

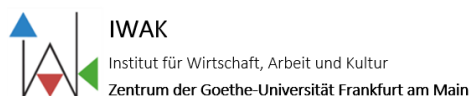
**POKYNY PRO
ROZVOJ STRUKTUR
SOCIÁLNÍHO DIALOGU
V OBLASTI OSOBNÍCH
SLUŽEB A SLUŽEB PRO
DOMÁCNOST**

ALPHS

Advancing Personal and Household Services



Partneři



Tento dokument odráží pouze názory autorů a Evropská komise nemůže nést odpovědnost za jakékoli použití informací v něm obsažených.



Tento projekt je financován
Evropskou unií.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



ÚVOD A KONTEXT

Je více než zřejmé, že sociální dialog a kolektivní vyjednávání (v rámci odvětví) mezi zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců vede k lepším mzdám a pracovním podmínkám pro pracovníky ve všech oblastech činnosti, a to i v různých odvětvích, která se podílejí na osobních službách a službách pro domácnost.¹

Jako oblast zaměstnanosti má PHS výrazný růstový potenciál. Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání CEDEFOP předpovědělo, že do roku 2025 bude sektor péče patřit mezi deset hlavních oblastí potenciálního nárůstu pracovních míst.² Ačkoliv existuje mnoho rozdílů mezi odvětvím péče a nepečovatelským sektorem v PHS, oba se snaží získat a udržet kvalifikované odborníky – což je záležitost, která se s růstem PHS zkomplikuje.³ Částečně je to způsobeno mzdami, pracovními podmínkami a profesním postupem, které jsou velmi často pod úrovní průměrných podmínek u povolání, jenž vyžadují podobnou úroveň kvalifikace, například maloobchodní prodej. Tuto situaci ještě zhoršuje šíření nehlášené práce.

Je důležité si uvědomit, že situace pracovníků v pečovatelských službách je obecně lepší než osob, které pracují v nepečovatelském sektoru. To je částečně dáno úrovní kvalifikace, ale v obecné rovině je to proto, že sektor péče a domácí péče je obecně lépe strukturován, regulován a organizován než sektor nepéče. Pro oba sektory je ovšem problematická oblast nábory a setrvání v zaměstnání.

V této souvislosti se sociální dialog a kolektivní vyjednávání v jednotlivých odvětvích ukázaly jako osvědčený a úspěšný nástroj pro zajištění důstojných mezd a pracovních podmínek v PHS. Tyto struktury mohou mít rovněž pozitivní dopad na rozvoj regulačních rámců pro odvětví PHS, neboť sociální partneři mohou být konstruktivními partnery veřejných orgánů při rozvoji politik PHS. Měli bychom sociálním partnerům umožnit navrhovat osnovy, zdravotní a bezpečnostní normy, které mohou zvýšit atraktivitu, uznání a image oboru.

Struktury sociálního dialogu v PHS jsou však v mnoha evropských členských státech stále slabé nebo neexistují. Tato skutečnost oslabuje rozvoj osobních služeb a služeb pro domácnost a jejich pozitivní dopad na kvalitu života v těchto zemích.

Následující pokyny pomohou vést a inspirovat zúčastněné strany, zejména odbory a zaměstnavatele, a ukázat jim důležitost vytvoření nebo posílení sociálního dialogu v osobních službách a službách pro domácnost. Jsou zde také uvedeny příklady různých způsobů vývoje v Evropě. Debatu uzavírají některé klíčové faktory pro úspěch a rozvoj účinných struktur sociálního dialogu v Evropě.

1 <http://www.oecd.org/els/emp/ExecutiveSummaryAndOverview.pdf>

2 <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3052>

3 <http://socialemmployers.eu/en/news/new-report-on-the-social-services-workforce-in-europe-current-state-of-play-and-challenges/>



**CO JE TO SOCIÁLNÍ
DIALOG A KOLEKTIVNÍ
VYJEDNÁVÁNÍ?**

A. CO JE TO SOCIÁLNÍ DIALOG?

Mezinárodní organizace práce definuje sociální dialog jako „všechny druhy jednání, konzultací nebo výměny informací mezi vládami/zaměstnavateli/odbory (úřady práce, odbory a sdruženími zaměstnavatelů) nebo v rámci nich za účelem dosažení konsensu ohledně politických přístupů a praktických opatření k zajištění spravedlivého sociálního a hospodářského rozvoje“. Evropská unie považuje sociální dialog za „způsob, jak podpořit novou organizaci práce, a tak modernizovat vztah mezi managementem a pracovní silou. Pro EU může být sociální dialog:

- dvoustrannou dohodou mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi; nebo
- trojstrannou dohodou mezi sociálními partnery a orgány veřejné správy.

Sociální dialog se liší od občanského dialogu, kterým je dialogem mezi veřejnými institucemi a organizacemi občanské společnosti. Občanský dialog zahrnuje širší hospodářské, sociální, kulturní a environmentální otázky. Sociální dialog se zabývá vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.⁴

B. CO JE KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ?

Nejdůležitější formou sociálního dialogu na vnitrostátní úrovni je kolektivní vyjednávání. Kolektivní vyjednávání se využívá pro dosažení závazných dohod ohledně mezd a pracovních podmínek, na rozdíl od sociálního dialogu, který se zabývá širším spektrem otázek a má větší dopad na odvětví jako celek. Mezinárodní organizace práce shrnuje kolektivní vyjednávání takto:

- Kolektivní vyjednávání probíhá mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo více organizacemi pracovníků na straně druhé;
- Může probíhat na mnoha různých úrovních, kdy se jednotlivé úrovně mohou vzájemně doplňovat: jednotka v rámci podniku, na úrovni podniku, na úrovni odvětví, na regionální a vnitrostátní úrovni;
- Kolektivní vyjednávání slouží dvěma účelům: Poskytuje prostředky pro určení mezd a pracovních podmínek pro skupinu pracovníků, na něž se vztahuje smlouva, která následně vzniká prostřednictvím svobodného a dobrovolného jednání mezi oběma dotčenými nezávislými stranami;
- Umožňuje také zaměstnavatelům a pracovníkům, aby na základě smlouvy definovali pravidla upravující jejich vztah.⁵

4 PESSIS 2: Briefing o sociálním dialogu Mezinárodní výzkumné instituce pro veřejné služby: https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc_1afd1588a601424a9f28409a1c72332a.pdf

5 PESSIS 2 – Shrnutí informací o sociálním dialogu, kolektivním vyjednávání, sociálním dialogu na úrovni EU a v ýborech pro sociální dialog v rámci sektoru, sestavil Mathias Maucher, EPSU: https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc_fdf73849fe044bbdbe2f45e5657f9af0.pdf

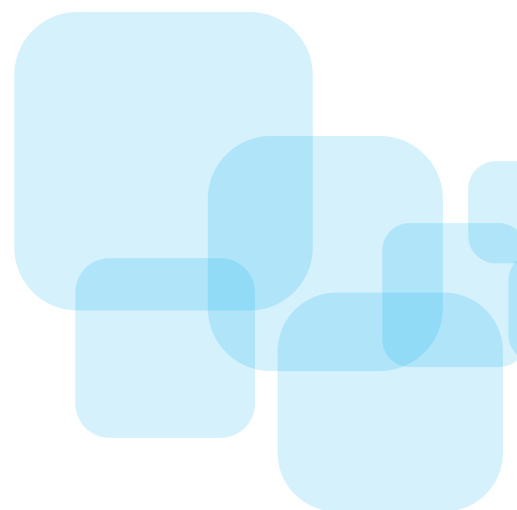
C. PROČ JE SOCIÁLNÍ DIALOG TAK DŮLEŽITÝ?

Existence účinných struktur a procesů sociálního dialogu přináší řadu pozitiv; mezi nimi je nejdůležitější jejich schopnost řešit „důležité hospodářské a sociální otázky, podpora řádné správy věcí veřejných, prosazování sociálního a oborového míru a stability a podpora hospodářského pokroku“.⁶

Sociální dialog, a zejména kolektivní vyjednávání v rámci celého odvětví, je účinnou cestou pro rozvoj odvětvových nebo meziodvětvových minimálních standardů v prakticky všech oblastech pracovního života. Umožňuje také ochranu nejen pracovníků, ale i zaměstnavatelů, protože jim umožní pracovat na rovnocenném základě s ostatními zaměstnavateli, bez rizika konkurenčního vyrovnávání (tzv. „závodu ke dnu“), pokud jde o mzdy a pracovní podmínky. Hlavním cílem by mělo být vytvoření prostředí rovných příležitostí, kde zaměstnavatelé a pracovníci naplňují své potřeby.

Je také nástrojem ke zlepšení účinnosti chodu tohoto odvětví, a tudíž i kvality poskytovaných služeb, neboť vytváří jedinečný strukturovaný prostor pro jednání i diskusi mezi zaměstnavateli a odbory v tomto odvětví. Sociální dialog může například:

- zajistit, aby byl hlas zástupců pracovníků, kteří mají praxi v poskytování služeb, a tudíž mají nedocenitelné znalosti, vyslyšen při volbě směru, kterým se má dané odvětví ubírat;
- být prospěšný pro tvůrce politik a zaměstnavatele, stejně jako pro uživatele služeb nebo spotřebitele;
- poskytnout zaměstnavatelům příležitost představit a vysvětlit svá rozhodnutí i vizi rozvoje odvětví a následně jednat se zástupci pracovníků na toto téma.



⁶ Mezinárodní organizace práce: Sociální dialog: <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm%20>



**JAKÝ SMYSL MÁ
SOCIÁLNÍ DIALOG
A KOLEKTIVNÍ
VYJEDNÁVÁNÍ V PHS?**

Sociální dialog je účinným nástrojem při poskytování fóra k diskusi a hledání řešení problémů v oblasti PHS zaměstnavatelům a odborům a v případě potřeby i veřejným orgánům.

Sociální dialog v PHS může například pomoci vytvořit správný rámec, který pomůže řešit rozšíření nehlášené práce a pomůže zajistit, aby všichni pracovníci v PHS měli spravedlivé mzdy, pracovní podmínky a sociální ochranu.

Vytváření průmyslových norem

Sociální dialog prostřednictvím kolektivního vyjednávání umožnil všude tam, kde se rozvíjí, sociálním partnerům (zaměstnavatelům a odborovým svazům) působícím v PHS stanovit společné normy v oblasti mezd, pracovních podmínek a možnosti profesního rozvoje, které jsou do značné míry lepší než v členských státech, kde k takovému sociálnímu dialogu nedošlo. Sociální dialog omezuje schopnost samostatného fungování, což umožňuje větší spravedlnost v rámci odvětví. V oblastech činnosti, kde mzdy i pracovní podmínky mohou být často špatné, se sociální dialog a kolektivní vyjednávání ukázaly jako velmi užitečný nástroj. Je důležité poznamenat, že struktury sociálního dialogu jsou organizovány na základě každého jednotlivého odvětví nebo dokonce pododvětví, které je součástí PHS, což znamená, že je důležité brát v potaz specifika jednotlivých sektorů v rámci PHS. V tomto ohledu je třeba vyvinout další úsilí, aby zaměstnavatelé a odbory, jak v oblasti péče, tak i nepéče v PHS, zahájily rozhovory o možných společných ujednáních s cílem řešit rostoucí společné výzvy, kterým obě odvětví čelí.

Profesionalizace⁷

Sociální dialog a (sektorové) kolektivní vyjednávání jsou rovněž užitečnými nástroji při definování nových a zdokonalení stávajících profesních profilů v této oblasti a také pro zavedení společných norem pro kvalifikace, příležitosti k odborné přípravě, profesní dráhy a standardů v dalších oblastech. Účinný sociální dialog má proto také pozitivní dopad na kvalitu poskytované služby. Musíme být rovněž opatrní, protože přílišné zvyšování kvalifikace by mohlo znamenat vyloučení pracovníků, kteří v této oblasti v současné době pracují. V této oblasti existuje prostor pro širokou škálu dovedností i schopností a hodnota této práce by měla být uznána jiným způsobem než prostřednictvím kvalifikací.

Práva a povinnosti zaměstnavatelů a pracovníků⁸

Je také důležité poznamenat, že mnoho pracovníků a někdy i zaměstnavatelů v oblasti osobních služeb a služeb pro domácnost je velmi izolovaných vzhledem k povaze práce v cizí domácnosti. Řada pracovníků a také zaměstnavatelů může být také zranitelná, částečně kvůli povaze služby samotné a částečně kvůli jiným faktorům. Mnoho pracovníků například pochází z prostředí migrantů a nejsou si plně vědomi svých práv. Nebo zaměstnavatelé mohou být například osobami se zdravotním postižením, které si najímají vlastní osobní pomoc, a nemusí si být vždy vědomi svých rolí a povinností. Proto také spojování těchto někdy izolovaných a/nebo zranitelných pracovníků a zaměstnavatelů, podpora jejich kolektivního uspořádání a následná účast na sociálním dialogu i kolektivním vyjednávání může pomoci snížit jejich izolaci a nalézt společná řešení jejich problémů.

Stručně řečeno, sociální dialog a kolektivní smlouvy jsou účinným nástrojem při řešení řady problémů v oblasti PHS, od omezování izolace a řešení problému nehlášené práce, přes posilování mezd, zlepšování pracovních podmínek a určování nových profesních profilů i nezbytných kvalifikačních norem.

⁷ Podívejte se prosím na míru týkající se profesionalizace.

⁸ Podívejte se prosím na míru týkající se práv a povinností zaměstnavatelů a pracovníků.



JAKÁ JE ORGANIZACE SOCIÁLNÍHO DIALOGU V PHS?

Všechny struktury sociálního dialogu a kolektivních smluv musí splňovat organizační potřeby a tradice odvětví zapojených do PHS v každé zemi, i když tím rozměňují koncepci PHS jako jediného konceptu. V současné době existuje například velmi málo struktur sociálního dialogu, které zcela odpovídají koncepci PHS, jak ji definuje Evropská komise.⁹ Výjimkou je Francie, kde existují tři kolektivní smlouvy (jedna pro soukromé domácnosti, jedna pro neziskové organizace a jedna pro ziskové organizace). Všechny se týkají jak pečovatelských, tak nepečovatelských aktivit.

Důležité také je, že struktury sociálního dialogu se mohou lišit a je třeba přizpůsobit je místním potřebám a souvislostem. Tripartitní účast zahrnující odbory, zaměstnavatele a vládu je nejdůležitějším aspektem sociálního dialogu. V oblasti PHS existuje vysoká úroveň veřejných investic a veřejného zájmu, takže je důležité, aby všichni byli zahrnuti a aby existoval i vysoký stupeň transparentnosti. Tato rozmanitost je proto důležitým prvkem, na který je třeba, aby tvůrci politik pama- tovali, pokud chtějí ve své zemi zřídit nebo posílit struktury sociálního dialogu pro PHS.

BELGIE

V Belgii jsou výbory pro společný sociální dialog zřízeny na úrovni odvětví nebo dokonce pododvětví. Proto existuje řada různých výborů, které by mohly být zahrnuty do definice PHS podle EU, například:

- Smíšený výbor č. 110 pro péči o textil (praní, žehlení a šití; většinou se používá k žehlení mimo domov)
- Smíšený výbor č. 145 pro zahradnictví (zahradničení)
- Smíšený výbor č. 318 pro služby pomoci rodinám a starším osobám. Tento smíšený výbor je rozdělen mezi vlámské (318.02) a francouzské (318.01) komunity
- Smíšený výbor č. 322.01 pro akreditované agentury s poukázkami na služby
- Smíšený výbor č. 323 pro pracovníky v rámci „režimu pracovníka v cizí domácnosti“ a odvětví správy budov a realitních kanceláří
- Smíšený výbor č. 337 pro netržní odvětví (pro pracovníky, kteří mají status úklidu v domácnosti i pro pracovníky v domácnostech diplomatů)

Všechny smíšené výbory vyjednávají nové kolektivní pracovní smlouvy (kolektivní vyjednávání) každé dva roky, s přihlédnutím k novému vývoji a jeho dopadu na pracovní podmínky, mzdy atd. To samozřejmě také znamená, že existuje široká rozmanitost ohledně počtu organizací zaměstnavatelů a odborů, z nichž každá představuje specifický odvětvový přístup v rámci PHS a bere ohled na vysoce federalizovanou povahu Belgie.

⁹ Evropská komise představuje výkonnou moc Evropské unie a je zodpovědná za navrhování právních předpisů, implementaci rozhodnutí, dodržování smluv EU i správu každodenních činností EU.

FRANCIE

Francie má také poměrně různorodý přístup k sociálnímu dialogu v PHS se sociálním dialogem založeným na různých profesních „odvětvích“, které společně tvoří evropskou definici PHS. Součástí francouzského přístupu je:

- Vnitrostátní kolektivní smlouva pro oblast pomoci, doprovodu, péče a poskytovaných služeb v domácnosti (Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile), která sdružuje na straně zaměstnavatelů USB-Domicile, Adessadomicile a FNAAFP/CSF a na straně odborových svazů CFDT Santé Sociaux, CGT Action Sociale a FDTA-FO;
- Vnitrostátní kolektivní smlouva společností PHS (Convention collective nationale des entreprises de services à la personne), která sdružuje na straně zaměstnavatelů SESP, FEDESAP, SYNERPA a FFEC a na straně odborových svazů, CGT Commerce, CFDT Services, FDTA-FO a CFTC Santé Sociaux;
- Kolektivní smlouva pro zaměstnance zaměstnané přímo konečným uživatelem (Convention collective des salariés du particulier employeur), ve které zaměstnavatele zastupuje federace FEPEM a jejími odborovými protějšky jsou CGT Commerce, CFDT Services, FGTA FO a FESSAD-UNSA;
- Kolektivní smlouva pro pečovatele o děti zaměstnané přímo koncovým uživatelem (Convention Collective des assistants maternels du particulier employeur), ve které zaměstnavatele zastupuje federace FEPEM a jejími odborovými protějšky jsou CGT Commerce, CFDT Services, FGTA FO, FESSAD-UNSA, CSAFAM a SPAMAF.

V oblasti přímé zaměstnanosti umožnil sociální dialog podpis dvou konkrétních kolektivních smluv a vytvoření zvláštních příspěvků zaměstnavatele, kromě příspěvků zavedených zákonem, na financování politik sociální ochrany a profesionalizace přizpůsobených odvětví. Byly vytvořeny dvě specializované struktury: IRCEM (Institut pro sociální ochranu zaměstnanců v sektoru přímých pracovních míst) a Iperia, národní platforma pro profesionalizaci, která pomáhá pracovníkům s formalitami a při profesionalizačních projektech. Kromě toho byla v březnu 2014 ustavena Společná národní rada pro sociální dialog. Jedná se o společný orgán pro obě odvětví související s přímou zaměstnaností a jeho úlohou je navrhopvat témata meziodvětvového sociálního dialogu, která musí být považována za prioritu (zdraví při práci, profesionalizace, boj proti nehlášené práci, rozvoj digitálního využití atd.).

Pravidelně jsou sjednávány a podepisovány společné dohody za účelem doplnění ustanovení kolektivních smluv. Pracovníci PHS mají přístup k odbornému vzdělávání, systémům sociálního zabezpečení, doplňkovým důchodovým systémům, doplňkovému zdravotnímu pojištění a od nedávna i k lékařům, kteří se zabývají ochranou zdraví při práci, za podmínek přizpůsobeným specifickým pracovnímu poměru.

ŠVÉDSKO

Švédsko má systém sociálního dialogu, který je v rámci PHS rozdělen mezi pečovatelskou a nepečovatelskou činnost. Větší společnosti však jednájí s odbory přímo.

V případě nepečovatelských činností existuje sociální dialog mezi organizací zaměstnavatelů pro švédský sektor služeb Almega a švédským městským odborem pracovníků Kommunal.

Pokud jde o činnosti v oblasti péče, probíhají největší jednání v rámci sociálního dialogu mezi švédským sdružením místních orgánů SALAR a odborem Kommunal. Je důležité také uvést, že další menší organizace zaměstnavatelů působící v ziskové i neziskové oblasti, rovněž vyjednávají ohledně kolektivních smluv.

ŠPANĚLSKO

Ve Španělsku existuje přibližně 120 000 pracovníků v oblasti PHS, kteří jsou zastoupeni prostřednictvím sektorálních vyjednávacích práv. Služby PHS se ve Španělsku po přijetí zákona č. 27/11 dne 1. srpna 2011 dramaticky změnila a nastal 6letý přechod, aby byla pracovníkům PHS přiznána stejná práva jako ostatním pracovníkům. Tato změna umožnila více než 30 % těchto pracovníků přejít z nehlášené ke hlášené práci a dodala jim odvahu připojit se k odborové unii CCOO.

Pracovníky v tomto odvětví poprvé spojila odborová unie CCOO v 80. letech 20. století a po 38denní stávce se jim podařilo dosáhnout první kolektivní smlouvy v roce 1990. Výsledkem byl 39hodinový pracovní týden, 4 dny volna měsíčně, přestávky v souladu s pracovními normami, a úroveň mzdy nad profesionálním minimem. Od 90. let 20. století se odvětví rozrůstá a současně roste potřeba sektorového sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Solidarita pracovníků v průběhu let vyústila v malý počet stávek a silnou kolektivní moc. S růstem odvětví však začalo fungovat stále více nadnárodních společností, které vytlačují malé a střední podniky. V březnu 2015 byli pracovníci téměř rok bez smlouvy. Zaměstnavatelé se snažili prodloužit pracovní dobu a zmrazit služební věk i mzdy a odmítali uznat, co bylo v minulosti dohodnuto. Tento přístup pracovníky sjednotil a přivedl je na pokraj vzpoury. Jen několik dní před největší plánovanou stávkou v oblasti PHS zaměstnavatelé ustoupili, schválili 36hodinový pracovní týden, nárůst mezd o 1,2 % a poskytli jistoty pracovního místa.

Odbory neúnavně pracují na identifikaci a organizaci pracovníků v tomto odvětví prostřednictvím sociálních médií a dalších komunikačních strategií. Ještě zbývá spousta práce, ale sektorová vyjednávací práva znamenají, že všichni pracovníci v oblasti PHS mohou mít prospěch z kolektivního vyjednávání se sdružením zaměstnavatelů. Když budou implementovány vládní politiky, jako je ratifikace MOP C189 Úmluvy o pracovnících v domácnosti, budou z toho mít prospěch pracovníci v první linii. Federace stavebnictví a služeb CCOO nadále lobbuje za to, aby španělská vláda ratifikovala MOP C189 a dala pracovníkům PHS práva, která již uznala ostatním pracovníkům.

ITÁLIE

První verze Národní kolektivní smlouvy o práci v domácnosti (CCNL – Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico) byla podepsána v roce 1974 a od té doby byla několikrát revidována. Upravuje pracovní vztah mezi pracovníky v cizí domácnosti (badanti hlavně pečující o závislé osoby nebo colf vykonávající domácí práce) a konečným uživatelem, který působí jako zaměstnavatel. Signatáři CCNL jsou na straně zaměstnavatelů Domina a Fidaldo, a na straně odborů Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS a Federcolf.

V průběhu let zajistila kolektivní smlouva pracovníkům v cizí domácnosti další práva a minimální mzdy. Stejně tak si rodiny uvědomily své povinnosti jako zaměstnavatelé pracovníků v domácnosti. Tento proces dále vedl k zahájení činnosti dvou orgánů: Cassacolf (integrační fond poskytující služby zdravotní péče pracovníkům v cizí domácnosti) a Ebincolf (středisko pro práci v domácnosti, které také rozvíjí certifikační program a přijímá iniciativy v oblasti bezpečnosti práce).




FAKTORY ÚSPĚCHU PRO ROZVOJ EFEKTIVNÍ STRUKTURY SOCIÁLNÍHO DIALOGU V PHS

Závěry

Sociální dialog nevypadá ve všech zemích stejně. Je důležité poznamenat, že nejdůležitějším aspektem sociálního dialogu je splnění potřeb průmyslu a zúčastněných stran z odvětví. V organizaci procesů existuje vysoká úroveň flexibility a to, co je úspěšné v jedné jurisdikci nemusí dobře fungovat v jiné.

Na základě výše uvedených příkladů a zkušeností doporučujeme následující prvky jako klíčové faktory úspěchu při rozvoji sociálního dialogu v oblasti PHS:

- Dodržování základních svobod sdružování a práva na kolektivní vyjednávání prostřednictvím vhodného právního rámce, který odpovídá specifickým okolnostem PHS.
- Silné, reprezentativní a nezávislé zaměstnavatele a odbory s technickou způsobilostí a znalostmi potřebnými k účasti na sociálním dialogu.
- Nezbytná podpora ze strany státu, která umožňuje organizacím pracovníků a zaměstnavatelů stát se zástupci, vést sociální dialog a účastnit se kolektivního vyjednávání.
- Zákony o přístupu, komunikaci a strukturách, které umožňují izolovaným a/nebo zranitelným pracovníkům a zaměstnavatelům kolektivně se organizovat.
- Politická vůle a odhodlání zapojit se do sociálního dialogu v zájmu všech stran.
- Vhodný sociální dialog v rámci více zaměstnavatelů a/nebo sektoru a struktury kolektivního vyjednávání, kterého se v případě potřeby může účastnit stát.
- Vhodné mechanismy prosazování a implementace, mimo jiné prostřednictvím fungující správy trhu práce, jako je inspekce práce a sociální partneři. Jsme si vědomi, že v oblasti PHS je obzvláště obtížné provádět kontroly a může to být skutečně téměř nemožné, protože existuje mnoho individuálních pracovních vztahů.
- Respektování sociálních partnerů.

- 
- Možnost rozšířit působnost kolektivních smluv na ty, kteří nejsou sociálními partnery přímo zapojeni do kolektivního vyjednávání (kolektivní vyjednávání v rámci sektoru).¹⁰ Obtížnost organizace pracovníků v tomto odvětví představuje i nadále problém. Zaměstnavatelé často neví o tom, že jsou zaměstnavateli. Sami se za zaměstnavatele nepovažují, a proto nechápou své povinnosti.
 - V případě přímé zaměstnanosti by členské státy měly vytvořit přiměřené podmínky pro vytvoření sociálního dialogu na vnitrostátní i místní úrovni prostřednictvím rozvoje a strukturování organizací soukromých zaměstnavatelů a pracovníků v domácnosti. To by mělo vést k rozvoji kolektivního vyjednávání s ohledem na specifika pracovního poměru mezi dvěma jednotlivci.
 - Pokud orgány veřejné správy budou uznávat tyto soukromé osoby jako zaměstnavatele s jejich právy a povinnostmi a nastane lepší regulace pracovních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, pomůže to snížit nehlášenou práci, která v tomto odvětví převládá.

¹⁰ <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/10512Sectoral%20Paper%20HLPF%20WTUMG%20Final.pdf>



Tento projekt je financován
Evropskou unií.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)