

**IRÁNYMUTATÁSOK A  
SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD  
STRUKTÚRÁINAK  
FEJLESZTÉSÉHEZ A  
SZEMÉLYES ÉS HÁZTARTÁSI  
SZOLGÁLTATÁSOK TERÉN**

---

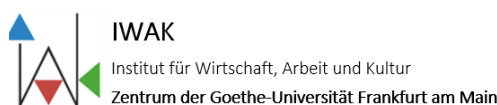
**ALPHS**

Advancing Personal and Household Services



# Partnerek

---



Jelen kiadvány kizárólag a szerzők véleményét tükrözi. A Bizottság a benne foglalt információk semmilyen jellegű felhasználásáért nem vonható felelősségre.



A projektet az  
Európai Unió támogatja.  
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



# BEVEZETÉS ÉS KONTEXTUS

Jelentős a bizonyíték arra, hogy a munkáltatók és a munkavállalók képviselői közötti szociális párbeszéd és (ágazati) kollektív tárgyalások jobb béreket és munkakörülményeket eredményeznek a munkavállalók számára minden tevékenységi területen, beleértve a személyes és háztartási szolgáltatások különböző ágazatait is.<sup>1</sup>

Foglalkoztatási területként a PHS jelentős növekedési potenciállal rendelkezik. A CEDEFOP, az Európai Szakképzésfejlesztési Központ előrejelzése alapján a gondozási ágazat 2025-re a potenciális munkahely-növekedés első tíz területe között található majd meg.<sup>2</sup> Noha a PHS-en belül számos különbség van a közvetlen gondozási és nem közvetlen gondozási ágazat között, mindkettő küzd a képzett szakemberek toborzásáért és megtartásáért, és ez a probléma a PHS növekedésével csak még súlyosabbá válik majd.<sup>3</sup> Ez a probléma részben a bérekkel, a munkakörülményekkel és a karrierlehetőségekkel magyarázható, amelyek túl gyakran elmaradnak a hasonló képesítési szintet igénylő szakmák, például a kiskereskedelmi ágazati szakmák átlagos körülményeitől. Ezt a helyzetet a nem bejelentett munkák elterjedése csak súlyosbítja.

Fontos megjegyezni, hogy a közvetlen gondozási szolgáltatásokat végző szakemberek helyzete általában jobb, mint a nem közvetlen gondozás területén dolgozóké. Ez részben a képzettségi szintnek tudható be, de általánosabban azért, mert a közvetlen gondozási és otthoni gondozási ágazat általában jobban strukturált, szabályozottabb és szervezettebb, mint a nem közvetlen gondozási ágazat. Ennek ellenére mindkettő toborzási és munkaerőmegtartási problémákkal küzd.

Ebben az összefüggésben a szociális párbeszéd és az ágazati kollektív tárgyalás hatékony és bevált eszköz a PHS-en belüli tisztességes bérek és munkakörülmények biztosításához. Ezek a struktúrák pozitívan befolyásolhatják a PHS szabályozási kereteinek fejlesztését is, mivel a szociális partnerek a hatóságok konstruktív partnereiként léphetnek fel a PHS-politikák kidolgozásában. Lehetővé kell tennünk a szociális partnerek számára programok, egészségvédelmi és biztonsági előírások megtervezését az ipar vonzerejének, elismertségének és imázsának javítása érdekében.

Azonban a szociális párbeszéd struktúrái a PHS területén számos európai tagállamban még mindig alig vagy egyáltalán nem léteznek, ami gyengíti a Személyes és Háztartási Szolgáltatások fejlődését és azok életminőségre gyakorolt pozitív hatását ezekben a tagállamokban.

A következő útmutatások segítenek az érdekelt felek, különösen a szakszervezetek és a munkáltatók ösztönzésében és a szociális párbeszéd kialakításában vagy megerősítésében a Személyes és Háztartási Szolgáltatások terén. Példákkal szolgálnak arra is, hogy miként lehet ezt Európa-szerte különböző módon megvalósítani. Végezetül pedig a hatékony európai párbeszéd-struktúrák kialakításának néhány kulcsfontosságú sikertényezőjével zárnak.

---

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/>



**MIT JELENT  
A SZOCIÁLIS  
PÁRBESZÉD ÉS  
A KOLLEKTÍV  
TÁRGYALÁS?**

## A. MIT JELENT A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD?

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet definíciója szerint a szociális párbeszéd „a kormányok/munkáltatók/szakszervezetek (munkaügyi igazgatás, szakszervezetek és munkáltatói szövetségek) közötti mindenfajta tárgyalás, konzultáció vagy információcsere annak érdekében, hogy konszenzus alakuljon ki a politikai megközelítésekről és a méltányos társadalmi és gazdasági fejlődés biztosítását célzó gyakorlati intézkedésekről”. Az Európai Unió a szociális párbeszédet egy új munkaszervezést előmozdító eszköznek tekinti, mellyel korszerűsíthető a menedzsment és a munkaerő kapcsolata. Az EU számára a szociális párbeszéd:

- egy kétoldalú megállapodás a munkáltatók és a szakszervezeti szervezetek között; vagy
- egy háromoldalú megállapodás a szociális partnerek és a hatóságok között.

A szociális párbeszéd eltér a civil párbeszédétől, amely a közigazgatás és a civil társadalmi szervezetek közötti párbeszédet jelenti. A civil párbeszéd szélesebb körű gazdasági, társadalmi, kulturális és környezeti kérdéseket érint. A szociális párbeszéd a munkáltatók és a munkavállalók közötti kapcsolatokkal foglalkozik.<sup>4</sup>

## B. MIT JELENT A KOLLEKTÍV TÁRGYALÁS?

A szociális párbeszéd legfontosabb formája nemzeti szinten a kollektív tárgyalás. A kollektív tárgyalások kifejezetten a bérekről és a munkakörülményekről szóló kötelező érvényű megállapodások megkötésére vonatkoznak, szemben a szociális párbeszédrel, amely a kérdések szélesebb spektrumával foglalkozik, és nagyobb hatással van az ipar egészére. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a következőképpen foglalja össze a kollektív tárgyalás jelentését:

- A kollektív tárgyalások egyrészt egy munkáltató, egy munkáltatói csoport vagy egy vagy több munkáltatói szervezet, másrészt egy vagy több munkavállalói szervezet között zajlanak;
- Sokféle szinten megvalósulhatnak, és néha az egyik szint kiegészítheti a másikat: vállalati egységen belül, vállalati szinten, ágazati, regionális és nemzeti szinten;
- A kollektív tárgyalások kettős célt szolgálnak: a két érintett független fél közötti szabad és önkéntes tárgyalások útján eszközt biztosítanak a létrejött megállapodás hatálya alá tartozó munkavállalók csoportjára alkalmazandó bérek és munkakörülmények meghatározására;
- Lehetővé teszik a munkáltatók és a munkavállalók számára, hogy a megállapodás mentén meghatározzák a közöttük fennálló kapcsolat irányadó szabályait.<sup>5</sup>

4 PESSIS 2: A Közszolgáltatások Nemzetközi Kutatóegységének tájékoztatója a társadalmi párbeszédéről: [https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc\\_1afd1588a601424a9f28409a1c72332a.pdf](https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc_1afd1588a601424a9f28409a1c72332a.pdf)

5 PESSIS 2 – Összefoglaló információk a szociális párbeszédéről, a kollektív tárgyalásokról, az uniós szintű szociális párbeszédéről és az ágazati szociális párbeszéd bizottságairól, összeállította Mathias Maucher, EPSU: [https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc\\_fdf73849fe044bbd8e2f45e5657f9af0.pdf](https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc_fdf73849fe044bbd8e2f45e5657f9af0.pdf)

## C. MIÉRT OLYAN FONTOS A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD?

A szociális párbeszéd hatékony struktúrájának és folyamatának számos előnye van; ezek közül a legfontosabb az, hogy képes a „fontos gazdasági és társadalmi kérdések megoldására, a jó kormányzás ösztönzésére, a társadalmi és ipari béke és stabilitás előmozdítására, valamint a gazdasági fejlődés fellendítésére”.<sup>6</sup>

A szociális párbeszéd és különösen az egész iparra kiterjedő kollektív tárgyalás hatékony módja az ágazati vagy ágazatok közötti minimumszabályok kidolgozásának, potenciálisan a munka minden területén, védve ezáltal a munkavállalókat, de egyben a munkáltatókat is, akik számára lehetővé teszi, hogy más munkáltatókkal egyenlő alapokon működjenek, anélkül, hogy a bérek és a munkakörülmények tekintetében egymás alá licitálnának. A fő cél egy olyan egyenlő esélyeket biztosító környezet megteremtése, ahol a munkáltatók és munkavállalók kielégíthetik igényeiket.

Egyben eszköz az ágazat működési hatékonyságának, és ezáltal a szolgáltatások minőségének javítására, mivel egyedülálló és strukturált teret kínál az ágazat munkáltatói és szakszervezetei közötti eszmecserére és vitára. A szociális párbeszéd például:

- biztosíthatja, hogy a munkavállalók képviselőinek - ők a szolgáltatást a helyszínen nyújtják, így felbecsülhetetlen ismeretekkel rendelkeznek - véleménye a vezetésben hangot kapjon, bármely ágazatról legyen is szó;
- előnyös lehet a döntéshozók és a munkáltatók, valamint a szolgáltatás felhasználói vagy fogyasztói számára.
- lehetőséget adhat a munkáltatóknak arra, hogy bemutassák és elmagyarázzák döntéseiket és elképzeléseiket az ágazat fejlődéséről, és ennek nyomán tárgyalásokat folytathassanak a munkavállalók képviselőivel a témában.

<sup>6</sup> Nemzetközi Munkaügyi Szervezet: Szociális Párbeszéd: <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang-en/index.htm%20>



**MIÉRT VAN SZÜKSÉG  
A SZOCIÁLIS  
PÁRBESZÉDRE  
ÉS A KOLLEKTÍV  
TÁRGYALÁSRA  
A PHS-BEN?**



A szociális párbeszéd hatékony eszköz arra, hogy fórumot biztosítson a munkáltatók és a szakszervezetek, valamint adott esetben a hatóságok számára a PHS kihívásainak megvitatására és azok megoldásainak megtalálására.

A PHS területén folytatott szociális párbeszéd például elősegítheti a megfelelő keretrendszer létrehozását, amely segít kezelni a nem bejelentett munka további terjedését, és biztosítja, hogy minden PHS-munkavállaló tisztességes béreket, munkakörülményeket és szociális védelmet kapjon.

### **Az iparág egészére érvényes szabványok létrehozása**

A PHS területén tevékenykedő szociális partnerek (munkáltatók és szakszervezetek) számára a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások lehetővé tették, hogy a bérekre, a munkakörülményekre és a szakmai fejlődési lehetőségekre vonatkozó közös normákat állapítsanak meg, amelyek sokkal jobbak, mint azokban a tagállamokban, ahol szociális párbeszédre még nem került sor. A szociális párbeszéd korlátozza az elszigetelt működés lehetőségét, az ágazaton belüli nagyobb korrektséget lehetővé téve. Azokon a tevékenységi területeken, ahol a bérek és a munkakörülmények gyakran rosszak lehetnek, a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások nagyon hasznos eszköznek bizonyultak. Fontos megjegyezni, hogy a szociális párbeszéd struktúrái a PHS-ben részt vevő minden egyes ágazat vagy akár alágazat alapján épülnek fel, ami azt jelenti, hogy fontos a PHS-en belüli egyes ágazati sajátosságokat felismerni. Mindemellett további erőfeszítéseket kell tenni annak biztosítására, hogy a munkáltatók és a szakszervezetek mind a PHS közvetlen gondozási, mind a nem közvetlen gondozási dimenziókban megbeszéléseket kezdjenek a lehetséges közös megállapodások megvitatására a mindkét ágazat előtt álló növekvő, közös kihívások kezelésére.

### **Professzionalizáció<sup>7</sup>**

A szociális párbeszéd és az (ágazati) kollektív tárgyalások szintén hasznos eszközök az új szakmai profilok meghatározásához és a jelenlegi szakmai profilok finomításához, valamint a képezések, képzési lehetőségek, karrierutak és még sok minden más közös szabványának megállapításához. Mint ilyen, a hatékony szociális párbeszéd pozitív hatással van a nyújtott szolgáltatás minőségére is. Óvatosnak kell lennünk, mivel a túl magas képesítési elvárásokkal kizárhatjuk a jelenleg ezen a területen dolgozó munkavállalókat. Ezen a területen ugyanis sokféle készség és képesség helyet kap, és ennek a munkának az értékét nem csak képesítéssel kell elismerni.

### **A munkáltatók és a munkavállalók jogai és kötelezettségei<sup>8</sup>**

Fontos megjegyezni azt is, hogy az otthoni munkavégzés jellege miatt a Személyes és Háztartási Szolgáltatások terén dolgozó sok munkavállaló - és néha a munkáltatók is - nagyon elszigetelődik. Sok munkavállaló és maguk a munkáltatók is kiszolgáltatott lehetnek; mely részben magának a szolgáltatás jellegével, részben pedig más változókkal magyarázható. Például sok munkavállaló bevándorló háttérrel rendelkezik, és nem egészen van tisztában jogaival. Vagy a munkáltatók lehetnek például olyan fogyatékossgal élő személyek, akik saját személyes segítségükre olyan alkalmazottakat toboroznak, akik nincsenek mindig tisztában szerepükkel és felelősségükkel. Ezért ezeknek az olykor elszigetelt és/vagy kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalóknak és munkáltatóknak az összefogása, valamint a kollektív szervezkedés, majd ezt követően a szociális párbeszédben és a kollektív tárgyalásokban való részvételük támogatása szintén hozzájárulhat elszigeteltségük csökkentéséhez és közös megoldások megtalálásához kihívásaikra.

Röviden szólva a szociális párbeszéd és a kollektív szerződések hatékony eszközök a PHS számos kihívásának kezelésére, az elszigeteltség csökkentésétől és a nem bejelentett munka megfékezésétől kezdve a bérek és a munkakörülmények megerősítéséig, valamint az új szakmai profilok és a szükséges képesítési előírások meghatározásáig.

<sup>7</sup> Kérjük, olvassa el a professzionalizációra vonatkozó célzott útmutatást.

<sup>8</sup> Kérjük, olvassa el a munkáltatók és a munkavállalók jogairól és kötelezettségeiről szóló célzott útmutatást.



**HOGYAN  
SZERVEZŐDIK  
A SZOCIÁLIS  
PÁRBESZÉD A PHS  
TERÉN?**

Minden szociális párbeszéd-struktúrának és kollektív szerződésnek az egyes országokban a PHS-ben részt vevő ágazatok szervezeti igényeinek és hagyományainak kell megfelelnie; még akkor is, ha ez gyakorlatilag gyengíti a PHS, mint egyedülálló fogalom koncepcióját. Jelenleg például nagyon kevés olyan szociális párbeszéd-struktúra létezik, amely teljes mértékben lefedi a PHS Európai Bizottság által meghatározott fogalmát.<sup>9</sup> Kivétel Franciaország, ahol három kollektív szerződés van érvényben (egy a magánháztartásokra, egy a nonprofit szervezetekre és egy a profitorientált szervezetekre). Mindezek kiterjednek mind a közvetlen gondozási, mind a nem közvetlen gondozási tevékenységekre is.

Ugyanilyen fontos, hogy a szociális párbeszéd struktúrái változatosak legyenek, és hogy azok a helyi igényeknek és kontextusnak megfelelően legyenek kialakítva. A szociális párbeszéd legfontosabb aspektusa a szakszervezetek, a munkáltatók és a kormány közötti háromoldalú részvétel. A PHS területén magas szintű az állami beruházás és a közérdeklődés, ezért fontos, hogy a szociális párbeszédben mindenki részt vegyen, valamint hogy biztosítva legyen a nagyfokú átláthatóság is. Ez a sokféleség fontos elem a politikai döntéshozók számára, ha országukban létre akarják hozni vagy meg akarják erősíteni a PHS-t célzó szociális párbeszéd struktúráit.

## BELGIUM

Belgiumban a szociális párbeszéd bizottságai „üzletági” szinten jönnek létre, ami ágazati vagy akár alágazati szintet jelent. Ezért sok különböző bizottságot lehet bevonni az EU PHS meghatározásába, többek között, például:

- 110. sz. Vegyes Bizottság, textilápoláshoz (mosás, vasalás, varrás; többnyire az otthonon kívüli vasaláshoz használják)
- 145. sz. Vegyes Bizottság, kertészethez (kertészkedés)
- 318. sz. Vegyes Bizottság, a család és az idősek segélyszolgálati számára. Ez a Vegyes Bizottság a flamand (318.02) és a francia (318.01) közösségek között van felosztva
- 322.01 sz. Vegyes Bizottság, akkreditált szolgáltatási utalványügynökségek számára
- 323. sz. Vegyes Bizottság, a „háztartási alkalmazotti rendszer” alá tartozó munkavállalók számára, valamint az épületek és az ingatlanügynökségek igazgatásának ágazatához
- 337. sz. Vegyes Bizottság, a nonprofit ágazat számára (háztartásbeli munkavállalók, valamint diplomáciai háztartási alkalmazottak számára)

A Vegyes Bizottságok két évente tárgyalnak (kollektív tárgyalások) új kollektív munkaszerződésekről, az új fejleményeket és azok munkakörülményekre, bérekre stb. való hatását szem előtt tartva. Természetesen ez azt is jelenti, hogy a munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek száma nagy eltéréseket mutat, amelyek mindegyike sajátos ágazati megközelítést képvisel a PHS-en belül, valamint figyelembe veszi Belgium erősen föderalizált jellegét.

<sup>9</sup> Az Európai Bizottság az Európai Unió végrehajtó ága, amelynek feladata a jogszabályjavaslatok kidolgozása, a határozatok végrehajtása, az uniós szerződések betartatása és az EU mindennapi tevékenységeinek irányítása.

## FRANCIAORSZÁG

Franciaország szintén meglehetősen heterogén megközelítéssel bír a szociális párbeszédéről a PHS területén, a különböző szakmai „üzletágakon” alapuló szociális párbeszéddel, amelyek együtt alkotják a PHS európai definícióját, nevezetesen:

- Egy nemzeti kollektív szerződés az otthon nyújtott segítség, támogatás, közvetlen gondozás és szolgáltatások ágazatára (Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile) amely a munkáltatói oldalon az USB-Domicile, az Adessadomicile és a FNAAFP/CSF, a szakszervezeti oldalon a CFDT Santé Sociaux, a CGT Action Sociale és az FDTA-FO szervezeteket fogja össze;
- A PHS-vállalatok nemzeti kollektív szerződése (Convention collective nationale des entreprises de services à la personne), amely a munkáltatói oldalon a SESP, a FEDESAP, a SYNERPA és az FFEC, a szakszervezeti oldalon pedig a CGT Commerce, a CFDT Services, az FDTA-FO és a CFTC Santé Sociaux szervezeteket fogja össze;
- Kollektív szerződés a közvetlenül a végfelhasználó által alkalmazott munkavállalók számára (Convention collective des salariés du particulier employeur), amelyben a munkáltatókat az FEPEM képviseli, szakszervezeti partnereik pedig a CGT Commerce, a CFDT Services, az FGTA FO és a FESSAD-UNSA;
- Kollektív szerződés a közvetlenül a végfelhasználó által foglalkoztatott gyermekgondozókról (Convention collective des assistants maternels du particulier employeur), amelyben a munkáltatókat a FEPEM képviseli, és szakszervezeti partnereik pedig a CGT Commerce, CFDT Services, FGTA FO, FESSAD-UNSA, CSAFAM és SPAMAF.

Ami a közvetlen foglalkoztatást illeti, a szociális párbeszéd lehetővé tette két külön kollektív szerződés aláírását, valamint a munkáltatói hozzájárulások létrehozását a törvényben bevezetettek felül, az ágazathoz igazított szociális védelmi és professzionalizációs politikák finanszírozásához. Két célorientált struktúra jött létre: Az IRCEM (a közvetlen foglalkoztatási ágazatban dolgozó munkavállalók szociális védelmének intézete) és az Iperia, egy olyan nemzeti professzionalizációs platform, amely támogatja a munkavállalókat professzionalizációs projektjeikben és az alaki követelmények teljesítésében. Ezenfelül 2014. márciusában elindították a Közös Nemzeti Tanácsot a Szociális Párbeszédért. Ez a közvetlen foglalkoztatáshoz kapcsolódó mindkét ág közös hatósága, és feladata a prioritásként kezelendő szakmaközi szociális párbeszéd témáinak javaslata (munkahelyi egészségvédelem, professzionalizálás, a nem bejelentett munka elleni küzdelem, a digitális felhasználás fejlesztése stb.).

A kollektív szerződések rendelkezéseinek teljesítése érdekében rendszeresen tárgyalnak és írnak alá közös megállapodásokat. A PHS-dolgozók a munkaviszony sajátosságaihoz igazított feltételek mellett juthatnak hozzá szakképzéshez, gondozási rendszerekhez, kiegészítő nyugdíjrendszerekhez, kiegészítő egészségbiztosításhoz és legújabban üzemorvosokhoz.

## SVÉDORSZÁG

Svédországban a szociális párbeszéd rendszere működik, amely a PHS közvetlen gondozási és nem közvetlen gondozási tevékenységei között oszlik meg. A nagyvállalatok azonban közvetlenül a szakszervezetekkel tárgyalnak.

A nem közvetlen gondozási tevékenységeket illetően szociális párbeszédet az Almega, a munkáltatók svéd szolgáltatási szervezete és a Kommunal, a svéd önkormányzati dolgozók szakszervezete között szerveznek.

A közvetlen gondozási tevékenységek tekintetében a legnagyobb szociális párbeszéd-tárgyalások a SALAR, a helyi hatóságok és régiók svéd szövetsége és a Kommunal között zajlanak. Fontos megjegyezni, hogy a profitorientált és a nonprofit területen tevékenykedő kisebb munkáltatói szervezetek szintén tárgyalnak kollektív szerződésekről.

## SPANYOLORSZÁG

Körülbelül 120 000 PHS-munkavállaló van szerte Spanyolországban, akik az ágazati tárgyalási jogok révén képviseltetik magukat. A spanyolországi PHS-szolgáltatások drasztikusan megváltoztak azt követően, hogy 2011. augusztus 1-én elfogadták a 27/11-es törvényt, amely egy 6 éves átmenetet indított el a PHS-munkavállalók más munkavállalókkal megegyező jogokkal rendelkezőként való elismerésére. Ez a változás ezen munkavállalók több mint 30% -ának lehetővé tette az áttérést a nem bejelentett státuszról a bejelentett státuszra, és arra ösztönözte őket, hogy csatlakozzanak a CCOO szakszervezethez.

Az ágazat dolgozóit a CCOO először az 1980-as években hozta össze, akik egy 38 napos sztrájk után 1990-ben megkötötték az első kollektív szerződést. Ez 39 órás munkahetet, havi 4 szabadnapot, a foglalkoztatási normáknak megfelelő szüneteket és a szakmai minimumot meghaladó fizetési szintet eredményezett. Az 1990-es évek óta az ágazat nőtt, és ezzel párhuzamosan kialakult az ágazati szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások iránti igény. A munkavállalók szolidaritása az évek során kevesebb sztrájkot és nagyobb kollektív erőt eredményezett. Az ipar növekedésével azonban egyre több multinacionális vállalat kezdte meg működését, kiszorítva a kis- és középvállalkozásokat. 2015 márciusában a munkavállalók szinte egy évig nem jutottak megállapodásra. A munkáltatók a munkaidő növelését, a szolgálati idő és a bérek befagyasztását keresték, visszautasítva az előzetesen már elfogadottak elismerését. Ez a hozzáállás mozgósította a munkásokat és lázadásra készítette őket. Csúpan néhány nappal a tervezett legnagyobb PHS-sztrájk előtt a munkáltatók végül fejet hajtottak és garantálták a 36 órás munkahetet, a 1,2% -os béremelést és a foglalkoztatás biztonságát.

A szociális média és más kommunikációs stratégiák révén a szakszervezetek fáradhatatlanul dolgoznak az ágazat munkavállalóinak azonosításában és szervezésében. Sok még a tennivaló, de az ágazati tárgyalási jogok azt jelentik, hogy minden PHS-munkavállaló profitálhat a munkáltatói szövetség kollektív tárgyalásaiból. Ha olyan kormányzati politikákat hajtanak végre, mint az NMSZ háztartási alkalmazottakról szóló 189. sz. egyezményének ratifikálása, az élvonalbeli dolgozók élni fognak az előnyökkel. A CCOO Építőipari és Szolgáltató Szövetsége továbbra is nyomást gyakorol a spanyol kormányra, hogy az ratifikálja az NMSZ 189. sz. egyezményét, és adja meg a PHS munkavállalóinak a többi munkavállaló számára már elismert jogokat.

## OLASZORSZÁG

A háztartási munkáról szóló nemzeti kollektív szerződés (CCNL - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico) első változatát 1974-ben írták alá, amelyet azóta többször felülvizsgáltak. Ez szabályozza a háztartási alkalmazottak (főleg a háztartási tevékenységet végző eltartott személyekkel vagy csecsemőkkel foglalkozó gondozók) és a munkáltatóként eljáró végfelhasználó közötti munkaviszonyt. A CCNL aláírói a munkáltatók részéről Domina és Fidaldo, a szakszervezetek részéről pedig a Filcams CGIL, a Fisascat CISL, az UILTuCS és a Federcolf.

A kollektív szerződés az évek során további jogokat, valamint minimálbéreket biztosított a háztartási alkalmazottak számára. Ugyanígy felhívta a családok figyelmét a háztartási munkáltatókként fennálló kötelességeik betöltésére. Ezenkívül két testület elindításához vezetett: az egyik a Cassacolf (a háztartási alkalmazottak számára egészségügyi szolgáltatásokat nyújtó integratív alap), a másik pedig az Ebincolf (a háztartási munka megfigyelőközpontja, mely egyben tanúsítási program kidolgozásával és a munkavédelem terén tett kezdeményezésekkel is foglalkozik).




# SIKERTÉNYEZŐK A HATÉKONY FEJLESZTÉSHEZ A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD STRUKTÚRÁI A PHS-BEN

## Következtetések

A szociális párbeszéd nem minden országban azonos. Fontos megjegyezni, hogy a szociális párbeszéd legfontosabb szempontja az, hogy megfeleljen az ipar és az ipar érdekelteinek igényeinek. Nagy az eltérés a folyamatok megszervezésének mikéntjében, és ami az egyik joghatóságban működik, az nem biztos, hogy jól működik a másokban.

A fent említett példák és tapasztalatok alapján javasoljuk, hogy az alábbi elemek kulcsfontosságú sikertényezőkként szerepeljenek a szociális párbeszéd PHS-en belüli fejlesztésében:

- Az alapvető egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalásokhoz való jog tiszteletben tartása, a PHS sajátos körülményeinek megfelelő jogi keretein belül.
- A szociális párbeszédben való részvételhez szükséges technikai képességekkel és ismeretekkel rendelkező, erős, reprezentatív és független munkáltatók és szakszervezetek.
- A szükséges állami támogatás biztosítása ahhoz, hogy a munkavállalók és a munkáltatók szervezetei reprezentatívvá válhassanak, és konstruktív szociális párbeszédbe és kollektív tárgyalásokba kezdhessenek.
- A hozzáférésre, a kommunikációra és a struktúrákra vonatkozó törvények, amelyek lehetővé teszik az elszigetelt és/vagy kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalók és munkáltatók kollektív szervezkedését.
- Politikai akarat és elkötelezettség a szociális párbeszéd iránti elkötelezettség vonatkozásában valamennyi fél részéről.
- A szociális párbeszédhez vezető, megfelelő intézményi támogatás.
- Megfelelő struktúrák a több munkáltatós és/vagy az ágazati szociális párbeszédhez és a kollektív tárgyalásokhoz, amelyeknek szüksége esetén az állam részese lehet.
- Megfelelő hatályba léptetési és végrehajtási mechanizmusok, többek között működő munkaerőpiaci igazgatás, például a munkaügyi felügyelet és a szociális partnerek révén. Tudomásul vesszük, hogy a PHS-ben különösen nehéz, és valójában szinte lehetetlen az ellenőrzéseket végrehajtani, mivel sok egyéni munkakapcsolat van.
- A szociális partnerek tiszteletben tartása.

- 
- A kollektív szerződések hatályának kiterjesztési lehetősége mindazokra, akik közvetlenül nem vesznek részt a szociális partnerek kollektív tárgyalásában (ágazati kollektív tárgyalások).<sup>10</sup> A munkavállalók megszervezése ebben az ágazatban továbbra is kihívás marad. A munkáltatók gyakran a sötétben tapogatóznak a munkáltatói státuszuk vonatkozásában; nem tartják magukat munkáltatóknak, így kötelezettségeiket sem ismerik el.
  - Közvetlen foglalkoztatás esetén a tagállamoknak a magánszemély munkáltatók és a háztartási alkalmazottak szervezeteinek fejlesztésével és strukturálásával nemzeti és helyi szinten meg kell teremteniük a megfelelő feltételeket a szociális párbeszéd kialakítására. Ennek kollektív tárgyalás kialakulásáig kell vezetnie, a két személy közötti munkakapcsolat sajátosságainak figyelembe vétele mellett.
  - Ezeknek a magánszemélyeknek mint munkáltatóknak az állami hatóságok általi jobb elismerése jogaikkal és kötelezettségeikkel együtt, valamint a munkavállalók és a munkáltatók közötti munkakapcsolatok jobb szabályozása hozzájárul a nem bejelentett munkavégzés visszaszorításához, amely az ágazatban uralkodó.

---

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



A projektet az  
Európai Unió támogatja.  
(Ad-PHS - VS/2018/0344)