



## Kommittén för europeisk social dialog i lokal och regional förvaltning

### Arbetsprogram 2006/2007 (*antaget 31.1.06*)

#### 1. Mål

Kommitténs arbetsprogram täcker åren 2006-2007 och bygger på de resultat som uppnåtts med det tidigare halvårsvisa arbetsprogrammet. Avsikten är att främja en effektiv samverkan mellan nationell och europeisk nivå i dialogen mellan arbetsmarknadens parter samt stärka parternas roll när det gäller att påverka utvecklingen av sysselsättning och tillhandahållande av offentliga tjänster i lokal och regional förvaltning.

Kommitténs nya arbetsprogram vill också underlätta integreringen av de lokala och regionala offentliga sektorerna i de nya medlemsstaterna och kandidatländerna genom att hjälpa arbetsmarknadsorganisationer i de berörda länderna att aktivt delta i gemensamma aktiviteter.

#### 2. Verksamhetsteman

I linje med ovan angivna mål, har CEMR och EPSU enats om att strukturera sina aktioner under 2006 och 2007 kring fyra breda och övergripande teman som listas nedan. Dessutom kan kommittén, om parterna är eniga, ta upp andra frågor som berör sektorn och inte nämns i detta dokument.

##### (a) **Stärka social dialog i lokal och regional förvaltning i de nya medlemsstaterna och kandidatländerna**

De aktiviteter som genomfördes under samma rubrik i det tidigare arbetsprogrammet (gemensam studie och konferens organiserad med Europeiska kommissionens ekonomiska stöd) bidrog till att identifiera befintliga strukturer för social dialog och de gemensamma problem som nationella arbetsmarknadsorganisationer i lokal och regional förvaltning står inför i de nya medlemsstaterna och kandidatländerna. Baserat på resultaten av dessa aktiviteter kommer EPSU och CEMR under 2006-2007 att organisera workshops för sina medlemsförbund i berörda länder, som avser att stärka medlemsförbundens kapacitet genom att:

- visa goda erfarenheter av tvåpartsdialog i lokal och regional förvaltning i EU:s medlemsstater, till exempel hur medlemskapet har strukturerats, innehåll i kollektivavtal och vilken typ av tjänster nationella organisationer ger regioner/ kommuner och medlemmar
- utbyta erfarenheter kring specifika problem med, bland annat, omstruktureringen av den offentliga sektorn, decentralisering, förbättring av arbetsförhållanden och anställdas kompetens, tillhandahållande av effektivare offentlig service.

##### (b) **Stöd till reformprocessen i lokal och regional förvaltning**

Många lokala och regionala förvaltningar i EU har infört en rad reformer i syfte att förbättra den lokala samhällsservicens kvalitet och effektivitet. Dessa reformer omfattar investeringar i jobbqualität i sektorn, bland annat genom information till arbetstagare, förfaranden för råd och deltagande, investeringar i anställdas kompetens och utbildning, positiva arbetsvillkor och höga arbetsmiljönormer.

I syfte att stödja denna process kommer både CEMR och EPSU att på lokal och regional nivå ta upp följande principer för behandling, vilka ingår i EU:s integrerade riktlinjer för tillväxt och sysselsättning 2005-2008<sup>1</sup>:

- ☞ Främja arbetsgivares och arbetstagares anpassningsförmåga och flexibilitet, bland annat genom att främja och sprida nya anpassningsbara former av arbetsorganisation för att förbättra produktivitet och arbetets kvalitet (riktlinje nr 21).
- ☞ Utveckla kompetens genom utbildning och livslångt lärande (riktlinje nr 23).
- ☞ Föregripa och hantera konsekvenserna av demografiska förändringar, genom att öka anställningsmöjligheterna så mycket som möjligt för ungdomar, kvinnor och äldre arbetstagare (riktlinje nr 18).

Aktioner inom ovan nämnda områden baseras på EPSU/CEMR:s uttalande som antogs den 19 maj 2005 om den europeiska sysselsättningsstrategin.<sup>2</sup> De kommer även att komplettera relevanta initiativ som har tagits av de europeiska branchövergripande arbetsmarknadsparterna (UNICE/UEAPME, EFS, CEEP), framförallt när det gäller livslångt lärande<sup>3</sup> och aktivt åldrande samt beakta kommande EU-initiativ med betydelse för deras sektor, bland annat Europeiska kommissionens meddelande om Europas demografiska framtid<sup>4</sup> och meddelandet om en ny EU-strategi för arbetsmiljö (2007-2013).

### **(c) Främja mångfald och jämställdhet i lokal och regional förvaltning**

CEMR och EPSU kommer att bidra till det europeiska året för lika möjligheter för alla 2007 genom att genomföra gemensamma aktioner till stöd för ett effektivt genomförande av de befintliga EU-direktiven för jämlikhet och mot diskriminering<sup>5</sup>.

Vad gäller kampen mot diskriminering kommer EPSU och CEMR att titta mer specifikt på åtgärder för att dra till sig och behålla vissa grupper (till exempel funktionshindrade, etniska minoriteter och invandrare från tredjeland) i lokal och regional offentlig förvaltning och service.

Aktioner som främjar jämställdhet kommer att inriktas på erfarenheter av benchmarking samt utvecklingen av jämställdhetsplaner i lokal och regional förvaltning.

### **(d) Utvärdering av erfarenheter av olika former av service**

Både EPSU och CEMR anser att lokal och regional förvaltning bör vara mer självständiga när det gäller att fatta beslut om deras tjänsters innehåll och form. Lokala och regionala myndigheter tillhandahåller offentliga tjänster på många olika sätt: internt/ i egen regi, olika former av kommunalägda företag, kommunsamarbete, offentlig-privata partnerskap (PPP), utläggning av verksamhet, privatisering, etc.

I den här delen av programmet eftersträvar parterna att utbyta erfarenheter av olika former av service, reflektera över den senaste utvecklingen och speciellt uppmärksamma

---

<sup>1</sup> Riktlinjerna antogs på europeisk nivå i juli 2005 som en vägledning för medlemsstaternas makroekonomiska, mikroekonomiska och sysselsättningspolitik under 2005-2008. Den fullständiga texten finns på alla EU-språk på:

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/prop\\_2005/adopted\\_guidelines\\_2005\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/prop_2005/adopted_guidelines_2005_en.htm)

<sup>2</sup> Den fullständiga texten finns på CEMR:s och EPSU:s webbplatser:

[http://www.ccre.org/champs\\_activites\\_detail\\_news\\_en.htm?ID=523&idca=3124](http://www.ccre.org/champs_activites_detail_news_en.htm?ID=523&idca=3124)

<http://www.epsu.org/a/1180>

<sup>3</sup> Texten finns på:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/300\\_20020228\\_framework\\_action\\_s\\_lifelong\\_learning\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/300_20020228_framework_action_s_lifelong_learning_en.pdf)

<sup>4</sup> Detta meddelande följer upp grönboken om demografiska förändringar från 2005, som finns på:

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/social\\_situation/green\\_paper\\_en.html](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/social_situation/green_paper_en.html)

<sup>5</sup> Detaljerad information om dessa direktiv finns i bilaga 1.

situationen i de nya medlemsstaterna. För detta ändamål planerar parterna att beställa en forskningsstudie som ger bakgrundsinformation, med stöd av Europeiska kommissionen. Målet med studien är att identifiera vilka grundläggande tjänster som tillhandahålls lokalt och regionalt av offentlig förvaltning, och använda kriterier som beaktar allmänintresset när olika serviceformer bedöms, samt lyfta fram de gemensamma problem som arbetsmarknadens parter står inför i sektorn.

### **3. Genomförande av arbetsprogrammet**

När man har enats om arbetsprogrammets teman och den preliminära tidsplanen för genomförandet (i enlighet med bilaga 2), kommer parterna att fastställa de enskilda arbetsgruppernas uppgifter, mandat och arbetsspråk.

\*\*\*

---

## BILAGA 1

### *Relevant EU-lagstiftning och branschövergripande avtal om jämlikhet*

#### **JÄMSTÄLLDHET (art. 2, 3-2, 6, 141 i EG-fördraget och EG-domstolens rättspraxis)**

- **2002 års direktiv om likabehandling** ändrade likabehandlingsdirektivet från 1976 vad gäller tillgång till sysselsättning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor. Direktivet täcker både direkt och indirekt diskriminering och trakasserier, har bestämmelser om åtgärder för positiv särbehandling och jämställdhetsplaner samt främjar social dialog. Tidsfristen för överföring till nationell lagstiftning är den 5 oktober 2005.
- **Branschövergripande avtal om en handlingsram för jämställdhet av EFS, UNICE och CEEP den 1 mars 2005.** Detta avtal främjar en helhetssyn på jämställdhet och vill bidra till att genomföra Lissabonstrategin för ekonomisk tillväxt, fler och bättre jobb, social sammanhållning samt EU:s lagstiftningsram för jämställdhet. Fyra prioriterade områden har identifierats för uppföljningsarbete på nationell och EU-nivå av arbetsmarknadens parter: balans mellan yrkes- och privatliv, lika lön, tillträde till beslutsfattande, stereotypa könsroller. Signatärernas medlemsorganisationer är bundna av avtalet.
- Andra EU-direktiv täcker frågor om lika lön för likvärdigt arbete, social trygghet, bevisbörda samt föräldraledighet och deltidsarbete (de två sistnämnda var branchövergripande kollektivavtal som omvandlats till EU-direktiv).

#### **ANDRA GRUNDER FÖR DISKRIMINERING (artikel 13 i EG-fördraget)**

- **Likabehandlingsdirektivet (ETD), 2000:** lagstiftning mot diskriminering som täcker utbildning och arbetsvillkor, på grundval av **ålder, funktionshinder, ras och etnicitet, religion och tro, sexuell läggning** (kön täcks av andra specifika direktiv)
- **Direktivet om jämlikhet mellan raser (RED) 2000:** förbjuder diskriminering på grund av ras för samtliga arbetsvillkor (inbegripet lön och befordran) samt tillgång till sysselsättning, socialt skydd, offentliga tjänster och medlemskap i organisationer (till exempel facket eller arbetsgivarorganisationer).
- Skyddet omfattar direkt och indirekt diskriminering, mobbning (då en arbetstagare har klagat på något), och trakasserier definieras som en form av direkt diskriminering. Det är även viktigt att arbetsgivare och anställda delar på bevisbördan. Åtgärder för positiv särbehandling täcks också.
- Medlemsstaterna skulle överföra direktivet om jämlikhet oavsett ras i juli 2003 och likabehandlingsdirektivet i december 2003. Framstegen varierar mellan medlemsstaterna. Ett antal medlemsstater har använt sig av möjligheterna att skjuta upp ålderslagstiftningen till 2006 (bland annat Storbritannien), medan andra inte är klara med överföringen. De nya medlemmarna var tvungna att införa direktiven före anslutningen i maj 2004. Det är viktigt att båda direktiven även kan genomföras genom överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter.
- Ett gemenskapsprogram har utformats för att ta fram grundläggande information för att man ska kunna utarbeta politik, dela med sig av goda erfarenheter, bygga upp kapacitet för jämlikhetskunnande och utbilda, vilket stödjer överföringen av direktiven i medlemsstaterna (gemenskapens handlingsprogram 2001-2006).

**Bilaga 2: Preliminär tidsplan för genomförandet av arbetsprogrammet 2006/2007**

<b>Tema</b>	<b>Aktion</b>	<b>Möte</b>	<b>Tidpunkt</b>
Stödja social dialog i de nya medlemsstaterna	➤ Aktiviteter som stödjer kapacitetsbyggande i arbetsmarknadsorganisationerna i de berörda länder (arbetsgruppen den 20 mars kommer att föreslå nationella och EU-aktiviteter)	arbetsgrupp	2006 (20 mars)
	➤ Utbyte av erfarenheter (till exempel om personalförvaltning och social dialog)	arbetsgrupp	början av 2007
Stöd till reformprocessen i lokal och regional förvaltning	➤ Insamling av information om att hantera demografiskt åldrande (inklusive aktivt mentorskap, utbildning och livslångt lärande, flexibla arbetsarrangemang för äldre arbetstagare och åtgärder som lockar yngre till förvaltningen)	arbetsgrupp	2006 (6 juni)
	➤ Erfarenhetsutbyte om nya former av arbetsorganisation som främjar anställdas anpassningsförmåga och offentlig service av hög kvalitet	arbetsgrupp (plenum)	2006 november
	➤ Antagande av ett uttalande om social dialog och sysselsättning i lokal och regional förvaltning	plenum	/början av 2007
Främja mångfald och jämlikhet	➤ Utbyte av erfarenheter med att genomföra jämställdhetsplaner och andra jämställdhetsmål, i syfte att identifiera de bästa exemplen		2007 (EU:s år för lika möjligheter)
		arbetsgrupp	2007
Utvärdera erfarenheter av olika serviceformer	➤ Lämna in en gemensam bidragsansökan för en jämförande studie till Europeiska kommissionen	projektstyrgrupp konferens	från 2006 (juni) till mitten av 2007

**Mötesplanering**

<b>Arbetsgrupp</b>		<b>Plenarsammanträden</b>
2006/ första halvåret:	20 mars 6 juni (plenum)	31 januari
2006/ andra halvåret:	september* november*	december 2006/början av 2007*
2007:	två per halvår*	januari* december*

\* Datum ännu inte fastställda