



ZENTRUM FÜR SOZIALE INNOVATION
CENTRE FOR SOCIAL INNOVATION

Dieses Projekt ist von der EU-Kommission gefördert
This project is being promoted by the EC Commission
Ce projet est cofinancé par la Commission européenne
Progetto sovvenzionato dalla Commissione Europea



Forma relationer på arbetsmarknaden i en tjänstesektor som digitaliseras Utmaningar och möjligheter för sociala parter

Slutgiltigt policydokument
2017-2018

Ett gemensamt projekt mellan UNI Europa och ZSI (Centrum för social innovation),
med ekonomiskt stöd av Europakommissionen.

Innehållsförteckning

1. Inledning	s. 3
2. En digitaliserad tjänsteindustri: En tematisk indelning	s. 4
2.1 Förändrad marknad för tjänster	s. 4
2.2 Utmaningar för arbetsmarknaden orsakade av nya företagsstrategier	s. 5
2.3 Som svar: Ny arbetsorganisation och nya politiska initiativ	s. 6
3. UNI Europas aktiviteter och politik	s. 6
3.1 Arbetsrepresentation och kollektivförhandling i en globaliserad värld	s. 7
3.2 Anställningsförhållande 4.0	s. 8
3.3 Kompetens och utbildnings-/omskolningsmöjligheter	s. 9
4. Framtidsutsikter och nästa steg	s. 11
5. Bilaga: Förteckning över forskningsdokument	s. 12

*Kommentar till redaktörer

Det aktuella dokumentet är det slutgiltiga policydokumentet för UNI Europas projekt "Forma relationer på arbetsmarknaden i en tjänstesektor som digitaliseras - Utmaningar och möjligheter för sociala parter". Projektet utfördes som ett gemensamt projekt mellan UNI Europa och ZSI (Centrum för social innovation) från januari 2017 och december 2018. Projektet fick ekonomiskt stöd av Europakommissionen. Dokumentet omfattar viktiga slutsatser och resultat av forskningen som utförts av ZSI, projektets arbetsseminarier och konferensen samt politiska aktiviteter som utförts i relevanta sektorer inom UNI Europa. ZSI tog fram nio forskningsdokument, som sammanfattar projektets resultat mer detaljerat. Dokumenten har publicerats på UNI Europas projektwebbsida: <https://unieuropaprojects.org/shaping-industrial-relations/>

1. Inledning

Globaliserings- och digitaliseringsåldern innebär med stora utmaningar för samhället i allmänhet och för arbetstagare och fackförbund i synnerhet. Digital teknik erbjuder möjligheter till att skapa arbetstillfällen såväl som nya och självvalda arbetssätt. Tekniken innebär också arbetsrelaterade utmaningar: teknologisk arbetslöshet, omstrukturering som ökat med digitaliseringen och omlokalisering av arbete världen över, fragmentering av arbetsstyrkor genom mobilt och hyperflexibelt arbete, nya typer av lågavlönade och osäkra jobb på plattformar, ökad likriktning av arbete och digital kontroll genom data som ett verktyg för ledningsstyrning. Facken spelar en viktig roll när det gäller att påverka denna process positivt för att säkra att denna era är innovativ och hållbar för arbetstagare och samhället som helhet, och att dess fördelar och möjligheter fördelas jämnt och rättvist. I sin strävan att bidra till det allmänna bästa står facken upp för högkvalitativa jobb och anställningar i hela tjänstesektorn. Utbildad arbetskraft är oundgänglig när det gäller att förverkliga de potentiella fördelarna med digitaliseringen.

UNI Europa uppmärksammade dessa utmaningar i vårt projekt "Forma arbetsmarknadsrelationer i en digitaliserad tjänsteindustri - utmaningar och möjligheter för sociala parter". Det var ett gemensamt projekt mellan UNI Europa och ZSI (Centrum för social innovation), Projektet var ett av UNI Europas främsta prioriteringar för 2017-2018 och utgjorde en nyckelfaktor för att utveckla vår politiska plattform för hur framtidens tjänstesektor kommer att se ut. Genom att identifiera och analysera förändringsfaktorer och undersöka nya metoder som arbetsmarknadsparter kan använda i de utmaningar som hänger ihop med att upprätthålla effektiva arbetsmarknadsrelationer i en digitaliserad tjänsteindustri så strävar vi efter att kunna ge politisk rådgivning till facken, arbetsmarknadsparter och lagstiftare. De viktigaste verktygen facken har för att påverka de institutionella ramarna för förändringar är arbetsmarknadsrelationer, kollektivförhandling, social dialog och kapacitetsuppbyggnad för arbetsmarknadsparter.

Digitalisering kan bibehålla eller till och med öka ojämlikhet i samhället. Därför skedde våra diskussioner inom ramen för UNI Europas grundläggande principer för att överbygga samhällsskillnader: socialgrupper som redan missgynnas, t.ex. etniska grupper eller kvinnor, kan påverkas negativt i ännu högre grad i den nya arbetsvärlden. För att överbygga dessa skillnader så strävar vår politik efter att både hantera ojämlikhet som pågått sedan länge och sådan som nyligen uppkommit.

Projektet fokuserade på tre tematiska kluster, nämligen 1) tjänstemarknaden, 2) arbetsmarknader och 3) arbetsorganisation och företagsstrategier. Inom ramverket för dessa tre kluster diskuterades frågor om arbetstagarrepresentation och kollektivförhandling, anställningsförhållande 4.0 samt kompetens och fortbildnings-/omskolningsmöjligheter i tre arbetsseminarier som ägde rum i Bryssel, Berlin och Stockholm. Slutsatserna och resultaten presenterades på mitterminskonferensen för projektet i Bryssel i maj 2018, och syftet var att bidra till UNI Europas politiska plattform om arbetsmarknadsrelationer i en digitaliserad tjänsteindustri. Det aktuella dokumentet sammanfattar viktiga slutsatser och resultat av forskningen som utfördes av ZSI, projektets arbetsseminarier och konferensen samt politiska aktiviteter som utförts i relevanta sektorer inom UNI Europa. Det bör utgöra en grund både för interna diskussioner inom UNI Europa och i utbyten med akademiker och relevanta arbetsmarknadsparter. De första diskussionsforumen kom till stånd inom ramen för två reflektionsseminariet som organiserades hösten 2018 i Wien och Bryssel, och som rundade av projektet.

Det aktuella dokumentet är uppdelat i tre delar. Den första delen redogör för utveckling och förändringar inom tjänster och på arbetsmarknaden samt företagsstrategier och arbetsorganisation. I den andra presenteras, mot bakgrund av de tre ovanstående punkterna,

relevanta utmaningar och möjligheter samt UNI Europas aktiviteter och politik. Slutligen sammanfattas policydokumentet med en framtidsutblick och kommande viktiga steg för UNI Europa.

2. En digitaliserad tjänsteindustri: En tematisk indelning

Här följer en överblick över den senaste tidens utveckling och förändringar inom tjänster, arbetsmarknad och företagsstrategier, samt utmaningar och möjligheter för politiska initiativ och arbetsorganisation runt om i Europa. Särskilt fokus riktas mot skillnader och likheter mellan och inom regioner och sektorer.

2.1 Förändrad marknad för tjänster

Under det senaste decenniet ökade tjänstemarknaden i alla europeiska medlemsstater: mellan 69 % och 79 % av ländernas respektive BNP skapas inom tjänstesektorn. Anställningsgradsökningen är huvudsakligen koncentrerad till denna sektor. Medlemsstaterna och de europeiska regionerna har dock olika tjänsteprofiler:

- **Södra Europa** har främst små och medelstora företag i många av tjänsteindustrierna;
- I **mellersta Europa** finns det olika trender. För det första växer IKT-sektorn och erbjuder möjligheter för nya modeller för digital handel. För det andra minskar antalet arbeten i finanssektorn, framför allt på grund av automationsprocesser inom back-office som ersätter fler och fler av arbeten som kräver medelhög utbildning. För det tredje växer handelssektorns e-handel och aktiviteter i blandade medier;
- I **Central- och Östeuropa** har expansionen inom tjänstesektorn drivits på av utländska direktinvesteringar. Dessa länder är destinationer för outsourcade verksamheter, kund- och IKT-tjänstefunktioner som är integrerade i globala värdekedjor. De inhemska marknaderna domineras ofta av utländska multinationella företag;
- I den **nordiska regionen** kännetecknas tjänstesektorerna av nationella och utländska multinationella företag som proaktivt främjar digitaliseringsstrategier; och
- I **Storbritannien** kännetecknas tjänsteprofilen av privatisering av offentliga tjänster och kommersialisering. Storbritannien strävar efter att bli globalt ledande när det gäller innovation inom finansiella tjänster.

I följande avsnitt sammanfattas de åsikter och perspektiv som de intervjuade fackföreningsmedlemmarna framförde om utvecklingen inom fem av UNI Europas sektorer. Generellt sett leder en digitaliserad tjänsteindustri till ytterligare koncentration inom och mer konkurrens mellan sektorerna i och utom Europa: verksamma företag utökar sina tjänster över flera sektorer och integrerar dem i europeiska eller globala företag och värdekedjor. Denna utveckling går hand i hand med en skiftande dominans och makt i tjänstevärdekedjor som företagomstrukturering och outsource- och offshoarearbeten. Monopolföretag inom olika tjänstesektorer och företag inom generella handelstjänster konkurrerar om kontrollen av kunddata inom olika tjänster. Det som framför allt utgör en stor utmaning är den dominant roll som teknikföretagens "Big 5" har, d.v.s. Google, Facebook, Amazon, Microsoft och Apple.

- Inom **IKT-sektorn** är aktiviteterna koncentrerade kring framväxande teknik som big data/stora datamängder, molntjänster, säkerhet eller "sakernas internet". Kontroll över nyckeltekniker och integrering av olika applikationer och funktioner inom och mellan företag är viktiga element.
- Inom **finanssektorn** strävar företagen efter att efterlikna IKT-företagens strategier genom att erbjuda mer övergripande tjänster. Generellt sett finns det en trend mot koncentration

vilket går hand i hand med såväl reducering av lokalkontor som nedskärningsstrategier. Banker samarbetar i ökande grad med nya fintech-företag. Eftersom de investerar i dessa nya företag för att dra nytta av deras know-how och innovationskapacitet ställs bankerna inför konkurrens och risk för störningar från nya fintech-företag och ledande IKT-plattformar som Google eller Apple Pay.

- Inom **handelssektorn** blir e-handelsaktiviteter allt mer viktigt. Funktioner håller på att övergå från detaljhandel till logistik, och därigenom breddas strategierna för kommunikationens räckvidd och onlinereklam från en lokal till global nivå. Denna trend förväntas leda till större konkurrens och ytterligare koncentration inom sektorn.
- Denna utveckling påverkar även **post- och logistiksektorn**: Eftersom traditionell kommunikation i ökad omfattning ersätts av elektronisk kommunikation ("e-substitution") så tvingas denna sektor att diversifiera sina verksamheter. Detta innebär bl.a. e-handel, som sträcker sig från lagerhållning åt mindre återförsäljare eller shoppingplattformar. Följaktligen tag logistiksektorn över funktioner från handels- och tillverkningssektorn. Dessutom ökar paketleveranserna avsevärt.
- **Mediesektorn** kämpar med störningar genom digitala plattformar och nya distributionskanaler. Ledande plattformar som Amazon eller Apple erbjuder olika typer av samarbete samtidigt som mindre aktörer som verkar digitalt utsätts för ökade kostnader och konkurrenstryck.

Sammanfattningsvis står alla sektorer inför framför allt tre utmaningar: För det första för den digitala miljön in nya konkurrenter och potentiella störningar i den traditionella ekonomin. För det andra ser vi att gränser mellan olika sektorer både skiftar och uppstår på samma gång. Slutligen förändras konsumentens roll när kundgenererad data och kundgenererat innehåll påverkar utförande och distribution av tjänster. Amazon är en global aktör som troligtvis kommer att vara av yttersta betydelse för alla tjänstesektorer. En nyckeluppgift för facken är att få inflytande på företagets verksamhet genom ett ramverk för social dialog och kollektivförhandling.

2.2 Utmaningar för arbetsmarknaden orsakade av nya företagsstrategier

Förändrade tjänstemarknader innebär utmaningar för arbetsmarknaden i allmänhet och för anställningsförhållanden i synnerhet. Vi ser tre stora trender: Den första är att uppgifter kan automatiseras på grund av den tekniska utvecklingen inom IKT, AI, tal- och mönsterigenkänning samt dataanalyser. De statistiska prognoserna varierar mellan måttliga till extrema prognoser om en sysselsättningsnedgång som beror på automatisering av uppgifter. Forskning inom tjänstearbeten visar att rutinservicejobb inkluderar såväl jobb som inte är rutinmässiga (t.ex. teamsamordning eller dokumentation inom vården) som rutinuppgifter (administration eller sekreterarbete), och det bedöms därför inte troligt att automatiseringen påverkar hela jobb. Prognoser som grundas på uppgiftsbaserade analyser är mindre extrema när det gäller sysselsättningsnedgången. För det andra möjliggör digitalisering outsourcing- och offshoringprocesser. I båda fallen hanteras eller levereras ökande andelar av tjänsterna på distans och självständigt. Eftersom allmänna tjänster köps, säljs eller hanteras genom molntjänster och plattformar förväntas detta att i ännu högre grad öka mervärdesstrategin för tjänsteleverantörerna. Sådana omstruktureringsprocesser kan samtidigt leda till en nedgång för den kvalificerade arbetskraften i företagen och en ökning för den mindre kvalificerade arbetskraften med lägre löner och mer flexibla och osäkra arbetsvillkor. Enligt tidigare studier som gjorts av UNI Europa har offshoring och outsourcing blivit mer "systematisk" sedan ledande företag fått strategisk kontroll över styrning och integrering av mervärdeskedjor och även omlokalisera tidigare kärnfunktioner.

Även om digital teknik inte bestämmer arbetsorganisationen som sådan så finns det enhetliga mönster i digitaliserade arbetsorganisationer i olika sektorer och kompetensnivåer som förbättras genom dessa omstruktureringsprocesser. Ursula Huws, professor i globalt arbete och anställningar vid Hertfordshires universitet (Storbritannien), beskriver detta i sitt arbete som 'registrerad arbetskraft' (logged labour): onlineuppgifter standardiseras, samordnas systematiskt och övervakas online samt registreras för framtida analys. Eftersom varje produktionsenhet är en del av en större elektroniskt hanterad process kan kostnaderna kapas genom att omfördela arbete till arbetstagare med lägre kompetens, lågkostnadsregioner eller kunder.

Dessa omstruktureringsprocesser kan leda till osäkra och hyperflexibla jobb. Arbetsstyrkan i sådana nya affärsmodeller utgörs ofta av egenanställda, kontraktsarbetare, personal från bemanningsföretag eller "crowd workers". Dessa typer av atypiska anställningar har ökat sedan finanskrisens utbrott 2008. Trots olika ekonomiska och politiska försök har läget för fasta anställningar inte återgått till stadiet innan krisen, även om en långsam ökning har skett sedan 2014. Sysselsättningsnedgången inom tjänstesektorn förväntas huvudsakligen påverka arbetsstyrkan med medelhög utbildning och medellön. Detta ökar trenden mot en polarisering på arbetsmarknaden. Mot bakgrund av denna utveckling finns det en generell överenskommelse om förväntad efterfrågan på IKT-kompetens. IKT-kompetens är väsentlig inom olika sektorer/yrken men behöver kompletteras av bredare kognitiv och social kompetens som t.ex. samarbete, kreativitet, interaktion och problemlösning.

2.3 Som svar: Ny arbetsorganisation och nya politiska initiativ

Europakommissionen möter de utmaningar och möjligheter som hänger ihop med digitaliseringseran bland annat genom *strategin för den inre (digitala) marknaden* och den *européiska sociala pelaren*. Dessutom finns det olika nationella initiativ om digitalisering som fokuserar på olika aspekter som t.ex. digital infrastruktur, innovation och lagstiftning. En del av dessa leds på statlig nivå. Fackens påverkan på dessa initiativ beror på respektive medlemsstat: i de nordiska och i vissa mellaneuropeiska medlemsstater finns det en större bredd på två- eller trepartsinitiativ. I Central- och Östeuropa, i sydeuropeiska medlemsstater och i Storbritannien leds dock politiska initiativ av staten utan någon inblandning av några sociala parter. Även om fackens utvärderingar om deras kapacitet när det gäller att forma digital teknik varierar från optimism till pessimism - vilket bl.a. är resultatet av respektive nationell och sektoriell arbetsmarknadssituation - så är facken generellt sett överens om att den traditionella arbetsorganisationen undergår radikala förändringar. De står inför nya utmaningar eftersom deras nationella ramverk inte alltid stämmer överens med de faktorer som påverkar de nationella arbetsmarknadsrelationerna. Anledning är att företag ofta verkar inom gränsöverskridande och transnationella regelverk och policyer. Förändringar i (makt-) relationen mellan företag, arbetstagare och konsumenter försvagar dessutom fackens förhandlingskraft generellt och arbetstagarnas vinstandel i synnerhet.

3. UNI Europas aktiviteter och politik

Mot bakgrunden av denna tematiska indelning har UNI Europa och dess medlemsförbund i detalj diskuterat frågor som är relaterade till arbetstagarrepresentation och kollektivförhandling, ett "anställningsförhållande 4.0", såväl som kompetens och fortbildnings/omskolningsmöjligheter. Utmaningarna som är länkade till dessa frågor och berörda UNI Europa-åtgärder som kollektivt för dess medlemsförbund återspeglas i de aktiviteter och den politik som presenteras nedan.

3.1 Arbetstagarrepresentation och kollektivförhandling i en globaliserad värld

Utmaningar och möjligheter

I digitaliserade ekonomier blir gränserna mellan företag, arbeten och anställningsrelationer alltmer beroende av ledningsstrategier och beslut som fattas i en internationell kontext. Arbetstagarrepresentation är dock fortfarande i stort sett nationellt baserad och följer strukturen för konventionella jobb, arbetsplatser och anställningsavtal. Det är fortfarande en utmaning att komma förbi dessa strukturer, att täcka in nya typer av anställningsrelationer och att organisera och representera arbetstagare utmed utvidgade mervärdeskedjor och över gränser. Under det senaste århundradet har socialt partnerskap och kollektivförhandling varit väsentligt för att forma såväl arbetsmarknadsrelationer som europeiska samhällen och ekonomier, till gagn för arbetstagare och medborgare. Det är fortfarande viktigt i digitaliserings- och globaliseringseran.

Aktiviteter

UNI Europa och dess medlemsförbund genomför olika aktiviteter om arbetstagarrepresentation och kollektivförhandling i en globaliserad värld:

UNI Europa och dess medlemsförbund fortsätter att försvara arbetstagares rättigheter genom att forma både den sociala dialogen och (europeiska) företagsrådets roll inom alla relevanta sektorer. Vi stöder sektorsvisa åtgärder och strategier för företag och fack vilka formas i specifika företagskontexter. Ledande exempel är kollektivavtalen som vårt tyska medlemsförbund ver.di slöt med telekomföretaget *Deutsche Telekom* och det som våra franska medlemsförbund CFDT-F3C, CGT-FAPT och FO-COM slöt med *Orange*. Bland de signifikanta resultaten finns gemensamt överenskomna regelverk kring arbetstid, mobilt arbete och rätten att "checka ut" utanför arbetstid. UNI Europas media- och underhållningssektor (MEI) fokuserar sitt projektarbete på politiska strategier som strävar efter rättvis ersättning och rätt till kollektivförhandling i den digitala miljön.

Dessutom lyfter UNI Europa och dess medlemsförbund fram regelverken i respektive nation och regelverk på EU-nivå och strävar efter att påverka befintlig och ny lagstiftning. UNI Europas och dess medlemsförbunds förmåga att göra detta har blivit allt mer synlig, framför allt när det gäller blockering av lagförslag om ett e-kort för europeiska tjänster och har medverkan till ett förslagsutkast om ett EU-direktiv om plattformarbete med europeiska institutioner.

Dessutom avser UNI Europa och dess medlemsförbund att etablera fackliga aktioner och strategier i anslutning till framväxande gräsrotsrörelser för att nå ut till nya sektorer: kollektivförhandlingsavtalet mellan vårt danska medlemsförbund 3F och Hilfr, en webbplattform som erbjuder städtjänster åt ca 1 700 kunder runtom i Danmark, är ett exempel på så sätt att det behandlar egenanställda leverantörer som arbetstagare. Nyckelpunkterna i kollektivavtalet är en minimiersättning på 141,21 DKK (19 €) per timma, ett bidrag till pensionssparande, semesterersättning, sjukpenning och introducering av ett "välfärdstillägg".

Policy

UNI Europas aktiviteter för att främja arbetstagarrepresentation och kollektivförhandling i en globaliserad värld leds av följande politiska strategier.

UNI Europa och dess medlemsförbund:

- fortsätta att framför allt främja sektorsvis kollektivförhandling på nationell nivå och sektoriell social dialog på europeisk nivå;
- arbeta för att påverka och utforma arbetstagarrepresentationsrättigheter när det gäller beslut om tilldelning av kontrakt, omlokalisering eller outsourcing av arbete;
- sträva efter att etablera nya organiserings- och kommunikationsrättigheter och strukturer för arbetstagarrepresentation och kollektivförhandling för att säkra korrekt tillämpning; och
- kämpa för liknande rättigheter och kollektivförhandlingsstrukturer i nya typer av arbete. Detta bör inkludera fackens rätt att organisera sig, att få tillgång till arbetsstyrkor samt rätt att strejka och ingå kollektivavtal.

3.2 Anställningsförhållande 4.0

Utmaningar och möjligheter

Digitaliseringen och nya affärsmodeller som uppstår kommer att påverka arbetsplatsen och traditionella anställningar och arbetsförhållanden. En betydande andel av de framtida jobben förväntas falla utanför de klassiska definitionerna av standardanställningar. Som ett resultat av detta, och framför allt i tjänstesektorn, har nya anställningsformer (icke-standardiserade eller atypiska former) spridit sig snabbt och fler och fler arbetstagare ges inget annat val än att arbeta som egenföretagare (enmansföretag utan anställda). Nya och icke-standardiserade anställningstyper riskerar att bli en källa till osäkra anställningar utanför traditionella arbetsmönster. Dessa arbetstagare arbetar ofta för olika kunder eller arbetsgivare och omfattas inte alltid av kollektivavtal och/eller arbetslagstiftning. Flexibla arbetstidsmodeller och platsoberoende arbete är möjligheter som kan berika moderna anställningsförhållanden, framför allt när det gäller att erbjuda arbetstagare en högre grad av självbestämmande. Arbetsstyrkans flexibilitets- och mobilitetsgrad motsvarar dock ofta snarare arbetstagarnas intressen än arbetstagarnas.

Aktiviteter

UNI Europa och dess medlemsförbund genomför olika aktiviteter för att etablera "anställningsförhållande 4.0":

Vi fortsätter att arbeta med en definition av "anställningsförhållande 4.0" i tjänstesektorn: vi behöver revidera definitionerna för "arbetstagare" och "arbetsgivare". ILO-rapporten om "The Scope of the Employment Relationship" ("Anställningsförhållandets omfattning", rekommendation 198) från 2006 samt ILO:s konvention om hemarbetares rättigheter (nr. 177) utgör grunden för diskussionen. Enligt UNI Europa och dess medlemsförbund bör definitionen av ett anställningsförhållande bredda omfattningen av den traditionella förståelsen av relationen mellan en anställd/arbetstagare och en arbetsgivare/ett företag. Särskild hänsyn bör tas till hur man kan etablera ett "anställningsförhållande 4.0" som omfattar hela arbetslivet snarare än endast arbete för en viss arbetsgivare.

UNI Europas sektorer arbetar för att bygga ett ramverk för ett anställningsförhållande 4.0 genom att angripa denna fråga från olika synvinklar. Ett exempel på det är att UNI Europas finanssektor

fokuserar på ett erfarenhetsutbyte om utveckling inom företag och på nationell nivå samt god praxis. Dess tyska sociala partner håller i sitt projekt "Mitdenken 4.0" (Tänk 4.0) på att utveckla forskningsbaserade riktlinjer för företag, där särskild hänsyn tas till frågor som är relaterade till "anställdas tillgänglighet och arbetslivsbalans" och "indirekt styrning och att leda genom mål". UNI Europa förhandlar för närvarande med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå för både bank och försäkringar om gemensamma deklamationer om den påverkan digitaliseringen har på anställningar (beträffande försäkringar görs en uppföljning av 2016 års gemensamma deklamation). UNI Europas IKT-sektor arbetar på ett gemensamt projekt med ETNO, respektive arbetsgivarsida: relevanta aspekter är frågor som relateras till välfärd och god arbetshälsa. Mot bakgrund av de radikala förändringar som post- och logistikindustrin utsätts för strävar respektive UNI Europa-sektor efter att ge nya ramar för den sociala dialogen om arbetsvillkor, med tanke på den ökade andelen av övervakning av arbetsresultat genom teknisk innovation. UNI Europas sektor för fastighetservice genomför nu ett gemensamt projekt med arbetsgivarförbunden för säkerhetsindustrin COESS, där man fokuserar på utmaningar som är relaterade till automation och hälso- och säkerhetsfrågor.

UNI Europa fortsätter, i samarbete med EFS, att påverka respektive nationell och europeisk institution att definiera ett juridiskt ramverk för anställningsförhållanden som inte omfattas av konkurrensregler: alla arbetstagare är värda rätten till organisationsfrihet och kollektivförhandling. Den senare får inte betraktas som en illegal kartell. Vi kräver framför allt att lämpliga åtgärder inom socialförsäkringsskydd introduceras för arbetstagare som arbetar i en miljö med flera arbetsgivare på nationell och europeisk nivå.

Policy

UNI Europas aktiviteter för att revidera definitionen av "anställningsförhållande 4.0" leds av följande politiska åtgärder:

UNI Europa och dess medlemsförbund eftersträvar:

- att bredda definitionen av "arbetstagare" för att säkra att alla arbetstagare, inklusive de som har atypiska anställningsförhållanden, har samma rättigheter och villkor;
- att säkra att nya anställningsformer följs av säkra arbetsvillkor för att förhindra osäkra arbeten;
- att arbetsgivare, bredd definierade och inklusive dem som engagerar arbetstagare utan atypisk anställningsrelation, accepterar alla rättigheter och åtaganden som associeras med begreppet arbetsgivare i den traditionella ekonomin. I rättsliga frågor bör dessa aktörer vara ålagda att motbevisa att de är arbetsgivare. Bevisbördan bör alltså ligga hos en anställningsaktör och inte hos egenanställda eller oberoende leverantörer;
- att ett juridiskt ramverk på nationell nivå och EU-nivå etableras, vilket säkrar arbetstagares rättigheter i anställningsförhållande 4.0.

3.3 Kompetens och fortbildnings-/omskolningsmöjligheter

Utmaningar och möjligheter

Förväntningarna på och behovet av förändring och fortbildnings-/omskolningsmöjligheter är viktiga för att säkra att arbetstagare utvecklar den kompetens som är nödvändig för att du kunna delta i och forma den framtida arbetsvärlden: fortlöpande kompetensutveckling är väsentlig för att låta arbetstagare bibehålla sin anställningsbarhet på arbetsmarknaden och lyfta deras personliga och professionella utveckling. Detta uppnås bäst genom att garantera att fortlöpande

kompetensutveckling och utbildning är nära integrerat i arbetstagarens vardagliga arbete. Det är viktigt att man utvecklar koncept och program för livslångt lärande som hela tiden anpassar sig till den förändrande arbetsvärlden. Utmaningen består i att erbjuda uppdaterade och framtidsorienterade utbildningsmöjligheter i god tid samt att erbjuda arbetstagare inom nya arbetsformer nödvändiga kompetenspaket. För närvarande är det minst troligt att arbetare i osäkra och lågkvalificerade anställningar får ta del av det, trots att de mest behöver sådan utbildning. Det är viktigt att säkra att kompetens- och fortbildnings-/omskolningsmöjligheter som tillhandahålls, och som formats i samarbete med sociala parter, anordnas av offentliga och privata intressenter för att garantera att alla arbetstagare har tillgång till dem.

Aktiviteter

UNI Europa och dess anslutna genomför följande aktiviteter beträffande kompetens- och fortbildnings-/omskolningsmöjligheter:

I ramverket för den sektorsvisa sociala dialogen begär UNI Europa och dess anslutna kompetens- och fortbildnings-/omskolningsmöjligheter för alla arbetstagare, för att de ska kunna kvalificera sig för ordentliga arbeten som erbjuder möjligheter till utveckling, säkerhet på arbetet och rättvis ersättning. Eftersom man uppmanar till utbildnings- och fortbildningssystem som är öppna för alla arbetare, oavsett vilken anställningsstatus och kontrakt de har, genom hela karriären så betonar UNI Europa och dess medlemsförbund behovet av att mobilisera mer investeringsmedel till utbildning. Europeiska strukturfonder bör kunna utgöra en del av detta, särskilt när det gäller att utveckla innovativa format och kapacitetsbyggande för arbetsmarknadsparter. Enligt UNI Europa och dess medlemsförbund behöver arbetsmarknadsparter kunna påverka beslut som rör implementering och övervakning av sådana fonder.

Inom ramverket för socialt partnerskap eftersträvar UNI Europa och respektive arbetsgivarorganisation flera mål: UNI Europas handelssektor utför i samarbete med EuroCommerce ett projekt om utbildning och fortbildning. Detta projekt fokuserar på att hantera jobbövergångar genom att främja och förbättra utbildning och fortbildning för alla typer av arbete. Som en början håller man på att samla in och sammanställa information om e-handelsaktiviteter, anställningsdata och relevanta kompetensråd i olika medlemsstater. Tillgång till utbildning är en nyckelfråga. Kompetensutveckling är den viktigaste diskussionsfrågan i MEI:s sociala dialog. UNI Europas post- och logistiksektor arbetar med identifiering av och tillgång till de nödvändiga och varierande kompetens- och utbildningsmöjligheterna för arbetstagare, beroende på utbredningen av e-substitut i respektive medlemsstat.

Dessutom är UNI Europa en del av Europakommissionens "Digital Skills and Jobs Coalition" där medlemsstater, företag, sociala parter, icke-vinstgivande organisationer och utbildningsleveratörer tillsammans för att hantera bristen på digital kompetens i Europa.

Policy

UNI Europa och dess medlemsförbund kämpar för utvecklingen av koncept och program för livslångt lärande för att säkra att:

- alla arbetstagare har rätt till utbildning och jämlik tillgång till den;
- det finns olika typer av utbildningsmöjligheter för att passa respektive bransch och arbetstagares behov, allt från låg till hög kompetens. Dessa utbildningsmöjligheter bör erbjudas under arbetstid;

- kompetens och utbildning är överförbar och flyttbar mellan företag och arbetsenheter. Deras erkännande bör, bland annat, återspeglas i form av jobb med adekvat lön samt möjligheter att använda och fortsätta utveckla kompetensen på arbetet;
- det finns en stark mekanism för kompetensprognoser, kompetensmatchning och jobbplacering, med de sociala parterna i centrum, för att säkra att kompetensen hålls uppe med den snabbt förändrade tekniken och förändrade arbetsplatser.

4. Framtidsutsikter och nästa steg

Sammanfattningsvis uttryckte projektdeltagare oro över att handelsförbund behöver anpassa eller snarare förändra sin organisationsstruktur för att möta de utmaningar som är kopplade till arbetsmarknadsrelationer i en digitaliserande tjänsteindustri. Nya strukturer för kommunikation och organisering av arbetare behöver etableras för att på bättre sätt kunna försvara arbeten, arbetsvillkor och arbetstagares intressen i den traditionella ekonomi samt i sektorer som nyligen vuxit fram. Ett närmare samarbete mellan UNI Europas sektorer är nödvändigt för att identifiera och hantera överlappande utmaningar i den digitala eran.

Facken strävar efter att främja anställningar och stöder i hög grad skapande av arbetstillfällen och tjänsteinnovation. Dock är det fortfarande viktigt att facken säkrar högkvalitativa tjänster som produceras under schysta arbetsvillkor, för att skapa jobb och innovationer som är hållbara i ekonomiskt och socialt hänseende. Eftersom konceptet med arbetstagare, arbetsgivare och tillämpliga arbetsvillkor blir mer komplexa är det vår ambition att utveckla "anställningsförhållande 4.0". I och med den växande och ständigt föränderliga transnationella arbetsmiljön möter arbetstagare ett ökande antal arbetsgivare, kunder och arbetssätt. Därför behöver individuella anställningsförhållanden förstärkas genom starkare kollektiva ramverk; för det första måste man stärka regler som utgör en grundstruktur för ett anställningsförhållande. För det andra måste sociala parter forma ramverket genom sektorsvis kollektivförhandling på nationell nivå såväl som transnationell social dialog. Viktiga steg måste tas för att sammanföra nationella ramverks om anställningsförhållanden i ett Europa som bygger vidare på och bibehåller olika nationella strategier.

Mot bakgrund av den projektslutsatser och resultat som presenterats, som utgör startpunkten för UNI Europas politiska plattform om arbetsmarknadsrelationer i en digitaliserad tjänsteindustri, kommer vi att fortsätta att arbeta med dessa frågor i vårt tvååriga uppföljningsprojekt från januari 2019 och framåt. Det kommer att fokusera på banbrytande tänkande och praxis bland fackförbund inom tjänster i syfte att forma arbetsmarknadsrelationer genom kollektivförhandling.

5. Bilaga: Förteckning över forskningsdokument

Regionala rapporter

- Att forma relationer på arbetsmarknaden i en tjänstesektor som digitaliseras: Regional rapport för **Central- och Östeuropa** (Vassil Kirov, Bulgariska vetenskapsakademien, 2017)
- Att forma relationer på arbetsmarknaden i en tjänstesektor som digitaliseras: Regional rapport för **Mellaneuropa** (Wolfgang Haider, Ursula Holtgrewe, Monique Ramioul, Nela Salamon och Yennef Vereycken, ZSI – Centrum för social innovation GmbH och HIVA KU Leuven, 2017)
- Att forma relationer på arbetsmarknaden i en tjänstesektor som digitaliseras: The **Nordic Case** ("Det nordiska fallet", Anna Ilsøe, FAOS, 2017)
- Regional rapport för **Sydeuropa** (Stefano Gasparri och Arianna Tassinari, Warwick Business School, 2017)
- Digitalisation of the Services Industries in the **United Kingdom** ("Digitalisering av tjänsteindustrin i Storbritannien", Anita Scharma, University of Hertfordshire, 2017)
- Summary of the Regional Reports ("Sammanfattning av de regionala rapporterna", Martin Beckmann, ver.di, 2018)

Rapporter från arbetsseminarier

- Arbetsseminarium 1: **Services Markets** ("Tjänstemarknader", Ursula Holtgrewe, Nela Salamon and Wolfgang Haider, ZSI – Centrum för social innovation GmbH, 2018)
- Arbetsseminarium 2: **Labour Markets** ("Arbetsmarknader", Ursula Holtgrewe och Nela Salamon, ZSI – Centrum för social innovation GmbH, 2018)
- Arbetsseminarium 3: **Company Strategies and Work Organisation** ("Företagsstrategier och arbetsorganisation", Ursula Holtgrewe och Wolfgang Haider, ZSI – Centrum för social innovation GmbH, 2018)
- Summary of the Workshop Reports ("Sammanfattning av rapporter från arbetsseminarierna", Martin Beckmann, ver.di, 2018)

Forskningsrapport

- Service Markets, Labour Markets and Company Strategies in Europe ("Tjänstemarknad, arbetsmarknad och företagsstrategier i Europa", Ursula Holtgrewe, Nela Salamon och Wolfgang Haider, ZSI – Centrum för social innovation GmbH, 2018)