



SLUTLIGT FÖRSLAG 05.05 2015

De europeiska arbetsmarknadsparternas arbetsprogram 2015–2017

PARTNERSKAP FÖR TILLVÄXT OCH SYSSELSÄTTNING FÖR ALLA

INLEDNING

Europeiska unionen står i ett vägsål. Det har funnits försiktiga tecken på återhämtning i några länder de senaste åren, framför allt i de länder som påverkats mest av krisen, men återhämtningen i många medlemsstater saknar styrka och en del medlemsstater är i deflation. Finanskrisen som drabbade EU under 2008 – och som senare förvandlades till en ekonomisk och social kris – fortsätter att ge allvarliga effekter med 23,8 miljoner arbetslösa i EU i februari 2015, varav ca 4,85 miljoner unga människor under 25 år, och fortsatt nedläggning av många företag däribland små och medelstora företag. Mycket större ansträngningar kommer att behövas för att komma tillbaka till arbetslösheten i EU före krisen, dvs. 16,2 miljoner arbetslösa 2008.

För att fullt ut fånga tillväxten och utnyttja potentialen för nya jobb behöver Europa anta ett antal viktiga politiska utmaningar: öka offentliga och privata investeringar, öka tillväxten och skapa fler och bättre arbetstillfällen, fastställa en ny industriell ambition för Europa, investera i högpresterande offentliga tjänster, sikta på stabila offentliga finanser och offentliga budgetar i balans, öka den aktiva arbetskraften för att anta demografiska utmaningar, öka produktiviteten och få bättre arbetsförhållanden, säkra hållbarheten och tillgången till sociala skyddssystem för alla medborgare, investera i forskning och utveckling samt i utbildning för att bidra till en lägre avhopsfrekvens, göra utbildningssystemen tillgängliga utan diskriminering – även på de högsta nivåerna, få bättre utbildningsresultat och mer innovativa företag samt erkänna att social dialog främjar tillväxt och sysselsättning.

Den s.k. Val Duchesse-processen som kommissionen tog initiativ till 1985 ledde till uppkomsten av en industriöverskridande social dialog i EU. Avtalet som ingicks mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna 1991, och införlivades i Maastricht-fördraget 1992, efterlyser en mycket starkare roll för arbetsmarknadens parter vid utformningen och genomförandet av gemenskapens socialpolitik och arbetsmarknadspolitik. Till följd av detta har de europeiska arbetsmarknadsparterna också utvecklat en mer självständig dialog och diversifierat sina instrument. Social dialog är en viktig komponent i EU:s sociala modell.

Idag behöver den europeiska sociala dialogen utvecklas ytterligare för att avspegla och uppfylla behoven i de alltmer skiftande ekonomiska och sociala situationerna i den utvidgade Europeiska unionen. EU, medlemsstaterna och arbetsmarknadsparterna bör prioritera åtgärder som påtagligt främjar Europas globala konkurrenskraft och tillväxt och sysselsättning för alla i Europa. Den ekonomiska styrningen och det senaste tillkännagivandet om europeiska och nationella arbetsmarknadsparternas kontinuerliga engagemang – vilket förutsätter samråd mellan

NON-OFFICIAL

parterna vid avgörande moment i processen – är också en stor utmaning för arbetsmarknadens parter på nationell och europeisk nivå.

Detta är de europeiska arbetsmarknadsparternas femte bilaterala arbetsprogram¹.

Arbetsmarknadens parter har en viktig roll bland annat för att förbättra arbetsmarknadernas funktion. Den sociala dialogen utsätts för hårda påfrestningar i en del länder. Detta femte arbetsprogram strävar även efter att stärka dialogen på alla lämpliga nivåer.

Social dialog är särskilt relevant för att nå lösningar som är rättvisa, ansvarsfulla och effektiva och som bidrar till ekonomisk återhämtning och bygger upp den sociala sammanhållningen. För att nå resultat måste det finnas ett egenansvar och en förståelse mellan arbetsmarknadens parter om gemensamma målsättningar för att skapa tillväxt och sysselsättning för alla men också stärka Europas ställning i den globala ekonomin och samtidigt främja välbefinnande och social sammanhållning inom EU.

I detta sammanhang går vår strategi ut på att

- anta de ovan nämnda utmaningarna genom att autonomt bidra till politik som direkt eller indirekt påverkar sysselsättning och arbetsmarknader,
- främja och stärka utvecklingen av självständig social dialog i europeiska länder mellan yrkesgrupper, på sektorsnivå och/eller inom företag mot bakgrund av nationella arbetsmarknadsrelationer,
- fortsätta agera även på bilaterala och trilaterala nivåer, med utgångspunkt i eventuellt kommande förslag och initiativ av Europeiska kommissionen – bland annat som resultat av kommissionens arbetsprogram,
- utveckla vår roll i processen för den europeiska planeringsterminen, vilket kräver en närmare och mer intensiv samverkan mellan arbetsmarknadsparter på europeisk och nationell nivå, inklusive i kommittén för social dialog.

De europeiska arbetsmarknadsparterna kan bestämma sig för att ta itu med andra frågor än de som tas upp i detta arbetsprogram och överväga andra medel till följd av samråd med Europeiska kommissionen i enlighet med artiklarna 154-155 i fördraget om Europeiska unionen.

1. Främja aktivt åldrande och en strategi över generationsgränserna

Som en reaktion på demografiska utmaningar och strategin för ett aktivt åldrande måste åtgärder vid behov vidtas på nationell nivå samt på sektors- och företagsnivå, för att göra det lättare för äldre arbetare att delta aktivt och stanna kvar på arbetsmarknaden och samtidigt se till att åtgärder vidtas för att underlätta generationsväxlingar mot bakgrund av den höga arbetslösheten.

Äldre arbetstagares förmåga att stanna kvar längre på arbetsmarknaden, förbli friska och aktiva så länge som möjligt skulle förbättras avsevärt.

De europeiska arbetsmarknadsparterna tar även hänsyn till sysselsättningsmålen i Europa 2020-strategin.

De europeiska arbetsmarknadsparterna behandlade frågan framför allt inom ramen för europeiska året för aktivt åldrande 2012 och med utgångspunkt i sin åtgärdsram för

¹ BUSINESSSEUROPE, CEEP, UEAPME och EFS (och sambandskommittén Eurocadres/CEC)

NON-OFFICIAL

ungdomssysselsättning som förhandlades 2013. Som en del av detta program kommer de att ytterligare diskutera den praxis och de åtgärder som behövs för bland annat följande viktiga frågor:

- **Aktivt åldrande:** Åtgärder och arbetsförhållanden som syftar till att uppmuntra och göra det möjligt för äldre arbetare att stanna kvar längre på eller komma tillbaka till arbetsmarknaden, t.ex. flexibel arbetstid, gradvis övergång till pension, uppgradering/uppdatering av kompetens och/eller förebyggande hälso- och säkerhetsbestämmelser och åtgärder, bland annat fysiska och organisatoriska anpassningar av arbetsplatsen i syfte att förlänga arbetsförmågan. Allt detta ska göras i linje med bestämmelser för socialförsäkring och socialt skydd samt informations- och samrådsprocesser.
- **Ersätta äldre arbetstagare:** Hantera konsekvenserna på arbetsmarknaden av att växande skolor går i pension, framför allt när det gäller rekrytering av nyanställda, möjligheten att integrera yngre människor på arbetsmarknaden och behovet av att aktivera de arbetslösa på ett mer effektivt sätt.
- **Handledning:** Främja lämpliga processer för personalstyrning för att välkomna, informera och integrera nyanlända i företag, t.ex. genom att utse en kontaktperson/mentor för att underlätta integrationsprocessen i företaget och i arbetet och genom att förutse vilken kompetens som krävs.
- **Kompetensöverföring:** Utveckla åtgärder för utbildning och livslångt lärande som syftar till att överföra kompetens mellan äldre och yngre arbetstagare i olika sektorer och företag, med målet att t.ex. ta itu med den dåliga matchningen av kompetenser, framför allt på områden och i sektorer med många lediga tjänster.

Längre karriärer skulle bidra till hållbara och tillräckliga pensioner, social delaktighet och sammanhållning samt solidaritet över generationsgränserna i Europa.

De europeiska arbetsmarknadsparterna ska förhandla fram ett självständigt ramavtal.

De kommer att anordna ett gemensamt undersökande seminarium i början av förhandlingarna, för att på så sätt försöka ta hänsyn till de olika arbetsmarknadssituationerna i Europa och stärka de nationella arbetsmarknadsparternas egenansvar.

2. Göra det lättare att kombinera yrkes-, privat- och familjeliv samt främja jämställdheten för att minska löneklyftan mellan könen

Att förbättra balansen mellan arbete och privatliv är en viktig politisk utmaning för EU, medlemsstater, arbetsmarknadens parter och samhället i allmänhet. Medan tillgången, kvaliteten och tillgängligheten på lämpliga socialtjänster och infrastrukturer fortfarande är mycket viktigt, behövs också en integrerad och ambitiös strategi för att göra det lättare att kombinera arbete och familj genom att

1) öka kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden och minska löneklyftan mellan könen. Löneklyftan mellan könen är ett mångfacetterat fenomen som kan förklaras av många faktorer bland annat horisontell och vertikal segregering av arbetsmarknaden, bristen på barnomsorg och annan anhörigvård, en ojämlig ansvarsbörda för familj och hushåll, diskriminering och stereotypa könsroller på arbetsplatsen,

2) göra det möjligt för familjer att lättare kombinera yrkes-, privat- och familjeliv.

De europeiska arbetsmarknadsparterna har redan deltagit aktivt i den här debatten, bland annat genom det gemensamma avtalet om föräldraledighet, åtgärdsramen om jämställdhet mellan män och kvinnor, inklusive lanseringen av nätbaserade verktyg 2014 och den gemensamma skrivelsen om barnomsorg. På nationell nivå har många nya åtgärder vidtagits under de senaste åren för att främja en bättre balans mellan arbete och privatliv, men många utmaningar återstår.

Inom ramen för detta arbetsprogram kommer de att

- utgå från den tredje prioriteringen i åtgärdsramen för jämställdhet från 2005 om att skapa en bättre balans mellan arbete och privatliv. De europeiska arbetsmarknadsparterna kommer att anordna ett undersökande seminarium för att identifiera och främja arrangemang för arbete, ledighet och barnomsorg som både arbetsgivare och arbetstagare kan vinna på,
- organisera ett utbyte av arbetsmarknadsparternas nationella praxis och befintliga lagstiftning i syfte att förbättra kunskapsbasen om lika lön för arbete av lika värde med fokus på de faktorer som bidrar till könsneutrala lönesystem.

De kommer att dra gemensamma slutsatser, som skulle kunna omfatta vägledning och andra uppföljningsinitiativ, och vid behov rekommendationer till offentliga myndigheter.

3. Rörlighet och migration

EU bör göra mer för att underlätta arbetstagarnas rörlighet i Europa och förbättra den politiska acceptansen genom att ta itu med problem med kryphål i och genomförande av europeiska och nationella regler som leder till missbruk. De europeiska arbetsmarknadsparterna kommer att fortsätta att bidra till denna diskussion och kommer att överväga gemensamma åtgärder som går utöver deras ordinarie deltagande i kommissionens rådgivande kommittéer kopplade till fri rörlighet för arbetstagare.

De europeiska arbetsmarknadsparterna står redo att bidra till kommissionens och rådets ansträngningar att utveckla ett rörlighetspaket och förnya EU:s politik för laglig invandring på ett sätt som är fördelaktigt för både arbetsgivare och arbetstagare och kommer även att överväga gemensamma åtgärder som går utöver detta initiativ.

4. Investeringspaket och stärkande av Europas industribas

De totala investeringarna i EU minskade med ca 18 procent under krisen och dämpade återhämtningen, skapandet av nya arbetstillfällen och Europa 2020-målen. Idag finns det ett brådskande behov av mer offentliga och privata investeringar och dessa måste snarare komplettera än ersätta varandra. Enligt kommissionens egna uppskattningar har det årliga investeringsunderskottet i EU legat på 230–370 miljarder euro under de senaste åren. Därför är den europeiska investeringsplanen på 315 miljarder euro under tre år ett nödvändigt första steg för att sätta fart på den självförstärkande tillväxtprocessen. Nya och effektiva instrument måste förutses.

Kommissionens initiativ lägger tonvikten på målinriktade investeringar i FoU, tillväxtförstärkande infrastrukturer, t.ex. förnybara energikällor och energieffektivitet, transport, bredband och utbildning. Kommissionen har för avsikt att kanalisera ett betydande investeringsbelopp till projekt som kan hjälpa den yngre generationen att på nytt hitta jobb med anständiga villkor.

Europeiska unionen har parallellt satt kursen mot en industriell renässans i Europa, som planeras leda till att minst 20 procent av BNP ska skapas med tillverkningsverksamhet 2020, inklusive små och stora företag. Investeringspaketet bör således fullt ut bidra till att återuppliva den europeiska industribasen, framför allt i vissa sektorer och värdekedjor. Under åren fram till 2020 kan en grönare ekonomi även ge en positiv effekt på nya arbetstillfällen om lämplig politik fastställs för att maximera möjligheterna till en energisnål ekonomi eller att spara energiresurser, och samtidigt minska risken för företagen. Målet är att se till att hänsyn tas till utmaningarna på arbetsmarknaden som härrör från ny energi- och klimatpolitik.

EU:s plan måste prioritera investeringar och bidra till ett bättre investeringsklimat som snabbt skapar förutsättningar för nya arbetstillfällen samt varor och tjänster av hög kvalitet. Genom att

ta bort investeringshinder i Europa kan man säkerställa regler som ger rättssäkerhet, främjar tillväxt och sysselsättning, framför allt i de länder som påverkats mest av krisen, minskar onödig byråkrati och möjliggör bättre tillgång till finansiering samt kompletterar den inre marknaden på områden som t.ex. digital ekonomi och energiunion.

Ambitiösa investeringar kommer också att vara nödvändiga t.ex. i sociala infrastrukturer, framför allt inom hälso- och sjukvård och sociala tjänster. Investeringar i barnomsorg och annan anhörigvård är mycket viktigt framför allt för att främja balans mellan arbete och privatliv. Europeiska socialfonden och EU:s andra specifika finansieringsprogram, t.ex. initiativet för ungdomssysselsättning eller Erasmus+, är viktiga drivkrafter för EU:s finansieringsstöd till nödvändiga sociala investeringar.

Lämplig, oberoende och transparent styrning av Europeiska fonden för strategiska investeringar (Efsi) är också viktig och vid behov även arbetsmarknadsparternas medverkan. För att se till att planen ger den förväntat stora hävstångseffekten måste urvalet av projekt backa upp de strategiska tillväxt- och sysselsättningsmålen.

De arbetsmarknadsparter i EU som har utarbetat ett separat investeringspaket kommer att fortsätta att bidra aktivt, både bilateralt och trilateralt, till utvecklingen av investeringsplanen, framför allt genom att säkerställa optimala resultat för tillväxt och skapandet av arbetstillfällen.

5. Kompetensbehov i digitala ekonomier

Arbetsmarknadens parter kommer att diskutera om hur man kan få en mer välutbildad och kunnig arbetsstyrka som har en bättre grundläggande kompetens, för att anta dagens och morgondagens utmaningar på arbetsmarknaden. För att kompensera för den dåliga matchningen av kompetenser är det viktigt att se till att det bland annat finns tillgång till resurser för livslångt lärande på en kostnadsdelande bas.

Erkännandet av informell och icke-formell inläring är också viktigt. Lämplig vägledning för unga under utbildning i syfte att främja en smidig övergång till arbetsmarknaden är också viktigt för att ta itu med dålig matchning.

Arbetsmarknadens parter kommer att diskutera det specifika problemet med digital kompetens, inklusive rollen för digital utbildning och distansutbildning, öppna utbildningsresurser och e-tjänster. Diskussionen bör omfatta utbildnings- och kvalifikationsvägar samt bästa praxis.

Den övergripande situationen för detta arbete är 2002-års åtgärdsram om livslång utveckling av kunskaper och kompetens. Tvåpartsdiskussioner mellan nationella arbetsmarknadsparter i dessa frågor kommer att anordnas där så är lämpligt inom ramen för kommittén för social dialog med sikte på att främja ömsesidigt lärande. Ytterligare analytiskt arbete om livslångt lärande kommer även att övervägas under 2016 som en del av nästa cykel av integrerade projekt.

6. Aktiv arbetsmarknadspolitik

En aspekt av att säkerställa större anställbarhet är att införa effektiv arbetsmarknadspolitik som ger nödvändigt stöd till arbetssökande och effektiva sysselsättningsincitament.

På dagens arbetsmarknader är det mer än någonsin nödvändigt att se till att människor har de nödvändiga kunskaperna och förmågan att anpassa sig till förändringar, att ta sig in på, stanna kvar och utvecklas på arbetsmarknaden. En aktiv arbetsmarknadspolitik skulle bidra till den målsättningen.

Aktiv arbetsmarknadspolitik omfattar en lång rad instrument och åtgärder t.ex. offentliga och privata arbetsförmedlingar, incitament för förvärvsarbetare, incitament för att starta eget, arbetsdelning, arbetsrotation, utbildning eller särskild hjälp för missgynnade grupper på arbetsmarknaden. Aktiv arbetsmarknadspolitik är utformad och genomförs för att integrera arbetslösa och icke-yrkesverksamma personer i den förvärvsarbetande befolkningen och främja

NON-OFFICIAL

rörligheten på arbetsmarknaden. Med tanke på mångfalden av enskilda behov är individuella stöd tjänster och integrationsplaner nödvändiga för att få positiva resultat. För att se till att den aktiva arbetsmarknadspolitiken är effektiv är det nödvändigt att målinriktade resurser görs tillgängliga.

Dessa är alla viktiga åtgärder för att underlätta ett aktivt arbetssökande och bättre matcha utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden, framför allt för långtidsarbetslösa och ungdomar, och även när det gäller det pågående genomförandet av systemen för ungdomsgaranti.

Mot denna bakgrund kommer de europeiska arbetsmarknadsparterna att utbyta åsikter, bland annat i kommittén för social dialog, om den aktiva arbetsmarknadspolitiken effektivitet och kvalitet för att underlätta övergången från arbetslöshet till sysselsättning och mot fler och bättre arbetstillfällen.

7. Främja lärlingskap för att öka ungdomssysselsättningen

De europeiska arbetsmarknadsparterna antog 2013 en åtgärdsram för ungdomssysselsättning, som följs upp på nationell nivå tills åtgärderna har vidtagits.

Sedan dess har de deltagit aktivt i aktiviteter om lärlingskap som en del av de integrerade projekten 2014–2016. Detta arbete kommer till att börja med utföras separat innan det följs upp av en gemensam konferens 2016. Med den utgångspunkten kommer de att utforska möjligheten till ytterligare gemensamma aktiviteter, bland annat med sikte på att öka rörligheten bland lärlingar i Europa.

8. Främja kapacitetsbyggande åtgärder och genomföra resultaten på ett bättre sätt

Över tio år efter antagandet av det första självständiga ramavtalet och med ett EU som utvidgats till att omfatta 28 medlemsstater, finns en del utmaningar som måste övervinnas i genomförandeprocesserna.

Europeiska arbetsmarknadsparter kommer att öka sin gemensamma förståelse för instrumenten i EU:s sociala dialog och hur de på ett positivt sätt kan påverka de olika nivåerna av social dialog för att bygga, utveckla och stärka dialogen. Starka, oberoende och representativa arbetsmarknadsparter är en avgörande faktor i den här processen.

De erkänner att större satsningar behövs för att säkerställa ett effektivt och ändamålsenligt genomförande av de åtaganden som görs i förhandlingsprocessen i alla medlemsstater, enligt förfaranden och praxis som är specifika för ledning och arbete i medlemsstaterna.

De europeiska arbetsmarknadsparterna kommer att skapa en undergrupp (med en geografisk balans) med uppdrag att granska uppföljningen och genomförandet av instrument för självständig social dialog. Gruppen kommer att träffas i samband med varje möte för kommittén för social dialog och regelbundet rapportera till kommittén för att föreslå stödåtgärder som leder till bättre resultat i genomförandet i syfte att täcka EU:s alla medlemsstater.

Dessutom kommer de europeiska arbetsmarknadsparterna att lansera och samordna, i enlighet med respektive interna styrning, utvecklingen av de inriktningar som syftar till att nå bättre resultat vid genomförandet i länderna där det krävs framsteg, bland annat genom utbyte av nationell praxis.

Inom ramen för deras integrerade projekt enades även de europeiska arbetsmarknadsparterna att öka sina satsningar på att förbättra genomförandet av de autonoma avtalen, med en strategi som täcker alla 28 medlemsstater men fokuserar på de 8–10 medlemsstaterna där en avsaknad av eller ett otillräckligt genomförande tidigare har observerats. Detta kommer att omfatta

- en översikt av statusläget för genomförandet av autonoma avtal i EU:s 28 medlemsstater,

NON-OFFICIAL

- en ny strategi som inriktas på de 8–10 medlemsstaterna där en avsaknad av eller ett otillräckligt genomförande tidigare har observerats, inklusive besök i upp till fem av dessa länder som vi hoppas kommer att bidra till verkliga framsteg.

Om det efter två års arbete i denna undergrupp visar sig att ramavtalen inte genomförts på ett tillfredsställande sätt kommer arbetsmarknadens parter att undersöka ytterligare stödåtgärder för att förbättra resultatet av genomförandet.
