

152

EU og arbejdsmarkedet 2015-17

Social søjle, udstationeringsdirektiv og frisøraftale

Trine P. Larsen, Jens Arnholtz & Mikkel Mailand

Juni 2017

ISBN 978-87-93320-13-0

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier

Sociologisk Institut
Københavns Universitet
Øster Farimagsgade 5
1014 København K
Tlf: 35323299
Fax: 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk



Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
1. Indledning	3
1.1 Rammen for udviklingen i EU's arbejdsmarkedsregulering	3
1.2 Aktørerne og deres arbejdsprogrammer	4
1.3 De væsentligste tiltag på arbejdsmarkedsområdet 2015-17	5
2. Den sociale søjle	11
2.1 Introduktion til emnet.....	11
2.2 Status på den europæiske situation og beslutningsproces	11
2.3 Aktørernes tilgang, position og initiativer.....	14
2.4 Fremtidige perspektiver.....	15
3. Case: Mårettet revision af Udstationeringsdirektivet.....	17
3.1 Introduktion til emnet.....	17
3.2 Status på den europæiske situation og beslutningsproces	18
3.3 Aktørernes tilgang, position og initiativer.....	20
3.4 Fremtidige perspektiver.....	21
4. Case: Frisøraftalen – en testcase for EU's sociale dialog?	22
4.1 Introduktion til emnet.....	22
4.2 Status på den europæiske situation og beslutningsproces	23
4.3 Aktørernes tilgang, position og initiativer.....	25
4.4. Fremtidige perspektiver.....	26
Referencer.....	27

1. Indledning

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

Hvert forskningsnotat præsenterer og diskuterer kort udviklingen på EU-niveauet indenfor en 1 ½ - 2 årig periode. Hvor det første forskningsnotat 'EU og det danske arbejdsmarked 2014-15' (Larsen et al. 2015) fokuserede en del på, hvordan de danske aktører forholdt sig til den europæiske regulering, har nærværende forskningsnotat et mere rent fokus på EU-niveauet og processerne her. Mens det første notat primært dækkede perioden fra starten af 2014 til juli 2015, dækker det nye notat hovedsageligt perioden fra juli 2015 til og med april 2017.

Notatet indeholder indledningsvis en kort præsentation af udviklingen i EU's tiltag indenfor arbejdsmarkeds- og velfærdsområderne, herunder hvad der er sket med to af de tre cases, der var fokus på i det første notat. Derefter går der, som i det første notat, i dybden med tre cases. To af casene – om Den Sociale Søjle og om Frisørdirektivet - er helt nye, mens den tredje om Udstationeringsdirektivet til en vis grad er en opfølgning på casen om Håndhævelsesdirektivet fra det første forskningsnotat.

Notat er blevet til bl.a. på baggrund af 18 semi-strukturerede interview med repræsentanter fra Europa Kommissionens Beskæftigelsesdirektorat, en Europaparlamentariker, en repræsentant for den danske repræsentation i Bruxelles, samt en række repræsentanter fra arbejdsmarkedets europæiske parter i BusinessEurope, UEAPME og ETUC og deres medlemsorganisationer. Tre af interviewene blev gennemført telefonisk i august 2016, mens de resterende blev gennemført i februar og marts 2017, hovedparten som face-to-face interview i Bruxelles. Da flere af informanterne har udbedt sig anonymitet, indeholder notatet ikke en oversigt over interviewene.

1.1 Rammen for udviklingen i EU's arbejdsmarkedsregulering

Udviklingen i den europæiske arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitik har været præget af den storpolitiske kontekst. Først og fremmest har Brexit haft stor betydning, ikke så meget for den konkrete politik udvikling, men mere for den måde politik tænkes og præsenteres på. På den ene side har briternes valg om at forlade Unionen gjort det meget tydeligt, at EU har et stort behov for at synliggøre, at EU gør noget godt for arbejdstagerne i de europæiske medlemsstater. Det behov har nok længe været synligt ift. de sydeuropæiske lande, men Brexit og fremgangen af EU-skeptiske partier i mange andre europæiske lande indikerer, at det også er en vigtig problemstilling i Nordeuropa. Behovet for at

viser EU's sociale profil er ikke blevet mindre af, at 2017 har budt på valg i store medlemsstater som Holland, Frankrig og Storbritannien, mens der i løbet af 2017 også afholdes valg i Tyskland. I alle disse lande har EU-skeptiske partier fået en langt større betydning end tidligere. Hvor 'markedsintegration' tidligere har været det helt store salgsargument i forhold til EU, så har den nuværende Kommission sat et øget fokus på social- og arbejdsmarkedspolitiske spørgsmål. Bekæmpelse af social dumping, flere sociale rettigheder og ideen om en europæisk mindsteløn er således blevet centrale slagord i forhold til at sælge EU til de skeptiske EU-borgere. På den anden side betyder den stigende EU skepsis også, at medlemsstaterne er blevet meget tilbageholdene med at give EU øget kompetence, og der er endda diskussioner om at trække kompetence tilbage. Derfor kan den europæiske arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitik hurtigt ende i en situation, hvor der gives en masse store løfter, men hvor det ikke er muligt at skabe konsensus om ret mange konkrete beslutninger. En mulig løsning er ideen om et 'Europa i flere hastigheder', der ville tillade landene i Euro-zonen at skabe et mere intensiveret samarbejde om både den økonomiske og den arbejdsmarkedspolitiske regulering. Det er dog ikke en idé, som medlemsstater uden for Euro-zonen er særligt begejstrede for, da de frygter at blive en slags andenrangs medlemmer af EU.

I marts 2017 præsenterede Kommissionen derfor et arbejdsdokument om 'Fremtidens Europa', der skitserer fem forskellige scenarier for EU's fremtidige udvikling. Uanset hvilket af disse scenarier der kommer til at sætte dagsorden for EU's fremtidige udvikling, så betyder den nuværende situation, at udviklingen i EU's social- og arbejdsmarkedspolitisk er blevet meget tæt knyttet til en række storpolitiske spørgsmål om hele Unionens fremtid.

1.2 Aktørerne og deres arbejdsprogrammer

I Kommissionens arbejdsprogram for 2017 beskrives det, hvordan Kommissionen i 2017 ved hjælp af en række nye initiativer vil arbejde videre med de 10 prioritetsområder, som den opstillede ved sin tiltrædelse i efteråret 2014. Også i forhold til 2017 understreger Kommissionen, at den vil fokusere på de væsentligste udfordringer snarere end at respondere på alle udfordringer. Der er især to af prioriteterne fra 2017-arbejdsprogrammet, der har arbejdsmarkedsrelevans. Den første prioritet er 'Et nyt boost for jobs, vækst og investeringer', der bl.a. fremhæver et nyt initiativ om at investere i unges kompetencer, der skal suppleres med initiativer som Ungdomsgarantien (se afsnit 1.3). Initiativet indebærer ligeledes en fordobling af midler til og en forlængelse af periode til den europæiske fond for strategiske investeringer, der bl.a. har som formål at få gang i jobvæksten. Desuden bekræfter Kommissionen, at 'Det europæiske semester' (EU's overordnede koordinering af medlemsstaternes økonomiske politikker og beskæftigelsespolitik) samt 'Refit programmet' (EU's afbureaukratiseringsprogram) fortsat skal spille væsentlige roller (om Refit se afsnit 1.3 samt case fra Larsen et al. 2015).

Den anden prioritet er 'En dybere og mere retfærdig økonomisk og monetær union', der bl.a. sigter på at skabe økonomisk og social balance i Euro-zonen, herunder konvergens på et højere niveau i EU's sociale dimension. Her nævnes initiativet 'Den sociale søjle' - et sæt rettigheder indenfor den sociale dimension (se casen i afsnit 2) - samt fire konkrete initiativer, hvor reguleringsformen ikke i alle tilfælde er fastsat: 1) Et initiativ om familie-arbejdsliv, 2) et initiativ om adgang til social beskyttelse for alle EU-borgere; 3) et initiativ om implementeringen af arbejdstidsdirektivet, samt 4) en Refit revision af ansættelsesbevisdirektivet fra 1991.

De andre centrale aktører indenfor det europæisk arbejdsmarkedsområde - de europæiske arbejdsgiverne, samlet i BusinessEurope (de store), UEAPME (de små) og CEEP (de offentlige), og de europæiske lønmodtagerne i ETUC formulerer i tillæg til egne arbejdsprogrammer også fælles arbejdsprogrammer. Det femte arbejdsprogram, der dækker årene 2015-17, 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 direktiverne om information og høring, masseafskedigelser og virksomhedsoverdragelse, som Kommissionen havde en offentlig høring om i foråret 2015 (ETUC et al. 2015).

I tillæg til disse arbejdsprogrammer er det værd at nævne Kommissionens initiativ 'En ny start for den sociale dialog', der går tilbage til marts 2015. Initiativet går ud på at få mere gang i den europæiske social dialog - toparts- såvel som trepartsdialog - efter, at den som beskrevet i vores tidligere forskningsnotat i en årrække har kørt på et lavere blus og ikke har givet meget afkast i form af konkret arbejdsmarkedsregulering. Men det er også Kommissionens formål med initiativet at understøtte den sociale dialog nationalt. Konkret har initiativet fire formål: 1) Mere involvering af parterne i 'Det europæiske semester'; 2) mere fokus på parternes kapacitet (ikke mindst i de nyere medlemsstater); 3) en styrket involvering af parterne i EU's politikformulering; 4) bedre kobling mellem parternes aftaler og 'Bedre regulering-dagsordnerne' (herunder Refit) (Europa Kommissionen 2006). Frisøraftalen (se case i afsnit 4) blev i interviewene sat i forbindelse med, hvad Kommissionen mener med punkt 4. Det blev i interviewene fremhævet, at 'En ny start for social dialog' er blevet godkendt af Rådet, og at det er usædvanligt, at Rådet tager et sådan skridt i forhold til denne type af social dialog initiativer.

1.3 De væsentligste tiltag på arbejdsmarkedsområdet 2015-17

Indenfor det seneste år har en række social- og arbejdsmarkedspolitiske emner stået centralt på EU's dagsorden. I forskningsnotatet her har vi valgt at fokusere mere dybdegående på diskussionerne omkring EU's sociale søjle, revision af udstationeringsdirektivet og de europæiske parter frisøraftale i form af tre case-studier (se afsnit 2- 4). I dette afsnit præsenterer vi andre emner, der har været på EU's dagsorden, og som har optaget de europæiske parter på arbejdsmarke-

det, Kommissionen og medlemsstaterne i perioden fra andet halvår af 2015 til første halvår af 2017. Nogle af emnerne følger op på nogle af de tiltag, som især optog de danske parter tilbage i 2014-15, og som vi beskrev i forskningsnotatet EU og det danske arbejdsmarked 2014-15' (Larsen et al. 2015).

Social sikring

Et af de helt store emner på arbejdsmarkedsområdet er den samtidige revision af forordning 883/04 om social sikring og dens implementeringsforordning (987/09). Baggrunden for revisionen er, at der i flere af de nordeuropæiske lande er blevet stillet spørgsmål ved den måde, mobile arbejdstageres sociale sikring foregår på i dag. Herhjemme kender vi det fra debatten om dagpenge og børnepenge til arbejdstagere fra andre EU-lande, samt debatten om SU til udenlandske studerende med erhvervsarbejde. Kommissionen præsenterede sit forslag til revision i december 2016, og det indeholdt bl.a. et forslag til en karenperiode for, hvor hurtigt man kan få ret til arbejdsløshedsunderstøttelse. På den måde kan udspillet ses som et forsøg fra Kommissionens side på at imødekomme den stigende bekymring om arbejdsmigration og velfærdsydelse. Nu er en arbejdsgruppe under Ministerrådet i gang med at gennemgå forslaget og komme med revisionsforslag. Det er et uhyre teknisk og kompliceret arbejde, og man tager diskussionerne kapitel for kapitel. Forordningen tog i sin tid 4-5 år at lave, men det var før EU-udvidelserne mod øst, som har været en del af årsagen til den megen debat. Så oven i det meget tekniske arbejde ligger nu også en række forstærkede politiske uenigheder, hvor de gamle medlemsstater ønsker at begrænse adgangen til deres velfærdsydelse, mens de nye medlemsstater ser det som helt afgørende, at deres borgere beholder retten til disse ydelser, når de vandrer ud på det europæiske arbejdsmarked. Revisionen vil derfor nok tidligst blive vedtaget om 4-5 år.

Revision af direktivet om ansættelsesbeviser

Kommissionen annoncerede i 2016, at den ønskede at revidere direktivet om ansættelsesbeviser, som del af EU's sociale søjle. Kommissionen iværksatte herefter under Refit en evaluering af implementeringen af direktivet i medlemsstaterne og indledte samtidig en offentlig høring. I april 2017 fremlagde Kommissionen dens intentioner om at indlede endnu en offentlig høring, hvor omdrejningspunktet er en debat om minimumsgarantier for samtlige arbejdstagere, inklusiv lønmodtagergrupper med atypiske ansættelseskontrakter (Europa Kommissionen 2017c). ETUC har budt det nye tiltag velkommen og fremhæver behovet for, at direktivet udvides til også at omfatte nul timers kontrakter, en minimumsgrænse for den forventede arbejdstid samt organisering af arbejdstiden (ETUC 2017a). De europæiske arbejdsgivere synes mere kritiske overfor en revision af direktivet og henviser til behovet for at lette omkostningerne for arbejdsgiverne samt sikre direktivets implementering og overholdelse fremfor en revision (BusinessEurope 2016a; UAPME 2016).

Familie-arbejdslivsbalancer – en ny direktivpakke

Tilbage i 2015 varslede Kommissionen en ny og bredere tilgang til beskyttelse af mødres, forældres og pårørende til ældres familie-arbejdslivsbalance. Dette blev også en vigtig del af Kommissionens arbejdsprogram for 2016 og 2017. Kommissionen iværksatte en offentlig høring, hvor også arbejdsmarkedets parter blev konsulteret om direktiverne om forældreorlov, deltid og tidsbegrænset ansættelse (Europa Kommissionen 2017d). I april 2017 fremsatte Kommissionen i forbindelse med lanceringen af den sociale søjle (se afsnit 2) forslag om 10 dages betalt fædreorlov, 4 måneders øremærket forældreorlov til henholdsvis mødre og fædre, 5 dages betalt orlov til pårørende ved sygdom hos nære slægtninge samt ret til fleksibel arbejdstid til forældre med børn under 12 år samt pårørende til plejkrævende ældre (Europa Kommissionen 2017d). Selvom familie-arbejdslivsbalancer også er et centralt emne på de europæiske parters arbejdsprogram for 2015-17, så har BusinessEurope været yderst kritiske overfor Kommissionens forslag og betragter det som et indgreb i de europæiske parters ret til selv at indgå aftaler. Dog har de europæiske arbejdsgivere *ikke* intentioner om at indgå i forhandlinger om en europæisk rammeaftale, men foretrækker retningslinjer for god praksis (BusinessEurope 2017a). ETUC har derimod budt de nye direktivforslag velkomne og understreger vigtigheden af, at der med de nye orlovstiltag følger en vis lønkomensation (ETUC 2017c).

Aktiv alderdom - ny aftale indgået mellem de europæiske parter

De europæiske parter ETUC, BusinessEurope, CEEP og UAPME underskrev i marts 2017 en nye aftale om aktiv alderdom efter blot 9 måneders forhandling. Aftalen har til hensigt at sikre et sundt, sikkert og produktivt arbejdsmiljø samt arbejdsorganisering, der er med til at fastholde ældre lønmodtagere på arbejdsmarkedet. Aftalen indeholder forslag til udvikling af god praksis på europæiske virksomheder frem for konkrete juridisk bindende regelsæt, som det er set i deres tidligere aftaler om fx telearbejde (2001). Aftalen forventes implementeret i henhold til nationale praksis indenfor en femårig periode, men især den europæiske fagbevægelse er eftersigende skeptisk ift. effekterne af aftalen særligt set i lyset af aftalens indhold og konkrete bestemmelser.

Digitalisering

Digitalisering er et centralt emne på Kommissionens dagsorden. Som del af dens arbejdsprogram for 2017 er gennemførelsen af Kommissionens strategi for det digitale indre marked, hvor også digitalisering af arbejdsmarkedet indirekte indgår. Digitalisering er ligeledes centrale emner på de europæiske parters dagsorden, hvor især ETUC i deres resolution fra juni 2016 understreger vigtigheden af, at digitalt arbejde udføres under hensyntagen til ordentlige løn og arbejdsvilkår (ETUC 2016b). De europæiske arbejdsgiveres tilgang til digitalisering er lidt en anden, hvor de fremhæver mere businesssiden af digitaliserin-

gen (BusinessEurope 2017b). At digitalisering er et centralt emne for de europæiske parter afspejles også ved, at de har afholdt en række fælles arrangementer om digitaliseringens udfordringer for arbejdsmarkedet og herunder parternes rolle.

Revision af arbejdstidsdirektivet

Selvom Kommissionen tilbage i 2013 havde intentioner om at genoptage en revision af arbejdstidsdirektivet og iværksatte en offentlige høring, der løb frem til marts 2015, så blev arbejdstidsforhandlingerne indtil videre suspenderet i januar 2017. Kommissionen fremsatte i stedet et forslag om at udarbejde en vejledning for fortolkningen af arbejdstidsdirektivet med henblik på at bistå medlemsstaternes implementering af arbejdstidsdirektivet og dermed sikre korrekt fortolkning af direktivets regler (Europa Kommissionen 2017a). I april 2017 fremsatte Kommissionen således en præcisering af arbejdstidsdirektivet, som bl.a. indeholdt en vejledning i fortolkningen af arbejdstidsdirektivets regler på baggrund EU's retspraksis på området. Publikationen indeholdt endvidere en status for implementering af direktivet i medlemsstaterne og har sammen med vejledningen til hensigt at sikre bedre resultater for europæiske borgere, virksomheder og offentlige instanser (Europa Kommissionen 2017b:7). ETUC støtter op om Kommissionens forslag, men understreger samtidig vigtigheden af, at Kommissionen fastholder de seneste EU-dommes fortolkning af arbejdsmiljøbestemmelser i relation til tilkaldevagter, herunder at de betragtes reel som arbejdstid (ETUC 2017d). De europæiske arbejdsgivere i BusinessEurope har derimod en lidt anden fortolkning af tilkaldevagter og fremhæver ligeledes behovet for at indtænke de seneste afgørelser fra EU-domstolen med henblik på at skabe større juridisk klarhed, øge fleksibiliteten og mindste omkostningerne for europæiske virksomheder (BusinessEurope 2015).

Revision af direktiver om information og konsultation

Som det fremgik af vores tidligere forskningsnotat fra 2015, så fremsatte Kommissionen et forslag om at sammenkæde og forenkle direktiverne om masseafskedigelser, virksomhedsoverdragelse og information og høring tilbage i december 2014 (Europa Kommissionen 2015d; Larsen et al. 2015). I foråret 2015 henvendte Kommissionen sig til arbejdsmarkedets parter, om de selv ville forhandle en aftale herom indenfor rammerne af den europæiske sociale dialog (Europa Kommissionen 2015d). Såvel ETUC som de europæiske arbejdsgiverorganisationer var dengang kritiske overfor Kommissionens direktivforslag (UEAPME 2015a; CEEP 2015a; BusinessEurope 2015c; ETUC 2015a). Kommissionen annoncerede tilbage i maj 2015, at de ville igangsætte en anden høringsrunde i løbet af efteråret og åbnede endvidere op for en evaluering af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg (Europa Kommissionen 2015d). Men revisionsforslaget af direktiverne var dog ikke del af Kommissionens ar-

bejdsprogram for 2016 og 2017, og det er derfor usikkert, hvad de fremtidige perspektiver er mht. en revision af direktiverne.

Ideen om en europæisk mindsteløn

Som beskrevet i en af casene fra FAOS' forskningsnotat fra 2015, så har der været holdningsændringer at spore blandt såvel EU's institutioner som nationale regeringer, politiske partier og fagforeninger (Larsen et al. 2015). Men en europæisk mindsteløn har dog stadig lange udsigter, og der er fortsat ikke nogen specifikke tiltag herom. Kommissionens formand, Jean-Claude Juncker har dog endnu engang i januar 2017 været fremme med, at der burde være en mindsteløn i samtlige medlemsstater. I den forbindelse nævnte Juncker, at Kommissionen var i gang med at forberede en reform af EU's funktioner, som ville blive tæt forbundet med fastsættelse af niveauet for en lovbestemt mindsteløn.

Beskæftigelse og ledighed

Kommissionens investeringsplan for vækst og beskæftigelse fra 2014 var tænkt som den væsentligste satsning, der skulle sætte gang i beskæftigelsen i EU. Men derudover er det den europæiske beskæftigelsesstrategi, som blev traktatfastsat med Amsterdam traktaten i 1997, der udgør hjørnesten i EU's beskæftigelsespolitik. Siden år 2000 har beskæftigelsesstrategien været en del af større vækst, beskæftigelses- og sociale strategier - først Lissabon-strategien og fra 2010 Europe 2020. Beskæftigelsesstrategien blev som del af 'Europe 2020' i 2011 også en del af 'Det europæiske semester'.

I beskæftigelsesstrategien står beskæftigelsesretningslinjerne centralt. Siden 2010 har der kun været fire af disse. De blev senest revideret i 2015, og fokuserer på at; booste arbejdskraftefterspørgslen (herunder af 'kvalitets-job'), øge arbejdsudbud og kvalifikationer, forbedre arbejdsmarkedets funktionsevne samt sikre retfærdighed, bekæmpe fattigdom og udbrede lige muligheder for alle. Blandt de relativt få væsentlige ændringer i forhold til 2010-retningslinjerne kan nævnes, at referencerne til løn nu ikke kun handler om, at det skal være i overensstemmelse med produktivitetsudviklingen, men også tage hensyn til 'in-work poverty' (Mailand 2017). Retningslinjerne og de lande-specifikke henstillinger, der er knyttet til dem, er ikke juridisk bindende for medlemsstaterne, men Kommissionen kan gennem henstillingerne sætte medlemsstaterne under politisk pres på forskellig vis.

Udover beskæftigelsesstrategien er det værd at nævne to initiativer fra de seneste to år. Det ene initiativ er den såkaldte 'Ungdomsgaranti', der blev udformet i 2012 og vedtaget i 2013. Garantien, der skal ses som en reaktion på den vedvarende høje ungeledighed i Europa, skulle sikre, at alle unge - fire måneder efter, at de har forladt skolen eller er blevet ledige - får et 'kvalitetstilbud' i form af støtte til at komme i beskæftigelse eller påbegynde en kompetencegivende uddannelse. Særligt er der i programmet fokus på de såkaldte 'NEETs' (Not in employment, education or training). Programmet indeholder kun kendte

beskæftigelsespolitiske redskaber. Det, der giver programmet tyngde er, at der følger en omfattende finansiering med. Initiativet blev nævnt af flere informanterne som det første egentlige beskæftigelsespolitiske initiativ efter en periode fra 2009, hvor fokus havde været på EU's 'Nye økonomiske styring'.

Kommissionen har i flere sammenhænge fremhævet 'Ungdomsgarantien' som en succes, og fik i 2015 tilslutning til at fortsætte programmet med yderligere finansiering, om end i en revideret form. Men EU's revisorer kom med en meget kritisk rapport i april 2017 – revisorerne havde svært ved at se at de 6,4 mia. euro, som garantien foreløbig har kostet, har flyttet meget (European Court of Auditors 2017).

'Ungdomsgarantien' inspirerede Kommissionen til i 2015 at foreslå et langtidsledigheds-initiativ, der skal garantere alle et aktiveringstilbud efter 18 måneders ledighed. Baggrunden for initiativet er, at langtidsledigheden vedbliver med at være høj mange steder i EU på trods af de forbedrede konjunkturer. Initiativet blev søsat i 2015 og endeligt vedtaget i 2016. Det er dog for tidligt at sige noget om effekterne af initiativet.

Refit - Bedre regulering og afbureaukratisering

Som beskrevet i én af vores cases fra vores 2015-notat, er formålet med kommissions-programmet 'Program for målrettet og effektiv regulering' (Refit) at eliminere 'unødvendig regulering' og sikre, at den tilbageværende regulering er skåret til, så det passer til reguleringens formål. Juncker Kommissionen gav ved sin tiltrædelse Refit en mere tværgående rolle. Refit blev kontroversielt, da bl.a. fagbevægelserne rundt omkring i Europa oplevede, at det såkaldte Stoiber-udvalg – der skulle konkretisere 'Bedre regulering' forsøgte at bruge Refit til at komme relevant arbejdsmiljø- og anden arbejdsmarkedsregulering til livs.

De af vores informanter, der i 2017 udtalte sig om Refit, gav indtryk af, at programmet stadig blev diskuteret på social- og arbejdsmarkedsområdet, men noget mindre intenst end for et par år siden. Refit er tilsyneladende blevet dagligdag. Men Refit spiller stadig en rolle, og nogle af informanterne påpegede, at Kommissionen bl.a. bruger det som syltekrukke til tiltag, de generelt ikke bryder sig om, og refererer til det, når det passer ind i Kommissionens konkrete mål.

Ser man på Kommissionens arbejdsprogrammer, spiller Refit stadig en rolle, omend mindre i det seneste end i det foregående. Således var der 119 Refit-initiativer i Kommissionens arbejdsprogrammer for 2015 og 2016, herunder 93 initiativer, der blev trukket tilbage, mens 2017-programmet kun indeholder 34 nye Refit initiativer. At Refit stadig spiller en rolle, illustreres også af, at 2017 arbejdsprogrammets 16 sider lange hoveddokument har 17 referencer hertil. Indenfor arbejdsmarkedsområdet, er Refit kommet i anvendelse i forbindelse med bl.a. revisionen af direktivet om ansættelsesbeviser, men også i forhold til frisørdirektivet (se case i afsnit 4).

2. Den sociale søjle

2.1 Introduktion til emnet

Allerede Kommissions 2015 arbejdsprogram fra oktober 2014 signalerede som nævnt et større socialt fokus – det samme gjorde 'De fem præsidenters rapport' fra juni 2015, der påpegede, at 'Europas ambition skulle være at opnå et 'Social triple A' (Juncker et al. 2015). Men det var først i september 2015, at formanden for Kommissionen i sin 'State of the union' tale introducerede initiativet 'European pillar of social rights' (der på dansk omtales som 'Den sociale søjle'). Det blev i talen beskrevet som et initiativ, der skulle sikre lønmodtagerrettigheder og agere som kompas for euro-landene hen imod en ny konvergens, men som samtidig skulle være åben for ikke-euro landes deltagelse. Arbejdsmarkedets parter blev allerede på dette tidspunkt nævnt som væsentlige aktører i Søjlen¹. Kommissionsformanden gjorde fra start af opmærksom på, at initiativerne skulle komplementere EU's eksisterende sociale dimension, og ikke tænke den helt forfra (Juncker 2015).

Initiativet kan på en gang ses som en opfølgning på Kommissionens intention om at styrke 'Det sociale Europa' og samtidig gøre noget ved de store både økonomiske og sociale forskelligheder i euro-landene, som Kommissionen anser som en trussel imod euroen og dens sammenhængskraft. Forsøget på at styrke 'Det sociale Europa' igennem Søjlen kan ydermere tænkes som et forsøg på at imødegå den legitimitetskrise EU har været med stigende euro-skepsis i en lang række medlemsstater.

2.2 Status på den europæiske situation og beslutningsproces

Fra og med Junckers tale i september 2015 begyndte spekulationerne om, hvad initiativet ville indebære i praksis. Der var ikke meget hjælp at hente i Kommissionens arbejdsprogram fra 2016, publiceret i oktober 2015, hvis hoveddokument kun indeholdt en enkelt kort reference til Søjlen. Derimod indeholdt annexet tre initiativer der relaterer sig til Søjlen: Et initiativ vedrørende familiebeholdningsbalance, direktivet om adgang til sociale ydelser samt revisionen af direktivet om skriftligt ansættelsesbevis (Europa Kommissionen 2015b). Derudover var det først med Kommissionens meddelelse fra marts 2016 (Europa Kommissionen 2016), der indledte konsultationsprocessen om Søjlen, at der kom mere indhold på, hvad Kommissionen havde i tankerne. Under tre overskrifter 'Lige mulighed og adgang til arbejdsmarkedet', 'Fair arbejdsvilkår' og 'Tilstrækkelig og passende social beskyttelse' blev beskrevet i 20 såkaldte principper om fleksibilitet og sikkerhed, (efter)uddannelse, lige vilkår, social dialog, børnepasning og meget mere, formuleret i meget generelle vendinger.

¹ 'Søjlen' bruges her som forkortelse for den gængse danske betegnelse 'Den sociale søjle'. På dansk udelukkes udover referencen til Europa ofte også den kontroversielle retighedsdel af den engelske betegnelse 'European Pillar of Social Right' .

Der var stadig meget, som var uklart, bl.a. i hvilken grad der skulle være tale om juridiske rettigheder, (hvilket på grund af subsidiaritetsprincippet synes umuligt for flere emnes vedkommende), eller hvordan principperne skulle relatere sig til eksisterende EU-regulering. Det var også uklart, hvor der skulle være tale om hård regulering og hvor der skulle være tale om blød, og hvilke aktører, der skulle være ansvarlig for hvad. Men i følge Kommissionen var det helt bevist, at disse punkter skulle fremstå uafklarede. Konsultationsprocessen skulle give diverse aktører mulighed for at komme med tilkendegivelser om deres meninger om bl.a. disse forhold.

Konsultationsprocessen løb frem til udgangen af 2016. Den 23. januar 2017 afholdtes en konference, der skulle markere afslutningen på konsultationsperioden². Her var forventningerne, at Kommissionen ville afsløre lidt mere af indholdet, men det skete kun i meget begrænset omfang. En af informanterne fortalte dog, at der i samtaler efter præsentationerne blev efterladt det indtryk, at Søjlen indhold primært ville bestå af blød regulering som principper og retningslinjer. Kort tid efter konferencen blev datoen for, hvornår Kommissionens forslag ville blive offentliggjort, skubbet fra marts til april 2017.

Kommissionens forslag til Søjlen (Europa Kommissionen 2017e) blev præsenteret den 26. april 2017. Kernen i forslaget er fortsat 20 forhold om sociale rettigheder, der i 2016-meddelelsen blev kaldt 'principper' men som i 2017-forslaget omtales som 'principper og rettigheder' (se tabel 2.1). Desuden fremlagdes en 'Social pointtavle', et refleksionspapir om EU's sociale dimension 2025 og fire konkrete initiativer.

Den sociale pointtavle har, ligesom selve Søjlen, været længe undervejs. Den opstiller 12 hovedindikatorer og en række sekundære indikatorer under tre overskrifter, der tilnærmelsesvis er de samme som Søjlen. De fire konkrete initiativer består af: 1) En pakke af initiativer om familie-arbejdslivs balancen, der bl.a. indeholder et forældreorlovsdirektiv, der giver fire måneders øremærket betalt forældreorlov til hver af barnets forældre samt giver fædrene ret til ti dages betalt orlov omkring barnets fødsel; 2) en høring af arbejdsmarkedets parter om revision af ansættelsesbevisdirektivet; 3) en høring af arbejdsmarkedets parter om adgang til social beskyttelse for alle EU-borgere; 4) en meddelelse om implementeringen af arbejdstidsdirektivet.

Selve rettighederne og principperne er betydeligt kortere i 2017-forslaget end i 2016-meddelelsen og både præambler og bokse med referencer til relevante artikler i traktaterne, som var at finde i 2016-meddelelsens principper, er væk. Disse forskelle vanskeliggør en sammenligning af de to sæt af principper. Men

² I konsultationsprocessen blev der indsendt ikke mindre end 16.500 tilkendegivelser, hvilket ifølge informanterne er meget set i relation til sammenlignelige konsultationsprocesser. De 12.000 af tilkendegivelserne kom bl.a. fra ETUC's medlemsorganisationer som resultat af, at ETUC havde lagt et stort stykke arbejde i at opfordre deres medlemmer til at indsende tilkendegivelser.

det er alligevel muligt at pege på et par udviklinger fra meddelelsen til forslaget.

Der er blevet flyttet rundt på emner mellem de tre underoverskrifter, men ellers er der tilsyneladende ikke – i hvert fald ikke indenfor de arbejdsmarkedsrelaterede områder - foretaget væsentlige indholdsmæssige ændringer, når der tages hensyn til de stilistiske ændringer nævnt ovenfor, udover vedrørende flexicurity og vedrørende atypisk ansatte (se næste afsnit). Bemærkelsesværdigt er det dog, at ordet 'rettighed' – i overensstemmelse med den samlede præsentation af Søjlen - anvendes langt oftere i 2017-forslaget end i 2016-meddelelsen. Udover referencerne til rettighederne, anvendes ordet 'rettighed' i 2007-forslaget kun i forbindelse med 7. Conditions of employment og 10. Social dialogue and involvement of workers, men ordet nævnes i forbindelse med samtlige tyve 'principper og rettigheder' i 2016-meddelelsen. Det er dog ikke forklaret nogetsteds, hvad der skal ligges heri, da der i det fleste tilfælde ikke er tale om juridisk-bindende rettigheder.

Tabel 2.1: Principper (og rettigheder) overskrifter, 'Den sociale søjle'

Meddelelsen marts '16	Anbefaling april '17
<p><i>Equal opp. and access to labour market</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Skills, education and life-long learning 2. Flexible and secure labour contracts 3. Secure professional transitions 4. Active support for employment 5. Gender equality and work-life balance 6. Equal opportunities 	<p><i>Equal opp. and access to labour market</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Education, training and life-long learning 2. Gender equality 3. Equal opportunities 4. Active support to employment
<p><i>Fair working conditions</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Conditions of employment 8. Wages 9. Health and safety at work 10. Social dialogue and involvement of workers 	<p><i>Fair working conditions</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Secure and adaptable employment 6. Wages 7. Information about employment conditions and protection in case of dismissals 8. Social dialogue and involvement of workers 9. Work-life balance 10. Healthy, safe and well-adapted work environment and data protection
<p><i>Adequate and sustainable social protection</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Integrated social benefits and services 12. Health care and sickness benefits 13. Pensions 14. Unemployment benefits 15. Minimum income 16. Disability benefits 17. Long-term care 18. Childcare 19. Housing 20. Access to essential services 	<p><i>Social protection and inclusion</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Childcare and support to children 12. Social protection 13. Unemployment benefits 14. Minimum income 15. Old age income and pensions 16. Health care 17. Inclusion of people with disabilities 18. Long-term care 19. Housing and assistance for the homeless 20. Access to essential services

Kilde: Europa Kommission 2016; 2017.

En anden måde at sammenligne på er at holde forventninger op imod 2017-forslaget. Da hovedparten af interviewene til dette forskningsnotat blev foreta-

get i februar 2017, var aktørerne stadig meget afventende. Der herskede selv på det sene tidspunkt stor usikkerhed om, hvad Kommissionens 2017-forslag ville indeholde. Men nogle af informanterne havde forventninger til mindst to mere eller mindre konkrete initiativer, som ikke helt blev indfriet. Den ene er balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed, hvor Kommissionen i løbet af processen havde signaleret, at de ville revidere eller på anden måde bearbejde de fælles europæiske flexicurity-principper, som nåede deres endelige formulering i 2007. Men der kom ikke noget konkret initiativ vedrørende flexicurity-principperne, og princip 2 fra 2016-meddelelsen 'Flexible and secure labour contracts' er forsvundet, omend det endelige princip 5. 'Secure and adaptable employment' har spor af flexicurity. En anden forventning fra nogle af informanternes side drejede sig om atypisk ansatte, som i Kommissionens 2016-meddelelse fik mange ord med på vejen i forbindelse med netop princip 2: 'Flexible and secure labour contracts', men også i princip 7: 'Conditions of employment' og princip 13: 'Pensions'. Heller ikke dette blev fulgt op på konkrete initiativer i 2017-forslaget, og kun princip 5: 'Secure and adaptable employment' adresserer emnet direkte. Men det skal dog tilføjes, at atypiske ansættelser nævnes i forbindelse med de fire konkrete direktiver, der blev præsenteret sammen med Søjlen, nemlig revisionen af direktivet om ansættelsesbeviser og familie-arbejdslivsinitiativet.

Udover disse to ikke indfrie forventninger havde ETUC desuden hvis ikke forventninger, så i hvert fald ønsker, om flere konkrete initiativer under Søjlen vedrørende bl.a. information og konsultation af medarbejdere og sociale sikringssystemer.

2.3 Aktørernes tilgang, position og initiativer

Ikke overraskende var Søjlen kontroversiel fra start af, men i meget forskellig grad på tværs af medlemsstater og organisationer.

De europæiske arbejdsmarkedsparters reaktioner har været henholdsvis overvejende positive og overvejende negative. *ETUC* har været overvejende positiv, hvilket kom til udtryk i august 2016 i deres respons under konsultationsprocessen, hvor de anbefalede et ambitiøst og reelt rettighedsbaseret tilgang, men også udtrykte bekymring bl.a. for, at Søjlen blev koblet sammen med *Re-fit*-dagsordenen (*ETUC* 2016a). Også 2017-forslaget fik en generel positive modtagelse – og det gjaldt i særlig grad familie-arbejdslivsinitiativet. Samtidig lagde *ETUC* dog afstand til bl.a. forslaget om, at selvstændigvirksomhed skal være en løsning på arbejdsløshedsproblematikken (*ETUC* 2017b).

BusinessEurope har været anderledes skeptiske. I deres bidrag til konsultationsprocessen fra august 2016 anerkender organisationen behovet for større konvergens i euro-zonen, men mener dette skal ske igennem en bedre koordinering af medlemsstaternes politikker, hvor pejlemærker godt kan spille en rolle. De peger endvidere på, at en udbygning af sociale rettigheder ikke er den rigtige vej frem, og at den sociale dimension er meget mere end et spørgsmål om ret-

tigheder. BusinessEurope ønsker i stedet en strategi med fokus på både sociale aspekter og konkurrenceevne, herunder en revision af de fælles europæiske flexicurity principper, bl.a. til brug for opstilling af pejlemærker (BusinessEurope 2016a). Reaktionen fra BusinessEurope på 2017-forslaget var endnu mere skeptisk, især pga. at man anså forældreorlovsforslaget som en belastning for arbejdsgiverne, en økonomisk omkostning for samfundet og en trussel imod den sociale dialog, idet parterne ikke selv kunne blive enige om at gøre et nyt forsøg på at forhandle et sådan direktiv. Endelig var man skeptisk overfor opdelingen i euro-zone og rest-EU (BusinessEurope 2017a).

I *medlemsstaternes* reaktion på Søjlen er der spor af en klassisk opdeling i 'Det sociale Europa' mellem reguleringsskeptiske lande fra Storbritannien, Skandinavien og de nye medlemsstater, og mere reguleringspositive lande fra Kontinental- og Sydeuropa (se fx Mailand & Arnholtz 2015). Danmark udtrykte således sammen med de nordiske lande i et fælles skriftligt svar udtryk for bekymring for, at subsidiaritetsprincippet blev overholdt. Danmark gentog samme besked på et Ministerråds møde den 8. december sammen med Tyskland, Polen, Rumænien, Bulgarien, Letland, Litauen og Luxembourg (Storbritannien er pga. Brexit tilbageholdende med udtalelser). På mødet var der mere positive meldinger fra de fleste kontinental- og sydeuropæiske medlemsstater (se også fagpressen.eu 2016). Men i følge én af vores informanter mødte forslaget samlet set større modstand end forudset, hvilket sandsynligt har påvirket udformningen af 2017-forslaget.

Men på trods af den fælles nordiske melding, er der alligevel væsentlige forskelle i holdningen disse lande imellem. For mens man er enige om det procesuelle (subsidiaritetsprincippet og de nordiske aftalemodeller skal respekteres), så er der divergens mht. det substantielle. Mens både DA og den danske regering (og dele af oppositionen) var meget kritiske i deres modtagelse af 2017-forslaget – i særlig grad familie-arbejdslivsinitiativet (DA 2017) – så har den svenske regering omfavnet hele Søjlen og vil under deres EU-formandskab den 17. november 2017 arrangere et topmøde i Gøteborg om Søjlen.

2.4 Fremtidige perspektiver

Søjlen kan – som nævnt indledningsvis – ses både som udtryk for et reelt ønske fra Kommissionens side om at styrke 'Det sociale Europa' som et mål i sig selv, og som en måde at gøre EU mere appetitligt for i de europæiske befolkninger, og dermed imødegå EU's legitimitetskrise. Desuden kan Søjlen ses som en syltekrukke, fordi den ikke kom til at indeholde særligt mange af de initiativer, Kommissionen indenfor de sidste to år har signaleret, at Søjlen ville komme til at dække. Det kan dog også være, at Kommissionens intention ikke har været at 'sylte', men modstanden fra en lang række medlemsstater har blokeret for Kommissionens intentioner.

Når der ses bort fra de fire konkrete initiativer – hvoraf nogle er tænkt uafhængigt af Søjlen, og resten sagtens kunne eksistere uden Søjlen – er der i Søj-

len tale om ikke-juridisk bindende regulering. Som med andre af den slags EU-regulering kan man spørge, om disse dele af Søjlen så får nogen effekter overhovedet. Om den gør det, handler meget om, hvordan aktørerne – både på EU-niveau og nationalt niveau – vælger at bruge Søjlen. Det kan ske offensivt ved, at der henvises til Søjlen, når nye politiske tiltag tages. Det kan også ske defensivt ved, at der henvises til Søjlen, hvis EU's institutioner i forbindelse med 'Det europæiske semester', Trojka-processer eller andet, forsøger at pålægge medlemsstaterne besparelser eller andet, som kan siges at være i modstrid med/umuliggøre efterlevelse af Søjlen's 'rettigheder'³.

Bortset fra de fire konkrete initiativer er det måske mest konkrete initiativ under Søjlen 'Den sociale pointtavle', som vil blive anvendt under 'Det europæiske semester'. Det signalerer en klar drejning af semesteret i retning af det sociale område, og pointtavlen er relativt detaljeret. Men uden måltal er det spørgsmålet, hvor alvorligt medlemsstaterne vil tage den.

Disse vurderinger af Søjlen's formål og effekter er foretaget meget kort tid efter publiceringen af 2017-forslaget. November topmødet i Göteborg vil måske gøre os klogere på Søjlen og dens fremtid.

³ Muligheden for at bruge Søjlen som et 'skjold' mod anden regulering blev fremført af Zane Rasnaca, European Trade Union Institute, under TURI konferencen 17.-19.5.17.

3. Case: Måltrettet revision af Udstationeringsdirektivet

3.1 Introduktion til emnet

I forskningsnotatet 'EU og det danske arbejdsmarked 2014-15' beskrev vi, hvordan implementeringen af det nye Håndhævelsesdirektiv vedrørende udstationerede arbejdstagere (2014/67/EU) havde skabt store uenigheder i Danmark (Larsen et al. 2015). Nu er udstationering igen kommet højt på EU's politiske dagsorden. Deadline for implementeringen af Håndhævelsesdirektivet vedrørende udstationerede arbejdstagere var således endnu ikke udløbet, før Kommissionen lancerede et nyt forslag med relation til udstationerede arbejdstagere. Denne gang er der tale om en måltrettet revision af det oprindelige Udstationeringsdirektiv fra 1996 – altså det direktiv, som den tidligere Kommission pure nægtede at genåbne, fordi det ville være umuligt at få en revision igennem i Ministerrådet (Arnholtz 2013). Det rejser spørgsmålet 'hvorfor denne revision'? Det svar der umiddelbart gives af Kommissionen er, at direktivet er blevet utidssvarende, fordi EU-udvidelserne har øgede lønforskelle internt i Unionen. Det skaber problemer, som revisionen er beregnet på at håndtere. Kritikerne af revisionsforslaget peger imidlertid på, at man måske først skulle lade Håndhævelsesdirektivet træde i kraft og se, om det ikke kunne løse nogle af problemerne, før man begynder at revidere det oprindelige direktiv. Skal man forstå, hvorfor revisionen kommer, må man derfor kigge nærmere på den politiske proces der førte frem til Kommissionens forslag.

Baggrunden for den måltrettede revision er nemlig ikke bare EU-udvidelserne. En revision af det oprindelige Udstationeringsdirektiv har været på tale siden 2003, hvor direktivet blev evalueret. Dengang var der dog ikke den store opbakning til en revision. I bygge- og anlægsbranchen ønskede både arbejdstager- og arbejdsgiverrepræsentanter på EU niveau en bedre implementering af direktivet, men ikke en revision. Og da udstationering dengang hovedsageligt var en sag for bygge- og anlægsparterne, tog Kommissionen bare denne udmelding til efterretning. Siden hen er der så gået storpolitik i udstationering, så byggeriets europæiske arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter efterhånden blot er nogle blandt en lang række af aktører, der har stærke meninger og holdninger til udstationering. Nu må forskellige fraktioner i Europa Parlamentet, forskellige medlemsstater og de centrale arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter i BusinessEurope, UAPME og ETUC også tages i betragtning, når der diskuteres udstationering. Denne politisering af udstationering startede med Service-direktivet, men blev forstærket af den såkaldte 'Laval kvartet' (Malmberg and Sigeman 2008). 'Laval kvartetten' bestod af fire domme fra EU-domstolen, som satte spørgsmålstegn ved en række medlemsstaters måde at regulere udstationerede arbejdstageres arbejdsvilkår på. Herhjemme er Lavaldommen nok den meste kendte, men også Rüffert-dommen trækkes fra tid til anden frem, når statslige myndigheder skal lave arbejdsklausuler. Et fællestræk ved de to domme er, at de begrænser henholdsvis fagbevægelsens (Laval) og

myndighedernes (Rüffert) adgang til at stille krav om lønninger, der ligger over mindstesatsen i en given overenskomst. Disse begrænsninger førte til stærk kritik fra den politiske venstrefløj og fagbevægelsen. Den europæiske byggefagforening skiftede f.eks. synspunkt og blev nu fortaler for en revision af Udstationeringsdirektivet. Et centralt element i Kommissionens forslag til en revision af Udstationeringsdirektivet er netop at udvide direktivets lønbegreb. Revisionen kan altså ses som et forsøg på imødegå noget af den kritik, som 'Laval kvartetten' blev udsat for, men den genåbner også debatten om, hvor meget EU skal og kan blande sig i spørgsmålet om løn.

Det forklarer dog ikke, hvorfor revisionen kommer nu. På trods af den oprindelige kritik af 'Laval kvartetten', så var der meget stærk modstand mod en revision i flere kredse. De nye medlemsstater havde et blokerende mindretal i Ministerrådet, der var uenigheder internt i Europa Parlamentets store grupper, og arbejdsgiver repræsentanterne i BusinessEurope ønskede, at det blev et nationalt anliggende at finde løsninger på de udfordringer, som dommene rejste. På den baggrund valgte den tidligere Kommission at afstå fra en revision af direktivet og satsede i stedet på lanceringen af et Håndhævelsesdirektiv.

3.2 Status på den europæiske situation og beslutningsproces

Når revisionen kommer nu, skyldes det derfor tre politiske faktorer. For det første er afstemmereglerne i Ministerrådet blevet ændret på grund af Lissabontraktaten. Tidligere har de nye medlemsstater haft et blokerende mindretal, men nu, hvor stemmerne er blevet fordelt efter befolkningstal, er det forsvundet. Det kan altså teknisk set lade sig gøre for de gamle medlemsstater at stemme en revision igennem imod de nye medlemsstaters vilje. Det kræver dog, at de gamle medlemsstater internt kan blive enige om, at sagen er så vigtig, at man vil nedstemme de nye medlemsstater.

Den anden vigtige faktor er derfor, at der fra starten har stået en relativt stærk koalition bag forslaget. Her peger mange interviewpersoner på vigtigheden af en artikel, hvor formanden for det hollandske arbejderparti, daværende beskæftigelsesminister Lodewijk Asscher, skrev tilbage i august 2013. Artiklens titlen var 'Code Orange' og handlede om behovet for at adressere de negative konsekvenser ved EU's frie bevægelighed. Det var et tema, der vakte genklang i mange af de gamle medlemsstater og et tema, som Asscher tog med sig ind i håndteringen af det hollandske formandskab i foråret 2016. Den nye Junckerledede Kommission havde altså fået et kraftigt signal om, at den kunne forvente stærk støtte til en revision.

For det tredje har både Kommissionsformand Juncker og Beskæftigelseskommissær Thyssen været meget opsatte på at gøre noget ved udstationerings-spørgsmålet. En del af forklaringen herpå er, at de begge, ligesom Asscher, er blevet opmærksomme på, at udstationering skaber både problemer og bekymringer blandt arbejdstagerne i de gamle medlemsstater. De problemer og bekymringer vil de gerne gøre noget ved. Mindst lige så vigtigt er det dog, at den

højre grad af politisering har gjort udstationering til en 'test case' på, hvilken retning EU skal tage. Efter EU's involvering i håndteringen af den økonomiske krise og den voksende EU skepsis blandt de europæiske vælgere, har den nye Kommission ønsket at finde sager, der kunne vise arbejdstagerne, at EU også handler om at varetage arbejdstagernes interesser i en verden præget af grænseoverskridende markeder. I den sammenhæng er udstationering blevet en sag, hvor Kommissionen både kan vise en mere social profil og samtidig vise sin villighed til at gå i clinch med kontroversielle spørgsmål, ved at tage et klart politisk standpunkt.

Det er altså disse tre faktorer, der har medvirket til, at Kommissionen i marts 2016 lancerede et forslag til en målrettet revision af Udstationeringsdirektivet. Disse faktorer betyder dog ikke, at der *ikke* fortsat er modstand mod en revision og kampe om, hvordan den skal se ud. Internt i Kommissionen var der f.eks. kraftige uenigheder om, hvilken retning revisionen skulle tage. Det blev tydeligt, da et udkast til revisionen blev lækket få dage før den officielle lancering. Dette udkast indeholdt nogle formuleringer, der klart anerkendte løn som en vigtig konkurrenceparameter i det indre marked. En række af de gamle medlemsstater reagerede meget kraftigt på det lækkede papir, hvilket sandsynligvis også har været formålet med lækket. Da den officielle version af forslaget blev lanceret få dage efter, var disse passager nedtonet meget kraftigt, så løn nu optræder som én blandt mange andre konkurrenceparametre. Men i Europa Parlamentet er selv denne reference blevet anfægtet, og der foreligger ændringsforslag, som helt skal fjerne referencen til løn som konkurrenceparameter.

Et andet eksempel på hvordan uenighederne kommer til udtryk, er det såkaldte 'gule kort', som tolv nationale parlamenter gav Kommissionens forslag, fordi de mente, at det var i strid med nærhedsprincippet. Det var en lidt paradoksal situation, at Danmark her kom til at stå side om side med de nye medlemsstater, fordi et flertal uden om den danske regering støttede det gule kort. Hvor de nye medlemsstater var imod en udvidelse af lønbegrebet, var begrundelse hos flertallet i det danske Folketing, at Kommissionen i sit forslag havde slettet den sætning i Udstationeringsdirektivet, der understreger, at definitionen af mindsteløn er et nationalt anlæggende. Regeringen var enig i, at denne sætning ikke skulle fjernes, men mente ikke, at det var et spørgsmål om brud med nærhedsprincippet. Under alle omstændigheder fik det gule kort den franske regering til at erklære, at hvis ikke der kom en revision af direktivet, ville Frankrig ganske enkelt holde op med at følge EU-lovgivning på området. Få dage efter meddelte Kommissionen, at man ikke fandt, at forslaget brød med nærhedsprincippet, og at man derfor ville fastholde revisionsforslaget på dagsordenen.

Der var altså gået storpolitik og taktiske manøvrer i sagen allerede inden revisionsforslaget for første gang kom på dagsordenen i Ministerrådet og Europa Parlamentet. I Ministerrådet har en del af de nye medlemsstater erkendt, at revisionen bliver en realitet, men kæmper fortsat for at begrænse skaden. De

centrale spørgsmål handler om det udvidede lønbegreb, muligheden for at lade underleverandører være automatisk omfattet af hovedleverandørens overenskomst og så spørgsmålet om, hvor lang tid en udstationering må vare, før man skal overgå fuldstændig til værtslandets regler. Det sidste var også et stort tema, da direktivet blev vedtaget tilbage i 1996, og det er et spørgsmål, der indebærer nogle ret tekniske diskussioner. I Europa Parlamentet er revisionen derimod blevet mere åbenlyst politisk, og det er relativt usikkert, om det kan lykkes at holde en koalition sammen om at støtte forslaget. For at øge sandsynligheden for dette har Europa Parlamentets koordinationsgruppe valgt at gøre noget så usædvanligt som at udpege to *rapporteurs* fra Beskæftigelsesudvalget (én fra den konservative EPP gruppe og én fra den socialdemokratiske S&D gruppe). Det er stort set aldrig sket før, at man har *to rapporteurs* fra samme udvalg, og det vidner om, hvor politiseret sagen er blevet. Alligevel har de to kommet med en række ændringsforslag, som kan vise sig at være yderst kontroversielle, som f.eks. at udvide direktivets traktatmæssige grundlag, så det kommer til at omfatte både det indre marked og arbejdsmarkedspolitik.

I skrivende stund er status således, at der forventes en afstemning i Europa Parlamentets beskæftigelsesudvalg i midten af juli 2017, mens forhandlingerne i Ministerrådet sagtens kan trække ud. Så længe de nye medlemsstater er afvisende, vil det kræve et formandskab for Ministerrådet, som er villig til at sætte revisionen til afstemning, og det sker nok næppe, før Østrig kommer til i efteråret 2018. Alternativt kan der blive tale om et kompromis i Ministerrådet, men det vil sandsynligvis gøre det vanskeligt at skabe sammenhæng med Europa Parlamentets forslag.

3.3 Aktørernes tilgang, position og initiativer

Da det fortsat er uklart, hvilke ændringer revisionen endeligt vil komme til at indeholde, handler de forskellige aktørers synspunkter primært om Kommissionens udspil og selve ideen om en revision. De store arbejdsgivere i BusinessEurope har gjort det meget klart, at de ikke ønsker revisionen og har derfor ikke forsøgt at komme med nogle forner for ændringsforslag. Det er en meget klar position, men samtidig også en, der gør, at de er blevet kørt lidt ud på et sidespor ift. at påvirke den endelige udformning. Blandt de små arbejdsgivere i UEAPME er der så stor intern uenighed, at organisationen har valgt at præsentere synspunkter både for og imod revisionen. Hos de europæiske bygge- og anlægsarbejdsgivere, FIEC, har man valgt en anden strategi, hvor man på den ene side klart tilkendegiver, at man ikke ønsker revisionen, fordi den ikke vil løse de problemer, der er med udstationering, men samtidig også har leveret en række forslag til ændringer i forslaget.

Blandt arbejdstagerne er der omvendt stor enighed om, at man ønsker en revision. Samtidig er der også blandt nogle nationale fagforeninger en erkendelse af, at den foreslåede revision nok næppe vil løse alle udfordringerne omkring udstationering. Men man støtter op om revisionen, dels for at være solidarisk

med de lande, hvor revisionen vil få betydning, og dels fordi det er en vigtig politisk sejr for den europæiske fagbevægelse, hvis den kan få gjort op med nogle dele af 'Laval kvartetten'.

3.4 Fremtidige perspektiver

Det bliver med sikkerhed ikke sidste gang, vi kommer til at skrive om udstationering. For det første mangler der jo stadig viden om, hvilken betydning Håndhævelsesdirektivet får i praksis. For det andet er det fortsat usikkert, hvor revisionen af Udstationeringsdirektivet lander indholdsmæssigt, og hvilken betydning revisionen vil få i praksis. For det tredje præsenterede Kommissionen i januar 2017 endnu et udspil med betydning for udstationering, nemlig det såkaldte 'service e-kort'. Hvor revisionen af Udstationeringsdirektivet er drevet af Generaldirektoratet for Beskæftigelse, sociale anliggender, arbejdsmarkedsforhold og inklusion, så er initiativet om service e-kortet drevet af Generaldirektoratet for Vækst, som med Polske Elżbieta Bienkowska i spidsen og et markant fokus på at liberalisere det indre marked, har en meget anden opfattelse af udstationeringsproblematikken. På den måde vidner udspillet om, at der fortsat er stærke interessekonflikter på spil i spørgsmålet om udstationering.

4. Case: Frisøraftalen – en testcase for EU's sociale dialog?

4.1 Introduktion til emnet

De europæiske arbejdsgivere for frisører Coiffure EU og deres modpart UNI-Europa Hair and Beauty indgik indenfor rammerne af den europæiske sektor dialog en aftale om forbedring af arbejdsmiljøet for frisører tilbage i april 2012 - den såkaldte 'frisøraftale'. Aftalen er del af en flerårig indsats for at forebygge eksem, allergi, muskel- og knoglebesvær samt sikre bedre ergonomi, udluftning, arbejdstider mv. indenfor frisørbranchen (Dontas et al. 2014: 16). Aftalen er på mange måder unik. Det er ikke bare et tiltag, der er iværksat af parterne uafhængigt af Kommissionen, og som retter sig specifikt mod små og mellemstore virksomheder. Frisøraftalen er også en af de relativ få konkrete aftaler, som er produceret indenfor rammerne af den europæiske sektordialog, hvor fælleserklæringer og diverse positionspapirer ellers udgør størstedelen af den linde strøm af europæiske partstiltag (Bandatz 2014). Frisøraftalen er endvidere blevet genstand for en stadig mere intens politisk debat på EU-niveau, hvilket også afspejles i interviewene, hvor informanterne ofte var tilbageholdende med at kommentere på aftalen. Det politisk kontroversielle i aftalen består grundlæggende i, at Kommissionen nu på sytten år vælger *ikke* at imødekomme de europæiske parterers anmodning om at ophøje frisøraftalen til et EU-direktiv. Et direktiv ville gælde for alle medlemsstater, mens en autonom aftale (en form for europæisk overenskomst) kun gælder de underskrivende parterers medlemmer.

Reaktionerne fra hovedaktørerne har været forskellige. Især de europæiske parter betragter aftalen som en 'test case' for den europæiske sociale dialog, parternes roller i EU samarbejdet og Kommissionens opbakning til det sociale Europa. Kommissionen har ikke haft tradition for at udskyde fremsættelsen af en direktivtekst, når arbejdsmarkedets parter har anmodet om at så ophøjet deres aftaler til et direktiv. Blandt kritikerne (som omfatter dele af Kommissionen, en række medlemsstater, samt nationale fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer), er aftalen blevet mødt med skepsis og modstand. Også i Danmark har aftalen været debatteret, og særligt arbejdsgiverne har været kritiske overfor dens indhold. Det er især frisøraftalens detaljeringsgrad, der har rejst spørgsmål om unødigt bureaukrati, ligesom også hensynet til EU's subsidiaritets- og proportionalitets principper, har været genstand for en intens debat. Dermed fremstår frisøraftalen som endnu et eksempel på de dilemmaer, der præger EU-samarbejdet, når det kommer til at balancere behovet for ny europæisk regulering vis a vis respekt for medlemsstaternes og arbejdsmarkedets parterers autonomi.

Et centralt spørgsmål - særligt i lyset af Kommissionens seneste tiltag om at relancere den europæiske sociale dialog (se ovenfor) - er, hvorfor Kommissionen fortsat vælger ikke at følge parternes anmodning om at ophøje frisøraftalen til et direktiv. For at forstå hvad der er på spil på EU-niveau, vil vi i de følgende afsnit belyse de politiske processer på EU-niveauet omkring frisøraftalen.

4.2 Status på den europæiske situation og beslutningsproces

Siden 2012 er debatterne om frisøraftalen blevet intensiveret på EU-niveauet. Fra at den tidligere Beskæftigelseskommissær Laszlo Andor tilbage i 2012 fremhævede frisøraftalens vigtighed og fandt den type arbejdsmiljøtiltag velbegrundet (Andor 2012), så er aftalen i høj grad blevet et minefelt, hvor divergerende interesser støder sammen. På EU-niveau valgte såvel den daværende Kommission under ledelse af José Manuel Barroso - som den nuværende Kommission - at udskyde fremsættelsen af et direktivforslag for frisøraftalen, hvilket står i skarp kontrast til Kommissionens tidligere praksis, når arbejdsmarkedets parter har anmodet om at ophøje deres aftaler til et direktiv.

En række medlemsstater med Holland og Storbritannien i spidsen har været og er stadig yderst kritiske overfor aftalens indhold. Frisøraftalen affødte især i Storbritannien en heftig politisk mediedebat, hvor regeringen, og arbejdsgiverne for frisørerne har lobbiet Kommissionen intenst for at blokere aftalen (Europa Kommissionen 2013b: 9). Den britiske kritik bestod blandt andet i, at frisøraftalen er yderst detaljeret og er udtryk for, at EU endnu engang vil fremsætte unødvendig lovgivning i et forvejen overreguleret EU. At det var arbejdsmarkedets parter og ikke EU, der havde fremsat forslaget var dog ikke del af den britiske debat (Bandasz 2014: 512).

I Holland blev frisøraftalen også intenst drøftet og blev et centralt emne i en bredere politisk debat om spændvidden af EU's kompetencer. I den forbindelse fremsendte den hollandske beskæftigelsesminister i oktober 2012 sammen med ni andre nationale regeringer (Estland, Finland, Polen, Rumænien, Storbritannien, Sverige, Slovenien, Tykland og Kroatien) et fælles brev til Kommissionen og anmodede om, at der *ikke* blev fremsat et direktivforslag for frisøraftalen. I brevet blev det fremhævet, at aftalen brød med såvel EU's proportionalitets- som subsidiaritetsprincip. Ligeledes påpegede de nationale regeringer det problematiske i, at frisøraftalen var yderst detaljeret, indeholdt overlap med andre af EU's arbejdsmiljødirektiver og inddrog selvstændige, selvom det ikke er del af EU's beføjelser (Bandasz 2014: 512).

Reaktionerne fra en række nationale og europæiske fagforeninger samt en del Europaparlamentsmedlemmer, herunder særligt Den Europæiske socialistiske gruppe, var en højlydt kritik af de pågældende medlemsstaters indblanding. Førstnævnte bad derfor efterfølgende Kommissionen fortsætte i henhold til EU Traktatens regler og procedurer (Europa Kommissionen 2013b: 9). Coiffure EU har sammen med Uni-Europa med en vis succes opfordret deres europæiske søsterorganisationer om at støtte kravet om, at Kommissionen fremsætter et direktivforslag. Coiffure EU og Uni-Europa har endvidere forsøgt at lægge pres på Kommissionen gennem diverse breve og kampagner. De har dog uden større held gentagne gange bedt Kommissionen om, dels at ophøje deres aftale til et direktiv, dels truet med at indbringe Kommissionen for EF-domstolen for traktatbrud, såfremt denne ikke fremsætter et direktivforslag Uni-Europa og Coiffu-

re EU 2013a; 2013b). De øvrige europæiske arbejdsgiverorganisationer har valgt en mere afventende tilgang, da det er deres medlemsorganisation Coiffure EU, som betragtes som værende den aktive arbejdsgiverpart ift. frisøraftalen. Den daværende Kommission valgte i 2014 at udskyde fremsættelse af et lovforslag for frisøraftalen frem til 2015 under henvisning til Kommissionens interne evaluering af de underskrivende parter repræsentativitet samt en cost-benefit analyse af frisøraftalens potentielle effekter (Europa Kommissionen 2013b: 9).

Efterfølgende førte det til stærk kritik fra især ETUC og Uni-Europa, da den forhenværende Kommission i EU-publikationen 'Better Regulation and Transparency' fra 2015 annoncerede, at Kommissionen havde valgt *ikke* at fremsætte lovforslag om frisøraftalen. At denne annoncering var ledsaget af et billede med høje hæle og kommentaren, at Kommissionen ikke interesserer sig for småting gjorde ikke sagen bedre. Senere gentog såvel den forhenværende Kommissionsformand Manuel Barroso som hans efterfølger Jean-Claude Juncker i efteråret 2016 det samme budskab.

I kølvandet på Kommissionens udtalelser og blokering af frisøraftalen iværksatte Uni-Europa en række kampagner med henblik på at italesætte frisørers arbejdsmiljø. Kampagnerne har bl.a. omfattet en række plakater i den belgiske hovedstad med billeder af kvindelige frisører i forskellige arbejdssituationer, der er akkompagneret med undertekster som fx "tror du, hun er ligeglad med sit arbejdsmiljø". Kampagnerne har afstedkommet en række reaktioner fra Kommissionen herunder Kommissionsformanden, der henviser til Uni-Europas kampagner som propaganda. Sideløbende hermed valgte Coiffure EU og UNI-Europa i juni 2016 med udgangspunkt i den kritik deres oprindelige aftale havde afstedkommet, at genforhandle og indgå en revideret version af frisøraftalen. I den forbindelse inddrog parterne også Kommissionens juridiske tjeneste for at sikre overensstemmelse med anden EU lovgivning.

At parterne valgte at revidere deres oprindelige frisøraftale skete blandt andet i erkendelse af, at aftalen i dens daværende form ikke ville blive omsat til et EU-direktiv. Desuden var et af de oprindelige krav blandt medlemsorganisationerne af Coiffure EU til de europæiske forhandlende parter, at man kun var villig til at forhandle og underskrive en fælles aftale, hvis aftalen blev ophøjet til et direktiv og dermed blev gældende for hele frisørbranchen. Den reviderede version af frisøraftalen er en forsimpning af den første aftale. Parterne valgte fx at lade bestemmelserne om de europæiske parter rammeaftaler, barsel og kosmetik udgå i den reviderede aftalen for at undgå, at aftalen igen blev blokeret af Kommissionen og medlemsstaterne.

Selvom parterne har revideret og forsimplet aftalen, fremstår den dog stadig mere detaljeret end tidligere europæiske rammeaftaler, der er blevet ophøjet til EU-direktiver. For eksempel indeholder aftalen bestemmelser om, at når arbejdsgivere moderniserer salonen, skal de under hensyn til ergonomi bestræbe sig på at "købe hårtørrer og sakse, som er lette, lydløse og med en så lav vibra-

tion som muligt uden, at det påvirker udstyrets effektivitet' (Coiffure EU & Uni-Europa 2016). Hvad det helt konkret skyldes, at frisøraftalen er så detaljeorienteret er uklart. Men informanterne henviser bl.a. til de forhandlende parter indgående kendskab til de arbejdsmiljøproblemer, der præger frisørbranchen som en vigtig årsag, ligesom magtforholdet mellem de europæiske forhandlere og deres øje for detalje-regulering synes vigtige.

Status på frisøraftalen anno 2017 er, at Kommissionen fortsat har valgt ikke at fremsætte et lovforslag ved *ikke* at svare de underskrivende parter, selvom de gentagne gange har anmodet Kommissionen om at ophøje deres aftale til et direktiv. Senest fremsendte Uni-Europa og Coiffure EU sammen med ETUC endnu et brev til Kommissionen i november 2016 om at ophøje deres aftale til et direktiv. Der tilkommer, at de underskrivende parter fremhæver, at de *ikke* inddrages hverken i den tidligere som den igangværende evalueringsproces af frisørftalens effekter, som Kommissionen har iværksat under Refit (se ovenfor). Og det selvom Kommissionen som del af relanceringen af den europæiske sociale dialog fordrer et tættere samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter og Kommissionen. I den forbindelse fremgik det endvidere af interviewene, at Kommissionen endnu ikke officielt har givet en tilbagemelding til de europæiske parter om resultaterne af deres cost-benefit analyse af den oprindelige frisørftale.

Senest har de underskrivende parter med en vis succes henvendt sig til Europa Parlamentet med henblik på at få Europaparlamentarikere til at rejse spørgsmål om frisørftalen til Kommissionen, da Kommissionen er nødsaget til at svare officielt og skriftligt på den type henvendelser. I december 2016 stillede Europaparlamentariker Jöelle Mélin (ENF) et spørgsmål til Kommissionen om frisørftalens status og Beskæftigelseskommissæren Thyssen svarede skriftlig herpå i marts 2017 uden dog at konkretisere Kommissionens intentioner omkring frisørftalen. I stedet indeholdt svaret henvisninger til anden EU regulering på arbejdsmiljø- og kosmetik området. Den 31. marts 2017 fremsatte endnu en Europaparlamentariker Claude Rolin (PPE) spørgsmål om frisørftalens status til Kommissionen, og der afventes stadig et officielt svar (European Parliament 2016; 2017a; 2017b). De underskrivende parter har dog opgivet at føre en sag for EU-domstolen for at opnå en direktivtekst. De forventer således, at EU domstolen vil følge Kommissionens fortolkning af traktaten, nemlig at det er op til Kommissionen at fremsætte direktivforslag, selv når det drejer sig om parternes egne aftaler.

4.3 Aktørernes tilgang, position og initiativer

Frisørftalen er fortsat yderst kontroversiel, hvilket også afspejles blandt de centrale aktører. Kommissionen fremstår internt splittet over spørgsmålet om den videre proces. Det samme gælder for Ministerrådet, hvor de fleste medlemsstater, der fremsendte det oprindelige brev til Kommissionen i 2012, herunder Storbritannien, Finland og Polen, fortsat er yderst kritiske. På arbejdsgi-

verside er en række medlemsorganisationer af Coiffure EU, bl.a. de nordiske, britiske og polske arbejdsgivere, fortsat imod aftalen grundet dens deltaljeringsgrad, men blev på grund af afstemningsprocedurerne i Coiffure EU nedstemt. Faktisk var fordelingen af fortalere og kritikere næsten ligelig.

I den sammenhæng er det interessant, at selvom de hollandske og tyske arbejdsgivere var og fortsat er nogle af de stærkeste fortalere for aftalen og sad helt centralt ift. de europæiske partsforhandlinger, så er det de nationale regeringer i netop de to lande, der har været nogle af de mest fremtrædende kritikere af aftalen og har gentagne gange søgt at blokere den videre proces. De øvrige europæiske arbejdsgiverorganisationer som fx BusinessEurope og UAPME har valgt en mere tilbagetrukket tilgang. De henviser til, at det er Coiffure EU, som er den legitime forhandlingspart, men synes skeptiske overfor aftalens indhold. De var heller ikke underskrivende part, da Uni-Europa og Coiffure EU henvendte sig til Kommissionen i november 2016. Således tyder det på, at BusinessEurope og UAEPME står i en lidt penibel situation. På den ene side er de ikke videre begejstret for frisøraftalen, men på den anden side vil de helst vil undgå, at Kommissionen underminerer deres indflydelse ved at begynde at selektere i de europæiske parters aftaler ift., hvilke aftaler der bør ophøjes til direktiver.

Selvom Uni-Europa og ETUC er positivt stemt overfor aftalen, er der også en række nationale fagforeninger, som er skeptiske. Ligeledes er der dele af såvel den europæiske fagbevægelse som de europæiske arbejdsgiverforeninger, der fremhæver, at aftalen nok kunne have haft en bedre udformning. Sammen med de kritiske røster på begge sider af forhandlingsbordet antyder dette, at dialogen og forventningsafstemningen ift. forhandlingsmandatet mellem de centrale forhandlere og deres bagland ikke altid har været helt klar.

Andre vigtige fortalere for aftalen er bl.a. European Academy of Dermatology og European Womens Lobby, som aktivt har deltaget i diverse prokampagner, mens den europæiske kosmetikbranche er nogle af aftalens største kritikere.

4.4. Fremtidige perspektiver

Hvad der kommer til at ske med de europæiske parters frisøraftale er usikkert. Men der er stærke interesser på spil, og det er nærliggende at tro, at et egentlig direktiv har lange udsigter. Ikke desto presser de europæiske parter indenfor frisørbranchen på for, at deres aftale ophøjes til et direktiv. I den sammenhæng fremhæver begge sider af forhandlingsbordet, at en autonom aftale *ikke* er vejen frem set i lyset af deres tidligere erfaringer med magre implementeringsresultater og de potentielle konkurrenceforvridende forhold, der ville gøre sig gældende, hvis aftalen kun kom til at gælde de underskrivende parters medlemsorganisationerne. Som en informant udtalte: Frisøraftalen fremstår som en *never ending story*, og i EU-regi er der tradition for, at nogle forslag nok forsvinder i en periode for så igen at dukke op på den europæiske dagsorden. Så det er nok ikke det sidste, vi hører til frisøraftalen, om end det kan diskuteres, om aftalen er en reel test af EU's sociale dialog.

Referencer

Andor, L. (2012): *Halftime Summary - László Andor's reflection on 2.5 years in the Barroso II Commission*, http://ec.europa.eu/archives/commission_2010-2014/andor/documents/halftime-summary-barrosoii_en.pdf

Arnholtz J. (2013): "A 'legal revolution' in the European field of posting? Narratives of uncertainty, politics and extraordinary events", *Ph.d. thesis*, Copenhagen: University of Copenhagen, Department of Sociology.

Bandasz, K. (2014): "A Framework agreement in the hairdressing sectors: the European social dialogue at a crossroads", *Transfer*, 20:4, pp. 505-520.

Business Europe (2016a): *European Pillar of Social Rights – Business Europe contribution to the debate*, Brussels: Business Europe.

BusinessEurope (2015c): *Information and consultation of workers – BusinessEurope response to first stage social partners' consultation*, position paper, Brussels. BusinessEurope.

BusinessEurope (2017a): *European Pillar of Social Rights - right aims, wrong approach, press release*, Bruxelles: BusinessEurope.

BusinessEurope (2017b): *BusinessEurope's views on Digital trade*, February, position paper, Bruxelles: BusinessEurope.

BusinessEurope, CEEMET, EBF, ECEG, EFCI, ENPA, Eurocommerce, Insurance Europe, Intergraf, IRU, PEARLE and (2015): *Letter to Vice-President for Europe and Social dialogue Mr. Valdis Dombrovskis regarding EU's working time directive*, dated 25th March, 2015, Bruxelles: BusinessEurope.

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.

DA (2017): "Uacceptabelt forslag om øremærket forældreorlov fra Kommission", *DA Opinion*, København: Dansk Arbejdsgiverforening.

Dontas, S., Georgiadou, E. og Koukoulaki-Elinyae, T. (2014): *Occupational health and safety in the hairdressing sector*, Bruxelles: European Agency for safety and Health and work.

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

ETUC (2015a): *First phase consultation on a consolidation of the EU directives on information & consultation of workers – ETUC answer*, Bruxelles: ETUC.

ETUC (2016a): *ETUC Position on the European Pillar of Social Rights - Working for a better Deal for All Workers*, Brussels: ETUC.

ETUC (2016b): *ETUC resolution on digitalisation: "towards fair digital work*, June, Position paper, Bruxelles: ETUC

(ETUC (2017a): *ETUC feedback – revision of the written statement directive*, Bruxelles: ETUC.

ETUC (2017b): *No future without a more social Europe*. Press Release. Brussels: ETUC.

ETUC (2017c): *EU Needs Fair Work-life Balance*, April, Bruxelles: ETUC.

ETUC (2017d): *Background document for the hearing on the working time initiative 19/01/2017*, Bruxelles: ETUC.

Europa Kommissionen (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 (2013b): *Commission Staff Working document – Industrial relations in Europe 2012*, SWD(2012) 126 final.

Europa Kommissionen (2015a): *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 2016 – No time for business as usual*, COM (2015) 610 final.

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

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

Europa Kommissionen (2015d): *First phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a consolidation of the EU Directives on information and consultation of workers*, COM(2015) 2303 final.

Europa Kommissionen (2016): *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Launching a consultation on a European Pillar of Social Rights*, COM (2016) 127 final.

Europa Kommissionen (2017a) *Note for the attention of the social partners hearing on the working time initiative 19 January 2017*, Bruxelles: EU Kommissionen.

Europa Kommissionen (2017b): *Arbejdstidsdirektivet: Fortolkningsmeddelelse om Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden*, Com (2017) 2601 final.

Europa Kommissionen (2017c): *Revision of the Written Statement Directive – Inception impact assessment*, REF: Ares(2017)1576033..

Europa Kommissionen (2017d) *Proposal for a directive of the European Parliament, the Council on on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU*, COM/2017/0253 final.

Europa Kommissionen (2017e): *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Establishing a European Pillar of Social Rights*, COM (2017) 250 final.

European Court of Auditors (2017): *Youth unemployment – have EU policies made a difference? Special Report*, Bruxelles: European Court of Auditors

Europa Parlamentet (2016): *Parliamentary Questions: What future is the for the framework agreement in the hairdressing, question for written answer by Joëlle Mélin (ENF) to the Commission*, December 15 2016, E-009503-16, Bruxelles: Europa Parlamentet,.

Europa Parlamentet (2017a): *Parliamentary Questions: Answer given by Ms Thyssen on behalf of the Commission*, March 8 2017, E-009503-16, Bruxelles: Europa Parlamentet.

Europa Parlamentet (2017b): *Parliamentary Questions: European framework agreement in the hairdressing sector, question for written answer by Claude Rolin (PPE) to the Commission*, March 31 2017, E-002360-17, Bruxelles: Europa Parlamentet.

Fagpressen. eu (2017): *Troels Lund Poulsen: Juncker skal respektere den danske model*. <http://fagpressen.eu/nordisk-nej-til-socialsojle/>

Juncker, J. C. (2015): *State of the Union 2015: Time for Honesty, Unity and Solidarity*. Strasbourg, 9 September 2015. Bruxelles: European Commission.

Juncker, J. C., D. Tusk, J. Dijsselbloem, M. Draghi and M. Schultz (2015): *Completing Europe's Economic and Monetary Union*, Bruxelles: European Commission.

Larsen TP, Mailand M and Arnholtz J. (2015): "EU og det danske arbejdsmarked 2014-15", *FAOS Forskningsnotat* 148, København: FAOS.

Mailand, M. (2017): *Formulating EU employment policy in the shadow of the new European economic governance*. Paper for SASE Annual Meeting, June 29 – July 1, 2017, Lyon.

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*, 25:2.

Malmberg J and Sigeman T. (2008): "Industrial Actions and EU Economic Freedoms: The Autonomous Collective Bargaining Model Curtailed by The European Court of Justice", *Common Market Law Review* 45: 1115-1146.

Uni-Europa og Coiffure EU (2013b): *Letter to the European Social Dialogue Committees*, Bruxelles: Uni-Europa og Coiffure EU.

Uni-Europa og Coiffure EU (2013a): *Letter to José Manuel Barroso President of the European Commission and László Andor Commissioner responsible for Employment, Social Affairs and inclusion regarding European framework agreement on the protection of occupational health and safety in the hairdressing sector* – Invitation to act pursuant to Article 265 TFE, Bruxelles: Uni-Europa og Coiffure EU.

UEAPME (2016): *Position paper on the European Pillar of Social Rights and reply to the public consultation*, Bruxelles: UEAPME.

UEAPME (2015a): *UEAPME I reply to the first phase consultation of social partners on a consolidation of the EU Directives on information and consultation of workers*, Bruxelles: UEAPME.