



# FACKLIGA ORGANISATIONER, AVTALSFÖRHANDLINGAR OCH SOCIAL DIALOG I KOMMUNALA OCH REGIONALA FÖRVALTNINGAR I EUS MEDLEMSSTATER, EES OCH KANDIDATLÄNDER

## DEL I

EUROPEAN  
FEDERATION  
OF PUBLIC  
SERVICE  
UNIONS

•  
FEDERACIÓN  
SINDICAL  
EUROPEA DE  
SERVICIOS  
PÚBLICOS

•  
FÉDÉRATION  
SYNDICALE  
EUROPÉENNE  
DES SERVICES  
PUBLICS

•  
EUROPEISKA  
FEDERATIONEN  
FÖR OFFENTLIG  
ANSTÄLLDAS  
FÖRBUND

•  
EUROPÄISCHER  
GEWERKSCHAFTS-  
VERBAND FÜR DEN  
ÖFFENTLICHEN  
DIENST

**Rapport för Europeiska federationen för offentliganställdas förbund (EPSU)  
av Labour Research Department**

***November 2008***

<http://www.epsu.org>



## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning .....	2
Ramverket .....	3
Kommunala och regionala förvaltningars struktur .....	3
Kommunala och regionala förvaltningars uppgifter .....	4
Syssetsättningsstatus .....	5
Övriga faktorer .....	6
Fackliga organisationer .....	7
Olika former av fackliga organisationer .....	7
Förbindelser med de stora nationella fackliga centralorganisationerna .....	7
Europeiskt medlemskap .....	9
Avtalsförhandlingar .....	10
Äger kollektiva avtalsförhandlingar rum? .....	10
Nivån på förhandlingar .....	11
Avtal för hela offentliga sektorn .....	12
Avtal för all kommunal förvaltning .....	12
Lokala förhandlingar .....	13
Suddiga gränsdragningar .....	13
Påtryckningar från centrum .....	13
Lokal flexibilitet .....	14
Bredare social dialog .....	15
Definitioner .....	15
Former av social dialog – formell eller informell .....	15
Sociala dialogens nivå .....	16
Frågor som täcks av den bredare sociala dialogen .....	16
Bilaga 1 .....	18
Fackförbund som svarat på EPSU:s frågeformulär .....	18
Viktiga källor som använts .....	18
Bilaga 2 .....	19
<i>EPSU:s enkät om fackligt medlemskap, avtalsförhandlingar och social dialog i lokal och regional förvaltning</i> .....	19

## Inledning

Denna rapport är en granskning av fackliga organisationer, avtalsförhandlingar och social dialog i kommunal och regional förvaltning i EUs 27 medlemsstater, såväl som i EES-länderna Norge och Island, samt kandidatländerna Kroatien och Turkiet. Syftet är att fastställa det aktuella läget och identifiera både gemensamma drag och områden som uppvisar olikheter.

Rapporten visar att samtidigt som den sociala dialogen / avtalsförhandlingar är en central del av kommunala och regionala sektorn i flertalet länder skulle mer kunna göras för att stärka samarbetet mellan arbetsgivare och fackliga organisationer på alla plan.

Informationerna kommer från ett frågeformulär som skickades ut av Europeiska federationen för offentliganställdas förbund (EPSU) till sina medlemsorganisationer 2007, men har också kompletterats med upplysningar från andra källor, i synnerhet en studie som genomfördes 2005<sup>1</sup> om de "nya" medlemsstaterna och kandidatländerna å både EPSUs och Council of European Municipalities and Regions (CEMR) vägnar. Vidare har ett antal enskilda personer, främst från de fackliga organisationerna men även från arbetsgivarorganisationer tillhandhållit mycket värdefulla informationer och synpunkter.

Labour Research Department och EPSU tackar varmt de 27 medlemsförbunden i EPSU som fyllde i frågeformuläret eller skickade dem övrigt material, samt alla som hjälpt till med denna studie på andra sätt. En redogörelse över respondenter och de viktigaste källor som använts återfinns i bilaga 1. Andra källor nämns i de enskilda nationella rapporterna.

---

<sup>1</sup> Att stärka den sociala dialogen i kommunala och regionala sektorn i de "nya" medlemsstaterna och kandidatländerna, en studie genomförd av ECOTEC Research and Consulting Ltd å EPSUs och CEMRs vägnar, 2005

## Ramverket

Det är viktigt vid alla försök att jämföra fackliga organisationer, kollektivförhandlingar och sociala dialogen i EU och längre bort att redan från början poängtera att miljön, i vilken fackliga organisationer verkar, där avtalsförhandlingar och social dialog äger rum varierar enormt mellan länder.

Denna rapport har inte till uppgift att studera de mer generella skillnaderna vad gäller ramen för partsförhållandet i var och en av de stater som granskas, t.ex. variationer i facklig organisationsgrad eller kontrasten mellan de stater där arbetsplatsrepresentation främst försiggår genom företagsnämnder och liknande organ, och länder där det lokala facket dominerar.<sup>2</sup>

Vid en detaljerad granskning av fackliga organisationer, avtalsförhandlingar och social dialog i kommuner och regioner är det dock värt att identifiera några av de viktigaste skillnaderna mellan kommunala och regionala förvaltningars struktur och funktioner.

### ***Kommunala och regionala förvaltningars struktur***

En uppenbar skillnad är antalet led kommunala och regionala förvaltningar består av, exklusive statsförvaltningens decentraliserade delar. De flesta länder (26 av 31) har antingen två eller tre kommunala och regionala förvaltningsled. Endast fem stater, fyra mindre stater, Estland, Island, Luxemburg och Slovenien, samt Bulgarien har ett enda led. (Bulgarien och Estland har också andra förvaltningsled, men de är huvudsakligen del av den centrala förvaltningen - länen i Estland och distrikten i Bulgarien - eller har endast planeringsfunktioner - regionerna i Bulgarien - och har därför inte behandlats som del av regional och kommunal förvaltning.)

Frankrike erbjuder ett exempel på en stat med treledsystem, med 22 regioner, 96 departement och 36,000 kommuner, och nio andra länder följer ett liknande mönster, nämligen Belgien, Tyskland, Grekland, Ungern, Irland, Italien, Polen, Spanien och Turkiet. Det är kanske inte förvånande att denna lista främst består av de större länderna - sex av de sju EU-medlems- och kandidatstaterna med mer än 35 miljoner invånare har ett treledsystem, trots att mindre länder som Irland också finns med.

Portugal kan också anses ha ett treledsystem, med regioner, kommuner och församlingar (det finns också distrikt, som i själva verket är centrala regeringens förlängda arm). Trots att författningen tillåter regioner i hela Portugal, finns de dock för närvarande endast på öarna Madeira och Azorerna.

Storbritannien utgör det enda undantaget bland de större staterna utan treledsystem. Där finns två led, och i somliga fall endast en enhetlig kommunal och regional förvaltning, fast variationer förekommer inom landet. I Skottland, Wales och Nordirland finns regionala församlingar och enhetsförvaltningar. I England finns det 115 enhetliga förvaltningar, men på somliga ställen finns ett tvåledsystem med 34 län och 238 distrikt. Det finns också indirekt valda regioner i England, som har en samordnings- och sambandsroll med centrala regeringen. De kan dock inte jämföras med liknande regionala organ i Tyskland eller Frankrike.

<sup>2</sup> En översikt av somliga skillnader av detta slag finns i avsnittet för nationella partsförhållanden på ETUI-REHS webbsida <http://ww.worker-participation.eu>

Ett mer typiskt exempel på tvåledsystem erbjuds av Tjeckien, med 14 regioner och 6.200 kommuner. Ytterligare 13 länder, Österrike, Kroatien, Cypern, Danmark, Finland, Lettland, Litauen, Malta, Nederländerna, Norge, Rumänien, Slovakien och Sverige har också tvåledsystem.

På många sätt är dock den här prydliga åtskillnaden mellan länder med ett, två eller tre led för lokal förvaltning skenbar. Definitionsproblem dyker upp: bör, t.ex., de icke-valda engelska regionerna med sina mycket begränsade befogenheter klassas som ett tredje led? Och bör, i samma anda, Rumäniens regioner, som handlägger utvecklingsplanering och främst inrättats för att begära och förvalta regionala medel från EU betraktas som ett tredje led?

Undantag förekommer också inom länder. I nästan varje fall är, till exempel, arrangemangen för kommunal och regional förvaltning i huvudstaden inte desamma som i resten av landet. Isolerade och geografiskt avlägsna områden behandlas ofta på annat sätt. De portugisiska öregionerna Madeira och Azorerna är ett exempel, och Åland i Finland utgör ett annat. Till och med när kommunala enheter har samma rättsliga status innebär befolkningskillnader att de i verkligheten ser helt annorlunda ut. Både Stockholm och Bjurholm är svenska kommuner, men Stockholm har 783.000 invånare och Bjurholm endast 2.541.

## ***Kommunala och regionala förvaltningars uppgifter***

De uppgifter som utförs av kommunala och regionala förvaltningar är kanske ännu viktigare än själva organisationen, och i detta avseende förekommer också stora variationer mellan de stater som granskats.

Den detaljerade bilden är ytterst komplicerad och de tillgängliga informationerna tillåter inte en exakt analys av de olika funktioner, som utförs på regionalt och kommunalt plan. En viktig skillnad märks mellan länder där den obligatoriska skolan och/eller sjukvården ombesörjs av kommunala och regionala förvaltningar, och de stater där dessa tjänster utförs på annat sätt.

Länder där kommunala och regionala myndigheter inte ansvarar för merparten av utbildning och sjukvård omfattar Cypern, Frankrike, Grekland och Irland. De stater där detta förvaltningsled sörjer för båda två omfattar Österrike, Belgien, Bulgarien, Tjeckien, Danmark, Estland, Finland, Tyskland (fast sjukvård är här ett delat ansvar, som i många andra länder), Ungern, Italien, Lettland, Litauen, Norge, Polen, Slovakien, Spanien och Sverige. Exempel på stater där utbildning hör till regionala eller kommunala myndigheters ansvarsområde, men däremot inte sjukvård, omfattar Island, Nederländerna (trots att kommuner har en växande rådgivande roll), Rumänien och Storbritannien.

Här är det dock inte alltid lätt att dra klara skiljelinjer, liksom på andra håll inom kommunal och regional förvaltning. I t.ex. Estland har kommunerna inte haft ett direkt ansvar för sjukvård sedan 2001, men de flesta sjukhus ägs fortfarande av dem, antingen i form av aktiebolag eller stiftelser utan vinstsyfte. I Tjeckien kommer en stor del av finansieringen från sjukförsäkringskassor, samtidigt som regionerna äger sjukhus och polikliniker, t.ex. I Frankrike är lärare anställda av staten centralt, men skolor byggs och underhålls lokalt (lågstadieskolor av kommunerna, mellanstadieskolor av departementen och gymnasieskolor av regionerna).

Omfattningen av de ärenden, som täcks av kommunala och regionala förvaltningar har en betydande inverkan på antalet anställda. 2005 hade Cypern, med en befolkning på 780.000 4.000 kommunalanställda; Island, med halva befolkningen (300.000) sysselsätter 22.000. Välfärdsstatens större omfattning på Island förklarar mycket av denna skillnad, men den är också resultatet av att låg- och mellanstadieskolan i Island hör till kommunernas ansvarsområde, samtidigt som både utbildning och sjukvård vilar på regeringen centralt i

Cypern. Liknande kontraster beträffande antalet anställda i kommuner och regioner förekommer i Frankrike och Sverige. I Frankrike, där sjukhus drivs av en särskild förvaltning och lärare är statsanställda, finns 1,61 miljoner kommunal- och regionalanställda - en anställd för 38 invånare. I Sverige, där både sjukvård och utbildning hör till kommunernas och landstingens ansvarsområde, finns det 1,05 miljoner kommunal- och regionalanställda - en anställd för 9 invånare.

Att kommunala och regionala myndigheter i olika länder sysselsätter olika sorters arbetstagare har också en inverkan på partsförhållandet. Sjukvårdsanställda som vårdar allmänheten har både begränsningar och möjligheter att utöva påtryckningar, som inte är desamma som de löntagare som hanterar avfall eller jobbar med kommunal planering har. För anställda känns det ibland också som om de har olika intressen, vilket visades 2007 av sjuksköterskekonflikten i Finland.

## **Sysselsättningsstatus**

En annan viktig faktor vad gäller fackliga organisationers verksamhet, förhandlingar och engagemang i den sociala dialogen inom kommuner och regioner är den status som de anställda inom branschen har - är de vanliga anställda, eller har de ett särskilt anställningsförhållande?

Namnet på de som har speciell ställning varierar från ett land till ett annat. I Tyskland och Österrike t.ex. kallas de "Beamte", i Spanien "funcionarios" och i Frankrike "fonctionnaires titulaires" - uttryck som ibland översätts som "civil servants" eller "public servants" ("statsanställda" eller "offentliganställda") till engelska. Trots att de exakta anställningsvillkoren för personer med denna speciella ställning varierar från land till land kombineras i de flesta fall både med mer skydd och fler begränsningar av de anställdas frihet samt ökade krav på dem att handla i linje med statens behov. Samtidigt som det kan vara mycket svårt att avskeda dessa offentliganställda med särskild ställning och de kan ha en garanterad karriär för livet, kan det också finnas exakta regler om hur de rekryteras och befordras och det kanske också krävs av dem att de flyttar omkring i landet enligt arbetsgivarens krav; de kan också bli föremål för helt andra disciplinära förfaranden än anställda i den privata sektorn.

För partsförhållandet är kommunal- och regionalanställdas ställning viktig, då denna status kan påverka i vilken utsträckning deras löner och villkor är föremål för kollektivförhandlingar, i stället för att ensidigt fastställas av staten genom lagstiftning samt i mer ovanliga fall kan deras ställning bestämma huruvida de får vidta fackliga konfliktåtgärder.

Faktum är att i 19 av de 31 länder som granskats har åtminstone somliga kommunal- och regionalanställda en särskild sysselsättningsstatus, som skiljer sig betydligt från den privata sektorn. I endast 12 länder, Cypern, Tjeckien, Irland, Italien, Lettland, Malta, Nederländerna, Norge, Polen, Slovakien, Sverige och Storbritannien är detta inte fallet. (Det innebär inte att det i alla dessa länder inte förekommer statusskillnader mellan de som arbetar i kommuner och regioner och i privata sektorn. I Nederländerna t.ex. förekommer olikheter mellan offentlig- och privatanställda, men skillnaderna är mycket mindre än vad de var).

Samtidigt som det finns 19 stater där somliga kommunal- och regionalanställda har en särskild ställning varierar dock andelen anställda med denna status. I Frankrike, t.ex. har närmare fyrafemtedelar (79%) av kommunal- och regionalanställda denna ställning, men i Estland är det endast en liten minoritet. Andelen anställda med särskild ställning varierar också i linje med nivån på organen de arbetar för. Rent allmänt är det mer sannolikt att regional- eller distriktanställda har en särskild ställning än kommunalanställda. I Tyskland,

t.ex., har 61% av regionalanställda en särskild ställning (mestadels lärare, poliser eller anställda inom rättskipning), samtidigt som endast 14% av kommunalanställda åtnjuter denna särskilda ställning. På samma sätt är det i Spanien, där endast 11% av de som arbetar i regionalförvaltning är vanliga anställda; på provinsnivå ökar detta till 51% och på kommunal nivå till 61%.

## **Övriga faktorer**

Det finns även andra faktorer i den miljö där kommunal och regional förvaltning verkar, som också påverkar fackliga organisationer, avtalsförhandlingar och social dialog. Dessa omfattar strukturförändringar samt kommuners och regioners ekonomiska situation, oavsett om kommunala eller regionala förvaltningars tjänster och antal anställda ökar eller minskar. Ramen för avtalsförhandlingar kan också variera en hel del beroende på huruvida kommunala och regionala myndigheter driver in egna medel eller är beroende av statsfinanser.

Det skulle dock kräva en mycket mer omfattande och utförlig studie. Nästa avsnitt granskar därför de fackliga organisationer som direkt berörs.



## Fackliga organisationer

### *Olika former av fackliga organisationer*

Det finns ett omfattande urval fackliga organisationer som verkar inom kommunal och regional förvaltning. Somliga, t.ex. Ver.di i Tyskland och UNITE i Storbritannien (ett nytt förbund som är en sammanslagning av Amicus och TGWU) organiserar inom många branscher av ekonomin, inklusive stora delar av den privata sektorn. Andra, som Funzione Pubblica CGIL i Italien, ABVAKABO FNV i Nederländerna, CSC Services Publics/ ACV-Openbare Diensten i Belgien, IMPACT i Irland, ROTAL i Estland eller PASYDY i Cypern organiserar endast inom den offentliga eller halvoffentliga sektorn, men har medlemmar inom hela sektorn. Det finns andra som begränsar sin verksamhet till områden som täcks av kommunal eller regional förvaltning. Kommunal i Sverige, FSP CGT i Frankrike, STAL i Portugal och GdG (endast på kommunal nivå) i Österrike är exempel på förbund av detta slag. Det finns också fackförbund som endast täcker delar av de områden för vilka kommuner och regioner ansvarar. Bland dessa är brandförsvarfacket OSH i Tjeckien, vård- och socialtjänstförbundet SOZPZASS i Slovakien, samt sjuk- och socialvårdsförbundet Tehy i Finland.

Det finns också starka fackförbund som organiserar lärare, som ofta är anställda av kommunala och regionala myndigheter. De omfattas inte av denna rapport, då de inte faller inom EPSU:s organiseringsområde. EPSU:s medlemsförbund är dock engagerade i utbildning eftersom de ofta organiserar ett stort antal stödpersonal, t.ex. lärarassistenter eller förvaltningspersonal i skolor.

Det förekommer också kontraster i den interna fackliga organisationen såväl som skillnader vad beträffar de områden som täcks av fackförbund. Somliga är, som de franska och rumänska förbunden, polska FZZPGKiT och BSRB i Island, federationer bestående av lokala fackliga grupper, medan andra, som UNISON och GMB i Storbritannien, ABVAKABO FNV i Nederländerna och Sloves i Slovakien har en klar, centraliserad struktur. Det finns också somliga, som Offentliganställdas sektion i General Workers' Union i Malta och Służb Publicznych (offentliga tjänster) sektionen i Polens Solidarnosc, som officiellt är del av en omfattande fackföreningsstruktur, som täcker hela ekonomin.

### ***Förbindelser med de stora nationella fackliga centralorganisationerna***

Oavsett variationer beträffande facklig organisationers täckning och uppbyggnad är i flertalet av de 31 staterna de dominerande fackliga organisationerna inom kommunal och regional förvaltning medlemmar av de viktigaste centralorganisationerna i sina länder och deras organiseringsarrangemang är typiska för andra fackförbund i samma land.

Sverige t.ex. har tre huvudsakliga fackliga centralorganisationer, som verkar inom olika delar av yrkesstrukturen. De består av LO, som främst organiserar kollektivanställda; TCO, som mestadels organiserar tjänstemän; och SACO, som organiserar akademiker. Denna uppdelning återspeglas i kommunförvaltningar, där Kommunal tillhör LO, SKTF och Vårdförbundet, som företräder sjukvårdsyrken som sjuksköterskor, barnmorskor och röntgenologer tillhör TCO, och Akademikerförbundet SSR, som företräder akademiskt utbildad personal i en rad yrken, samt Sveriges Läkarförbund tillhör SACO.

I Portugal är, å andra sidan, centralorganisationerna enligt tradition uppdelade efter politiska linjer, inte yrkesgrupper. Det finns två stora konkurrerande centralorganisationer, CGTP och

UGT. Kommunalanställdas förbund STAL tillhör CGTP medan de bredare förbundet för offentliganställda SINTAP är med i UGT. I Nederländerna är situationen likadan, där det finns två centralorganisationer som ursprungligen var uppdelade enligt ideologiska eller religiösa linjer, samt en tredje grupp, MHP, som företräder högre personal. Medlemsförbund i alla tre centralorganisationer organiserar inom kommunal och regional förvaltning– ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak och CMHF, som är del av MHP och samtidigt är en federation.

I Österrike, Lettland, Slovakien eller Storbritannien, där nästan alla fackförbund tillhör en enda framträdande centralorganisation är detta också fallet för de fackförbund som verkar inom kommunal och regional förvaltning.

Trots att kommunala och regionala förvaltningars fackföreningstruktur i de flesta stater återspeglar den samlade nationella bilden finns det länder där så inte är fallet.

I tre länder finns det fackliga centralorganisationer, som inte är de nationellt dominerande, men har medlemmar i ett antal branscher och är starkare i offentliga sektorn, inklusive kommun- och regionförvaltning. Detta är situationen i följande länder:

- Frankrike, där UNSA har en relativt stark position i den offentliga sektorn, jämfört med resten av ekonomin;
- Italien, där CISAL har mycket mer inflytande i offentliga sektorn (och inom finans) än på andra håll; samt
- Polen, där centralorganisationen FZZ har sin starkaste ställning inom offentliga sektorn.

I sju andra länder finns det fackliga grupperingar, som inte tillhör centralorganisationerna och endast verkar inom den offentliga, eller f.d. offentliga sektorn, där de har en stark ställning. Dessa länder är:

- Cypern, där PASYDY säger att de organiserar 90% av offentliganställda tjänstemän, och inte tillhör någon av de tre stora centralorganisationerna;
- Tyskland, där DBB, som verkar inom offentliga sektorn och står utanför den stora centralorganisationen DGB, säger att de har 1,27 miljoner medlemmar. DBB förbundet kombi uppger att det har 70.000 medlemmar i kommunal och regional förvaltning, trots att detta är betydligt färre än antalet medlemmar i Ver.di, som verkar inom samma bransch och tillhör DGB. De uppger ca. 300.000 medlemmar enbart inom kommunala förvaltningar;
- Grekland, där konfederationen ADEDY organiserar anställda i offentliga sektorn med särskild ställning, inklusive de som arbetar i kommun- och regionförvaltning. ADEDY tillhör inte GSEE, den större centralorganisationen i Grekland, fast de två konfederationerna har beslutat att samarbeta i avsikt att verka i riktning mot en sammanslagning så småningom;
- Ungern, där det finns sex konfederationer som övervägande är organiserade branschvis och de två konfederationerna SZEZ och ESZT täcker offentliga tjänster, som sjukvård, utbildning samt kommunal och statsförvaltning. ESZT:s medlemmar är högre akademiskt utbildade tjänstemän, i synnerhet inom högre utbildnings- och forskningsinstitut och SZEZ har resten, trots att de två förbunden samarbetar. Den största kommunala fackföreningen i Ungern, med kanske 20.000 medlemmar inom branschen, är MKKSZ;
- Luxemburg, där FGFC, som inte tillhör någon av de två stora centralorganisationerna OGB-L och LCCB, är den mest inflytelserika fackliga organisationen i kommunal förvaltning, vilket återspeglas i val till de organ som företräder kommunalanställda;
- Slovenien, där en stor del av de anställda i offentliga sektorn är organiserade i fackföreningar utanför centralorganisationerna, som tills nyligen var självständiga, men nu kommit samman i en ny centralorganisation, KSJS. Med omkring 80.000 medlemmar är den nu troligen den näst största centralorganisationen i Slovenien,

efter den största centralorganisationen ZSSS, som uppgav att den hade 300.000 medlemmar, inklusive arbetslösa och pensionärer 2005; samt

- Spanien, där CSI-CSIF är en viktig facklig grupp utanför de två stora centralorganisationerna CCOO och UGT, men har färre medlemmar än dem i kommunala förvaltningar.

## **Europeiskt medlemskap**

När det gäller europeiskt medlemskap uppvisar kommunala och regionala fackliga organisationer i de 31 staterna färre variationer. I det överväldigande flertalet länder, 27 av 31 - inklusive alla de större staterna, tillhör de större förbunden som företräder kommunal- och regionalanställda EPSU. Det finns fyra länder där så inte är fallet:

- Ungern, där MKKSZ, det främsta förbundet i kommunal- och regionalförvaltning tillhör CESI (Confédération Européenne des Syndicats Indépendants – europeiska konfederationen för självständiga fackföreningar);
- Slovakien, där det främsta förbundet, Sloves, tillhör Eurofedop (European Federation of Public Service Employees - europeiska federationen för offentliganställda);
- Slovenien, där inga kommunalanställdas förbund tillhör EPSU; samt
- Luxemburg, där den största organisationen inom kommunal förvaltning, FCFC, tillhör CESI.

Det finns också några länder där förbund, som är inflytelserika men inte dominerande i kommunal- och regionalförvaltning inte tillhör EPSU. De omfattar:

- Tyskland, där DBB tillhör CESI;
- Spanien, där CSI-CSIF tillhör både CESI och Eurofedop;
- Polen, där FZZ tillhör CESI;
- Rumänien, där FNSA inte tillhör någon europeisk organisation;
- Malta, där UHM tillhör Eurofedop.

Slutligen finns det tre länder där fackförbund som företräder anställda i regional- och kommunalförvaltning tillhör både EPSU och Eurofedop. De är:

- Nederländerna, där CNV Publieke Zaak tillhör båda två;
- Belgien, där CSC Services Publics/ACV-Openbare Diensten också tillhör båda två; samt
- Österrike, där den fackliga strukturen tillåter politiska fraktioner, vilket innebär att den kristdemokratiska gruppen inom GÖD, som har ett betydande medlemskap på regional nivå, tillhör Eurofedop, samtidigt som GÖD:s socialdemokratiska grupp tillhör EPSU.

Det bör dock betonas att de här är undantag. De fackliga organisationer, som företräder stora flertalet kommunal- och regionalanställda i Europa, som t.ex. UNISON i Storbritannien, Ver.di i Tyskland, FP CGIL-SP i Italien, ABVAKABO i Nederländerna, och Kommunal i Sverige tillhör alla EPSU.

## Avtalsförhandlingar

### **Äger kollektiva avtalsförhandlingar rum?**

Vid en granskning av hur kollektiva avtalsförhandlingar fungerar i kommunal- och regionalförvaltning är det uppenbart att man först måste fastställa huruvida avtalsförhandlingar överhuvudtaget äger rum. I själva verket förekommer förhandlingar om löner och villkor, trots att dessa förhandlingar endast gäller delar av arbetsstyrkan i somliga länder, och i andra heter förfarandet inte formellt kollektivförhandlingar.

En avgörande skillnad är mellan de 12 stater där alla anställda i sak har samma ställning som anställda i privata sektorn, och de återstående 19, där ett antal anställda i kommunal- och statsförvaltning har en särskild ställning.

Det är inte märkvärdigt att normala avtalsförhandlingar äger rum i alla de 12 stater, där kommunal- och regionalanställda behandlas som vanliga anställda. De länderna är: Cypern, Tjeckien, Irland, Italien, Lettland, Malta, Nederländerna, Norge, Polen, Slovakien, Sverige och Storbritannien. Det innebär dock inte att alla anställdas löner och villkor i dessa länder är föremål för förhandlingar. I Lettland och Polen, t.ex., där avtalsförhandlingar i stor utsträckning sker lokalt, förekommer förhandlingar endast där facket är tillräckligt starkt för att tvinga arbetsgivaren att förhandla. Men faktum är att det inte finns rättsliga hinder mot att genomföra avtalsförhandlingar för hela arbetsstyrkan i kommunal- och regionalförvaltning. (I detta ingår inte statsanställda, som är baserade på lokal nivå, som kan ha en särskild ställning. Det är t.ex. fallet i Slovakien, där anställda med och utan särskild ställning kan arbeta sida vid sida i statens lokala kontor, men inte i kommunal och regional förvaltning.)

I större delen av återstående 19 stater, där somliga anställda i kommunal- och regionalförvaltning har en särskild ställning, förekommer också normala avtalsförhandlingar både för anställda med och utan särskild ställning. Det finns dock vissa länder där det förekommer förhandlingar för anställda med särskild ställning, och andra där förhandlingar äger rum, men har en annan rättslig ställning, eller är föremål från andra förfaranden.

Det finns tre stater, Bulgarien, Tyskland och Litauen, där löner och villkor för anställda med särskild ställning inte är föremål för förhandlingar, utan i stället ensidigt fastställs av staten, utan förhandlingar. I t.ex. Tyskland fastställer enskilda regioner (Bundesländer) villkor för tjänstemännen Beamte (den tyska titeln för anställda med särskild ställning) genom förordning i stället för förhandlingar. Tidigare följde deras löner och villkor generellt andra anställdas, vars löner och villkor fastställdes genom kollektivförhandlingar. Men under senare år har regionerna använt sin rätt att ensidigt bestämma Beamtes villkor för att driva ned deras villkor. Bayern, t.ex., ökade i september 2004 veckoarbetstiden för Beamte från 40 till 42 timmar i veckan.

Det bör dock poängteras att andra anställdas löner och villkor i dessa stater är föremål för avtalsförhandlingar, trots att löner och villkor för anställda med särskild ställning fastställs genom förordning eller lagstiftning.

Det finns fem andra stater där löner och villkor för anställda med särskild ställning inte förhandlas på samma sätt som för andra anställda, trots att omfattningen på dessa skillnader varierar enormt, och det är uppenbart att möjligheterna för effektiva avtalsförhandlingar för dessa grupper anställda är mycket större i Österrike eller Luxemburg än i Frankrike, Grekland eller Turkiet. Läget i de enskilda länderna följer här:

- i Österrike omfattas inte Beamte, dvs anställda med särskild ställning, av avtalsförhandlingar som sådana, men i själva verket sker förhandlingar varje år innan

lönenivåer fastställs. Resultaten är desamma både för Beamte och för vanliga anställda;

- i Frankrike bestäms villkoren för stora flertalet anställda - dvs de som har särskild ställning (fonctionnaires titulaires) – genom lagstiftning och förordningar. Rent rättsligt finns det därför inga avtalsförhandlingar. Å andra sidan konstaterades i en lag från 1983 att fackliga organisationer har rätt att genomföra "förhandlingar med regeringen" innan beslut om löneökningar fattas, och att "debattera frågor rörande arbetsvillor och -organisation". Hela förfarandet har kritiserats av fackförbund och andra, särskilt därför att det inte finns en tidplan för förhandlingar eller löneökningar, och att tidschemat ofta beror på politiska överväganden. Men i ett avtal som tecknades av somliga fackförbund i början av 2008 fastställdes ett brett tidschema för löneförhandlingar för följande tre år;
- i Grekland bestäms löner och villkor för anställda med särskild ställning som offentliga tjänstemän centralt, och även om det i princip förekommer kollektivförhandlingar, och fackförbunden får lägga fram förslag om löneökningar bestäms löner i praktiken ensidigt av regeringen.
- i Luxemburg förhandlas löner och villkor för tjänstemän med särskild ställning såväl som andra kommunala tjänstemän för alla kommuner, men förhandlingarna följs av lagstiftning för att ge dem laga kraft. För kollektivanställda förekommer direkta förhandlingar med enskilda kommuner;
- i Turkiet bestäms löner och villkor för anställda med särskild ställning, "statstjänstemän" av regeringen efter att ha beaktat de fackliga organisationernas synpunkter. Det finns ett "förlikningsutskott" för att bistå samförstånd, men regeringen fortsätter att ensidigt fatta beslut.

Det finns också fyra stater, Ungern, Portugal, Rumänien och Spanien, där offentliganställdas löner och villkor är föremål för godkännande av lagstiftare, efter förhandlingar. Under senare år har dock en klar skillnad uppstått mellan Portugal, där regeringen konsekvent tvingat på de anställda uppgörelser som fackförbunden förkastat, and de övriga länderna. Läget är följande i vart och ett av dessa länder:

- Ungern, där kollektivavtal för offentliga sektorn inte är rättsligt bindande om de inte förverkligats genom lagstiftning;
- Portugal, där sysselsättningsvillkor i offentliga sektorn för närvarande håller på att reformeras, och där det förekommer förhandlingar om löner och villkor för kommunal- och regionalanställda, men regeringen förbehåller sig rätt att fatta ett slutgiltigt beslut och har ofta tvingat på de anställda sina egna uppgörelser;
- Rumänien, där regeringen verkställer löneökningar genom förordning för anställda med ställning som offentliga tjänstemän efter förhandlingar, samt
- Spanien, där de allmänna löneökningarna för offentliganställda förhandlas innan de inlemmas i budgetlagstiftningen varje år, och lagstiftningen om offentliganställdas löner anger att samtidigt som avtal normalt ska följas staten reserverar sig rätten att häva eller ändra dem i fall av "betydande förändringar av ekonomiska omständigheter" som leder till ett allvarligt hot mot allmänintresset.

## ***Nivån på förhandlingar***

Ett viktigt inslag i bilden är på vilket plan som huvudförhandlingarna förs. Här är det möjligt att dela upp länder i tre breda grupper, trots att gränserna mellan dem inte alltid är skarpa. Först är de stater där förhandlingar äger rum för hela offentliga sektorn, inklusive kommuner. I den andra gruppen är stater där särskilda förhandlingar förs för anställda i kommuner och regioner, men alla, eller de flesta, som arbetar inom branschen täcks av ett enda avtal. Slutligen de länder där det inte finns ett riksavtal för kommunal- och regionalanställda och enskilda kommuner eller regioner når egna uppgörelser<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Alla länder täcks inte i detta avsnitt. Det finns ingen information om Island.

## **Avtal för hela offentliga sektorn**

Det finns 10 länder där löner och villkor för kommunal- och regionalanställda fastställs som del av en övergripande uppgörelse för offentliga sektorn, nämligen:

- Österrike, där förhandlingar – med undantag för ett avbrott mellan 2000 och 2003 – omfattar anställda på central, regional och lokal nivå. Företrädare för kommunala arbetsgivare är närvarande under hela förhandlingen;
- Cypern, där löner och villkor för alla offentliganställda fastställs i centrala förhandlingar, då företrädare från distrikt och kommuner medverkar;
- Tjeckien, där centrala förhandlingar genomförs mellan regering och fackförbund för hela offentliga sektorn;
- Frankrike, där det finns tre skilda grupper offentliganställda, i statsdepartementen, i sjukhusen, samt i kommunal- och regionalförvaltning, men löneökningar för alla 5,2 miljoner bestäms av en minister med ett enda beslut;
- Ungern, där årliga förhandlingar fastställer löner och villkor för alla offentliganställda;
- Irland, där löner för hela offentliga sektorn i praktiken fastställs som del av en serie rikstäckande löneavtal, som ägt rum under de senaste 20 åren, fastän förhandlingar formellt sker med Local Government Management Services Board (Kommunala styrelsen för ledningstjänster);
- Portugal, där hela offentliga sektorn får en gemensam löneökning;
- Rumänien, där förhandlingar fastställer löner centralt både för stats- och kommunalanställda, fastän enskilda kommuner kan besluta att utbetala extra ersättning; Slovakien, med ett enda avtal för anställda utan särskild ställning i både kommunal- och statsförvaltning; samt
- Spanien, där lagstiftning 2006 införde en ny förhandlingsdelegation på hög nivå för hela offentliga förvaltningen.

I Tyskland är läget liknande, men faller inte exakt in i samma mönster, då det inte längre finns en enda förhandlingsrunda för anställda i stats-, regional och kommunal förvaltning. 2004 drog de regionala arbetsgivarna sig ur förhandlingar om en stor omstrukturering av avtalet. Resultatet är att två olika förhandlingar nu äger rum, en för stats- och kommunalanställda och en för regionalanställda.

## **Avtal för all kommunal förvaltning**

Den andra och största gruppen består av 12 länder där huvudavtalen för kommunal- och regionalanställda fastställs centralt, men är inte del av en översiktlig uppgörelse för hela offentliga sektorn. Det finns dock omfattande skillnader mellan länder i den här gruppen. Följande länder förhandlar på detta sätt:

- Belgien, där regionala och kommunala ärenden handläggs av ett särskilt utskott som kallas "kommitté C" inom ramen för Belgiens strängt definierade förhandlingsstruktur. Det finns särskilda utskott för vart och ett av Belgiens tre regioner, och ärenden som gäller anställdas socialförsäkringsrättigheter, som pensioner eller sjuklön handläggs av ett utskott, som täcker hela offentliga sektorn i Belgien, "kommitté A";
- Danmark, där förhandlingar äger rum mellan fackförbundet och kommunala arbetsgivarföreningen KL;
- Finland, där det finns fem centrala huvudavtal för olika grupper i kommunal och regional förvaltning. Det viktigaste är det allmänna kollektivavtalet (KVTES) som omfattar ca 70% av alla anställda;
- Grekland, där kommunal- och regionalanställdas fackliga organisationer förhandlar med regeringen centralt (finans- och inrikesdepartementen). Kommunförbundet KEDKE är en observatör vid diskussioner mellan de två sidorna;
- Italien, där fackförbunden förhandlar med en statlig styrelse, ARAN, för varje del av den offentliga sektorn, av vilken kommunal och regional förvaltningen utgör en av delarna;

- Luxemburg, där centrala förhandlingar äger rum för alla med särskild ställning samt tjänstemän, fastän löner och villkor för kollektivanställda förhandlas i varje kommun;
- Malta, där ett riksavtal beslutas för hela sektorn;
- Nederländerna, där det finns ett riksavtal för kommunalanställda, som tecknas av fackförbunden och nederländska kommunförbundet (VNG);
- Norge, där ett riksavtal för alla kommunalanställda tecknas med de norska kommunernas förening KS;
- Slovenien, där förhandlingar sker för varje bransch;
- Sverige, där det finns ett antal särskilda centrala kollektivavtal för kommunal- och regionalanställda, fastän både landsting och kommuner förhandlar gemensamt på arbetsgivarsidan som SKL; samt
- Storbritannien, där förhandlingar är centraliserade för de flesta kommuner, fastän myndigheter kan dra sig ur, och en del har gjort det. Det finns särskilda förhandlingsarrangemang för Skottland och Nordirland.

### **Lokala förhandlingar**

Den sista gruppen består av länder där löner och villkor förhandlas lokalt med enskilda kommunala och regionala myndigheter. Det finns sju länder i den här gruppen (åtta, om Luxemburg räknas med – se nedan) och det är särskilt märkbart att de flesta är länder i Central- och Östeuropa. Följande länder ingår i denna grupp:

- Bulgarien, fastän det inte förekommer förhandlingar för anställda med särskild ställning;
- Kroatien;
- Estland;
- Lettland;
- Litauen, fastän det inte förekommer förhandlingar för anställda med särskild ställning;
- Luxemburg, dock endast för kollektivanställda. För alla anställda med särskild ställning samt tjänstemän äger centrala förhandlingar rum;
- Polen; samt
- Turkiet, fastän återigen förekommer inga förhandlingar för anställda med särskild ställning.

### **Suddiga gränsdragningar**

Denna grupp avtal hjälper oss att analysera avtalsförhandlingssystem i de länder som granskas. Ofta är dock gränserna i själva verket mindre exakta än vad som anges här. För det första förekommer påtryckningar från centrum även i länder vars avtalssystem verkar vara helt sektoriella eller lokala, och för det andra finns ofta utrymme för lokal flexibilitet även inom centraliserade system.

### **Påtryckningar från centrum**

Belgien och Finland, t.ex. är båda länder där särskilda förhandlingar äger rum för kommunal- och regionalanställda, i stället för en övergripande uppgörelse för hela offentliga sektorn. Men dessa förhandlingar äger rum inom ett föreliggande nationellt ramverk.

I Belgien finns ett nationellt ramavtal, som sluts vartannat år för privata sektorn och som fastställer noggranna gränser för löneökningar. I Finland är det ett centralt avtal mellan fackliga centralorganisationer och arbetsgivarföreningar, som lägger fast en rekommenderad ram för löneökningar för förhandlare på lägre plan, normalt för en tvåårsperiod eller längre.

I andra länder kan det faktum att regeringen centralt står för en stor del av kommuners och regioners finanser innebära att den kan påverka förhandlingsresultatet. Detta är uppenbarligen fallet i Grekland, t.ex., där centrala regeringen är förhandlingspart för

fackförbunden. Samma sak gäller också i Italien, där innan förhandlingar om kommuner påbörjas underhandlingar om omfattningen av löneökningar i hela offentliga sektorn äger rum mellan regeringen och de stora centralorganisationerna. När de kommunala förhandlingarna avslutats och tecknats av förhandlingsorganet ARAN remitteras de tillbaka till regeringen för slutgiltig ratificering. I Storbritannien utövar regeringen ett betydande tryck på kommunala förhandlare. Och även i Polen fastställer regeringen centralt den övergripande ekonomiska ramen, trots att enskilda kommuner genomför sina egna förhandlingar.

Samtidigt som det i många stater, där systemet verkar vara mer decentraliserat, förekommer påtryckningar från centrum, finns det betydande lokal flexibilitet i länder där systemet ser mer centraliserat ut. Detta granskas i nästa avsnitt.

### **Lokal flexibilitet**

Det finns huvudsakligen tre sätt att erbjuda lokal flexibilitet inom ett till synes centraliserat system.

En möjlighet är att enskilda kommuner ensidigt förbättrar de anställdas löner. I Spanien kan, t.ex., kommuner och regioner besluta att betala högre löneökningar än de som överenskommit centralt. Under tidigare år har deras juridiska rättighet att göra det ifrågasatts, men det är ändå vanligt, både i kommuner och regioner. I Rumänien kan kommuner också besluta att göra extra utbetalningar.

En annan möjlighet är att de centrala avtalen i princip betraktas som ramavtal, som fastställer värdet på ökningarna som ska betalas, men lämnar öppet till lokala förhandlingar hur ökningen ska fördelas. Så sker ofta i de nordiska länderna, och avtal enligt dessa linjer har tecknats i Danmark, Finland, Norge, där uppgörelsen 2007 inte lämnar något utrymme för lokala förhandlingar, och Sverige.

Avtalet 2005 med förbundet för kollektivanställda Kommunal i Sverige visar hur det här fungerar i praktiken. Avtalet medgav en ökning på SEK 510 under 2005 och SEK 500 under 2006, motsvarande en ökning på 2,95% första året och 2,8% andra året. Men endast SEK 175 garanterades enskilda anställda under båda dessa år, vilket lämnade ett genomsnitt på SEK 335 per person för lokala förhandlingar under första året, och SEK 325 under andra året. De enda andra fast punkterna rörande lön i avtalet var minimilöner.

Den tredje möjligheten är att centrala avtal ger utrymme för kommuner att variera somliga delar av löner och/eller villkor. Det är troligen det vanligaste sättet att medge lokal flexibilitet och används i Belgien, Tjeckien, Frankrike (där enskilda kommuner har viss frihet att variera lönearrangemang för bonus och andra tillägg inom nationella gränser, trots att systemet är starkt centraliserat), Tyskland, Ungern, Italien och Storbritannien.



## Bredare social dialog

### *Definitioner*

Avtalsförhandlingar är förstås en form av social dialog, men i detta avsnitt studeras diskussioner mellan fackliga organisationer och arbetsgivare i kommunala och regionala förvaltningar, som går utöver förhandlingar om löner och villkor, och granskar bredare frågor, från det som ligger mycket nära arbetsplatsen, t.ex. arbetstidens organisation eller arbetsmiljön till sådant som ligger längre bort, t.ex. reform av kommunal förvaltning eller utmaningar som kommunen ställs inför, som invandring, en ändrad åldersprofil, eller behovet av ökad mångfald.

Avsnittet koncentreras också på diskussioner om högre led i strukturen – nationellt eller regionalt – snarare än lokala arrangemang, fastän dessa inte helt kan förbigås.

### *Former av social dialog – formell eller informell*

En uppenbar skillnad mellan länder är huruvida den sociala dialogen är formell eller informell – om diskussioner mellan fackliga organisationer och arbetsgivare om bredare frågor äger rum i klart definierade former, eventuellt fastställda i lagstiftning – eller om de tar sig uttryck i tillfälliga arbetsgrupper, eller vid sidan om förhandlingar.

Frankrike är ett tydligt exempel på formell social dialog, med ett nationellt råd för kommunförvaltningar, CSFPT, som måste uttala sina åsikter om lagförslag som kan inverkan på kommunalanställda. Andra liknande exempel omfattar Kommunala rådet för trepartssamverkan i Bulgarien, Rådgivande kommunala nationella partnerskapsrådet i Irland, och Nationella intresseförlikningsutskottet för kommunala tjänstemän i Ungern.

Informell social dialog är däremot svårare att definiera. De brittiska fackförbunden anser dock att diskussioner de har med kommunala arbetsgivare om ett stort urval frågor utgör en informell social dialog.

Svar på frågeformuläret och annan tillgänglig information visar översiktligt att 17 stater har en formell social dialog, nämligen: Belgien, Bulgarien, Kroatien, Cypern, Tjeckien, Danmark, Finland, Frankrike, Grekland, Ungern, Irland, Italien, Lettland, Luxemburg, Norge, Spanien och Sverige.

I andra länder är situationen inte lika tydlig, trots att de flesta har någon form av diskussion mellan arbetsgivare och fackliga organisationer inom kommunala förvaltningar, som går utanför frågor gällande löner och villkor.

Det bör påpekas härvidlag att den dialog som nämns är en dialog som särskilt avser kommunal- eller regionalanställda, eller i somliga fall hela offentliga sektorn. Institutioner för nationell social dialog ingår inte i denna granskning – Slovakien t.ex. har tydliga och klara institutioner för social dialog på nationella planet, men sådana finns inte för kommunal- eller regionalförvaltning.

Det kan också förekomma argument om det förekommer en social dialog, i verkligheten såväl som på papper. I mars 2008 anklagade portugisiska kommunalanställdas förbund STAL kommunministern för vägran att delta i dialog om den mycket stora omorganisation av sysselsättningsstrukturen i offentliga sektorn som för närvarande äger rum i Portugal.

## ***Sociala dialogens nivå***

En annan fråga är på vilken nivå denna bredare sociala dialog äger rum. I somliga länder omfattar sociala dialogens institutioner hela den offentliga sektorn. Så är till exempel fallet i Cypern, där det finns ett Gemensamt personalutskott för hela offentliga sektorn, i Luxemburg, där det finns en kammare för anställda med särskild ställning och offentliga tjänstemän (Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics), samt Spanien, där organet för sociala dialogen heter Forum för social dialog i offentlig förvaltning (Foro para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas). Detta täcker hela offentliga sektorn och inrättades i september 2004.

På andra håll, t.ex. Belgien, finns en struktur för social dialog som börjar på det nationella planet för hela offentliga förvaltningen, och går genom lokala förvaltningar ned till enskilda regioner och kommuner. I Frankrike finns det förutom ett nationellt kommunalt råd även lokala kommittéer (CTP), som handlägger arbetsorganisation i alla kommuner som har minst 50 anställda – kommuner med färre anställda är kopplade till en större kommun – och särskilda lokala kommittéer, s.k. CAP, på departementsnivå som tar hand om karriärutveckling. Alla dessa kommittéer är partssammansatta med ledamöter som väljs av de anställda. De fackliga organisationerna får platser i linje med det stöd de får i valen. På nationell nivå garanteras platser i dessa kommittéer också till nationellt representativa fackförbund. Dessa kommittéer företräder endast offentliganställda med särskild ställning, och "non-titulaires" omfattas inte av dem.

I Tyskland finns det lokala organ, "Personalräte" (personalråd), som företräder de anställdas intresse på lokala planet och måste rådfrågas om ett antal frågor, men det finns ingen nationell struktur. I Storbritannien har många kommuner "Konsultativa utskott", som regelbundet för samman fackliga organisationer och chefer.

## ***Frågor som täcks av den bredare sociala dialogen***

På många sätt är dock innehållet viktigare än formen eller nivån på sociala dialogen. Det är uppenbart att de viktigaste bekymren för sociala dialogen är de frågor som ligger arbetsmiljön närmast – arbetets organisation, skyddsfrågor och förslag att öka produktivitet. I t.ex. Belgien måste samråd ske kring följande frågor: "konkreta förslag inom områden som rör personalen, arbetstidens längd, och arbetsorganisation, arbetsmiljöproblem, förslag som syftar till att förbättra personalrelationer eller öka produktivitet".

Svar på kartläggningen och sociala dialogorgans direktiv hänvisar särskilt till arbetsorganisation och arbetstid i Cypern, Frankrike, Italien, Norge, Sverige, och Storbritannien, och arbetsmiljö nämns i Tjeckien, Finland, Frankrike, Lettland, Sverige, Turkiet och Storbritannien – där tredjepartsvåld på arbetet är ett speciellt bekymmer.

När förslag läggs att ändra löne- eller karriärstruktur uppstår andra bekymmer direkt – fastän här, som inom många liknande områden, övergår social dialog och samråd i förhandlingar. Diskussioner om att ändra löne- och karriärstruktur har under senare år varit stora frågor i både Tyskland och Storbritannien, och de är för närvarande av central betydelse i Portugal och Sverige, där den övergripande lönenivån i kommunal- och regionalförvaltning också står på dagordningen. I Frankrike, Spanien och Turkiet är sysselsättningsställningen för kommunal- och regionalanställda, samt omfattningen av icketyypiskt arbete del av de breda diskussioner som förs mellan arbetsgivare och fackliga organisationer.

Det är dock uppenbart att diskussioner inom ramen för sociala dialogen går utöver dessa frågor, som är av direkt betydelse för anställda. Utbildning och livslångt lärande är en fråga som tas upp i samråd i många länder, bl.a. Cypern, Danmark, Finland - där

kompetensutveckling för anställda som arbetat länge står på dagordningen – Irland, Sverige och Storbritannien.

Fackliga organisationer är naturligtvis också intresserade av förändringar i tjänsteutförande, då detta troligen kommer att påverka medlemmarnas arbetsvillkor. Sociala dialogen har handlagt omstrukturering, outsourcing och privatisering i Bulgarien, Irland och Italien, samtidigt som reformer av kommunalförvaltning har diskuterats i Bulgarien, Danmark, Estland, Grekland och Storbritannien.

Mer allmänna diskussioner har också ägt rum mellan fackförbund och kommunala och regionala arbetsgivare, inklusive metoder att lösa arbetskonflikter, i Bulgarien, Kroatien, Tjeckien, Finland och Grekland.

Bland andra ärenden som omfattats av diskussioner inom sociala dialogen ingår frågor rörande jämställdhet och mångfald i Norge och Storbritannien, inverkan av migration och den åldrande arbetsstyrkan i Sverige, miljöfrågor i Storbritannien och verkställande av EU direktiv i Danmark, Estland och Irland.

Det här är inte en uttömmande lista, särskilt vad gäller vilka länder som diskuterat vilka frågor. Det visar dock urvalet ärenden som diskuteras och är bevis för att arbetsgivare i många länder är villiga att med fackliga organisationer börja diskutera frågor som vida överskrider omedelbara bekymmer över löner och villkor.

## Bilaga 1

### *Fackförbund som svarat på EPSU:s frågeformulär*

<b>Land</b>	<b>Förbund som svarat</b>
Kroatien	SDLSN
Cypern	FPSEK
Tjeckien	OS ZSP & OSH
Danmark	Dansk Metal, FOA & KRIS (internationellt samarbetsorgan)
Estland	ROTAL
Finland	JHL
Frankrike	INTERCO-CFDT & material från CGT-FSP
Tyskland	Ver.di (detaljerade kommentarer om utkast)
Grekland	POE-OTA
Irland	IMPACT
Italien	FP CGIL
Lettland	LAKRS & LVSADA
Norge	Fagforbundet & KFO
Spanien	FSAP-CCOO
Sverige	Kommunal & SKTF
Turkiet	Tüm Bel sen, Genel-Is & Hizmet-Is
Storbritannien	Unite (Amicus Section) & Unite (T&G Section)

### *Viktiga källor som använts*

Fonctions Publiques Locales en Europe: Décentralisation et réforme des conditions d'emploi des agents publics dans l'Europe élargie, by Patrice Azan: Centre National de la Fonction Publique Territoriale; mars 2005

Industrial relations in the public sector, by Lorenzo Bordogna, EIRO; 2007  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0611028s/tn0611028s.htm>

Institutional representativeness of local public sector trade union and employers' organisations in the EU by Pierre Walthery: Université Catholique de Louvain Institut des Sciences du Travail

Local and regional structures in Europe: CEMR; 2005

Strengthening social dialogue in the local and regional government sector in the "new" Member States and candidate countries, by ECOTEC Research and Consulting Limited on behalf of EPSU and CEMR; december 2005

## Bilaga 2

### ***EPSU:s enkät om fackligt medlemskap, avtalsförhandlingar och social dialog i lokal och regional förvaltning***

EPSU skulle vilja få en bättre bild av utvecklingen av fackligt medlemskap, kollektivförhandlingar och social dialog i lokal och regional förvaltning, detta för att vi ska kunna bli effektivare och tillhandahålla bättre tjänster för våra medlemmar. Vi har därför bett Labour Research Department, ett fackligt forskningsorgan baserat i London, att göra en studie om den aktuella situationen.

Man kommer att använda befintligt material, inklusive CEMR-EPSU:s gemensamma enkät från 2005 om de 12 länder som gick med i EU 2004 och 2006, samt om Turkiet. Vi behöver dock ytterligare information från er för att få en fullständig aktuell och detaljerad bild.

Här bifogas en kort enkät som vi vill att ni skickar in **så snart som möjligt**. Om ni inte kan besvara alla frågorna, besvara de ni kan och skicka tillbaka enkäten. Det är till stor hjälp om ni kan ge NAMN, TELEFONNUMMER OCH E-POSTADRESS TILL EN KONTAKTPERSON som kan svara på uppföljningsfrågor.

Svara på egna papper vid behov.

#### **I enkäten använder vi följande termer:**

*Kollektivförhandlingar* – denna term används för att hänvisa till förhandlingar om lön, anställnings- och arbetsvillkor. Kollektivförhandlingar kan ske på nationell, regional eller lokal/företagsnivå. De kan vara branchövergripande, branschspecifika eller täcka en enda organisation, och kan omfatta två parter (endast företrädare för arbetstagare och ledningen) eller tre parter (med regeringsrepresentanter). Då de anställda i regional och kommunal förvaltning är statstjänstemän kallas förhandlingarna med representanter från statliga myndigheter tvåpartsförhandlingar och inte trepartsförhandlingar, eftersom staten då har en dubbel funktion.

*Social dialog* – termen social dialog används för att täcka olika former av två- och trepartsarrangemang för information, samråd och förhandlingar. Kollektivförhandlingar (se nedan) är en specifik form av social dialog. Här används termen "social dialog" för att avsiktligt skilja mellan förhandlingar om löner och anställnings- och arbetsvillkor (som kallas kollektivförhandlingar) och andra förfaranden för information och samråd mellan arbetsmarknadens parter om frågor som påverkar deras sektor (kallas social dialog). Ibland förekommer inte några kollektivförhandlingar på branschnivå eller lokal och regional nivå, trots att det finns en social dialog mellan fackföreningar och företrädare för kommuner.

Land: .....

Organisationens namn: .....

*Täckning och representativitet*

1. Hur många medlemmar har ert fackförbund?

.....

2. Hur många av ert fackförbunds medlemmar är finns vid lokala och regionala myndigheter?

.....

3. Om möjligt, ange hur många arbetstagare som finns i följande kategorier:

\_\_\_\_\_ bostäder

\_\_\_\_\_ brandmän

\_\_\_\_\_ bibliotek, museum och andra kulturella tjänster

\_\_\_\_\_ vägunderhåll

\_\_\_\_\_ polis

\_\_\_\_\_ begravningsplatser, parker och trädgårdar

\_\_\_\_\_ miljövård

\_\_\_\_\_ planering

\_\_\_\_\_ ekonomisk och administrativ personal

\_\_\_\_\_ energiproduktion och distribution

\_\_\_\_\_ vatten

\_\_\_\_\_ sophämtning och avfallshantering

\_\_\_\_\_ lokal transport

\_\_\_\_\_ hälso- och sjukvård

\_\_\_\_\_ social omsorg (inklusive barn- och äldresomsorg)

\_\_\_\_\_ utbildning (annat än lärare)<sup>4</sup>

\_\_\_\_\_ övrigt (ge detaljer)\_\_\_\_\_

4. Vilka är de viktigaste trenderna vad gäller medlemskap, till exempel, ökar eller minskar antalet medlemmar?

.....

5. Finns det andra organisationer/fackförbund som också företräder arbetstagare vid lokala och regional myndigheter? Om ja, lista de viktigaste.

---

<sup>4</sup> Undervisning täcks av en annan branschfederation

.....  
.....

### **Avtalsförhandlingar**

6. Deltar din organisation i avtalsförhandlingar för arbetstagare vid lokala och regionala myndigheter? Ja  Nej

7. Om ni deltar i avtalsförhandlingar, ange om dessa förs på bransch-, regional eller lokal nivå (eller en kombination av dessa). Ge så detaljerad information som möjligt.

.....  
.....

8. Om ni deltar i avtalsförhandlingar, med vilka huvudsakliga arbetsgivare och/eller arbetsgivarorganisation förhandlar ni?

.....  
.....

9. Deltar andra organisationer som företräder anställda, i dessa förhandlingar? Om ja, ange vilka dessa organisationer är.

.....

10. Förhandlar man om specifika kollektivavtal för vissa delsektorer eller vissa kategorier arbetstagare inom lokal och regional förvaltning? Om ja, kryssa i motsvarande ruta/rutor.

- bostäder
- brandmän
- bibliotek, museum och andra kulturella tjänster
- vägunderhåll
- polis
- begravningsplatser, parker och trädgårdar
- miljövård
- planering
- ekonomisk och administrativ personal
- energiproduktion och -distribution
- vatten

- sophämtning och avfallshantering
- lokal transport
- hälso- och sjukvård
- social omsorg (inklusive barn- och äldreomsorg)
- utbildning (förutom undervisning)
- övrigt (ge detaljer): .....
- .....

11. Vilken roll har den centrala regeringen vad gäller anställningsförhållanden inom lokal och regional offentlig förvaltning?

.....

12. Vilka är arbetsgivarnas viktigaste frågor?

.....

13. Vilka är era viktigaste krav?

.....

### **Social dialog**

14. Finns någon social dialog med representanter för lokal och regional förvaltning (sporadiska möten, gemensamma aktiviteter, etc)?

- Formell social dialog       Informell social dialog       Ingen social dialog

15. Vilka är de tre viktigaste frågorna som diskuteras i den sociala dialogen?

.....

.....

.....

### **Kontaktinformation**



Kontaktnamn: .....

Telefonnummer: .....

E-postadress: .....

Organisation: .....

Postadress: .....

.....

.....

.....

.....

Vi är mycket tacksamma om ni kan skicka skicka in denna enkät **så snart som möjligt** till:

Lionel Fulton  
Labour Research Department  
78 Blackfriars Road  
London SE1 8HF  
Storbritannien

Telefon: +44 (0) 20 7902 9810

Fax: +44 (0) 20 7902 9815

E-post: [lfulton@lrd.org.uk](mailto:lfulton@lrd.org.uk)

*TACK FÖR HJÄLPEN!*