



EPSU:s 7:e congress, 14-17 juni 2004,
Stockholm

Europeiska Federationen för offentliganställdas
Förbund
rue Royale, 45
1000 Brussels
Tel. : 32 2 250 10 80
Fax : 32 2 250 10 99
E-mail : epsu@epsu.org
Website: www.epsu.org

Resolution R.2. Kollektivavtal

A. Inledning

Sedan EPSU:s generalförsamling i april 2000 har den europeiska gemensamma valutan införts. Europeiska kommissionen har blivit mer involverad i den ekonomiska och sociala politiken i och med de allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken, riktlinjerna för sysselsättningen med nationella handlingsplaner, politiken för offentliga finanser med kvalitet och hållbarhet samt användandet av strukturella indikatorer och den öppna samordningsmetoden. Arbetsmarknadens parter roll bör ånyo befastas när det gäller att utforma, genomföra och följa upp denna politik.

En högervridning som har satt stopp för de sociala framstegen har ägt rum i många länder. Näringslivets globalisering ökar trycket på att en progressiv socialpolitisk dagordning måste utvecklas. Den omfattande ekonomiska och sociala agenda med sikte på full sysselsättning som antogs av Europeiska rådet i Lissabon börjar allt mer falla tillbaka på avreglering, strukturella ekonomiska reformer och flexibilitet på arbetsmarknaden som svar på bristen på ekonomisk tillväxt.

En utvidgning av EU med 10 nya medlemsstater i år kommer att innebära politiska utmaningar när det gäller ekonomin, sysselsättningen och kollektivavtalen.

B. EPSU om ekonomisk politik

EPSU bekräftar sitt stöd för den europeiska integrationen som bidrar till ekonomisk tillväxt, större social rättvisa och fler arbetstillfällen i EU:s medlemsstater. EU måste få till stånd en makroekonomisk politik som syftar till att stimulera tillväxt och sysselsättning samtidigt som den makroekonomiska stabiliteten upprätthålls. Den makroekonomiska politiken bör underlätta övergången till en hållbar ekonomi. Politiska åtgärder för att skydda miljön, trygga människors hälsa och säkerhet samt främja yrkesutbildning kan också bidra till ekonomisk tillväxt och sysselsättning.

EPSU har konsekvent hävdad att Europeiska unionen behöver ekonomisk styrning. Det är inte strukturella misslyckanden, såsom en påstådd brist på flexibilitet på arbetsmarknaden, som sätter käppar i hjulen för Europas ekonomi, utan makroekonomiska sådana, såsom nedskärningar av allmänna budgetmedel och höga räntenivåer. Efter en period av nedgång ökar nu arbetslösheten igen. Arbetslösheten ökar samtidigt som arbetsmarknaden blir mer flexibel, vilket gör att man kan ifrågasätta argumentet att det är arbetsmarknadens stelbenthet som orsakar arbetslöshet. EPSU anser att modernisering och positiva förändringar betyder bättre arbetsvillkor och nya arbetstillfällen. Alldeles för ofta är de moderniseringar som föreslås dock inget annat än förskönande omskrivningar för kostnadsjakt, utläggning av verksamheter på entreprenad och kränkning av arbetstagarnas rättigheter. EPSU är för en modernisering som grundar sig på förhandlingar mellan

arbetsgivare och fackföreningar. Vi tar avstånd ifrån ensidiga åtgärder från arbetsgivares eller regeringars sida.

Stabilitets- och tillväxtpakten bör användas för att förbereda och genomföra det europeiska paketet med åtgärder för ekonomi och sysselsättning, som syftar både till att upprätthålla köpkraften och att öka (de offentliga) investeringarna. Efter utvidgningen kommer EU:s marknad att omfatta 450 miljoner människor. Huvuddelen av handeln sker mellan EU:s medlemsstater. Detta gör det möjligt att främja den ekonomiska tillväxten genom att införa en efterfrågeorienterad ekonomisk politik. EU bör inte lita till externa faktorer för att stimulera ekonomisk tillväxt utan ta egna initiativ, till exempel att öka de offentliga investeringarna för att fylla EU:s medborgares behov. Stabilitets- och tillväxtpaktens snäva gränser kan leda till budgetnedskärningar vid lågkonjunkturer och således bidra till att arbetslösheten ökar ytterligare. Tillsammans med restriktiva inflationsmål kan detta orsaka deflation.

Europeiska centralbanken bör ha mer omfattande mål än att bara bekämpa inflationen. Dess politik bör även främja tillväxt och sysselsättning. Rapporteringsskyldigheten gentemot Europaparlamentet och rådet måste utökas så att bankens politik kan påverkas.

Inom ramen för Luxemburgprocessen, som bygger på att man utarbetar riktlinjer för sysselsättningen på EU-nivå och sedan överför dem till nationella handlingsplaner för sysselsättning, bör siktet vara inställt på den offentliga sektorns potential att skapa arbetstillfällen. Den europeiska sysselsättningsstrategin bör även omfatta de nya medlemsstaterna.

Kommissionen och rådet litar alltmer till den så kallade öppna samordningsmetoden. Detta kan vara ett sätt att uppnå de mål som fastställdes av rådet i Lissabon och i andra EU-strategier. EPSU är kritisk till den öppna samordningsmetoden när den används som ersättning för nödvändig lagstiftning och konkreta politiska åtgärder. EPSU anser att den öppna samordningen är mest berättigad när den används för att utöka det europeiska samarbetet till områden där EU inte har några befogenheter. En konkret uppsättning av riktlinjer om dess tillämpning, som helst har förankring i fördraget, skulle kunna öka insynen och det demokratiska deltagandet. Samrådet med arbetsmarknadens parter, även på branschnivå, måste garanteras, speciellt när det gäller socialpolitiken.

C. Om handlingslinjer för kollektiva förhandlingar

Kollektivavtal bidrar till att reglera marknaden. Kollektiva förhandlingar är av avgörande betydelse om vi ska kunna förbättra arbetsförhållandena och uppnå ekonomisk tillväxt, jämställdhet och en rättvis fördelning av välståndet. En bibehållen köpkraft kommer tillsammans med diverse produktivitetsökningar att bidra till att upprätthålla efterfrågan och därmed tillväxten, sysselsättningen och den sociala tryggheten. EPSU:s policy för kollektiva förhandlingar grundas på behovet av stabilitet (en lönepolitik för stabil inflation) och söker bidra till tillväxt och social rättvisa. En lönepolitik som inriktas på att omfördela välståndet och öka arbetskraftens andel av nationalinkomsten kommer att främja en efterfrågeorienterad ekonomisk politik som ökar tillväxten och den sociala sammanhållningen. EPSU:s medlemsförbund betonar att det är nödvändigt att höja de lägsta lönerna för att minska löneklyftorna. Detta gynnar kvinnor, som ofta har lågavlönade arbeten. I vissa länder har införandet av minimilöner i betydande utsträckning bidragit till att komma åt de låga lönerna och löneskillnaderna mellan könen. Det fordras en samordnad strategi för att se till att kollektivavtalen samverkar på ett positivt sätt och inte underminerar varandra.

En aktuell trend är utvecklingen mot prestationslöner. Införandet av prestationslöner bör ske genom kollektivavtal. Fackliga företrädare bör medverka vid införandet av sådana.

EPSU antog ett policyuttalande om samordning av lönepolitiken (Offentliganställdas fackliga organisationer och kollektivavtalsförhandlingar) vid generalförsamlingen i Lissabon 2000. I dessa riktlinjer för lönesamordning slås det fast att offentliganställdas fackliga organisationer bör se till att de anställda får kompensation för inflationen och får behålla en rimlig andel av den genomsnittliga nationella produktivitetsökningen. Detta garanterar reella löneökningar. Lönerna i den offentliga och den privata sektorn bör utvecklas parallellt och syftet bör vara att minska löneskillnaderna mellan de båda sektorerna. EPSU fortsätter att övervaka löneutvecklingen. Också det uttalande om arbetstiderna som EPSU gjorde i Lissabon står fast. Fler och fler offentliganställda har otrygga arbetsvillkor. Kollektivavtalen är ett viktigt instrument när det gäller att förbättra arbetsvillkoren för dessa anställda.

Sedan generalförsamlingen 2000 har EPSU:s exekutivkommitté antagit en resolution om lika lön. I resolutionen uppmanar EPSU *“alla sina medlemsförbund att prioritera målet att minska löneklyftan mellan könen under de kommande fem åren [...] Medlemsförbunden ska sträva efter att minska löneklyftan mellan könen med 2% till 5% under perioden.”* EPSU kommer att fortsätta att bevaka förverkligandet av innehållet i denna resolution. EPSU:s medlemsförbund bekräftar sitt starka engagemang i att låta sina kollektiva förhandlingar genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.

EPSU:s exekutivkommitté har antagit ett policydokument om livslångt lärande. Vi kommer att fortsätta att bevaka hur innehållet genomförs under tiden fram till nästa kongress.

Under den kommande mandatperioden kommer EPSU att utarbeta handlingslinjer för kollektiva förhandlingar om:

- äldre arbetstagare och deras arbetsmarknad (inklusive att rekrytera och behålla personal)
- hållbar utveckling och sysselsättning med kvalitet
- låglönearbete
- unga arbetstagare, deras ställning på arbetsmarknaden (inklusive att rekrytera och behålla personal)
- omstrukturering av företag
- migrerande arbetstagare

EPSU:s arbetsprogram kommer dessutom att återspegla det arbetsprogram som har antagits av våra partners i den tvärsektoriella sociala dialogen, EFS och UNICE/CEEP.

EPSU bekämpar all diskriminering på arbetsplatsen. EPSU åtar sig att se till att alla kommer i åtnjutande av samma sociala, politiska och ekonomiska rättigheter och möjligheter oberoende av kön, sexuell läggning, funktionshinder, verkligt eller förmodat etniskt ursprung och politisk och/eller religiös övertygelse. Alltför ofta förekommer skillnader på dessa grunder. EPSU:s medlemsförbund är övertygade om behovet att utforma en policy för att motverka fördomar och negativa attityder till arbetstagare som tillhör minoriteter. Chefer och anställda har ett gemensamt ansvar för att motverka fördomar och negativa attityder till anställda från minoritetsgrupper. Likabehandling ska uppmärksammas särskilt i samband med nyanställningar och integreras med personalpolitiken.

EPSU stöder alla politiska åtgärder som har till grundläggande syfte att integrera och värna om funktionshindrade, vilka i alltför liten utsträckning rekryteras till offentliga tjänster i dag.

EPSU kommer att fortsätta arbetet med att bygga ut vår politik för kollektiva förhandlingar, som inleddes under kongressen i april 2000. I detta syfte kommer EPSUCOB@¹ att utvecklas. EPSU:s exekutivkommitté kommer att fortsätta att fastställa prioriteringar för den årliga konferensen om kollektiva förhandlingar. Nätverket bör även delta i arbetet med att förbereda agendor för den sociala dialogen på branschnivå. EPSUCOB@ är alltså ett verktyg som ska användas för att hjälpa till att utveckla EPSU:s politik och övervaka genomförandet.

Ett europeiskt system för relationerna mellan arbetsmarknadens parter håller på att utvecklas. EU:s arbetsmarknadsparter bör därför ha ett verktyg för att hantera sociala frågor och arbetsmarknadsfrågor som gör det möjligt för dem att föra fall inför en speciell avdelning i EG-domstolen (Europeiska arbetsdomstolen). Detta är särskilt viktigt för fall som handlar om avtal som arbetsgivare och fackförbund har ingått på EU-nivå. Ett ytterligare komplement till ett sådant system skulle vara garanterade transnationella fackföreningsrättigheter, särskilt sympatiåtgärder, inklusive strejker, över gränserna. EPSU kommer att stödja sina medlemsförbund med transnationella åtgärder.

D. Om den sociala dialogen

Den sociala dialogen är en av EPSU:s högst prioriterade frågor. Med "branschspecifik social dialog" menar vi formella och informella bilaterala förhandlingar på EU-nivå, mellan socioekonomiska intressenter som är representativa för arbetsmarknadens parter, i syfte att uppnå aktiv medverkan när det gäller att förbättra levnads- och arbetsförhållandena i branschen. Förhandlingarna ska i slutändan leda till juridiskt bindande kollektivavtal på EU-nivå, vilka ska förverkligas på branschnivå i varje medlemsstat.

En effektiv social dialog grundar sig på representativa europeiska arbetsgivarorganisationer och fackföreningsorganisationer. Europeiska kommissionens kriterier för representativitet är att organisationerna:

- har organisationer på EU-nivå;
- är integrerade och erkända arbetsmarknadsparter i medlemsstaterna, har förhandlingsförmåga och är representativa i sju medlemsstater samt;
- har sådana organisationsstrukturer att de kan medverka på ett verkkningsfullt sätt.

Eftersom dessa vaga kriterier ger många tolkningsmöjligheter och gör att kommissionen kan begränsa arbetsmarknadens parter självständighet, fortsätter EPSU att sträva mot större klarhet baserad på:

- anslutna medlemmar från en eller flera branscher;
- möjlighet att förhandla för en eller flera branscher på nationell nivå;
- möjlighet att organisera aktioner på arbetsmarknaden;
- tillgång till och representation i sociala dialoger med tre parter, till exempel nationella ekonomiska och sociala råd;
- de resultat som medlemmarna erhållit i arbetsplats- och socialförsäkringsval;
- roll i och relation till den europeiska tvärsektoriella sociala dialogen.

En "europeisk representativitet" bör vara summan av representativiteten i alla EU:s medlemsstater. I princip bör de berörda arbetsmarknadsparterna ha förankringar i alla medlemsstaterna och inte endast i några. Vi kan acceptera en viss grad av flexibilitet, särskilt i den informella fasen av den branschspecifika dialogen, på grundval av överenskommelser mellan de berörda arbetsmarknadsparterna. Vi kan inte acceptera en kompromiss angående

¹ EPSUCOB@ är en förkortning för European Federation of Public Service Unions Collective Bargaining electronic network (Europeiska federationens för offentliganställdas förbund elektroniska nätverk för kollektiva förhandlingar).

att fackföreningarna ska vara *"integrerade och erkända arbetsmarknadsparter i medlemsstaterna, med förhandlingsförmåga"*. Kommissionen måste respektera arbetsmarknadens parter rätt att självständigt besluta vem de vill möta i en formaliserad social dialog. Kommissionen bör ta på sitt ansvar att underlätta den sociala dialogen.

EPSU har gjort framsteg inom den branschspecifika sociala dialogen. Ytterligare framsteg krävs dock, till exempel inom sektorer som avfallshantering, (delar av) socialvården och vården i allmänhet. EPSU arbetar med att undersöka möjligheterna att tillsätta kommittéer för branschspecifik social dialog för de olika sektorer som vi representerar. Medan kommittéerna för branschspecifik social dialog bör upprätta ett flerårigt program som gör det möjligt för dem att bidra till att uppnå EU:s mål för ekonomi och sysselsättning, bör EPSU utveckla tydliga målsättningar för den branschspecifika sociala dialogen i syfte att bidra till förbättrade arbetsvillkor. De fasta kommittéerna fortsätter att utveckla sina arbetsprogram för den sociala dialogen inom ramen för EPSU:s samlade prioriteringar. Arbetsmarknadsparter från de nya medlemsstaterna bör framöver uppmanas att delta aktivt i kommittéerna för branschspecifik social dialog.

Under EPSU:s generalförsamling i april 2000 bekräftades vårt engagemang i den europeiska sociala modellen, där både lagstiftning och kollektiva förhandlingar krävs. EPSU har via EFS spelat en aktiv roll i förhandlingarna på EU-nivå. Ett nytt inslag i dessa förhandlingar är de så kallade frivilliga avtalen, som är bindande för dem som skriver under. Dessa avtal representerar en del av ett förhandlingssystem med flera nivåer: lokal nivå, branschnivå, nationell nivå och europeisk nivå. För att frivilliga avtal inte ska fungera som ett kryphål för arbetsgivarna inom EU är det av avgörande betydelse hur de genomförs. EPSU kommer aktivt att övervaka hur avtalen tillämpas i praktiken. EPSU bör utforska möjligheterna till en standardmekanism i de frivilliga avtalen, som gör det möjligt för arbetstagarna att hävda sin rätt enligt sådana avtal även om arbetsgivaren inte tillämpar dem. Om de frivilliga avtalen inte tillämpas, så att många arbetstagare inte omfattas av dem, måste EPSU utreda om det finns andra alternativ än bindande avtal genom lagstiftning på EU-nivå. Inte alla arbetsgivare i den offentliga sektorn är medlemmar av de branschövergripande arbetsgivarorganisationerna. Därför finns en risk att offentliganställda inte omfattas av de tvärssektoriella avtalen. EPSU bör fortsätta att driva på arbetsgivarna inom den offentliga sektorn att delta i den tvärssektoriella sociala dialogen. Det gäller även arbetsgivarna i de nya medlemsstaterna. Detta gör det nödvändigt med nya strategier inom ramen för den branschspecifika sociala dialogen eller i form av mönsteravtal för att se till att de offentliganställda omfattas av avtalen.

Kommissionen bör konsultera kommittéerna för branschspecifik social dialog i frågor som påverkar de berörda sektorerna. Kommissionens bidrag till den sociala dialogen bör ligga i linje med dess åtaganden.

E. Information och samråd, europeiska företagsråd och arbetarinflytande i det europeiska företaget

Ramdirektivet för information till och samråd med anställda i Europeiska gemenskapen ((KOM 1998) 612 slutlig) omfattar inte offentliganställda. För att åtgärda detta kommer EPSU att överväga att sammanställa ett direktiv på eget initiativ och försöka förankra det hos ledamöter i Europaparlamentet, medlemsstaterna och Europeiska kommissionen.

EPSU stöder även fortsättningsvis upprättandet av europeiska företagsråd (EWC – European Works Councils) i företag inom våra kompetensområden. Företag som ännu inte omfattas bör bearbetas. EPSU kommer att utveckla sitt nätverk för EWC-samordnare. Detta nätverk bör prioritera framtagandet av en konkret politik och verktyg för företagsråden, för att tillse att fackföreningarnas strategier blir sammanhängande. EPSU stöder EFS-kampanjen

som siktar till en översyn av direktivet om företagsråd. Eftersom många transnationella företag bedriver verksamhet utanför Europa kommer EPSU att arbeta i nära samverkan med PSI, för att se till att de anställda kan göra sig hörda ordentligt i dessa företag.

EPSU kommer att stödja fackföreningar som förhandlar för arbetarinflytande i europeiska företag. I detta syfte bör nätverket för EPSU:s företagsrådssamordnare ta fram lämpligt material och utbyta information och erfarenheter. Arbetstagarnas representanter i de europeiska företagens styrelser bör ha europeiska mandat.

F. Utvidgningen

Nya EU-medlemmar ansluter sig till målsättningarna i artikel 2 i EU-fördraget, det sociala regelverket och stadgan med grundläggande rättigheter. Det sociala regelverket ("social acquis") är mer än bindande juridiska föreskrifter. Det kräver också samarbete med arbetsmarknadens parter på det ekonomiska och sociala området. EPSU och våra medlemmar kommer kritiskt att granska regeringarna vad beträffar de offentliganställdas fackföreningars delaktighet och förbinder sig att bedriva kampanjer tillsammans med fackföreningar i de nya medlemsstaterna, i syfte att slå vakt om grundläggande fackliga rättigheter som rätten att organisera sig, förhandla och strejka. EPSU kommer att se till att fackföreningar från de nya medlemsstaterna deltar i den europeiska sociala dialogen.

G. Slutsatser/åtgärder

EPSU

- Ska stödja en ekonomisk politik som främjar en hållbar utvecklingsstrategi för att skapa sysselsättning, också inom den offentliga sektorn. Ekonomiska frågor måste få ta större plats i EFS arbete, för att främja ett offentlig sektor-perspektiv.
- Ska utveckla sin policy för kollektiva förhandlingar, särskilt när det gäller låglönearbete, äldre och unga arbetstagare (att rekrytera och behålla arbetskraften), hållbar utveckling och sysselsättning med kvalitet, omstrukturering av företag och migrerande arbetstagare. EPSU och våra medlemsförbund förbinder sig att integrera jämställdhetsfrågor i riktlinjerna för kollektiva förhandlingar.
- Ska stödja en lönepolitik som syftar till att öka arbetskraftens andel av nationalinkomsten. EPSU och våra medlemsförbund ska arbeta för ökade reallöner och en parallell löneutveckling mellan den offentliga och den privata sektorn i syfte att minska löneklyftorna mellan dem och stödja varandra i aktioner på arbetsmarknaden.
- Ska fortsätta att utveckla och stärka nätverket EPSUCOB@ som bidrar till utbyte av information om och erfarenheter av kollektiva förhandlingsresultat, liksom till att förbereda, bevaka och samordna EPSU:s ställningstaganden i kollektiva förhandlingar, bland annat om lika lön. Årliga konferenser som är öppna för alla medlemsförbund är en viktig del av arbetet.
- Slår återigen fast sin vilja att etablera en social dialog med europeiska arbetsgivare inom sina kompetensområden. EPSU och våra medlemsförbund förbinder sig att göra samordnade ansträngningar på nationell nivå för att få arbetsgivarna till förhandlingsbordet.

- Kommer att ytterligare utveckla nätverket för företagsrådssamordnare för att hjälpa fackförbunden att upprätta och stödja europeiska företagsråd, och på så sätt tillhandahålla en plattform för att ta itu med problem och utmaningar, däribland företagsrådets roll i ett europeiskt system för relationerna mellan arbetsmarknadens parter. Vi kommer också att ta upp frågor som har med införandet av det europeiska företaget och översynen av direktivet om europeiska företagsråd att göra.
- Ska försvara de fackliga rättigheterna i alla europeiska länder och slår än en gång fast vårt aldrig sviktande stöd för fackföreningarnas kamp mot överträdelser av grundläggande fackliga rättigheter.

Antaget av EPSU:s Kongress