

Rapportserie  
2021

#1

# Arbetsgivarverkets internationella engagemang

Arbetsgivarsamverkan och intressebevakning i  
Norden, EU och OECD



**Arbetsgivarverket**

ARBETSGIVARORGANISATIONEN FÖR STATLIGA ARBETSGIVARE

Arbetsgivarverkets internationella engagemang  
Arbetsgivarsamverkan och intressebevakning i Norden, EU och OECD  
Diarienummer: 2021/0191  
[www.arbetsgivarverket.se](http://www.arbetsgivarverket.se)

# Förord

Denna rapport avser att ge en bild av Arbetsgivarverkets internationella engagemang och de förhållningssätt som verket tillämpar i sin internationella intressebevakning samt belysa ett antal aktuella frågor.

Beslut som antas på EU-nivå får ofta en direkt påverkan på den arbetsgivarpolitiska utvecklingen i Sverige på många områden. Det kan gälla arbetsmarknadspolitiska beslut som tas i en politisk process och ger direkta effekter på svensk arbetsmarknad – mycket av svensk lagstiftning har sitt ursprung i lagstiftning på EU-nivå. Kollektivavtal som formars i EU:s partsarbete, den sociala dialogen, införs i Sverige genom parternas egna initiativ eller ibland via EU-lagstiftning i direktiv.

Arbetsgivarverket är medlemmar i SGI Europe, arbetsgivarorganisationen för offentliga eller offentligt ägda arbetsgivare. Organisationen deltar i EU:s översektoriella sociala dialog, som omfattar gemensamma frågor för hela EU:s arbetsmarknad. Skriften beskriver hur den sociala dialogen är organiserad, vilka aktörer som är inblandade och vilken sorts frågor som dialogen behandlar. I det sammanhanget beskrivs också de strategier och förhållningssätt som Arbetsgivarverket intagit.

En betydande del av Arbetsgivarverkets internationella arbete sker inom ramen för European Public Administration Network (EUPAN). Det är ett nätverk mellan EU:s statliga förvaltningar som främjar idé- och kunskapsutbyte inom arbetsgivar- och förvaltningspolitik mellan medlemmarna.

Skriften redovisar även kortfattat Arbetsgivarverkets stöd till kompetensförsörjningen utomlands samt samverkan med nordiska arbetsgivare och i OECD och andra organ med internationell koppling.

Vår förhoppning är att bidra till ökad förståelse för de komplexa internationella strukturer och processer som påverkar arbetsgivarpolitiken i svensk statsförvaltning.

Skriften är en uppdatering av en liknande rapport från 2012 och framtagen av utredare Elisabet Sundén Ingeström.

Stockholm, 16 februari 2021

*Gunnar Holmgren*

Generaldirektör

# Sammanfattning – internationellt engagemang utifrån det statliga arbetsgivarintresset

För att förbättra de statliga arbetsgivarnas kompetensförsörjning, få tidig information om EU-kommissionens planer, ta tillvara och inspireras av erfarenheter vunna av arbetsgivare utomlands, stärka den arbetsgivarpolitiska delegeringen och bidra till att värna den svenska modellen, är Arbetsgivarverket aktiv på en rad olika internationella arenor, inte minst inom ramen för EU-samarbetet. Arbetsgivarverket har också avtalat fram villkor för utlandstjänstgöring och tagit initiativ till arbetsgivarverkan internationellt i Norden och EU.

SGI Europe är en europeisk arbetsgivarorganisation för offentliga och offentligägda arbetsgivare och en av de godkända parterna i den sociala dialogen på översektoriell nivå i EU. Arbetsgivarverket gick med i den svenska sektionen av CEEP, föregångaren till SGI Europe, direkt efter att Sverige gått med i EU år 1995. Detta framför allt för att få tidig information om initiativ från EU-kommissionen, men också för att kunna påverka från början i de processer som rör arbetsgivarpolitiska frågor. Med EU-kommissionens ambitioner för den sociala pelaren efter Europeiska rådets möte i Göteborg 2017 har frågorna klivit mycket nära eller in på områden som enligt EU-fördraget hittills betraktats som frågor på nationell nivå. Det gäller till exempel EU-kommissionens initiativ om minimilöner i EU:s medlemsländer.

Arbetsgivarverkets arbete inom ramen för partsrollen syftar till att påverka EU-lagstiftning så att den blir så bra eller så lite störande som möjligt för arbetsgivare i den statliga sektorn. Internationella uppdrag i partsrollen omfattar regeringens partsdialog och involverar Arbetsgivarverket som central part på arbetsmarknaden tillsammans med Svenskt näringsliv, SKR, LO, TCO och Saco. Arbetsgivarverket deltar i arbetsmarknadsdepartementets samråd inför bland andra arbetsmarknadsministrarnas möten i ministerrådet, EPSCO, i statsrådsberedningens samråd i arbetet med att förverkliga Europa 2020 vilket är EU:s gemensamma strategi för tillväxt och sysselsättning, och i statsministerns samråd inför Europeiska rådets möte i början på den europeiska terminen.

Sveriges förvaltningsmodell innebär att Arbetsgivarverket är Sveriges expertmyndighet i arbetsgivarpolitiska frågor för den svenska statsförvaltningen. Här handlar det om att bistå internationellt med svar på hur arbetsgivarpolitiken i svensk statsförvaltning fungerar i praktiken, samt att förklara det delegerade arbetsgivaransvaret och den svenska modellen.

I det informella nätverket EUPAN, European Public Administration Network, träffas EU:s generaldirektörer med ansvar för förvaltnings- och arbetsgivarpolitik för att utbyta erfarenheter. Statskontoret och Arbetsgivarverket representerar Sverige på regeringens uppdrag.

Arbetsgivarverket levererar underlag till OECD:s undersökningar med arbetsgivarpolitisk koppling inom ramen för ett stabsuppdrag åt regeringen. I arbetsgruppen Public Employment and Management Working Party, OECD/PGC/PEM, verkar vi för mer av kvalitativa jämförelser och rekommendationer som är förenliga med ett delegerat arbetsgivaransvar.

Att på ett objektivt sätt kvantifiera och mäta graden av påverkan som Arbetsgivarverket utövar är svårt. Klart är att intresset för svenska lösningar genom åren varit stort i alla organisationer där vi medverkat och att den svenska modellen att styra över löner och arbetsvillkor, får fortsätta att verka trots att den i EU-kommissionens perspektiv inte lever upp till alla krav i den övernationella regleringen. Arbetsgivarverket har också tillsammans med sina svenska systerorganisationer haft en tydlig påverkan på de ställningstaganden som SGI Europe gjort i centrala frågor inte minst rörande europeiska minimilöner.

# Innehåll

<u>Förord</u>	2
<u>Sammanfattning – internationellt engagemang utifrån det statliga arbetsgivarintresset</u>	3
<u>Förkortningar med länkar, ordförklaringar</u>	7
<u>Inledning</u>	9
Mål	9
Ökade behov av internationella insatser	10
<u>Samarbetsarenor – en överblick</u>	12
<u>Kompetensförsörjning internationellt och arbetsgivarsamverkan i Norden och EU</u>	15
Avtalen UVA och URA	15
Utlandsrådet	15
Rekrytera i utlandet	16
Nordiska arbetsgivar konferensen	16
SGI Europe och EFEE – arbetsgivarorganisationer i EU	16
SGI Europe	17
EFEE	18
Den sociala dialogen inom EU – en fördjupning	19
Vad är social dialog?	19
Översektoriell social dialog	20
Sektorsdialoger på branschnivå	21
Social dialog för statlig sektor	22
Olika dialogformer – olika innehåll?	23
Typ av frågor	23
Utfall	23
<u>Internationellt inflytande i rollen som central part på arbetsmarknaden</u>	25
Regeringens partsamråd i EU-frågor	25
Medverkan i utredningar	27
Arbetsmiljöverkets och MYNAK:s partssamråd	28
ESF-rådets övervakningskommitté	28
EU:s kommitté för fri rörlighet för arbetstagare	29

Arbetsgivarverket som expertmyndighet representerar Sverige	30
EUPAN – en arena för idéutbyte och lärande	30
Direkt kunskaps- och idéutbyte mellan olika förvaltningar	32
Internationella studiebesök	33
OECD	33
Arbetsgivarföreträdare i Nordiska ministerrådet	34
Svenska ILO-kommittén	35

## Förkortningar med länkar, ordförklaringar

Förkortning	Förklaring och länk
BusinessEurope	<a href="#">BusinessEurope</a>
EFEE	<a href="#">European Federation of Education Employers</a>
EPSCO	<a href="#">The Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council</a>
EPSU	<a href="#">European Public Services Union</a>
ETUC	<a href="#">European Trade Union Confederation</a>
ETUCE	<a href="#">European Trade Union Committee for Education</a>
EU	<a href="#">Europeiska unionen</a>
EUPAE	European Public Administration Employers
EUPAN	<a href="#">European Public Administration Network</a>
ILO	<a href="#">International Labour Organisation</a>
OECD	<a href="#">Organisation for Economic Co-operation and Development</a>
OECD/PGC	<a href="#">Public Governance Committee</a>
OECD/PGC/PEM	<a href="#">Public employment and management working party</a>
TUNED	<a href="#">Trade Unions' National and European Administration Delegation</a> bildad av CESI (European Confederation of Independent Trade Unions) och EPSU
SDC CGA	<a href="#">Social Dialogue Committee Central Government Administrations</a>
SKR	<a href="#">Sveriges Kommuner och Regioner</a>
SGI Europe	<a href="#">Services of General Interest Europe</a> . Tidigare CEEP, European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest.
SMEunited	<a href="#">SMEunited</a> . Tidigare EUAPME, European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises.



Förkortning	Förklaring och länk
Direktiv/ förordning	Direktiv är en typ av EU-lag som talar om vilket resultat medlemsländerna ska uppnå, men i stor utsträckning överläter åt landet självt att bestämma på vilket sätt det ska göras. Arbetsrättsliga direktiv kan genomföras i exempelvis ny lagstiftning eller kollektivavtal. En EU-förordning å andra sidan gäller direkt och på samma sätt i alla EU-länder, utan att det krävs lagstiftning i respektive land.
Europeiska rådet /ministerrådet	Europeiska rådet består av EU:s stats- och regeringschefer. De fattar beslut om EU:s politik på lång sikt. Europeiska unionens råd, ofta kallat ministerrådet eller rådet, varierar och består av EU:s sakansvariga ministrar för frågan. De fattar beslut om EU-kommissionens lagförslag (tillsammans med EU-parlamentet).
Europeiska terminen	Planeringsterminen (halvår) är EU-kommissionens verktyg för ekonomisk styrning och används även för att övervaka och främja det nationella genomförandet av till exempel Europa 2020-strategin med landspecifika rekommendationer i landrapporter.
Social dialog	Social dialog är utbytet mellan de så kallade sociala parterna på EU-nivå, det vill säga kommissionen, arbetsgivarnas och de fackligas organisationer. I den sociala dialogen ingår ett omfattande fördragsfäst remissarbete där EU-kommissionen genom så kallade konsultationer erbjuder parterna att förhandla om olika förslag.
Översektoriell/ sektorsdialog	Översektoriell social dialog avser medlemsländernas hela arbetsmarknad, till skillnad från ett 40-tal sektorsdialoger som avser specifika branscher.
Sociala pelaren	Europeiska pelaren för sociala rättigheter är 20 principer uppdelade i tre kapitel: Lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden, Rättvisa arbetsvillkor och Social trygghet och social integration, som ska ge vägledning när EU-länderna själva utformar och genomför sin arbetsmarknads- och socialpolitik.

# Inledning

Internationell intressebevakning har alltid varit en uppgift för Arbetsgivarverket. Mycket arbete sker hemmavid i anslutning till lagstiftningsprocesserna. Sedan inträdet i EU år 1995 har Arbetsgivarverket varit medlem i den svenska sektionen av SGI Europe. Tillsammans med Statskontoret företräder Arbetsgivarverket Sverige i EUPAN.

Denna skrift söker beskriva de processer och frågor som berör oss ur ett svenskt statligt arbetsgivarperspektiv och hur Arbetsgivarverket agerar för att hantera dessa. I avsnittet Förkortningar med länkar, ordförklaringar finns vägledning för den som vill fördjupa sig. Beskrivningar av aktuella frågor hösten 2020 är inramade.

## Mål

Målen för Arbetsgivarverkets internationella intressebevakning är följande:

- Sprida förståelse för den svenska modellen för reglering av statlig arbetsmarknad. Arbetsgivarverket försöker påverka genom att verka för regleringar via nationella och lokala avtal istället för genom lagstiftning. Vi verkar i svensk tradition för en konstruktiv och ansvarstagande relation mellan parterna.
- Förklara den arbetsgivarpolitiska delegeringen. Det handlar om att värna den svenska modellen, med delegerat partsansvar, genom att öka förståelsen för att varje fråga tjänar på att behandlas på rätt nivå av de aktörer som är inblandade. Sverige har antagligen det mest decentraliserade statliga arbetsgivaransvaret i både EU och OECD – något som Arbetsgivarverket är stolta över och försöker förmedla.
- Verka för önskade regeländringar och motverka oönskad reglering. Svensk statsförvaltning ligger långt framme i sin arbetsgivarpolitik och rör sig på central nivå ifrån reglering av detaljer mot mer av regler för hur lokala parter ska hantera sina avtalsprocesser. Arbetsgivarverkets intressebevakning i EU inriktar sig på att undvika regleringar på överstatlig nivå som motverkar denna politik eller som skapar kostnader utöver de som verket redan avtalat om på nationell eller lokal nivå. I arbetet ingår att arbeta för att förbättra regler som finns men inte är ändamålsenliga. För att kunna påverka innan beslutsprocessen

kring olika förslag gått för långt är det viktigt att få tillgång till information i ett tidigt skede när planer och arbetsprogram utarbetas.

- Lära av andra länders erfarenheter. Många länder har intressanta lösningar på problem och erfarenheter som kan ge perspektiv på och berika utvecklingen av arbetsgivarpolitiken även i Sverige. Inom OECD har arbetet med rekommendationen med råd om ledarskap och kapacitetsbyggande i offentlig verksamhet gett ny kraft i diskussionen kring synen på vad som är effektiv styrning i statlig förvaltning. Inom EU står många länder inför samma utmaningar inom innovation, digitalisering, arbetsmiljö, integrering, etik och korruption och nu coronapan-demin, vilka blir utgångspunkt för idé- och kunskapsutbytet i EUPAN.

## Ökade behov av internationella insatser

EU-kommissionen arbetar med och driver övergripande arbetsmarknadsfrågor i förhållande till tre aktörer. De enskilda regeringarna i utredningar och förslag gentemot ministerrådet, som består av ansvariga ministrar från medlemsländerna. Gentemot EU-parlamentet. Samt i den sociala dimensionen gentemot arbetsmarknadsparterna, dels på nationsnivå (översektoriell), dels på branschnivå (sektoriell).

Uppgiften att internationellt företräda Sverige som statlig arbetsgivare ligger numera till största delen på Arbetsgivarverket. Detta sker i nära samverkan med Regeringskansliet och Statskontoret som är andra svenska företrädare på den internationella spelplanen.

I den europeiska finanskrisens spår växte många länders nyfikenhet på annorlunda och pragmatiska lösningar inom det arbetsgivarpolitiska området – inte minst på svenska sådana. Inom EU påverkar frågor om fri rörlighet och den så kallade sociala dimensionen de nationella förutsättningarna allt mer. Sedan Lissabonfördragets tillkomst har EU-parlamentet fått en medbestämmande roll och ökad makt i sociala frågor, där bland annat partsfrågor ingår. EU-kommissionens arbete med den så kallade sociala pelaren har inneburit högre ambitioner i frågor som till exempel minimilön. En fråga som det svenska partssystemet gemensamt sett som ett allvarligt ingrepp i den svenska modellen. Även om mängden regler inte växer ohämmat, utmanas medlemsländernas nationella arbetsgivar- och partslösningar och system av den dialog, det remissarbete och den uppföljning som EU-kommissionen driver på många områden.

Kraven på Arbetsgivarverkets internationella intressebevakning ökade som en konsekvens av att regeringen 1995 delegerade det statliga arbetsgivaransvaret till myndigheterna och till Arbetsgivarverket samt genom att Sverige samma år gick med i EU. Intressebevakningen har blivit än viktigare då EU-fördraget från 2010, Lissabonfördraget, tillåter majoritetsbeslut i ministerrådet i arbetsmarknadsfrågor. EU:s utvidgning under 2000-talet från 15 till 27 medlemsstater har dessutom ökat efterfrågan på information och kunskapsutbyte i arbetsgivarpolitiska frågor. Arbetsgivarverket bidrar till detta främst genom medverkan i nätverket för Europas statsförvaltningar, EUPAN.

OECD är en betydande inspirationskälla för förvaltningsutveckling. Under 1990-talet skedde mycket intressant till exempel i Kanada, Nya Zeeland och Sverige. År 2019 beslutade OECD om en rekommendation för ledarskap och kapacitetsbyggande i offentlig verksamhet. Vidare är OECD tongivande när det gäller uppföljning och internationella jämförelser. OECD begär in omfattande underlag om förhållanden i medlemsländernas statsförvaltningar, som Arbetsgivarverket levererar när uppgifter och **statistisk är av arbetsgivarpolitisk karaktär. Genom skriften "Government at a Glance" informerar OECD vartannat år om olika länders** förvaltningspolitiska system. Skriften i sig stimulerar till dialog och erfarenhetsutbyte inom OECD. En annan OECD-rapport som Arbetsgivarverket bidrar till är Survey on Strategic HRM in Central/Federal Governments.

# Samarbetsarenor – en överblick

Arbetsgivarverkets internationella arbetsgivarpolitiska arbete sker idag i en mängd former inom ramen för olika samarbetsstrukturer.

- EFEE (European Federation of Education Employers) är en europeisk arbetsgivarorganisation som företräder utbildningar på alla nivåer i den europeiska sektorsdialogen inom utbildningsområdet. Arbetsgivarverket är formellt medlem i EFEE för den svenska högskolesektorns räkning och bevakar arbete som berör högre utbildning och forskning. Det direkt operativa arbetet utförs av en företrädare från universitets- och högskolesektorn.
- EUPAN (European Public Administrations Network) är ett informellt nätverk med reglerade arbets- och mötesformer i flera nivåer. Inom nätverket anordnas möten mellan generaldirektörerna med ansvar för förvaltnings- och arbetsgivarpolitik i Europas statsförvaltningar.
- EU-samråd i Regeringskansliets regi och medverkan i utredningar och med remissvar i Sveriges utrednings- och lagstiftningsprocess.
- ILO (International Labour Organisation) är ett självständigt organ inom FN som arbetar fram konventioner för arbetsmarknaden i medlemsländerna. Konventionerna blir bindande för de medlemsländer som ratificerar dem. Arbetsgivarverket bistår tidvis den svenska ILO-kommittén med att ta fram underlag och med att svara på förfrågningar från ILO.
- Kunskapsutbyte via e-post mellan EU:s medlemmar blir allt vanligare och frågor från länder utanför EU förekommer också. Det kan ske som enstaka frågor bilateralt eller som mer omfattande förfrågningar i enkäter, ofta till expertnätverket i EUPAN. Syftet är att inspireras i arbetsgivarutveckling av regelverk eller politik.
- LOP (Nordiska ministerrådets löne- och personalutskott) arbetar bland annat med att i avtal reglera arbetsvillkor vid Nordiska rådet och rådets institutioner. Nordiska rådets institutioner i Sverige är obligatoriska medlemmar i Arbetsgivarverket och Arbetsgivarverket är ledamot i LOP på uppdrag av regeringen.

- NAK (Nordiska arbetsgivar konferensen) är ett informellt nätverk där ledningarna för statliga arbetsgivarfrågor i Norden träffar varandra vartannat år för att utbyta erfarenheter och diskutera aktuella frågor.
- OECD/PGC/PEM. OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) har 37 medlemmar och ett antal samarbetsländer därtill. OECD arbetar för ekonomisk tillväxt i medlemsländerna genom att samla in data, analysera dessa, rapportera och leda diskussioner i syfte att sprida statistik, erfarenheter och intressanta exempel. Arbetsgivarverket medverkar i arbetsgruppen PEM (Public Employment and Management Working Party) under PGC (Public Governance Committee) där Regeringskansliet är Sveriges företrädare.



- SGI Europe företräder som arbetsgivarorganisation europeiska offentliga och offentligägda arbetsgivare i den översektoriella sociala dialogen i EU. Arbetsgivarverket är tillsammans med bland andra Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) både medlem i den svenska sektionen och företrätt centralt i generalförsamlingen, organisationens högsta beslutande organ SGI Europe, General Assembly.
- Studiebesök på Arbetsgivarverket från länder både i och utanför EU är vanliga, medan Arbetsgivarverket sällan gör studiebesök utomlands. Initiativet kommer oftast från respektive lands regeringskansli.
- Utlandsrådet är inrättat av Arbetsgivarverket som ett rådgivande organ med övergripande och framåtsyftande roll i frågor som gäller villkor för personal utomlands. I rådet sitter förutom Arbetsgivarverket,

företrädare för OFR/S,P,O, Saco-S och flera statliga arbetsgivare med många anställda utomlands.

# Kompetensförsörjning internationellt och arbetsgivarsamverkan i Norden och EU

För att förbättra de statliga arbetsgivarnas kompetensförsörjning har Arbetsgivarverket avtalat fram villkor för utlandstjänstgöring och verkar för välfungerande regler för statligt anställda utomlands. För att få tidig information, ta tillvara och inspireras av erfarenheter vunna av arbetsgivare utomlands, stärka den arbetsgivarpolitiska delegeringen och bidra till att värna den svenska modellen har verket tagit initiativ till arbetsgivarsamverkan i Norden och EU. Ofta är målet att påverka EU-lagstiftning så att den blir så bra som möjligt för arbetsgivare i den statliga sektorn.

## Avtalen UVA och URA

Att kunna ha utsända i andra länder och rekrytera arbetskraft från andra länder har alltid varit viktigt för statlig sektor. Arbetsgivarverket har med sina fackliga motparter förhandlat fram avtal om utlandstjänstgöring, UVA, för Regeringskansliet, och avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands, URA, för att stötta medlemmar som behöver ha anställda stationerade utomlands.

## Utlandsrådet

För att bland annat följa upp avtalen och ge råd och stöd finns Utlandsrådet. Det inrättades år 2008 för att fylla ett behov av ett rådgivande organ med en övergripande och framåtsyftande roll i frågor som gäller villkor för personal utomlands. I Utlandsrådet sitter förutom Arbetsgivarverket företrädare för Saco-S och OFR/S,P,O, SIDA, MSB, Regeringskansliet, UD, Forsvarsmakten, Folke Bernadotteakademin och Skatteverket, det vill säga många av de stora brukarna av utlandsavtalen



med många medarbetare i arbete ute i världen. Arbetsgivarverkets generaldirektör är ordförande i rådet och verket bistår med en sekreterare tillika rådgivare i frågor om svenska anställningar utomlands.

## Rekrytera i utlandet

Arbetsgivarverket jobbar även för att det ska vara lätt att rekrytera utomlands för arbete i Sverige och ger råd till myndigheter som rekryter utomlands. Här handlar det bland annat om att ha välfungerande regler för arbetstillstånd, i socialförsäkringen och skattelagstiftningen och att verka för en så snabb tillståndsprövning som möjligt.

## Nordiska arbetsgivarkonferensen

Det nordiska samarbetet är det äldsta av Arbetsgivarverkets internationella samarbeten. Numera anordnas den så kallade Nordiska arbetsgivarkonferensen (NAK) vartannat år med rullande värdskap. Generaldirektörerna (motsvarande) och ett varierande antal deltagare från främst ledningsgrupperna samlas under normalt två dagar för att utbyta erfarenheter och diskutera framtidsfrågor. Det nordiska samarbetet ger en bas för ett nära erfarenhetsutbyte som både är inspirerande och breddar kunskapen om hur olika förutsättningar i länderna påverkar möjliga lösningar i arbetsgivarutveckling, förhandlingar och lagstiftning. Till varje möte produceras en ambitiös landrapport från varje land om aktuella frågor. Rapporterna ger mervärde och inspirerar både i sak och till samverkan mellan mötena.

Sverige hade värdskapet 2018. Huvudtema var digitaliseringen och arbetsgivarpolitiken. Finland genomförde på grund av coronapandemin en digital konferens 2020. Näst på tur står Norge 2022.

## SGI Europe och EFEE – arbetsgivarorganisationer i EU

Arbetsgivarverkets engagemang i den sociala dialogen på EU-nivå, det vill säga i arbetsgivarorganisationerna SGI Europe och EFEE är initiativ med utgångspunkt i den partsroll som den arbetsgivarpolitiska delegeringen innebär.

## SGI Europe

SGI Europe är arbetsgivarorganisation för offentliga och offentligägda arbetsgivare. SGI står för Services of General Interest, på svenska tjänster av allmänt intresse, som är till allmän nytta och omfattas av vissa plikter. Organisationen bytte namn till SGI Europe i december 2020 och hette dessförinnan CEEP, bildat 1961. SGI Europe är en av de godkända parterna i den sociala dialogen på översektoriell nivå i EU tillsammans med BusinessEurope, SMEUnited och motparten ETUC. EU-kommissionen är oftast också med vid förhandlingarna. Arbetsgivarverket gick med i CEEP:s svenska sektion 1995 direkt efter att Sverige gått med i EU, framför allt för att få tidig information om initiativ från EU-kommissionen, men också för att kunna påverka tidigt i de processer som rör arbetsgivarpolitiska frågor.

Förhandlingarna kan omsättas som autonoma avtal som tas om hand av medlemmarna i de organisationer som undertecknat avtalet, eller bli direktiv, det vill säga först ny EU-lag och sedan ny svensk lagstiftning. Våra befintliga avtal täcker normalt syftena med de autonoma EU-avtalen.

Hösten 2017 slöt arbetsmarknadens parter, fack och arbetsgivare, på EU-nivå ett autonomt ramavtal om aktivt åldrande med ett generationsövergripande perspektiv. I juni 2020 kom parterna överens om ett autonomt ramavtal om digitalisering som behandlar fyra områden för den digitala omvandlingen av ekonomin och arbetsplatserna bland annat när det gäller utbildning, hälsa, AI och säkerhet.

Med EU-kommissionens ambitioner för den sociala pelaren efter Europeiska rådets möte i Göteborg 2017, har frågorna klivit mycket nära eller in på områden som enligt EU-fördraget hittills betraktats som frågor på nationell nivå. Det gäller till exempel frågorna om minimilön och lönetransparens men även ambitioner till exempel på socialförsäkringsområdet. I och med att frågorna ökat i betydelse för det delegerade arbetsgivaransvaret och hotar utrymmet för den svenska modellen har Arbetsgivarverket, liksom övriga centrala parter i Sverige, ökat sitt engagemang. Numera har Arbetsgivarverket posten som andre vice ordförande i den svenska sektionen av SGI Europe samt ytterligare en ledamot i styrelsen. Arbetsgivarverket har vidare en av tre svenska platser i SGI Europe's högsta beslutande organ, General Assembly. Arbetsgivarverket medverkar regelbundet i SGI Europe Social Affairs Board (SAB) som behandlar arbetsrättsliga frågor och andra frågor av arbetsgivarpolitiskt intresse. Arbetet i SAB utgör underlag för organisationens ståndpunkter, inriktning i förhandlingar mellan parterna på europainivå och intressebevakning gentemot EU-kommissionen och EU-

parlamentet. Insatserna har gjort att yttranden blivit mer i linje med Arbetsgivarverkets uppfattning.

Under 2020 har parterna i Sverige tillsammans med alla riksdagspartier mobiliserat för att försvara den svenska modellen mot EU-kommissionens förslag att inrätta en europeisk minimilön i medlemsländerna. EU-kommissionen har lagt fram ett förslag till direktiv för minimilöner med ett undantag från lagstiftning i länder där parterna förhandlar om kollektivavtal. Arbetsgivarverket och övriga parter anser emellertid inte att undantaget ger tillräckliga garantier för att skydda den svenska partsmodellen.

Inför SGI **Europe's** högnivåmöten med bland andra EU-kommissionens och ministerrådets ordförande deltar Arbetsgivarverket i SGI **Europe's** så kallade **"Pulse of Public Services"** med data grundade på Arbetsgivarverkets egen kompetensbarometer till medlemmarna. Undersökningen är av konjunkturbarometerkaraktär och beskriver läget för ekonomi, verksamhet och kompetensförsörjning i medlemsorganisationerna som underlag för de ståndpunkter som förs fram.

Arbetsgivarverket har inget Brysselkontor som Svenskt Näringsliv och SKR har. Kontakterna via den svenska sektionen, inte minst med SKR har varit mycket värdefulla i Arbetsgivarverkets tidiga arbete med att bygga upp EU-kunskap om hur EU:s institutioner fungerar och påverkansarbete kan bedrivas.

## EFEE

EFEE, European Federation of Education Employers, som skapades 2009, är arbetsgivarorganisationen i den formellt erkända sektoriella sociala dialogen på utbildningsområdet. SKR blev medlem 2009. Arbetsgivarverket blev medlem 2012 på initiativ av verkets universitets- och högskolesektor 2011. Representanten med ersättare kommer från universitets- och högskolesektorn och har nu senast hösten 2019 nominerats av SUHF<sup>1</sup>. Engagemanget rör endast frågor om högre utbildning och forskning.

Parterna EFEE och motparten ETUCE, European Trade Union Committee for Education, **producerade 2015 en "Joint declaration on supporting early career researchers in higher education in Europe"**. Sedan dess har merparten av EFEE:s arbete rört utbildningssektorn som helhet.

<sup>1</sup> Sveriges universitets- och högskoleförbund

Under 2019 pågick diskussioner om "Modernizing higher education and research" med ETUCE parallellt med att EU-kommissionen bedrev en tematisk arbetsgrupp med samma rubrik.

## Den sociala dialogen inom EU – en fördjupning

### Vad är social dialog?

Syftet med den sociala dialogen är att EU ska ta tillvara arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen i förhållande till EU:s arbetsmarknads- och socialpolitiska utveckling. Detta kan exempelvis vara när EU-kommissionen planerar regler och reformer inom det socialpolitiska området kring rörlighet, arbetsmiljö eller social trygghet. EU:s sociala dialog är således samarbetet mellan EU-kommissionen och arbetsmarknadens parter på EU-nivå. Den sociala dialogen är reglerad i Lissabonfördraget (EU:s grundfördrag).

Enligt Lissabonfördraget definieras dialogen som diskussioner, konsultationer, förhandlingar och gemensamma projekt mellan arbetsmarknadens parter. Samrådet innebär att parterna kan yttra sig och rekommendera åtgärder angående EU-kommissionens förslag. Parterna har också rätt att träffa avtal i den aktuella frågan, vilka kan genomföras via nationella kollektivavtal eller via EU-direktiv som i sin tur ska genomföras nationellt.

Den absoluta majoriteten av de dokument som den sociala dialogen producerar är inte kopplade till avtal eller arbetsrättsliga direktiv utan är gemensamma uttalanden och slutsatser av mer partspolitisk karaktär vilket stämmer väl överens med Arbetsgivarverkets arbetsgivarpolitiska linje där vi i EU-frågor värnar subsidiaritetsprincipen och de nationella parternas inflytande över avtal och regler.

Inom de områden där EU har fördragsfäst rätt att lagstifta – till exempel skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet, arbetsvillkor, information till och samråd med arbetstagare samt likabehandling av män och kvinnor – ska EU-kommissionen samråda med parterna på arbetsmarknaden och ge tillfälle till avtalslösningar innan direktiv läggs fram/antas<sup>2</sup>.

Den sociala dialogen drivs på två nivåer, översektoriellt och sektoriellt.

<sup>2</sup> Arbetsmarknadsparternas roll i utformningen av **lagstiftning** som hänför sig socialpolitik definieras i artiklarna 152, 154 och 155 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget).

## Översektoriell social dialog

Den översektoriella sociala dialogen omfattar hela arbetsmarknaden och genomförs i flera mer eller mindre formella former:

- Den Sociala dialogkommittén (Social Dialogue Committé) är det främsta organet för den bilaterala dialogen mellan arbetstagarorganisationer och arbetsgivare. Kommittén har 66 medlemmar, hälften för vardera sidan och möts 3-4 gånger per år.
- Arbetsgrupper och seminarier.
- Förhandlingar mellan partsvisa förhandlingsdelegationer under ordförandeskap av en särskild medlare. Förhandlingsresultaten ska godkännas av den Sociala dialogkommittén och undertecknarnas beslutande organ.
- Trepårtstoppmöten (Tripartite Social Summit) som leds av EU-kommissionens ordförande med ministerrådets ordförande, innevarande ordförandeskaps president (motsvarande) och representanter för Europeiska och nationella partsföreträdare.
- Makroekonomisk dialog, ett forum på ministernivå där ministerrådet, EU-kommissionen, Europeiska centralbanken och arbetsmarknadens parter kan utbyta åsikter med målet att bidra till tillväxt och makroekonomisk stabilitet.

Förhandlingsresultaten gäller mellan de förhandlande parternas medlemmar i respektive land, men kan ges bredare giltighet genom att avtalen omvandlas till EU-direktiv som alla länder blir skyldiga att implementera.

I januari 2021 har en EU-utredare presenterat en lista på tio punkter för att förstärka dialogen mellan politiken och arbetsmarknadens parter och för att få till fler kollektivavtalsförhandlingar. Förslaget är ett inspel inför det kommande sociala EU-toppmötet i maj i Portugal. Förslagen rör både stärkande av social dialog på EU-nivå och stöd till stärkande av nationella partsförhandlingar.

Huvudaktörerna i den översektoriella sociala dialogen är förutom EU-kommissionen, fyra paraplyorganisationer för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i Europa:

- SGI Europe är organisationen för offentliga arbetsgivarorganisationer och företag. Medlemmar i Sverige är Sveriges Kommuner och Regioner, Arbetsgivarverket, Sobona, Fastigo, KFO och Arbetsgivaralliansen.

- BusinessEurope representerar privata arbetsgivare och företag och har Svenskt Näringsliv som svensk medlem.
- SMEUnited är arbetsgivarorganisation på EU-nivå för hantverkare, återförsäljare och små och medelstora företag. Den svenska arbetsgivarorganisationen Företagarna är medlem.
- ETUC (European Trade Union Confederation) är Europafacket där LO, TCO och Saco är svenska medlemsorganisationer.

## Sektorsdialoger på branschnivå

För att stärka genomslaget av EU-fördraget har EU-kommissionen (DG Employment, Social affairs and Inclusion) uppmuntrat bildandet av sektorskommittéer för social dialog på branschnivå. Medverkan i den sociala dialogen på olika nivåer stöds ekonomiskt av EU-kommissionen genom att tillhandahålla lokaler och administrativa resurser, samt genom bidrag till resekostnader med mera. Antalet sektorskommittéer ökade först kraftigt, men har sedan början på 2010-talet stabiliserat sig kring drygt 40 stycken. Varje sektorsdialog har en organiserad arbetsgivarplattform och motsvarande på den fackliga sidan. Flera sektorsdialoger fungerar som ett slags remissinstanser i för branschen specifika frågor.

Till exempel inom utbildningssektorn bildade ett 20-tal arbetsgivarorganisationer EFEE. EFEE är också kollektiv medlem i SGI Europe.

I sektorsdialogerna har ett fåtal sektorsspecifika ramavtal tecknats. Skillnaden är att sådana avtal bara omfattar de organisationer som är medlemmar i sektorn utom i de sällsynta fall då avtalet implementeras via ett direktiv.

Det senaste sektoriella ramavtalet som berör statlig verksamhet tecknades inom sjukhussektorn och ledde till det så kallade stick- och skärsårsdirektivet. Det implementerades i Sverige 2012 av Arbetsmiljöverket i en föreskrift.

Efter att det i slutet av 2009 stod klart att det informella nätverket för EU:s statsförvaltningar, EUPAN, inte kan vara plattform för att samordna formella arbetsgivarfrågor på EU-nivå, bildade nio länder en egen arbetsgivarplattform, EUPAE, European Public Administration Employers. Organisationen ansökte sedan tillsammans med den fackliga konstellationen TUNED (**T**rade **U**nions' **N**ational and **E**uropean Administration Delegation), hos EU-kommissionen om att få bilda en formell statlig sektorskommitté för social dialog. EU-kommissionen godkände ansökan i december 2010. Sverige står liksom flera av EU:s medlemmar utanför denna kommitté, men Arbetsgivarverket bevakar

genom formella och informella kontakter vilka frågor som avhandlas. De senaste åren har EUPAE och TUNED bjudits in att återrapportera sitt arbete vid flera av EUPAN:s GD-möten.

## Social dialog för statlig sektor

Arbetsgivarverket har avstått ifrån att delta i EUPAE och sektorskommittén som är gemensam för medlemsländernas statsförvaltningar SDC CGA, Social Dialogue Committee Central Government Administration, av flera skäl:

- Ett skäl är kopplat till den arbetsgivarpolitiska delegeringen och politiken att föra ner arbetsgivarfrågorna lokalt till stöd för den operativa verksamheten. De svenska statliga nationella löne- och villkorsavtalen är numera ramavtal med få eller inga direkt tillämpliga villkor. Avtal på EU-nivå verkar åt andra hållet för att skapa regler på en övernationell nivå, vilket inte är i linje med Arbetsgivarverkets synsätt att värna avtal med så hög grad av lokal verksamhetsanpassning som möjligt.
- Genom medverkan i SGI Europe är Arbetsgivarverkets intressebevakning i den översektoriella sociala dialogen tillräckligt effektiv. Medlemskap i en statlig sektorskommitté kan inte tillföra tillräckligt för att vara motiverad. I Sverige tecknar Arbetsgivarverket samma typ av avtal och staten lyder under samma arbetsmarknadslagstiftning som övriga delar av arbetsmarknaden, en i EU-sammanhang ovanlig konstruktion.
- Statsförvaltningarna består av många typer av verksamheter som skiljer sig från land till land vilket skapar problem med representativiteten. När EU-kommissionen har godkänt en sektorskommitté är den dock formellt sett representativ för branschen även om alla länders alla arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inte är företrädade i kommittén.
- En statlig sektorskommitté bidrar aktivt i remissarbetet i EU vilket kan verka för överstatliga regleringar som kan försvåra verksamheten på nationell nivå.
- I EU är det inte alltid naturligt för de statliga arbetstagarorganisationerna och arbetsgivarna att göra den bodelning mellan partspolitik och nationell politik som vårt svenska huvudavtal gjort.
- Medverkan i en statlig sektorskommitté kräver engagemang i en omfattning som inte är motiverat i Arbetsgivarverkets uppdrag.

2015 slöt parterna i SDC CGA ett avtal om rätt till information och samråd för statligt anställda som de bad EU-kommissionen implementera i ett direktiv. EU-kommissionen beslutade dock att inte göra det med hänvisning till att frågan var nationell. EPSU, en av de fackliga parterna i TUNED anmälde då EU-kommissionen till EU-domstolen för brott mot artikel 155 i EUF-fördraget. EPSU menar att EU-kommissionen är skyldig att lägga fram ett direktiv när parterna är överens. År 2018 beslutade domstolen i första instans, Tribunalen, att EU-kommissionen haft rätt att låta bli att införa avtalet i direktiv. EPSU har gått vidare och överklagat domen till andra instans, själva EU-domstolen. Ärendet är förstas intressant för parterna som arbetar med social dialog eftersom det väcker frågor om hur resultat av den sociala dialogen tas omhand.

Arbetsgivarverket är även avvaktande till medverkan i de andra bransch-specifika sektorsdialogerna, men har stöttat universitets- och högskolesektorn som vill delta i EFEE i eget intresse och med egna resurser.

## Olika dialogformer – olika innehåll?

De olika formerna för social dialog existerar parallellt, med inslag av samordning i vissa fall. Ofta diskuteras på sektornivå de generella frågorna ur ett branschperspektiv, men praxis varierar. SGI Europe försöker dock att vara en samordnande kraft för arbetsgivarna i den sociala dialogen för offentligt finansierad verksamhet. För detta har SGI Europe bildat nätverket Public Services Employers Forum (PSEF). Organisationerna EFEE, HOSPEEM<sup>3</sup> och EBU<sup>4</sup> är dessutom kollektiva medlemmar i SGI Europe.

## Typ av frågor

Hittills har den sociala dialogen i EU lett fram till relativt få avtal och direktiv. De regler i avtal och direktiv som tagits fram har ur svenskt perspektiv i regel i stort rymts inom befintliga nationella regelverk. Undantag finns dock. Många av frågorna är ur ett svenskt perspektiv av sådan art att de bäst hanteras på nationell nivå. Arbetsgivarverket har implementerat ett ramavtal som slutits i den översektoriella sociala dialogen genom att för det statliga avtalsområdet år 2005 teckna det ännu **giltiga "Avtal om distansarbete"**.

## Utfall

Den sociala dialogen kan leda till olika produkter och resultat:

<sup>3</sup> European Hospital and Healthcare Employers' Association

<sup>4</sup> European Broadcasting Union



- Europeiska ramavtal som implementeras genom direktiv blir bindande att genomföra för alla medlemsstater. Genom sin lagstiftande status binder de sålunda hela den svenska arbetsmarknaden. Deltidsdirektivet och visstidsdirektivet är exempel på arbetsrättslig lagstiftning som tagits fram i förhandlingar mellan fack och arbetsgivare i den översektoriella dialogen.
- Påverkan på direktiv i vardande genom konsultationer i EU:s lagstiftningsarbete. Direktiv måste godkännas av ministerrådet för att de ska träda i kraft. Därigenom har medlemsländerna en yttersta möjlighet till påverkan.
- Europeiska autonoma ramavtal – gäller efter nationell implementering för de organisationer som varit representerade i den sociala dialogen. Avtalen är inte utan risk för de som står utanför dialogen då sådana avtal kan påverka den nationella agendan indirekt genom att arbetstagarorganisationerna tar hem frågan och driver den nationellt.

Genom medlemskapet i SGI Europe blir Arbetsgivarverket arbetsgivarpolitiskt bundna till de avtal och överenskommelser som tecknas av SGI Europe oavsett om de implementeras nationellt eller inte. I avtal och överenskommelser ingår oftast uppföljning av implementeringen, inte minst för att bidra till idé- och kunskapsutbyte.

- Synpunkter på olika förslag från EU-kommissionen – påverkar i stort och smått alla länder och organisationer.
- Lobbyarbete – stärker parternas legitimitet och kan påverka agendan på EU-nivå.

SGI Europe medverkar i flera högnivåmöten med EU-kommissionen varje år, till exempel i trepartstoppmötet (Tripartite Social Summit) och i Macro-Economic Dialogue. Trepartstoppmötet är ett forum för dialog mellan EU-institutionerna på ordförandenivå och de europeiska arbetsmarknadsparterna på högsta ledningsnivå. Mötena hålls två gånger per år före Europeiska rådets möten. Ett huvudbudskap har varit att kostnader för offentlig verksamhet, inte minst inom utbildningsområdet, ska räknas som investeringar i Europas framtida kompetensförsörjning för ett konkurrenskraftigt EU och inte som en börda.

# Internationellt inflytande i rollen som central part på arbetsmarknaden

Att medverka i regeringens och andras samråd med arbetsmarknadens centrala parter handlar om att hävda Arbetsgivarverkets partsroll, att påverka Sveriges hållning och i förlängningen EU-lagstiftning så att den blir så bra som möjligt. Vidare är strävan att bygga relationer med övriga parter för samsyn även i frågor som främst berör den statliga sektorn. Till exempel har lagstiftningen på socialförsäkrings-området stor betydelse för statliga arbetsgivares möjligheter att rekrytera och behålla internationell arbetskraft i Sverige.

## Regeringens partsamråd i EU-frågor

Internationella uppdrag i vår partsroll har en tyngdpunkt i regeringens partsdialog och involverar Arbetsgivarverket som central part på arbetsmarknaden tillsammans med Svenskt näringsliv, SKR, LO, TCO och Saco. Ibland är kretsen utökad med till exempel Företagarna. Arbetsgivarverkets parter på det statliga avtalsområdet: OFR/S,P,O, Saco-S och Seko, är sällan med i dessa sammanhang utan representeras alltså via sina huvudorganisationer.

Många arbetsgivarpolitiska frågor väcks av EU-kommissionen och medlemsstaterna och diskuteras i Europeiska unionens råd, informellt ministerrådet. Frågorna bereds inför beslut av regeringskanslierna i Europa. Den svenska regeringen månar om partsinflytande i sin egen intressebevakning inför beslut och Arbetsgivarverket medverkar i ett flertal samråd.

### ■ EPSCO-samråd

Ministerrådet är organiserat i olika konstellationer beroende på vilken sakfråga som ska diskuteras. Varje konstellation samlar ministrarna för den sakfråga som ska avgöras; till exempel består ministerrådet för sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor, EPSCO (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council) i arbetsmarknadsfrågor av unionens arbetsmarknadsministrar.

Arbetsgivarverket deltar i Arbetsmarknadsdepartementets partssamråd i EU-frågor, som bevakar och diskuterar utvecklingen på EU-nivå i relevanta frågor. Samråden syftar till att skapa bredare underlag för regeringens formulering av ståndpunkter inför arbete i expertgrupper vid EU-kommissionen eller inför förhandlingar i ministerrådet, främst EPSCO. Samrådet är en viktig kanal för inflytande eftersom synpunkter här kan påverka tidigt och därmed har större chans att få gehör.

### ■ EU 2020-samråd

Europa 2020 är EU:s gemensamma strategi för tillväxt och sysselsättning. Strategin har tre övergripande prioriteringar: smart tillväxt, hållbar tillväxt och tillväxt för alla. En viktig del av Europa 2020-strategin är kvantitativa mål på EU-nivå inom fem områden dit bland annat sysselsättning hör.

I statsrådsberedningens EU 2020-samråd har Arbetsgivarverket arbetat för att förbättra samråden så att de optimerar inflytandet i förhållande till den europeiska terminen. Vidare medverkar verket i Sveriges årliga landrapport till EU-kommissionen genom att bidra med texter i redovisningen av vad arbetsmarknadsparterna gjort för att nå målen.

EU 2020-strategin löper ut snart, och arbetet med en ny långsiktig agenda har skjutits upp med anledning av coronapandemin. Fokus för EU-kommissionen (liksom för SGI Europe och övriga översektoriella arbetsmarknadsparter) är återhämtningsplanen kopplad till den så kallade Next Generation EU-fonden (NGEF).

### ■ Socialdepartementets information

Två gånger per år informerar departementet om aktuella EU-frågor och ger parterna möjlighet att yttra sig. Här är frågan om samordningen av de sociala trygghetssystemen av särskilt intresse för statliga verksamheters kompetensförsörjning.

### ■ Partssamråd med statsministern

Partssamråd med statsministern inför Europeiska rådets möte i början på den europeiska terminen där Arbetsgivarverket normalt representeras av generaldirektören och en expert eller ordföranden i verkets styrelse.

#### ■ EU-handslaget

Arbetsgivarverket medverkar sedan 2016 tillsammans med arbetsmarknadens centrala parter och ett 70-tal andra aktörer i regeringens EU-handslag. Regeringens syfte med handslaget är att stärka delaktigheten, kunskapen och engagemanget kring EU-relaterade frågor i Sverige. Arbetsgivarverket bidrar bland annat med kunskap om hur EU-arbetet fungerar på det statliga avtalsområdet till verkets medlemmar. Regeringen har å sin sida åtagit sig att stärka formerna för dialog med arbetsmarknadens parter och civilsamhället kring frågor som beslutas på EU-nivå.

#### ■ Särskilda arbetsgrupper

Partssamråden kan leda till att regeringen och arbetsmarknadens parter gemensamt inrättar arbetsgrupper i EU-frågor med påverkan på arbetsrätten. Till exempel skedde så nu senast i samband med EU-kommissionens aviserade förslag när det gäller minimilön.

## Medverkan i utredningar

Arbetsgivarverket medverkar inte bara i regeringens arbete inför beslut i ministerrådet. Arbetsgivarverkets arbete med medverkan i utredningar och med remissvar i frågor relaterat till EU-lagstiftning är betydande. Den svenska regeringen mår om expert- och partsinflytande även i implementering av EU-lagstiftning i Sverige. Implementeringsfasen räknas dock i den här rapporten inte till Arbetsgivarverkets internationella engagemang, då den inte har som syfte att påverka beslut i EU utan i Sverige.

Ett mycket uppmärksammat direktiv som rönt stort intresse och föranledde mycket arbete i Arbetsgivarverket både inför ministerrådets diskussioner innan beslutet och i samband med implementeringen är direktivet

Utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, det så kallade utstationeringsdirektivet.

Nu senast har till exempel arbetet i utredningarna om implementering av arbetsvillkorsdirektivet, om inrättande av en europeisk arbetsmyndighet, European Labour Authority (ELA), och om direktivet Balans mellan arbetsliv och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare, det så kallade balansdirektivet, tagit mycket tid.

## Arbetsmiljöverkets och MYNAK:s partssamråd

Inom arbetsmiljöområdet är en stor andel lagar och regler sprungna ur EU-lagstiftning. Här är Arbetsmiljöverket Sveriges expertmyndighet och Arbetsgivarverkets medverkan i Arbetsmiljöverkets partssamråd en kanal för att föra fram de statliga arbetsgivarnas ståndpunkter både inför Arbetsmiljöverkets agerande i EU och vid implementeringen av ny lagstiftning och nya föreskrifter.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK) är numera Sveriges kontaktpunkt för Europeiska arbetsmiljöbyrån, EU-OSHA, i Bilbao. EU-OSHA har till uppgift att göra Europas arbetsplatser säkrare, hälsosammare och mer produktiva genom att sammanföra och sprida kunskap för att verka för en arbetskultur där man förebygger risker. MYNAK samordnar företrädare för regering, arbetsgivare och arbetstagare i syfte att stärka arbetsmiljöarbetet och Arbetsgivarverket sitter i MYNAK:s så kallade Samverkansgrupp Kunskap.

EU-OSHA kraftsamlar tillsammans med alla nationella samarbetspartners varje år en bestämd höstvecka. Informationskampanjen har åren 2020-2022 rubriken Friska arbetsplatser belastar rätt och handlar om att förebygga och minska belastningsbesvär. (I Sverige anger 15 procent av arbetskraften att de har sådana besvär. Andelen är väsentligt lägre i statlig sektor.)

## ESF-rådets övervakningskommitté

Uppdraget i ESF-rådets övervakningskommitté följer av EU-lagstiftning. Kommittén övervakar genomförandet av socialfondsprogrammet i samförstånd med Svenska ESF-rådet. Socialfondsprogrammet har riktats mot de som står långt från arbetsmarknaden och sårbara grupper i samhället. Syftet är att öka inkluderingen och integrationen samt stärka positionen för dessa grupper.

Här möter Arbetsgivarverket förutom parterna på nationell nivå, andra statliga myndigheter som Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan i deras roll som intressebevakare på arbetsmarknadsområdet och ansvariga för projekt delfinansierade av fonden. Att driva ett eget projekt har inte varit aktuellt inom ramen för Arbetsgivarverkets uppdrag. Däremot bevakar verket frågan om fler statliga arbetsgivare kan komma ifråga för att nyttja medlen.

Svenska ESF-rådet har inlett arbetet med framtagande av ett nationellt program inför en ny programperiod med start 2021. Kommissionens mål med det så kallade ESF+ är att knyta fonden närmare till rekommendationer i den europeiska terminen och inriktas så att principerna i den sociala pelaren ska kunna omsättas i praktiken.

## EU:s kommitté för fri rörlighet för arbetstagare

Ett nytt uppdrag är, sedan juni 2020 efter en inbjudan från regeringen, att Arbetsgivarverket är ersättare (för Svenskt näringsliv och SKR) i EU:s rådgivande och tekniska kommitté för fri rörlighet för arbetstagare. Kommitténs uppdrag är att bistå EU-kommissionen i granskningen av alla frågor som rör den fria rörligheten för arbetstagare, framför allt att följa upp diverse problem och föreslå ändringar i lagstiftningen. Kommittén har normalt möten två gånger per år i Bryssel.

# Arbetsgivarverket som expertmyndighet representerar Sverige

Sveriges förvaltningsmodell innebär bland annat att Arbetsgivarverket är Sveriges expertmyndighet i arbetsgivarpolitiska frågor. Att medverka här handlar om att förklara det delegerade arbetsgivaransvaret och den svenska modellen och inte minst om att bistå internationellt med svar på hur arbetsgivarpolitiken i statsförvaltningen fungerar i praktiken.

## EUPAN – en arena för idéutbyte och lärande

EUPAN, är ett informellt samarbete för företrädare för förvaltningsmyndigheter inom EU:s 27 medlemsländer, EU-kommissionen (DG Human Resources and Security) och sju ytterligare adjungerade statsförvaltningar: Island, Montenegro, Nordmakedonien, Norge, Schweiz, Serbien och Turkiet. Ursprungligen var EUPAN ett relativt formlost nätverk för generaldirektörer, men samarbetet har vuxit och fördjupats avsevärt under senare år. Numera reglerar en kontinuerligt uppdaterad handbok<sup>5</sup> samarbetet. Innehållet styrs av en gemensamt antagen treårig strategi och ett löpande handlingsprogram som täcker innevarande och två ytterligare ordförandeskap. Mötena är välbesökta och normalt deltar runt 80 procent av länderna med minst en representant.

För Sverige har Statskontoret på regeringens uppdrag ett övergripande ansvar för allmänna förvaltningspolitiska frågor i nätverket. Arbetsgivarverket har motsvarande ansvar för frågor som rör arbetsgivarpolitiska frågor. Båda myndigheterna deltar på handläggarnivå i arbetsgruppsmöten och på GD-nivå i det generaldirektörsmöte som avslutar varje ordförandeskap.

EUPAN har inget permanent sekretariat. Istället samverkar föregående, innevarande och de två kommande ordförandeskapen samt EU-

<sup>5</sup> [The EUPAN Handbook](#)

kommissionen nära i det så kallade EUPAN 5 om planering och genomförande av nätverkets olika aktiviteter. Ordförandeskapen följer EU:s och växlar alltså halvårsvis. Varje ordförandeland finansierar de aktiviteter som ordförandeskapet genomför. Deltagarnas organisationer står för sina respektive kostnader för resor och uppehälle.

Nätverkets kunskaps- och idéutbyte sker på olika sätt och i olika former. Det är vanligt att EUPAN beställer en eller flera studier för att belysa olika frågor. För att få underlag skickar ordförandelandet ofta ut enkäter till medlemsländernas företrädare, varefter svaren sammanställs i rapporter med teoretiska överblickar och empiri från medlemsländerna. Rapporterna är författade på engelska. Efter redovisning på GD-mötena offentliggörs rapporterna på hemsidan.

På senare år har samarbetet med andra organisationer som EIPA <sup>6</sup> och OECD ökat och i Finland 2019 skrevs ett så kallat memorandum of understanding med EGPA <sup>7</sup>. Diskussion, idé- och kunskapsutbyte med grund i rapporter från de organisationerna når ofta djupare än snabbt genomförda enkätundersökningar.

EUPAN har en år 2019 uppdaterad webbplats [www.eupan.eu](http://www.eupan.eu) <sup>8</sup>. På webbplatsens finns bland annat de senaste årens rapporter och skrifter som tagits fram inom ramen för EUPAN.

De senaste åren har experter träffats en gång per ordförandeskap i ett arbetsgruppsmöte. Arbetsgruppsmötet förbereder generaldirektörsrådet genom att diskutera de rapporter och diskussionsunderlag som föreläggs generaldirektörerna. Arbetet består således till stor del i att svara på enkäter och behandla rapporter och idéskrifter i olika arbetsgivar- och förvaltningspolitiska frågor.

Efter att nätverket övergått från tolkning till de officiella språken i EU, till engelska, har formerna för idé- och kunskapsutbytet utvecklats betydligt. Rundabordssamtal, workshops och så kallade world café-diskussioner med mycket dialog och erfarenhetsutbyte har ersatt de relativt stela plenumföredragningarna.

Från början förekom på GD-mötena en formellt sanktionerad dialog mellan EUPAN och TUNED, den europafackliga kartellen som nu är motpart i den sociala sektorsdialogen på statsförvaltningarnas område. Efter en utvärdering och diskussion har dialogen tonats ner i den senaste EUPAN Handbook. Ett återkommande inslag är istället att båda parter,

<sup>6</sup> [European Institute of Public Administration](http://www.eipa.eu)

<sup>7</sup> [European Group for Public Administration](http://www.egpa.eu)

<sup>8</sup> [www.eupan.eu](http://www.eupan.eu)



EUPAE och TUNED, tillsammans redovisar aktuella aktiviteter på GD-mötena.

Sveriges insatser i EUPAN kulminerade inför och under det svenska EU-ordförandeskapet andra halvåret 2009. Nästa svenska ordförandeskap är våren 2023.

Fortfarande är dock Sverige en aktiv bidragsgivare till nätverkets agenda. Det finns ett intresse för den relativa flexibilitet som vårt statliga system har, och även för att svensk statlig ekonomi framstår som ett föredöme. Delegerat arbetsgivaransvar, individuell lönesättning, det statliga omställningsavtalet, strategin för inkluderande synsätt och chefsutveckling i ett decentraliserat system har rönt intresse.

Arbetsgivarverket har de senaste åren bidragit inom lönebildningsområdet, attraktiv arbetsgivare (employer branding) och med en introduktion till en mycket uppskattad rapport om digitalisering och arbetsgivarpolitik som verket översatt till engelska.

Alla EU:s länder medverkar i EUPAN, normalt med företrädare från Regeringskansliet. I enlighet med organiseringen i den svenska förvaltningen företräder Statskontoret och Arbetsgivarverket Sverige. Inför varje GD-möte stäms agendan av med Regeringskansliet (Finansdepartementet).

EUPAN är den enda arena som finns för systematiskt utbyte om förvaltnings- och arbetsgivarpolitiska frågor mellan EU:s samtliga statsförvaltningar. Arbetsgivarpolitiska frågor är mycket frekventa. Många frågor som tas upp är aktuella också i Sverige och andras perspektiv och lösningar kan inspirera. Arbetsgivarverket får tillfälle att förespråka pragmatiska system enligt svensk modell.

## Direkt kunskaps- och idéutbyte mellan olika förvaltningar

Inom ramen för EUPAN är det vanligt att medlemsländerna tar kontakt med varandra för att få veta mer om olika nationella lösningar inom det personal- och arbetsgivarpolitiska området. Men förfrågningar kommer även från andra länder direkt till Arbetsgivarverket. Frågorna har stor bredd inom ramen för vårt uppdrag som både arbetsgivarorganisation och förvaltningsmyndighet under regeringen. Ibland är frågorna riktade till ett land, men oftare till en grupp av medlemsländer. Arbetsgivarverket

försöker att i möjligaste mån alltid besvara frågor och enkäter, och ta emot besökare från andra EU-medlemmar.

Svenska lösningar väcker intresse, inte minst bland EU:s nyare medlemsstater. För svensk del har nätverket genom åren använts som bas för att organisera studiebesök i Europa. Kontakter inom EUPAN gör det enkelt att hitta såväl relevanta arbetsgivar- som fackliga företrädare i länder som har praxis som är av särskilt intresse att studera.

## Internationella studiebesök

Studiebesök på Arbetsgivarverket från länder både i och utanför EU är vanliga, medan Arbetsgivarverket sällan gör studiebesök utomlands. Normalt kommer det två-fyra grupper per år, ofta långväga ifrån. Initiativet kommer vanligen från respektive lands regeringskansli.

Nordiska besök både från arbetsgivare och fack, har förekommit frekvent när reformer som liknar svenska lösningar varit aktuella. En del besök kan komma via NAK och EUPAN, men via Regeringskansliet och ambassaderna i Sverige är vanligare.

## OECD

Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling, the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), verkar för samarbete och ekonomisk utveckling mellan en bredare grupp länder än EU. Bland annat är USA och Kanada med vilket gör att deras studier får relativt stor tyngd. En stor del av OECD:s verksamhet är att utvärdera och jämföra de olika medlemsländernas politik och policyer i rapporter. OECD har vidare en statistikdatabas med fakta om medlemsländernas verksamhet.

Sverige är medlem i OECD sedan starten 1961 och representeras i Paris av en svensk OECD-ambassadör. På det arbetsgivarpolitiska området är Regeringskansliet representerat i OECD:s Public Governance Committee (PGC) och Arbetsgivarverket medverkar i PGC:s arbetsgrupp Public Employment and Management (PEM). Under årens lopp har Arbetsgivarverket dels varit ordförande i PEM i tre år, dels föreläst om bland annat strategin för inkluderande synsätt, delegerat arbetsgivaransvar och individuell lönesättning samt Sveriges ramanslagssystem inklusive tekniken för den årliga anslagsuppräknings.

Nu senast har PEM fått en "Recommendation on Public Service Leadership and Capability"<sup>9</sup> antagen i OECD. Den ger praktiska och mycket väl förankrade råd om vad som kan stärka god förvaltningskultur och gott ledarskap, kompetenta anställda och systematisk kompetensförsörjning i en statsförvaltning. Under processen har Arbetsgivarverket fått till stånd väsentliga förändringar i texten som gör rekommendationen mer anpassad till organisationer med ett delegerat arbetsgivaransvar.

Arbetsgivarverket levererar vidare underlag till OECD:s undersökningar inom ramen för ett stabsuppdrag åt regeringen. Till exempel till OECD:s rapport "**Government at a Glance**"<sup>10</sup> som utkommer vartannat år och innehåller nyckeltal och jämförelser mellan medlemsstaternas statliga förvaltningar. Rapporten har, trots vissa empiriska svagheter, väckt intresse både internationellt och i Sverige. Den används ofta när Sveriges position internationellt i världen ska beskrivas. Diskussionerna kring rapporten är ett bra exempel på hur internationellt arbete kan bidra till kunskapsspridning och förvaltningsutveckling.

Inom ramen för arbetet med kompetensförsörjning/HR-management publicerar OECD Survey on Strategic HRM in Central/Federal Governments som revideras mer sällan. Arbetsgivarverket bidrar med underlag även till den.

I intressebevakningen strävar Arbetsgivarverket efter att begränsa utvecklingen av kostsamma och ofta måttligt jämförbara indikatorer och verka för att fokus ska ligga på kvalitativa jämförelser och dialog om intressanta exempel. EUPAN har i samarbete med OECD tagit fram "**Managing a diverse public administration**", en rapport som var underlag för givande diskussioner i EUPAN. Ett gott exempel på att rapporter som tas fram av OECD eller andra kan bidra till att frågor lyfts till en högre kunskapsnivå och diskussionerna blir mer givande.

## Arbetsgivarföreträdare i Nordiska ministerrådet

Nordiska ministerrådets löne- och personalutskott (LOP) arbetar bland annat med att i avtal reglera arbetsvillkor vid Nordiska rådet och rådets institutioner. Nordiska rådets institutioner i Sverige är obligatoriska icke-statliga medlemmar i Arbetsgivarverket. Arbetsgivarverket är ledamot i LOP inom ramen för ett stabsuppdrag åt regeringen.

<sup>9</sup> [Recommendation on Public Service Leadership and Capability](#)

<sup>10</sup> [Government at a Glance](#), OECD

## Svenska ILO-kommittén

Den internationella arbetsorganisationen, the International Labour Organisation (ILO), är FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor. Den svenska ILO-kommittén är regeringens beredningsorgan för ILO-frågor. Kommittén är en trepartisk myndighet som består av regeringen och arbetsmarknadens parter och ligger under arbetsmarknadsdepartementet.

Arbetsgivarverket är underremissinstans till svenska ILO-kommittén, främst utifrån rollen som Sveriges expertmyndighet i arbetsgivarpolitiska frågor. Av tradition representerar SKR offentliga arbetsgivare som centrala parter i själva kommittén och stämmer av med Arbetsgivarverket före dess sammanträden.

ILO:s betydelse för utvecklingen av svensk arbetsmarknad är inte så stor eftersom Sverige i princip lever upp till samtliga arbetslivskonventioner som Sverige ratificerat. Då Sverige är medlem i ILO och då det finns konventioner som Sverige inte ratificerat och det sker uppföljningar och revideringar av redan ratificerade konventioner får Arbetsgivarverket ändå fortlöpande via Regeringskansliet frågor som verket svarar på.

I den senaste remissen om konvention 190 och rekommendation 206 om **”Ending violence and harassment in the world of work”** bidrog Arbetsgivarverket med en skriftlig genomgång av vilka rättsliga förändringar ett ratificerande av konventionen innebär.



ARBETSGIVARORGANISATIONEN FÖR STATLIGA ARBETSGIVARE



Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm



Växel: 08-700 13 00



[www.arbetsgivarverket.se](http://www.arbetsgivarverket.se)



[registrator@arbetsgivarverket.se](mailto:registrator@arbetsgivarverket.se)