

Høringssvar til EU-Kommissionen – Handlingsplan for fuld implementering af den europæiske søjle af sociale rettigheder

KL er interesseorganisation for de 98 danske kommuner og arbejder for, at kommunerne har de bedst mulige rammer til at prioritere velfærd og økonomi og til at udvikle kommunen lokalt. KL bidrager til – sammen med kommunerne – at videreudvikle det danske kommunestyre og lokaldemokrati. KL er samtidig arbejdsgiverorganisation og forhandler overenskomster for kommunernes ca. 500.000 ledere og medarbejdere. www.kl.dk

Generelle bemærkninger

KL anerkender og støtter op om den europæiske søjle for sociale rettigheder - om at skabe lige muligheder og job for alle, retfærdige arbejdsforhold og social beskyttelse og inklusion. Den europæiske søjle indeholder vigtige pejlemærker for, hvordan EU kan skabe et socialt Europa med lige muligheder.

EU-Kommissionens meddelelse *Et stærkt socialt Europa for retfærdig omstilling* redegør for de initiativer, som skal understøtte gennemførelsen af de 20 principper.

Fokus på implementering og håndhævelse

I Danmark er der en universel skattefinansieret velfærdsstat. Hovedparten af initiativerne i søjlen er således allerede implementeret i DK. Mange af disse er centrale kerneopgaver for kommunerne fx folkeskole, sociale forhold og aktiv beskæftigelsespolitik. KL mener derfor, at det er vigtigt, at Kommissionen sikrer at det lokale niveau har en stemme i forhold til udformningen af de konkrete initiativer.

I Kommissionens meddelelse fremgår der 22 initiativer, som skal understøtte implementeringen af den sociale søjle. En del af disse initiativer indeholder yderligere en række initiativer. Derfor er der i realiteten tale om langt flere initiativer, end de 22 som er nævnt i bilagsoversigten. KL vil anbefale, at Kommissionen ikke inddrager flere initiativer før, der er et overblik over effekten af allerede annoncerede initiativer, da der er behov for en fokuseret indsats, hvis målene skal nås.

Som led i målopfyldelsen, vil KL også pege på, at Kommissionen med fordel kan fokusere på implementering og håndhævelse af allerede vedtaget lovgivning.

Fokus på nærhedsprincippet og ikke one-size fits all

Det er positivt, at Kommissionen har et erklæret mål om at arbejde efter "one in, one out" princippet. KL vil opfordre Kommissionen til at arbejde videre med dette mål samt fortsætte dagsordenen om bedre regulering i

Dato: 3. november 2020

Sags ID: SAG-2020-00560
Dok. ID: 3003237

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 6

implementeringsplanen for den sociale søjle. De 20 principper i den sociale søjle, er principper som kan gøre en forskel for den enkelte borger og derfor giver det mening, hvis nærhedsprincippet kommer til at spille en langt mere aktiv rolle.

Handlingsplanen bør tage højde for forskellene på medlemsstaternes arbejdsmarkeds- og sociale systemer samt at det økonomiske udgangspunkt ikke er det samme. KL vil derfor anbefale, at Kommissionen ikke arbejder med en one-size fits all dagsorden, da det ikke vil skabe de nødvendige resultater.

Danmark har som nævnt en universel velfærdsmodel i forhold til uddannelse og social- og sundhedsydelser, som i udgangspunktet ikke er afhængig af en arbejdskontrakt eller muligheden for at tegne en forsikring. Det betyder, at borgerne ikke er socialsikret gennem deres arbejde, men gennem det, at de er borgere. Herved er borgere uden for arbejdsmarkedet dækket på samme vilkår, som dem der er i arbejde.

Fokus på det Europæiske Semester

KL mener, at det primære værktøj til implementeringen af den sociale søjle skal være det europæiske semester og ikke mindst de landespecifikke anbefalinger. Det europæiske semester sikrer, at der kan tages højde for medlemslandenes forskellige social- og arbejdsmarkedssystemer. Der kan således arbejdes mere målrettet med at medlemsstaterne kan tilpasse og gennemfører de strukturelle reformer, der er nødvendige i de respektive lande. Dette gælder også i forhold til de områder, der berører arbejdsmarkedet, og her bør der lægges særlig vægt på kapacitetsopbygning af de sociale parter i de medlemsstater, hvor de står svagt.

Det er KL's opfattelse, at i sidste ende afhænger en effektiv implementering af de 20 principper mere af medlemsstaternes evne og vilje til at lave de rette reformer frem for mere EU-lovgivning.

Konkrete foranstaltninger

Dette høringssvar indeholder en række eksempler på, hvordan kommunerne i dag arbejder med at understøtte implementeringen af den Sociale Søjles principper.

EU-Kommissionen er velkommen til at kontakte KL for uddybning eller for yderligere eksempler.

Princip 1: Uddannelse og livslang læring

KL arbejder aktivt sammen med arbejdsmarkedets parter i forhold til uddannelse og livslang læring. Partssamarbejdet understøtter uddannelse og kompetenceudvikling for de forskellige kommunale medarbejdergrupper. Det sker fx igennem Kompetencefonden, Tryghedspuljen og i fra uaglært til faglært <https://www.kompetencefonde.dk/> og <https://tryghedspuljen.dk/>

Princip 4: Aktiv beskæftigelsesstøtte

Jobcentrene arbejder i høj grad med at skabe match mellem de lediges kompetencer og virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft. Dette kan

Dato: 3. november 2020

Sags ID: SAG-2020-00560
Dok. ID: 3003237

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 6

man læse mere om i KL's pjece "Fra myndighed til matchmaker", som er baseret på en analyse, KL har foretaget. (<https://www.kl.dk/media/16469/fra-myndighed-til-matchmaker-2016.pdf>)

Princip 6: Lønninger

I Danmark er det arbejdsmarkedets parter, der forhandler løn og ansættelsesvilkår. KL-forhandler på vegne af kommunerne overenskomst for ca. 500.000 medarbejdere. Den kommunale sektor er således næsten 100% overenskomstdækket, hvilket betyder, at alle får løn efter overenskomsten. I den kommunale sektor er der fuld gennemsigtighed i lønnen. Samtlige 98 kommuner indrapporterer løndata til *Kommunerne og Regioners Løndata-kontor* (KRL). Denne data er offentlig tilgængelig og alle har derfor adgang til data om deres egen eller andres overenskomstgruppers lønniveau og lønsammensætning. På baggrund af kommunernes data udarbejdes der lønstatistikker, herunder ligelønsstatistikker, som ligeledes er offentlige tilgængelige. Statistikkerne sammenholder bl.a. kommunalt ansatte kvinder og mænds anciennitet, lønforhold, alder og fravær. Statistikken omfatter seks forskellige rapporttyper. Inden for hver af disse er der mulighed for at vælge forskellige rapportvarianter, sat til at afgrænse populationen på fx personalegruppe, ansættelsestype og aflønningsform. For yderligere information se: <https://www.krl.dk/#/main>

Princip 7: Oplysninger om ansættelsesvilkår og beskyttelse i tilfælde af opsigelser

Bekendtgørelsen af lov om arbejdsgivernes pligt til at underrette lønmodtageren om vilkår for ansættelsesforhold sikrer arbejdstagerens ret til at blive underrettet skriftligt om ansættelsesforholdene i den enkelte ansættelse. Bekendtgørelsen gælder alle ansættelsesforhold på en varighed på mere end en måned og med en gennemsnitlig arbejdsuge der overstiger 8 timer. <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2010/240>

Hvis der opstår væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene, skal arbejdsgiveren overholde en fastlagt procedure, hvor der gennemføres en opsigelse med tilbud om genansættelse på ændrede vilkår. Opsigelsen skal ske efter de almindelige procedureregler, som findes i overenskomsterne og forvaltningsloven. Procedurereglerne for overenskomsterne kan se på følgende link:

<https://www.kl.dk/arbejdsgiver/overenskomster-og-aftaler/>

Ved uoverensstemmelse ved enten ansættelsesvilkår eller ved opsigelse er der i Danmark oprettet et effektivt og upartisk tvistbilægningssystem. Her tages der også stilling til klager over opsigelse og evt. retten til kompensation.

<https://bm.dk/arbejdsomraader/arbejdsvilkaar/arbejdsretslige-institutioner/>
<http://www.arbejdsretten.dk/generelt.aspx>

Princip 8: Social dialog og inddragelse af arbejdstagerne

KL er en af de største danske arbejdsgiverorganisationer, som på kommunernes vegne forhandler overenskomster for ca. 500.000 ansatte. Som følge deraf er KL meget aktiv i den sociale dialog både på nationalt og europæisk plan. Senest har KL og Danmarks Lærerforening indgået en aftale om lærernes arbejdstid, som fastsætter rammerne her.

<https://www.kl.dk/arbejdsgiver/overenskomster-og-aftaler/>

Dato: 3. november 2020

Sags ID: SAG-2020-00560
Dok. ID: 3003237

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 3 af 6

Dato: 3. november 2020

Sags ID: SAG-2020-00560
Dok. ID: 3003237

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 4 af 6

I forhold til inddragelse af arbejdstagerne har parterne indgået en ramme aftale om medindflydelse og medbestemmelse, som sikre en systematisk medinddragelse af valgte medarbejderrepræsentanter.

https://www.kl.dk/media/8434/rammeaftale_om_medindflydelse_og_medbestemmelse_20.pdf

Sideløbende med de traditionelle overenskomstforhandlinger mellem parterne bliver der løbende indgået aftaler om samarbejde på områder, der berører de kommunale arbejdspladser. Som eksempel kan nævnes, at de kommunale parter i sommeren 2020 er gået sammen om en indsats, der skal få flere kommunale medarbejdere op i tid eller på fuld tid. Parterne vil samarbejde med op til 15 nøglekommuner om at udvikle handleplaner og afprøve redskaber, som skal munde ud i, at flere medarbejdere på sigt går op i tid eller ansættes på fuld tid. De løsninger, som parterne og nøglekommunerne finder i fællesskab, vil løbende blive delt med resten af landets kommuner. Initiativet skal være med til at løse udfordringerne med både den fremtidige rekruttering, ligestilling og muligheden for at levere velfærdsydelser til borgerne. Samtidig skal initiativet tilgodese den rette balance mellem arbejdslivet og privatlivet.

<https://vpt.dk/projekt/fuldtid-i-kommunerne>

Princip 10: Et sundt, sikkert og veltilpasset arbejdsmiljø og databeskyttelse

Arbejdet med at udvikle og forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er højt prioriteret i kommunerne, og der er et branchefællesskab om arbejdsmiljø – Velfærd og offentlig administration, hvor parterne tager hånd om de nuværende og fremtidige udfordringer med arbejdsmiljøet.

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/>

Specifikt i forhold til det psykiske arbejdsmiljø har parterne på det kommunale arbejdsmarked etableret *Spark* (Samarbejde om psykisk arbejdsmiljø i kommunerne). Her kan parterne i den enkelte kommune få støtte til lokal dialog og handling inden for hel spektret af det psykiske arbejdsmiljø.

<https://vpt.dk/hvad-kan-spark-hjaelpe-jer-med>

Det nyeste tiltag er en ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, som er blevet til i et intensivt tre-parts arbejde mellem arbejdstager-, arbejdsgiverorganisationerne og staten. Alle tre parter bakker op om den nye og forbedrede arbejdsmiljøindsats som bekendtgørelsen rammesætter.

<https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2020/1406>

Princip 11: Børnepasning og støtte til børn

Det er et kommunalt ansvar at sikre dagtilbud af høj kvalitet. I Danmark går stort set alle børn i dagtilbud, og derfor spiller dagtilbud en central rolle i arbejdet med at sikre, at alle børn får en god start på livet.

KL har fremsat udspillet *Sammen om de bedste rammer for gode børneliv, som sætter fokus på*, hvordan kvaliteten i dagtilbuddene kan forbedres. Her lægges der bl.a. op til, at der udføres et nationalt studie i kvaliteten af dagtilbud. Herudover peges der på, at der er behov for at skabe mere sammenhæng mellem dagtilbud og skole.

<https://www.kl.dk/kommunale-opgaver/boern-og-unge/dagtilbud/cls-dagtilbudsudspil-2020/>

Dato: 3. november 2020

Sags ID: SAG-2020-00560
Dok. ID: 3003237

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 5 af 6

Princip 12: Social beskyttelse

I Danmark er retten til sociale ydelser som tidligere nævnt universelle, hvilket betyder, at ansættelsesforholdet ikke har betydning for den sociale beskyttelse der ydes.

Princip 15: Ældres indkomst og alderspension

Udover folkepensionen vil pensionerede kommunale medarbejdere være omfattet af en arbejdsmarkedspension, som er kendetegnet ved at være knyttet til ansættelsesforholdet. Arbejdsmarkedspensionen er med til at mindske forskellen mellem indtægten som erhvervsaktiv og som pensionist. For mange dansker udgør arbejdsmarkedspensionen en væsentlig del af indtægterne som pensionist. Normalt vil både arbejdstager og arbejdsgiver indbetale til pensionen via lønnen. I mange tilfælde udgør pensionen en fast procentdel af lønnen.

Princip 16: Sundhedsydelser

I Danmark er sundhedsydelser universelle og ikke forsikringsbaseret.

Kommunerne er ansvarlige for forebyggelse og KL har foreslået seks pejlemærker for forebyggelse for fremtiden:

- 1) Alle skal have mulighed for et sundt liv - fælles ansvar og kvalitet i indsatsen
- 2) Alle børn skal have en sund start på livet, der fremmer deres trivsel, udvikling og læring
- 3) Alle unge skal have plads i fællesskabet og komme godt på vej i uddannelse og job
- 4) Flere skal vælge et røgfrit liv, og ingen børn og unge skal begynde at ryge
- 5) Flere skal drikke mindre, og igen børn og unges liv må skades af alkohol
- 6) Flere skal leve et liv med bedre mental sundhed og trivsel.

Det drejer sig fx om røg- og alkoholfri borgere og mental sundhed. Der lægges vægt på at forebyggelsesarbejdet både kan ske via dagtilbud, skolen, jobcentre og i ældreplejen.

<https://www.kl.dk/media/10492/forebyggelse-for-fremtiden-fuld-version.pdf>

Princip 17: Inklusion af personer med handicap

Alle landets 98 kommuner har pligt til at etablere et handicapråd, hvis primære mål er at bidrage til, at flere mennesker med handicap opnår lige muligheder og kan leve et liv på lige vilkår med andre borger i kommunen.

Handicaprådet skal rådgive kommunalbestyrelsen i handicappolitiske spørgsmål og formidle synspunkter mellem borgere og kommunalbestyrelse om alle lokalpolitisk forhold, vedrørende mennesker med handicap.

Der er bl.a. udarbejdet en pjese *Den gode praksis* som giver inspiration og vejledning til de kommunale handicapråd. Den henvender sig både til medlemmer af handicaprådet og til politikere og medarbejdere i kommunerne, der samarbejder med handicaprådene.

<https://www.kl.dk/kommunale-opgaver/socialomraadet/handicap/handicap-raad/>

Dato: 3. november 2020

Sags ID: SAG-2020-00560
Dok. ID: 3003237

E-mail: BIB@kl.dk
Direkte: 3370 3481

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 6 af 6

Princip 18: Langtidspleje

I Danmark er det kommunerne der er ansvarlig for pleje af ældre herunder forpligtelsen til at tilbyde en relevant bolig på et plejehjem eller i en plejebolig.

KL har i 2019 gennemført en analyse af det fremtidige behov for plejeboliger, der bl.a. konkluderede at behovet for plejeboliger vil stige frem mod 2030. Der lægges op til en politiske drøftelse af prioriteringerne og hvordan det øget behov kan imødekommes og

<https://www.kl.dk/nyheder/makro-analyseenheden/befolkning/plejeboliger-til-de-aeldre/>

Princip 19: Boliger og støtte til hjemløse

Serviceloven bestemmer, at kommunerne skal tilbyde hjemløse midlertidigt ophold på et forsorgshjem samt en helhedsorienteret handleplan, der bl.a. omfatter hjælp til at finde en bolig og støtte til at løse den enkeltes sociale problemer.

<https://www.kl.dk/kommunale-opgaver/socialomraadet/udsatte-voksne/hjemloese/>

Under coronakrisen har kommunerne arbejdet med at hjælpe de hjemløse, bl.a. har en række kommuner oprette et større antal nødherbergspladser. Derudover søger flere kommuner at kontakte de hjemløse på regelmæssig basis fx telefonisk for at sikre et højt informationsniveau. Der har samtidig været fokus på at bibeholde drift på basale fornødenheder, herunder madudlevering og medicinudbringning.

<https://www.kl.dk/forsidenyheder/2020/april/kommunerne-tager-ansvar-for-udsatte-borgere-under-coronakrisen/>

Princip 20: Adgang til grundlæggende tjenesteydelser

KL arbejder aktivt med regeringens strategi for fremtidens forsyningssektor (med henblik på modernisering af sektoren), der indeholder fem principper for den fremtidige regulering af forsyningssektoren og en række konkrete initiativer. Blandt andet omhandler princip 4 regulering af forsyningsikkerheds, miljøbeskyttelse og sundhed med henblik på at sikre kvaliteten af forsyningen.

<https://www.kl.dk/kommunale-opgaver/teknik-og-miljoe/forsyning/>
https://ens.dk/sites/ens.dk/files/Forsyning/forsyning_for_fremtiden.pdf

Kontaktoplysninger

For yderligere eksempler eller uddybning af de fremsendte eksempler kontakt venligst chefkonsulent Birgit Øbakke – bib@kl.dk