

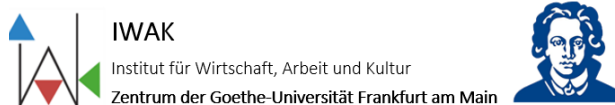
USMERNENIA PRE
ROZVOJ ŠTRUKTÚR
SOCIÁLNEHO DIALÓGU
PRI OSOBNÝCH SLUŽBÁCH
A SLUŽBÁCH PRE
DOMÁCNOSŤ

ALPHS

Advancing Personal and Household Services



Partneri



Tento dokument odráža iba názory svojich autorov a Európska komisia nenesie zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií, ktoré sú v ňom uvedené.



Tento projekt je financovaný
Európskou úniou.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



ÚVOD A KONTEXT

Existujú významné dôkazy, že sociálny dialóg a (odvetvové) kolektívne vyjednávanie medzi zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov vedie k lepším mzdám a pracovným podmienkam pre pracovníkov vo všetkých oblastiach činnosti, a to aj v rôznych odvetviach, ktoré sa zaoberajú osobnými službami a službami pre domácnosť.¹

Ako oblasť zamestnania má PHS výrazný potenciál rastu. CEDEFOP, Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania, predpovedalo, že do roku 2025 bude sektor starostlivosti medzi prvými desiatimi oblasťami potenciálneho rastu pracovných miest.² Napriek tomu, že existuje veľa rozdielov medzi odvetvím starostlivosti a odvetvím nesúvisiacim so starostlivosťou v PHS, oba sektory majú problém s nábormom a udrжанím kvalifikovaných odborníkov. S rastom PHS bude problém len problematickejší.³ Je to čiastočne spôsobené mzdami, pracovnými podmienkami a kariérnymi postupmi, ktoré sú príliš často pod priemernými podmienkami pre povolania, ktoré si vyžadujú podobnú úroveň kvalifikácie, napríklad maloobchod. Túto situáciu zhoršuje nárast nelegálnej práce.

Je dôležité poznamenať, že situácia odborníkov v opatrovateľských službách je všeobecne lepšia ako v prípade tých, ktorí pracujú v oblasti nesúvisiacej so starostlivosťou. Čiastočne to závisí od úrovne kvalifikácie, ale všeobecnejšie je to tým, že odvetvie starostlivosti a domácej starostlivosti je všeobecne lepšie štruktúrované, regulované a organizované ako odvetvie nesúvisiace so starostlivosťou. Všetci však zápasia s výzvami v oblasti nábormu a udržania pracovných síl.

V tejto súvislosti je sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie v odvetví osvedčeným úspešným nástrojom na zabezpečenie dôstojných miezd a pracovných podmienok v oblasti PHS. Takéto štruktúry môžu mať pozitívny vplyv aj na vývoj regulačných rámcov pre PHS, pretože sociálni partneri môžu byť konštruktívnymi partnermi pre verejné orgány pri rozvoji politik PHS. Mali by sme umožniť sociálnym partnerom navrhnúť učebné plány, zdravotné a bezpečné normy, aby sa zvýšila atraktivnosť, uznanie a vylepšil imidž tohto odvetvia.

Štruktúry sociálneho dialógu v oblasti PHS sú v mnohých európskych členských štátoch stále slabé alebo vôbec neexistujú, čo oslabuje rozvoj osobných služieb a služieb pre domácnosť a ich pozitívny vplyv na kvalitu života v týchto krajinách.

Nasledujúce usmernenia pomôžu usmerniť a inšpirovať zainteresované strany, najmä odbory a zamestnávateľov, pokiaľ ide o dôležitosť nadviazania alebo posilnenia sociálneho dialógu v oblasti osobných služieb a služieb pre domácnosť. Poskytujú tiež príklady toho, ako sa to deje rôznymi spôsobmi v celej Európe. Na konci uzatvoria s niektorými kľúčovými faktormi úspechu pre rozvoj efektívnych štruktúr sociálneho dialógu v Európe.

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/>



ČO JE SOCIÁLNY DIALÓG A KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE?

A. ČO JE SOCIÁLNY DIALÓG?

Medzinárodná organizácia práce definuje sociálny dialóg ako „všetky druhy rokovaní, konzultácií alebo výmeny informácií medzi štátmi/zamestnávateľmi/odbormi (medzi úradmi práce, odborovými zväzmi a združeniami zamestnávateľov), aby bol dosiahnutý konsenzus o politických prístupoch a praktických opatreniach na zabezpečenie spravodlivého sociálneho a hospodárskeho rozvoja“. Európska únia chápe sociálny dialóg ako „spôsob podpory novej organizácie práce, ktorý modernizuje vzťahy medzi manažmentom a zamestnancami. Sociálny dialóg pre EÚ môže byť:

- dvojstranná dohoda medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami; alebo
- trojstranná dohoda medzi sociálnymi partnermi a verejnými orgánmi.

Sociálny dialóg sa líši od občianskeho dialógu, čo je dialóg medzi verejnými inštitúciami a organizáciami občianskej spoločnosti. Občiansky dialóg pokrýva širšie hospodárske, sociálne, kultúrne a environmentálne otázky. Sociálny dialóg sa zaoberá vzťahmi medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.⁴

B. ČO JE KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE?

Najdôležitejšou formou sociálneho dialógu na vnútroštátnej úrovni je kolektívne vyjednávanie. Kolektívne vyjednávanie je špecifické pre dosiahnutie záväzných dohôd o mzdách a pracovných podmienkach, na rozdiel od sociálneho dialógu, ktorý sa zameriava na širšie spektrum problémov a má väčší vplyv na odvetvie ako celok. Medzinárodná organizácia práce sumarizuje kolektívne vyjednávanie takto:

- Kolektívne vyjednávanie sa uskutočňuje medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou alebo viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jednou alebo viacerými organizáciami zamestnancov na strane druhej;
- Môže prebiehať na mnohých rôznych úrovniach, pričom jedna úroveň niekedy dopĺňa druhú: jednotka v rámci podniku, podniková úroveň, odvetvová, regionálna a vnútroštátna úroveň;
- Kolektívne vyjednávanie slúži dvojakému účelu: poskytuje prostriedky na stanovenie miezd a pracovných podmienok platných pre skupinu pracovníkov, na ktorú sa vzťahuje následná dohoda, prostredníctvom dobrovoľných rokovaní medzi dvoma dotknutými nezávislými stranami;
- Umožňuje tiež zamestnávateľom a zamestnancom definovať prostredníctvom dohody pravidlá, ktoré upravujú ich vzťah.⁵

4 PESSIS 2: Brífing o sociálnom dialógu zo strany Public Services International Research Unit: https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc_1afd1588a601424a9f28409a1c72332a.pdf

5 PESSIS 2 - Informații sintetizate privind dialogul social, negocierile colective, dialogul social la nivelul UE și comitetele de dialog social sectorial, compilate de Mathias Maucher, EPSU: https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc_fdf73849fe044bbd-be2f45e5657f9af0.pdf

C. PREČO JE SOCIÁLNY DIALÓG TAKÝ DÔLEŽITÝ?

Činné štruktúry a procesy sociálneho dialógu majú veľa pozitív; medzi nimi je predovšetkým ich schopnosť riešiť „dôležité hospodárske a sociálne problémy, podporovať dobrú správu vecí verejných, presadzovať sociálny zmier a zmier v odvetví a stabilitu a podporovať hospodársky pokrok“.⁶

Sociálny dialóg a najmä kolektívne vyjednávanie v rámci celého odvetvia je efektívnym spôsobom rozvoja odvetvových alebo medziodvetvových minimálnych noriem potenciálne vo všetkých oblastiach pracovného života, čím chráni pracovníkov, ale aj zamestnávateľov tým, že im umožňuje pracovať na rovnakom základe v porovnaní s inými zamestnávateľmi bez toho, aby hrozil pád smerom nadol, pokiaľ ide o mzdy a pracovné podmienky. Hlavným cieľom by malo byť vytvorenie prostredia rovnakých príležitostí, v ktorom zamestnávatelia a pracovníci uspokojujú svoje potreby.

Je tiež nástrojom na zlepšenie efektívnosti fungovania odvetvia, a teda aj kvality poskytovaných služieb, pretože poskytuje jedinečný a štruktúrovaný priestor na výmenu a diskusiu medzi zamestnávateľmi a odbormi v tomto sektore. Napríklad sociálny dialóg môže:

- zabezpečiť, aby zástupcovia zamestnancov, ktorí poskytujú služby v teréne, a majú preto neoceniteľné vedomosti, mali uznávaný hlas v smere, ktorým sa dané odvetvie uberá;
- byť prospešný pre tvorcov politik a zamestnávateľov, ako aj pre používateľov služieb alebo spotrebiteľov;
- poskytnúť zamestnávateľom príležitosť predstaviť a vysvetliť svoje rozhodnutia a víziu rozvoja odvetvia a následne rokovať so zástupcami pracovníkov o tejto téme.

⁶ Medzinárodná organizácia práce: Sociálny dialóg: <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang-en/index.htm%20>



**PREČO JE POTREBNÝ
SOCIÁLNY DIALÓG
A KOLEKTÍVNE
VYJEDNÁVANIE V
ODVETVÍ PHS?**

Sociálny dialóg je účinným nástrojom pri poskytovaní fóra pre zamestnávateľov a odborové zväzy, ako aj verejné orgány, ak je to relevantné, na diskusiu a hľadanie riešení výziev v PHS.

Sociálny dialóg v PHS môže napríklad pomôcť vytvoriť správny rámec, ktorý pomôže vyrovnáť sa s výskytom nelegálnej práce a pomôže zabezpečiť, aby všetci pracovníci v PHS mali spravodlivé mzdy, pracovné podmienky a sociálnu ochranu.

Vytvorenie všeobecných odvetvových noriem

Sociálny dialóg prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, kdekoľvek sa rozvinul, umožnil sociálnym partnerom (zamestnávateľom a odborovým zväzom) pôsobiacim v PHS ustanoviť spoločné normy pre mzdy, pracovné podmienky a možnosti profesionálneho rozvoja, ktoré sú do značnej miery oveľa lepšie ako v členských štátoch, v ktorých sa takýto sociálny dialóg neuskutočnil. Sociálny dialóg obmedzuje schopnosť fungovať izolovane, čo umožňuje väčšiu spravodlivosť v odvetví. V oblastiach činnosti, kde môžu byť mzdy a pracovné podmienky často horšie, sa sociálny dialóg a kolektívne vyjednanie ukázali ako veľmi užitočný nástroj. Je dôležité poznamenať, že štruktúry sociálneho dialógu sú organizované na základe každého jednotlivého odvetvia alebo dokonca pod-odvetvia zapojeného do PHS, čo znamená, že je dôležité, aby rozpoznali jednotlivé špecifiká odvetvia v PHS. Z tohto dôvodu je potrebné vyvinúť ďalšie úsilie na zabezpečenie toho, aby zamestnávatelia a odbory v PHS v oblasti starostlivosti a v oblasti, ktorá nesúvisí so starostlivosťou, začali rozhovory s cieľom prediskutovať možné spoločné opatrenia, ktorými budú čeliť rastúcim spoločným výzvam, ktorým obe oblasti čelia.

Profesionalizácia⁷

Sociálny dialóg a (odvetvové) kolektívne vyjednanie sú tiež užitočným nástrojom na definovanie nových a zdokonalenie súčasných profesionálnych profilov v tejto oblasti, a tiež na stanovenie spoločných noriem pre kvalifikáciu, možnosti odbornej prípravy, kariérne cesty a oveľa viac. Účinný sociálny dialóg ako taký má pozitívny vplyv na kvalitu poskytovaných služieb. Musíme byť tiež opatrní, keďže pri prílišnom zvyšovaní kvalifikácie by sme mohli začať vylučovať pracovníkov, ktorí v súčasnosti pracujú v tejto oblasti. V tejto oblasti existuje priestor pre širokú škálu zručností a schopností a hodnota tejto práce by mala byť uznávaná aj inak ako prostredníctvom kvalifikácie.

Práva a povinnosti zamestnávateľov a pracovníkov⁸

Je tiež dôležité poznamenať, že veľa pracovníkov v osobných službách a službách pre domácnosť, a niekedy aj zamestnávatelia, je veľmi izolovaných kvôli povahe práce v domácnostiach ľudí. Veľa pracovníkov, a tiež zamestnávateľov, môže byť tiež zraniteľných, čiastočne kvôli samotnej službe a čiastočne kvôli iným premenným. Napríklad veľa pracovníkov pochádza z prostredia migrantov, ktorí si nie sú plne vedomí svojich práv. Zamestnávateľmi môžu byť napríklad aj osoby so zdravotným postihnutím, ktoré najímajú svojich osobných asistentov a ktoré si nemusia vždy byť vedomé svojich úloh a zodpovedností. Spojenie týchto niekedy izolovaných alebo zraniteľných pracovníkov a zamestnávateľov a podpora, aby sa kolektívne organizovali a následne zapájali do sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania môže preto tiež pomôcť znížiť ich izoláciu a nájsť spoločné riešenia ich výziev.

Stručne povedané, sociálny dialóg a kolektívne zmluvy sú účinným nástrojom na riešenie mnohých výziev v PHS, od znižovania izolácie a boja proti čiernej práci, cez posilňovanie miezd a pracovných podmienok a identifikáciu nových profesionálnych profilov a potrebných noriem kvalifikácie.

⁷ Prečítajte si prispôsobené usmernenie týkajúce sa profesionalizácie.

⁸ Prečítajte si prispôsobené usmernenie týkajúce sa práv a povinností zamestnávateľov a pracovníkov.



AKO SA SOCIÁLNY DIALÓG ORGANIZUJE V ODVETVÍ PHS?

Všetky štruktúry sociálneho dialógu a kolektívne zmluvy musia zodpovedať organizačným potrebám a tradíciám odvetví zapojených do PHS v každej krajine; aj keď to oslabuje koncept PHS ako jednotného konceptu. Napríklad v súčasnosti existuje len veľmi málo štruktúr sociálneho dialógu, ktoré úplne pokrývajú koncept PHS definovaný Európskou komisiou.⁹ Výnimkou je Francúzsko, kde existujú tri kolektívne zmluvy (jedna pre súkromné domácnosti, druhá pre neziskové organizácie a ďalšia pre ziskové organizácie). Všetky pokrývajú činnosti súvisiace so starostlivosťou aj tie, ktoré s ňou nesúvisia.

Rovnako dôležité je, že štruktúry sociálneho dialógu sa môžu líšiť a je potrebné ich zaviesť tak, aby vyhovovali miestnym potrebám a kontextu. Trojstranná účasť medzi odbormi, zamestnávateľmi a vládou je najdôležitejším aspektom sociálneho dialógu. V oblasti PHS existuje vysoká úroveň verejných investícií a verejného záujmu, takže je dôležité, aby boli zahrnutí všetci a aby existovala aj vysoká miera transparentnosti. Táto rozmanitosť je preto dôležitým prvkom pre tvorcov politiky, aby zvažili, či chcú vo svojej krajine vytvoriť alebo posilniť štruktúry sociálneho dialógu pre PHS.

BELGICKO

V Belgicku sa zriaďujú spoločné výbory pre sociálny dialóg na nižšej úrovni, čo znamená na úrovni odvetvia alebo dokonca pododvetvia. Existuje preto veľa rôznych výborov, ktoré by mohli byť zahrnuté do definície PHS EÚ, napríklad:

- Spoločný výbor č. 110 pre starostlivosť o textil (pranie, žehlenie a šitie, väčšinou sa používa na žehlenie mimo domova)
- Spoločný výbor č. 145 pre záhradníctvo
- Spoločný výbor č. 318 pre pomocné služby pre rodinu a starších ľudí. Tento spoločný výbor je rozdelený medzi flámske (318.02) a francúzske (318.01) komunity
- Spoločný výbor č. 322.01 pre akreditované agentúry vydávajúce poukážky na služby
- Spoločný výbor č. 323 pre pracovníkov v režime služieb pre domácnosť, ako aj pre odvetvie správy budov a realitné agentúry
- Spoločný výbor č. 337 pre netrhový sektor (pre pracovníkov so statusom upratovacích služieb v domácnosti ako aj pre diplomatických pracovníkov v domácnosti)

Každý spoločný výbor rokuje každé dva roky o nových kolektívnych pracovných zmluvách (kolektívne vyjednávanie), pričom zohľadňuje nový vývoj a jeho vplyv na pracovné podmienky, mzdy atď. Samozrejme to tiež znamená, že existuje veľká rozmanitosť počtu zamestnávateľských organizácií a odborových zväzov, z ktorých každý predstavuje osobitný sektorový prístup v rámci PHS, a tiež zohľadňuje aj výrazne federalizovanú povahu Belgicka.

⁹ Európska komisia je výkonnou zložkou Európskej únie, ktorá je zodpovedná za navrhovanie právnych predpisov, vykonávanie rozhodnutí, dodržiavanie zmlúv o EÚ a riadenie každodenného podnikania EÚ.

FRANCÚZSKO

Francúzsko má tiež dosť heterogénny prístup k sociálnemu dialógu v PHS so sociálnym dialógom založeným na rôznych profesionálnych oblastiach, ktoré spoločne tvoria európsku definíciu PHS, konkrétne:

- Vnútroštátna kolektívna zmluva pre odvetvie pomoci, sprevádzania, starostlivosti a služieb poskytovaných v domácnosti (Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile), ktorá sa združuje na strane zamestnávateľov USB-Domicile, Adessadomicile a FNAAFP/CSF a na strane odborov CFDT Santé Sociaux, CGT Action Sociale a FDTA-FO;
- Vnútroštátna kolektívna zmluva firiem v oblasti PHS (Convention collective nationale des entreprises de services à la personne), ktorá združuje na strane zamestnávateľov SESP, FEDESAP, SYNERPA a FFEC, a na strane odborov, CGT Commerce, CFDT Services, FDTA-FO a CFTC Santé Sociaux;
- Kolektívna zmluva pre zamestnancov zamestnaných priamo konečným používateľom (Convention collect des salariés du particulier Employeur, v ktorej zamestnávateľov zastupuje FEPEM a ich odborovými partnermi sú CGT Commerce, CFDT Services, FGTA FO a FESSAD-UNSA;
- Kolektívna zmluva pre opatrovateľov detí zamestnaných priamo konečným používateľom (Convention collect des desants maternels du particulier Employeur), v ktorej zamestnávateľov zastupuje FEPEM a ich odborovými partneri sú CGT Commerce, CFDT Services, FGTA FO, FESSAD-UNSA, CSAFAM a SPAMAF.

Pokiaľ ide o priame zamestnanie, sociálny dialóg umožnil podpísanie dvoch osobitných kolektívnych zmlúv a vytvorenie osobitných príspevkov zamestnávateľov, ktoré sa okrem tých, ktoré sú implementované v zákone, vzťahujú na financovanie politik sociálnej ochrany a profesionalizácie prispôbených tomuto odvetviu. Boli vytvorené dve špecializované štruktúry: IRCEM (Inštitút pre sociálnu ochranu zamestnancov v sektore priameho zamestnania) a Iperia, národná platforma pre profesionalizáciu, ktorá pomáha pracovníkom pri projektoch a formálnych požiadavkách na profesionalizáciu. Ďalej bola v marci 2014 spustená Spoločná národná rada pre sociálny dialóg. Je spoločným orgánom obidvoch vetiev v súvislosti s priamym zamestnávaním a jeho úlohou je navrhovať témy sociálneho dialógu medzi vetvami, ktorý musí byť považovaný za prioritný (ochrana zdravia pri práci, profesionalizácia, boj proti nelegálnej práci, rozvoj digitálneho využitia atď.).

Spoločné dohody sa pravidelne dojednávajú a podpisujú s cieľom doplniť ustanovenia kolektívnych zmlúv. Pracovníci PHS môžu mať prístup k odbornému vzdelávaniu, podporným schémam, doplnkovým dôchodkovým programom, doplnkovému zdravotnému poisteniu a od nedávna k pracovným lekárom za podmienok prispôbených osobitostiam pracovného pomeru.

ŠVÉDSKO

Švédsko má systém sociálneho dialógu, ktorý je rozdelený medzi činnosti PHS súvisiace so starostlivosťou a tie, ktoré nesúvisia so starostlivosťou. Väčšie spoločnosti však rokujú priamo s odbormi.

Pokiaľ ide o činnosti, ktoré nesúvisia so starostlivosťou, organizuje sa sociálny dialóg medzi Almega, organizáciou zamestnávateľov pre švédsky sektor služieb, a Kommunal, švédskym odborovým zväzom komunálnych pracovníkov.

Pokiaľ ide o činnosti súvisiace so starostlivosťou, najväčšie rokovania v rámci sociálneho dialógu sa uskutočňujú medzi SALAR, Švédskym združením miestnych orgánov a regiónov, a zväzom Kommunal. Je dôležité si uvedomiť, že iné menšie zamestnávateľské organizácie aktívne v ziskovej a neziskovej oblasti tiež rokujú o kolektívnych zmluvách.

ŠPANIELSKO

V Španielsku je približne 120 000 pracovníkov PHS, ktorí sú zastúpení prostredníctvom práv na kolektívne vyjednávanie v odvetví. Služby PHS v Španielsku sa výrazne zmenili po prijatí zákona 27/11 z 1. augusta 2011, ktorý zaviedol šesťročné prechodné obdobie, po ktorom získali pracovníci PHS rovnaké práva ako ostatní pracovníci. Táto zmena umožnila viac ako 30% týchto pracovníkov prejsť z nelegálneho na legálny status a povzbudila ich k vstupu do odborovej organizácie CCOO.

Pracovníkov v tomto odvetví spojila organizácia CCOO prvýkrát v 80. rokoch a po 38-dňovom štrajku sa im podarilo dosiahnuť prvú kolektívnu zmluvu v roku 1990. To malo za následok 39-hodinový pracovný týždeň, 4 dni voľna mesačne, prestávky v súlade s pracovnými normami a úroveň platov nad úrovňou profesionálneho minima. Od 90. rokov sa sektor rozrástol a paralelne s ním vzrástla potreba sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania v odvetví. Solidarita pracovníkov v priebehu rokov znamenala, že došlo iba k niekoľkým štrajkom a že ich kolektívna moc bola silná. S rastom odvetvia však začalo fungovať čoraz viac nadnárodných spoločností, ktoré vytlačali malé a stredné podniky. V marci 2015 boli pracovníci takmer rok bez zmluvy. Zamestnávateľia sa usilovali zvýšiť pracovný čas, zmraziť odpracované roky a mzdy a odmietli uznať, čo bolo historicky dohodnuté. Tento prístup zmobilizoval pracovníkov a priviedol ich do bodu revolty. Len niekoľko dní pred najväčším plánovaným štrajkom PHS zamestnávateľia zrušili podmienky a poskytli 36-hodinový pracovný týždeň, zvýšenie miezd o 1,2% a záruky istoty zamestnania.

Prostredníctvom sociálnych médií a ďalších komunikačných stratégií odbory neúnavne pracujú na identifikácii a organizácii pracovníkov v tomto sektore. Je toho ešte veľa, čo treba urobiť, ale práva na vyjednávanie v odvetví znamenajú, že všetci pracovníci PHS môžu mať prospech z kolektívneho vyjednávania so združením zamestnávateľov. Keď sa implementujú vládne politiky, ako je ratifikácia Dohovoru o domácich pracovníkoch MOP č. 189, budú mať z toho úžitok pracovníci v prvej línii. Federácia pre výstavbu a služby CCOO naďalej lobuje u španielskej vlády, aby ratifikovala dohovor MOP č. 189 a poskytla pracovníkom PHS práva, ktoré už majú ostatní pracovníci priznané.

TALIANSKO

Prvá verzia Národnej kolektívnej zmluvy o domácich prácach (CCNL - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico) bola podpísaná v roku 1974 a odvtedy bola niekoľkokrát revidovaná. Upravuje pracovnoprávny vzťah medzi pracovníkmi v domácnosti (badanti, ktorí sa starajú hlavne o závislé osoby alebo colf, ktorí vykonávajú práce v domácnosti) a konečným užívateľom vystupujúcim v pozícii zamestnávateľa. Signatármi CCNL sú Domina a Fidaldo zo strany zamestnávateľov a Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS a Federcolf zo strany odborov.

V priebehu rokov kolektívna zmluva poskytovala pracovníkom v domácnosti ďalšie práva, ako aj minimálne mzdy. Taktiež informovala rodiny o ich povinnostiach ako domácich zamestnávateľov. Ďalej to viedlo k spusteniu dvoch orgánov: Cassacolf (integračný fond poskytujúci zdravotnícke služby domácim pracovníkom) a Ebincolf (orgán na pozorovanie domácich prác, ktoré tiež vyvíja certifikačný program a podniká iniciatívy v oblasti bezpečnosti práce).




FAKTORY ÚSPECHU PRE ROZVOJ EFEKTÍVNEHO SOCIÁLNEHO DIALÓGU V ODVETVÍ PHS

Závery:

Sociálny dialóg nevyzerá vo všetkých krajinách rovnako. Je dôležité poznamenať, že najdôležitejším aspektom sociálneho dialógu je to, že zodpovedá potrebám odvetvia a zainteresovaných strán z tohto odvetvia. Existuje veľa flexibility v tom, ako je možné procesy organizovať a to, čo je úspešné v jednej jurisdikcii, nemusí fungovať dobre v druhej.

Na základe vyššie uvedených príkladov a skúseností odporúčame ako rozhodujúce faktory úspechu pri rozvoji sociálneho dialógu v PHS nasledujúce prvky:

- Dodržiavanie základných slobôd združovania a právo na kolektívne vyjednávanie prostredníctvom vhodného právneho rámca, ktorý zodpovedá osobitným okolnostiam PHS.
- Silní, reprezentatívni a nezávislí zamestnávateľi a odbory s technickými kapacitami a znalosťami potrebnými na účasť na sociálnom dialógu.
- Potrebná podpora zo strany štátu, aby sa organizácie zamestnancov a zamestnávateľov mohli stať reprezentantmi a viedli zmysluplný sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie.
- Zákony o prístupe, komunikácii a štruktúrach, ktoré umožňujú izolovaným alebo zraniteľným pracovníkom a zamestnávateľom kolektívne sa organizovať.
- Politická vôľa a odhodlanie zapojiť sa do sociálneho dialógu zo strany všetkých strán.
- Primeraná inštitucionálna podpora, ktorá následne povedie k sociálnemu dialógu.
- Vhodný sociálny dialóg medzi viacerými zamestnávateľmi alebo odvetvový sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie, ktorého súčasťou je v prípade potreby štát.
- Primerané mechanizmy presadzovania a vykonávania, a to aj prostredníctvom fungujúcej správy trhu práce, napríklad inšpekcie práce a sociálnych partnerov. Uznávame, že pri PHS je obzvlášť ťažké vykonávať inšpekcie a môže to byť vskutku takmer nemožné, ak vezmeme do úvahy, že existuje veľa pracovných vzťahov jeden na jedného.
- Úcta k sociálnym partnerom.

- 
- Možnosť rozšíriť pokrytie kolektívnych zmlúv na tie subjekty, ktoré sa priamo nepodieľajú na kolektívnom vyjednávaní (odvetvové kolektívne vyjednávanie) zo strany sociálnych partnerov.¹⁰ Výzvou zostáva, že organizovanie pracovníkov v tomto odvetví je veľmi ťažké. Zamestnávateľa tiež často nie sú informovaní o tom, že sú zamestnávateľmi. Nepovažujú sa za zamestnávateľov, a preto neuznávajú svoje povinnosti.
 - V prípade priameho zamestnania by členské štáty mali vytvoriť primerané podmienky na vybudovanie sociálneho dialógu na celoštátnej a miestnej úrovni prostredníctvom rozvoja a štruktúrovania organizácií súkromných zamestnávateľov a pracovníkov v domácnosti. To musí viesť k rozvoju kolektívneho vyjednávania pri zohľadnení osobitostí pracovnoprávneho vzťahu medzi dvoma fyzickými osobami.
 - Lepšie rozpoznanie týchto fyzických osôb verejnými orgánmi ako zamestnávateľov s ich právami a povinnosťami a lepšia regulácia pracovných vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi preto pomôžu znížiť nelegálnu prácu, ktorá v tomto odvetví prevláda.

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



Tento projekt je financovaný
Európskou úniou.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)