



Resolutioner

Antagna av den 5:e UNI Europa-konferensen
Brussels, 27-29 april 2021

Innehåll

Förord	2
Resolutionskommitténs sammansättning	3
Resolution 1A: Framåt Genom Kollektivavtalsförhandlingar – Presentation.....	4
Resolution 1B: Framåt Genom Kollektivavtalsförhandlingar – Organisering	6
Resolution 1C: Framåt Genom Kollektivavtalsförhandlingar – EU-rätt och EU-politik	10
Resolution 1D: Framåt Genom Kollektivavtalsförhandlingar – Multinationella företag.....	15
Resolution 2: Toppaktuella frågor i kollektivavtalsförhandlingar	20
Resolution 3: Upprätthålla och stärka demokratin.....	28
Resolution 4: Tjänstesektorns framtid.....	33
Resolution 5: Ändringar av art. 9 i UNI Europas stadgar om sammansättningen av styrelsen	37
Resolution 6: Jämlik representation i UNI Europas beslutsfattande organ	39
Resolution 7: Avgifter	40
Resolution 8: Palestina.....	41
Brådskande Resolution om Covid-19-krisen.....	42
Uttalande: stärka den europeiska fackliga enigheten.....	46
Uttalande: för ett EU-ramverk för anständiga löner och stöd för kollektivavtalsförhandlingar	48

Förord

Ombud från hela Europa som representerade 7 miljoner anställda deltog i UNI Europas virtuella konferens i Bryssel/Belgien 27–29 april 2021 under temat "Framåt genom kollektivavtalsförhandlingar". Beslut som fattades på konferensen kommer att vägleda UNI Europas arbete under de kommande fyra åren. Det centrala målet är att stärka medlemsförbundens kollektivförhandlingsmakt, särskilt på sektorsnivå. Det handlar om vad UNI Europa och medlemsförbunden som ett kollektiv kan göra för att bli bättre på att hantera externa faktorer utanför deras respektive länder som påverkar kollektivavtals-förhandlingar. Det handlar om att vi går samman i att försvara, utvidga och (bygga upp) kollektivavtalsförhandlingar. Utöver detta kommer vi att argumentera för att kollektivavtalsförhandlingar är ett viktigt verktyg för att befästa och försvara demokrati, skapa ett rättvisare samhälle och bekämpa ojämlikhet. Kollektivavtalsförhandlingar är avgörande för att forma digitaliseringen och det nya arbetslivet.

I en inkluderande nerifrån och upp-process som inleddes 2019 lämnade medlemsförbunden in sina synpunkter och ändringar till åtta motioner som framlades till konferensen av regionstyrelsen, inklusive en brådskande motion om covid-19-krisen. Ytterligare två motioner om situationen i Palestina och Israel lämnades in av medlemsförbunden. Grundat på det preliminära arbete som utförts av konferensens förberedande kommitté godkände resolutionskommittén en rapport om motionerna som alla i tur och ordning godkändes av konferensen genom omröstning.

Dessutom godkände konferensen två uttalanden som antagits och framlades av regionstyrelsen.

Vi kommer endast att kunna genomföra aktionspunkterna i resolutionerna med aktivt engagemang och hjälp av hela UNI Europa – medlemsförbunden, sektorerna, grupperna och sekretariatet.

Vi ser fram emot att rapportera om många konkreta resultat till UNI Europas 6:e konferens 2025.

Framåt genom kollektivavtalsförhandlingar!

Oliver Röthig
Regionsekreterare

Resolutionskommitténs sammansättning

Resolutionskommittén sattes samman enligt följande:

Ordförande:	Erwin De Deyn (BBTK-ABVV, Belgien)
Medlemmar:	
Område I	Ben Richards (UNITE, Storbritannien)
Område II	Dag Arne Kristensen (Finansforbundet, Norge)
Område III	Emilio Fagnoli (UILTuCS, Italien)
Område IV	Erwin De Deyn (BBTK-ABVV, Belgien)
Område V	Sophia Reisecker (GPA-djp, Österrike)
Område VI	NN
Område VII	NN
Område VIII	Moti Geller (UCAPSE, Israel)
UNI Europa P&M-kommittén	Sandra Vercammen (ACV Puls, Belgien)
UNI Europas kvinnokommitté	Claude Lambrechts (CNE-CSC, Belgien)
UNI Europas ungdomskommitté	Trond Vegard Saele (Negotia, Norge)
UNI Europa Vård	Frédéric Favraud (FEC-FO, Frankrike)
UNI Europa Handel	Chris Van Droogenbroeck (ACV-Transcom, Belgien)
UNI Europa Finans	Annette Mikkelsen (FSU, Danmark)
UNI Europa Spel	Pilar Rato (Servicios CC.OO, Spanien)
UNI Europa Grafiska & Förpackning	NN
UNI Europa Hår & Skönhetsvård	Joost Engelaar (ACCG-FGTB, Belgien)
UNI Europa ICTS	Jeroen Vandamme (ACV Puls, Belgien)
UNI Europa MEI	NN
UNI Europa Post & Logistik	Jens Saverstam (SEKO, Sverige)
UNI Europa Fastighetsunderhåll & Bevakningstjänster	Terje Mikkelsen (Norska Arbeidsmandsforbundet)

Sekreterare: Cathrine Hernández Festersen, UNI Europa

Resolution 1A: Framåt Genom Kollektivavtalsförhandlingar – Presentation

“Framåt Genom Kollektivavtalsförhandlingar” är temat för UNI Europas 5:e konferens. Temat vilar på UNI Europas övertygelse att kollektivavtalsförhandlingar är själva kärnan i demokratiska samhällen och sociala framsteg. Kollektivavtalsförhandlingar handlar om arbetstagarnas förmåga att kollektivt forma sina egna arbetsliv och ha ett reellt inflytande på sina arbetsplatser. De är en förutsättning för att arbetstagare och deras familjer ska kunna leva värdiga liv – med anständiga löner och arbetsförhållanden, anställningstrygghet, möjligheter till arbetslivsutveckling och frihet från rädsla för att bli lämnade åt sitt öde.

Att bygga murar mellan våra länder är ingen lösning på de centrala utmaningarna för Europa. Murarna hindrar inte heller, utan snarare uppmuntrar, företag att försöka spela ut arbetstagare i olika länder mot varandra. När företag agerar över gränserna måste också fackföreningarna göra det, och kollektivavtalsförhandlingar är vägen framåt.

UNI Europas uppgift är att förstärka våra medlemsförbunds kollektiva förhandlingsstyrka, särskilt på branschnivå. Det handlar om vad UNI Europa, som ett kollektiv av medlemsförbund, kan göra för att hjälpa fackföreningar att hantera krafter utanför deras respektive länder som har betydelse för kollektivavtalsförhandlingar. Vårt mål är att skapa gränsöverskridande förhållanden som förstärker och främjar kollektivavtalsförhandlingar.

I detta syfte inriktas de tre avsnitten i denna Resolution, ”Framåt Genom Kollektivavtalsförhandlingar”, på tre infallsvinklar:

- utveckling av en inställning till organisering som leder till att arbetstagare involveras i kollektivavtalsförhandlingar och gör det möjligt för fackföreningarna att förhandla med framgång; som syftar till en fullvärdigt fackligt organiserad tjänstesektor, där varje arbetstagare omfattas av ett kollektivavtal (Resolution 1B – Organisering).
- kamp för en rättslig och politisk EU-ram som bidrar till våra medlemsorganisationers förmåga att förhandla kollektivt på det nationella planet; som sätter stopp för de negativa effekter som EU-rätten och den gemensamma marknaden i dess nuvarande form har (Resolution 1C – EU-rätt och EU-politik).
- påtryckningar för att multinationella företag ska engagera sig för och delta i kollektivavtalsförhandlingar på alla nivåer, var de än bedriver sin verksamhet; som gör dem till sociala partner till fackföreningarna, och som innebär att de uppmanar även andra företag att göra detsamma (Resolution 1D – Multinationella företag).

Strategier för kollektivavtalsförhandlingar som mobiliserar kvinnor – majoriteten av arbetstagarna i tjänstesektorn – samt ungdomar, specialister och chefer, är särskilt viktiga. Kollektivavtalen måste ta itu med och övervinna den otrygghet som dessa arbetstagare ställs inför på arbetsmarknaden. Vi måste förbättra deras arbetsvillkor och deras representation vid kollektivavtalsförhandlingar.

Covid-19-krisen har visat vilken central roll som tjänstesektorn idag spelar. Den står inte bara för 70 procent av Europas sysselsättning och BNP, servicearbetarna behövs för att hålla igång ekonomin och samhället. Covid-19 har också synliggjort att företag, sektorer och länder med starka fackföreningar och kollektivavtalsförhandlingar klarar sig bättre och är mer motståndskraftiga mot kriser.

Den digitala revolutionen för med sig dramatiska och kontinuerliga förändringar på arbetsmarknaden, i synnerhet i tjänstesektorn. I kollektivavtalsförhandlingar har

arbetsmarknadens parter ett beprövat verktyg för att hantera denna omvandling. Det är parterna som står närmast arbetsplatserna. När de agerar tillsammans har de den bästa kunskapen om vad som förändras, och därmed de bästa förutsättningarna för att kunna agera med nödvändig skyndsamhet och kontinuitet.

Kollektivavtalsförhandlingar är en allmän nyttighet, och centrala element i en demokrati. De gör samhället mer rättvist och motverkar klyftor. De ger arbetstagare och arbetsgivare, som är de närmast berörda, möjlighet att själva reglera sina villkor. Kollektivavtalsförhandlingar är utövad demokrati på en central plats i varje arbetstagares liv, nämligen arbetsplatsen. Det självbestämmande som de för med sig är en skyddande och balanserande faktor i företagen och i politiken. De är ett motgift mot populism och bidrar till fred.

UNI Europa uppmanar arbetsgivare, regeringar, Europeiska unionen och civilsamhället att tillsammans med oss sätta kollektivavtalsförhandlingar i centrum för ansträngningarna för att hitta lösningar på problem på arbetsmarknaden, så att människor snarare än företagen ställs i främsta rummet.

Framåt Genom Kollektivavtalsförhandlingar !

Resolution 1B: Framåt Genom Kollektivavtalsförhandlingar – Organisering

UNI Europa ämnar intensifiera organiseringsinsatserna de kommande fyra åren, och ytterligare öka samarbetet i våra sektorer för att stötta medlemsförbunden. Det innebär att vi bygger upp starka fackföreningar och riktar in oss strategiskt på företag som påverkar löner och villkor, och arbetspraxisen, inom varje sektor i varje land. Våra organiseringsinsatser kommer att inriktas på att försvara, utvidga och (åter)uppbygga förhandlingar på branschnivå, göra fackföreningarna starkare och kämpa för ett mer demokratiskt, rättvist och jämlikt Europa med hjälp av vårt organiserade inflytande. UNI Europas organiseringsverksamheter är integrerade med UNIs arbete på det globala planet.

Medlemsförbunden i UNI Europa har olika erfarenheter och olika grader av institutionellt inflytande i sina nationella sektorer. Vissa deltar i välutvecklade processer av kollektivavtalsförhandlingar, där avtal respekteras av arbetsgivarna, medan andra har svårt att hävda sig i en miljö som är fientlig till arbetstagarnas rätt att organisera sig och förhandla kollektivt. Arbetsvärlden förändras snabbt och de sektorer som vi organiserar ligger ofta i framkant för denna förändring. Men en sak är oförändrad: fackföreningarna är det bästa verktyget samhället har för att bekämpa inkomstklyftor, samtidigt som man sörjer för hållbara och välmående ekonomier. För att kunna fylla denna avgörande funktion måste fackföreningarna vara starka och välorganiserade. Medlemsförbundens institutionella inflytande, och deras möjligheter att påverka på arbetsmarknaden, har inte tillkommit av en slump, utan är resultatet av en lång kamp. Fackföreningarna är inte heller statiska; vi måste alltid vara redo att ompröva och förnya våra strukturer och arbetssätt för att kunna möta nya utmaningar.

Organisering har högsta prioritet

Europa har länge ansetts vara ett starkt fäste för demokratiska värderingar, med social dialog, inflytelserika branschförhandlingar, hög grad av avtalstäckning och stark facklig anslutning. Men alla dessa landvinningar har angripits hårt, inte minst med hjälp av en arbetstagarfientlig och antifacklig kris- och åtstramningspolitik, som tillämpades redan före finanskrisen år 2008, och intensifierades därefter. Den har lett till minskad facklig anslutning, försvagade branschförhandlingar och minskad avtalstäckning. Lönerna har stagnerat. Andelen av det skapade mervärdet som går till löner har minskat i flera år samtidigt som levnadskostnaderna fortsätter att stiga och löneklyftorna har ökat. Det demokratiska utrymmet krymper och radikala högerkrafter hotar i hela Europa. Vi har dragit slutsatsen att svångremspolitik är fel reaktion på den ekonomiska krisen, och kräver att Europa avsäger sig sådana åtgärder när vi återuppbygger ekonomin efter att coronaviruskrisen har övervunnits. UNI Europa har dessutom under de senaste åren aktiverat sig i länder utan en historia av starka och oberoende fackföreningar, samtidigt som vi fortsätter att växa i nya och framväxande ekonomiska sektorer i hela Europa. Dessa utmaningar måste tacklas genom att vi förstärker våra fackföreningar och gör det möjligt att genomföra branschförhandlingar från en starkare förhandlingsposition. För att det ska bli möjligt måste facket finnas på plats på arbetsplatserna för att lyssna på alla anställda och deras angelägenheter och göra det möjligt för dem att göra sina röster hörda.

Samtidigt som problemen breder ut sig i Europa finns där också spirande tecken på förhoppningar att ambitiösa, djärva former av sociala rörelser ska växa fram. Tillväxten av rörelser för social rättvisa, klimatåtgärder och en rättvisare framtid för alla i

Europa innebär möjligheter till ömsesidig förstärkning och samarbete. Vad gäller arbetsplatserna kommer vi att fortsätta att verka för europeiska företagsråd, globala ramavtal och fackliga allianser, i syfte att öka dessa organs förmåga att organisera arbetstagarna. Vi ska fortsätta att utnyttja dem inom ramen för en strategi gentemot arbetsgivarna, för att skapa ett gynnsamt klimat för att kunna försvara, utvidga och återuppbygga kollektivavtalsförhandlingarna på branschnivå i hela Europa. Betydande framsteg har gjorts de senaste fyra åren med avseende på att utveckla den fackliga kapaciteten, öka antalet medlemmar och förtroendevalda, samt att etablera nationella branschavtal där det tidigare inte har funnits några. Nu är det dags att öka trycket och bygga vidare på dessa framgångar.

UNI Europas åtgärder för att öka organiseringskapaciteten och stödja kollektivavtalsförhandlingar kan generellt delas in i två kategorier. Syftet med dessa åtgärder är inte enbart att förstärka de nationella fackliga strukturerna, utan också att förstärka UNI Europa, för att UNI Europa ska bli till alla servicearbetares röst inom EU.

- transversalt arbete i hela Europa.
- geografiskt koncentrerade organiseringsprojekt med medlemsförbund i enskilda länder, som samordnas via våra regionala organiseringsstrukturer.

1 Transversalt arbete

Förstärkt förhandlingssamordning mellan medlemsförbund

- 1.1** Organisera arbetstagarna i oorganiserade företag och sektorer, särskilt företag som använder nya affärsmodeller, som Amazon. Detta kan omfatta branschöverskridande och geografiskt riktade organiseringskampanjer.
- 1.2** Underlätta ett systematiskt utbyte om förhandlingspolitik på grundval av parollen "tänk globalt, agera lokalt".
- 1.3** Utbyta information av bästa praxis med avseende på politik för kollektivavtalsförhandlingar på branschnivå och förhandlingsresultat. Utarbeta gemensamma ramverk för aktuella förhandlingsfrågor, som kan tjäna som riktlinjer och inspiration för medlemsorganisationer, inklusive om digitalisering av arbetsplatserna, jämställdhet mellan könen, social och ekologisk omvandling med sikte på rättvis omställning, som bygger på vår erfarenhet vad det gäller arbetstidsfrågor, artificiell intelligens, livslångt lärande, samt egenanställda.
- 1.4** Utbyten om arbetsmetoder för att behålla medlemmar.
- 1.5** Främja strategier för att representera män och kvinnor på ett jämställt sätt i fackliga förhandlingsdelegationer.
- 1.6** Främja strategier som minskar löneklyftan mellan arbetstagare med tillsvidareanställningar och arbetstagare med korttidsanställningar.
- 1.7** Utbyta bra arbetsmetoder som rör strategier, taktiker, verktyg, m.m. som används för att knyta befintliga branschförhandlingar till arbetsplatsfrågor.

- 1.8** Främja strategier som understryker att tidsbegränsade anställningar endast bör användas för att om nödvändigt ersätta sjukfrånvarande arbetstagare eller i fall av tillfälliga arbetsbelastningar.
- 1.9** Utveckla UNI Europas nätverk och databas om kollektivavtalsförhandlingar för att få kunskap om var vi har bra avtal och var det saknas sådana. Uppgifterna (grundläggande fakta som veckoarbetstid, lägstalöner, fortbildningsåtgärder) bör översättas åtminstone till engelska.
- 1.10** Skapa ett ramverk för samordning av kollektivförhandlingsfrågor (t.ex. löneklyftan mellan könen) som också bör få genomslag i berörda transnationella organiseringsplaner.
- 1.11** Stödja medlemsförbund för att organisera kvinnor i låglönesektorer och att prioritera alla arbetstagares jämställdhet i kollektivavtalen.
- 1.12** Organisera arbetstagare i sektorer med låg facklig anslutning och i den "gröna ekonomin", för att sörja för anständigt arbete och facklig tillväxt.
- 1.13** Organisera arbetstagare – särskilt unga arbetstagare – som arbetar på elektroniska plattformar och i gig-ekonomin, i syfte att förbättra deras arbetsvillkor och se till att de får en lön som det går att leva på.
- 1.14** Organisera högt kvalificerade arbetstagare, inklusive chefer och specialister, som är en växande grupp på arbetsmarknaden och som behöver integreras i det fackliga arbetet. Vi måste se till att de omfattas av och involveras i kollektivavtalsförhandlingar, och att vi främjar solidaritet mellan arbetstagare på alla nivåer.
- 1.15** Organisera anställda, chefer och specialister som tillhör etniska minoriteter (s.k. "BAME" - svarta, asiater och minoritetsgrupper) och verka för jämställdhet mellan alla arbetstagare i kollektivavtal.

Förstärkning av organiseringsarbetet

- 1.16** Anordna minst ett organiseringsforum varje år för att utbyta information om de bästa arbetsmetoderna i Europa, mot bakgrund av förändrade sysselsättningsnivåer i UNIs sektorer.

Multinationella företag

- 1.17** Fortsatt stöd till organiseringskampanjer i viktiga multinationella företag som Amazon, Teleperformance, Orpea och Fresenius.
- 1.18** Fortsätta att stötta organiseringskampanjer i hela värdekedjan i europeiska multinationella företag och uppmuntra fackföreningar i företagens hemländer, fackliga allianser och europeiska företagsråd att sörja för att de fackliga rättigheterna respekteras i alla länder där företaget verkar, såsom det sägs i FNs ledande principer om företag och mänskliga rättigheter och i OECDs riktlinjer för multinationella företag.

2 Geografiskt riktade åtgärder

Nord- och Västeuropa (EPOC)

- 2.1 Nära samarbete med medlemsförbunden för att utarbeta strategier, taktiker och strukturer för att organisera de oorganiserade, försvara och utvidga avtalsförhandlingar på branschnivå där det finns, och förhandla branschavtal där det inte finns.
- 2.2 Utveckla nyskapande kampanjer i europaomfattande frågor som arbetstagare ställs inför, i samordning med medlemsförbund.
- 2.3 Fortsätta att förbättra organiseringskapaciteten, i synnerhet i länder där Trojkaorganens interventioner har försvagat den, som i Irland, Grekland, Cypern, Spanien och Portugal.
- 2.4 Samarbeta med folkrörelser i organiseringskampanjer när det ökar möjligheterna till fackliga framgångar.
- 2.5 Bidra till utbyten mellan kollegor i olika medlemsorganisationer i länder med en lång historia av arbetsmarknadsrelationer om hur existerande behörigheter och lagliga rättigheter på företagsnivå på bästa sätt kan utnyttjas för att nå ut till anställda och öka inflytandet i frågor som är viktiga för de berörda arbetstagarna.

Centraleuropa (COZZ)

- 2.6 Bygga vidare på tidigare framgångar, fortsätta att öka den fackliga anslutningen samt verka för kollektivavtalsförhandlingar på branschnivå i Centraleuropa genom att utöka COZZ organiseringskapacitet.
- 2.7 Samarbeta med fler av våra medlemsförbund, och aktivt uppmuntra andra europeiska fackliga federationer och fackföreningar i Centraleuropa att engagera sig i COZZ arbete.

Sydösteuropa och Balkan (RISE)

- 2.8 Bygga vidare på det pågående organiseringsarbetet i Rumänien, Albanien och Serbien med sikte på att skapa en ambitiös regional organiseringsstruktur som kan öka det fackliga inflytandet i Sydösteuropa och på Balkan, och hjälpa till att försvara eller återuppbygga kollektivavtalsförhandlingar på branschnivå.
- 2.9 Fortsätta att samarbeta med de turkiska medlemsförbunden för att öka deras organiseringsförmåga, i synnerhet med avseende på globala kampanjer och fackliga allianser.

Andra geografiska områden

- 2.10 Utröna fler organiseringsmöjligheter i Östeuropa och Kaukasus, utvidga medlemsbasen och hjälpa till att bilda fackföreningar i sektorer där det inte finns några.
- 2.11 Fortsätta att stödja den Baltiska Organiserings Alliansen och de anslutna fackföreningarna för att återuppbygga det fackliga inflytandet och avtalsförhandlingarna på branschnivå i Baltikum.

Resolution 1C: Framåt Genom Kollektivavtalsförhandlingar – EU-rätt och EU-politik

Eftersom tjänstesektorerna utgör ryggraden i Europas ekonomi och står för 65 % av både produktion och sysselsättning, kan UNI Europa, som en representativ arbetsmarknadspart, spela en viktig roll i Europeiska unionens policyprocess. UNI Europa kommer därför att ge röst åt 7 miljoner arbetstagare i EUs politiska processer, och ytterligare förstärka sin profil gentemot EUs institutioner.

Kollektivavtalsförhandlingar är viktiga för att förankra demokratin, för att göra samhället rättvisare och mer inkluderande, och för att bekämpa klyftor. Kollektivavtalsförhandlingar kan, när de inte hindras, skapa en ram som gynnar alla; arbetstagarna, företagen och samhället i stort.

UNI Europa kommer att arbeta solidariskt för att stärka kollektivavtalsförhandlingar, och bekämpa nationell och europeisk politik som syftar till att försvaga dem. Avtalsförhandlingar på branschnivå är det effektivaste verktyget för att försvara och främja arbetstagarnas intressen. I arbetet för största möjliga avtalstäckning bör man främja förhandlingar på branschöverskridande nivå, nationell nivå, branschnivå och/eller företagsnivå för att stödja arbetstagarnas rättigheter och skyddsmekanismer i enlighet med nationella fackliga arbetssätt.

1 Starkare kollektivavtalsförhandlingar med hjälp av EUs lagar och politik

Vi måste tillsammans sörja för att EUs lagar, politik och handelsavtal inte undergräver, utan stöder kollektivavtalsförhandlingar i enskilda länder. EUs rättsliga instrument och politik måste respektera nationella avtalsförhandlingsstrukturer och får inte begränsa parternas möjligheter att självständigt delta i förhandlingar. UNI Europa och dess medlemsförbund, sektorer och grupper, åtar sig att:

- 1.1 Bedriva kampanjarbete för att EU ska verka för starka arbetsmarknadsparter, medverkan från arbetstagarnas sida, kollektivavtalsförhandlingar, social dialog på EU-nivå och nationell nivå, och mer demokrati på arbetet på alla nivåer och i hela Europa.
- 1.2 Främja kollektivavtalsförhandlingar som ett viktigt instrument för att bidra till en rättvis fördelning av det skapade mervärdet till arbetstagarna och som också minskar klyftorna. Som en facklig rörelse vägrar vi att låta medlemsländer kränka enskildas och kollektiva rättigheter. Inget krisläge kan och får utnyttjas som en ursäkt för att upphäva, begränsa eller till och med att avskaffa grundläggande fackliga rättigheter och arbetstagarrättigheter och kollektivavtal. Det är just de som har de svagaste skyddsmekanismerna som drabbas hårdast av sådana åtgärder.
- 1.3 Undanröja rättsliga hinder mot att man upprättar en arbetstagarrepresentation, i synnerhet på företagsnivå. Detta förutsätter en europaomfattande rätt för fackföreningar att få tillgång till företag. Vidare får upprättandet av en företagsbaserad arbetstagarrepresentation inte hindras av höga krav på representativitet, såsom trösklar för den fackliga anslutningen. Anställda som upprättar en intresserepresentation behöver ett rättsligt skydd mot uppsägning.

- 1.4** Verka för en reform av EUs budgetregler och den europeiska planeringsterminen. Denna reform måste också bidra till att medlemsländerna uppnår full sysselsättning och bättre sysselsättningsmål, och till att utveckla de sociala rättigheterna. Den måste också ge medlemsländerna större flexibilitet i finansieringen av nödvändiga offentliga investeringar, i synnerhet inom hälsovård, utbildning och en grönare ekonomi. Vi motsätter oss också att man skapar instrument inom ramen för den europeiska planeringsterminen som kopplar EU-medel för offentliga investeringar i medlemsländerna till ländernas acceptans av nyliberala reformer (som i budgetinstrumentet för konvergens och konkurrenskraft); dessa instrument måste tvärt om kopplas till respekt för kollektivavtalsförhandlingar och hållbara affärsmodeller
- 1.5** Verka för att EU-kommissionen ska respektera bestämmelserna i § 155/152 om social dialog i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, och genomföra avtal som ingåtts av EUs arbetsmarknadsparter inom ramen för den sociala dialogen; Agendan för bättre lagstiftning får inte inkräkta på arbetsmarknadsparternas självständighet, och samtidigt måste det yttersta göras för att REFIT-åtgärderna inte ska leda till att små och medelstora företags förpliktelser försvagas.
- 1.6** Verka för en ambitiös EU-handlingsplan som implementerar den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Detta inkluderar förstärkning av kollektivavtalsförhandlingar på branschnivå, nationell nivå och företagsnivå, vilket i sin tur bidrar till att uppfylla de 20 principerna i den sociala pelaren.
- 1.7** Verka för regler om offentlig upphandling som stöder kollektivavtalsförhandlingar genom att införa obligatoriska villkor om att arbetstagarnas rätt till kollektivavtalsförhandlingar måste respekteras och att kollektivavtal måste implementeras fullt ut ; samt krav på att sociala bestämmelser ska kopplas till offentliga anbudsförfaranden.
- 1.8** Stärka samarbetet på EU-nivå för att främja och utveckla kollektivavtalsförhandlingar, bland annat genom det Europeiska partnerskapet för att främja kollektivavtal, som förutom fackföreningar bör omfatta EU-institutioner, bland annat EU-kommissionen, ministerrådet och Europaparlamentet; liksom europeiska och nationella arbetsgivarföreningar. Partnerskapet kommer att verka för ett ekonomiskt stöd från EU för en kapacitetsutveckling hos arbetsmarknadsparterna. I synnerhet en förmåga att kanalisera finansiering till arbetsmarknadsparter på EU-nivå är en politisk prioritet för UNI Europa och den europeiska fackföreningsrörelsen.
- 1.9** Verka för ett omfattande och rättsligt bindande socialt handlingsprogram på EU-nivå som främjar kollektivavtalsförhandlingar och fokuserar på att forma Europas tjänsteekonomi – som håller på att digitaliseras – i tjänstearbetarnas intresse.
- 1.10** Bekämpa antifacklig politik och lagstiftning, både på det nationella planet och på EU-nivå, som syftar till att omintetgöra fackliga rättigheter, arbetstagarrepresentanternas rättigheter och enskilda arbetstagares rättigheter. Kamp för principen att arbetstagare som utför samma arbete, på samma plats, måste erhålla samma lön, och kamp mot lönedumpning och social dumpning genom att arbetsgivare kringgår kollektivavtal.
- 1.11** UNI Europa kommer att verka för ratificering av ILO-konvention 190 i alla länder i Europa.
- 1.12** Verka för EU-lagstiftning som förstärker genomförandet av utstationeringsdirektivet, för att motverka den aktuella skadliga trenden av domslut i EU-domstolen. Lönedumpning och social dumpning försvagar kollektivavtalen och möjliggör att man kringgår dem.

1.13 Verka för EU-lagar om tillbörlig aktsamhet (due diligence) som proaktivt skyddar mänskliga och fackliga rättigheter i alla verksamheter i företagen, deras dotterbolag och kedjan av underleverantörer, var dessa verksamheter än bedrivs. Lagarna måste möjliggöra en medverkan av representanter för arbetstagarna och fackföreningar i due diligenceprocesser på alla nivåer. EUs due diligencelagar måste tvinga företagen att sörja för att deras verksamheter i och utanför den europeiska gemensamma marknaden respekterar grundläggande mänskliga och fackliga rättigheter. Detta måste även gälla för alla dotterbolag och underleverantörer, så att vi uppnår lika villkor för företagen för att slå vakt om och stärka kollektivavtalen.

2 Stöd för arbetstagarna i tjänstesektorerna med hjälp av EUs politik

I samband med att digitaliseringen och den nya arbetsvärlden breder ut sig brådskar det att se över och omarbeta strukturerna för arbetstagarnas representation för att ta hänsyn till nya anställningsförhållanden. Arbetsmarknadens parter måste få en förnyad och förstärkt roll för att kunna forma dessa ramverk med hjälp av en EU-politik som främjar goda arbetsvillkor och möjliggör och arbetstagarinflytande på branschnivå, nationell nivå, företagsnivå och transnationell företagsnivå. UNI Europa och dess medlemsförbund, sektorer och grupper åtar sig att:

- 2.1** Kräva att bestämmelserna i "Social Progress Protocol's" så snabbt som möjligt införlivas i EU-fördraget, och att EU i väntan på detta omedelbart vidtar åtgärder för att sörja för att rättigheterna och principerna i protokollet respekteras på det europeiska planet och av EUs medlemsländer.
- 2.2** Motverka obalansen på den europeiska inre marknaden mellan ekonomiska lagar på EU-nivå å ena sidan och sociala regler, arbetsmarknadsregler och politiken för hållbar utveckling i enskilda länder å andra sidan.
- 2.3** Förespråka reformer av den europeiska ekonomistyrningen till förmån för ett instrument som främjar kollektivavtalsförhandlingar på branschnivå, nationell nivå och företagsnivå, inklusive genom att förbättra kollektivavtalsäckningen och genomföra den europeiska pelaren för sociala rättigheter och den sociala resultattavlan. Detta kräver ett helhjärtat engagemang, nedifrån och upp, från arbetsmarknadens parter, särskilt på branschnivå. Kämpa för en omfattande sysselsättningsstrategi för EU, med sikte på välbetalda arbetstillfällen av god kvalitet, då otrygga anställningsrelationer undergräver fackföreningarnas landvinningar och fackliga strukturer.
- 2.4** Sörja för att alla arbetstagare omfattas av grundläggande rättigheter på arbetsmarknaden, sociala rättigheter och fackliga rättigheter, oavsett anställningsförhållanden, i alla arbetsformer och även i den nya arbetsvärlden. Detta omfattar förbättrade arbetsvillkor, lika lön för lika arbete, tillgång till socialförsäkringar, samt rättigheter för arbetstagare med okonventionella anställningar, inklusive frilansare och egenanställda, samt i synnerhet arbetstagare i plattformsekonomin. UNI Europa kommer att verka för allmän och obligatorisk tillgång till socialförsäkringar, för att erbjuda frilansare och egenanställda ett bättre socialt skydd.

- 2.5** Verka för EU-lagar om ett standardiserat anställningsförhållande för digitaliseringssektorn. Viktiga ingående element är anständiga och tydliga arbetsvillkor och anständig lön, samt rätt att förhandla kollektivt och att låta sig representeras av en fackförening. Konkurrensregler får inte inkräkta på rätten att förhandla kollektivt. Detta innefattar att verka för att EU-kommissionens initiativ för att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbetare ska omfatta alla arbetstagare, inklusive egenanställda och arbetstagare med otrygga anställningar.
- 2.6** Kämpa för ett erkännande av ett anställningsförhållande mellan egenanställda och företag, där bevisbördan ligger på arbetsgivaren, oavsett om det rör sig om en traditionell företagsstruktur eller om en elektronisk plattform.
- 2.7** Bedriva kampanjarbete för alla arbetstagares föreningsfrihet i alla arbetsformer, och fackföreningarnas rätt att förhandla kollektivt för dessa arbetstagare. Vi kräver att EU-rätten åtgärdas, och att en tolkning av EU-rätten som utnyttjas för att hindra arbetstagare från att utöva sina grundläggande rättigheter bestrids. Detta omfattar att ifrågasätta tillämpningsområdet för EUs konkurrenslagar och av deras tolkning på det nationella planet, så att alla arbetstagare, inklusive egenanställda, ska kunna utöva sin föreningsfrihet och sin rätt att omfattas av kollektivavtal, såsom den kommer till uttryck i ILOs konventioner. UNI Europa kommer vidare att verka för en fullständig tillämpning av principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, och skydda och utsträcka rättigheterna på arbetsmarknaden och i arbetsmarknadsrelationerna till frilansare och egenföretagare.
- 2.8** Bekämpa utbredningen av falskt egenföretagande. Detta omfattar att främja en ny ansats på EU-nivå för att bekämpa en felkategorisering av arbetstagare, baserad på aktuell rättspraxis, som syftar till att begränsa ett fingerat egenföretagande, samt att se till att stödjande lagstiftning upprätthålls och kontrolleras. Denna kamp omfattar också att stödja medlemsorganisationer som bedriver kampanj- och mobiliseringsarbete för en omklassificering av sådana arbetstagare.
- 2.9** Verka för EU-lagar som förbättrar den inre marknaden för tjänster genom att främja bra jobb för tjänster av god kvalitet, och samtidigt sörjer för lika villkor för alla aktörer på marknaden, genom att garantera arbetstagares rättigheter, oavsett om företag verkar i den traditionella ekonomin eller e-ekonomin, inklusive förslaget om en lag om digitala tjänster (Digital Services Act).
- 2.10** Kämpa för en omfattande reglerings- och policyram för att kontinuerligt uppdatera alla arbetstagares kompetenser och kvalifikationer mot bakgrund av snabba digitala förändringar, och att bidra till att överbrygga klyftan mellan de som kan hålla takten med den aktuella omvandlingen och de som inte hänger med i utvecklingen i våra företag. Denna ram bör främja en effektiv social dialog som respekterar kollektivavtalsförhandlingar.
- 2.11** Verka för en omfattande regleringsram och policyram för alla arbetstagares kontinuerliga uppdatering av kompetenser och kvalifikationer mot bakgrund av den snabba digitala omvandlingen. Detta omfattar en bindande rätt till ständig fortbildning (yrkesutbildning, grundkompetenser, fortbildning, omskolning, företagsintern ständig fortbildning) och betald ledighet för utbildning, liksom en förpliktelse för Europeiska socialfonden att stödja arbetstagarnas anställbarhet i fall av omstruktureringar. En sådan ram bör ställa arbetsmarknadsparterna i centrum för processen, som också ska stödjas av andra intressenter, som offentliga myndigheter och utbildningsinstitutioner. Utländska kvalifikationer bör erkännas.

2.12 Verka för betydande juridiska förbättringar av direktivet för europeiska företagsråd.

3 Kollektivavtalsförhandlingar och frihandelsavtal

- 3.1** Att säkerställa att när man förhandlar om frihandelsavtal - kollektivavtal, inklusive trepartsavtal och / eller generaliserade (erga omnes) - uttryckligen inte ska anses vara föremål för ett frihandelsavtal och kan inte tolkas som ett brott mot en investerares påstådda legitima förväntningar.
- 3.2** Verka för att frihandelsavtal inte ska hindra upphandlares möjligheter att vid upphandlingar genomdriva förpliktelser att rätta sig efter och ansluta sig till kollektivavtal.
- 3.3** Verka för en progressiv handels- och investeringspolitik, med obligatoriska, bindande bestämmelser för arbetsmarknad, sociala frågor och miljö, som beaktar EUs ekologiska avtryck. UNI Europa kommer också att verka för att handels- och investeringsavtal till fullo ska respektera och främja principerna i EU-bestämmelser som stärker den gemensamma marknaden för tjänster genom att bidra till att det skapas kvalitetsjobb inom högkvalitativa tjänster samtidigt som man sörjer för lika villkor för alla aktörer på marknaden genom att garantera arbetstagarnas individuella och kollektiva rättigheter, oavsett om företag verkar i den traditionella ekonomin eller i e-ekonomin. Offentliga tjänster, inklusive offentlig upphandling, måste samtidigt undantas från tillämpningsområdet i frihandelsavtalen.

Resolution 1D: Framåt Genom Kollektivavtalsförhandlingar – Multinationella företag

Multinationella företag organiserar sina verksamheter oberoende av nationella gränser, och anser sig inte vara bundna av nationella traditioner och skyldigheter. Ofta, och i synnerhet när de bedriver verksamhet utanför sitt hemland, agerar de antifackligt och undergräver avtalsförhandlingar på branschnivå.

Fackföreningar för tjänstearbetare kommer att adressera multinationella företag för att de ska respektera våra kollektiva rättigheter och delta i avtalsförhandlingar på branschnivå via nationella arbetsgivarföreningar. UNI Europa verkar för att skapa en övergripande gränsöverskridande ram för arbetsmarknadsrelationerna i varje multinationellt företag och för grupper av företag. Denna ram ersätter inte, men anknyter till och främjar, arbetsmarknadsrelationerna på det nationella planet. UNI Europas verksamhet med inriktning på multinationella företag är en del av en integrerad global strategi gentemot dessa företag. Den gör det möjligt för fackföreningar för tjänstearbetare att konfrontera de multinationella företagen på ett jämbördigt plan och att skapa jämvikt i arbetsmarknadsrelationerna, så att arbetstagarna kan få rättvisa villkor.

För att kunna ta itu med utmaningar som den digitala omvandlingen, en rättvis omställning eller företagets girighet behöver vi ett starkt medbestämmande för arbetstagarna på företagsnivå, branschnivå och nationell nivå och en stark facklig samordning för att öka förhandlingsstyrkan gentemot multinationella arbetsgivare; därför är UNI Europas och medlemsförbundens nära samarbete i fackliga allianser och europeiska företagsråd avgörande.

1 Fackliga allianser

Multinationella företag skapar förändringsbara globala värdekedjor, medan fackföreningar huvudsakligen bygger sitt arbete på en nationell kollektiv förhandlingskompetens. Därför måste tjänstearbetarefacken skapa en motkraft på transnationell nivå genom att förena sina resurser och samordna sina aktioner gentemot multinationella företag. Fackliga allianser gör det möjligt för fackföreningarna att utveckla heltäckande strategier och snabba motåtgärder. Dessa strategier är inte relevanta enbart för det fackliga arbetet i multinationella företag, de kan också berika UNI Europas sektorpolitik och branschöverskridande politik. UNI Europa och dess medlemsförbund och sektorer förbinder sig att:

- 1.1 Fortsätta att stödja medlemsförbunden och UNI Global Union genom att bilda och utveckla effektiva och väl fungerande fackliga allianser i de största multinationella företagen, i syfte att främja arbetstagarnas intressen. Medlemsförbund som engagerar sig i fackliga allianser bör utbyta information och stödja varandra för att allianserna ska bli starka. UNI Europa bör vid behov stödja fackliga allianser genom att bilda regionala allianser.
- 1.2 Bygga upp och upprätthålla fackliga allianser som täcker in de viktigaste multinationella företagen i varje sektor, antingen enskilda företag var för sig eller grupper av företag.

- 1.3** Fortsätta branschverksamheterna och vidareutveckla det branschöverskridande arbetet, inklusive kampanjen inom Amazon, med målet att öka den fackliga närvaron och fackets inflytande i multinationella företag, i nära samarbete med våra fackliga allianser och nätverk, liksom med europeiska företagsråd och andra representativa strukturer för arbetstagare på det europeiska planet.
- 1.4** Ha ett nära samarbete med medlemsförbunden och UNI Global Union för att tackla viktiga multinationella företag och bilda fackliga allianser. Via dessa allianser kan vi kartlägga de multinationella företagens närvaro i olika länder. Allianserna bildar värdefulla branschomfattande – och branschöverskridande – nätverk, och möjliggör en samordning av gemensamma krav gentemot arbetsgivare. Allianser är ovärderliga verktyg i arbetet inom multinationella företag, och de är särskilt viktiga för att stödja nyetablerade fackföreningar. Kommunikationen mellan fackföreningar inom en allians är av stor betydelse. En förstärkt dialog mellan medlemmar i en facklig allians ger alliansen tillgång till bredare nätverk och förmåga att stödja nyetablerade fackföreningar.
- 1.5** Ytterligare synliggöra de fackliga alliansernas landvinningar. UNI Europa och medlemsförbund som engagerar sig i fackliga allianser bör utöka sitt utåtriktade kommunikations- och kampanjarbete för att öka kunskapen om fackliga allianser. UNI Europa bör också sprida kunskap om de fackliga alliansernas framgångar och landvinningar.
- 1.6** Verka för omfattande due diligence-processer i multinationella företag för att på ett förutseende sätt skydda fackliga och mänskliga rättigheter i relationerna mellan företag och deras dotterbolag och underleverantörer, under all verksamhet, var den än bedrivs. UNI Global Union, representanter för arbetstagarna och fackföreningarna måste under sådana processer kunna spela en framträdande roll på alla plan, och ha möjlighet att påverka resultaten.
- 1.7** Utredda möjligheterna att transnationella företags avtal, TCA mellan enskilda företag och fackföreningar om anställningsvillkor och om fackens, arbetsgivarens och arbetstagarrepresentanternas rättigheter och skyldigheter. Vår verksamhet ska vägledas av resolutionen om transnationella företags avtal som antogs under UNI Europas 4:e konferens.
- 1.8** Bekämpa antifacklig verksamhet genom att vidta rättsliga åtgärder, och med hjälp av massmediala kampanjer och gränsöverskridande solidaritetsverksamheter inom multinationella företag.
- 1.9** Införa bestämmelser i globala ramavtal för att begränsa enskilda multinationella företags koldioxidavtryck inom deras leveranskedja.
- 1.10** Stödja förhandlingar i enskilda företag om en politik för att bekämpa våld och missförhållanden i hemmen, inklusive med multinationella företag, via UNIs strategier för multinationella företag och transnationella företags avtal. Våld i hemmen är fortfarande ett skambelagt ämne i diskussionen om arbetstagarnas fysiska och mentala välbefinnande. Företagen måste införa en politik och procedurer för att stödja anställda som kan vara utsatta för missförhållanden i hemmet.

2 Europeiska företagsråd

Europeiska företagsråd, EWC är viktiga instrument för att verka för demokrati på arbetet – på det lokala, nationella och internationella planet. UNI Europa inser deras betydelse och verkar för att bygga upp det fackliga inflytandet i och genom EWCn. UNI Europa och dess medlemsförbund och sektorer förbinder sig att:

- 2.1** Förstärka banden mellan EWCn i UNIs sektorer och fackföreningar på nationell och europeisk nivå. Målet är att varje SNB/EWC ska samordnas av en koordinator från UNIs sektorer och/ eller av ett kompetent medlemsförbund.
- 2.2** Använda det fackliga inflytandet och rättsliga medel för att säkerställa att reglerna följs. Det är avgörande att befintliga EWC rättigheter respekteras. En sektors överskridande utbyte om bra arbetsmetoder på detta område är avgörande för en fortsatt utveckling av våra fackliga verktyg.
- 2.3** Bilda en struktur för att förbättra fackets verksamhet i EWCn och SNB för att stödja fackliga koordinators och utreda hur EWC ska kunna användas som ett verktyg i fackliga organiseringsverksamheter.
- 2.4** Underlätta och vidareutveckla samordningen mellan medlemsförbund med avseende på europeiska koncernråd. Att upprätta en SNB/EWC/SE databas med all relevant information (som själva avtalet och en lista över koordinators) är avgörande för detta, men det bidrar också till bättre kunskap om den fackliga närvaron.
- 2.5** Utveckla verktygen och erbjudandena för EWCn och deras ledamöter. Med hjälp av projekt och kvalificeringsprogram ska dessa ledamöter kunna utbyta information om strategier på branschöverskridande nivå i specifika ämnen (som omstruktureringar eller digital omvandling).
- 2.6** Upprätta en process – inom ramen för sektorerna och tillsammans med medlemsförbundens sakkunniga samt EWC delegater– för att utarbeta tjänstespecifika teman för information och samråd. Detta kan bidra till att förbättra EWC avtalen i tjänstesektorerna och utvidga listan över ämnen som är föremål för information och samråd och som är specifika för tjänsteföretag, samt förbättra EWC mötenas genomslagskraft.
- 2.7** Samla in och tillskjuta mer resurser för att genomföra ovanstående engagemang och förstärka vår EWC strategi, inklusive eventuella mekanismer för att fakturera multinationella företag för EWC koordinators tjänster.
- 2.8** Ha ett nära samarbete med andra europeiska fackliga organisationer och EFS om frågor som rör EWC och multinationella företag med målet att förstärka EUs rättsliga ram (revision av EWC-direktivet på grundval av de tio kraven i EFS' positionspapper från år 2017) och utse en särskild person i UNI Europas sekretariat med ansvar för detta.
- 2.9** Verka för en betydande juridisk förbättring av EWC direktivet , särskilt med avseende på sanktioner och en utvidgning av ämnena för information och samråd, för att förbättra den rättsliga basen för tjänstesektorerna och med avseende på omstruktureringar och outsourcing.
- 2.10** Verka för att EU-rätten aldrig ska kunna undergräva rättigheter till information, samråd och delaktighet. Detta förutsätter att konceptet med anställda och arbetsgivare vidareutvecklas i bestämmelserna om medbestämmande på det europeiska planet och i de enskilda medlemsländerna inom EU.
- 2.11** Förstärka rättigheterna till information, samråd och delaktighet för arbetstagare i hela Europa, och fortsätta att kämpa för brittiska representanters rättigheter och medverkan i EWCn och SE bolag, oberoende av Brexit.

- 2.12** Samordna och samarbeta om gemensamma aktiviteter för att bevaka digitala processer och bilaterala kommissioner om automatisering för att utvidga rättigheterna till information och samråd, och för att förutse förändringar och nya kompetensbehov i företagen och sektorn i stort.
- 2.13** Utnyttja ytterligare påverkanskanaler inom EU, inklusive EUs regler för fusioner, för att ge arbetstagarna en starkare röst gentemot multinationella företag och skydda sysselsättning och miljöintressen.

Resolution 2: Toppaktuella frågor i kollektivavtalsförhandlingar

Digitaliseringen och globaliseringen av tjänsteindustrin leder till allt snabbare omställningar i arbetslivet. Vi har ett utmärkt verktyg för att svara på utmaningarna som de leder till; kollektivavtalsförhandlingar, som bygger på nyskapande tänkande och praxis hos UNI Europas medlemsförbund på nationell nivå och i våra sektorer i hela Europa. Dessutom bedriver UNI Europa ett påverkansarbete och politiska kampanjer för att verka för en offentlig politik och lagstiftning som ställer arbetstagarna i centrum.

Denna Resolution innehåller en framtidsinriktad politisk plattform för gemensamma ramar för kollektiva förhandlingskrav i fyra nyckelfrågor: digitalisering och artificiell intelligens, omstruktureringar av företag, egenanställda samt kompetens och livslångt lärande.

Eftersom löner och arbetsvillkor främst fastställs inom olika nationella rättsliga och institutionella ramar, måste UNI Europas politik anpassas till varje lands särdrag. Kollektivavtalsförhandlingar är i grunden en fråga för nationella fackförbund. Med denna Resolution vill UNI Europa och medlemsförbunden, i solidariskt samarbete, förstärka fackföreningarnas förmåga att uppnå rättvisa löner och villkor för alla arbetstagare, med hjälp av kollektivavtal.

1 Artificiell intelligens och digitalisering

UNI Europa inser att artificiell intelligens (AI) och andra nya tekniker som förändrar vår globala ekonomi har en nydanande och positiv potential. Vetenskapliga och tekniska framsteg måste alltid syfta till att förbättra människors liv, löner och arbetsförhållanden och - i detta avgörande ögonblick i mänsklighetens historia - bekämpa klimatförändringar. UNI Europa har åtagit sig att delta i dialogen om AI och arbeta för en rättvis omställning som tjänar arbetstagare i alla yrken och sektorer. En rättvis omställning innebär att man erbjuder lösningar för arbetstagare som riskerar att förlora sina jobb när man inför AI-system. UNI Europa har åtagit sig att stödja sina medlemsförbund för att utreda och främja olika sätt att skydda tjänstearbetares arbetstillfällen, t.ex. med hjälp av fortbildningsinitiativ.

Ny teknik skapar både möjligheter och utmaningar. När det gäller AI handlar utmaningarna om arbetets kvalitet och kvantitet, kompetenser och utbildning, etik, jämlikhet, hälsa och säkerhet, och miljö. AI kan förbättra arbetsförhållandena, öka kundnöjdheten, skapa nya arbetstillfällen och hjälpa människor – t.ex. arbetstagare och deras företrädare – att knyta kontakter och kommunicera över gränser. Kopplingen mellan AI och demokrati behöver klargöras, vilket visats av skandaler på senare tid (Cambridge Analytica, etc.). Demokratiskt beslutsfattande bygger på kollektiva diskussioner bland medborgarna. Det kan inte kortslutas med hjälp av automatiserade AI-baserade beslut.

Utan social dialog kan vi inte utforma den bästa strategin för att få ut det mesta av AI. De viktigaste instrumenten för arbetstagarnas medverkan i utformningen av framtiden är att öka medvetenheten genom en förstärkt rätt till information, samråd och kollektivavtalsförhandlingar, särskilt på branschnivå. Europeiska fackföreningar och arbetsgivarorganisationer har som arbetsmarknadsparter en viktig roll att spela för att avgöra komplexa frågor om sysselsättning, utbildning, arbetets natur, ojämlikhet och socialförsäkringssystem.

Det är viktigt att diskutera möjligheter och utmaningar i samband med AI, i synnerhet med avseende på rättvis omställning, datainsamling och -hantering samt kompetenser och

utbildning (se stycke 4). Förhandlingsresultaten kommer att variera beroende på sammanhanget i varje land, sektor eller företag, men i denna Resolution formuleras tydliga krav på hur AI ska kunna stödja tjänstearbetstagare i deras jobb.

UNI Europa – dess medlemsförbund, sektorer och grupper – satsar på att hjälpa medlemmarna i tjänstesektorn när de träder in i den nya arbetsvärlden de kommande åren, och på att öka medvetenheten om de möjligheter och risker som AI för med sig.

Säkerställa en rättvis omställning till den artificiella intelligensens tidsålder

Arbetsmarknadens parter, och särskilt fackföreningar, har en nyckelroll att spela under de närmaste åren när framtidens arbetsmarknad tar form. Tjänstearbetarna kommer att kämpa för en rättvis omställning till ett samhälle där AI-system gynnar alla, där ingen blir lämnad åt sitt öde och där enskilda arbetstagares kunskaper och kompetenser respekteras och uppskattas och vid behov uppdateras till nya realiteter. AI bör göras meningsfullt och användbart för så många människor som möjligt, och bidra till att förbättra deras levnads- och arbetsvillkor, till exempel genom att skydda deras hälsa, främja deras personliga utveckling och öka den sociala sammanhållningen. Fackföreningarna kommer proaktivt att utforma denna vision, och vi måste börja med att ta upp AI-frågor i kollektivavtalsförhandlingar redan nu. UNI Europa och dess medlemsförbund, sektorer och grupper, förbinder sig att arbeta för en medverkan av arbetstagarna och fackföreningarna i alla aspekter av en rättvis omställning:

- 1.1** Fackföreningar och arbetstagarrepresentanter måste involveras i organisationers utformning, utveckling och tillämpning av AI-system innan det fattas slutgiltiga beslut. De bör också medverka i övervaknings-, utvärderings- och anpassningsfaserna innan AI-system införs, och bidra med arbetstagarnas perspektiv under hela processen. Med tanke på den höga förändringstakten inom AI måste information och samråd bli en intensiv, etablerad och konsekvent praxis i olika företag och sektorer.
- 1.2** Arbetsmarknadens parter måste öka medvetenheten om risker och möjligheter med ny teknik och vikten av kollektivavtalsförhandlingar för att hantera dem. Parterna bör också skapa forum för att diskutera AI och etik. De måste främja och underlätta kvinnors tillgång till och aktiva medverkan i jobb som är knutna till AI och framväxten av dessa jobb.
- 1.3** Arbetstagare och fackföreningar måste ha ett medbestämmande på företagsnivå, på branschnivå, och på det regionala, nationella och transnationella planet.
- 1.4** UNI Europa bör verka för en balans mellan sektorer som kommer att förlora arbetstillfällen och sektorer där sysselsättning kommer att skapas. Det ska ses i ljuset av en trolig fragmentering och polarisering av arbetsmarknaden, mellan jobb som lätt kan ersättas av AI – alltmer på medelkompetensnivå, och de som ännu fordrar en betydande mänsklig insats och kreativitet. UNI Europa kommer vidare att verka för att skapa en övergripande balans i samhället, för att teknikvinsterna ska återinvesteras till förmån för arbetstagarna, i utbildning, sjukvård, välfärd och andra aspekter av det allmännas bästa.

1.5 Ansträngningarna för att finna sätt att fördela arbete rättvist och möjliggöra en bättre balans mellan arbete och privatliv för alla är absolut nödvändiga och måste intensifieras. En rättvis omställning är också kopplad till debatter om nya arbetstidsmodeller, t.ex. en kortare heltids-arbetsvecka med fyra dagars arbete och en dags utbildning på arbetstid, eller andra kollektiva arbetstidsförkortningar utan löneminskning. Frågan som dessa modeller försöker att besvara är hur vi kan fördela arbetet som återstår efter att automatisering och AI har tagit över de mest enformiga och lågkvalificerade uppgifterna, samtidigt som vi sörjer för att alla arbetstagare ska kunna leva ett anständigt liv. Omställningsfrågan uppkommer också med avseende på energiförbrukning och ekologiskt avtryck för de tekniska anordningar som AI bygger på.

Sörja för ett arbetstagarinflytande i insamling och hantering av data

Insamling och hantering av data för med sig etiska, praktiska och rättsliga frågeställningar. Utformning och genomförande av AI-system måste respektera alla berörda personers integritet, särskilt arbetstagare som medverkar i att utveckla och använda systemen. UNI Europa – dess medlemsförbund, sektorer och grupper – åtar sig att verka för förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, i synnerhet genom kollektivavtalsförhandlingar om insamling och hantering av data:

1.6 Datahanteringen måste respektera aktuella lagar och bestämmelser, inklusive EUs dataskyddsförordning (GDPR). Företagsledningarna ska hållas ansvariga och granskas med avseende på hantering av all data som innehåller personuppgifter. Det måste säkerställas att personuppgifter endast används för avsedda ändamål. För närvarande är företag inte skyldiga att låta sig granskas med avseende på hantering av uppgifter om arbetstagare, trots att ansvarsskyldighet är ett krav under GDPR.

1.7 Arbetstagare har rätt att få veta och kunna påverka hur och var uppgifter om dem lagras och används. Det inkluderar en rätt att få veta och kunna påverka när uppgifter förmedlas och vart, och vem som har tillgång till dem.

1.8 Beslut som fattas av algoritmer, när dessa enbart bygger på befintliga (och till stor del diskriminerande) beslutsprinciper, och om de inte följs upp med en tillräcklig översyn på grundval av etiska överväganden och människorättsprinciper, kan leda till att arbetsplatser blir mindre demokratiska. Detta gäller desto mer om algoritmerna inte själva kontrolleras och förbättras regelbundet genom mänsklig intervention. Det är avgörande att beslutsfattandet är transparent, och arbetstagarna bör ha rätt att överklaga beslut som fattas av algoritmer. Arbetsgivarna måste sörja för att algoritmer är opartiska med avseende på ålder, kön, etnisk härkomst och politisk övertygelse. Förhandlingar bör inriktas på ett öppet, anpassat och rättvist införande, tillämpning och styrning av algoritmiska ledningsverktyg, samt på en regelbunden och transparent översyn av arbetsmarknadens parter.

1.9 Ingen bör bli föremål för ett automatiskt beslutsfattande, eller algoritmiska bedömningar som kan få rättsliga eller andra allvarliga följder för individen. Det bör i kollektivavtal fastställas:

- specifika definitioner av vad som sorterar under Dataskyddsförordningens begrepp "automatiskt beslut".
- ett förtydligande om att mänskligt beslutsfattande har företräde i arbetslivet.
- att AI-system ska utformas så att anställdas möjligheter att agera och besluta utökas snarare än inskränks.
- att AI-system bör utformas parallellt med en robust och pålitlig uppsättning mänskliga kontroller, och en kollektivt framförhandlad ram för kvalitetssäkring.
- att arbetstagarnas rätt till information och samråd ska vara den vägledande principen.

1.10 Arbetstagare har rätt till ett skydd för den privata sfären, även på arbetsplatsen. En policy för övervakning och spårning måste tydligt rättfärdigas, diskuteras och utvärderas i varje enskilt fall av arbetstagare och fackföreningar. Detta måste knytas till varje arbetstagares rätt att koppla ned.

1.11 När företag planerar att införa AI måste de ge arbetstagarna möjlighet att få rådgivning av AI-experter som de själva väljer.

1.12 Arbetsmarknadens parter måste samarbeta för att utröna utbildningsbehov och utforma nya utbildningsvägar, och AI-utbildning bör komplettera en teknisk fortbildning. Som fackliga organisationer måste vi sörja för att kostnaderna för detta arbete och för yrkesrelaterad utbildning fördelas rättvist. Vi måste undvika att belasta enskilda arbetstagare med dessa kostnader. Kollektivavtalsförhandlingar är det bästa verktyget för att hantera AI, robotisering och digitalisering. Detta arbete skulle till exempel kunna omfatta att utforma bestämmelser om övervakning, beteendeprofilering, geo-tracking, mänsklig översyn av processer som utnyttjar AI, samt överlappningen mellan ansvarsområden för människor och AI. Detta bör syfta till att arbetstagarnas medbestämmande, skyddsbestämmelser för arbetstagarna, samt acceptansen av företagets ansvar för eventuella skador som åsamkas av AI-system anpassas till varje sektor och varje verksamhet. Det finns redan i många företag avtal om digital arbets kvalitet. Förhandlingar om ett medbestämmande för arbetstagarna om AI på arbetet ska syfta till positiva förändringar. De bör:

- sörja för att utbildningsinstitutioner och företag erbjuder utbildning i värdefulla digitala kompetenser.
- tydliggöra att anställbarhet måste främjas med hjälp av fortbildnings- och omskolningsplaner, och att företagets investeringar i formella och informella utbildningar och livslångt lärande är avgörande.
- kräva att arbetsgivare bekostar utbildningen och den nödvändiga tiden för anställdas utbildning, inklusive utbildning på arbetsplatsen och under arbetstid, och sålunda befästa en rätt till utbildning.
- kräva att AI ger arbetstagare en möjlighet att till fullo utnyttja sina kompetenser samtidigt som de behåller kontrollen över tillverkningsprocessen.
- sörja för att de som deltar i utveckling och marknadsföring av AI (forskare, ingenjörer, formgivare och andra) agerar i enlighet med kriterier för etiskt och socialt ansvar.
- pressa företagen att investera resurser i att lösa etiska och juridiska problem. Ansvarsfull AI är ett extremt interdisciplinärt och komplext, och därmed kostsamt. Det är därför viktigt att företagen redan från början tacklar etiska och juridiska frågor.

Historien har visat att det inte är möjligt att skilja på verktyg och deras möjliga användningsområden (eller snarare deras möjliga missbruk).

2 Omstrukturering av företag

Ny digital teknik och kommunikationsteknik gör det enklare för företag att införa lättroliga, multifunktionella arbetssätt i hela verksamheten, att förvärva digitala verksamheter för att skapa hävstänger för kompetenser och kapaciteter (fusioner och förvärv), att alstra nya digitala verksamheter utanför etablerade sådana för att skapa utväxling för kärnverksamheter, att bygga upp digitala nav i befintliga organisationer, samt att digitalisera leveranskedjor och ompröva existerande processer radikalt.

Oberoende av enskilda företags lönsamhet är omstruktureringar av företag och marknader en kontinuerlig process, som innebär ett permanent omstruktureringstillstånd. Omstruktureringar sker inte enbart i ett företag, utan längs leverantörskedjorna, över nationsgränserna, och framför allt över de traditionella gränserna mellan olika sektorer.

I många av näringslivets sektorer har plattformsföretag stört traditionella affärsmodeller och i vissa fall till och med ersatt dem. I våra sektorer kan man konstatera att multinationella företag genomgår en plattformisering, vilket innebär att man lanserar interna plattformar för att fördela och styra arbetskraften inom kärnverksamheten.

Nya jobb växer fram längs tjänsteleveranskedjan, ofta med sämre villkor och lägre lön. Anställda i de nyskapade jobben i tjänsteleverantörskedjan upptäcker ofta att de inte har tillgång till någon facklig representation eller förhandlingsrättigheter.

På grund av personalnedskärningar och kontinuerliga omstruktureringar utsätts anställda för mer stress och sämre arbetsmiljö.

Sörja för arbetstagarinflytande i omstruktureringsprocesser

Fackföreningarna måste arbeta proaktivt för att bemöta det permanenta omstruktureringstillståndet. Det innebär att man kämpar för att bevara arbetstillfällena och arbetstagarnas rättigheter, och för att utvidga rättigheterna för arbetstagare i nya företag. Det bästa verktyget för detta är kollektivavtalsförhandlingar, särskilt på branschnivå.

Det centrala är solidaritet. Företagens omstruktureringar drabbar äldre arbetstagare, kvinnor och personer med otrygga anställningar särskilt hårt. Fackföreningarna har den viktiga rollen att möjliggöra solidaritet mellan arbetstagare i samma företag. Fackföreningarna bör samarbeta när omstruktureringsprocesserna överskrider sektorsgränserna. UNI Europa kommer att verka för en anda av internationell solidaritet mellan medlemsorganisationer. UNI Europa och dess medlemsförbund, sektorer och grupper, åtar sig att:

2.1 bygga fackliga allianser och nätverk med målet att teckna nya, koherenta och samordnade kollektivavtal i företag längs leveranskedjorna, och sålunda ingjuta en känsla av solidaritet och vilja till informationsutbyte mellan medlemsförbund. Europeiska företagsråd och förtroendevalda måste informeras, rådfrågas och involveras. Deras specifika kunskaper som utarbetats via respektive procedurer för arbetstagarrepresentation har stort värde i utformningen av strategier för kollektivavtalsförhandlingar.

2.2 underlätta ett kunskapsutbyte om att utsträcka täckningsområdet för befintliga kollektivavtal, om att förnya kollektivavtalsförhandlingarna och om att etablera nya

kollektivavtal som är anpassade till det nya årtiondets utmaningar.

- 2.3 underlätta arbetet för att utarbeta strategier för organisering, kollektivavtalsförhandlingar och strejker i samband med omstruktureringar, bland annat med hjälp av ett utbyte av kunskap och praxis, för att kunna nå ut till oorganiserade arbetstagare med atypiska anställningar och etablera sig i sektorer som inte permanent täcks in av ett fackförbund eller ett branschavtal.
- 2.4 inleda strategiska undersökningar om företag för att utreda hur fackföreningar ska kunna sätta press på finansialiserade¹ och digitaliserade företag.
- 2.5 stödja en ordentlig omlokaliseringsprocess över nationsgränserna genom att involvera arbetstagarna i hela processen, i syfte att sörja för kunskapsöverföring och undvika stress.

3 Arbetstagare i atypiska anställningsförhållanden, och egenanställda

Arbetstagarnas rättigheter och försörjning i tjänstesektorn i Europa kommer att bero på fackföreningsrörelsens förmåga att tackla utmaningarna. Dessa omfattar utbredningen av nya sätt att organisera arbetet och nya slags anställningsrelationer, nya slags arbeten och nya sätt att exploatera arbetstagare och lägga ut arbete på entreprenad, inte minst med hjälp av digitala plattformar, s.k. crowdarbete.

Frilansarbete som bygger på olika atypiska anställningsförhållanden, inklusive falskt egenföretagande eller beroende egenanställning, liksom egenanställningar som är knutna till ett enskilt företag, har funnits i flera tjänstesektorer i årtionden. De senaste åren har vi dock i de flesta tjänstesektorerna sett att man alltmer överför affärsrisker till enskilda arbetstagare med hjälp av "nya", "atypiska" eller "avvikande" arbetsätt.

De berörda arbetstagarnas ställning är ofta oklar. Ibland tvingas de in i kategorin oberoende tjänsteleverantörer, vilket får stor betydelse för deras rätt till rimlig ersättning, tillgång till socialförsäkringar, utbildning och kompetensutveckling, att omfattas av social- och arbetslöshetslagar samt deras arbetsmiljö. I Europa har många egenföretagare och arbetstagare i atypiska anställningsrelationer i praktiken ingen garanterad föreningsfrihet eller rätt att förhandla kollektivt i enlighet med ILOs konventioner.

I många tjänstesektorer har bland annat många plattformsarbetare eller arbetstagare i gig-ekonomin felrubricerats som självständiga entreprenörer. Ett stort antal är falska egenföretagare. Arbetsmarknadens parter och offentliga myndigheter måste skyndsamt stoppa det falska egenföretagandet i alla dess former.

Säkerställa arbetstagarnas sociala och grundläggande rättigheter i alla former av arbete

UNI Europa kommer att kämpa för en stark, framtidsinriktad fackföreningsrörelse som kan ändra befintlig ekonomisk politik och arbetsmarknadspolitik och förstärka sitt kollektiva förhandlingsarbete. I synnerhet förespråkar vi att de som idag utestängs från rättigheter och skyddsregler och som inte åtnjuter likabehandling; kvinnor, unga människor i otrygga anställningar, egenanställda och plattformsarbetare, ska omfattas av skyddsåtgärderna. UNI Europa – dess medlemsförbund, sektorer och grupper – åtar sig att:

3.1 välkomna och stödja kapacitetsutveckling och underlätta utbyten om de bästa arbetsmetoderna bland UNI Europas medlemsförbund i syfte att organisera frilansare, egenanställda och plattformsarbetare, och att förhandla kollektivt avtal för dessa arbetstagare.

4 Kompetens och livslångt lärande

Det råder kronisk underinvestering i att förbereda Europas tjänstearbetare för en framtid då jobben ständigt förändras. Kompetensbehov i samband med den fjärde industriella revolutionen omfattar inte bara IT-kompetenser, utan också kognitiva, "mjuka", sociala och interdisciplinära färdigheter. För att hålla takten med digitaliseringens kompetenskrav, stärka anställningstryggheten, öka rörligheten på arbetsmarknaden och arbetstagarnas anställbarhet måste alla arbetstagare, i alla former av arbete, ha rätt och tillgång till regelbunden utbildning och kompetensutveckling utan förlust av lön. Utbildning måste garanteras alla arbetstagare oavsett företagets storlek, bransch, utbildningsnivå, krav i yrkesrollen och geografisk plats. Detta inkluderar att markera ett behov av mer finansiering för både grundläggande utbildning och professionell yrkesutbildning.

Tjänstesektorerna och arbetstagarna behöver ett helhetsgrepp där kontinuerlig utbildning och livslångt lärande sker stegvist och integreras i det vardagliga arbetslivet. Samtidigt måste vi undvika företagsspecifika, icke-överförbara färdigheter och kvalifikationer. Mänskliga färdigheter och kompetenser som problemlösning och kreativitet bör främjas eftersom de är efterfrågade, överförbara och inte kan ersättas av artificiell intelligens. Företagen måste ha en process genom vilken kompetens som förvärvats på arbetsplatsen identifieras, dokumenteras och ackrediteras som sådan, så att den kan utnyttjas effektivt och stödja arbetstagarnas egenmakt.

En omfattande och systematisk kompetensutveckling måste ske i arbetslivet. Arbetsplatsinläring är avgörande för att varje anställd ska kunna hantera ständigt föränderliga kompetenskrav och matcha företagets kompetensbehov.

Arbetsmarknadens parter måste involveras i att fastställa de färdigheter och den utbildning som krävs för en omställning till framtidens arbete. Fackföreningar har stor erfarenhet av att kartlägga utbildnings- och arbetskraftsbehov. Teknikförändringar, nya interaktioner mellan människor och maskiner och föränderliga kompetensuppsättningar kommer att leda till ökad produktivitet och generera arbetstillfredsställelse endast om både arbetsgivare och fackföreningar involveras.

Sörja för att alla arbetstagare har möjligheter till ett livslångt lärande

Arbetsmarknadsparternas viktigaste uppgift är att utforma själva arbetet – det är de som står närmast arbetsplatserna. I synnerhet arbetstagarna och fackföreningarna har enastående möjligheter att klargöra arbetstagarnas kompetensbehov och inlärningsmetoder. Genom att teckna kollektivt avtal om anpassningsprocesser och omskolningsprogram på företags-, bransch- och nationsnivå kan framtida kompetensbehov utvärderas och hanteras. UNI Europa – dess medlemsförbund, sektorer och grupper – åtar sig att:

- 4.1** sörja för att det skapas utbildningssystem för yrkesmässig fortbildning med en tydlig roll för arbetsmarknadens parter, i synnerhet fackföreningarna, inklusive att verka för att fackföreningarna ska ha en strukturell roll i en gemensam ledning av utbildningsprocessen och i att kartlägga framtida kompetensbehov.
- 4.2** förnya och bredda en aktiv arbetsmarknadspolitik för att denna ska omfatta alla arbetstagare i alla former av arbete.
- 4.3** sörja för att alla företag tar ansvar för utbildning, omskolning och kompetensutveckling via utvidgade program som ska utrusta arbetstagarna med kompetenser för både aktuella och framtida jobb.
- 4.4** främja utbildning av arbetstagare av alla kategorier och åldrar i ett brett spektrum av interdisciplinära kompetenser, inklusive ny teknik och nya arbetsmetoder, för att verka för anställbarhet för arbetstagarna på en snabbväxande arbetsmarknad, och förhindra att arbetstagare blir marginaliserade för att de påstås vara oförmögna att anpassa sig, samt sörja för att informellt tillägnade kunskaper och kvalifikationer erhåller ett formellt erkännande och certifiering.
- 4.5** verka för att företag ska utarbeta långsiktiga strategiska planer för hur hela värdekedjan av åtgärder för fortbildning och omskolning ska genomföras. Fackföreningarna måste involveras via kollektivavtalsförhandlingar och social dialog. Det är inte acceptabelt att företagen investerar endast i teknik.
- 4.6** Sörja för lämplig tillgång och tillgänglighet till relevanta kurser och finansiering av livslångt lärande.

Resolution 3: Upprätthålla och stärka demokratin

Det finns många olika kulturer i Europa och vi delar gemensamma värderingar som mänskliga rättigheter, frihet och jämlikhet, och våra samhällen styrs av demokratiska principer. EU:s och andra europeiska länders regler och lagar hjälper till att befästa och skydda dessa gemensamma grundläggande värderingar. Trots alla brister är Europa fortfarande bland världens bästa platser att bo och arbeta i. Fackföreningarna har gått i spetsen i olika stadier av kampen för politisk, ekonomisk och social demokratisering i det förgångna och måste fortsätta göra det i framtiden. Vi måste upprätthålla allt som uppnåtts och kämpa för ytterligare förbättringar. Men samhällsförändringar, nyliberal politik med åtstramningar och ojämlikhet i kombination med att medborgarna känner sig mer och mer maktlösa och har berövats sina rättigheter i en föränderlig värld har lett till att de söker efter svar utanför den demokratiska sfären. Extremhögern och andra reaktionära, antidemokratiska krafter vinner mark genom att utnyttja starka emotionella underströmmar för att driva deras agenda. Det finns ett trängande behov av en rättvis social och ekonomisk politik för att skapa ett mer inkluderande Europa som ger möjligheter, jobb och välfärd åt alla människor och hindrar och minskar ojämlikhet, hat och splittringar bland dess medborgare. Utbrottet av Covid-19 accentuerar behovet av att effektivt ta itu med dessa samhällssvagheter; förmågan att hejda coronavirusets ytterligare spridning i Europa efter pandemitoppen kommer till stor del att bero på Europas förmåga att ta hand om sina mest sårbara grupper, inklusive otrygga arbetstagare och migranter på ett inkluderande och universellt sätt.

1 Fackliga rättigheter är mänskliga rättigheter

Föreningsfrihet och kollektivavtalsförhandlingar är "*grundläggande rättigheter just på grund av att de är nödvändiga för mänsklig värdighet, ekonomisk egenmakt, hållbar utveckling och demokrati. De är inkörsporten till alla andra rättigheter; utan dem är alla andra mänskliga och medborgerliga rättigheter i farozonen.*"ⁱⁱ Globaliseringens negativa konsekvenser omfattar bland annat större maktkoncentration och komplexa globala leverantörskedjor vilket har lett till mer fragmenterade arbetsmarknader, diffusare arbetsgivaransvar och att arbetstagarna fråntagits sina fackliga rättigheter och arbetstagarrättigheter. Även om europeiska länder enligt internationell rätt måste respektera och främja arbetstagarrättigheter innebär de multinationella företagens styrka/makt att de ofta misslyckas. Resultatet av den utvecklingen är att kollektivavtalen urholkas och angreppen mot facket ökar och i vissa andra länder bemöts fackliga protester och strejker alltmer av eskalerat förtryck.

Över hela Europa får kravet att företagen måste ta sitt ansvar allt större gehör. Företagens sociala ansvar har gynnat företagens offentliga image men verkar ha haft små mätbara effekter på att främja arbetstagarrättigheter. Även om initiativ för företagens sociala ansvar kan leda till positiva förändringar kan de aldrig ersätta juridiskt bindande instrument för respekt av fackliga och mänskliga rättigheter. UNI Europa kommer att erbjuda lösningar som är förankrade i erkännandet av mänskliga rättigheter. UNI Europa och dess sektorer, branschöverskridande grupper och medlemsförbund åtar sig att:

- 1.1 Fortsätta förbättra EU:s arbete som en gemenskap för fred, demokrati, grundläggande mänskliga rättigheter och arbetstagarrättigheter i tjänsteanställdas intresse.
- 1.2 Försvara och främja europeiska demokratiska värderingar, inklusive principen att fackliga rättigheter är mänskliga rättigheter som grund för våra strategier och vårt arbete.
- 1.3 Se till att fackliga och mänskliga rättigheter kan utövas på arbetsplatsen som en förutsättning för att arbetstagarna ska kunna åtnjuta ett brett spektrum av andra rättigheter, inklusive ekonomiska, sociala, kulturella och politiska rättigheter.
- 1.4 Se till att arbetstagarna och fackligt aktiva kan åtnjuta rätten att delta i protester och strejker utan att frukta repressalier och åtal.

2 Fackets svar på auktoritärism

Antalet européer som röstar på radikala högerpartier har ökat under de senaste tjugo åren, delvis på grund av större sociala skillnader och en ökning av otrygga jobb. Efter den demokratiska utvecklingen fram till slutet av 1900-talet tvingas demokratin nu tillbaka av auktoritärism överallt i världen, även i Europa. Moderna auktoritära styren använder förtryck, hot och korruption för att befästa sin makt. Traditionell taktik omfattar attacker mot den fria pressen, att skylla alla problem på utlänningar och göra minoriteter och utsatta grupper till syndabockar, försvaga kontrollen av makten och att man generellt försöker reducera politik till en fråga om oss kontra dem. Auktoritära styren, homofobi, kvinnohat och främlingsfientlighet är nära förknippat med fackföreningsfientlighet och medför förödande konsekvenser för demokratin på arbetsplatserna och i sin helhet. Med hänsyn till utvecklingen åtar sig UNI Europa, dess sektorer, grupper och medlemsförbund att:

- 2.1 Stötta demokratiska åtgärder, bland annat petitioner, bojkotter, strejker och andra icke-våldsamma metoder för att motverka auktoritära styren.
- 2.2 Gå i spetsen för kampen för mänskliga rättigheter, minoriteters rättigheter och fackliga rättigheter.
- 2.3 Formulera en mångfacetterad gemensam facklig strategi för att bekämpa auktoritära tendenser, inklusive utbyte av bästa praxis om åtgärder för att bekämpa exkluderande praxis och främja inkluderande praxis.
- 2.4 Utveckla en deltagandekultur på arbetsplatser och i fackföreningar för att ge arbetstagarna större egenmakt och en känsla av delaktighet och samhörighet.
- 2.5 Uppmuntra policy i kollektivavtalsförhandlingar som främjar och underlättar mångfald, inkludering och jämlikhet, och även antihat-policy på nationell nivå och på EU-nivå, och genom social dialog på alla nivåer.
- 2.6 Stå solidariska med fackföreningar i länder som drabbas av enorma demokratiska bakslag.

3 Inkludering av migranter och flyktingar

EU och nationell migrationspolitik är ofta selektiv och repressiv. Diskriminering och exploatering av migranter är en bestående verklighet på den europeiska arbetsmarknaden. I en del länder skapar arbetsrätten en komplex hierarki av arbetstagare, vilket försvårar facklig organisering. Trots den fortsatta flyktingtillströmmen har EU och medlemsstaterna inte tagit det ansvar som de borde och har tecknat ett avtal med Turkiet som gör allt annat än att värna de mänskliga rättigheterna för att hålla flyktingar utanför EU:s gränser. Det finns fortfarande allvarliga brister i informationen för migranter om grundläggande mänskliga rättigheter, om immigrationstjänster och tillgång till utbildning. Migranter och flyktingar måste få juridisk och allmän information och rådgivning. För det ändamålet uppmuntrar UNI Europa medlemsförbundens initiativ för att bekämpa exploatering av migranter och stötta deras integration på arbetsmarknaden. UNI Europa och dess medlemsförbund, sektorer och grupper åtar sig att:

- 3.1** Inkludera arbetstagar rättigheter för alla arbetstagare, oavsett om de är migranter, flyktingar eller arbetstagare utan uppehållstillstånd exempelvis genom stöd för språkkurser och kompetenshöjande åtgärder för att underlätta erkännande av färdigheter för att säkerställa likabehandling och förhindra missbruk.
- 3.2** Uppmuntra medlemsförbund som utvecklar särskild policy för att arbetstagare utan uppehållstillstånd kan gå med i facket, inklusive att organisera och rekrytera personer utan uppehållstillstånd.
- 3.3** Främja åtgärder för integration av migranter och flyktingar på de europeiska arbetsmarknaderna för att säkerställa social sammanhållning och jämlikhet.
- 3.4** Uppmuntra medlemsförbund som ger information och råd till migranter och flyktingar för att undvika exploatering oavsett deras status och fackligt medlemskap.
- 3.5** Mobilisera för ökad medvetenhet om rättigheter för migrerande arbetstagare oavsett om de har uppehållstillstånd eller ej, eftersom att skydda deras rättigheter är en viktig del av fackligt arbete. Detta omfattar att främja mänskliga rättigheter, jämställdhet och arbetsnormer för alla arbetstagare samt kampen mot rasism och främlingsfientlighet.

4 Stoppa rasism och diskriminering

George Floyds död och Black lives matter-rörelsen har belyst de allvarliga effekterna av systemisk rasism på samhället inte bara i USA, men även i Europa. Globala protester, skövling av monument och välbehövliga politiska förändringar kan förvisso vara gripande rubriker.

Men om vi ska åstadkomma verkliga förändringar krävs skärpt fokus på vardagsrasism – och det inkluderar även vad som händer på arbetsplatserna. Vi har länge varit medvetna om alla fördelar som mångfald ger, fackföreningar och företag kan inte längre skjuta upp det hårda arbete som krävs för att skapa och upprätthålla en antirasistisk arbetskultur. Att vara antirasist innebär att gå längre än att tystlåtet försvara antirasism och stå upp för och formulera bestämt antirasistiska åsikter och övertygelser. Tystnad är delaktighet. Rasism föder rasorättvisor och skillnader i alla delar av det privata och offentliga livet, även i arbetslivet. Företag, organisationer, fackföreningar och arbetsplatser kan inte sträva efter att vara antirasistiska utan att agera. Det är normalt för fackföreningar och företag att ifrågasätta

om de gör "det rätta" när det gäller att ta itu med frågor om ras och rasism på arbetsplatsen. Men för att utrota systemisk rasism är det viktigt för fack och företag att ge anställda egenmakt och resurser för att inleda produktiva samtal om ras. Att grunda sådana samtal på bevis och goda avsikter är bättre än att inte tala om ras överhuvudtaget. Därför förbinder sig UNI Europa, dess sektorer, grupper och medlemsförbund att:

- 4.1** Stå upp mot rasism i alla dess former som ett angrepp på demokratiska värderingar.
- 4.2** Bekämpa rasdiskriminering, trakasserier och våld på och runt arbetsplatsen.
- 4.3** Främja praktiska verktyg och kunskapsbaserade ramverk för att hjälpa fackföreningar att starta samtal om ras, mångfald, rättvisa och inkludering på arbetsplatsen.
- 4.4** Uppmuntra företag, fackföreningar och arbetstagarrepresentanter att använda sin ställning för att öppet ta avstånd från och ändra rasistiska fördomar, övertygelser och politik i alla sammanhang där det förekommer - särskilt på arbetsplatsen.
- 4.5** Främja initiativ för att höja lönerna och förbättra arbetsvillkoren och rätt till kollektivavtalsförhandlingar inom sektorer och yrken där etniska minoriteter är starkt representerade.
- 4.6** Underlätta bästa praxis för att förbättra etniska minoriteters deltagande och integrering på arbetsmarknaden inom alla sektorer och befattningsnivåer.
- 4.7** Förespråka EU-politik för att bekämpa rasism och rasdiskriminering samt progressiva strategier och antidiskrimineringsdirektiv som fastställer ramarna för en människorättsbaserad policy för inkludering och deltagande.

5 Sätta stopp för antifeminism

EU:s jämställdhetspolitik har spelat en viktig roll. Strategin för integrering av jämställdhetsperspektivet och många antidiskrimineringsdirektiv sätter ramarna för människorättsbaserad policy för deltagande/inkludering. Men antifeministisk populism är på uppgång i stora delar av Europa, även om det tar sig olika uttryck beroende på plats. En del högerextrema partier framställer sig som försvarare av kvinnors och hbtqi+ personers rättigheter och utnyttjar det för att attackera sina motståndare, medan andra är mer tydligt antifeministiska med högsta prioritet att krossa "genusideologin" och återinföra traditionella könsroller i hela samhället. Dessa antifeministiska tendenser har negativa konsekvenser för den bredare arbetsmarknaden, särskilt inom tjänstesektorn där många kvinnor arbetar och ofta inom låglönesektorer och yrken. Därför åtar sig UNI Europa och dess medlemsförbund, sektorer och grupper att:

- 5.1** Stå upp mot antifeminism i alla dess former vilket är ett angrepp på demokratiska värderingar.
- 5.2** Bekämpa alla former av könsrelaterat våld på arbetsplatsen (fysiskt, psykiskt och ekonomiskt), inklusive trakasserier.
- 5.3** Verka för rättvis balans mellan arbete och privatliv och främja lika möjligheter i all policy och i alla verksamheter.

- 5.4** Främja initiativ för att höja lönerna inom kvinnodominerade sektorer och yrken inklusive att stärka och genomdriva lagstiftning om lika lön och lönetransparens och aktivt bidra till kampanjer och andra åtgärder för att minska löne- och pensionsklyftorna mellan könen.
- 5.5** Underlätta bästa praxis om hur man kan förbättra arbetsmarknadsdeltagandet och ta itu med den horisontella dimensionen när det gäller återinträde på arbetsmarknaden och fortlöpande karriärutveckling samt den vertikala dimensionen som uppmuntrar organisationer att aktivt uppmuntra kvinnor att anta ansvarsbefattningar och stötta de kvinnor som söker sådana lediga befattningar.
- 5.6** Kämpa mot kvinnohat och sexism genom att uppmuntra utbyte av kunskap och praxis bland medlemsförbundens organisationer samt uppmuntra en kontinuerlig köns- och antisexistisk debatt inom UNI Europas stadgeenliga sektorverksamheter.

6 Hbtqi+ personers rättigheter är fackliga rättigheter

UNI Europa erkänner de kampanjer och åtaganden som gjorts i kampen för hbtqi+ personers rättigheter över hela Europa. Mycket återstår dock att göra. Homofobi och transfobi är fortfarande alltför vanligt på våra arbetsplatser och i våra samhällen. Därför åtar sig UNI Europa, dess sektorer, grupper och medlemsförbund att:

- 6.1** Spela en viktig roll när det gäller att ta itu med hbtqi+ personers rättigheter på arbetsplatsen och i samhället och skydda hbtqi+ personer från diskriminering i arbetslivet.
- 6.2** Stötta spridning och användning av UNIs globala publikation "Ingen diskriminering: UNIs guide om hbtqi+ frågor".
- 6.3** Göra kampen för hbtqi+ personers rättigheter över hela Europa till en viktig del av UNI Europas jämställdhetsarbete.

Resolution 4: Tjänstesektorns framtid

Den europeiska tjänstesektorn oavsett om det är offentlig eller privat driven verksamhet spelar en avgörande roll för att utveckla en europeisk ekonomi som bygger på anständiga jobb, rättvisa löner, jämlikhet och som sätter samhällets och arbetstagarnas intressen först.

UNI Europas 5:e konferens bekräftar på nytt den politik som antogs på den 4:e konferensen 2016. UNI Europa spelar en ledande roll i implementeringsarbetet av UNIs genombrottsstrategi och beslut som fattades av UNIs 5:e världskongress 2018.

UNI Europa leder kampen för en rättvis övergång för framtidens tjänstesektor för att säkerställa en grund för den europeiska sociala modellen. Europeiska tjänsteställda står inför flera stora utmaningar – inte minst angrepp på sociala rättigheter, digitalisering, klimatförändringar och handelsavtal. Klimatkrisen känner inga gränser. Det är vår tids öde och måste bekämpas gemensamt genom riktlinjer och åtgärder och inte på bekostnad av europeiska tjänsteställda. De upplever ett snabbt föränderligt arbetsliv som alltför ofta leder till ökad otrygghet, sårbarhet och fragmentering av arbetsmarknaden med sämre villkor och färre möjligheter till solidaritet för anställda inom tjänstesektorn. UNI Europa åtar sig att använda vår kollektiva styrka på uppdrag av Europas tjänsteställda för att kämpa för kvalitetsjobb och en sund miljö. Denna Resolution fastställer våra krav och målsättningar för tjänstesektorns framtid i Europa.

1 Policy för tjänstesektorn

UNI Europa har en klar vision om hur arbetsmarknadsrelationer och offentlig politik kan stötta utvecklingen av en rättvis och livskraftig europeisk tjänstesektor i framtiden. Tillsammans kommer vi att använda våra kunskaper och erfarenheter för att påverka de europeiska politiska institutionerna och nationell politik på vägnar av tjänsteställda. UNI Europa och dess sektorer, grupper och medlemsförbund åtar sig att:

- 1.1 Garantera höga löner och kvalitetsjobb genom kollektivavtalsförhandlingar inom tjänstesektorn.
- 1.2 Via kollektivavtalsförhandlingar arbeta för att säkerställa att unga arbetstagare som kommer ut på arbetsmarknaden skyddas från olika former av otrygga jobb, inklusive nolltimmarskontrakt och underleverantörskontrakt.
- 1.3 Se till att bättre reglering verkligen betyder bättre reglering gällande hälsa, sociala och sysselsättningsmässiga aspekter i EU-reglering istället för att driva en avregleringsagenda.
- 1.4 Leverera vår vision av tjänstesektorn genom att bygga en gemensam politisk plattform tvärs över UNI Europas sektorer, grupper och medlemsförbund i syfte att förespråka en policy för kvalitetsjobb.
- 1.5 Utveckla en klar facklig vision om kvalitativt ledarskap för att chefer & specialister kan vara en coach för sina teammedarbetare och någon som anställda kan vända sig till och som vågar fatta beslut, motivera och ge dem större egenmakt, etc.

2 Inre marknad för tjänster

Det krävs en ambitiös näringspolitik för tjänstesektorn som är Europas snabbast växande sektor för att säkerställa fortsatt utveckling av en högutbildad och högkvalificerad arbetskraft i Europa. En framgångsrik europeisk tjänstesektor spelar en avgörande roll för att främja välstånd och stärka den sociala sammanhållningen i Europa. Tjänsteställda måste ha en röst i utformningen av näringspolitik för tjänstesektorn. Därför kommer vi att påverka EU:s inre marknads politik för att skapa kvalitetsjobb inom viktiga tjänstesektorer. UNI Europa och dess sektorer, grupper och medlemsförbund åtar sig att:

- 2.1 Arbeta med lobbyverksamheter för effektiv arbetslagstiftning och robusta genomförandemekanismer särskilt för att motarbeta gränsöverskridande social dumpning, anställningsförhållanden av transnationell karaktär och nya arbetsformer och för att stötta en positiv utformning av nya arbetstidsvillkor som speglar slutsatserna i UNI Europas Wiendeklaration från 2018.
- 2.2 Kräva en strategisk EU-ram för arbetsmiljö med genomförbara regler som inkluderar utbrändhet, arbetslivsbalans, höga prestationskrav, arbetsrelaterade muskel- och skelettbesvär, rätten att vara nedkopplad och erkänner specifika risker i högrisksektorer.
- 2.3 Driva kampanjer för policy som ger visselblåsare inom tjänstesektorn möjlighet att bekämpa regelöverträdelser och andra grova förseelser inom tjänstesektorn.
- 2.4 Kräva att det tas större hänsyn till tjänster och tjänsteställda i EU-subventionerad forskning, innovationer och strukturpolitik.

3 Digitalisering

Digitalisering, Industri 4.0, tillväxt inom big data och utveckling av artificiell intelligens påverkar naturen och distributionen av tjänstearbete mer än övriga branscher. Data och åtkomst till data är makt. Stora teknikföretag har konkurrensfördelar över andra sektorer vad gäller åtkomst till data. Utvecklingen kan leda till enorma utmaningar för arbetstagarna, men också till konkurrensfördelar för tjänstesektorn genom det mervärde som mänskligt och maskinellt samskapande medför. Därför kommer UNI Europa att leda debatten om dessa frågor. Vi kommer att kämpa tillsammans för att forma den digitala revolutionen så att den främjar sociala framsteg och kvalitetsjobb för alla. UNI Europa och dess sektorer, grupper och medlemsförbund åtar sig att:

- 3.1 Förespråka att nödvändiga åtgärder vidtas för att svara på digitalisering som skapar inkomstskillnader, otrygga jobb och polarisering av arbetskraften. Detta omfattar även digital kompetensutveckling för att hantera köns- och åldersfördomar.
- 3.2 Säkerställa personlig integritet och datarättigheter inklusive dataskydd för arbetstagare och se till att arbetstagarna involveras i utveckling och tillämpning av etisk artificiell intelligens (för mer information se Resolution 2).

- 3.3** Utveckla vår vision om en digitalisering som möjliggör att de anställda kan arbeta mera fritt och tillsammans och ge arbetstagare och medborgare mer kontroll över och mera skydd för sina data och samtidigt säkra likvärdiga förutsättningar vad gäller tillgång till data för alla sektorer, inte bara för stora teknikföretag.

4 Rättvisa och hållbara tjänster

Hållbarhet handlar i huvudsak både om företagsstyrning, miljöfaktorer och sociala faktorer inklusive mänskliga rättigheter och arbetstagarnas rättigheter. Kollektivavtal i kombination med arbetstagarnas delaktighet är de effektivaste verktygen för att uppnå en hållbar framtid för Europa. Ett hållbart arbetsliv omfattar kontinuerlig omskolning och kompetensutveckling, främjande av jämställdhet och lika lön, bra arbetsmiljö, främjande av hälsa och välbefinnande, att bekämpa diskriminering och främja mångfald genom social dialog. Tillsammans kommer vi att bidra till utvecklingen av en hållbar och rättvis europeisk tjänstesektor genom arbetsmarknadsrelationer och offentlig politik. En av de största utmaningarna för mänskligheten under de kommande årtiondena är kampen mot klimatförändringarna och överexploatering av naturresurser. EU och flera andra länder har ambitiösa mål för klimatneutralitet. För att uppnå det krävs en socioekologisk helomvändning. UNI Europa kommer att göra det genom att främja gröna kollektivavtalsförhandlingar, där integrering och sammankoppling av miljövänliga krav med arbets- och sociala frågor behandlas via kollektivavtal på alla nivåer. Det skulle kunna involvera, men inte begränsas till att kontakta gröna omvandlingsföretag inom samt genom hela leveranskedjan, ett åtagande för den europeiska "Green Deal", som är en integrerad del av EU:s strategi att genomdriva FN:s globala mål för hållbar utveckling, eller skapa incitament för arbetstagare att pendla med låga utsläpp. Vid sidan av den ekologiska aspekten åtar sig UNI Europa och dess sektorer, grupper och medlemsförbund att:

- 4.1** Utveckla en strategi för rättvis övergång med fackets aktiva deltagande som innehåller skydd för arbetstagarnas rättigheter, skapande av arbetstillfällen och anständigt arbete där industrialiserade länder och multinationella företag är nyckelaktörer för att utveckla mer hållbara industrier. Skatterättvisa är en viktig del i denna strategi. Det krävs stora investeringar i utfasning av fossila bränslen och ekologisk förnyelse för att skapa en rättvis övergång för arbetstagarna. Alla grenar av tjänstesektorn måste bidra till att förverkliga denna strategi.
- 4.2** Underlätta utbyte av bästa praxis och möjliggöra kapacitetsutveckling om gröna kollektivavtalsförhandlingar, inklusive överväganden om sociala faktorer och företagsstyrningsfaktorer på arbetsplatsnivå och även genom att erbjuda utbildningsmöjligheter för medlemsförbunden.
- 4.3** Påverka forskningspolitiken med fokus på den sociala-, arbetskrafts-, styrningsmässiga och miljömässiga dimensionen inom tjänstesektorn för att se till att den sociala agendan blir mer synlig i hållbarhetsarbetet.
- 4.4** Skaffa kunskap om den ekonomiska-, klimatmässiga- och styrningsmässiga och sociala utvecklingen inom den europeiska tjänstesektorn och identifiera frågor av gemensamt intresse för UNI Europas sektorer, grupper och medlemsförbund.

- 4.5** Engagera sig i och bilda koalitioner med andra arbetsmarknadsparter, den akademiska världen och beslutsfattare samt bredare intressegrupper, inklusive klimat- och miljöintressenter och ungdomsrörelser för att vinna stöd för vår gemensamma sak.
- 4.6** Förespråka politik och investeringar för tjänstespecifik kompetensutveckling och omskolningsmöjligheter för anställda under hela arbetslivet, inklusive hållbarhetsrelaterade kompetenser, särskilt genom ett EU-ramverk som fastställer laglig rätt till betald ledighet för utbildning under arbetstid.
- 4.7** Arbeta för en europeisk handelspolitik som stödjer grön omställning både inom och utanför EU med bland annat klimattullar som bygger på importerade varors klimatavtryck.
- 4.8** Motverka den obalans som finns på den europeiska inre marknaden mellan ekonomisk lagstiftning på EU-nivå, å ena sidan och social- och arbetsmarknadsreglering och ekologisk politik på nationell nivå i enskilda länder, å andra sidan. Därför kommer UNI Europa att främja skapandet av en hållbar europeisk inre marknad och implementering av den europeiska sociala pelaren. UNI Europa måste också undersöka hur hållbara och inkluderande affärsmodeller kan främjas av EU.
- 4.9** Säkerställa ett varaktigt EU investeringsprogram med fokus på en modern tjänsteinfrastruktur som skapar kvalitetsjobb och främjar en allmän löneökning i Europa. Sociala investeringar som tjänar till att förbättra situationen för de mest utsatta grupperna, som kvinnor, ungdomar, migranter, och funktionshindrade måste ges mer tyngd. Den föreslagna hållbara investeringsplanen för Europa måste bli ett verktyg för en rättvis omställning med ett tydligt socialt perspektiv och fokus på gröna kvalitetsjobb i tjänstesektorn.
- 4.10** Arbeta för att bli den ledande europeiska fackliga federationen för gröna kollektivavtalsförhandlingar. Sätta kraftigt tryck på EU:s politiska beslutsfattare för att säkerställa att EU:s återhämtningsplan är ordentligt finansierad och till nytta för arbetstagare, miljön och inte bara näringslivet. Den måste fortsätta att lindra både den omedelbara effekten av covid-19 krisen på arbetande människor, och de varaktiga konsekvenserna. UNI Europa ska fortsätta att verka för att säkerställa att EU:s återhämtningsplan effektivt svarar på de centrala krav, som fastställs i den brådskande Resolutionen om covid-19.
- 4.11** Ta steg emot att som ett kollektiv av medlemsförbund vidta åtgärder för att bli en ledande europeiska fackliga federationen beträffande gröna kollektivavtalsförhandlingar på alla nivåer.

Resolution 5: Ändringar av art. 9 i UNI Europas stadgar om sammansättningen av styrelsen

Ändringar i denna Resolution träder i kraft med omedelbar verkan och ska gälla redan för valet av styrelseledamöter och funktionärer på UNI Europas 5:e konferens i april 2021.

Styrelsen föreslår följande ändringar av paragraf 9 i UNI Europas Stadgar:

(Ändringar markeras med ny text / ~~text som ska strykas~~.)

Ändringsförslag 1 och 2: Ändring av paragraf 9.2 a) till:

UNI Europas ordförande, förste vice ordförande och vice ordföranden ~~som i första hand skall väljas bland styrelsens ledamöter enligt punkt 2c och 2d~~ i denna paragraf,

Ändringsförslag 3: Ändring av paragraf 9.2 d) till:

8 reserverade platser för UNI Europa Grafiska och 4 reserverade platser för UNI Europa MEI (Media & Underhållning),

Ändringsförslag 4: Ändring av paragraf 9.2 f) till:

Ordföranden i den regionala ungdomskommittén och ytterligare en representant från ungdomskommittén som måste vara av olika kön,

Ändringsförslag 5: Ändring av paragraf 9.2 g) till:

Ordföranden i den regionala kommittén för Chefer & Specialister och ytterligare en representant från den kommittén som måste vara av olika kön,

Ändringsförslag 6: Ändring av paragraf 9.2 h) till:

~~Sektorordföranden som inte innehar en plats i egenskap av vice ordförande eller i dennes frånvaro, hans/hennes representant, 2 reserverade platser för varje sektor förutom Grafiska och MEI, dvs. ordföranden och ytterligare en representant som måste vara av olika kön~~

Ändringsförslag 7: Stryk paragraf 9.2 j) och omnumrera paragraf 9.2 k) till 9.2 j)

~~Ytterligare en plats för en kvinna från varje område i paragraf 9.3 samt för UNI Europa Grafiska och UNI Europa MEI fram tills att målet med minst 40 % kvinnliga ordinarie ledamöter i styrelsen har nåtts. Nomineringar till dessa extra kvinnoplatser skall göras av representanter från berört område.~~

9.2 j) UNIs generalsekreterare

Ändringsförslag 8: Ny paragraf 9.2a:

Ordföranden och förste vice ordföranden skall vara av skilda kön. Skillnaden mellan antalet män och kvinnor bland ordförande, förste vice ordförande och vice ordföranden får inte överskrida en.

Ändringsförslag 9: Ny paragraf 9.2b :

Bland ledamöter som omfattas av 2c) och 2d) måste minst 40 % vara kvinnor och 40 % män bland:

- ordinarie ledamöter från varje valkrets och deras suppleanter;
- ordinarie ledamöter från varje valkrets.

Ändringsförslag 10: Ändra paragraf 9.4 till:

Antalet representanter från varje område skall beslutas på grundval av antalet fullt betalande medlemmar enligt följande tabell:

Områden med upp till 50 000 medlemmar = 3 ordinarie ledamöter

Områden med 50 001 till 150 000 medlemmar = 4 ordinarie ledamöter

Områden med 150 001 till 250 000 medlemmar = 5 ordinarie ledamöter

Områden med 250 001 till 450 000 medlemmar = 6 ordinarie ledamöter

Områden med 450 001 till 650 000 medlemmar = 7 ordinarie ledamöter

Områden med 650 001 till 850 000 medlemmar = 8 ordinarie ledamöter

Områden med 850 001 till 1 050 000 medlemmar = 9 ordinarie ledamöter

Områden med mer än 1 050 000 medlemmar = 10 ordinarie ledamöter

~~Områden med upp till 150 000 medlemmar = 1 ordinarie ledamöter~~

~~Områden med 150 001 till 300 000 medlemmar = 2 ordinarie ledamöter~~

~~Områden med 300 001 till 500 000 medlemmar = 3 ordinarie ledamöter~~

~~Områden med 500 001 till 700 000 medlemmar = 4 ordinarie ledamöter~~

~~Områden med 700 001 till 900 000 medlemmar = 5 ordinarie ledamöter~~

~~Områden 900 001 till 1 250 000 medlemmar = 6 ordinarie ledamöter~~

~~Områden med 1 250 001 till 1 500 000 medlemmar = 7 ordinarie ledamöter~~

~~Områden med 1 500 001 till 1 750 000 medlemmar = 8 ordinarie ledamöter~~

~~Områden med 1 750 001 till 2 000 000 medlemmar = 9 ordinarie ledamöter~~

~~Områden med 2 000 001 medlemmar = 10 ordinarie ledamöter~~

Ändringsförslag 11: Ändra paragraf 9.6 till:

För varje ordinarie ledamot som det hänvisas till i 9.2 c), d) och i) skall en första och andra suppleant väljas. Suppleanter skall delta i regionstyrelsens möten endast om den ordinarie ledamoten är frånvarande. En ordinarie ledamot som det hänvisas till i 9.2 f) -h) skall ersättas av respektive representant om de inte kan delta.

Punkterna i artikel 9 kommer numreras om i följd.

Resolution 6: Jämlik representation i UNI Europas beslutsfattande organ

- 50 % av världens arbetstagare är kvinnor, och i UNI Europa utgör de 51 % av våra medlemmar.
- UNI Europa är övertygad om att kvinnor måste ha lika tillgång till beslutsfattande positioner där politiska beslut kan fattas för att förändra befintliga ojämlikheter för att det ska finnas en verklig jämställdhet mellan könen.
- Den europeiska regionen har alltid varit en förebild för de andra regionerna i kampen för jämlikhet. Den banade väg för UNI att anta och genomdriva 40 % regeln, som lett till konkreta förändringar i fackföreningar över hela världen.
- Horisontell och vertikal könssegregering i arbetslivet förblir en utbredd utmaning för kvinnor.

UNI Europas regionkonferens 2021 engagerar sig att låta alla arbetstagare komma till tals, för att kunna garantera att alla former av diskriminering elimineras och att principen om jämställdhet och lika behandling av alla genomdrivs på ett korrekt sätt. Med hänsyn till dessa inslag kommer UNI Europa – dess sektorer, grupper och medlemsförbund att:

- 1.1** Åta sig att garantera att kvinnor medverkar på lika villkor i alla debatter och beslut i organisationens alla organ.
- 1.2** Upprepa att jämställdhet är en grundläggande rättighet och åter fastställa att det är absolut nödvändigt att ge obetingat, jämställt tillträde till alla beslutsfattande organ. UNI Europas organ ska eftersträva en jämn könsfördelning för att helt kunna garantera denna princip.
- 1.3** Engagera sig att utarbeta en mer inkluderande, mångfaldig policy som säkerställer skydd för intersexuella och transsexuella anställdas rättigheter inom UNI Europa.

Resolution 7: Avgifter

UNI Europas styrelse har kommit fram till att en ökning av medlemsavgifterna är nödvändig för att utveckla vår verksamhet under de närmaste fyra åren.

UNI Europas styrelse rekommenderar UNI Europas konferens att:

- Öka avgifterna med 4 % per enskild medlem för 2021.
- Tillåta styrelsen att besluta om avgiften per medlem för 2022 till och med året för den sjätte UNI Europa-konferensen (2025). Eventuella årliga avgiftsökningar för dessa år får inte vara högre än 2 % om inte det belgiska levnadskostnadsindexet ökar med mer än 2 %. I det senare fallet får den maximala avgiftsökningen inte vara högre än det belgiska indexet.

Resolution 8: Palestina

Ramarna för UNI Europas policy i Palestina-frågan grundar sig på UNI Global Unions policy i frågan, särskilt Resolution 5 om Palestina, som antogs på UNIs världskongress i Liverpool, och Resolution 12 som antogs på UNIs världskongress i Kapstaden som fördömer ockupationen av Palestina och kräver åtgärder för att stoppa ekonomiskt stöd för olagliga bosättningar.

UNI Europa upprepar UNIs stöd för IFS uttalande från 2013: *“Vi fördömer Israels ockupation av Palestina och kommer att mobilisera för en rättvis och hållbar fred mellan Israel och Palestina, enligt internationell rätt och särskilt FN:s säkerhetsråds resolutioner 242 och 338.*

Vi kräver:

Stopp för byggandet av olagliga israeliska bosättningar och avlägsnande av befintliga bosättningar; Israels tillbakadragande från alla palestinska territorier, i linje med gränserna från 4 juni 1967; och nedmontering av den olagliga separationsmuren.

Dessa krav kommer att stötta jämlikhet, rättvisa och uppnående av en omfattande fred som bekräftar det palestinska folkets rätt till självbestämmande och upprättande av en fri och oberoende palestinsk stat med östra Jerusalem som huvudstad.”

UNI Europa fördömer Israels planer att annektera palestinska territorier, som tillkännagavs av den israeliska regeringen ledd av Netanyahu 2019 och 2020 som olaglig; UNI Europa uppmanar alla sina medlemsförbund och den bredare fackliga rörelsen att fördöma en möjlig annektering och åta sig att stötta internationella sanktioner mot Israels regering om annekteringen genomförs.

UNI Europa välkomnar Förenta nationernas databas över företag som driver verksamhet i israeliska bosättningar. UNI Europa bekräftar beslutet som togs på UNIs kongress 2018 om att *“UNI ska fortsätta kräva stopp för ekonomiskt stöd till de olagliga bosättningarna som är ett hinder för fredsprocessen och försätter tvåstatslösningen utom räckhåll. UNI kommer att aktivt tillämpa detta beslut i UNIs relevanta sektorer”*. Därför kommer UNI Europa att stödja:

- åtgärder som hindrar utvidgning av olagliga bosättningar och begränsar deras tillgång till ekonomiskt stöd för tillväxt och byggande, som bland annat att dra sig ur företag som finansierar byggande och utveckling av olagliga bosättningar.
- en uppmaning till alla arbetsgivare och investerare särskilt inom bank- och försäkringsverksamhet, turism, privata väktare osv. att avstå från att erbjuda tjänster till eller utöva verksamhet med de olagliga bosättningarna och för konsumenter att bojkotta varor som produceras i bosättningarna.

UNI Europa kommer av Europeiska unionen begära att europeiska instrument (Associeringsavtalet, slutsatser som ska dras av eventuella kränkningar av artikel 2 om mänskliga rättigheter, offentlig upphandling, osv.) som ska förhindra brott mot mänskliga och sociala rättigheter på grund av ockupationen används effektivt.

UNI Europa stöder demokratiska fackförbund i Israel och deras effektiva åtgärder för att främja det israeliska fredslägreets agenda.

UNI Europa välkomnar European Trade Union Network for Justice in Palestine (ETUN) och åtar sig att informera medlemsförbunden om ETUN:s verksamhet.

Brådskande Resolution om Covid-19-krisen

“Framåt genom kollektivavtalsförhandlingar”, temat för UNI Europas 5:e konferens, vägleder oss i vår hantering av Covid-19-krisen. Snarare än att vi låter pandemin undergräva arbetstagarnas rättigheter måste vi vända på narrativet, och utnyttja den för att främja ett arbetstagarnas Europa, med och med hjälp av kraftfulla kollektivavtalsförhandlingar.

Covid-19-pandemin har lett till en europeisk och global, sanitär, ekonomisk, och framförallt social och humanitär kris. Arbetstagare i servicenäringarna har påverkats på olika sätt. En del har inte kunnat arbeta alls, såsom de i turismsektorn. Tjänstemän har tvingats att arbeta hemifrån. Samhällsviktiga arbetstagare har trots hälsoriskerna stått i främsta ledet inom handel, sjukvård, städtjänster, finans, hårvård, telekom, bevakning, post och logistik. De har hållit igång våra samhällen och vår infrastruktur.

Det är servicearbetarna som har sett till att våra samhällen fungerar under krisen. Det visar hur viktiga väl etablerade tjänstesektorer är för både ekonomi och samhälle. När pandemin har övervunnits måste vi försäkra oss om att tjänstesektorerna inte återigen urholkas av svångremsåtgärder som belastar servicearbetarna. Vårt mål är istället anständiga löner och arbetsvillkor för alla. För att uppnå det måste vi tackla de klyftor i våra samhällen och i världen som har blivit så uppenbara under krisen.

En bestående följd av pandemin är att aktuella trender i omvandlingen av våra ekonomier och samhällen får en mer omedelbar och kraftigare effekt. Det gäller främst digitaliseringen och klimatkrisen. Andra trender är en outsourcing av allt fler funktioner, kombinerat med en krympande kärnarbetsstyrka, lösare anställningsrelationer och utbredning av otrygga arbetsformer. Krisen har förstärkt Amazons och andra stora teknikföretags marknadsdominans på deras konkurrenters, arbetstagarnas och samhällets bekostnad. Covid-19 har påskyndat utvecklingen, och vi har därför mindre tid på oss för att tackla dagens utmaningar. Arbetstagarna måste bli aktivt involverade i de förändringar som sker i vårt samhälle och i tjänstenäringarna. Det är samhällena som måste bli drivande i förändringsarbetet, inte de stora teknikföretagen eller olika antifackliga företag.

Länder, industrier och företag med starka fackföreningar är mer motståndskraftiga under kristider och när förändringstakten är hög. Covid-19 har återigen tydliggjort detta. Kollektivavtalsförhandlingar och social dialog är väl beprövade verktyg för att bemästra omvandlingar. Tillsammans har fackföreningar och arbetsgivare den mest direkta kunskapen om vad som håller på att förändras i de egna industrierna. De är därmed bäst placerade för att kunna agera med nödvändig brådskande och kontinuitet, för att uppnå rättvisa resultat och välstånd för alla. Detta är kärnan i satsningen för ett socialt Europa. Det är Europas konkurrens fördel. Det är vår starka sida i arbetet för att undvika långvariga negativa följder av denna kris.

Pandemin bekräftar återigen vikten av UNI Europas politik för att förstärka kollektivavtalsförhandlingarna. Covid-19-krisen gör detta arbete än angelägnare, och innebär nya möjligheter.

- 1 Tjänstesektorerna sysselsätter två tredjedelar av arbetskraften, och står för två tredjedelar av Europas bruttonationalprodukt. De utgör inte bara den största delen av ekonomin, de är dess ryggrad. De skapar den nödvändiga ramen för att hålla igång våra ekonomier och samhällen. Vi förespråkar en massiv och bestående omallokering av offentliga investeringar till förmån för tjänstesektorerna. Det krävs brådskande åtgärder för att stimulera konsumtion och göra det möjligt för arbetstagarna att få ekonomin i rullning. De måste få pengar i fickorna, inte enbart för att bemästra

pandemin, utan också för att mildra de omvälvningar som omställningen till en digital och klimatneutral ekonomi för med sig. Offentliga investeringar är avgörande för att underlätta de betydande omstruktureringar som tjänstesektorerna står inför. Istället för ett årtionde av svångremspolitik behöver arbetstagarna en tid av stabila och säkerställda offentliga investeringar, såsom de har inletts med EUs återhämtningsplan för nästa generation 2021-2027. Fokus måste ligga på att skapa kvalitetsjobb, inte minst med hjälp av fortbildning, och genom att verka för en allmän löneökning i Europa, i synnerhet för servicearbetare. Det omfattar egenföretagare som är beroende av endast en eller ett par kunder, liksom fingerat egenföretagande på on-lineplattformar. Europa behöver en hållbar och framtidsinriktad tjänsteinfrastruktur med ett tydligt socialt perspektiv.

- 2 Vi kommer inte att ha någon rättvis ekonomi i pandemins spår om vi inte radikalt uppvärderar det samhällsviktiga arbetet och tar hänsyn till de samhällsviktiga arbetstagarnas behov. Många av dem som har hållit våra samhällen flytande under krisen har alltför länge varit förbisedda och underbetalda. Det är nu dags att ändra på detta. Vi efterlyser ett nytt "normaltillstånd" för samhällsviktiga arbetstagare. Att sörja för anständiga jobb förutsätter att arbetsgivare runtom i världen respekterar arbetstagarnas grundläggande rättigheter: anständiga löner, säkra jobb, betald sjukledighet, facklig representation, kollektivavtalsförhandlingar och en ställning som samhällsviktiga arbetstagare i kristider. Vi uppmanar EU att möjliggöra detta genom att stoppa staters främjande av illojal lönekonkurrens och lönedumpning. Det första steget är en omarbetning av det offentliga upphandlingsdirektivet så att endast företag som omfattas av kollektivavtal kan lägga anbud.
- 3 Pandemin visar att de strukturella orättvisor som kvinnor, ungdomar, etniska minoriteter och andra diskriminerade grupper ställs inför när resurserna är ansträngda och den institutionella kapaciteten är begränsad, ytterligare förvärras. Dessa grupper påverkas med avseende på sysselsättning, tillgång till sjukvård och socialförsäkringar, och de är mer utsatta för våld. Dyrköpta rättigheter och förmåner har hotats. Som fackliga organisationer vill vi hjälpa till att åtgärda långvariga orättvisor och stoppa försämringar, oavsett om de är avsiktliga eller inte. Jämställdhet mellan könen står högst upp på dagordningen under kollektivavtalsförhandlingar. Inom EU kräver vi ett skyndsamt antagande av direktivet om transparenta löner och en ratificering av ILO-konvention 190 om våld och trakasserier.
- 4 Distansarbete bör inte organiseras med hjälp av tillfälliga nödarrangemang. Vi uppmanar istället arbetsgivarna att reglera distansarbetet i kollektivavtal. EU och regeringarna bör inleda en uppdatering av den juridiska ramen för distansarbete, och sörja för en ordentlig tillämpning av den. Arbetstidslagar och en tillhörande rättighet att koppla ned måste respekteras. Distansarbete måste vara frivilligt för anställda. Det bör inte vara någon grundläggande skillnad mellan arbetsgivarnas förpliktelser gentemot anställda som arbetar på distans och sådana som arbetar på kontor. En eventuell övervakning måste vara både transparent och respektera arbetstagarnas privatliv. Övergången till distansarbete får inte utnyttjas för att införa otryggare anställningsformer. Förekomsten av distansarbete understryker behovet av en EU-regel som ger fackföreningar rätt att få tillträde till företag, inklusive elektroniskt och i ett transnationellt sammanhang. Arbetsgivare måste vara förpliktade att sörja för lämpliga hjälpmedel för att fackföreningar ska kunna träffa arbetstagare under betald arbetstid i organiserings-, representations- och förhandlingssyfte.
- 5 Dagens kris har redan påskyndat pågående omstruktureringsprocesser i tjänstesektorerna och -företagen. Alltför många chefer kringgår arbetstagarnas rätt till information, samråd och medbestämmande inom EU. Vi uppmanar EU och regeringarna att sörja för att relevanta lagar, som det europeiska koncernrådsdirektivet, genomdrivs strikt, och att arbetstagarnas representanter ges möjlighet att utöva sina rättigheter. Dessutom efterlyser vi ett reviderat och stärkt EU-initiativ för omstrukturering av transnationella

företag som ger fackföreningarna ett verkligt inflytande över processerna på alla lämpliga nivåer. Vi uppmanar företagen att inleda kollektivavtalsförhandlingar och en social dialog för att föregripa förändringar och hantera omstruktureringar tillsammans. Med en sådan ansats kommer Europa att kunna bemästra omställningar i tjänstesektorerna på ett socialt hållbart, rättvist och framåtblickande sätt.

- 6 Amazons inflytande fortsätter att växa, och Covid-19-krisen har ökat företagets tillväxttakt. Vi uppmanar EU-kommissionen att hålla Amazon ansvarigt, om nödvändigt genom en strukturell uppdelning av Amazon i flera i fristående bolag. Vi kan inte tillåta att Amazons konkurrenshämmande affärspraxis decimerar våra tjänsteindustrier, i synnerhet i stadskärnorna. Amazon är den huvudansvariga, men andra företagsgiganter som kontrollerar on-linemarknaden, som Google, Facebook och Apple, står inte långt efter. Vi efterlyser EU-lagar som varaktigt skyddar våra ekonomier genom att lägga band på alla nätplattformar med betydande marknadsdominans. EUs lagar för den digitala sektorn måste fastställa en ny ram som främjar kvalitetstjänster och samtidigt sörjer för lika villkor för alla deltagare på marknaden, och som garanterar arbetstagarnas rättigheter, oavsett om företag verkar i den traditionella ekonomin eller på nätet. Krisens profitörer måste betala sin rättvisa andel för att länderna ska ha resurser, både för att kunna tackla effekterna av Covid-19-pandemin och för att kunna organisera digitala omställningar och klimatomställningar på ett sätt som gynnar alla, och inte endast ett fåtal.
- 7 Pandemin är inte över än. Arbetstagarnas hälsa och säkerhet måste få ett ordentligt skydd, inklusive deras psykiska hälsa, och de måste skyddas mot alla former av arbetsrelaterat våld som Covid-19-pandemin kan leda till. Personlig skyddsutrustning måste finnas tillgänglig – bristerna på sådan i en av världens mest utvecklade regioner är ett politiskt misslyckande. Covid-19 måste betecknas som yrkessjukdom för alla arbetstagare i Europa. Fackföreningarna måste till fullo involveras i utformning, genomförande och övervakning av skyddsåtgärder och åtgärder för att underlätta en återgång till arbetet – på det nationella planet, via europeiska koncernråd och med hjälp av övernationella fackliga allianser.
- 8 Alla arbetstagare bör ha rätt att bli vaccinerade mot Covid-19. Vaccinen mot Covid-19 har möjliggjorts av offentliga miljardinvesteringar. De måste därför behållas i offentlig ägo, och arbetsmarknadens parter bör involveras i processer för att fastställa vem som ska vaccineras. UNI Europa anser att vaccinering bör vara gratis, och till en början riktas till de mest utsatta grupperna, inklusive sjukvårdspersonal och samhällsviktiga arbetstagare som inte kan arbeta på distans. Dessutom manar UNI Europa till vaccinsolidaritet mellan europeiska och andra länder.
- 9 Den sociala dialogen på branschnivå har varit av stort värde under krisen. Fackföreningar och arbetsgivare har samarbetat i hela Europa för att utarbeta och enas om gemensamma riskbedömningar, riktlinjer och krav som finjusterats för specifika situationer i respektive bransch. Vi vill fortsätta, och förstärka, denna framgångshistoria, även efter krisen. Vi uppmanar EU att bidra till social dialog på branschnivå genom att på ett tidigt stadium inkludera arbetsmarknadens parter i politiska processer som rör arbetsvärlden. EU bör engagera sig för att bidra med resurser till kapacitetsutveckling i fackföreningar och arbetsgivarorganisationer, och för kollektivavtalsförhandlingar, i synnerhet i Central- och Östeuropa. Det innefattar särskild finansiering som kanaliseras via de europeiska arbetsmarknadsparterna på branschnivå.
- 10 Vi ansluter oss till EFS och dess bedömning att krisåtgärder som EU och regeringarna hittills har genomfört har skyddat arbetstagare, företag och offentliga tjänster från allvarliga rubbningar. Åtgärderna har dock haft allvarliga brister; de har inte genomförts i tid, de har inte räckt till, och de har brustit i täckningsområde och tillgänglighet, samt i hur arbetsmarknadens parter har involverats i processen. Detta måste rättas till. Europa behöver solidaritet, både inom och mellan länder. Vi kräver att EU ingriper för att

regeringar ska tvinga företag som får ekonomiskt stöd och inkomstbortfallskompensation att förhandla med fackföreningar och arbetstagarrepresentanter om omstruktureringar och permitteringar. Vi förväntar oss ett tydligt engagemang från EU för att nationella återhämtningsplaner inte ska göras beroende av skadliga skattevillkor och svångremsåtgärder. Samtidigt bör statliga krisbidrag inte ges till företag som ger utdelning eller betalar chefsbonusar, gör aktieåterköp, bryter mot skatteregler eller, vilket är viktigast för oss, inte omfattas av kollektivavtal. Europa måste skydda jobben, inte aktieägarnas och chefernas profiter.

- 11 Fackföreningar och kollektivavtalsförhandlingar är centrala i ansträngningarna för att tackla pandemin. Vi kommer att opponera oss mot alla försök från regeringarnas sida att undergräva arbetstagarnas kollektiva och individuella rättigheter med hänvisning till nödlagar. Vi kommer att motsätta oss alla försök från EU, regeringar eller företag att använda sig av krisen för att sänka löner eller försämma arbetsvillkor.
- 12 UNI Europa kommer beslutsamt att tillsammans med medlemsförbunden verka för en inkluderande omställning från nedstängning och kris till ett nytt normaltillstånd. Pandemin och nedstängningen har redan fått allvarliga konsekvenser i form av en snabb och betydande ökning av arbetslösheten, och en försämring av arbetstagarnas villkor och rättigheter. En del arbetstagare har tvingats ut från arbetsmarknaden, medan andra visserligen har behållit sina jobb, men ställts inför en radikalt annorlunda arbetsorganisation, medan deras rätt att förhandla kollektivt har ignorerats. Många servicearbetare har tvingats att acceptera tillfälliga arrangemang, och hänvisats till inkomstkompensationssystem och andra sysselsättningsprogram. De har måst anpassa sig till att arbeta hemifrån och samtidigt hantera ett ökande vårdansvar, varvid förvärsarbetande kvinnor har drabbats hårdast. Flera grupper av servicearbetare med atypiska eller otrygga anställningar, egenföretagare eller odeklarerade arbetstagare har haft det svårt att få tillgång till skyddsåtgärder. Regeringarna får inte försumma arbetstagare som har varit viktiga för att hålla våra samhällen flytande, och arbetsgivare bör inte utnyttja Covid-19-krisen för att vägra att lyssna till servicearbetarna. Arbetsmarknadsdialog och kollektivavtalsförhandlingar är centrala mekanismer för att hantera den nödvändiga omställningen. Det är dags att återigen ställa kollektivavtalsförhandlingar i centrum för EUs och medlemsländernas politiska program.

UNI Europa kommer att verka för detta program tillsammans med medlemsförbunden, våra sektorer och branschöverskridande grupper, för att Covid-19-krisen ska bli till en vändpunkt i kampen för att förstärka fackföreningarna och kollektivavtalsförhandlingarna, och för att uppnå ett rättvist och jämställt samhälle i Europa.

Vi vill förbättra för de sämst ställda med hjälp av socialskydd och anständiga minimilöner för alla.

Vi vill utvidga mitten med hjälp av kollektivavtalsförhandlingar på branschnivå med stöd av arbetsgivarna, regeringarna och civilsamhället.

Vi vill begränsa girigheten på toppen genom att tvinga procenten som har det bäst ställt att betala sin rättvisa del av kostnaderna, och att respektera den politiska demokratin och demokratin på arbetet.

Uttalande: stärka den europeiska fackliga enigheten

UNI Europa har alltid varit en europeisk organisation med aktiva medlemsförbund på kontinentens alla hörn, inom och utanför Europeiska unionen som kämpar för en bättre framtid för alla anställda inom Europas tjänstesektor.

UNI Europa och medlemsförbunden bekräftar sitt fulla engagemang för att bevara enigheten och stärka solidariteten i efterdyningarna av Brexit-avtalet som nåddes mellan EU och Storbritannien den 24 december 2020.

Det är många (inklusive arbetsgivare, politiker och högerpolitiska organisationer) i Storbritannien och i Europa som försöker använda Brexit för att splittra den europeiska fackföreningsrörelsen. Därför måste vi svara med att stärka och fördjupa enigheten och solidariteten.

Villkoren för förbindelserna mellan Storbritannien och EU har förändrats, men samtalet är långt ifrån över. Brexit kommer att fortsätta påverka alla sektorer både i Storbritannien och i EU27-länderna, och det finns många olösta frågor som kommer att kräva ytterligare förhandlingar och överenskommelser. Inte minst uteslutande av praktiskt taget alla tjänstesektorer från Handels- och samarbetsavtalet (TCA) skapar stor ovisshet inom de tjänstesektorer där våra medlemmar arbetar.

UNI Europa konstaterar att bestämmelserna om lika villkor i avtalet är extremt svaga och invecklade och är i praktiken oåtkomliga för facket vilket utgör ett allvarligt hot mot arbetstagarnas rättigheter. Vi noterar också med djup oro de ökande spänningarna i samband med genomförandet av det nordirländska protokollet i utträdesavtalet och den brittiska regeringens påtryckningar för att ensidigt ändra delar av avtalet.

Brexit har på sätt och vis varit en unik politisk process, men i andra avseenden hävdar många att det är symptom på omfattande försök att krossa och splittra enigheten bland de europeiska arbetstagarna. Trots det har solidariteten inom den europeiska fackföreningsrörelsen varit stor i arbetet med att fastställa en gemensam uppsättning krav gentemot båda sidornas förhandlare och arbetsgivare på alla nivåer.

Konsekvenserna av Brexit innebär allvarliga och betydande utmaningar för den europeiska fackföreningsrörelsen och därför måste vi på nytt bekräfta vårt engagemang för solidaritet och samarbete – vi får inte, och kommer inte att tillåta politiska splittringar mellan nationalstater och EU i syfte att skapa splittringar inom den europeiska fackföreningsrörelsen.

UNI Europa är den plats där vi bygger solidaritet mellan anställda och fackföreningar som är verksamma över hela Europa, inte bara i EU.

Multinationella företag och opportunistiska regeringar kommer inte att tveka att utnyttja och fördjupa splittringarna i deras strävan att sänka kostnaderna och underminera arbetsnormerna. UNI Europa kommer att svara på detta genom att fördubbla våra ansträngningar för att fördjupa och stärka solidariteten och samarbetet mellan de europeiska fackföreningarna – arbetstagarnas välbefinnande hänger på det.

I synnerhet kommer vi inte att tillåta att grundläggande principer om information, samråd och deltagande undergrävs av multinationella företag till följd av Brexit, och vi kommer att

fortsätta kräva att alla europeiska arbetstagare deltar i viktiga strukturer som europeiska företagsråd.

Det är uppenbart att den nuvarande brittiska regeringens vision är att göra Storbritannien till en låglöneekonomi genom svag reglering och skapa ett "Singapore on Thames". Vi avvisar alla försök av den brittiska regeringen att avreglera finanssektorn, sänka miljöstandarder och andra standardsänkningar som taktik för att skaffa sig konkurrensfördelar.

Alla angrepp på arbetstagarnas rättigheter i Storbritannien kommer inte bara att allvarligt skada de brittiska arbetstagarna, men även utgöra ett enormt hot mot arbetstagarna i hela Europa och skapa en nedåtgående spiral och förhandlingseftergifter.

För att försvara principen om lika villkor krävs starkare beslutsamhet och ökade ansträngningar av alla fackföreningar genom närmare dialog och samarbete på alla nivåer, för att se till att mobilisering är möjlig och pressa EU:s och Storbritanniens politiska aktörer att försvara Storbritanniens och EU:s rättigheter och normer.

Vår rörelse bygger på grundläggande principer om kollektivism och solidaritet som alltid legat till grund för vårt europeiska och bredare internationella arbete och vi bekräftar härmed vår kollektiva identitet inom UNI Europa och vårt åtagande att upprätthålla dessa principer och stärka vårt europeiska fackliga samarbete för att möta framtidens utmaningar.

Uttalande: för ett EU-ramverk för anständiga löner och stöd för kollektivavtalsförhandlingar

Som fackliga organisationer står vi för rättvisa löner och villkor, som gör det möjligt för alla arbetstagare och deras familjer leva värdiga liv och delta i sociala aktiviteter.

Det effektivaste sättet att uppnå målet om rättvisa löner för alla arbetstagare är branschvisa kollektivavtalsförhandlingar. Regeringarna och EU bör därför sörja för ett lämpligt ramverk för detta i varje medlemsland.

Vi är fortfarande mitt i Covid-19-pandemin, men återhämtningen från den ekonomiska krisen måste vara löneledd. Högre minimilöner och mer kraft åt kollektivavtalsförhandlingar måste göras till avgörande komponenter i en stark, rättvis och hållbar återhämtning.

Arbetstagare i frontlinjen och samhällsviktiga arbetstagare har gjort sin del under pandemin. Under återhämtningen måste vi sörja för att leverera anständiga löner för alla.

UNI Europas konferensdeltagare bekräftar sitt stöd för EFS inställning till ett EU-ramverk för att tackla utmaningar i relation till rättvisa minimilöner, såsom den fastslogs av EFS styrelse i oktober 2020.

Konferensdeltagarna stöder EFS dubbla mål för den föreslagna lagstiftningen, att skapa ett ramverk för:

- att införa en tröskel som utgör både 60 % av medianlönen och 50 % av genomsnittslönen, som den lagliga minimilönen inte får underskrida
- att främja kollektivavtalsförhandlingar som huvudmetoden för att fastställa löner, inklusive ett krav på att medlemsländer enas med arbetsmarknadens parter om en handlingsplan för att nå detta mål.

De tänkta åtgärderna för att främja kollektivavtalsförhandlingar överensstämmer också med UNI Europas prioriteter:

- en omarbetning av direktivet om offentlig upphandling som innebär: inga offentliga kontrakt med företag utan kollektivavtal
- EU-regler som garanterar att fackföreningar har tillträde till arbetsplatser, även med digitala metoder, så att fackföreningarna kan mötas med arbetstagare gällande frågor som rör representation, organisering och kollektivavtalsförhandlingar, och som skyddar arbetstagarna mot antifackliga åtgärder.

UNI Europas konferens understryker att EU-rätten inte får undergräva nationella förhandlingsmodeller. I synnerhet får man, som EFS poängterar, inte kräva att det införs lagliga minimilöner i medlemsländer där lönerna huvudsakligen bestäms i kollektivavtal och som inte hade gällande lagliga minimilöner den 1 januari 2020.

Konferensdeltagarna välkomnar Europaparlamentets resolution "Ett starkt socialt Europa för rättvisa omställningar" i december 2020, i vilken man "uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att tillsammans med arbetsmarknadens parter förbinda sig att uppnå en kollektivavtalsstäckning på 90 procent senast 2030 i de nationella system som kombinerar lagstadgad reglering och arbetsmarknadens parter reglering av anställnings- och arbetsvillkor."

UNI Europas konferens stöder de ändringar som rapportörerna i Europaparlamentets utskott för sysselsättning och sociala frågor föreslår i EU-kommissionens utkast till regler för minimilöner. Vi stöder i synnerhet följande krav:

- Medlemsstater med lagstadgade minimilöner ska definiera kriterier för att fastställa minimilöner som sörjer för en godtagbar levnadsstandard.
- Medlemsstaterna ska vidta konkreta åtgärder för att främja och successivt öka kollektivavtalens täckning till minst 90 %.
- Medlemsstater ska sörja för att företag som fullgör offentliga upphandlingskontrakt deltar i kollektivavtalsförhandlingar och efterlever kollektivavtal, samt erkänner både fackföreningar och arbetstagarernas organisationsrätt.

UNI Europas konferensdeltagare uppmanar UNI Europas medlemsförbund att stödja EFS' kampanj för ett ramverk för minimilöner och förstärkning av kollektivavtalsförhandlingssystemen, och i synnerhet att delta med egna verksamheter i den planerade aktionsveckan den 3–8 maj.

Rättvisa löner och branschvisa kollektivavtalsförhandlingar är avgörande för den europeiska sociala marknadsmodellen. Under alltför lång tid har EU undergrävt och marginaliserat båda dessa fundament. Det måste ändras. Arbetstagarerna behöver kraftfulla kollektivavtalssystem. De ger Europa den motståndskraft som krävs för att hantera framtidens utmaningar, de främjar välbefinnande för alla, de är ett motgift mot populism och de förstärker demokratin.

ⁱ Finansialisering syftar på både [1] finansmarknadernas och dess aktörers allt större roll i ekonomin och ett gradvist införande av indikatorer och mål som tjänar deras intressen i styrningen av ekonomiska verksamheter, och [2] det har också noterats effekter på företagets dagliga verksamheter: denna finansialisering av företagsledningarna synes i merparten av forskningen vara resultatet av åtgärder som vidtagits av chefer för att uppnå "finansialiserade" mål, som i allmänhet fastställs av aktieägarrepresentanter på institutionaliserade finansmarknader.

ⁱⁱ *Rätt att delta i fredliga sammankomster samt rätt till föreningsfrihet* Förenta nationerna, 14 september 2016, hittas på: http://freeassembly.net/wp-content/uploads/2016/10/A.71.385_E.pdf