samordning ta hänsyn till makroekonomiska mål och löneutvecklingens eventuella överskottseffekter. I kapitlet ges en översikt över initiativ för att samordna löneförhandlingarna över nationsgränserna.

På senare år har det gjorts fler statliga ingripanden i löneförhandlingsinstitutionerna, då anpassningar på arbetsmarknaden och i lönemönstren blir allt viktigare med hänsyn till den internationaliserade ekonomin och framför allt EMU. Regeringarna bidrog allra mest till att utforma förändringarna i lönesättningsmekanismerna, som en del i bredare reformer av den ekonomiska politiken och arbetsmarknadsinstitutionerna som svar på krisen och förändringen av den globala ekonomin. Självständiga, ömsesidiga beslut från arbetsmarknadens parter spelade en mycket mindre roll. Även om också EU med sina politiska verktyg, t.ex. de landsspecifika rekommendationerna, föreslog reformer av de kollektiva lönesättningsinstitutionerna så var det de nationella regeringarna som drev fram förändringen. (De länder som fick ekonomiskt stabilitetsstöd var ett anmärkningsvärt undantag, då de nationella myndigheterna där åtog sig reformer enligt EU-/IMF-programmet; se kapitel 3.) Det är ingen överraskning med tanke på att EU har begränsade befogenheter i arbetsmarknadsfrågor och att respekt för ländernas egna system för arbetsmarknadsrelationer finns med i fördraget om EU:s funktionssätt.

I kapitlet konstateras att den ekonomiska krisen hade tydlig inverkan på de kollektiva reallönerna. I de flesta fall avtog real-lönentrenderna avsevärt och blev ibland negativa. Det var bara i ett fåtal fall som lönerna märkbart steg eller accelererade. Den högsta kollektiva lönetillväxten återfanns i länderna i östra och centrala Europa, där man eventuellt är inne i en process att komma ikapp "de europeiska lönerna", även om skillnaderna fortfarande är stora. I kapitlet konstateras även ett tydligt samband mellan kollektiv lönetillväxt och produktivitetstrender under perioden före krisen, även om reallöneökningarna ofta låg under produktivitetsvinsterna. Under den senaste perioden däremot översteg den kollektiva reallönetillväxten oftare produktivitetstrenderna, delvis till följd av oväntat låg inflation som inte tagits med i beräkningen vid förhandlingarna. Som resultat av detta kunde kollektivförhandlingarna i någon mån skydda arbetstagarnas inkomster genom att krisens inverkan på lönenivåerna hölls tillbaka. Ett antal forskningsresultat har nu visat att krisen gjorde att lönerna utsattes för betydande press och att lönebegränsningar bidrog kraftigt till att avhjälpa makroekonomisk obalans och återställa konkurrenskraften.

Kapitel 3: Arbetsmarknadsrelationer i medlemsstater som får ekonomiskt stabilitetsstöd

Med början år 2010 drabbades först Grekland och sedan Irland av en svår skuld- och budgetkris. År 2011 spred sig skuldskrisen till Portugal, och Spaniens och Cyperns finanssektorer drabbades under 2012. Alla dessa länder fick uppleva svag ekonomisk tillväxt och tilltagande arbetslöshet, men i Irland, Spanien

och Cypern uppstod också en bankkris. För att bemöta dessa akuta svårigheter har alla de fem länderna infört långtgående strukturella reformer och program för budgetkonsolidering. Grundtanken är att man, genom att ta kommandot över upphovet till skuld och underskott och därmed återställa stabiliteten i banksektorn och marknadens förtroende, skapar förutsättningar för att återgå till tillväxt och skapa arbetstillfällen.

I Cypern, Grekland, Irland och Portugal tappade staten andelar på de internationella obligationsmarknaderna och var tvungen att begära ekonomiska lån för att finansiera sin offentliga sektor och rekapitalisera finansinstituten. Som villkor för lånen lämnade ländernas regeringar officiella åtaganden till de internationella långivarna, som representerades av Europeiska kommissionen, Europeiska centralbanken och Internationella valutafonden, att införa politiska reformer. Spanien fick en särskild form av tillfälligt ekonomiskt bistånd från den europeiska stabilitetsmekanismen (ESM) för att reparera sin finansiella sektor, och statens reformer övervakades av Europeiska kommissionen.

Före krisen hade de fem berörda länderna ett ganska stabilt system för kollektivförhandlingar, mestadels på central nivå eller sektorsnivå, med undantag för Cypern. Sociala trepartsavtal var före krisen i euroområdet ett framträdande kännetecken för reformen av arbetsmarknadsrelationerna i alla länderna utom Grekland. Av olika skäl klarade ändå inte något av de fem länderna att på ett verkningfullt sätt internalisera och anpassa sig efter behovet av ökad justeringskapacitet mot bakgrund av EMU och bristande flexibilitet i växelkurserna. Trots aktiva försök att närmare anpassa lönerna efter produktiviteten och göra arbetsmarknaderna flexibla, drabbades samtliga länder av försämrade reala växelkurser och tilltagande avvikelser i kapitalbalans och bytesbalans.

I reformprogrammen som infördes p.g.a. krisen introducerades omfattande förändringar på många områden för att återställa möjligheten till tillväxt och arbetstillfällen och förbättra öppenheten. Själva systemet för arbetsmarknadsrelationer, eller åtminstone delar av det, sågs som en del av det problem som skulle bemötas som svar på krisen. Att få tillbaka konkurrenskraftiga priser sågs som nödvändigt för beständig återhämtning av ekonomin och sysselsättningen. Effekten på ländernas institutioner för arbetsmarknadsrelationer var betydande: både kollektivförhandlingar på sektorsnivå, samarbetsmekanismer på trepartsbasis, lönesättningsinstitutioner och regler för arbetsmarknadskonflikter fick genomgå reformer. I alla de samförståndsavtal som ingicks mellan Greklands, Irlands, Portugals och Cyperns regeringar och EU/IMF hänvisas det till det uttryckliga behovet av samråd med arbetsmarknadens parter när nationella reformprogram genomförs. Vissa av avtalen nämner också uttryckligen trepartsavtal. Men trots att

Europeiska kommissionen hela tiden betonade vikten av social dialog och respekt för nationella omständigheter och seder, så blev resultatet i praktiken en ogynnsam miljö för social dialog, vilket ledde till ökad motsättning mellan arbetsmarknadens parter och mellan fackföreningar och offentliga myndigheter. Detta märktes på klagomålen till Internationella arbetsorganisationen (ILO) och Europarådet och genom Europaparlamentets mycket kritiska utvärdering av respekten för sociala rättigheter under EU-/IMF-programmen.

Grundtanken för reformerna är att ge firmorna större manöverutrymme för att anpassa sig efter ändrade ekonomiska förhållanden, så att det blir bättre överensstämmelse mellan löner och produktivitet (på firmanivå) och därmed konkurrenskraftigare priser och främjad arbetsomfördelning. I praktiken innebär detta en övergång till decentraliserade förhandlingar på företagsnivå. Inget av dessa länder har emellertid upprättat företagsråd eller inkluderande förhandlingssystem på företagsnivå, så i praktiken gjorde ofta decentraliserad lönesättning att systemen för kollektiva förhandlingar försvagades, åtminstone på kort sikt. Detta har åstadkommit av kollektivförhandlingarnas kraftigt försämrade räckvidd i de studerade länderna mellan 2008 och 2013 (se kapitel 1).

Vad ändringarna av regelverken har för effekt på lönenivåer och konkurrenskraft i de studerade länderna måste följas upp noga. Såvida inte den sociala dialogens strukturer anpassas så att decentraliserade förhandlingar kombineras med tillräckliga samordningsmekanismer på högre nivå, finns det en risk att arbetsmarknadsreglering genom social dialog och trepartsstyrning blir allvarligt försvagad och att det blir en återgång till omfattande ingripanden i lönesättningen i form av lagstiftning – något som kännetecknade den tidiga industrialiseringsperioden. Det kan minska arbetsmarknadsinstitutionernas möjlighet att medla i konflikter, fördela inkomster och bygga allianser mellan intressegrupper.

Utöver att förändra lönesättningsmekanismerna utförde myndigheterna i de studerade länderna ett antal bredare arbetsmarknadsreformer som svar på krisen. Hit hörde att sänka minimilönen, lätta på lagstiftningen om anställningsskydd och skära ner på (eller frysa) löner och jobb i den offentliga sektorn (se *Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2012*, Europeiska kommissionen 2013). I länder som fått ekonomiskt bistånd har kommissionen och andra internationella organisationer tryckt på för social dialog om de viktiga politiska val de står inför. Länderna själva är i slutändan ansvariga för att arbetsmarknadens parter deltar i att utforma och införa reformer, men detta har inte alltid fungerat eller varit möjligt. Att anta lagar om brådskande åtgärder i syfte att återställa konkurrenskraft och tillväxt samt stabilisera finansmarknaderna har ofta fått gå före att finna samförstånd med arbetsmarknadens parter.

Den vanliga bristen på effektiv social dialog var ett avsteg från en tradition av sociala pakter och trepartssamarbete mellan myndigheter och arbetsmarknadens parter. Med undantag för Portugals arbetsmarknadsreformer och Irlands omstöpningsåtgärder av den offentliga sektorn tycks krisen därför ha försvagat de institutioner för trepartssamarbete som finns. Till följd av det har (ensidiga) statliga åtgärder för arbetsmarknadsrelationerna fått en avsevärt större roll sedan 2010. Den sociala dialogen var också betydligt mindre framträdande i utformningen av strukturella reformer och planer för budgetkonsolidering än den var under krisens första fas 2008 och 2009 (se *Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2010*, Europeiska kommissionen 2011).

När nu länderna långsamt håller på att ta sig ur krisen har vissa regeringar på sistone åter börjat fokusera på institutioner för social dialog och trepartssamarbete för att främja samförstånd med arbetsmarknadens parter angående de mest pressande arbetsmarknadsförhållandena samt för att främja stabilitet och fred. Exempelvis har Grekland på nytt satt igång sitt sysselsättningsråd och råd för socialt skydd, som båda är treparts-baserade. För att få tillstånd till massuppsägningar i Grekland krävs det nu ett utlåtande av det högsta trepartsarbetsmarknadsrådet. Den portugisiska regeringen har gjort insatser för att upprätthålla en permanent kommunikationskanal med arbetsmarknadens parter och inrätta ett trepartscentrum för arbetsmarknadsrelationer. I Cypern har parterna i trepartsdialoger betonat arbetsmarknadsrådgivningsnämnden och dess viktiga roll. Det är dock tydligt att krisen har förändrat de fem ländernas system för arbetsmarknadsrelationer i grunden. Men med tanke på att social dialog fortfarande anses mycket viktigt när man tar upp utmaningar på arbetsmarknaden och frågor om lönesättning och konkurrenskraft, så återstår det att se om ländernas strukturer för kollektiva förhandlingar kommer att bli starka igen eller om de har försvagats även i det långa loppet. Svaret på den frågan kan variera avsevärt från land till land.

Kapitel 4: Arbetsmarknadsrelationer och ungdomsarbetslöshet

Ungdomsarbetslöshet och de problem som ungdomar möter när de ska gå från utbildning till arbetsmarknad är en av de angelägnaste socialpolitiska frågorna i vår tid och kommer att få genklang genom generationerna om inga åtgärder vidtas. Detta kapitel har som syfte att påvisa det nuvarande tillståndet på arbetsmarknaden i förhållande till ungas sysselsättnings- och arbetslöshetsnivå. I synnerhet undersöks i kapitlet de svårigheter som arbetsmarknadens parter möter när de försöker förbättra ungdomarnas tillgång till arbetsmarknaden. Ett annat syfte är att beskriva de huvudsakliga politiska ståndpunkter, åtgärder och initiativ som arbetsmarknadens parter genomför.

Även om ungdomsarbetslöshet är ett strukturellt problem för EU är det tydligt att krisen har förvärrat en redan besvärlig arbetslöshetsituation för unga. Enligt siffror från Eurostat, som gäller december 2014, var arbetslöshetsprocenten bland personer under 25 år i EU:s 28 medlemsländer 21,4 procent: mer än dubbelt så hög som de 9,9 procent som dokumenterats för den arbetande befolkningen som helhet. Ungdomsarbetslösheten är särskilt hög i länder som Spanien (51,4 procent), Grekland (50,6 procent i oktober 2014), Kroatien (44,8 procent det fjärde kvartalet 2014) och Italien (42,0 procent). Som jämförelse kan nämnas att siffrorna i Tyskland och Österrike 7,2 respektive 9,0 procent.

Politiska beslutsfattare på EU-nivå kan tillhandahålla en ram inom vilken intressenterna kan försöka vidta förmildrande åtgärder samtidigt som arbetsmarknadens parter kan använda de strukturer de har till förfogande, t.ex. social dialog och kollektiva förhandlingar, för att försöka göra en insats. De har också fått tillfälle att göra detta med hjälp av ungdomsgarantin, som uppmuntrar till nationellt genomförande genom ett partnerskapsbaserat arbetssätt. I hur hög grad arbetsmarknadens parter kan vara med och ta fram politiska beslut och införa dem är dock något som varierar, och effekterna är svåra att mäta.

Arbetsmarknadens parter inom och mellan sektorerna har på EU-nivå utformat avtal och rekommendationer för sina medlemsförbund och andra intressenter samt uppmuntrat till debatt och visat exempel på god praxis. Ett exempel är den branschövergripande åtgärdsram för ungdomars sysselsättning som arbetsmarknadens parter på EU-nivå färdigställde i juni 2013.

Hur mycket åtgärder på EU-nivå kan nå ut och påverka nationellt sett, och hur pass mycket de kan främja dialog och kollektiva förhandlingar i medlemsstaterna, beror på styrkan i den sociala dialogen och vilka traditioner av kollektiva förhandlingar som finns. Även förhållandet mellan arbetsmarknadens parter spelar in, liksom framför allt i hur hög grad staten kan backa upp och finansiera. Det är förmodligen ännu för tidigt att bedöma om någon av åtgärderna eller initiativen från arbetsmarknadens parter har haft reell betydelse. Inte minst beror detta på att det finns en uppenbar fördröjning mellan den ekonomiska utvecklingen och utvecklingen på arbetsmarknaden. Men det går ändå att se att den övergripande ungdomsarbetslösheten i EU började minska under det sista kvartalet 2013. Det är naturligtvis svårt att säga om de målinriktade åtgärderna har bidragit till denna minskning eller om det mer har att göra med den ekonomiska återhämtning som just nu gör sig gällande i en del medlemsstater.

Det finns ingen enkel lösning på det komplicerade problemet med ungdomsarbetslösheten, då det rör sig om många frågor som går in i varandra och kräver samordnade åtgärder från olika slags intressenter, såsom utbildningsinstitutioner,

organisationer för yrkesutbildning, de som stämmer av tillgång till och efterfrågan på kompetens, och de arbetsmarknadspolitiska beslutsfattarna. Förutom det som arbetsmarknadens parter kan utföra genom individuella åtgärder eller tvåpartsåtgärder, har de en central roll att spela på alla nivåer för att bemöta utmaningen med ungdomsarbetslösheten i samarbete med den bredare gruppen av intressenter.

Kapitel 5: Utvecklingen i den europeiska sociala dialogen 2012–2014

I det här kapitlet ges en översikt av utvecklingen i den europeiska sociala dialogen från september 2014 till december 2014, med fokus på vad arbetsmarknadsrelationerna på EU-nivå har haft för resultat.

På senare år har Europas sociala dialog ägt rum i en mycket utmanande samhällsekonomisk miljö. Sedan 2008 har Europa upplevt en kris med hög arbetslöshet, större skillnader mellan medlemsstaterna och en betydande oro för den sociala sammanhållningen. Som visades i *Arbetsmarknadsrelationer i Europa 2012* (Europeiska kommissionen 2013) var det i synnerhet under krisens andra fas som ländernas system för arbetsmarknadsrelationer utsattes för svåra påtryckningar. Förtroendet för den europeiska integrationsprocessen har också blivit mycket lägre, särskilt i de länder som får bistånd. Den europeiska sociala dialogens utveckling under de senaste två åren behöver bedömas mot den här bakgrunden.

Den påfrestning på den sociala dialogen som flera medlemsstater har märkt av har även satt tydliga spår på EU-nivå. Antalet avtal till följd av sektorsomfattande social dialog i EU verkar åtminstone tillfälligt ha upphört att stiga. Fler frågor har också dykt upp angående det ojämna införandet av självständiga avtal på nationell nivå. Det finns fortfarande avsevärda skillnader mellan de nationella systemen för arbetsmarknadsrelationer, särskilt sett till kollektivförhandlingarnas räckvidd, skillnader som påverkar hur pass effektivt arbetsmarknadens parter i de olika länderna kan införa sådana avtal. På den punkten visade kapitel 1 att den senaste utvecklingen i de nationella systemen för arbetsmarknadsrelationer inte är särskilt lovande, särskilt inte i de medlemsstater där de systemen var ganska svaga redan före krisen.

Icke desto mindre har den europeiska sociala dialogen visat fortsatta tecken på motståndskraft. Viktiga åtgärder har vidtagits för att stärka den sociala sammanhållningen i nya processer som den europeiska planeringsterminen. Europeiska arbetsmarknadsparter på branschövergripande nivå tog upp problemet med ungdomsarbetslösheten och gjorde stabila framsteg med att utveckla en gemensam djupgående

arbetsmarknadsanalys. Det har skapats två nya sektorsomfattande kommittéer för social dialog, och en tredje sektor är inne i en stabil testfas, vilket visar att arbetsgivare och fackföreningar fortfarande är intresserade av att engagera sig på europeisk nivå. Genom gemensamma åsikter och förklaringar har de arbetsmarknadens två sidor fortsatt att ge värdefulla bidrag och expertis till kommissionens initiativ och politiska processer på nationell nivå. Genom verktyg och gemensamma projekt utbyter Europas arbetsmarknadsparter expertis och bästa praxis, för att bygga upp kapacitet på europeisk och nationell nivå.

Den europeiska sociala dialogen befinner sig för närvarande vid ett vägskafl. Fördragets viktigaste stadgar om social dialog introducerades i en tid då det främsta instrumentet för EU-åtgärder som rörde arbetsmarknadens parter var arbetsmarknadsrelaterad och social lagstiftning. Det senaste årtiondet har utvecklingen varit en annan. Först och främst har den politiska samordningen sedan år 2000 blivit ett allt viktigare instrument för EU:s socialpolitiska åtgärder. Det har gett upphov till en ny utveckling i EU:s sociala dialog (som nu införlivats i fördraget) som främjar samråd mellan EU-institutionerna och arbetsmarknadens parter, t.ex. sysselsättningskommittén, kommittén för socialt skydd samt, på den högsta nivån, det sociala trepartstoppmötet. Dessutom har de nyligen införda, nya formerna av makroekonomisk styrning, genom den europeiska planeringsterminen, gjort att man nu också berör kärnfrågorna om sysselsättning och socialpolitik och väcker frågor om hur man på bästa sätt involverar arbetsmarknadens parter i diskussionen på EU-nivå. Med utgångspunkt i den gradvisa övergången till mer trepartssamråd på EU-nivå har ett samförstånd vuxit fram om behovet av att ytterligare stärka arbetsmarknadsparternas inblandning i EU:s styrning och stärka de forum för social dialog som finns. Till följd av detta har kommissionen de senaste två åren lagt fram förslag om att stärka rollen för arbetsmarknadens parter i EU:s makroekonomiska styrning och den europeiska planeringsterminen och om att revidera rådets beslut om det sociala trepartstoppmötet så att det stämmer överens med de institutionella förändringarna i Lissabonfördraget: i synnerhet skapandet av posten som permanent ordförande för Europeiska rådet.

Arbetsmarknadens sektorsövergripande parter har helt klart olika syn på vad som orsakade krisen, vilka politiska svarsåtgärder som borde vidtas, budgetkonsolideringsprogram, kombinationen av makroekonomisk politik och vad strukturella reformer ska innehålla. Det finns också tydliga skillnader på regleringsområdet, bland annat genom att arbetsmarknadens parter inte har kunnat komma överens om en revidering av arbetstidsdirektivet och att de har orubbligt motsatta åsikter om behovet av vidare social lagstiftning på EU-nivå. Arbetsgivarna pekar allt mer på konkurrenssvårigheterna

och behovet av att minska arbetskostnaderna, förenkla arbetslagstiftningen och öka den externa flexibiliteten. Fackföreningarna betonar de aspekter av konkurrenskraft som inte handlar om arbetskostnader, lönerns positiva roll för den samlade efterfrågan och betydelsen av att förbättra arbets kvaliteten och investera i kompetens. De här skillnaderna har återspeglats i ett antal debatter mellan arbetstagare, arbetsgivare och offentliga myndigheter runtom i Europa. I en del medlemsstater har dessa debatter lett till avtal som har underlättat utformningen av de politiska reformerna. I andra medlemsstater och på EU-nivå har trenden dock gått mot ökade konflikter och spänningar.

Trots ansträngningarna för att främja arbetsmarknadens parter och deras roll, enligt vad som föreskrivs i fördraget, har krisen och dess turbulens en märkbar effekt på förhållandet mellan arbetsmarknadens parter å ena sidan, och såväl kommissionen som andra EU-institutioner å andra sidan. Förtroende verkar ha varit en sällsynthet nyligen då ett antal tvistefrågor skapade konflikt i sådana sammanhang som trepartstoppmötet. Det handlar bland annat om diskussioner om program för makroekonomisk anpassning, landsspecifika rekommendationer, påstådda ingrepp i kollektivförhandlingarna på nationell nivå, inriktningen på kommissionens program om lagstiftningens ändamålsenlighet, kommissionens strategiska ram för hälsa och säkerhet samt kommissionens bedömning av arbetsmarknadsavtal på EU-nivå där de undertecknande parterna har begärt införande genom direktiv av rådet.

Under ordförande Junckers politiska program, med dess fokus på social dialog, har kommissionen börjat arbeta med att återstarta och stärka dialogen med arbetsmarknadens parter.

Kapitel 6: Granskning av EU:s arbetslagstiftning 2012–2014

I det här kapitlet ges en omfattande översikt av hur arbetslagstiftningen utvecklats på EU-nivå de senaste två åren, däribland sett till arbetsmiljö. Denna utveckling i europeisk arbetslagstiftning har kommit mot bakgrund av krisen, som avsevärt försämrade arbetssituationen och fick levnads- och arbetsstandarderna att sjunka i synnerhet när det gällde sårbara personkategorier. Som svar, och i linje med Europa 2020-strategin för smart och hållbar tillväxt för alla, fortsatte kommissionen att arbeta för att förbättra arbets kvalitet och arbetsförhållanden samt arbetsmarknadens funktion.

I maj 2014 antog Europaparlamentet och rådet ett verkställdedirektiv vars syfte är att förbättra skyddet för utstationerade arbetstagare och samtidigt säkerställa en rättvis spelplan på den inre marknaden.

År 2014 godkände rådet också ett direktiv om arbetstid för mobila arbetstagare vid transport på de inre vattenvägarna. I detta direktiv införs genom EU-lagstiftning ett avtal på eget initiativ mellan arbetsmarknadens parter i denna sektor i Europa. I avtalet, som slöts 2012, fastställs minimiregler för arbetstid för personer som arbetar på passagerar- eller lastfartyg i inlandssjöfart över hela EU.

Efter ett förslag från kommissionen antog rådet i mars 2014 en rekommendation om kvalitetskriterier för praktikprogram. Syftet är att praktikanter ska kunna få högkvalitativ arbetserfarenhet under säkra och rättvisa förhållanden och bättre chanser att hitta ett bra jobb. I april 2014 antog kommissionen sitt förslag till att upprätta en europeisk plattform för att förbättra samarbetet med att förebygga och avskräcka från svart arbete.

På området arbetsmiljö presenterade kommissionen i juni 2014, efter en bedömning av den europeiska arbetsmiljöstrategin (2007–2012) och ett offentligt samråd, en ny strategisk ram för arbetsmiljö 2014–2020. Ramen har som syfte att förbättra införandet av befintliga arbetsmiljöregler, bättre förebygga arbetsrelaterade sjukdomar och ta hänsyn till EU:s åldrande arbetsstyrka.

Två direktiv om arbetsmiljö antogs: det första gäller minimikrav på arbetstagares exponering för elektromagnetiska fält, och det andra handlar om att anpassa fem arbetsmiljödirektiv efter EU:s förordning om klassificering, märkning och förpackning av kemikalier. Dessutom antog kommissionen ett beslut om att anpassa funktions sättet för Vetenskapliga kommittén för yrkeshygieniska gränsvärden för kemiska agens efter kommissionens regler för expertgrupper.

Kommissionen arbetade vidare för att utvärdera och granska EU:s nuvarande arbetslagstiftning, i linje med Europa 2020-strategin och "smarta" regleringsprinciper. Framför allt slutförde kommissionen sin "kontroll av ändamålsenligheten" för tre informations- och samrådsdirektiv, och fann att dessa direktiv är i stor omfattning lämpade för sitt syfte, dvs. de är relevanta, verkningsfulla, sammanhängande och effektiva. Arbete pågår för att se över arbetstidsdirektivet och efterhandsutvärdera direktiven om visstidsanställning och deltidsarbete samt direktivet om skriftlig information till arbetstagarna. En omfattande utvärdering av 24 EU-direktiv på arbetsmiljöområdet pågår också, och resultaten väntas komma i slutet av 2015.

HUR HITTAR MAN EU:S PUBLIKATIONER?

Gratispublikationer

- Ett enskilt exemplar genom EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- Flera exemplar/affischer/kartor hos Europeiska unionens representationer (http://ec.europa.eu/represent_sv.htm), hos delegationer i länder utanför EU (http://eeas.europa.eu/delegations/index_sv.htm), genom att kontakta nätverket Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_sv.htm) eller ringa 0080067891011 (gratis inom hela EU) (*).

(*) Varken informationen eller samtalen kostar i regel något (men vissa operatörer, telefonkiosker och hotell kan ta betalt för samtalen).

Avgiftsbelagda publikationer

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

Serien Arbetsmarknadsrelationer i Europa ger en översikt över trenderna och utvecklingen i de kollektiva relationerna mellan arbetstagare, arbetsgivare och deras respektive representanter i EU, däribland trepartsaspekten där offentliga myndigheter på olika nivåer är inblandade.

I 2014 års upplaga undersöks vad den ekonomiska krisen och statsskuldskrisen har för sidoeffekter sett till arbetsmarknadsrelationerna och den sociala dialogen. Rapporten innehåller djupgående analyser av utvecklingen för löneförhandlingssystem, arbetsmarknadsrelationer i medlemsstater som får ekonomiskt stöd, samt arbetsmarknadsrelationer och ungdomssysselsättning. Dessutom presenteras en uppdatering av den senaste utvecklingen för Europas sociala dialog och arbetsmarknadslagar.

Sammanfattningen finns tillgänglig online i 24 språkversioner.

Du kan hämta eller prenumerera på våra publikationer gratis på <http://ec.europa.eu/social/publications>

Vill du få regelbundna uppdateringar från GD Sysselsättning, socialpolitik och inkludering kan du registrera dig för det kostnadsfria e-nyhetsbrevet från Sociala Europa på <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



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



https://twitter.com/EU_Social

