



**EU og det danske arbejdsmarked 2014-15**  
**afbureaukratisering, håndhævelsesdirektiv og europæisk mindsteløn**

Larsen, Trine Pernille; Mailand, Mikkel; Arnholtz, Jens

*Publication date:*  
2015

*Document version*  
Også kaldet Forlagets PDF

*Citation for published version (APA):*  
Larsen, T. P., Mailand, M., & Arnholtz, J. (2015). *EU og det danske arbejdsmarked 2014-15: afbureaukratisering, håndhævelsesdirektiv og europæisk mindsteløn*. FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet. FAOS Forskningsnotat, Nr. 148

148

# EU og det danske arbejdsmarked 2014-15

Afbureaukratisering, håndhævelsesdirektiv og europæisk  
mindsteløn

Trine P. Larsen, Mikkel Mailand & Jens Arnholtz

Oktober 2015

ISBN 978-87-93320-06-2

Forskningscenter for  
Arbejdsmarkeds- og  
Organisationsstudier

Sociologisk Institut  
Københavns Universitet  
Øster Farimagsgade 5  
1014 København K  
Tlf: 35323299  
Fax: 35323940



## 1. Status over EU og det danske arbejdsmarked 2014-15

Nærværende forskningsnotat er det første i en planlagt serie, der omhandler europæisk arbejdsmarkedsregulering under udvikling og dens mulige betydning for det danske arbejdsmarked. Denne notatserie vil udgøre FAOS' såkaldte 'følgeforskning' indenfor forskningsområdet 'EU-niveauet', der er ét af fem forskningsområder i FAOS' forskningsprogram 2014-18.

Hvert forskningsnotat er planlagt til kort at præsentere og diskutere udviklingen på EU-niveauet - og samspillet med udviklingen i Danmark - indenfor et år. Notaterne vil indledningsvis indeholde en kort vurdering af udviklingen i EU's tiltag indenfor arbejdsmarkeds- og velfærdsområderne og deres betydning for det danske arbejdsmarked - herunder de danske hoveraktørers (arbejdsmarkedets parter og det politisk-administrative systems) positioneringer, samt i nogen grad de europæiske parter vurdering. Derefter vil der gås i dybden med to til tre cases. I nogle tilfælde vil der være tale om opfølgning på cases præsenteret i notater fra foregående år, mens der i andre vil være tale om helt nye cases.

Dette første notat er blevet til bl.a. på baggrund af 14 semi-strukturerede interview med repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriet og arbejdsmarkedets parter (i Danmark), der blev gennemført januar og februar 2015. Skriveprocessen kom lidt sent i gang, og notatet dækker derfor også del af udviklingen i året 2015.

### 1.1 De sidste ti år - EU's sociale dimension og sociale dialog i krise?

EU's sociale dimension kan kort beskrives som de EU reguleringsinitiativer, der vedrører de arbejdsmarkeds- og velfærdsrelaterede spørgsmål, hvad enten disse er juridisk bindende eller ej. De europæiske parter er mest direkte med til at udforme EU's sociale dimension igennem 'den sociale dialog', der både kan lede frem til direktiver (eller revisioner heraf) og til parternes egne aftaler, der igen kan være af mere eller mindre bindende karakter. Mere indirekte er parterne igennem lobbyisme og konsultationsprocesser med til at påvirke processer med arbejdsmarkeds- og socialpolitisk relevans som fx direktiver, der ikke følger af den sociale dialog, den europæiske beskæftigelsesstrategi og den mere overordnede strategi for vækst og beskæftigelse, Europe 2020, bl.a. igennem det såkaldte 'europæiske semester'.

Det har længe været en udbredt opfattelse, at EU's sociale dialog og hele EU's sociale dimension er i krise. Vores eget studie af perioden *op til krisen* (til og med 2009) indenfor områderne medinddragelse, beskæftigelsespolitik og udstationering viste dog, at selvom der måske ikke tages nye initiativer i samme takt som tidligere, og den europæiske fagbevægelse er blevet svækket samtidig med at 'regulerings skeptiske' aktører er styrket, så blev der alligevel i perioden besluttet en række nye reguleringsinitiativer indenfor EU's sociale dimension (Mailand & Arnholtz 2013; 2015). Vedrørende den europæiske sociale dialog -

der både foregår på sektorniveau og på inter-sektorielt niveau - har studier påpeget, at antallet af aftalte 'tekster' (der kan være rammeaftaler, fælles erklæringer, 'codes of conduct', mm.) faktisk steg fra 129 i perioden 1995-99 til 177 i perioden 2000-04 og yderligere til 186 i perioden 2005-09. Det er dog kun en meget lille del af aftalerne, der har en bindende karakter, og dem er der blevet færre og færre af med årene (Boer et al. 2005; Mailand 2010). I perioden frem til krisen blev det således kun til tre frivillige eller autonome aftaler, der vedrørte henholdsvis telearbejde, arbejdsrelateret stress, samt chikane og vold på arbejdspladsen (Larsen & Navrbjerg 2009).

I *perioden fra krisen* (fra 2009) og frem til tiltrædelsen af Juncker-kommissionen i efteråret 2014 er indikationerne på en opbremsning i udviklingen af EU's sociale dimension kun taget til. Mens der kan argumenteres for, at der allerede med den første Øst-udvidelse i 2004 skete en opbremsning i udviklingen af EU's sociale dimension, bl.a. som følge af de Øst- og Centraleuropæiske regeringers overvejende liberale orientering og af Barroso-kommissionens begrænsede ambitioner med den sociale dimension (Barbier 2012), kom den største forandring i den sociale dimension ifølge mange observatører efter krisen. Her er der bl.a. blevet påpeget, at EU's såkaldte 'nye økonomiske regulering' (med elementer som Six-Pakken, Europluspagten, Finanspagten og det europæiske semester) direkte og indirekte påvirker bl.a. løndannelsen i medlemslandene og lægger en dæmper på den sociale dialog (Schulten et al. 2015). Det blev til en enkelt autonom aftale i perioden, der omhandlede inklusion på arbejdsmarkedet.

Også i forhold til perioden fra 2009 og frem er det blevet påpeget, at Barroso-kommissionens ambitioner indenfor arbejdsmarkeds- og velfærdsområderne har været begrænsede, og at de europæiske parter derfor ikke er kommet under pres for selv at indgå aftaler om ny regulering (fx Pochet 2015). Det er dog ikke den forklaring, der var dominerende hos de danske informanter, når de skulle forklare, at de seneste års sociale dialog – præcis som i slut -00'erne - i overvejende grad har resulteret i aftaler, der har karakter af hensigtserklæringer. Nogle af arbejdsgiverinformanterne oplevede, at den europæiske fagbevægelse havde udviklet sig fra at være aftale-orienteret til at være protestorienterede. Flere af lønmodtagerinformanterne mente omvendt, at BusinessEurope havde skærpet kravene i de senere år, og at det var dem, der havde vanskeliggjort aftaleindgåelse. Men der var dog også blandt lønmodtagerinformanterne enkelte, der efterlyste en mere aftale-orienteret linje hos den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (ETUC) og andre europæiske lønmodtagerorganisationer, som den der kendes fra Danmark og andre nordiske lande.

Det skal dog nævnes, at de europæiske parter i juni 2015 blev enige om et femte arbejdsprogram, der dækker årene 2015-17 (ETUC et al. 2015). Arbejdsprogrammet indeholder initiativer på syv områder, herunder en rammeaftale om aktiv alderdom og et signal om, at parterne vil sikre implementering af eksisterende aftaler. Men parterne har afvist selv at forhandle en revision af direktiver-

ne om information og høring, masseafskedigelse og virksomhedsoverdragelse, som EU-kommissionen har haft en offentlig høring om i foråret 2015.

## 1.2 Den nye Europa Kommission og dens arbejdsprogram for 2015

Det var på den ovenfor beskrevne baggrund - og på baggrund af Europa-Parlamentets valget, der styrkede de nationalistiske højre-partier - at Juncker-kommissionen i november 2014 startede sit virke. Den nye kommissions opbygning er på flere måder mere kompleks end den forrige. Der er nu udover præsidenten, Jean-Claude Juncker, hele syv vicepræsidenter med hver deres ressortområde, hvoraf Frans Timmermans, næstformand for 'bedre regulering' og for 'inter-institutionelle relationer', skal fungere som Junckers højre hånd. For velfærds- og arbejdsmarkedsområderne gælder kompleksiteten også på en anden måde. Omend påvirket af mange generaldirektorater, så hørte langt de fleste arbejdsmarkeds- og velfærdsspørgsmål indtil 2014 ind under Generaldirektoratet for beskæftigelse. Samme direktorat - nu under ledelse af den belgiske kommissær Marianne Thyssen - dækker stadig de fleste arbejdsmarkeds- og velfærdsspørgsmål, men noget af kompetencen på arbejdsmarkedsområdet er nu placeret hos den lettiske vice-præsident Vladis Dombrovskis, hvis ressortområde er 'euro og social dialog'. Alt i alt en organisering, der umiddelbart synes kompleks.

Kommissionens arbejdsprogram for 2015 'En ny start for Europa' (Europa Kommissionen 2014) blev offentliggjort i december 2014. Arbejdsprogrammet fastslår indledningsvis, at Kommissionen kun vil fremlægge forslag, som bidrager til at realisere Kommissionens politiske mål og vil skrotte verserende forslag, som enten ikke bidrager til at nå de politiske mål eller er strandet i lovgivningsprocessen (se også afsnit 3). Arbejdsprogrammet indeholder ti politikområder, hvorunder Juncker-kommissionen i 2015 vil tage initiativer til at få EU på fode igen efter krisen. Mest relevant for arbejdsmarked og velfærd er:

- Område 1: 'Nyt skub i beskæftigelse, vækst og investeringer', der bl.a. indeholder en storstilet investeringsplan for vækst og beskæftigelse i Europa, kaldet 'Investeringsplan for Europa', og en række beskæftigelsesinitiativer.
- Område 4: 'Et stærkere og mere fair indre marked med et styrket industrigrundlag', hvor indsætterne bl.a. udgøres af en såkaldt 'mobilitetspakke' for at fremme arbejdskraftens mobilitet og sætte ind over for misbrug, bl.a. gennem en bedre koordination mellem socialsikringssystemerne, en målrettet revision af direktivet om udstationering af arbejdstagere og en styrkelse af EURES.
- Område 6: 'En rimelig og afbalanceret frihandelsaftale med USA' er også relevant at fremhæve, da den transatlantiske handels- og investeringspartnerskabsaftale (TTIP) kan få konsekvenser for multinationale virksomheders løn- og arbejdsforhold (se nedenfor).

- Område 8: 'En ny migrationspolitik', hvor der lovedes udvikling af en ny tilgang til lovlig migration, for at kunne tiltrække veluddannet og velkvalificeret arbejdskraft og samtidig forbedre styringen af migration.

Udover disse nye initiativer findes i bilagene til arbejdsprogrammet yderligere oplysninger af eksisterende initiativer, som Kommissionen enten ønsker at droppe eller ændre, bl.a. via det såkaldte REFIT-program ('Programmet for målrettet og effektiv regulering'). Heraf fremgår det, at Kommissionen bl.a. ønsker en revision og forenkling ('recast') af tre direktiver om information og høring af arbejdstagerne (2002-direktiv om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne, 1998-direktivet om kollektive afskedigelser og 2001-direktivet om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med virksomhedsoverdragelser). Derudover ønskes en revision (targeted review) af direktiverne om deltidsansættelse fra 1999 og tidsbegrænset ansættelse fra 1997, samt af udstationeringsdirektivet fra 1996. Alle disse konkrete initiativer vil blive diskuteret nærmere i afsnit 1.3.

De fleste af informanterne var forsigtige i deres vurdering af den nye Kommission og dens arbejdsprogram, hvilket ikke kan undre, da interviewene fandt sted kun få måneder efter, at Kommissionen tiltrådte. Nogle fandt positive toner i programmet og syntes, at det havde et vist ambitionsniveau og gav udtryk for, at arbejdsmarkedets parter er tiltænkt en væsentlig rolle. Andre gav udtryk for, at det var for tidligt at vurdere. På lønmodtagersiden udtrykte nogle informanter endvidere bekymring for den 'REFIT'-dagsorden, som introduktionen til arbejdsprogrammet udtrykker (se også afsnit 4) og for, om vicepræsident Timmermans bliver en slags 'REFIT gate-keeper' i forhold til vurdering af reguleringsinitiativer i deres vorden. Til gengæld var der generel tiltro til, at beskæftigelseskommissær Thyssen med sine 23 år i Europa-Parlamentet vil være en kapabel kommissær, positivt indstillet overfor social dialog. Samlingen af euro'en og den sociale dialog blev kun fortolket af enkelte af informanterne, der så den som et signal om, at man gerne ville have parterne mere med i styringen af det økonomiske set-up. I øvrigt blev også Junckers bemærkninger om nødvendigheden af en 'social' mindsteløn over hele EU, der faldt i sommeren 2014, før kommissionen var godkendt, bemærket af flere af informanterne - hvoraf nogle dog også havde bemærket, at han efter sin tiltræden var bakket noget på tilkendegivelserne.

### 1.3 Prioritering af EU's arbejdsmarkedstiltag i Danmark

En række emner, der direkte eller indirekte berører arbejde og velfærd på det danske arbejdsmarked, har været på EU's dagsorden i de senere år. I forskningsnotatet her har vi valgt at fokusere mere dybdegående på diskussionerne omkring en europæisk mindsteløn, afbureaukratisering og håndhævelsesdirektivet i form af tre casestudier (se afsnit 3-5). I afsnittet her præsenterer vi andre

emner, der har været på EU's dagsorden, og som har optaget de danske parter og den danske regering.

#### *Revision af direktiver om information og konsultation*

Et nyt tiltag om information og konsultation af europæiske lønmodtagere blev lanceret, da den nye Kommission tiltrådte i efteråret 2014 og er i løbet af det forgangne år blevet videreudviklet og konkretiseret. I december 2014 fremsatte Kommissionen et forslag om at sammenkæde og forenkle direktiverne om masseafskedigelse, virksomhedsoverdragelse og information og høring (European Commission 2014h). Forslaget om at samle de tre direktiver i ét udspring af Kommissionens fitnessstjek (REFIT-programmet) af direktiverne tilbage i 2013, og i foråret 2015 konsulterede Kommissionen arbejdsmarkedets parter, om de selv vil forhandle en aftale herom indenfor rammerne af den europæiske sociale dialog (European Commission 2013a; 2015j).

Både ETUC og de europæiske arbejdsgiverorganisationer var kritiske overfor Kommissions direktivforslag. UNAPME afviste blankt forslaget under henvisning til, at direktivet ville skabe større forvirring end klarhed, og de havde svært ved at se behovet for et nyt direktiv (UEAPME 2015a). CEEP og Business Europe havde ligeledes svært ved at se merværdien i at sammenskrive direktiverne og affejede blankt forslaget, hvor også CEEP afviste at udvide direktiverne til også at omfatte den offentlige administration (CEEP 2015a; BusinessEurope 2015c). ETUC stillede bl.a. krav om 1) inklusion af kædeansvar 2) sikring af medarbejderbeskyttelsen og 3) fastholdelse af de tre oprindelige direktiver, før de vil indgå i forhandlinger med arbejdsgiverne (ETUC 2015a). Også fra dansk side har direktivforslaget optaget parterne, og de har bidraget med høringssvar til de europæiske organisationer.

Revisionen af direktiverne afhænger således af, om Kommissionen selv fremsætter et direktivforslag, da de europæiske parter *ikke* er interesseret i at forhandle et sådan direktiv indenfor rammerne af den europæiske sociale dialog. Kommissionen annoncerede tilbage i maj 2015, at de vil igangsætte en anden høringsrunde i løbet af efteråret og åbne endvidere op for en evaluering af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg (European Commission 2015c).

#### *Revision af arbejdstidsdirektivet*

Revision af arbejdstidsdirektivet er atter tilbage på Kommissionens dagsorden, efter arbejdsmarkedets parters kuldsejlede forhandlinger i 2012. I 2013 iværksatte Kommissionen en omfattende gennemgang af arbejdstidsdirektivet med henblik på at belyse nødvendige ændringer af direktivet, herunder behovet for dels opdaterede regler om arbejdstid, som kan matche nye arbejdstidsmønstre dels simple og klarere lovgivning, der kan lette forståelsen blandt medarbejdere og arbejdsgivere og tage hensyn til små og mellemstore virksomheder (SMV) og offentlig services samt sikre et passende arbejdsmiljø for arbejdstagerne (European Commission 2014j; 2015f). En del af den proces var en offentlig

høring, som løb frem til marts 2015 og rejste spørgsmål om fx udvidelse af direktivets arbejdstagerbegreb, ansættelsesformer og typer af arbejdstid. En revision af arbejdstidsdirektivet er stadig under overvejelse, og Kommissionen har intentioner om at fremsætte et nyt forslag i løbet af 2016. Såvel europæiske som danske parter er yderst skeptiske og ønsker af forskellige årsager ikke direktivet genåbnet. ETUC og den danske fagbevægelse frygter en udvanding af direktivet og forringede lønmodtagerrettigheder (ETUC 2015b), mens de europæiske og danske arbejdsgivere skepsis vedrører risikoen for øgede omkostninger for fx SMV'er samt mindre fleksibilitet pga. øget regulering (UEAPME 2015b; Business Europe 2015d).

#### *Evaluering af EU's arbejdsretlige direktiver*

Kommissionen iværksatte i december 2014 en evaluering af direktiverne om ansættelsesbeviser, deltid, tidsbegrænset ansættelse og vikararbejde med henblik på at belyse direktivernes relevans, effektivitet og gennemslagskraft (European Commission 2015f). Med undtagelse af vikardirektivet er evalueringerne stadig undervejs og forventes afsluttet i løbet af 2015 og 2016. Kommissionen (2014d) vurderer i sin evaluering af vikardirektivet, at medlemslandene har implementeret direktivet korrekt, og at direktivet ikke synes at have medført yderligere administrative byrder for SMV'er, selvom der er nogle problemer ift. implementeringen af direktivets ligebehandlingsprincip samt restriktioner og forbud mod vikararbejde i nogle medlemslande. Konklusionen er derfor, at der ikke er yderligere behov for direktivændringer, selvom Kommissionen vil følge direktivet tæt ift. det europæiske semester (European Commission 2015f).

ETUC er yderst skeptisk overfor Kommissionens tiltag og frygter en udvanding af europæiske lønmodtagerrettigheder såfremt direktiverne genåbnes (ETUC 2013). Fra dansk side har evalueringerne indtil videre ikke fyldt meget på partenes og regeringens dagsorden, da man fortsat er en smule afventende, idet Kommissionens konkrete intentioner stadig er relativt uklare.

#### *T-TIP – frihandelsaftalen mellem EU og USA*

Frihandelsaftalen mellem EU og USA – den såkaldte T-TIP aftale, der forhandles mellem EU og USA - har fyldt en del i den danske og europæiske debat. Frihandelsaftalens overordnede mål er at skabe økonomisk vækst og jobs og handler udover afskaffelse af diverse toldsatser og reduktion af andre handelsrestriktioner også om en række andre aspekter, der kan få betydning for den danske aftalemodel og danske løn og arbejdsvilkår. Udover at processen bag frihandelsaftalen har været kritiseret for at være lukket og uigennemsigtig, har et særligt kontroversielt emne været etableringen af en særdomstol til håndtering af eventuelle tvister – det såkaldte ISDS system. ISDS systemet er dog langt fra nyt i danske og europæiske frihandelsaftaler; systemet giver udenlandske virksomheder/investorer mulighed for at sagsøge nationalstater, hvis de oplever fx diskrimination og konkurrenceforvridning (Serfati 2015: 11; LO et al. 2014).



Europæiske kritikere, herunder en række NGO'er, ETUC, tyske, franske, italienske og britiske fagforeninger, frygter, at ISDS-systemet vil underminere europæiske løn og arbejdsvilkår. Kritikerne fremhæver fx, at USA ikke har ratificeret en række ILO konventioner og argumenterer desuden for, at offentlige services bør udelades af frihandelsaftalen, da det kan føre til social dumping pga. udenlandske virksomheders mulighed for at sagsøge nationale myndigheder, hvis nationale tiltag strider mod virksomhedens egeninteresser (Serfati 2015).

Fra dansk side har den danske regering og arbejdsmarkedets parter generelt været positivt stemt overfor frihandelsaftalen. Der er dog også skeptiske røster i den danske fagbevægelse, hvor der bl.a. lægges vægt på, at frihandelsaftalen bør indeholde klausuler og standarder, som sikrer lønmodtagerrettigheder og understøtter den danske velfærdsstat og offentlige sektor (LO et al. 2014).

Senest fremlagde Kommissionen i september 2015 et nyt udkast til etableringen af en ny særdomstol (ICD), der skal erstatte det tidligere ISDS system, og som stadfæster og garanterer medlemslandenes ret til at regulere i selve frihandelsaftalen (European Commission 2015e). Forslaget forventes at blive taget op i den kommende 11. forhandlingsrunde mellem EU og USA, hvor også arbejdstagerrettigheder forventes at ville præge dagsordenen.

### *Beskæftigelse og vækst*

Beskæftigelse og vækst er centrale fokusområder for EU, hvor ikke mindst den europæiske beskæftigelsesstrategi og senest Kommissionens storstilede investeringsplan for vækst og beskæftigelse og investeringer fra 2014 udgør hjørnestenene i EU's beskæftigelsespolitik. EU's beskæftigelsespolitik indgår endvidere som en central del af EU's 2020 vækst- og beskæftigelsesstrategi, hvor den overvåges og implementeres indenfor rammerne af det europæiske semester, hvilket er en tilbagevendende årlig evaluering og koordinering af EU's og medlemslandenes økonomiske- og budgetpolitikker.

De seneste tiltag indenfor beskæftigelsesområdet er bl.a. Kommissionens midtvejsevaluering af Europa 2020-strategien, som blev annonceret i deres arbejdsprogram for 2015. Indtil videre har Kommissionen i marts 2015 offentliggjort resultaterne af den høringsproces, der løb frem til efteråret 2014, og resultaterne herfra vil indgå i selve midtvejsevalueringen af Europa 2020 strategien, der forventes at blive offentliggjort inden udgangen af 2015 (European Commission 2015h). Kommissionen fremsatte endvidere forslag om revision af retningslinjerne for medlemslandenes beskæftigelsespolitik i marts 2015 og vil erstatte de integrerede retningslinjer fra 2010, såfremt revisionen vedtages af Ministerrådet (European Commission 2015i). Derudover indeholder de fem præsidenters rapport om fremtidens ØMU- og EURO-samarbejde fra juni 2015 et særskilt afsnit om EU's sociale dimension, hvor de europæiske arbejdsmarkeder og velfærdstater indgår som en central del ift. at sikre fremtidens ØMU- og EURO-samarbejde (Juncker et al. 2015).

Andre nyere beskæftigelsestiltag er fx Kommissionens ungdomsbeskæftigelsesinitiativ fra februar 2015 og deres seneste forslag om, dels at støtte medlemslandene i forbindelse med at få langtidsledige tilbage på arbejdsmarkedet, dels at iværksætte en ny og brede tilgang til beskyttelse af mødre samt støtte forældre og pårørende til ældres familie-arbejdslivsbalance (European Commission 2015l; b,g). Fra dansk side er det primært regeringen, som er aktivt involveret i EU's beskæftigelsespolitiske tiltag, selvom også arbejdsmarkedets parter - primært hovedorganisationerne - indirekte har bidraget til processen.

#### *EU's indirekte lønregulering*

EU har i de senere år vedtaget en række økonomiske reformer, ikke mindst omkring stabiliseringen af Euroen, der indirekte påvirker lønreguleringen i medlemslandene og indebærer økonomiske anbefalinger og sanktioner til de medlemslande, som ikke overholder Kommissionens, den Europæiske Central Banks og den Internationale Monetære Fonds retningslinjer (Marginson 2014). Danmark er ikke del af eurozonen og var dermed i udgangspunktet *ikke* forpligtiget til overholde disse retningslinjer, men den danske regering har valgt at tiltræde de nævnte europæiske tiltag og deltager derfor i Kommissionens tilbagevendende økonomiske evalueringer (Andersen et al. 2015).

Indtil videre har Danmark ikke modtaget landespecifikke anbefalinger fra EU om regulering af danske lønforhold indenfor rammerne af det europæiske semester. Sverige og Finland har derimod modtaget landespecifikke anbefalinger siden 2011, og Tyskland, Frankrig, Holland og Belgien har ligeledes fået sådanne anbefalinger fra EU om at justere nationale lønforhold (Campos Lima 2015; Guys & Schulten 2015). De landespecifikke anbefalinger er *ikke* juridisk bindende, og de er derfor kun politisk forpligtigende. Det lægger dog unægtelig et politisk pres på medlemslandene, som synes at blive forstærket af EU's mulighed for at sanktionere de enkelte medlemslande, der vælger ikke at følge EU's anbefalinger (Marginson 2014).

Der har ligeledes gennem årene været tiltag indenfor beskæftigelsesområdet i forbindelse med den åbne koordinationsmetode (Schulten et al. 2015) samt en række arbejdsretlige direktiver (ligeløn, tidsbegrænset ansættelse, deltidsarbejde, arbejdstid, vikar og udstationering) og ikke mindst EU-domme, som indirekte berører danske lønforhold (Kristiansen 2015).

Det seneste EU-initiativ er bl.a. forslaget om etableringen af nationale konkurrenceevnemyndigheder, som det kendes fra Holland og Belgien. De nationale konkurrenceevnemyndigheder vil blive baseret på en fælles EU-model og har til formål at udarbejde udtalelser, som arbejdsmarkedets parter skal bruge som vejledning i deres kollektive lønforhandlinger (Juncker et al. 2015). Vedtages forslaget, vil det givetvis gribe direkte ind i kernelementerne i den danske aftalemodel. Fra dansk side har arbejdsgiverne blankt afvist ideen om nationale konkurrenceevnemyndigheder, og fagforeningerne er ligeledes skeptiske. EU's indirekte lønregulering figurerer dog i forskellig grad på parternes dagsorden.

*EU-domme og åbningsskrivelser*

EU-domme og åbningsskrivelser (dvs. en skriftlig forespørgelse fra Kommissionen til et medlemsland i forbindelse med et muligt sagsanlæg for traktatbrud) er udfordringer, som i høj grad optager de danske parter og regeringen. Det var et emne, som var oppe og vende i samtlige interviews. De mest kendte EU-domme indenfor arbejdsmarkedetsområdet i de senere år er nok Laval, Rüffert og Viking, men der er en lind strøm af nye afgørelser fra EF-domstolen, som på forskellig vis griber ind i den danske aftalemodel såvel som det danske velfærdssystem. Der har således været en række åbningsskrivelser til den danske regering og EU-domme om EU-borgernes ret til SU, børnetilskud og dagpenge, der ikke specifikt er rettet mod Danmark, men som kan få betydning for det danske velfærdssystem. Disse sager har bl.a. afstedkom debatten om såkaldt 'velfærdsturisme'. Danmark har ligeledes over årene modtaget åbningsskrivelser, der har foranlediget ændringer af fx ferieloven, arbejdstidsregler, barselsloven, kommunernes overenskomstregler for deltidsansatte og ikke mindst den danske implementering af EU's arbejdsretlige direktiver, hvor supplerende lovgivning nu er påkrævet.

Derudover har partnerne også selv anlagt sager hos EF-domstolen. I øjeblikket har HK fx en verserende sag om overenskomsternes aldersgrænse for unges adgang til overenskomsternes goder, mens Dansk Magisterforening anlagde sag om deltidsansattes forhold på universiteterne for nogle år tilbage. Tidligere sager for EU-domstolen har bl.a. ført til domme, der har nødvendiggjort problematiske revisioner af dansk lovgivning. Nogle EU-domme har endvidere udfordret fundamentale principper om retssikkerhed (Kristiansen 2013). EF-domstolens retspraksis har derfor fået en kraftigt stigende bevågenhed blandt arbejdsmarkedets parter.

*Revision af EU's forordning om koordination af social sikring*

EU-borgere har i henhold til EU's forordning om koordination af social sikring ret til visse sociale ydelser i det værtsland, som de befinder sig i. Sådanne reglerne været længe, men med øget arbejdsmigration og EU-domstolens nyeste fortolkning af reglerne, er der skabt bekymring ikke kun i Danmark, men også i andre medlemslande som fx Storbritannien og Tyskland. Debatten har gået på, hvorvidt udenlandske borgere efter få ugers beskæftigelse i fx Danmark får ret til fx børnepenge, selvom deres børn befinder sig i udlandet (Løchte 2015). Selvom det kun drejer sig om relativt få lønmodtagere, så har såkaldt 'velfærdsturisme' fyldt en del i de danske medier, hvor danske politikere, europaparlamentarikere og repræsentanter for arbejdsmarkedets parter aktivt har deltaget i debatten. Senest har regeringen udarbejdet en fælleserklæring med de øvrige nordiske regeringer om vigtigheden af, at EU-reglerne for social sikring afspejler de nordiske landes velfærdssystemer (Nordisk ministerråd 2015), og i forlængelse af Storbritanniens EU-reformkrav ønsker flere danske politikere, at også Danmark fremsætter krav om genforhandling, når det gælder social sikring.

På EU-niveau drøftes velfærdsturisme i forbindelse med Kommissionens mobilitetspakke og den dertilhørende revision af EU's forordning om koordination af social sikring. Mobilitetspakken er del af Kommissionens arbejdsprogram for 2015 og sigter på at fremme arbejdskraftens mobilitet og hindre misbrug bl.a. gennem bedre koordination af medlemslandenes socialsikringssystemer (European Commission 2014a). De seneste EU tiltag er en høringsrunde om EU's forordning om koordination af social sikring med fokus på børnepenge, dagpenge og udstationerede, der løber frem til oktober 2015, og Kommissionen forventes at fremlægge mobilitetspakken i slut 2015. Mobilitetspakken er ligeledes en central del af de europæiske parters arbejdsprogram.

## **2. Case: Bedre regulering og afbureaukratisering**

### **2.1 Introduktion til emnet**

Ønsket om afbureaukratisering går en del år tilbage i EUs historie. 'Bedre regulering' initiativet fra 2002 havde til formål at forbedre og simplificere EU lovgivningen, bl.a. ved at introducere 'effektvurderinger' (impact assessments) af større Kommissionsinitiativer. Det blev i 2006-07 fulgt op af 'Handlingsplan for at reducere unødvendige administrative byrder', der tilstræbte at reducere disse byrder på erhvervslivet med 25% senest i 2012, og var det første mere systematiske program til afbureaukratisering. I 2010 kom så begrebet 'smart regulering', der blev en hjørnesten i Barroso-kommissionens flagskib for vækst og beskæftigelse, Europe '2020', der lagde vægt på, at EU-reguleringen skulle være effektiv og gavnlig for både borgere og erhvervsliv. Næste skud på stammen kom i december 2012, da Kommissionen igangsatte 'Programmet for målrettet og effektiv regulering' (REFIT), der skal eliminere 'unødvendig regulering' og sikre, at den tilbageværende regulering er skåret til, så det passer til reguleringens formål.

Formålene med de forskellige tiltag minder om hinanden, men der er sket en gradvis konkretisering og skærpelse af tiltagene i løbet af perioden.

Da Juncker-kommissionen i december 2014 præsenterede sit arbejdsprogram for 2015 (Europa Kommissionen 2014) kunne man dels konstatere, at 'Bedre Regulering' var tiltænkt en væsentlig tværgående rolle, dels, at Kommissionen ville droppe eller udskyde revisioner af en række direktiver, som skulle forbedre miljø, klima, sundhed og arbejdsmiljø. Kommissionen droppede bl.a. at revidere fælles regler for beskyttelse af gravide og ammende, hvis ikke der opstod enighed i Rådet indenfor et halvt år (hvilket der ikke gjorde). Og et nyt og opdateret kræftdirektiv, der skulle beskytte ansatte mod kræft på jobbet, blev sat på standby på ubestemt tid, da Kommissionen, ligesom i tilfældet med en række andre arbejdsmiljøinitiativer, ønskede at afvente en række nationale evalueringer. Først derefter vil Kommissionen eventuelt tage kræftdirektivet og andre arbejdsmiljødirektiver op igen.

## 2.2 Status på den europæiske situation og beslutningsproces

Det er dog ikke kun denne række af EU afbureaukratiseringsinitiativer, der har skabt de seneste par års særlige stærke opmærksomhed om emnet. Det er også den rolle, som 'High Level Group on Administrative Burdens' – bedre kendt som Stoiber-udvalget - kom til at spille.

Men hvad er en High Level Group? EU's High Level Groups er typisk en blanding af ekspert- og interessentudvalg og er et ofte anvendt redskab i EU's beslutningsprocesser. Præcis som kommissioner og udvalg i Danmark og andre europæiske medlemslande kan High Level Groups have forskellige funktioner: de kan spille en vigtig rolle i at tilvejebringe ny viden, de kan spille en legitimerende rolle ved at signalere at 'nu gør vi noget', og de kan være syltekrukker. Endelig kan grupperne bruges til at revidere eller skærpe beslutninger fra de gængse europæiske beslutningsprocesser. Det skete fx, da en gruppe af medlemslande under britisk ledelse syntes, at en revision af den europæiske beskæftigelsesstrategi var utilstrækkelig og derfor i 2002 fik nedsat en High Level Group (Kok 1-udvalget), der skulle komme med ideer til endnu en revision (Mailand 2006).

Stoiber-udvalget blev nedsat af Barroso i 2007. Barroso udpegede den afgående kristendemokratiske premierminister for Bayern, Edmund Stoiber, som formand. I samarbejde med ham blev de yderligere 13 udvalgsmedlemmer fundet, heraf to fra Danmark: Heidi Rønne Møller, international konsulent i LO (nu i FTF), og udpeget af ETUC samt Paul Møllerup, adm. direktør i Danske Advokater. Udvalget var bredt sammensat med medlemmer fra SMV'er (og deres europæiske interesseorganisation UEAPME), større virksomheder, landbruget, offentlige institutioner, der beskæftiger sig med bureaukratiske barrierer, fagbevægelsen og NGOer. I gruppens første periode (august 2008- august 2010) gik mandatet ud på at vejlede Kommissionen i dens arbejde med handlingsplanen vedrørende unødvendige administrative byrder. Under det andet mandat (september 2010 - december 2012) rapporterede gruppen om eksempler på god praksis på mindst administrativt belastende implementering af EU-lovgivning i medlemslandene. Det var også i denne periode, at Stoiber-udvalget udgav en delrapport, der bl.a. anbefalede, at mikro-virksomheder (virksomheder med mindre end 10 ansatte) skulle fritages for at foretage arbejdspladsvurderinger (APV). Ikke alle i Stoiber-udvalget bakkede om dette forslag, og det blev også fra andre aktørers side gjort opmærksom på, at det ofte er de små virksomheder, der har de største arbejdsmiljøproblemer. Det tredje og sidste mandat løb fra januar 2013-oktober 2014. I denne periode skulle gruppen bl.a. vurdere implementeringen af indsatserne under ovennævnte handlingsplan og det opfølgende initiativ 'ABRplus'. Endelig skulle gruppen skrive en sammenfattende rapport indeholdende gruppens anbefalinger (High Level Group on Administrative Burdens 2014).

Det var særlig i denne sidste fase og i forbindelse med publiceringen af gruppens afsluttende rapport, at gruppen fik opmærksomhed. Rapporten (High Level Group on Administrative Burdens 2014) blev publiceret i oktober 2014 og indeholdt bl.a. tolv anbefalinger (se tabel 1).

*Tabel 1: Stoiber-udvalgets anbefalinger (lettere forkortet)*

*Kommissionen bør:*

- 1) Igangsætte et nyt EU-handlingsprogram og styrke eksisterende programmer, der reducerer reguleringsomkostninger, sætte et netto-mål for reduktion af reguleringsomkostninger og udgive årlige vurderinger af de totale netto-omkostninger eller nettoforbedringer af nye reguleringstiltag;
- 2) Introducere et system, der giver plads til at introducere nye reguleringsbyrder ved at reducere eksisterende reguleringsbyrder i EU-reguleringen;
- 3) Introducere omfattende offentlige konsultationsprocesser om udkast til reguleringsforslag med tilhørende effekt-vurdering, før Kommissionen accepterer forslaget;
- 4) Introducere et 'tænk småt først' princip og konkurrence-test af alle forslag til lovgivning. SMV bør undtages for visse former for EU-forpligtelser;
- 5) Udvikle en EU-metode til at evaluere forslag til ny EU-lovgivning – eller forslag til revision af EU-lovgivning – med henblik på at vurdere om udkommet af initiativerne er i overensstemmelse med målene;
- 6) Forbedre dets medie kommunikation om Kommissionens aktiviteter, for at sikre forståelse og opbakning i offentligheden om disse og for at imødegå fordomme.

*Alle EU-institutionerne bør:*

- 7) Erklære støtte til ideen om kun at fokusere på de interventioner, der er absolut uundgåelige på EU-niveau;
- 8) Medtænke Kommissionens effekt-vurderinger før ny lovgivning vedtages;
- 9) Give en europæisk ombudsmand magt til at agere som et kontaktpunkt for klager over – og forslag til at reducere – red tape overalt i EU;
- 10) Speede lovgivningsprocessen så meget som muligt op uden at dette går ud over interessenternes engagement eller konsultations- og demokratiske processer.

*Medlemslandene bør:*

- 11) Opstille nationale mål for reduktion af samlede reguleringsomkostninger, speede den nationale implementering af EU-lovgivning op og synliggøre overimplementering mht. hvor og hvorfor dele af implementering af EU-lovgivning går videre end EU-krav;
- 12) Udveksle "best practice" om overføring af EU-lovgivning til national lovgivning, promovere anvendelse af informationsteknologi og dele data mellem administrative enheder

Kilde: High Level Group on Administrative Burdens (2014).

Anbefalingerne kunne ikke samle hele gruppen. Et mindretal bestående af Heidi Rønne Møller fra FTF og repræsentanter fra en sundheds-NGO, en miljø-NGO og en konsulentvirksomhed kunne ikke tilslutte sig anbefalingerne. Deres mindretalsudtalelse (Kosinska et al. 2014) opsummerer meget godt hovedstrømningerne i de bekymringer, der fra forskellig side er blevet luftet over de sidste par år. Blandt de væsentligste kritikpunkter er:

- Tiltag til at reducere unødvendige byrder på virksomhederne støttes, men anbefalingerne går længere og har et klart dereguleringsformål.

- Der mangler i rapporten forståelse for de positive aspekter ved administrative byrder, fx i forhold til sundhed, arbejdsforhold og arbejdsmiljø.
- De administrative byrder skal ikke reduceres ved at sætte mål for reduktion i dem, og nye byrder skal ikke legitimeres ved at eksisterende fjernes.
- Effektiviteter risikerer at forsinke vedtagelse af ny regulering, og der bør ikke gennemføres 'konkurrencedygtighedstests'.
- Der skal generelt *ikke* skabes undtagelsesmuligheder for SMVer. Deres andel af økonomien er så stor, at det vil undergrave reguleringens effektivitet.

### 4.3 Aktørernes tilgang, position og initiativer

Der er på nogle områder fælles fodslag mellem de danske hovedaktører – arbejdsgiverforeningerne, fagbevægelsen og regeringen – vedrørende Bedre Reguleringens initiativerne. Grundlæggende er der enighed om, at arbejdsmiljøregulering er et gode for alle. Arbejdsskader er dyre, ikke bare for de berørte lønmodtagere, men også for virksomhederne. Der er også enighed om, at der ikke bør indføres undtagelser for SMV'er i forhold til at lave APV. Begge disse danske konsensus-synspunkter er blevet spillet ind i de europæiske beslutningsprocesser.

Men der er også forskelle i parternes positionering. I fagbevægelsen har man en ret entydig skeptisk tilgang, selvom hovedorganisationerne på et overordnet plan stiller sig positive over at lette virksomhedernes administrative byrder. I høringsrunden i efteråret 2009 vedrørende 'Bedre Regulering' forholdt fx Erhvervs- og Selvs-kabsstyrelsen sig generelt positive, mens LO var meget kritiske og advarede særligt imod forslag om, at mikro-virksomheder fritages for skriftlig APV, reduceret besøgstid på virksomhederne og sikring af, at medlemslandene ikke går længere end EU's minimumsregler foreskriver (LO 2009).

På arbejdsgiversiden mener man i modsætning til fagbevægelsen, at overimplementering er et reelt problem, og man finder generelt, at samme mål kan nås mere effektivt, som det er grundtanken i Bedre Regulering-initiativerne og i Stoiber-udvalgets arbejde. Arbejdsgiverne deler heller ikke fagbevægelsens modstand mod konsekvensanalyser. Men der er også blandt de danske arbejdsgiverforeninger dem, der ikke bare finder det uhensigtsmæssigt, men også urealistisk, at det vil komme til særlige lempelige regler for SMVs vedrørende arbejdsmiljø. Dertil skønnes modstanden at være for stor.

På EU-niveauet er ETUC også meget skeptisk over Bedre Reguleringens dagsordenen af mere eller mindre samme årsager som den danske fagbevægelse, mens BusinessEurope i høj grad påskynder dagsordenen (BusinessEurope 2014a; 2014b). Interessant er det, at den europæiske paraplyorganisation for SMV'er, UEAPME - som må siges at repræsentere kerne-målgruppen for Bedre Regulering og Stoiber-udvalget - ikke kunne støtte gruppens anbefaling om at undtage SMV'er for regulering. UEAPME mente, at der snarere var behov for at efterkomme SMVernes krav i lovgivningen (UEAPME 2014).

#### 4.4 Fremtidige perspektiver

Stoiber-udvalget fremlagde sin slutrapport i oktober 2014, og udvalget fik ikke et fjerde mandat. Men initiativerne for Bedre Regulering forsætter, såvel som andre initiativer på arbejdsmiljøområdet.

Før Barroso-kommissionen trådte tilbage, nåede den daværende Beskæftigelseskommissær Spidla i juni 2014 - to år efter den foregående strategi var udløbet - at fremlægge en arbejdsmiljøstrategi for 2014 -2020. Den nye strategi var indirekte præget af Bedre Regulering-tilgangen. Kommissionen opstiller i strategien tre primære udfordringer : Forbedring af medlemslandenes implementering af lovgivning (især gennem fremme af mikro- og små virksomheders kapacitet), forebyggelse af arbejdsrelaterede sygdomme, samt hensynet til den aldrende arbejdsstyrke, (hvor målet er, at flere bliver i stand til at arbejde længere). Strategien lægger meget vægt på regelforenklning, og de primære redskaber er informationsvirksomhed og kampagner, god praksis, vejledninger og bedre uddannelse af Arbejdstilsynets tilsynsførende. Strategien er stort set uden mere konkrete forslag til tiltag, der skal adressere udfordringerne, og indeholder heller ikke konkrete måltal. ETUC var da også meget kølig i sin modtagelse af strategien, som de kaldte 'vag og uden substans' (fagligt.eu 6. juni 2014).

En mere direkte opfølgning på Stoiber-udvalget kom, da Kommissionen i maj 2015 konkretiserede REFIT-dagsordenen fra 2012 med sin meddelelse 'Better regulation for better results', der blev ledsaget af en række andre meddelelser og øvrige tekster, der beskriver initiativerne og det institutionelle set-up omkring initiativet. Hoved-meddelelsen bringer indholdsmæssigt ikke så meget nyt, da det allerede af bilag til arbejdsprogrammet var fremgået, hvilke reguleringstiltag, der ville blive omfattet af REFIT-programmet. Men i den nye meddelelse blev det understreget, at Bedre Regulering ikke drejer sig om mere eller mindre regulering og dermed heller ikke om deregulering, men om at sikre, at EU leverer resultater i forhold til egne politiske mål (European Commission 2015a).

Mht. processer er der til gengæld nyt i teksterne. Af én af meddelelserne fremgår det, at et særligt ekspertudvalg ('Regulatory Scrutiny Board') skal se på alle de forslag, som EU-kommissærer har i tankerne, før de bliver behandlet i det politiske system i EU (European Commission 2015c). Ekspertudvalget skal i første række teste de økonomiske, miljømæssige og sociale konsekvenser af nye lovforslag. Udvalget skal have fokus på, om forslagene giver en merværdi for EU, og om der er betydelige administrative byrder forbundet med dem. Der lægges op til at udvalget får medlemmer fra EU-Kommissionen, Rådet, Europa-Parlamentet og fra 'samfundet'. Medlemmerne fra 'samfundet' skal være eksperter - så altså ingen repræsentation fra hverken arbejdsmarkedets parter eller fra NGO'er. Det hedder videre i meddelelsen, at alle institutionerne skal holde fast i forpligtelsen til kun at lovgive, hvor det er nødvendigt, og at overholde nærhedsprincippet og princippet om proportionalitet, så forslag ikke blot bety-



der øgede byrder, men står i forhold til merværdien (fagligt.eu 11.maj 2015; European Commission 2015d). Men samtidig med, at ekspertudvalget nedsættes, nedsættes også en 'REFIT-plattform' med deltagelse af medlemslandene, NGO'er, arbejdsmarkedets parter og andre interessenter, der kan komme med forslag til, hvordan administrative byrder kan reduceres (European Commission 2015b).

Mens BusinessEurope har været positiv også overfor disse nyeste Bedre Regulerings-tiltag, er meddelelserne blev modtaget med skepsis hos bl.a. ETUC, der især er kritisk overfor konsekvensvurderingerne, som de frygter vil gøre beslutningsprocessen længere, dyrere og mere bureaukratisk, samt kritisk overfor den rolle, som ikke-valgte eksperter er tænkt heri (ETUC 2015d). Det afspejler en mere generel bekymring i både den danske og den europæiske fagbevægelse, hvor Stoiber-udvalgets hovedrapport og delrapporter blev læst som, at også kollektive overenskomster generelt er en administrativ byrde for erhvervs livet, der skal reduceres. Og hvad enten denne opfattelse er rigtig eller ej, så er der ingen tvivl om, at Bedre Regulering-tilgangen kan anvendes af de aktører, der ønsker at begrænse og omforme den europæiske social- og arbejdsmarkeds-politiske regulering mere generelt. Timingen af dagsorden falder også sammen med, at hastigheden i udviklingen af Det sociale Europa er sat ned, og den sociale dialog befinder sig i en slags krise, som beskrevet ovenfor. Hvordan Bedre Regulering- initiativerne udvikler sig, vil vi have mulighed for at analysere i de kommende års følgeforskningsnotater om 'EU og det danske arbejdsmarked'.

### **3. Case: Europæisk mindsteløn**

#### **3.1 Introduktion til emnet**

Ideen om en europæisk mindsteløn er langt fra ny og har gentagne gange været diskuteret på EU-niveau siden 1960'erne – og det selvom EU-traktaten eksplicit forbyder europæisk regulering af lønforhold. Drøftelserne har ofte taget udgangspunkt i ideen om enten en såkaldt 'living wage' eller en rimelig mindsteløn og trækker tråde helt tilbage til de tidlige debatter på EU-niveau (Schulten et al, 2015). De første spadestik til etableringen af en europæisk mindsteløn fandt sted i 1961, hvor Europarådet vedtog den europæiske sociale pagt, som bl.a. indeholdt lønmodtageres ret til et rimeligt vederlag, der sikrer en rimelig levestandard. Herefter søgte Europarådet op gennem 1970'erne og 1990'erne at definere en rimelig løn. Det var dog først i 1989 i forbindelse med vedtagelsen af EU's sociale charter om fundamentale lønmodtagerrettigheder, herunder retten til en rimelig løn, at diskussionerne om en europæisk mindsteløn for alvor begyndte at tage fart på EU-niveau (Schulten 2008; 2014; Fernandez-Macias & Vacas-Soriano 2013).

Frem til midten af 1990'erne fremsatte både Kommissionen og Europa-Parlamentet en række forslag med henblik på at koordinere en fælles europæisk mindsteløn. Såvel Kommissionens forslag fra 1993 om, at medlemslandene iværksatte tiltag for at beskytte retten til en retfærdig løn, som Europa-Parlamentets sociale komites rapport fra 1993, hvori medlemslandene opfordres til at etablere en national mindsteløn, blev mødt med modstand fra en række medlemslande, herunder Danmark. Det skete med henvisning til, at løn var et nationalt anliggende. Kommissionens rapport fra 1997 om rimelige lønninger mødtes af samme skepsis, og ideen om en europæisk mindsteløn forsvandt herefter fra EU's dagsorden i en årrække, for at dukke op igen i midten af 00'erne (Schulten 2008; Schulten et al. 2015).

Det var særligt de franske og hollandske befolkningers nej til EU's forfatningstraktat ved de nationale folkeafstemninger i 2004, østudvidelsen og det dertilhørende stigende antal østeuropæiske migranter, den seneste økonomiske krise og det voksende antal *working poor*, som har været med til at skubbe emnet højere op på EU's dagsorden (Eldring & Alsos 2012; 2014). At flere europæiske lande i de senere år også har indført en lovbestemt mindsteløn synes ligeledes at have åbnet op for drøftelserne om en europæisk mindsteløn, om end de lovfastede mindstelønninger på tværs af Europa varierer fra 1 euro i Bulgarien til 11 euros i Luxembourg (Schulten et al. 2015). Det er kun Danmark, Sverige og Italien, som hverken har en lovbestemt mindsteløn eller almengyldiggørelse af overenskomsternes mindstelønninger, som det kendes fra fx Norge og Finland. Den italienske regering har dog fremsat forslag om en lovbestemt mindsteløn i forbindelse med deres arbejdsmarkedsreform (ETUC 2015f).

### 3.2 Status på den europæiske situation og beslutningsproces

På EU-niveauet har de seneste års debatter om en europæisk mindsteløn primært fundet sted i Europa-Parlamentet, i Kommissionen og i ETUC. Det har ofte været en generel bekymring for den sociale situation i Europa, som har dannet baggrunden for drøftelserne i Europa-Parlamentet. Et flertal i Europa-Parlamentet har således støttet op om en europæisk mindsteløn, selvom de danske og de øvrige nordiske Europaparlamentarikere ikke har været del af dette flertal (Eldring & Alsos 2012). En enkelt undtagelse er Danmarks forhenværende statsminister og europaparlamentariker Poul Nyrup Rasmussen, som sammen med den forhenværende Kommissionsformand Jacques Delors på den Europæiske Socialistiske Partis kongres i 2006 introducerede ideen om et fælles EU-mål for mindstelønninger baseret på BNP per indbygger (Schulten & Watt 2007).

Europa Parlamentet har indtil videre *ikke* anmodet Kommissionen om at fremsætte forslag om en europæisk mindsteløn. I stedet har debatterne i Europa-Parlamentet primært fokuseret på at skabe genlyd på EU-plan for et sådant initiativ (Eldring & Alsos 2012). Sideløbende hermed har Europa Parlamentet i forbindelse med drøftelser om bekæmpelse af fattigdom og social inklusion anmodet både det Europæiske råd (2007 og 2008) og EU-Kommissionen (2011)

om at sætte et EU-mål, som sikrer en minimumsindkomst på 60% af median lønnen i de enkelte medlemslande (Eldring & Alsos 2012; Schulten 2014). Senest i 2014 fremsatte den socialdemokratiske og socialistiske gruppe i Europa-Parlamentet forslag om gradvist at introducere national lov eller aftalebestede mindstelønninger i medlemslandene (Kragh 2015).

Hverken Europarådet eller Kommissionen har sat et konkret EU-mål eller foreslået en rammeaftale om en europæisk mindsteløn. Men der synes at være forandringer at spore hos Kommissionen, selvom de bl.a. i 2011 overfor Europa-Parlamentet fremførte, at løn var et nationalt anliggende, der ikke kunne reguleres fra EU. En række af Kommissionens generaldirektorater (svarende til nationale departementer eller ministerier) har således drøftet en europæisk mindsteløn og deres holdninger herom varierer på tværs af direktoraterne. Fx begyndte Generaldirektoratet for Økonomiske og Finansielle Anliggender at argumentere for en øget fleksibilitet og lønspredning med henblik på at forbedre den europæiske konkurrence fremfor en fælles europæisk mindsteløn tilbage i 1990'erne. I modsætning hertil har Generaldirektoratet for beskæftigelse været fortalere for en europæisk mindsteløn ved gentagne gange at fremhæve behovet for en rimelig løn i deres forskellige tiltag indenfor beskæftigelsesområdet (Schulten 2014).

Den nytiltrådte Kommissionsformand Jean-Claude Juncker fremhævede i sin tiltrædelsestale til Europa-Parlamentet i 2014, at han vil arbejde henimod en europæisk mindsteløn – et synspunkt, som han også i 2006, 2012 og 2013 fremførte i andre politiske sammenhænge (Schulten & Watt 2007). Status er dog, at der endnu ikke er et konkret udspil fra Kommissionen, og emnet var da heller ikke blandt de 10 indsatsområder i deres nye arbejdsprogram for 2015 (se kapitel 1). Det tyder derfor på, at EU-kommissionen har trukket lidt i land, selvom løn indirekte figurerer i EU-kommissions række af økonomiske og finansielle tiltag omkring Euro-samarbejdet og i de fire præsidenters seneste rapport om blandt andet en tværnational konkurrencemyndighed. Ligeledes har Kommissæren for Generaldirektoratet for beskæftigelse Marianne Thyssen i juni 2015 understreget behovet for at udvikle fælles minimum standarder for såvel løn som dagpengesatser (European Commission 2015k). Ideen om en europæisk mindsteløn lever således stadig på EU-niveau.

Den europæiske fagbevægelse har ligeledes været optaget af ideen om en europæisk mindsteløn og har siden 2007 haft en officiel holdning til emnet, selvom fagbevægelsen internt har været splittet. En europæisk mindsteløn var således på dagsordenen på ETUC's årlige kongres i 2007, 2011 og på deres vinterskole i 2012. En europæisk mindsteløn var også et centralt emne på deres kongres i september 2015 (Kragh 2015; ETUC 2015e,f). Det er særligt de nordiske fagforeninger, som er afvisende overfor en europæisk mindsteløn, og de har formået at fastholde, at løn er et nationalt anliggende. Der er omvendt stærke fortalere for en europæisk mindsteløn i andre dele af den europæiske fagbevægelse, ikke mindst i Syd- og Østeuropa. Der arbejdes dog fortsat på at formu-

lere en mere nuanceret fælles europæisk lønpolitik i ETUC-regi (Schulten et al. 2015; ETUC 2015e;f). De europæiske arbejdsgivere og deres medlemsorganisationer har derimod blankt afvist ideen om en europæisk mindsteløn med det argument, at løn er et nationalt anliggende.

Selvom der på EU-niveau ikke er fælles forslag omkring en europæisk mindsteløn, har der dog været fremsat en række modeller for, hvordan en eventuelt europæisk mindsteløn kan reguleres fra EU (se tabel 2).

*Tabel 2: Forslag til modeller for en europæisk mindsteløn*

- **Procedure for øget samarbejde:** En europæisk mindsteløn reguleres gennem den såkaldte procedure for øget samarbejde, hvilket indbefatter at medlemslandene kan forslå, at EU-kommissionen fremsætter forslag om øget samarbejde indenfor et bestemt traktatområde. Samarbejdet gælder kun for de medlemslande, der ønsker at deltage.
- **Den åbne koordinationsmetode:** Reguleringen af en europæisk mindsteløn baseres på principperne bag den åbne koordinationsmetode. Ministerrådet fastsætter således nogle retningslinjer, som fx at de nationale mindstelønningerne er 60% af det enkelte medlemslands median eller gennemsnitsløn. Medlemslande evalueres herefter i henhold til disse retningslinjer.

**Kilde:** Eldring & Alsos (2012: 16), Schulten et al. (2015)

### 3.3 Danske parters tilgang, position og initiativer indenfor området

Danske arbejdsgivere og fagforeninger er - ligesom deres nordiske kolleger - yderst skeptiske ift. en europæisk mindsteløn og har gentagne gange blankt afvist ideen under henvisning til, at løn er et nationalt anliggende (Eldring & Alsos 2014; LO et al. 2012). Debatten om en europæisk mindsteløn afspejler på sin vis også et dilemma for danske fagforeninger. På den ene side ønsker de at forsvare den danske aftalemodel, mens de på den anden side mødes af krav fra deres europæiske søsterorganisationer om at være solidariske og løfte europæiske lønmodtagerrettigheder i form af en europæisk mindsteløn. Indtil videre har det været nationale hensyn til den danske aftalemodel vejet tungest i den danske fagbevægelse. Det understreges yderligere af den debat, der fulgte i kølvandet på, at formanden for FTF, Bente Sorgenfrey, luftede ideen om en mulig drøftelse af almenyldiggørelse af overenskomsternes mindstelønninger i efteråret 2014. Ideen blev skudt ned fra alle sider i fagbevægelsen, og danske arbejdsgivere afviste ligeledes ideen om at almenyldiggøre overenskomsterne. Danmark er dog, ligesom Italien og Sverige, undtagelserne i EU, da de hverken har en lovfastsat mindsteløn eller en tradition for at almenyldiggøre overenskomsterne; alle andre lande i EU har enten det ene eller det andet (Kragh 2015).

Skiftende danske regeringer har, ligesom de øvrige nordiske regeringer, historisk været modstandere af en europæisk mindsteløn. De har aktivt modarbejdet de forskellige tiltag, der er blevet fremsat herom af andre medlemslande og

EU's institutioner. Der er dog på EU-niveau en faldende forståelse for de nordiske landes synspunkter i fx Europa-Parlamentet (Eldring & Alsos 2012).

### 3.4 Fremtidige perspektiver

En europæisk mindsteløn synes at have lange udsigter. Der er der dog blandt såvel EU's institutioner som nationale regeringer, politiske partier og fagforeninger i en række medlemslande, bl.a. Tyskland, ved at ske en holdningsændring, hvor flere centrale aktører synes at være positivt stemt overfor en europæisk mindsteløn (Schulten et al. 2015; Furåker & Bengtsson 2013).

Sideløbende med drøftelserne om en europæisk mindsteløn har EU iværksat en række økonomiske og finansielle tiltag i forbindelse med etableringen af den europæiske monetære union og ikke mindst omkring stabiliseringen af euroen, hvor lønregulering indirekte indgår som et centralt element. Netop EU's indirekte lønregulering via rækken af økonomiske og finansielle reformer kan på sigt være med til at fremme debatterne om en europæisk mindsteløn, da det kan skabe et pres for, at ideen tages op på EU-niveau. I Danmark har parterne forskellige holdninger til EU's indirekte lønregulering, alt afhængigt af hvilke delelementer der fokuseres på. Det var relativt få faglige organisationer og arbejdsgiverforeninger, som under interviewrunden i januar og februar 2015 eksplicit udtrykte bekymring om EU's indirekte lønregulering, og som har iværksat tiltag for at gøre opmærksom på EU's indirekte indgriben i medlemslandenes lønfastsættelse, aftalesystemer og sociale sikkerhedsnet. En undtagelse er dog CO-industris og deres nordiske søsterorganisationers informationsarbejde, som har til hensigt at gøre opmærksom på betydningen af EU's økonomiske reformer for de nationale aftalesystemer. Ligeledes kan den nuværende situation i Finland, hvor den finske regering har valgt at gribe ind i traditionelt aftalestof, måske være med til at ændre danske fagforeningers holdning til EU's indirekte lønregulering og dermed også implicit debatten om en europæisk mindsteløn.

## 4. Case: Håndhævelsesdirektivet

### 4.1. Introduktion til emnet

Det er faktisk relativt få EU-borgere, der hvert år udstationeres midlertidigt for at levere serviceydelser i et andet land. Alligevel har reguleringen af de udstationerede arbejdstageres løn og arbejdsvilkår igen og igen givet anledning til store politiske slagsmål. Det var tilfældet, da EU's Udstationeringsdirektiv (96/71) blev vedtaget tilbage i 1996, ligesom evalueringen af direktivets implementering i 2003 førte til en lang principiel debat om fordeling af kompetencer mellem medlemslandene og EU. Udstationering var også et centralt emne i debatten om Servicedirektivet (2006/123) fra 2006. Det nye Håndhævelsesdirektiv (2014/67) - der skal sikre en bedre implementering af Udstationeringsdirektivet - har således en lang og yderest politiseret forhistorie.

Efter EU-udvidelsen i 2004 fik udstationering større praktisk betydning, fordi virksomheder fra de nye medlemslande i stigende grad begyndte at udstationere arbejdstagere til de gamle medlemslande (fx byggevirksomheder, der bevæger sig over grænser og løser opgaver). I den kontekst udsendte Kommissionen i 2006 og 2007 nogle omdiskuterede meddelelser, som havde fokus på at begrænse restriktioner for serviceydelsernes fri bevægelighed ved at klargøre, hvilke krav medlemslandene måtte og ikke måtte stille til udstationerende virksomheder. Der skete dog et afgørende skift i debatten om udstationering efter at EU-domstolens i 2007 og 2008 afsagde de såkaldte *Laval*, *Rüffert* og *Luxembourg* domme. Dommene handlede alle om udstationering og satte nogle meget klare grænser for, hvad medlemslande og fagforeninger må stille af krav til udstationerende virksomheder. Disse domme blev derfor startskuddet på den debat, der til sidst førte til vedtagelsen af Håndhævelsesdirektivet.

#### **4.2 Status på den europæiske situation og beslutningsproces**

Fagforeninger og politiske partier til venstre for midten begyndte allerede i 2008 at stille krav om en politisk respons til de tre domme. Både traktatændringer og en revision af Udstationeringsdirektivet blev foreslået, og ETUC nedsatte sågar en ekspertgruppe, der udarbejdede konkrete forslag til, hvordan de reviderede tekster kunne se ud. Ingen af disse forslag er dog blevet til noget. Fagforeninger og venstrefløjspolitikere mødte nemlig stor politisk modstand. Arbejdsgiverne i BusinessEurope påpegede, at dommene handlede om specifikke nationale situationer og derfor ikke skulle føre til ændringer i EU's samlede regelsæt. Europa-Parlamentet og Ministerrådet var præget af modsætninger mellem både gamle og nye medlemslande og partipolitiske orienteringer, samt forskelle mellem aktører med baggrund i forskellige arbejdsmarkedsmodeller. Det gjorde det yderst vanskeligt at etablere et kvalificeret flertal for politiske tiltag. Specielt i Ministerrådet ønskede Storbritannien og de nye medlemslande absolut ingen ændringer i reguleringen. Endelig var Kommissionen internt splittet i spørgsmålet og ønskede ikke at komme med initiativer, som syntes dødfødte fra starten.

En lille gruppe af fagforeningsfolk og europæiske socialdemokrater har dog igen og igen fået placeret spørgsmålet om udstationering centralt på den politiske dagsorden på EU-niveau. Fx blev tidligere kommissionsformand Barroso afkrævet et løfte om at gøre noget ved udstationeringsspørgsmålet i forbindelse med godkendelse af hans anden periode som Kommissionsformand. Det løfte førte til to udspil, som efter måneder med interne slagsmål i Kommissionen blev offentliggjort i marts 2012. Det ene udspil – den såkaldte Monti II forordning – blev hurtigt trukket tilbage efter at 12 nationale parlamenter havde givet det et såkaldt 'gult kort' (Fabbrini and Granat 2013; Cooper 2015). Men det andet udspil – Håndhævelsesdirektivet – blev forhandlingsobjekt i både Europa-Parlamentet og Ministerrådet. I Europa-Parlamentet var den polske rapportør indstillet på en kraftig redigering af Kommissionens udspil – og det i en retning, der primært havde fokus på at gøre livet lettere for udstationerende virksomheder.

der. Men selv om hun i udgangspunktet havde et konservativt og liberalt flertal i ryggen, blev mange af hendes mere kontroversielle ændringsforslag stemt ned. I EU's politiske spil er det nemlig ikke kun højre-venstre, der er afgørende – også institutionelle interesser og øst-vest delinger spiller ofte ind. Det sidste gjorde sig også gældende i Ministerrådet, hvor det længe så vanskeligt ud at få direktivet igennem. Efter mange og lange forhandlinger blev direktivet gjort mere spiseligt for alle parter, men det afgørende skift kom, da Polens regering indvilligede i at stemme for. Noget peger på, at den polske regering ønskede at markere sin afstandtagen fra den Britiske premierminister Camerons retorik om begrænsninger i EU-mobiliteten. Ved at stemme direktivet hjem ønskede den polske regering at vise, at den var klar til at tage ansvar for de udfordringer, som den fri bevægelighed kan skabe, men uden at begrænse denne bevægelighed (Sindbjerg Martinsen, 2015).

#### **4.3 Håndhævelsesdirektivets centrale elementer**

Overordnet er formålet med Håndhævelsesdirektivet ikke at imødegå konsekvenserne af de føromtalte domme fra EU-domstolen. Fokus er i højre grad at sikre en bedre implementering af det oprindelige Udstationeringsdirektiv, så udstationerede arbejdstagers rettigheder sikres, og situationer, hvor udstationering dækker over snyd, bedre kan håndteres. Dette fokus indebærer en lang række tiltag, og det vil i denne sammenhæng være for omfattende at redegøre for Håndhævelsesdirektivets mange elementer.

Mange af direktivets elementer har været genstand for omfattende diskussion, men et gennemgående stridspunkt i vedtagelsen af direktivet har dog været artikel 12 og dets krav om et såkaldt underkontrahentansvar (joint and several liability). Det er af nogle blevet tolket som en form for kædeansvar. Kædeansvar eksisterer i mange lande for at sikre, at underleverandører ikke løber fra regningerne og efterlader lønmodtagere, som ikke har fået løn eller lignende. Med et kædeansvar flytter ansvaret op af kæden af underleverandører, og kan til sidst ende hos hovedentreprenøren, som så må betale de ubetalte omkostninger. I Håndhævelsesdirektivet kan ansvaret dog kun flytte ét skridt op af kæden og minder derfor mere om et hæftelsesansvar. Samtidig kan virksomhederne frigøre sig fra kædeansvaret ved at udvise 'rettidig omhu' (due diligence). Hvad det så præcist betyder, skal fortolkes i implementeringen af direktivet, ligesom det også er i implementeringen, at det konkret vil vise sig, om underkontrahentansvar vil blive udmøntet i et egentligt kædeansvar.

#### **4.4 De danske aktørers tilgang og positioner**

Det er da også specielt spørgsmålet om implementeringen af bestemmelsen om underkontrahentansvar, der indtil videre har givet anledning til debat i den danske kontekst. Mens Håndhævelsesdirektivet stadig var til debat på EU-niveau, satte LO og DA sig sammen for at skabe en fælles forståelse for, hvordan et krav om underkontrahentansvar kunne udmøntes i Danmark. Vanskeligheden

er, at et traditionelt kædeansvar kræver nogle meget klare regler for, hvad hovedentreprenøren så er ansvarlig for. Det kan meget vel føre til et behov for lovfastsat eller almengjort mindsteløn (Petersen og Andersen 2010). Det er hverken DA eller LO interesseret i, og derfor blev man enige om en model for rettidig omhu, som skulle lægge låg på debatten om kædeansvar. Aftalen blev, at hvis hovedentreprenøren havde kontrolleret, at deres udenlandske underentreprenører var tilmeldt til det såkaldte RUT-register, kunne det ifølge denne model siges at være udtryk for at hovedentreprenøren havde udvist 'rettidig omhu'.

Tilmelding til RUT-registeret er obligatorisk for udenlandske tjenesteydere, men giver ikke i sig selv nogen sikring af de udstationerede arbejdstagere. Fra LO's side var en forudsætning for aftalen med DA derfor, at RUT blev væsentligt udbygget<sup>1</sup>. I visse dele af fagbevægelsen var der dog utilfredshed med den foreslåede løsning. Specielt indenfor byggeriet og transportsektoren blev der ytret ønsker om at få et rigtigt kædeansvar via direktivets implementering. Men kædeansvar er et vetopunkt på arbejdsgiversiden; både fordi man ikke vil gøre nogle virksomheder ansvarlige for andre virksomheders forseelser, men også fordi kædeansvar betragtes som et fundamentalt brud med aftalemodellen. Arbejdsgiverne var derfor meget bekymrede for, at et flertal på Christianborg kunne overtales til at indføre et kædeansvar, hvis parterne ikke fandt en løsning.

I oktober 2014 sendte DI og CO-industri et brev til DA, LO og den daværende beskæftigelsesminister, hvori de foreslog en anden løsning. Forslaget gik på at etablere en fond, der skal dække udstationerede arbejdstageres tab, hvis deres arbejdsgiver undlader at betale efter en arbejdsretsdom eller faglig voldgift. Modellen blev kaldt for LG 2 (efter Lønmodtagernes Garantifond). Den daværende regering tog imod udspillet med fremstrakte arme, da det gav en udvej i forhold til finanslovsforhandlingerne. Enhedslisten havde kædesvar højt på deres ønskeliste, men det kunne regeringen nu afvise med henvisning til, at arbejdsmarkedets parter arbejdede med en anden model. Udspillet førte til højlydte protester fra både arbejdsgivere og arbejdstagere i andre sektorer. Især i byggeriet var der ikke bare utilfredshed med forslaget indhold, men også forundret over, at industrien (hvor udstationering fylder meget lidt) valgte at præsentere et forslag om et emne, som klart fylder mest i byggeriet. Men efter en intern debat i hovedorganisationerne var der både i DA og LO flertal for at arbejde videre med DI og CO-industris forslag.

I skrivende stund arbejder parterne og Beskæftigelsesministeriet i Implementeringsudvalget med at udforme et konkret forslag til direktivets implementering. Arbejdet er opdelt således, at Beskæftigelsesministeriet i første omgang undersøger, hvordan myndighedssamarbejdet kan forbedres. Parallelt undersøger DA og LO muligheden for at nå en fælles forståelse vedr. gennemførelsen

---

<sup>1</sup> Denne forudsætning blev muligvis ikke gjort helt klar overfor DA, som står tilbage med en følelse af, at LO senere sprang fra en aftale, der var forudsætningen for DA's opbakning til den danske regerings opbakning til Håndhævelsesdirektivet.



af underkontrahentansvaret i direktivets artikel 12. Der er i forbindelse med implementeringen af direktivet en række realpolitiske spørgsmål, hvor bl.a. arbejdstagernes ønsker om at få mere effektive redskaber til at bekæmpe social dumping står overfor arbejdsgivernes principielle modstand mod kædeansvar. Men de nærmere tekniske diskussioner og de realpolitiske forhandlinger foregår samtidig i en kontekst, hvor spørgsmålet om udenlandsk arbejdskraft og udstationering fylder særdeles meget i den danske debat. Der er derfor også en masse symbolpolitik på spil, som handler om at vise baglandet i de forskellige organisationer, at man kæmper for principielle standpunkter.

#### **4.5 Fremtidige perspektiver**

I en dansk kontekst kan debatten om Håndhævelsesdirektivet give anledning til bekymring for, at det bliver stadig sværere for parterne at nå hinanden, når det gælder håndtering af EU-regulering. Det så man med hensyn til Vikardirektivet (2008/104), og man har også set det ift. en række domme fra EU-domstolen (Kristiansen 2013). Det er langt fra sikkert, at parterne når en fælles forståelse, for det kan være vanskeligt at finde en løsning, hvor arbejdsgiverne ikke føler, de giver for meget, mens arbejdstagerne samlet set synes, de får nok ud af direktivet.

Samtidig må man forvente, at EU-domstolen igen og igen vil blive bedt om at tage stilling til spørgsmål om udstationering. De spørgsmål, domstolen stilles, vil ikke kun handle om danske forhold, men også om hvordan Håndhævelsesdirektivet implementeres i andre lande. Sager fra andre lande kan derfor komme til at påvirke det manøvrerum, de danske aktører har til at finde løsninger på de udfordringer, udstationering rejser i forhold til den danske model.

Endelig har Kommissionen varslet en såkaldt 'målrettet gennemgang' af det oprindelige Udstationeringsdirektiv. Med den historik, udstationeringsområdet efterhånden har bag sig, vil selv en så begrænset øvelse med sikkerhed føre til et kæmpe politisk slagsmål på en række niveauer i EU-systemet og i de forskellige medlemslande. Så det sidste slagsmål, om hvordan udstationerede arbejdstageres arbejdsvilkår skal reguleres, er med sikkerhed ikke taget endnu.

## 5. Referencer

- Andersen, S. K. Ibsen, C. L., Alsos, K. , Nergaard, K. & Sauramo, P. (2015): 'Changes in wage policy and collective bargaining in the Nordic countries – a comparison of Denmark, Finland, Norway and Sweden. I Gyes, G. V. & Schulten, T. (red) *Wage bargaining under the new European Economic Governance*, Brussels: ETUI
- Barbier, J.C. (2012): 'Tracing the Fate of EU "Social Policy": Changes in Political Discourse from the "Lisbon Strategy" to "Europe 2020"', *International Labour Review* 151(4): 377–99.
- Boeri, E. de, H. Benedictus & M. van der Meer (2005): Broadening without Intensification: The Added Value of the European Social Dialogue. *Industrial Relations Journal* 11:1.
- BusinessEurope (2014a): *Better regulation – impact assessment guidelines. Stakeholder Consultation guidelines*. BusinessEurope comments , 30 September 2014.
- BusinessEurope (2014b): *Better regulation - stakeholder platform for smarter regulation proposals*. Position paper, 30 September 2014.
- BusinessEurope (2015c) *Information and consultation of workers – BusinessEurope response to first stage social partners' consultation*, position paper, Brussels. BusinessEurope.
- BusinessEurope (2015d) *Letter to Marianne Thyssen on revision of the working time directive*, Bruxelles: BusinessEurope.
- Campos Lima, M. P. (2015): 'Den portugisiske arbejdsmarkedsmodel under den neoliberale hestekur', *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 17:3,77-89.
- CEEP (2015a): *CEEP response on first phase of consultation of social partners under article 154 TFEU on a consolidation of the EU directives on information and consultation ICE of workers*, Brussels: CEEP.
- Cooper I. (2015): A yellow card for the striker: national parliaments and the defeat of EU legislation on the right to strike. *Journal of European Public Policy*: 1-20.
- Eldring, L. & Alsos, K. (2012): *European Minimum Wage: A Nordic outlook*, Oslo: FAFO.
- Eldring, L & Alsos, K. (2014): *European Minimum Wage- A Nordic outlook- an update*, FAFO paper 21, Oslo: FAFO.
- ETUC (2015a): *First phase consultation on a consolidation of the EU directives on information & consultation of workers – ETUC answer*, Bruxelles: ETUC.
- ETUC (2015b:) *ETUC strategy on the review of the Working Time Directive - Adopted at the ETUC Executive Committee on 10-11 March 2015*, Bruxelles: ETUC.
- ETUC (2015d): *Better regulation, or less democracy and more bureaucracy?* Press Release 19.05.2015.

ETUC, Business Europe, UEAPME & CEEP (2015): *The 2015-2017 work programme of the European social partners. 'Partnership for inclusive growth and employment'*, Bruxelles: ETUC.

ETUC (2015e): *Paris Manifesto*, Brussels: ETUC.

ETUC (2015f): *Discussion not on Minimum wages in Europe*, Brussels: ETUI.

ETUC (2014): *Towards a European Labour Market?*, Brussels: ETUC.

ETUC (2013): *ETUC resolution Stop the deregulation of Europe: Rethink Refit*, Brussels: ETUC.

European Commission (2015a): *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Better Regulation for better results – An EU agenda*, COM (2015) final.

European Commission (2015b): *Communication to the Commission. The REFIT Platform. Structure and Function*, C(2015)3260 final.

European Commission (2015c): *Decision on the President of the European Commission on the establishment of an independent Regulatory Scrutiny Board*, C(2015) 3263 final.

European Commission (2015d): *Communication from the Commission to the European Parliament and the Council. Proposal for an Interinstitutional Agreement on Better Regulation*, COM (2015) 216 final.

European Commission (2015f): *Regulatory Fitness and Performance Programme (REFIT) State of play and outlook Refit scoreboard*, SWD(2015) 110 final.

European Commission (2015e): *Commission proposes new Investment Court System for TTIP and other EU trade and investment negotiations*, Press Release, Bruxelles: European Commission.

European Commission (2015g): *Roadmap NEW START to address the challenges of work-life balance faced by working families*, Brussels: European Commission.

European Commission (2015h): *Results of the public consultation on the Europe 2020 strategy for smart, sustainable and inclusive growths*, COM(2015)100Final.

European Commission (2015i): *Proposal for a Council decision on guidelines for the employment policies of the member states*, COM(2015) 98 final.

European Commission (2015j): *First phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a consolidation of the EU Directives on information and consultation of workers*, C(2015) 2303 final.

European Commission (2015k): *Remarks by Commissioner Marianne Thyssen: "Policy Orientations for a Social Europe"*, STATEMENT/15/5150, Strasbourg: European Commission.

European Commission (2015l): *Long-term unemployment: Europe takes action to help 12 million long-term unemployed get back to work*, Press Release september 17, Brussels: European Commission.

European Commission (2014d): *Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the application of Directive 2008/104/EC on temporary agency work*, COM(2014) 176 final.

European Commission (2014h): *Annex 3 to the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Commission work programme 2015*, COM(2014) 910 final.

European Commission (2014j): *Public hearing on revision of the working time directive- background*, Bruxelles: European Commission.

European Commission (2013a): *Commission Staff working document 'fitness check' on EU law in the area of information and consultation of workers*, SWD(2013) 293 final.

Europa Kommissionen (2014a): *Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, det Europæiske Økonomiske og sociale udvalg og regionsudvalget - En EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2014-19*, COM (2014) 332 final.

Europa Kommissionen (2014b): *Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, det Europæiske Økonomiske og sociale udvalg og regionsudvalget om Kommissionens arbejdsprogram for 2015 – En ny start*, COM (2014) 910 final.

Fabbrini F and Granat K. (2013): 'Yellow card, but no foul' - the role of the national parliaments under the subsidiarity protocol and the commission proposal for an EU regulation on the right to strike', *Common Market Law Review* 50: 115-144.

Fernández-Macías, E. & Vacas-Soriano, C. (2013): *A coordinated EU minimum wage policy?* Dublin: EUROFOUND.

Furåker, B. & Bengtsson, M. (2013): 'On the road to transitional co-operation? Results from a survey of European trade unions', *European Journal of Industrial Relations*, 19:2, 161-77.

Gyes, G. V. & Schulten, T. red. (2015): *Wage bargaining under the new European Economic Governance*, Brussels: ETUI.

Hansen, B. & Andersen, S. K. (2007): *Mindsteløn i Europa: Lovregulering og almenlydige overenskomster- hvorfor og hvad er erfaringerne*, FAOS forskningsnotat 88, København: FAOS.

High Level Group on Administrative Burdens (2014): *Cutting Red Tape in Europe. Legacy and Outlook. Final Report*. Brussels, 24 July 2014.

Information (2015): *Til møde i Bruxelles: Danmark vil begrænse dagpenge i EU*, 21 september, København: information.

Juncker, J. C., Tusk, D., Dijsselbloem, J., Draghi, M. og Schultz, M. (2015): *Completing Europes Economic and Monetary Union*, report, Brussels: Europa Kommissionen.

- Kragh, J. (2015): 'Europæisk mindsteløn', i J. Kristiansen (red) *Europa og den nordiske aftalemodel*, Temanord: 2015:537, København: Nordisk Ministerråd, 193-205
- Kristiansen, J. red. (2015): *Europa og den nordiske aftalemodel -Det komplicerede samspil mellem nordisk og europæisk arbejdsret*, København: Nordisk Ministerråd.
- Kristiansen J. (2013): *Aftalemodellen og dens europæiske udfordringer*, København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Kosinka M., J. Murray, H. Rønne Møller, N. Renshaw (2014): *Dissenting Opinion*.
- Larsen, T. P. & S. E. Navrbjerg (2009): *Recent European Challenges and the Danish Collective Agreement Model. A Research Paper focusing on the Banking Sector and the Confederation of Professionals in Denmark*, Research paper no. 105. FAOS, Department of Sociology, University of Copenhagen.
- LO (2009): *Høring vedr. bedre regulering*. Til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. 2. November 2009.
- LO, FTF, Akademikerne & DA (2012): *Fremtiden for Europas Arbejdsmarked*, København: LO.
- LO, FTF & Akademikerne (2014): *Handels og investeringsaftalen mellem EU og USA (TTIP) - Vedtaget på Hovedorganisationernes EU-udvalgsmøde 18. november 2014*, København: LO.
- Løchte, C. (2015): *EU og danske sociale ydelser med særligt henblik på statens uddannelsesstøtte*, speciale, Århus: Århus Universitet.
- Mailand, M. (2006): *Coalitions and Policy Coordination: Revision and Impact of the European Employment Strategy*, Copenhagen: DJØF Publishing.
- Mailand, M. (2010): *Slowing down Social Europe? The role of coalitions and decision-making arenas. Report 1 - theory, literature review and methods*, Research paper 113.FAOS, Department of Sociology, University of Copenhagen.
- Mailand, M. & J. Arnholtz (2013): *Slowing down Social Europe? The role of coalitions and decision-making arenas. Report 5 – summery report*, Research paper 134. FAOS, Department of Sociology, University of Copenhagen.
- Mailand, M. & J. Arnholtz (2015): 'Formulating European work and employment regulation during the pre-crisis years: Coalition building and institutional inertia', *Journal of European Social Policy*1–16.
- Marginson, P. (2014): 'Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault?', *European Journal of Industrial Relations*, online first 18 of April 1-18.
- Nordisk Ministerråd (2015) *Erklæring om velfærdsydelser på social og sundhedsområdet i de nordiske lande og samspillet med EU-reglerne, og forordning 883/2004*, København: Nordisk Ministerråd.
- Pochet, P. (2015): 'The European Social Dialogue: Time For A Choice'. *Social Europe*, March 19, 2015.
- Schulten, T. (2014): *Contours of a European minimum Wage policy*, Schwerin: Friedrich-Ebert Stiftung.

- Schulten, T. (2008): 'Towards a European minimum wage policy? Fair wages and social Europe', *European Journal of Industrial Relations*, 14: 4, 421–439.
- Schulten, T. & Watt, A. (2007): *European minimum wage policy - a concrete project for a social Europe*, European Economic and employment Policy Brief, no 2, Brussels: ETUI
- Schulten, T., Müller, T & Eldring, L. (2015): 'Prospects and obstacles of a European minimum wage policy', i Gyes, G. V. & Schulten, T. (red) *Wage bargaining under the new European Economic Governance*, Brussels: ETUI.
- Serfati, C. (2015): *The Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP): a controversial agreement and dangerous for workers*, Working paper 2015.07, Brussels: ETUI.
- Sindbjerg Martinsen D. (2015): *An Ever More Powerful Court?: The Political Constraints of Legal Integration in the European Union*, Oxford: Oxford University Press.
- UEAPME (2015a): *UEAPME 1 reply to the first phase consultation of social partners on a consolidation of the EU Directives on information and consultation of workers*, Bruxelles: UEAPME.
- UEAPME (2015b): *Review of the working time directive Directive 2003/88/EC*, Bruxelles: EUAPME.