



ENDELIGT UDKAST 05 05 2015

Program 2015-2017 Arbejdsprogram for de europæiske arbejdsmarkedsparter

'PARTNERSKAB FOR INKLUDERENDE VÆKST OG BESKÆFTIGELSE'

INDLEDNING

EU står ved en skillevej. Der har været spæde tegn på opgang i de seneste år i visse lande, specielt dem, der var hårdest ramt af krisen, men opgangen i mange medlemsstater savner fremdrift, fordi visse medlemsstater har deflation. Finanskrisen, der ramte EU i 2008 – og som efterfølgende ramte både økonomisk og socialt – har fortsat alvorlige virkninger med 23,8 millioner arbejdsløse mennesker i EU i februar 2015, heraf omkring 4,85 millioner var unge under 25 år, og mange virksomheder, herunder SME'er, lukkes stadig ned. Det kræver en meget større indsats at nå de samme arbejdsløshedsniveauer i EU som før krisen, dvs. 16,2 millioner mennesker i 2008.

En række vigtige policy-udfordringer skal overvindes, for at Europa kan få ordentligt greb om sin vækst og sit jobpotentiale: Få gang i både offentlige og private investeringer og vækst og skabe flere og bedre jobs; opstille nye industrielle ambitioner for Europa; investere i højtydende offentlige serviceydelser; sigte mod en stabil offentlig økonomi og afbalancerede offentlige budgetter; øge den aktive arbejdskraftstyrke for at klare udfordringen med den demografiske forandring; øge produktiviteten og opnå bedre arbejdsforhold; sikre de sociale sikringssystemers bæredygtighed og tilgængelighed for alle borgere; investere i forskning og udvikling samt i uddannelse og læring for at tackle frafald i uddannelsessystemet; sørge for uddannelsessystemer – også på de højeste niveauer – der er tilgængelige uden diskrimination; opnå bedre uddannelsesresultater og mere innovative virksomheder; og indse, at social dialog skaber vækst og beskæftigelse.

'Val Duchesse-processen', der blev indledt i 1985 af Kommissionen, medførte en social dialog på tværs af brancher over hele EU. Den aftale, der blev indgået i 1991 af Europas arbejdsmarkedsparter og blev en del af Maastricht-traktaten i 1992, krævede, at arbejdsmarkedets parter fik en meget stærkere rolle i formuleringen og implementeringen af fællesskabets social- og beskæftigelsespolitik. Efter dette udviklede Europas arbejdsmarkedsparter også en mere autonom dialog, som diversificerede deres instrumenter. Dialog mellem arbejdsmarkedets parter er en af de vigtigste søjler i EU's arbejdsmarkedsmodel.

I dag behøver Europas sociale dialog udvikles yderligere for at afspejle behovene for mere diversificerede økonomiske og sociale situationer i den udvidede Europæiske Union. EU, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter bør prioritere handlinger for at opnå mærkbare fremskridt i skabelsen af Europas globale konkurrenceevne samt inkluderende vækst og beskæftigelse i Europa. Den økonomiske styring og nyligt lancerede vedvarende involvering af de europæiske og nationale arbejdsmarkedsparter – hvilket omfatter, at parterne konsulteres på vigtige stadier af processen – er også en vigtig udfordring for arbejdsmarkedets parter på både nationalt og europæisk plan.

Dette er det femte toparts-arbejdsprogram for de europæiske arbejdsmarkedsparter¹.

Arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle, blandt andet for at forbedre arbejdsmarkedernes funktion. Dialogen mellem parterne er i visse lande under pres. Dette femte program sigter også mod at styrke den på alle relevante niveauer.

Dialog mellem arbejdsmarkedets parter er nu særlig relevant for at opnå løsninger, der er fair, ansvarlige og effektive samt bidrager til økonomisk opgang og opbygger social sammenhæng. For at opnå resultater skal der være ejerskab og forståelse mellem arbejdsmarkedets parter med hensyn til fælles mål omkring at skabe inkluderende vækst og samtidig styrke Europas position i den globale økonomi og samtidig fremme trivsel og social sammenhæng i Europa.

I denne sammenhæng er vores måde at gribe det an på:

- At tage ovennævnte udfordringer op ved at bidrage autonomt til policies, der direkte eller indirekte påvirker beskæftigelsen og arbejdsmarkedet.
- At fremme og styrke udviklingen af autonom dialog mellem arbejdsmarkedets parter på tværs af landene i Europa på mellemfagligt plan og/eller inden for virksomheder på linje med national praksis for faglige relationer.
- Også at fortsat virke for på toparts- og trepartsniveau ved at benytte eventuelle kommende forslag og initiativer fra Europakommissionen – bl.a. som følge af kommissionens arbejdsprogrammer – som grundlag.
- At udvikle vores rolle i processen med det europæiske semester, som kræver en tættere og mere intens interaktion mellem arbejdsmarkedets parter europæiske og nationale niveauer, herunder i forbindelse med Social dialog komiteen.

De europæiske arbejdsmarkedsparter kan beslutte at tackle andre spørgsmål end dem, der er indeholdt i dette arbejdsprogram og tage andre initiativer under overvejelse efter Europakommissionens samråd i overensstemmelse med artikel 154-155 i EU-traktaten.

1. Fremme af aktiv aldring og tilnærmelse mellem generationerne

Som en reaktion på demografiske udfordringer og udfordringer omkring aktiv aldring skal der implementeres foranstaltninger, hvor det er nødvendigt på nationalt, sektorielt og virksomhedsplan, at gøre det lettere for ældre arbejdstagere at deltage aktivt og forblive på arbejdsmarkedet og samtidig sikre, at der træffes foranstaltninger til at lette generationsskifte i forbindelse med høj ungdomsarbejdsledighed.

Ældre arbejdstageres mulighed for at blive længere på arbejdsmarkedet, raske og aktive så længe som muligt, skal forbedres betragteligt.

Arbejdsmarkedets parter i Europa tager også højde for de beskæftigelsesmål, der er indeholdt i strategien Europa 2020.

Arbejdsmarkedets parter i Europa så specifikt på spørgsmålet i forbindelse med European Year for Active Ageing i 2012 og bygger på handlingsprogrammet Youth Employment, der blev forhandlet frem i 2013. Som en del af dette program vil de yderligere drøfte praksis og foranstaltninger, der er relevante / nødvendige, blandt andet følgende spørgsmål:

¹ BUSINESSSEUROPE, CEEP, UEAPME og ETUC (og kontaktudvalget Eurocadres/ CEC)

NON-OFFICIAL

- Aktiv aldring: Overveje foranstaltninger og arbejdsforhold med henblik på at anspore ældre arbejdstagere og gøre det muligt for dem at blive længere på eller vende tilbage til arbejdsmarkedet, for eksempel: fleksible arbejdstider, gradvis overgang til pension, forbedring/opdatering af færdigheder og/eller forebyggende helbreds- og sikkerhedsbestemmelser og foranstaltninger, så som fysisk og organisatorisk tilpasning af arbejdspladsen, som gør det lettere at forlænge arbejdsevnen. Alt dette skal ske i overensstemmelse med social sikkerhed og foranstaltninger til social beskyttelse og informations- og rådgivningsprocesser;
- Håndtering af udskiftning af ældre arbejdskraft: Få styr på konsekvenserne for arbejdsmarkedet af voksende grupper, der går på pension, specielt med hensyn til rekruttering af ny arbejdskraft, muligheder for unge menneskers integration på arbejdsmarkedet, og behovet for mere effektiv aktivering af de arbejdsløse;
- Vejledning: Fremme passende ledelsesprocesser for at byde nytilkomne velkommen og integrere dem i virksomheder, for eksempel ved at udpege en referenceperson/mentor, der kan lette integrationsprocessen i virksomheden og på jobbet og ved at forudse færdighedsbehov;
- Overføring af færdigheder: Udvikling af uddannelse, foranstaltninger til livslang læring med henblik på at overføre færdigheder mellem ældre og yngre medarbejdere i sektorer og virksomheder med det formål for eksempel at tage hånd om forkerte færdigheder til opgaven, specielt på områder og inden for sektorer med høj ledighed.

Længere karrierer ville bidrage til at opretholde bæredygtighed og tilstrækkelige pensioner, social inklusion og samhørighed samt solidaritet mellem generationerne i Europa.

Arbejdsmarkedets parter i Europa vil forhandle en rammeaftale .

De skal organisere et fact-finding-seminar allerede ved starten af forhandlingerne. Derved agter de at sikre, at der tages højde for de forskellige arbejdsmarkedssituationer i Europa samt styrke arbejdsmarkedets parters ansvarlighed.

2. Fremme bedre forening af arbejds-, privat- og familieliv og ligestilling mellem kønnene for at reducere ligelønsproblemer.

Opnåelse af bedre balance mellem arbejde og privatliv er en vigtig policy-udfordring for EU, for medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og samfundet i almindelighed. Selv om tilgængelighed, kvalitet og adgang til tilstrækkelig social omsorg og infrastruktur er af største vigtighed, er der behov for en ambitiøs tilgang til samordningspolitik for at:

1) Øge kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og mindske kønsbestemte lønforskelle. Kønsbestemte lønforskelle er et fænomen med mange facetter, der har mange årsager, herunder horisontal og vertikal arbejdsmarkedssegregation, mangel på børnepasningsmuligheder, ulige familiebyrde og ansvar i hjemmet, diskriminering og kønsstereotyper på arbejdspladsen.

2) Gøre det muligt for familierne bedre at forene arbejde, privatliv og familieliv.

Arbejdsmarkedets parter i Europa har allerede engageret sig aktivt i denne debat, blandt andet i sammenhæng med deres fælles aftale om forældreorlov, deres rammeprogram vedrørende ligestilling mellem kønnene, herunder lanceringen i 2014 af et webbaseret sæt værktøjer og deres fælles skrift om børneomsorg. På nationalt plan er der indledt mange nye handlinger gennem de senere år for at fremme en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, men der er stadig adskillige uløste udfordringer.

I forbindelse med dette arbejdsprogram vil de:

- Bygge på den tredje prioritet i deres aktionsrammer vedrørende ligestilling mellem kønnene fra 2005 om støtte til balance mellem arbejde og privatliv: Arbejdsmarkedets

NON-OFFICIAL

parter i Europa vil organisere et fælles fact-finding-seminar for at identificere og fremme orlov, arbejdsordninger og pasningsfaciliteter, der gavner såvel arbejdsgivere som arbejdstagere.

- Organisere en udveksling af praksis blandt nationale arbejdsmarkedsparter og eksisterende lovgivning, der sigter mod at forbedre vidensbasen vedrørende ligeløn for ligeværdigt arbejde mellem mænd og kvinder, som tager fat på de faktorer, der bidrager til kønsneutrale lønsystemer.

De skal blive enige om fælles konklusioner, der kan omfatte vejledning og andre opfølgningsinitiativer samt, hvor det er relevant, anbefalinger til offentlige myndigheder.

3. Mobilitet og migration

EU bør gøre mere for at fremme arbejdskraftens bevægelighed i Europa og forbedre sin politiske accept ved at tage sig af smuthuller i og håndhævelse af loven i Europa og nationale regler, der medfører overtrædelser. Arbejdsmarkedets parter i Europa vil fortsætte med at bidrage til denne debat og vil overveje fælles handlinger, der rækker ud over deres normale deltagelse i kommissionens rådgivende komitéer, der er knyttet til arbejdskraftens fri bevægelighed.

Arbejdsmarkedets parter i Europa er klar til at bidrage til Kommissionens og Rådets indsatser for at udvikle en mobilitetspakke og forny EU's policy vedrørende legal immigration på en måde, der er til fælles gavn for arbejdsgivere og arbejdstagere og vil bidrage til fælles handlinger, der rækker ud over dette initiativ.

4. Investeringspakke og styrkelse af den industrielle base i Europa

Den samlede investering gik omkring 18 % ned i EU under krisen, hvilket hæmmede opgang, jobskabelse og målene i Europa 2020. I dag er der akut behov for flere offentlige og private investeringer, og de skal i højere grad være et supplement end erstatning. Faktisk har det årlige investeringsunderskud i EU i henhold til Kommissionens eget skøn ligget på mellem €230 og €370 milliarder i de seneste år. Derfor er den europæiske investeringsplan på €315 milliarder et nødvendigt første skridt, da det kan kickstarte en selvforstærkende vækstproces. Der skal imødeses nye, effektive instrumenter.

Kommissionens initiativ understreger målrettede investeringer i forskning og udvikling, vækstfremmende infrastrukturer såsom fornybar energi og energieffektivitet, transport, bredbånd samt uddannelse og kursusvirksomhed. Kommissionen agter at kanalisere en betydelig mængde investering i retning af projekter, der kan hjælpe med til at få den yngre generation tilbage til at arbejde i ordentlige jobs.

EU har, parallelt hermed, sat kurs mod en industriel renæssance i Europa, hvorunder mindst 20 % af BNP i 2020 skal være genereret af fremstillingsaktiviteter, herunder SME'er. Investeringspakken skal således bidrage fuldt ud til at genoplive den europæiske industribasis, specielt inden for visse sektorer og værdikæder. I årene op til 2020 kan den grønne omstilling også have en positiv indvirkning på jobskabelsen, hvis der etableres passende policies til maksimering af mulighederne for en CO2-besparende økonomi eller besparelse på energikilderne, samtidigt med at virksomhedernes risici minimeres. Formålet er at sikre, at der tages højde for de arbejdsmarkedsudfordringer, der stammer fra energi- og klimapolices.

EU's plan skal prioritere investering og bidrage til et bedre investeringsklima, der hurtigt skaber betingelser for jobskabelse og kvalitetsvarer og -services. At fjerne barrierer for investering i Europa betyder at sikre bestemmelser, der giver juridisk sikkerhed; fremme vækst og beskæftigelse, især i de lande, der er hårdest ramt af krisen; reducere unødigt bureaukrati og give bedre adgang til finansiering og gennemføre Indre Marked på områder som digital økonomi og energifællesskab.

Ambitiøs investering vil også være nødvendig i for eksempel sociale infrastrukturer, især sundhed og sociale ydelser. Investering i plejehjem er vigtig for at fremme en bedre balance mellem arbejde og fritid. Den europæiske sociale fond og andre dedikerede finansielle EU-programmer, så som Youth Employment Initiative eller Erasmus +, er vigtige midler for finansiell støtte fra EU til nødvendige sociale investeringer.

Tilstrækkelig, uafhængig og gennemskuelig styring af den europæiske fond for strategisk investering - EFSI - er også vigtig, hvilket også, hvor det er relevant, gælder involvering af arbejdsmarkedets parter. For at sikre, at planen virker på det forventede høje niveau, skal valget af projekter understøtte de strategiske mål for vækst og jobs.

Arbejdsmarkedets parter i EU, som specifikt har arbejdet på en investeringspakke, vil fortsat bidrage aktivt, herunder i to- og trepartsform, til iværksættelse af investeringsplanen, ikke mindst for at sikre optimale resultater med hensyn til vækst og jobskabelse.

5. Behov for færdigheder i digitale økonomier

Arbejdsmarkedets parter vil udveksle synspunkter med hensyn til, hvordan man kan opnå en bedre uddannet, trænet og dygtig arbejdsstyrke, herunder bedre resultater med hensyn til grundlæggende kompetencer, der svarer til nutidens og fremtidens udfordringer på arbejdsmarkedet. For at udjævne paradoksproblemer med hensyn til færdigheder er det vigtigt blandt andet at sikre, at der er adgang til tilstrækkelige ressourcer til livslang læring hvor man deles om omkostningerne.

Erkendelse af uformel og ikke-formaliseret læring er også vigtig. Den rette vejledning for unge mennesker med hensyn til uddannelse og træning for at fremme problemfri overgange på arbejdsmarkedet er også vigtigt for at tage sig af paradoksproblemerne.

Arbejdsmarkedets parter vil udveksle synspunkter med hensyn til de specifikke spørgsmål omkring digitale færdigheder, herunder den rolle, som digital læring og distancelæring spiller, åbne uddannelsesressourcer, e-services. Udvekslingen skal omfatte trænings- og kvalifikationsveje og bedste praksis.

Den overordnede sammenhæng for dette arbejde er aktionsrammerne fra 2002 vedrørende livslang udvikling af færdigheder og kompetencer. Toparts-udvekslinger mellem nationale arbejdsmarkedsparter vedrørende disse spørgsmål vil blive organiseret, hvor det er relevant, i forbindelse med Social dialog komiteen med hensyn til fremme af gensidig læring. Yderligere analysearbejde vedrørende livslang læring vil også blive overvejet i 2016 som en del af den næste cyklus af integrerede projekter.

6. Aktive arbejdsmarkedspolitikker

Et aspekt af sikring af højere beskæftigelsesgrad er at sørge for effektive arbejdsmarkedspolitikker, som sikrer den nødvendige støtte til jobsøgende og effektive incitamenter til beskæftigelse.

På dagens arbejdsmarkeder er det også mere nødvendigt end nogensinde at sikre sig, at folk har de nødvendige færdigheder og kapaciteter til at tilpasse sig til ændringer, til at komme ind på, forblive og opnå fremskridt på arbejdsmarkedet, og aktive arbejdsmarkedspolitikker skal også bidrage til dette mål.

Aktive arbejdsmarkedspolitikker (ALMP'er) omfatter en række forskellige instrumenter og foranstaltninger, såsom offentlige og private beskæftigelsesservices, incitamenter på arbejdspladsen, incitamenter til at starte virksomheder op, delejob, jobrotation, kurser eller særlig hjælp til ugunstigt stillede grupper på arbejdsmarkedet. ALMP'er udformes og implementeres for at integrere arbejdsløse og inaktive personer i den arbejdende befolkning samt understøtte mobilitet på arbejdsmarkedet. På grund af diversiteten i de individuelle behov er det nødvendigt med individuelle ledsageservices og personligt tilpassede professionelle

indføringsveje for at opnå positive resultater. For at sikre, at der findes effektive ALMP'er er det nødvendigt, at målrettede ressourcer gøres tilgængelige.

Dette er alt sammen vigtige foranstaltninger til fremme af aktiv jobsøgning for bedre at tilpasse udbud og efterspørgsel af arbejdskraft, specielt for langtidsarbejdsløse og for unge, også i forbindelse med den løbende implementering af ungdomsgarantisystemer.

På baggrund af dette vil arbejdsmarkedets parter i Europa udveksle synspunkter, blandt andet i forbindelse med Social dialog komiteen, vedrørende ALMP'ernes effektivitet og kvalitet for at fremme overgang fra arbejdsløshed til beskæftigelse og mod flere og bedre jobs.

7. Fremme af lærlingeuddannelse for at øge ungdomsbeskæftigelsen

I 2013 vedtog arbejdsmarkedets parter i Europa et handlingsprogram for ungdomsbeskæftigelse, som vil blive fulgt op på nationalt plan, indtil der er gennemført handlinger.

Siden da har de engageret sig i aktiviteter vedrørende lærlingeuddannelser som en del af de integrerede projekter for 2014-2016. Dette arbejde vil blive gennemført separat i begyndelsen, før det følges op ved en fælles konference i 2016. På basis af dette vil de undersøge muligheden for yderligere fælles aktiviteter, herunder med henblik på at opnå højere grader af lærlingemobilitet i Europa.

8. Engagement i fremme af kapacitetsskabelse og bedre implementeringsresultater

Mere end ti år efter vedtagelsen af den første aftale om autonome rammer og med et EU, der er blevet udvidet til 28 medlemsstater, har implementeringsprocessen fremhævet nogle udfordringer, der skal overvindes.

Arbejdsmarkedets parter i Europa vil videreudvikle deres fælles forståelse af dialog-instrumenterne mellem arbejdsmarkedets parter i Europa og hvordan de kan få en positiv indvirkning på de forskellige niveauer af dialog mellem parterne for at opbygge, udvikle og styrke den. Stærke, uafhængige og repræsentative arbejdsmarkedsparter er en vigtig faktor i denne proces.

De erkender, at der er behov for større indsats for at sikre en effektiv og virksom implementering af de forpligtelser, der er indgået via forhandlingsprocessen omkring autonome aftaler i alle medlemsstaterne i overensstemmelse med de procedurer og praksisser, der er specifikke for de relevante nationale aftaleparter i medlemsstaterne.

De europæiske arbejdsmarkedsparter vil skabe en undergruppe (med en geografisk balance), der har som mandat at se på opfølgning og implementering af autonome instrumenter for social dialog. De vil mødes i forbindelse med hvert SDC-møde og jævnlige rapporter til dette og foreslå støttehandling for at opnå bedre implementeringsresultater, der sigter mod at dække alle EU-medlemsstater.

Desuden vil de europæiske arbejdsmarkedsparter i overensstemmelse med deres respektive interne ledelse lancere og koordinere udviklingen af orienteringer, der sigter mod at opnå bedre implementeringsresultater i de lande, hvor der er behov for fremskridt, herunder ved udveksling af nationale praksisser.

I forbindelse med deres integrerede projekter har de europæiske arbejdsmarkedsparter også aftalt at intensivere deres indsats for at forbedre implementeringen af deres autonome aftaler med en indsats, der dækker alle 28 EU-medlemsstater, men fokuserer på de 8-10 medlemsstater, hvor der tidligere er observeret manglende eller utilstrækkelig implementering. Dette vil omfatte:

- En oversigt over implementeringssituationen for de autonome aftaler i de 28 EU-medlemsstater;

NON-OFFICIAL

- En ny indsats rettet mod de 8-10 lande, hvor der er observeret manglende eller utilstrækkelig implementering, herunder op til 5 lande besøg i nogle af disse lande, hvilket vi håber vi bidrage til reelt fremskridt.

Endelig, hvis det efter, at denne undergruppe har arbejdet i 2 år, ser ud til, at rammeaftalerne ikke er implementeret på tilfredsstillende vis, vil arbejdsmarkedets parter undersøge yderligere understøttende handlinger til forbedring af implementeringsresultaterne.
