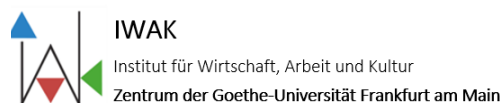


**RICHTLIJNEN VOOR HET
ONTWIKKELEN VAN
STRUCTUREN VOOR
EEN SOCIALE DIALOOG
OVER PERSOONLIJKE
EN HUISHOUDELIJKE
DIENSTEN**

ALPHS
Advancing Personal and Household Services



Partners



Dit document geeft uitsluitend de mening van de auteurs weer en de Europese Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de informatie die het bevat.



Dit project wordt gefinancierd door de Europese Unie.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



INTRODUCTIE EN CONTEXT

Er bestaat significant bewijs dat sociale dialoog en (sectorale) collectieve arbeidsovereenkomsten tussen de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers tot betere lonen en arbeidsomstandigheden leidt op alle werkterreinen, inclusief in de verschillende sectoren die betrokken zijn bij persoonlijke en huishoudelijke diensten.¹

Op het gebied van werkgelegenheid heeft PHD de potentie om aanzienlijk te groeien. CEDEFOP, het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding heeft voorspeld dat de zorgsector tot 2025 in de top tien sectoren van potentiële banengroei zal staan.² En toch, hoewel er vele verschillen tussen zorg- en niet-zorgsectoren in PHD bestaan, ondervinden beiden sectoren moeilijkheden om gekwalificeerde professionals te rekruteren en behouden – een probleem dat alleen maar problematischer zal worden met de groei van PHD.³ Dit is gedeeltelijk te wijten aan lonen, arbeidsomstandigheden en loopbaanpaden die vaak onder gemiddeld zijn voor beroepen die vergelijkbare kwalificatieniveaus vereisen, zoals bijvoorbeeld in de retailsector. Deze situatie wordt verergerd door de wildgroei van zwartwerk.

Het is belangrijk om op te merken dat de situatie voor professionals in zorgdiensten over het algemeen beter is dan voor degenen die in de niet-zorgsector werkzaam zijn. Dit is deels te wijten aan kwalificatieniveaus, maar meer in het algemeen omdat de zorg- en thuiszorgsector over het algemeen beter is gestructureerd, gereguleerd en georganiseerd dan de niet-zorgsector. Desondanks worstelen beide met uitdagingen op het gebied van rekrutering en personeelsbehoud.

In deze context hebben sociale dialoog en sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten zich als succesvolle instrumenten bewezen voor het waarborgen van fatsoenlijke lonen en arbeidsomstandigheden in PHD. Zulke structuren kunnen ook een positieve impact hebben op de ontwikkeling van regelgevende kaders voor PHD, omdat sociale partners constructieve partners voor overheidsinstanties kunnen zijn in de ontwikkeling van PHD-beleidsvormen. We moeten sociale partners toestaan om onderwijsprogramma's, gezondheids- en veiligheidsnormen te ontwerpen, en de aantrekkelijkheid, erkenning en het imago van de industrie te verbeteren.

De structuren voor sociale dialoog in PHD zijn echt zwak of niet-bestaand in veel van de Europese lidstaten, wat de ontwikkeling van persoonlijke en huishoudelijke diensten en hun positieve impact op de kwaliteit van leven in deze landen verzwakt.

De volgende richtlijnen zullen belanghebbenden begeleiden en inspireren, in het bijzonder vakverenigingen en werkgevers, wat betreft het belang van het opzetten of versterken van sociale dialoog in persoonlijke en huishoudelijke diensten. Ze bieden tevens voorbeelden van hoe dit op verschillende manieren is gedaan in heel Europa. Dit wordt besloten met een aantal essentiële succesfactoren voor de ontwikkeling van effectieve structuren voor sociale dialoog in Europa.

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

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

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



**WAT ZIJN SOCIALE
DIALOOG EN
COLLECTIEVE
ONDERHANDELINGEN?**

A. WAT IS SOCIALE DIALOOG?

De Internationale Arbeidsorganisatie definieert sociale dialoog als “alle soorten onderhandelingen, consultaties of uitwisselingen van informatie tussen of onder overheden/werknemers/vakbonden (ministeries van arbeid, vakverenigingen en werknemersorganisaties) om consensus te bereiken over beleidsaanpakken en praktische maatregelen om rechtvaardige maatschappelijke en economische ontwikkeling te garanderen.” De Europese Unie ziet sociale dialoog als een “manier om een nieuwe organisatie van arbeid te promoten waardoor de verhouding tussen management en arbeid wordt gemoderniseerd. Voor de EU kan sociale dialoog het volgende zijn:

- een bipartiete regeling tussen werkgevers en vakverenigingen; of
- een tripartiete regeling tussen maatschappelijke partners en overheidsinstanties.

Sociale dialoog verschilt van een civiele dialoog, wat een dialoog is tussen overheidsinstellingen en maatschappelijke organisaties. Civiele dialoog omvat de bredere economische, maatschappelijke, culturele en milieukwesties. Sociale dialoog gaat over de verhoudingen tussen werknemers en werkgevers.⁴

B. WAT ZIJN COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN?

De belangrijkste vorm van sociale dialoog op nationaal niveau zijn collectieve onderhandelingen. Collectieve onderhandelingen zijn specifiek voor het bereiken van bindende overeenkomsten over lonen en arbeidsomstandigheden, in tegenstelling sociale dialoog dat een breder spectrum aan problemen bestrijkt en een grotere impact op de volledige industrie als geheel heeft. De Internationale arbeidsorganisatie vat collectieve onderhandelingen als volgt samen:

- Collectieve onderhandelingen vinden plaats tussen een werkgever, een groep werkgevers of één of meerdere werkgeversorganisaties aan de ene kant, en een of meerdere werknemersorganisaties aan de andere kant;
- Ze kunnen op verschillende niveaus plaatsvinden, waarbij het ene niveau het andere soms aanvult: een eenheid binnen een onderneming, op ondernemingsniveau, op sectoraal, regionaal en nationaal niveau;
- Collectieve onderhandelingen dienen tweeërlei doelen: het biedt een middel om de lonen en arbeidsomstandigheden te bepalen die van toepassing zijn op de groep werknemers, opgenomen door de hieruit voortvloeiende overeenkomst via vrije en vrijwillige onderhandelingen tussen twee onafhankelijke betrokken partijen;
- Het stelt werkgevers en werknemers ook in staat om in overleg de regels te definiëren die van toepassing zijn op hun verhouding.⁵

4 PESSIS 2: Briefing over Sociale Dialoog door de Public Services International Research Unit: https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc_1afd1588a601424a9f28409a1c72332a.pdf

PESSIS 2 - Beknopte informatie over sociale dialoog, collectieve onderhandelingen, sociale dialoog op EU-niveau en comités voor de sectorale sociale dialoog, samengesteld door Mathias Maucher, EPSU: https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc_fdf73849fe044bbdbe2f45e5657f9af0.pdf

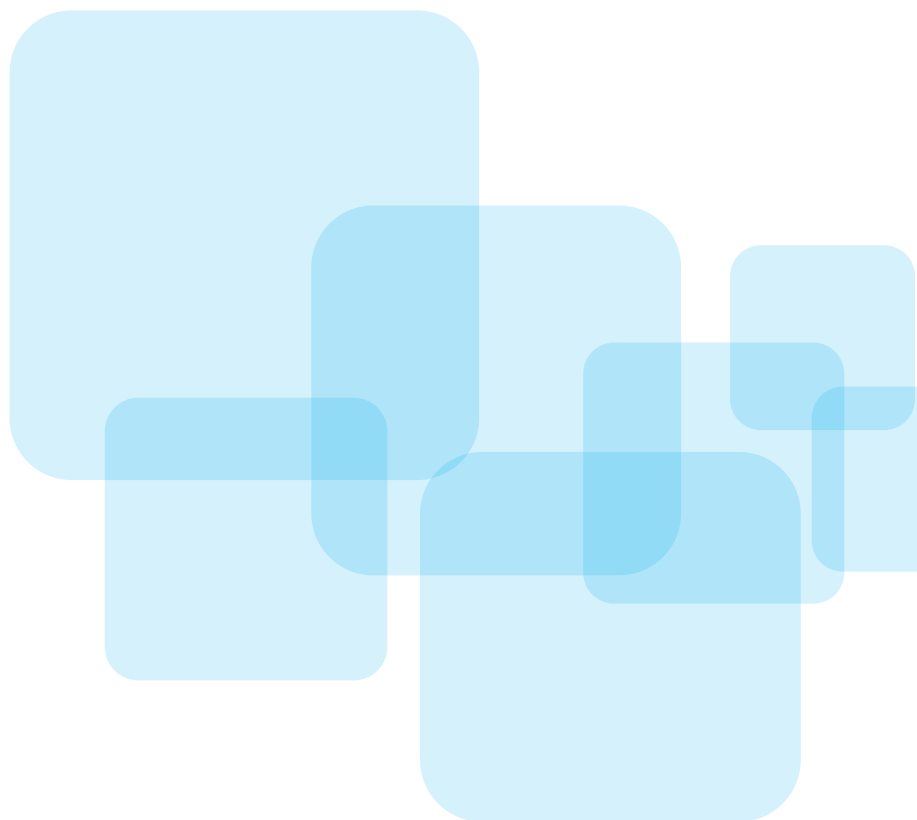
C. WAAROM IS SOCIALE DIALOOG ZO BELANGRIJK?

Er zitten tal van voordelen verbonden aan het hebben van effectieve structuren en processen voor een sociale dialoog; het belangrijkste voordeel zijnde het vermogen om “belangrijke economische en maatschappelijke kwesties op te lossen, goed bestuur te stimuleren, maatschappelijke en industriële vrede en stabiliteit te bevorderen en economische vooruitgang te boosten.”⁶

Sociale dialoog en in het bijzonder industriebrede collectieve onderhandelingen zijn een effectieve manier om sectorale of sectoroverschrijdende minimumnormen te ontwikkelen in – mogelijk – alle gebieden van het beroepsleven, en dus niet alleen werknemers te beschermen, maar ook werkgevers door ze toe te staan op een gelijkwaardige basis met andere werkgevers te opereren, zonder dat er een risico bestaat op een race naar de bodem wat betreft lonen en arbeidsomstandigheden. Het belangrijkste doel zou moeten zijn om een omgeving van gelijke kansen te creëren waarin er wordt tegemoetgekomen aan de behoeften van werkgevers en werknemers.

Het is ook een instrument voor het verbeteren van de effectiviteit van de operaties van de sector, en daardoor ook de kwaliteit van de verleende diensten, aangezien het een unieke en gestructureerde ruimte biedt voor uitwisseling van informatie en discussie tussen de werkgevers en vakbonden van de sector. Een sociale dialoog kan bijvoorbeeld:

- waarborgen dat werknemersvertegenwoordigers – die de dienst in het veld verstrekken en dus waardevolle kennis bezitten – een erkende stem hebben in de richting die een sector opgaat;
- voordelig zijn voor beleidsmakers en werkgevers, evenals voor gebruikers of consumenten van de dienst;
- een kans voor werknemers bieden om hun beslissingen en visie voor de ontwikkeling van de sector te presenteren en uit te leggen en zodoende met de werknemersvertegenwoordigers over dit onderwerp onderhandelen.



⁶ Internationale arbeidsorganisatie: sociale dialoog: <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang-en/index.html>



**WAAROM SOCIALE
DIALOOG EN
COLLECTIEVE
ONDERHANDEL
INGEN IN PHD?**

De sociale dialoog is een effectief instrument om een forum te bieden voor werkgevers en vakverenigingen, en, indien relevant, ook voor overheidsinstanties, om oplossingen voor uitdagingen in PHD te vinden en deze te bespreken.

Sociale dialoog in PHD kan bijvoorbeeld helpen bij het creëren van het juiste kader dat zal helpen om zwartwerk tegen te gaan en helpt bij het garanderen dat alle werknemers in PHD eerlijke lonen, arbeidsomstandigheden en sociale bescherming genieten.

Het creëren van sectorbrede normen

Indien ontwikkeld, heeft sociale dialoog via collectieve onderhandelingen de maatschappelijke partners (werkgevers en vakverenigingen) die in PHD actief zijn in staat gesteld om gemeenschappelijke normen op te stellen voor lonen, arbeidsomstandigheden en beroepsontwikkelingsmogelijkheden, die in grote maten beter zijn dan in de lidstaten waar zo'n sociale dialoog niet heeft plaatsgevonden. Een sociale dialoog beperkt het vermogen om geïsoleerd te opereren, wat voor een eerlijkere industrie zorgt. In werkgebieden waar lonen en arbeidsomstandigheden vaak slecht zijn, is gebleken dat sociale dialoog en collectieve onderhandelingen een zeer nuttig instrument kan zijn. Het is belangrijk op te merken dat structuren voor sociale dialoog georganiseerd zijn op basis van elke individuele sector of zelfs subsector die bij PHD is betrokken, wat betekent dat het belangrijk is dat ze de individuele sectorale specifieke kenmerken in PHD erkennen. Dit gezegd hebbende, moeten er verdere inspanningen worden gedaan om te garanderen dat werkgevers en vakverenigingen in zowel de zorg- als niet-zorgdimensies van PHD gesprekken beginnen om mogelijke gemeenschappelijke regelingen te treffen om te kunnen voldoen aan de groeiende gezamenlijke uitdagingen waar beide sectoren mee te maken hebben.

Professionalisering⁷

Sociale dialoog en (sectorale) collectieve onderhandelingen zijn ook een nuttig instrument voor het definiëren van nieuwe en verfijnen van bestaande professionele profielen in de sector, evenals om gemeenschappelijke normen te bepalen voor kwalificaties, trainingsmogelijkheden, loopbaanpaden, en nog veel meer. Op deze manier zal een effectieve sociale dialoog ook een positieve impact hebben op de kwaliteit van de verleende diensten. We moeten tevens voorzichtig zijn dat als we de kwalificaties te zeer verhogen, we werknemers die momenteel in deze sector actief zijn zouden kunnen buitensluiten. Er is ruimte voor een breder aanbod aan vaardigheden op dit gebied, en de waarde van dit werk zou op andere manieren dan via kwalificaties moeten worden erkend.

Rechten en plichten van werkgevers en werknemers⁸

Het is ook belangrijk om op te merken dat veel werknemers in persoonlijke en huishoudelijke diensten – en soms ook werkgevers – erg geïsoleerd zijn vanwege de aard van hun werk bij mensen thuis. Veel werknemers – en tevens werknemers – kunnen ook kwetsbaar zijn; deels vanwege de dienst zelf en deels vanwege andere variabelen. Veel werknemers hebben bijvoorbeeld een migrantenachtergrond en zijn zich niet volledig bewust van hun rechten. Of werknemers kunnen bijvoorbeeld mensen met een handicap zijn die hun eigen persoonlijke assistentie zoeken en in dienst nemen, en ook zij zijn zich wellicht niet altijd bewust van hun rollen en verantwoordelijkheden. Daarom kan het samenbrengen van deze soms geïsoleerd en/of kwetsbare werknemers en werknemers om ze ondersteunen om zich collectief te organiseren en vervolgens deel te nemen aan de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen ook helpen om hun isolatie te verminderen en gemeenschappelijke oplossingen voor hun uitdagingen te vinden.

Kortom, sociale dialoog en collectieve onderhandelingen vormen een effectief instrument om tal van uitdagingen in PHD aan te pakken, van het verminderen van isolatie en tegengaan van zwartwerk tot het versterken van lonen en arbeidsomstandigheden en het identificeren van nieuwe professionele profielen en noodzakelijke kwalificatienormen.

⁷ Zie onze handleiding op maat betreffende professionalisering.

⁸ Bekijk onze handleiding op maat betreffende rechten en plichten van werkgevers en werknemers.



HOE IS SOCIALE DIALOOG IN PHD GEORGANISEERD?

Alle structuren voor sociale dialoog en collectieve onderhandelen moeten voldoen aan de organisatorische behoeften en tradities van de sectoren die in elk land bij PHD zijn betrokken; zelfs als dit het concept van PHD als enkel concept enigszins verzwakt. Er zijn momenteel bijvoorbeeld zeer weinig structuren voor sociale dialoog die het concept van PHD zoals dat door de Europese Commissie is gedefinieerd bestrijken.⁹ De uitzondering hierop is Frankrijk, waar er drie collectieve overeenkomsten zijn (een voor privéhuishoudens, een voor not-for-profit-organisaties en een voor profit-organisaties. Ze bestrijken allemaal zowel zorg- als niet-zorgactiviteiten.

Het is net zo belangrijk dat structuren voor sociale dialoog kunnen variëren, en ze moeten worden opgesteld om te voldoen aan de lokale behoeften en context. Tripartiete participatie, tussen vakverenigingen, werkgevers en de overheid is het belangrijkste aspect van sociale dialoog. Er is een hoge mate van overheidsinvesteringen en algemeen belang in PHD, dus het is belangrijk dat iedereen erbij betrokken wordt en dat er tevens sprake is van een hoge mate van transparantie. Deze diversiteit is daarom een belangrijk element waar beleidsmakers rekening mee moeten houden als ze structuren voor sociale dialoog voor PHD in hun land willen opzetten of versterken.

BELGIË

In België zijn er commissies voor sociale dialoog opgezet op “brancheniveau”, wat wil zeggen dat dit op sectoraal of zelfs subsectoraal niveau is. Er zijn daarom tal van verschillende commissies die zouden kunnen worden opgenomen in de PHD-definitie van de EU, waaronder bijvoorbeeld:

- Gemengde commissie nr. 110 voor textielverzorging (was, strijken en naaien; veelal voor strijken buitenshuis)
- Gemengde commissie nr. 145 voor tuinbouw (tuinieren)
- Gemengde commissie nr. 318 voor hulpdiensten voor familie en ouderen. Deze gemengde commissie is opgesplitst tussen de Vlaamse (318.02) en de Franse (318.01) gemeenschappen.
- Gemengde commissie nr. 322.01 voor erkende bureaus voor sociale vouchers
- Gemengde commissie nr. 323 voor werknemers onder het “regime voor huishoudelijke hulp” evenals de sector van het beheer van gebouwen en vastgoedkantoren
- Gemengde commissie nr. 337 voor de niet-commerciële sector (voor werknemers met een status als huishoudelijke hulp evenals diplomatische huishoudelijke arbeidskrachten)

Elke gemeente commissie onderhandelt elke twee jaar over nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten (collectieve onderhandelingen), waarbij rekening wordt gehouden met nieuwe ontwikkelingen en hun impact op arbeidsomstandigheden, lonen, enz. Dit betekent natuurlijk ook dat er een grote diversiteit is wat betreft het aantal werkgeversorganisaties en vakverenigingen, die elk een specifieke sectorale aanpak binnen PHD vertegenwoordigen, en dat er rekening wordt gehouden met de zeer gefederaliseerde aard van België.

⁹ De Europese Commissie is de uitvoerende tak van de Europese Unie, verantwoordelijk voor wetgevingsvoorstellen, het implementeren van besluiten, handhaving van EU-verdragen en het beheren van de dagelijkse bedrijfsvoering van de EU.

FRANKRIJK

Frankrijk heeft ook een tamelijk heterogene aanpak ten opzichte van sociale dialoog in PHD, met sociale dialoog die is gebaseerd op verschillende professionele “branches”, die samen de Europese definitie van PHD omvatten, namelijk:

- Nationale collectieve overeenkomst voor de sector van hulp, begeleiding, zorg en diensten die thuis worden verstrekt (Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile) die aan de werkgeverskant USB-Domicile, Adessadomicile en FNAAFP/CSF samenbrengt en aan de kant van de vakverenigingen CFDT Santé Sociaux, CGT Action Sociale en FDTA-FO;
- Nationale collectieve overeenkomst van PHD-bedrijven (Convention collective nationale des entreprises de services à la personne) die aan de werkgeverskant SESP, FEDESAP, SYNERPA en FFEC samenbrengt en aan de kant van de vakverenigingen CGT Commerce, CFDT Services, FDTAFO en CFTC Santé Sociaux;
- Nationale collectieve overeenkomst voor werknemers die rechtstreeks in dienst worden genomen door de eindgebruiker (Convention collective des salariés du particulier employeur) waarbij werknemers worden vertegenwoordigd door FEPEM en hun tegenhangers wat betreft vakverenigingen CGT Commerce, CFDT Services, FGTA FO en FESSAD-UNSA zijn;
- Nationale collectieve overeenkomst voor werknemers die rechtstreeks in dienst worden genomen door de eindgebruiker (Convention collective des assistants maternels du particulier employeur) waarbij werknemers worden vertegenwoordigd door FEPEM en hun tegenhangers wat betreft vakverenigingen CGT Commerce, CFDT Services, FGTA FO, FESSAD-UNSA, CSAFAM en SPAMAF zijn;

Voor rechtstreekse werkgelegenheid heeft sociale dialoog de ondertekening van twee specifieke collectieve overeenkomsten mogelijk gemaakt, en de creatie van specifieke werkgeversbijdragen, naast de overeenkomsten die wettelijk zijn geïmplementeerd, voor het financieren van beleidsvormen voor sociale bescherming en professionalisering die zijn aangepast aan de sector. Er zijn twee speciale structuren gecreëerd: IRCEM (Instituut voor de sociale bescherming van werknemers in de rechtstreekse werkgelegenheidssector), en Iperia, een nationaal platform voor professionalisering die werknemers bijstaat bij hun professionaliseringprojecten en -formaliteiten. Bovendien werd er in maart 2014 een Gezamenlijke nationale raad voor sociale dialoog gelanceerd. Dit is een gemeenschappelijke autoriteit voor beide branches die gerelateerd zijn aan rechtstreekse werkgelegenheid en de rol ervan is om de onderwerpen voor intersectorale sociale dialoog voor te stellen die als prioriteit behandeld moeten worden (arbeidsgeneeskunde, professionalisering, strijd tegen zwartwerk, ontwikkeling van digitale hulpmiddelen, enz.).

Gezamenlijke overeenkomsten worden regelmatig onderhandeld en ondertekend om de bepalingen van collectieve overeenkomsten te voltooien. PHD-werknemers krijgen toegang tot beroepstraining, socialezekerheidsregelingen, aanvullende pensioenregelingen, aanvullende zorgverzekering en onlangs bedrijfsartsen, onder voorwaarden die zijn aangepast aan de specifieke kenmerken van de arbeidsverhouding.

ZWEDEN

Zweden heeft een systeem voor sociale dialoog dat is opgedeeld tussen de zorg- en nietzorgactiviteiten in PHD. Grotere bedrijven onderhandelen echter rechtstreeks met vakverenigingen.

Voor niet-zorgactiviteiten is sociale dialoog georganiseerd tussen Almega, de Werkgeversorganisatie voor de Zweedse dienstensector, en Kommunal, de Zweedse unie voor gemeentelijke werkers.

Voor zorgactiviteiten vinden de grootste onderhandelingen voor sociale dialoog plaats tussen SALAR, de Zweedse associatie van lokale autoriteiten en regio's, en Kommunal. Het is belangrijk om op te merken dat andere kleinere Werkgeversorganisaties, actief in de profit- en not-for-profitsectoren, ook over collectieve overeenkomsten onderhandelen.

SPANJE

Er zijn naar schatting 120.000 PHD-werknemers in Spanje die worden vertegenwoordigd via sectorale onderhandelingsrechten. PHD-diensten in Spanje veranderden drastisch nadat wetsvoorstel 27/11 op 1 augustus 2011 werd aangenomen, waardoor er een 6 jaar lange transitie begon voor de erkenning van dezelfde rechten voor PHD-werknemers als andere arbeidskrachten. Deze verandering zorgde ervoor dat meer dan 30% van deze werknemers van zwartwerk overstapte op formeel werk, en het moedigde ze aan om zich aan de sluiten van de CCOOvakvereniging.

Werknemers in de sector werden in de jaren 1980 voor het eerst bijeen gebracht voor de CCOO, en na een staking van 38 dagen slaagden ze er in 1990 in om hun eerste collectieve overeenkomst te tekenen. De resulteerde in een 39-urige werkweek, 4 dagen vrij per maand, pauzes in overeenstemming met arbeidsnormen, en een salarisniveau boven het minimumloon. Sinds de jaren 1990 is de sector gegroeid, en de behoefte aan een sectorale sociale dialoog en collectieve onderhandelingen is gelijktijdig ook gegroeid. De solidariteit van de werknemers door de jaren heen heeft ervoor gezorgd dat er weinig stakingen waren en dat hun collectieve kracht sterk was. Met de groei van de industrie zijn er echter meer en meer multinationals actief geworden, waardoor kleine en middelgrote bedrijven naar de zijlijn zijn verdreven. In maart 2015 zaten werknemers bijna een jaar zonder overeenkomst. De werkgevers wilden langere werktijden en anciënniteit en lonen bevroren, en weigerden om eerdere overeenkomsten te erkennen. Deze aanpak zorgde ervoor dat de werknemers zich verzamelden en in opstand kwamen. Slechts een paar dagen voor de grootste geplande PHD-staking gaven de werknemers toe, en kwamen ze met een 36-urige werkweek, een loonsverhoging van 1,2% en garanties voor baan zekerheid.

Via sociale media en andere communicatiestrategieën werkten de vakbonden onvermoeibaar om werknemers in deze sectoren te identificeren en organiseren. Er is nog veel werk te verzetten, maar de sectorale onderhandelingsrechten betekenen dat alle PHD-werknemers kunnen profiteren van collectieve onderhandelingen met de werkgeversorganisatie. Wanneer overheidsbeleid zoals de ratificatie van het ILO C189 Verdrag inzake huishoudelijk personeel wordt geïmplementeerd, zullen de eerstelijns werknemers hier de vruchten van plukken. De CCOO Bouw- en dienstenfederatie blijft bij de Spaanse regering lobbyen om ILO C189 te ratificeren en PHD-werknemers de rechten te geven die voor andere werknemers al erkend zijn.

ITALIË

De eerste versie van de Nationale collectieve overeenkomst inzake huishoudelijk werk (CCNL – Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico) werd in 1974 ondertekend en is sindsdien meerdere keren herzien. Deze overeenkomst reguleert de arbeidsverhouding tussen huishoudelijk personeel (*badanti*, die voornamelijk zorgen voor afhankelijke personen of *colf*, die huishoudelijke taken uitvoeren) en de eindgebruiker die als werkgever fungeert. Ondertekenende partijen van de CCNL zijn Domina en Fidaldo aan de kant van de werkgevers, en Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS en Federcolf aan de kant van de vakbonden.

In de loop van de jaren heeft de collectieve overeenkomst voor aanvullende rechten voor huishoudelijk personeel gezorgd, evenals minimumlonen. Tegelijkertijd heeft het families bewust gemaakt van hun taken als huishoudelijke werkgevers. Daarnaast heeft het tot de oprichting van twee organen geleid: Cassacolf (een integratief fonds dat zorgdiensten biedt aan huishoudelijk personeel) en Ebincolf (een toezichthoudende instantie van huishoudelijk werk dat ook een certificeringsprogramma ontwikkeld en initiatieven neemt inzake arbeidsveiligheid).



SUCCEFACTOREN VOOR ONTWIKKELING VAN EFFECTIEVE STRUCTUREN VOOR SOCIALE DIALOOG IN PHD

Conclusies

Sociale dialoog ziet er niet in elk land hetzelfde uit. Het is belangrijk om op te merken dat het belangrijkste aspect van sociale dialoog is dat het voldoet aan de behoeften van de industrie en belanghebbenden in de industrie. Er is veel flexibiliteit in hoe de processen kunnen worden georganiseerd, en wat succesvol in één jurisdictie is, kan minder goed werken in een andere.

Op basis van de hierboven genoemde voorbeelden en ervaringen, bestempelen we de volgende elementen als cruciale succesfactoren in de ontwikkeling van sociale dialoog in PHD:

- Respect voor de fundamentele vrijheden van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen via het gepaste rechtskader voor de speciale omstandigheden van PHD.
- Sterke, representatieve en onafhankelijke werkgevers en vakbonden, met de vereiste technische capaciteit en kennis om deel te nemen aan een sociale dialoog.
- Noodzakelijke steun van de overheid om werknemers- en werkgeversorganisaties in staat te stellen om een vertegenwoordigende rol op zich te nemen en betekenisvolle sociale dialoog en collectieve onderhandelingen te voeren.
- Wetten voor toegang, communicatie en structuren die ervoor zorgen dat geïsoleerde en/of kwetsbare werknemers en werkgevers zichzelf collectief kunnen verenigen.
- Politieke bereidheid en toezegging om deel te nemen aan sociale dialoog namens alle betrokken partijen.
- Gepaste institutionele steun die op zijn beurt zal leiden tot sociale dialoog.
- Gepaste structuren voor multi-werkgevers- en/of sectorale sociale dialoog en collectieve onderhandelingen, waarvan de overheid indien nodig deel uitmaakt.
- Gepaste handhavings- en implementatiemechanismes, inclusief via een functionerend arbeidsmarktbeleid, zoals arbeidsinspectie en sociale partners. We erkennen dat het bij PHD in het bijzonder moeilijk is om inspecties uit te voeren, en dat dit inderdaad bijna onmogelijk is als men de vele één-op-één-arbeidsverhoudingen in beschouwing neemt.
- Respect voor sociale partners.

- 
- De mogelijkheid om het bereik van collectieve overeenkomsten uit te breiden naar degenen die niet direct zijn betrokken bij collectieve onderhandelingen (sectorale collectieve onderhandelingen) door de sociale partners.¹⁰ De uitdaging blijft dat het organiseren van werknemers in deze sector erg lastig is. Werkgevers tasten ook vaak in het duister betreffende het feit dat ze werkgever zijn; ze beschouwen zichzelf niet als werkgevers en erkennen daarom hun verplichtingen niet.
 - In het geval van rechtstreekse tewerkstelling zouden lidstaten geschikte voorwaarden moeten scheppen om sociale dialoog op nationaal en lokaal niveau mogelijk te maken door organisaties voor privéwerkgevers en huishoudelijk personeel te ontwikkelen en structureren. Dit moet leiden tot de ontwikkeling van collectieve onderhandelingen door rekening te houden met de specifieke kenmerken van de arbeidsverhouding tussen twee individuen.
 - Betere erkenning door overheidsinstanties van deze privépersonen als werkgevers met hun rechten en plichten, en betere regulering van arbeidsverhoudingen tussen werknemers en werkgevers zal daardoor leiden tot vermindering van zwartwerk, wat veel voorkomt in de sector.

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



Dit project wordt gefinancierd
door de Europese Unie.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)