

# Uppmuntra arbetsgivare inom sociala tjänster att delta i social dialog

## Briefing inför den sista konferensen

*Bryssel, 23 september 2014*

Sektorn för sociala tjänster växer snabbt både i sociala och ekonomiska termer, i synnerhet på grund av demografiska förändringar. Sektorn står dock även inför gemensamma problem som utmanar traditionella former av tillhandahållande av sociala tjänster. EU spelar en allt större roll i fråga om politiskt agerande, främjande av samarbete mellan medlemsstater och underlättande av utbyte av god praxis. Arbetsgivare inom sektorn för sociala tjänster skulle kunna bidra men deltar inte i debatten på EU-nivå. Detta är en möjlighet som de går miste om eftersom att arbetskraftens framtid är avgörande för tillhandahållandet av tjänsterna.

Lösningar på rekryteringsproblem och problem att bibehålla personal måste bestå av förbättrade arbetsvillkor, mer utbildning och stöd för professionalisering samt fokus på kvalitet och bättre tillgång till offentlig finansiering. Alla dessa frågor skulle kunna tas upp via europeisk social dialog.

Detta var resultatet av det första [PESSIS-projektet](#) som genomfördes 2012. Sedan dess har [den andra fasen av PESSIS-projektet](#) som startade i januari 2014 fokuserat på att utvidga forskningen till fler länder och att titta på vilket intresse som finns hos nationella arbetsgivare i fem olika länder att delta i den europeiska sociala dialogen.

Resten av denna briefing handlar om vad som har uppnåtts under de senaste månaderna och tar även upp vad som fortfarande behöver göras, om nationella arbetsgivare skulle vara villiga att delta i den europeiska sociala dialogen.

### 1. Vilka ingår i det här projektet?

Det övergripande projektet stöds på europeisk nivå av Social Services Europe, som sammanför nio europeiska nätverk för organisationer som tillhandahåller sociala tjänster och sjukvårdstjänster: [EASPD](#), [EPR](#), [Caritas Europa](#), [Solidar](#), [Eurodiaconia](#), [FEANTSA](#), [CEDAG](#), [Röda korset – EU-kontoret](#) och [Workability Europe](#). På fackföreningssidan stöds projektet på europeisk nivå av [Europeiska federationen för offentliganställdas förbund](#) (EPSU), som även representerar fackföreningar inom sociala tjänster, inklusive den ideella sektorn.

Projektpartnerna på nationell nivå är [Volkshilfe Österreich](#) (Österrike – AU), [UNIPSO](#) (Belgien – BE), [Fegapei](#) (Frankrike – FR), [AWO](#) (Tyskland – GER) och [VGN](#) (Nederländerna – NDL). En komplett lista över arbetsgivare som deltar i diskussionerna på nationell nivå finns i beskrivningen av de olika ländernas resultat.

### 2. Vad är europeisk social dialog? Vilka är de främsta aktörerna?

För Europeiska unionen ses den sociala dialogen som ett sätt att främja ett nytt sätt att organisera arbetet som gör relationen mellan ledningen och arbetstagarna mer modern. Den europeiska sociala dialogen sammanför arbetsgivare och arbetstagarorganisationer på EU-nivå för att "hjälpa till att definiera de europeiska sociala standarderna och spela en avgörande roll för styrningen av unionen".

Det finns två avdelningar inom europeisk social dialog: branschöverskridande och sektorsspecifik:

Branschöverskridande europeisk social dialog hanterar breda frågor som påverkar alla – eller flera – branscher i Europa. Den sammanför [Europeiska fackliga samorganisationen](#) (EFS) på fackföreningssidan och [Europeiska industri- och arbetsgivarförbundet](#) (BusinessEurope), [Europeiskt centrum för offentliga företag](#) (CEEP) och [Europeiska sammanslutningen för hantverksföretag och små och medelstora företag](#) (UEAPME) på arbetsgiversidan.

PESSIS 2 är ett EU-projekt som finansieras av Europeiska kommissionens program för branschrelationer och social dialog. Innehållet i detta dokument återspeglar inte Europeiska kommissionens hållning.

Sektorsspecifik social dialog på EU-nivå ger ett strukturerat ramverk för att hantera frågor mellan arbetsgivare och arbetstagare – inom ramen för informationsutbyte eller modeller för bra praxis, genom att gemensamt förespråka EU-institutioner, genom att förhandla fram (ram-)avtal, handlingsplaner, riktlinjer osv. – som är mer sektorsspecifika. Det finns nu 43 kommittéer för social dialog, inklusive till exempel kommittén för sjukhussektorn som sammanför [den europeiska arbetsgivarorganisationen för sjukvårdssektorn](#) (HOSPEEM) och EPSU, eller kommittén för lokala och regionala myndigheter som sammanför [Europeiska samarbetsorganisationen för kommunala och regionala myndigheter](#) (CEMR) och EPSU.

### **3. Vilket mervärde innebär den europeiska sociala dialogen för arbetsgivare?**

Den europeiska sociala dialogen innebär en möjlighet för plattformar/sammanslutningar av nationella arbetsgivare och arbetstagare för att diskutera och komma överens på EU-nivå om frågor som har gränsöverskridande konsekvenser och som kräver insatser på europeisk nivå. Till exempel har kommittén för europeisk social dialog inom sjukvårdssektorn diskuterat och kommit överens om god praxis vid internationell rekrytering av vårdpersonal. Samma kommitté har även arbetat med frågor om hälsa och säkerhet i arbetet, dvs. relaterat till stickande och skärande avfall, vilket resulterade i att Europeiska kommissionen publicerade ett direktiv. Detta är ett bra exempel på hur förhandlingar inom en sektorsspecifik kommitté för social dialog på EU-nivå kan få ”rättslig påverkan”. Vidare skulle deltagande i europeisk social dialog ge sektorn ökat inflytande över EU-lagstiftning eftersom Europeiska kommissionen är skyldig att rådfråga sociala partner kring alla förslag relaterade till anställnings- och socialpolitik. Det skulle även ge sektorn möjlighet att yttra sig kring EU:s aktiviteter för att sätta dagordningen, t.ex. Europa 2020-strategin eller det sociala investeringspaketet.

### **4. Är arbetsgivare inom sektorn för sociala tjänster intresserade av europeisk social dialog?**

Som en del av PESSIS-projektet hölls rundabordsdiskussioner i fem länder: AU, BE, FR, GER, NDL. Vid mötena deltog arbetsgivare inom sektorn för socialtjänst och sjukvård som visat intresse för att delta i den europeiska sociala dialogen. Det är tydligt att alla arbetsgivare såg att det fanns mervärde i den sociala dialogen och att de är intresserade av att stärka arbetsgivarnas representation på nationell nivå.

Alla länderna såg även den europeiska sociala dialogen som något viktigt, men i olika utsträckning. Arbetsgivare i Nederländerna höll med om att det låg i deras intresse att anordna en europeisk social dialog för sektorn för sociala tjänster men ansåg att det behövdes ställas mot andra prioriteringar och förmågan att organisera, delta i och bidra till en sådan social dialog. I Frankrike ansåg deltagarna att det var viktigt att ingå i den europeiska sociala dialogen, men att det fortfarande var ganska abstrakt för deltagarna. I Österrike, Belgien och Tyskland fanns ett starkt stöd från arbetsgivarna för deltagande i den europeiska sociala dialogen. Ett av skälen till att de tog ett sådant ställningstagande kan förklaras med att det är avgörande att delta från början i processen som leder till att europeiska normer genomförs i de egna respektive medlemsstaterna (till exempel arbetstidsdirektivet) och lyfta fram de särskilda frågorna inom vår sektor. Andra argument är att europeisk social dialog uppmuntrar till utbyte av god praxis mellan sociala partner från olika EU-medlemsstater, vilket kan hjälpa till att underlätta social dialog på nationell och regional nivå och fungera som ett skydd mot att sociala tjänster blir till en handelsvara samt skapa en övergång mot ett mer socialt ansvarstagande Europa.

### **5. Hur skulle sektorn för sociala tjänster delta i den europeiska sociala dialogen?**

Som en del av de nationella diskussionerna talade arbetsgivare i olika länder om fyra möjliga alternativ i fråga om hur vår sektor skulle kunna delta i den europeiska sociala dialogen. Det är viktigt att notera att resultatet av dessa möten, såsom anges nedan, fortfarande är en teoretisk preferens snarare än ett avgörande beslut.

#### **a. Gå med i kommittén för social dialog för lokala och regionala myndigheter**

Det första alternativet var att gå med i kommittén för social dialog för lokala och regionala myndigheter som för närvarande sammanför CEMR och EPSU. I alla fem länderna kom man överens om att denna sektorskommitté inte var lämpad att även representera sektorn, främst på grund av skillnaderna i rättslig status mellan de två sektorerna; lokala och regionala myndigheter är offentliga medan sociala tjänster och sjukvårdstjänster är – såsom de anses i detta projekt – privata företag.

#### **b. Gå med i kommittén för social dialog för sjukhus- och sjukvårdssektorn**

Det andra alternativet var att gå med i kommittén för social dialog för sjukhus- och sjukvårdssektorn. För arbetsgivare i Nederländerna var detta favoritalternativet tack vare närheten till deras egen sektor i fråga om innehåll samt på grund av praktiska skäl som att detta alternativ skulle kräva mindre tid och ansträngning än att skapa en ny kommitté för sektorn. I Frankrike fanns det även visst intresse för detta alternativ på grund av det personcentrerade fokuset för deras arbete och att HOSPEEM även representerar sjukvårdssektorn. Andra arbetsgivare i Frankrike förstod dessa argument, men ansåg att kärnan i yrkena skiljer sig åt eftersom det ena yrket fokuserar på att bota och det andra på att ge stöd (dvs. bota, vårda jämfört med inkludera, ge stöd). Detta argument stöddes även i andra länder. För att lösa problemet skulle det betyda att sektorskommittén skulle behöva förändra sina bestämmelser radikalt, vilket ansågs vara ett orimligt och komplext krav.

#### **c. Skapa en sektorsintern kommitté för frivilligsektorn inklusive sektorerna för socialtjänst, sjukvård, kultur och utbildning**

Det tredje alternativet innebar att skapa en sektorsintern kommitté för frivilligsektorn inklusive sektorerna för socialtjänst, sjukvård, kultur och utbildning. Det fanns visst intresse i Frankrike för detta alternativ på grund av den breda representation som det skulle medföra. De flesta deltagarna i diskussionerna i Frankrike, samt alla som deltog i de fyra andra länderna, ansåg dock att denna omfattning på representationen var för stor, vilket skulle leda till att alla överenskommelser skulle baseras på den minsta gemensamma nämnaren. I Belgien menade man att EU inte gör skillnad mellan vinstdrivande och icke vinstdrivande företag och där skulle detta förslag i alla händelser inte vara giltigt.

#### **d. Skapa en sektorskommitté för sektorn för sociala tjänster**

Det fjärde och sista alternativet var att skapa en sektorskommitté för sektorn för sociala tjänster. Detta var det alternativ man föredrog i Österrike, Belgien, Frankrike och Tyskland. Anledningen var främst att ett sådant alternativ inte skulle göra så att sektorn för sociala tjänster hamnar i skuggan av andra sektorer och att det skulle stärka vår sektors röst och särskilda egenskaper på europeisk och nationell nivå. I Nederländerna anfördes att en sådan process skulle kräva relativt mycket mer arbete istället för att gå med i en kommitté som redan finns. I andra länder ansåg man att även om detta alternativ var att föredra var det viktigt att definiera sektorns problem och omfattning på grund av skillnaderna i varje land.

#### **e. Europeiskt perspektiv på de fyra alternativen**

Diskussioner i informationssyfte fördes även på europeisk nivå mellan medlemmar i Social Services Europe, flera europeiska arbetsgivarorganisationer (CEEP, HOSPEEM, CEMR) och EPSU för att hjälpa till att bidra till diskussionerna mellan nationella arbetsgivare, som kommer att utgöra grunden för all europeisk social dialog för sektorn för sociala tjänster. Resultatet av diskussionerna för Social Services Europe är tydligt. Det fjärde alternativet att skapa en sektorskommitté för sektorn för sociala tjänster utmärker sig som det bästa alternativet i fråga om intresse, genomförbarhet, sektorns identitet och politisk vilja. I synnerhet verkar det tudelade tillvägagångssättet få störst stöd, det vill säga att både gå med i CEEP för att representeras på sektorsöverskridande nivå och att skapa en kommitté för sektorn för sociala tjänster. Detta arbetssätt skulle även göra det möjligt för sektorn att få tillgång till sektorsövergripande social dialog via en väletablerad organisation som garanterar att ge visst

genomslag i deras arbete. Efter en första omgång av utbyte verkar det som om detta skulle ta form under överinseende av en sektorsspecifik arbetsgivarorganisation för sociala tjänster, liknande HOSPEEM för sjukhussektorn eller EFEE för utbildningssektorn. Det tudelade tillvägagångssättet kommer även att låta oss skapa en sektorskommitté med ett särskilt intresse för att diskutera mycket sektorsspecifika problem som arbetsgivare och arbetstagare inom sociala tjänster stöter på.

#### f. Framväxande konsensus

Alla dessa nationella och europeiska diskussioner ledde till ett seminarium i mitten av mandatperioden den 5 och 6 juni 2014, som sammanförde parterna i projektet där de preliminära resultaten presenterades. Man kom överens om att viss konsensus verkar ha nåtts, vilket skulle innebära att man ska fokusera på att skapa en sektorskommitté för sektorn för sociala tjänster, samtidigt som man respekterar de åsikter som uttryckts i resultaten från varje land, med särskilt fokus på resultaten från Nederländerna. Det verkar även råda konsensus i fråga om behovet av att delta i sektorsöverskridande social dialog, eventuellt genom arbetet och strukturerna för CEEP.

### 6. Vilka frågor kan diskuteras inom europeisk social dialog?

I diskussionerna inom PESSIS 1 och PESSIS 2 lyftes det fram att sektorn för sociala tjänster står inför ett flertal problem som delas av många länder i Europa och som även har gränsöverskridande konsekvenser.

Dessa frågor/problem kan omfattas av vår sektor i europeisk social dialog och på olika sätt (riktlinjer, överenskommelser, uppförandekoder, god praxis osv). I diskussionerna inom PESSIS 1 och 2 togs följande frågor upp:

- Anställning och bibehållande av personal
- Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen
- Yrkeskunskap, utbildning och kvalifikationer
- Arbetstagares rörlighet
- Förbättring av hur man ser på sektorn
- EU:s arbetstidsdirektiv
- Socialt ansvarstagande/hållbar offentlig upphandling

### 7. Vilka frågor diskuteras inte inom europeisk social dialog?

Det är viktigt att fastställa hur och vad som kan göras på europeisk nivå vad gäller dessa frågor och vad som bör behållas på nationell nivå. Det är dock redan tydligt att alla "hårda" frågor såsom löneförhandling, arbetstid och strejkrätt inte ska skötas på europeisk nivå. Subsidiaritetsprincipen är avgörande för den europeiska sociala dialogen. Frågorna ska med andra ord skötas av den minsta, lägsta eller minst centraliserade myndighet med kapacitet att hantera frågorna effektivt.

### 8. Hur stor kan kommittén för sektorn för sociala tjänster bli?

Att definiera vilka ämnen som skulle kunna tas upp inom europeisk social dialog skulle hjälpa till att definiera hur stort "sociala tjänster" kan bli i Europa. Flera frågor kommer att dyka upp: Bör sektorn definieras utefter "undersektorer" (långsiktig vård av funktionsnedsatta, långsiktig äldrevård, barnomsorg, osv.) eller bör sektorn definieras i termer av nyckelyrken inom sektorn?

Europeiska gemenskapens statistiska näringsgrensindelning (NACE) kan vara användbar för att hjälpa till att definiera sociala tjänster inom ett givet ramverk ([EN](#), [FR](#), [GER](#)).

### 9. Slutsatser och mål för den sista konferensen

Under de sista åren, genom både PESSIS 1 och 2, har idén om att sektorn för sociala tjänster bör delta i den europeiska sociala dialogen växt åtskilligt. Trots att social dialog för sektorn för sociala tjänster har utvecklats i olika grad inom Europa finns det en stark känsla av att denna process nu omvandlas PESSIS 2 är ett EU-projekt som finansieras av Europeiska kommissionens program för branschrelationer och social dialog. Innehållet i detta dokument återspeglar inte Europeiska kommissionens hållning.

till något mer konkret. Europeiska unionen skapar alltfler normer som påverkar sektorn för sociala tjänster inom hela EU och därför är det naturligt att sektorn för sociala tjänster är angelägen om att få mer att säga till om vad gäller utvecklingen av dessa europeiska normer, regler och åtgärder. Det är tydligt att deltagande i den europeiska sociala dialogen väsentligen kan bidra till detta.

Om man dessutom lägger till att många arbetsgivare inom sektorn står inför liknande utmaningar (som nämns ovan) är det avgörande för dem att kunna diskutera dessa frågor med sina systemorganisationer inom andra medlemsstater och fackliga företrädare på europeisk nivå, för att komma fram till gemensamma lösningar, utbyta god praxis, genomföra gemensam lobbying osv.

Dock behövs mer arbete innan sektorn deltar i den europeiska sociala dialogen: Problem och omfattning behöver definieras, de nationella sociala parterna (både arbetsgivare och fackföreningar) behöver vara villiga att göra verklighet av sitt intresse av att delta i den europeiska sociala dialogen, fler länder behöver bli mer involverade. Sista konferensen för PESSIS 2 ska förhoppningsvis ge svar på dessa frågor som är avgörande för vår sektors framtid inom den europeiska sociala dialogen, men även inom nationell eller regional social dialog. I en globaliserad värld där gränser blir allt mindre viktiga är det av stor betydelse att man finner gemensamma lösningar på gemensamma problem som man står inför inom den europeiska sektorn för sociala tjänster eller undersektorer som innehåller en viktig andel av arbetskraften. Att delta i europeisk social dialog verkar vara ett viktigt verktyg för att bättre förstå och bemöta dessa frågor och problem.

#### **Bilagor**

- **Nationella och europeiska resultat av diskussionerna**
- **Europeisk social dialog, briefing av Jane Lethbridge**
- **Europeisk social dialog, djupgående briefing av Mathias Maucher**
- **Förslag till agenda för sista konferensen**

#### **För mer information, vänligen kontakta upphovsmannen:**

Thomas Bignal

Projektkoordinator för PESSIS 2

Policy- och kommunikationschef vid EASPD

E-post: [thomas.bignal@easpd.eu](mailto:thomas.bignal@easpd.eu)

Tfn: +32 2 282 46 11