



*The Voice
of European
Railways*

Främjande av sysselsättning och kvalitet i arbetet i europeiska järnvägssektorn:

Sammanfattning



Europäische Akademie
für umweltorientierten Verkehr

Med ekonomiskt stöd från EU



Sammanfattning

Syftet med denna rapport

Rapporten har tagits fram som del av forskningsprojektet "Främjande av sysselsättning och kvalitet i arbetet i europeiska järnvägssektorn", hanterat av EVA Academy i samarbete med europeiska partnerna ETF och CER. I rapporten presenteras resultaten från forskningen som utförts mellan mars och december 2015 i tolv EU-länder (Belgien, Bulgarien, Tyskland, Spanien, Frankrike, Tjeckien, Italien, Nederländerna, Polen, Sverige, Slovenien och Storbritannien, samt en genomgång av litteratur som omfattar alla EU-länder.

Det övergripande målet med studien var att leverera en inventering av attraktionskraften hos järnvägssektorn som arbetsgivare. Detta har gjorts genom att erhålla en överblick av bilden och attraktionskraften för yrken inom den europeiska järnvägssektorn, sysselsättningsutsikter, framväxande nya kompetensbehov och brist på kvalificerad arbetskraft, och i vilken utsträckning hållbara arbetsförhållanden, personalutveckling och åtgärder för kvarhållande bidrar till öka attraktionskraften inom sektorn.

Översikt av järnvägssektorn i Europa

Avregleringen av de europeiska marknaderna för järnvägstransporter har funnits på agendan för politiker, akademiker och industrin under de senaste 20 åren. Direktiv 91/440/EEG banade väg för separation av järnvägsdrift och infrastruktur. Detta innebär att statsägda företag blev kommersiellt drivna företag med nya organisationsstrukturer.

Dessutom krävde successiva reformer ett ökat öppnande av järnvägsmarknaden för konkurrens. Regelbunden utveckling har avsevärt påverkat utvecklingen inom sektorn som kan sammanfattas enligt följande:

Järnvägssektorn har genomgått en betydande omstrukturering under de senaste 20 åren i samband med separationen mellan drift och infrastruktur i ett antal länder och den politiska tonvikten med ökad konkurrens på marknaden;

Kvaliteten på järnvägsinfrastrukturen skiljer sig avsevärt mellan medlemsländerna. Den totala storleken hos infrastrukturen har inte förändrats mycket under de senaste åren, men investeringsnivåer för underhåll och uppgradering varierar från land till land;

Även om antalet licensierade aktörer inom sektorn har ökat med större tonvikt på konkurrens, fortsätter i de flesta länder en enda nationell aktör (helt eller delvis statligt ägd) att dominera marknaden;

Järnvägsföretag är betydande arbetsgivare i sina länder;

Långa rekryteringsstopp har bidragit till att skapa en åldrande arbetskraftsprofil i de flesta företagen;

I många länder har järnvägsföretag nyligen börjat rekrytera igen, som resultat av effekterna av demografisk förändring och i vissa fall ökande passagerarantal;

Sektorn fortsätter att vara mansdominerad men andelen kvinnor har ökat något. Vertikal och horisontell könssegregering råder fortfarande.

Bild och attraktionskraft av arbetsplatser inom europeiska järnvägssektorn

Attraktionskraften hos järnvägssektorn som arbetsgivare påverkas av ett antal faktorer som inkluderar:

Allmänhetens uppfattning om sektorn, som påverkas av resultatet för järnvägsföretag som tjänsteleverantörer. Detta är i sin tur påverkat av den bredare socio-ekonomiska och rättsliga organisation som de verkar i;

Uppfattningar om anställda och potentiella arbetssökande varierar beroende på:

- den särskilda karaktären hos jobb inom järnvägssektorn; samt,

- typen av enskilda företag inom järnvägssektorn.

När det gäller den upplevda sektorns attraktionskraft, innebär detta att:

Vissa rapporterade skillnader mellan interna och externa uppfattningar om järnvägssektorn (interna uppfattningar hos anställda är generellt mer positiva, externa uppfattningar hos studenter och elever och allmänhetens attityder till sektorn avseende sysselsättningen inom industrin är generellt mer negativa. Sådana uppfattningar kan påverka rekryteringen);

Utöver detta påverkas attraktionskraften av det bredare socioekonomiska sammanhanget (inklusive tillgången på alternativ anställning), det rättsliga sammanhanget, sektor- och företagspecifika arbetsförhållanden och kvaliteten på den sociala dialogen som formar sådana villkor;

En mängd bevis växer fram om viktiga faktorer som gör vissa arbetsgivare och yrken attraktiva för olika målgrupper (t.ex. generationer X, Y, etc.). Anställningstrygghet, en meningsfullt arbete, som värderas av överordnade och har skälig ersättning, samt goda arbetsvillkor är viktiga faktorer. Det är viktigt att förstå att olika åldersgrupper söker olika saker hos sin arbetsgivare, men anställningstrygghet verkar vara viktigt för alla;

I vissa länder är sektorn attraktiv men i andra är den det inte – vissa har rekryteringssvårigheter trots uppfattningen av att vara attraktiv, vilket visar att det senare påverkas av mer än bara den övergripande bilden och attraktionskraften hos sektorn;

Vissa skillnader finns mellan statliga och privata aktörer i fråga om attraktionskraft. I vissa länder anses statliga aktörer erbjuda säkrare och attraktivare arbetsvillkor, medan i några få andra nya privata aktörer anses vara mer attraktiva, särskilt när de är verksamma med mer modernt materiel och erbjuder (i vissa fall) bättre ingångslöner för vissa yrken;

Där sektorn är attraktiv detta beror på: säker anställning, bra lön, goda karriärmöjligheter, goda arbetsförhållanden och positivt företagsklimat.

Där den inte är attraktivt beror detta på: brist på investeringar i infrastruktur och rullande materiel och därmed brist på förbättrade arbetsvillkor; brist på framtidsvision hos företaget och sektorn; frekventa ledningsförändringar i synnerhet i länder i Central- och Östeuropa och omfattande omstrukturering, vilket leder till uppsägningar och/eller rekryteringsstopp; otillräckliga karriärmöjligheter; svåra arbetsförhållanden (t.ex. på grund av mobilitet, hårt/smutsigt arbete, skiftarbete etc.)

Attraktionskraft för externa rekryteringar beror på yrke och region för rekryteringen. I vissa länder anses jobb inom järnvägssektorn mer önskvärda (då det gäller löner och villkor) än inom andra sektorer. Dock anses i många länder andra sektorer vara mer attraktiva, särskilt för högutbildade och eftertraktade arbetare, såsom ingenjörer.

Bevis på nya kompetensbehov och brist på kvalificerad arbetskraft

Med etablerade faktorer som påverkar den bredare sektorns attraktionskraft och arbetstillfällen i järnvägsföretag, diskuterar rapporten i vilken utsträckning bristen på arbetskraft och kompetens har belägg för järnvägssektorn inom EU. Den tittar även på de framväxande nya kompetensbehov, som måste beaktas vid rekrytering och pågående utbildningsstrategier.

Dessa kan sammanfattas enligt följande:

Inom järnvägssektorn har de viktigaste yrken som järnvägsföretag kräver arbetstagare till varit i stort sett liknande under många år. Sektorns organisation kan ha genomgått betydande förändringar, men resultatet av detta har varit förändringar i organisationen av arbetet i stället för väsentliga förändringar i arbetsprofilen för sektorn.

Ett vanligt resultat genom att studera länderna är att det har varit framsteg i användningen av teknik, förbättring av effektivitet och säkerhet inom sektorn. Medan bevisen är inte konkreta, finns möjligheten att en ökad användning av teknik kan resultera i att vissa yrken försvinner (t.ex. ombordpersonal som ersättes med ”hantering enbart med förare”, eller kanske (privat) säkerhetspersonal, eller ändring av t. ex. biljettförsäljare/kundtjänst.

En viktig fråga för järnvägsföretag är införandet av ny teknik och användning av IT (både avseende IT-system, som del av en fungerande verksamhet, men också som del av passagerarsamordningen).

Nivån av brist på arbetskraft och kompetens är starkt beroende av land, region och yrke. Vidare finns det även vissa tecken på att kompetensbehoven hos vissa företag inom järnvägssektorn har förändrats till följd av den ekonomiska krisen, där många företag införde rekryteringsstopp.

Det finns vissa långvariga och vissa tillväxtkompetensbrister inom sektorn. Nyckelyrken med kompetensbrist är förare, ingenjörer och andra tekniska yrken. Efterfrågan på lokförare och tekniska yrken styrks genom det faktum att många av de organisationer inom järnvägssektorn, vilka intervjuades som del av denna studie, gör fortsatta ansträngningar för att identifiera och attrahera sådana medarbetare.

Några av kompetensbristerna som påverkar järnvägssektorn påverkar även andra sektorer. . Detta kan leda till konkurrens om nyckelarbetare. Där andra sektorer är mer attraktiva för arbetssökande är det svårt för järnvägssektorn att konkurrera och attrahera och behålla dessa anställda.

Det finns ofta regionala skillnader i kompetensbrist som inte bör förbises, eftersom detta kan få stor betydelse för utformningen och genomförandet av föreslagna lösningar för kompetensbristen. Det kan till exempel kräva att man beaktar regionalt differentierade lösningar på kompetensbrister och/eller rekrytering och bibehållande.

I ett antal länder kommer sektorn att behöva rekrytera ett betydande antal anställda på årsbasis under de kommande åren, delvis som resultat av den åldrande befolkningen i järnvägssektorns arbetsstyrka (medelålder på cirka 45 år).

Arbetsvillkoren inom sektorn och deras inverkan på att rekrytera och behålla

Efter att ha bedömt den övergripande bilden och attraktionskraften hos sektorn och i vilken utsträckning detta har lett till kompetensbrister i olika länder och företag, tar rapporten sedan en närmare titt på bevis personaltillfredsställelse och de faktorer kopplade till arbetsförhållanden som mest påverkar sådana tillfredsställelser. Följande huvudsats framträder:

Nivåer på personaltillfredsställelse varierar från land till land och yrke för yrke;

Yngre anställda verkar ha högre nivåer av arbetstillfredsställelse än övriga anställda, vilket kan kopplas till det faktum att mer erfarna arbetare har genomgått omfattande omstruktureringar som leder till osäkerhet, sämre anställningsvillkor ändrade relationer med direkta ledningen, en känsla av att "saker är inte så positiva som de brukade vara";

Det finns ett otillräckligt antal undersökningssvar från medarbetarundersökningen för att studien ska kunna jämföra personalens grad av tillfredsställelse mellan offentliga och privata järnvägsoperatörer;

Anställningstrygghet är en nyckelfaktor som värderas av personal och potentiella rekryter i alla länder och i alla åldrar.

Lön och arbetsförhållanden är också viktiga. Nivån på attraktionskraft och tillfredsställelse inklusive villkoren beror på land, företag och sysselsättning.

Kollektivavtal har spelat en viktig roll för att säkerställa standard och jämförbarhet i villkoren mellan företag. I många länder är dock företagskollektivavtal vanliga. Genom att det bygger på sektorella minimiavtal kan företagets lönenivå och villkorsavtal vara betydligt högre och påverka den relativa attraktionskraften hos olika företag.

Investering i fortbildning och karriärutveckling är viktiga faktorer för att behålla personal och att hjälpa företag hantera effekterna av demografiska förändringar. Ett antal företag har gjort betydande investeringar genom att erbjuda fortbildning och kommunicera information om interna karriärmöjligheter, medan hos andra man har ansett tonvikten på internutbildning vara mer begränsad.

För närvarande engagerar arbetsgivare inom järnvägssektorn ett stort antal utbildare, en verksamhet som måste bibehållas och kan behöva utvidgas till andra leverantörer för att uppfylla kommande kompetensbehov.

Möjligheter att förverkliga en bra balans i arbetslivet ses också som en viktig faktor och är avgörande i vissa fall genom att undergräva attraktionskraften i sektorn, på grund av höga krav på rörlighet och arbete på "obekväm arbetstid". Ansträngningar görs i vissa företag för att ge personer eller grupper ökat självbestämmande över skiftmönster på lokal nivå. Andra stöd för balans i arbetslivet erbjuds också (flexibel arbetstid på begäran och i enlighet med förändrade omständigheter, stöd för barnomsorg/äldreomsorg etc.).

Strategier för att öka intresset för sektorn och förbättra rekryteringen och bevarandet

Ett antal järnvägsföretag inom EU genomför betydande insatser för att ta itu med de frågor som belysts ovan, med avseende på bilden av sektorn och den uppstående bristen på arbetskraft och kompetens. I vilken utsträckning dessa insatser genomförs varierar mellan företag och länder och beror delvis på omfattningen av utmaningen, men även på de tillgängliga resurserna.

I ett antal fall görs en stark koppling till företagsnamn och rekryteringsstrategier, där man presenterar järnvägsföretag som moderna och varaktiga arbetsgivare, vilka erbjuder ett meningsfullt jobb i ett företag med goda miljöegenskaper;

Man pekar på missuppfattningar (som kan inkludera en bristande kunskap om olika tillgängliga yrken inom sektorn och/eller föråldrade uppfattningar om hur anställningsvillkoren kan vara inom sektorn) om typen av jobb och karriärmöjligheter som finns inom sektorn, utgör en viktig del av sådana strategier;

De viktigaste ansträngningarna riktar sig till ungdomar, inklusive forskning för att förstå deras motiv, informationskampanjer riktade till dem genom lämpliga kanaler, och partnerskap med skolor, högskolor och universitet;

Där det finns betydande brist på lämpliga sökande till vissa yrken, investerar en del järnvägsföretag i finansiering för elever genom högskola/universitet (i synnerhet avseende teknik);

Lärlingsutbildning är också en viktig del av strategin för att attrahera unga människor, vilken ger en betald anställning och erforderlig utbildning och möjliggör en bra karriär inom järnvägssektorn. Detta gäller särskilt i länder som redan lägger stor vikt vid skolan för arbetsövergångar via lärlingsutbildning;

Särskilda ansträngningar finns även för att locka målgrupper, som för närvarande är underrepresenterade (t.ex. kvinnor, personer med invandrabakgrund);

Inom ramen för den politiska tonvikten att minska ungdomsarbetslöshet och invandrarkris, är vissa järnvägsföretag särskilt engagerade i att erbjuda möjligheter för missgynnade ungdomar och nyligen ankomna invandrare och flyktingar;

Mindre arbete görs i samband med att rekrytera och behålla äldre arbetstagare, även om vissa insatser finns för att förbättra hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, anpassade arbetsplatser eller arbetsorganisation och därmed arbetsförmåga och låta erfarna arbetstagare att handleda unga rekryter;

Mer begränsade aktiviteter syns i förhållande till att förbättra arbetarnas villkor, bland annat till följd av pågående omstruktureringsåtgärder och betoningen på konkurrenskraft. Där sådana aktiviteter finns är huvudsakliga målet åtgärder för balans i arbetslivet.

Effekterna av omstrukturering i sektorn har lett till en urvattning av vissa villkor i branschen – som påverkar arbetstillfredsställelsen hos äldre arbetstare negativt. Det finns en möjlighet att förbättra den sociala partnerdialogen avseende förväntan och hantering av omstruktureringen

genom att införa rekommenderade bra åtgärder vid omstrukturering (EU:s kvalitetsram för omstrukturering¹)

Slutsatser

Med utgångspunkt från huvudresultaten som beskrivits ovan, vilka typer av åtgärder kan vidtas av arbetsmarknadens parter på olika nivåer för att öka attraktionskraften i sektorn? I vilken utsträckning åtgärder krävs på nationell nivå beror tydligt på den bredare socioekonomiska ramen och i vilken utsträckning bild- och rekryteringsutmaningar för närvarande finns i landet. Med detta sagt, även om en utmanande övergripande situation på arbetsmarknaden (med hög arbetslöshet och därmed en hög tillgång på arbetskraft) betyder att kompetensbrist är mer begränsad, kan detta ändras i framtiden och arbetsmarknadens parter måste fortfarande uppmärksamma underliggande trender och potentiell effekt av en åldrande befolkning i sektorn.

Nyckelfrågor kommer upp såsom följande:

Negativ mediauppmärksamhet av järnvägssektorn;

Att övervinna "insider-outsider-fenomenet", vilket innebär att de som befinner sig utanför sektorn ofta har betydligt mera negativa uppfattningar om kvalitet och attraktionskraft i anställningen. Kopplat till detta är också en brist på förståelse för det breda utbudet med arbetsmöjligheter som finns i sektorn;

Att rikta in sig på fel matchning av färdigheter och effekten av demografisk förändring;

Angripa de faktorer som kan göra att sektorn verkar mindre attraktiv i vissa yrken (t.ex. kopplat till arbetstid eller skiftmönster och i vissa fall mindre attraktiva löner än de som erbjuds inom sektorer som konkurrerar om samma talang);

Utnyttja och säkerställa bibehållandet av faktorer som gör sektorn attraktiv, såsom relativ anställningstrygghet och möjligheter till karriärutveckling;

Rikta in sig på uppkommande skillnader mellan befintliga och aktörer inom privata sektorn, vilket kan påverka totala attraktionskraften hos sektorn genom sektorns kollektivförhandlingar.

Frågan om negativ mediatäckning och resulterande insider-outsider-fenomen skulle kunna åtgärdas genom arbetsmarknadens parter både på europeisk och nationell nivå. När man gör detta ska man komma ihåg att det är viktigt med omgivande regelverk, ekonomisk, social dialog och social miljö och kan bli (och är) åtgärdat av arbetsmarknadens parter.

Dessutom kan information och informationskampanjer om ekonomisk, social och miljömässig betydelse inom sektorn och olika arbetsprofiler betraktas. Exempel på användning av mediekampanjer och nya kommunikationsmetoder belyses i rapporten, vilka kan användas som exempel/inspiration för sådan verksamhet.

Studien har visat att fel matchning av färdigheter bäst hanteras genom att utveckla en tydlig förståelse av nuvarande kompetenstillgång och framtida behov baserat på demografisk och teknisk utveckling. På grund av olika utbildningskrav på nationell nivå, verkar en visning av behoven av framtida kompetensbehov (utöver de relativt allmänna) vara svårt på europeisk nivå och det förefaller därför förnuftigt att tonvikten läggs på att utveckla tydliga bedömningar på företagsnivå av sådana framtida krav – även om det är möjligt att där gemensamma krav identifieras, skulle företag i branschen – eller t.o.m. i andra sektorer med liknande behov, kunna samarbeta med utbildningsanordnare för att säkerställa en framtida försörjning av sådana färdigheter. Ett antal exempel på sådant samarbete presenteras i denna rapport och kan fungera som inspiration.

Arbetsmarknadens parter på sektor- och företagsnivå har en viktig roll att spela (genom kollektivavtal) för att sätta upp normer på löner och arbetsvillkor inom sektorn, som är attraktiva i jämförelse med andra sektorer. Med uppkommande konkurrens och ett större antal operatörer i branschen, kommer skillnader i kollektivavtal på företagsnivå sannolikt att spela en allt större roll på attraktionskraften och

¹ Fullständig information finns här:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en&moreDocuments=yes>

det ska därför noteras att antalet länder, som har nationella (eller regionala) sektorsavtal, är begränsade och de flesta aktiviteterna för att förstärka villkoren, som lyfts fram i denna rapport, tas på företagsnivå. Sektorella kollektivavtal har sannolikt en viktig roll att spela för att säkra adekvata normer för hela sektorn, vilket fortsätter att göra den attraktiv i "krig om talang", som sannolikt kommer att öka med effekten av den demografiska förändringen.

Mot bakgrund av den senare, verkar det nödvändigt för företag och arbetsmarknadens parter att intensifiera sina insatser för att planera med ett stort antal arbetare i sektorn som pensioneras de närmaste 10-15 åren och de åtgärder som behövs för att rekrytera, men också att behålla personal.

Ytterligare forskning skulle därför vara viktig om effekterna av demografisk förändring och åtgärder som vidtagits för arbetsförmågan under hela arbetslivet, men sådana initiativ föreföll vara underrepresenterade i studiens insamlade information.

De workshops som genomförts för denna studie har visat att det finns ett stort mått av intresse från företag och fackföreningar för att införa åtgärder i olika länder. Denna miljö för kunskapsutbyte ger ett forum för utbyte av idéer och ta itu med frågor av gemensamt intresse.

Andra gemensamma åtgärder kan omfatta:

Kampanj för företagets fördelar och åtgärder för att attrahera och behålla arbetstagare – såsom bättre möjligheter till balans mellan arbete och privatliv samt åtgärder för att locka unga människor. En viktig del i detta bör vara kostnaderna för passivitet i områdena – utan fortsatt satsning kommer bilden av järnvägbranschen inte att förbättras och man förlorar arbetskraft till andra sektorer. I detta avseende är det mycket viktigt att sådana åtgärder syns.

Kampanj för erbjudande om livslång utbildning i branschen för karriärutveckling verkar också viktigt, med tanke på dess betydelse för den personliga och yrkesmässiga utvecklingen. Att komma överens och förnya en gemensam förståelse mellan företag och anställda (med t.ex. gemensamma utbildningsavtal som anger gemensamma rättigheter och skyldigheter) om investeringar i utbildning, som går utöver regelefterlevnad (förhållande till hälsa och säkerhet) är en eventuell åtgärd.