

RIKTLINJER FÖR ATT  
UTVECKLA STRUKTURER  
FÖR SOCIAL DIALOG  
INOM SEKTORN FÖR  
PERSONLIGA  
TJÄNSTER OCH  
HUSHÅLLSTJÄNSTER

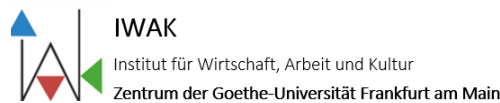
---

ALPHS  
Advancing Personal and Household Services



# Partner

---



Detta dokument återspeglar endast författarnas åsikter och därför kan Europeiska kommissionen inte hållas ansvarig för någon typ av användning av informationen i denna publikation.



Detta projekt har finansierats av Europeiska unionen.  
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



**INTRODUKTION  
OCH  
SAMMANHANG**

Det finns betydande bevis för att social dialog och (sektorvisa) kollektivförhandlingar mellan arbetsgivarnas och arbetarnas representanter leder till bättre löner och arbetsvillkor för arbetstagare inom alla verksamhetsområden, inklusive inom de olika sektorer som är aktiva inom personliga tjänster och hushållstjänster.<sup>1</sup>

Som sysselsättningsområde har de personliga tjänsterna och hushållstjänsterna (PHS) potential att växa betydligt. CEDEFOP, Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning, har förutspått att vårdsektorn kommer att vara bland de tio bästa områdena för potentiell sysselsättningstillväxt fram till 2025.<sup>2</sup> Detta till trots, och även om det finns många skillnader inom de sektorer av PHS som är kopplade till vård och de som inte är det, kämpar båda sektorerna med att rekrytera och behålla kvalificerade yrkespersoner. Det är en fråga som bara kommer att bli mer problematisk ju mer PHS-sektorn växer.<sup>3</sup> Detta beror delvis på att löner, arbetsvillkor och karriärbanor alltför ofta ligger under de genomsnittliga villkoren för yrken som kräver liknande kvalifikationsnivåer, till exempel detaljhandel. Denna situation förvärras av den stora andelen svartarbete inom branschen.

Det är viktigt att notera att situationen för yrkesverksamma inom vårdtjänster i allmänhet är bättre än för dem som arbetar utanför vårdsektorn. Detta beror delvis på kvalifikationsnivåerna men mer generellt beror det på att sektorn för vård och hemtjänst i allmänhet är bättre strukturerad, reglerad och organiserad än den del av branschen som inte rör vård. Ändå kämpar alla med att rekrytera folk och med att försöka behålla dem.

I detta sammanhang har social dialog och sektorvisa kollektivförhandlingar visat sig vara ett framgångsrikt instrument för att säkerställa anständiga löner och arbetsförhållanden inom PHS-sektorn. Sådana strukturer kan också ha en positiv inverkan på utvecklingen av regleringsmässiga ramar för PHS, eftersom arbetsmarknadens parter kan vara konstruktiva partner för offentliga myndigheter vid utvecklingen av riktlinjer för PHS. Vi bör låta arbetsmarknadens parter utforma läroplaner samt hälso- och säkerhetsstandarder för att göra branschens mer attraktiv, ger den mer erkännande och förbättra dess image.

Ändå är strukturerna för social dialog inom PHS-sektorn fortfarande svaga eller obefintliga i många europeiska medlemsstater. Detta faktum försvagar utvecklingen av personliga tjänster och hushållstjänster och deras positiva inverkan på livskvaliteten i dessa länder.

Följande riktlinjer kommer att hjälpa till att guida och inspirera intressenter, i synnerhet fackföreningar och arbetsgivare, vad gäller vikten av att etablera eller stärka den sociala dialogen inom området för personliga tjänster och hushållstjänster. De ger också exempel på hur detta görs på olika sätt över hela Europa. Riktlinjerna avslutas med några viktiga framgångsfaktorer för utvecklingen av effektiva strukturer för social dialog i Europa.

---

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/>



**VAD ÄR SOCIAL  
DIALOG OCH  
KOLLEKTIV  
FÖRHANDLING?**



## A. VAD ÄR SOCIAL DIALOG?

Internationella arbetsorganisationen (ILO) definierar social dialog som "alla typer av förhandlingar, överläggningar eller informationsutbyten mellan eller inom regeringar/arbetsgivare/fackföreningar (arbetsmarknadsmyndigheter, fackförbund och arbetsgivarorganisationer) för att nå konsensus om politiska strategier och praktiska åtgärder för att säkerställa en rättvis social och ekonomisk utveckling". Europeiska unionen ser social dialog som ett "sätt att främja en ny organisation av arbetet och på så sätt modernisera förhållandet mellan förvaltning och arbete.

För EU kan social dialog vara:

- en tvåpartsuppgörelse mellan arbetsgivare och fackliga organisationer; eller
- en trepartsuppgörelse mellan arbetsmarknadens parter och offentliga myndigheter.

Social dialog skiljer sig från civil dialog. Den senare är dialogen mellan offentliga institutioner och organisationer inom det civila samhället. Den civila dialogen täcker bredare ekonomiska, sociala och kulturella frågor, samt frågor som rör miljön. Social dialog handlar om relationer mellan arbetsgivare och anställda.<sup>4</sup>

## B. VAD ÄR KOLLEKTIVA FÖRHANDLINGAR?

Den viktigaste formen av social dialog på nationell nivå kallas för kollektiva förhandlingar. Syftet med kollektiva förhandlingar är att nå bindande överenskommelser om löner och arbetsvillkor. Detta i motsats till social dialog som behandlar ett bredare spektrum av frågor och har större inverkan på branschen som helhet. Internationella arbetsorganisationen sammanfattar kollektiva förhandlingar på följande sätt:

- Kollektiva förhandlingar äger rum mellan en arbetsgivare, en grupp av arbetsgivare eller en eller flera arbetsgivarorganisationer å ena sidan och en eller flera arbetstagarorganisationer å andra sidan;
- De kan utföras på många olika nivåer, med en nivå som ibland kompletterar den andra: inom en enhet på ett företag, på företagsnivå, sektorvis eller på regional eller nationell nivå;
- Kollektiva förhandlingar tjänar ett dubbelt syfte: de utgör ett sätt att fastställa de löner och arbetsvillkor som ska gälla för den grupp av arbetstagare som omfattas av det efterföljande avtalet. Avtal uppnås genom fria och frivilliga förhandlingar mellan de två oberoende parterna som berörs;
- Förhandlingarna gör det också möjligt för arbetsgivare och arbetstagare att definiera reglerna för sitt förhållande, via denna överenskommelse.<sup>5</sup>

---

4 PESSIS 2: Genomgång av den sociala dialogen av den internationella forskningsenheten för offentliga tjänster (PSIRU): [https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbd-d1a.filesusr.com/ugd/9f45fc\\_1afd1588a601424a9f28409a1c72332a.pdf](https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbd-d1a.filesusr.com/ugd/9f45fc_1afd1588a601424a9f28409a1c72332a.pdf)

5 PESSIS 2 – Sammanfattande information om social dialog, kollektiva förhandlingar, social dialog på EU-nivå och sektoriella sociala dialogkommittéer, sammanställd av Mathias Maucher, EPSU: [https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbd-d1a.filesusr.com/ugd/9f45fc\\_fdf73849fe044bbdbe2f45e5657f9af0.pdf](https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbd-d1a.filesusr.com/ugd/9f45fc_fdf73849fe044bbdbe2f45e5657f9af0.pdf)

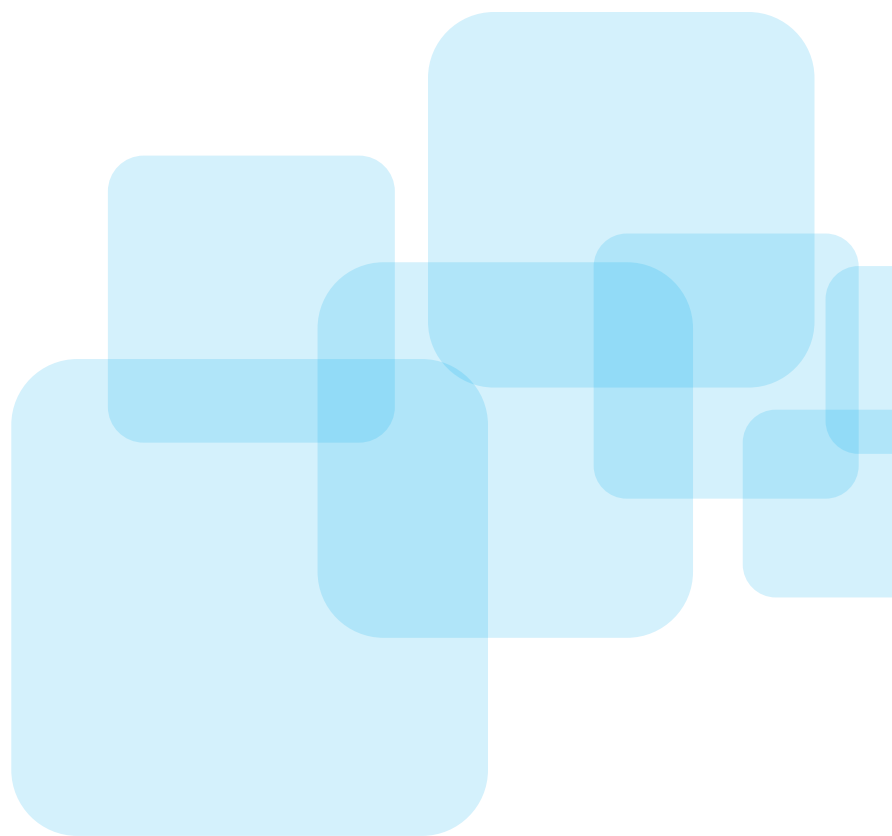
## C. VARFÖR ÄR SOCIAL DIALOG SÅ VIKTIG?

Det finns många fördelar med att ha effektiva strukturer och processer för social dialog. Den viktigaste fördelen är deras förmåga att lösa "viktiga ekonomiska och sociala frågor, uppmuntra till god styrning, främja social och industriell fred och stabilitet samt att främja ekonomiska utveckling."<sup>6</sup>

Social dialog – och i synnerhet kollektiva förhandlingar för hela branscher – är ett effektivt sätt att utveckla sektorvisa eller sektorövergripande minimistandarder inom, potentiellt, alla områden av arbetslivet. Man kan därmed skydda arbetstagare men även arbetsgivare genom att låta dem verka på lika villkor med andra arbetsgivare, utan risk för en kapplöpning mot botten vad gäller löner och arbetsvillkor. Det huvudsakliga målet bör vara att skapa en miljö med lika möjligheter, där både arbetsgivare och arbetstagare får sina behov tillgodosedda.

Dialogen är också ett instrument för att förbättra effektiviteten i sektorns verksamhet och därmed kvaliteten på den tjänst som tillhandahålls. Detta eftersom social dialog tillhandahåller ett unikt och strukturerat utrymme för utbyte och diskussion mellan arbetsgivare och fackföreningar inom sektorn. Social dialog kan till exempel:

- se till att arbetstagarnas representanter – de som tillhandahåller tjänsten ute på fältet och därför har ovärderliga kunskaper – får sin röst hörd vad gäller den riktning som en viss sektor slår in på;
- vara till nytta för beslutsfattare och arbetsgivare, men även för tjänstanvändare eller konsumenter;
- ge arbetsgivarna möjlighet att presentera och förklara sina beslut och visioner för sektorns utveckling och följaktligen förhandla med arbetstagarnas representanterna vad gäller detta ämne.



---

6 Internationella arbetsorganisationen: Social dialog: <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang-en/index.htm%20>



**VARFÖR SKA MAN  
ANVÄNDA TILL  
SOCIAL DIALOG  
OCH KOLLEKTIVA  
FÖRHANDLINGAR  
INOM PHS?**



Social dialog är ett effektivt instrument för att tillhandahålla ett forum för arbetsgivare och fackliga organisationer samt, när det är relevant, offentliga myndigheter, för att kunna diskutera och hitta lösningar på utmaningarna inom PHS-sektorn. Social dialog inom området för personliga tjänster och hushållstjänster kan till exempel bidra till att skapa ett lämpligt ramverk som hjälper till att lösa problemen med svart arbete. Det kan också bidra till att alla som jobbar inom PHS får rättvisa löner och arbetsvillkor samt socialt skydd.

### **Skapande av branschstandarder**

På de platser där man har utvecklat social dialog och kollektivförhandlingar har man gjort det möjligt för de arbetsmarknadsparter som är verksamma inom PHS (arbetsgivare och fackföreningar) att fastställa gemensamma standarder för löner och arbetsvillkor samt att man tillhandahåller möjligheter till yrkesmässig utveckling för arbetstagarna. Situationen i dessa länder är till stor del mycket bättre än i de medlemsstater där en sådan social dialog har inte ägt rum. Social dialog begränsar möjligheten att bedriva verksamhet på ett isolerat sätt, vilket gör det möjligt att uppnå mer rättvisa inom branschen. Inom verksamhetsområden där löner och arbetsvillkor ofta kan vara dåliga, har social dialog och kollektivförhandlingar visat sig vara ett mycket användbart instrument. Det är viktigt att notera att strukturer för social dialog är organiserade utifrån varje enskild sektor som är involverad i PHS, eller till och med efter undersektor. På grund av detta är det viktigt att veta exakt vilka specifika egenskaper varje enskild PHS-sektor har. Med detta sagt bör man lägga ner ytterligare ansträngningar för att försäkra att både arbetsgivare och fackliga organisationer – både inom PHS-sektorer som jobbar med vård och de som inte gör det – inleder samtal för att diskutera möjliga gemensamma arrangemang för att möta de växande, kollektiva utmaningar som de båda sektorerna ställs inför.

### **Professionalisering<sup>7</sup>**

Social dialog och (sektorvisa) kollektivförhandlingar är också ett användbart instrument för att definiera nya yrkesmässiga profiler inom sektorn samt förbättra de nuvarande. Detta instrument är även bra för att upprätta gemensamma standarder för kvalifikationer, utbildningsmöjligheter, karriärbaner och mycket mer. En effektiv social dialog har också i sig en positiv inverkan på kvaliteten hos den tjänst som tillhandahålls. Vi måste också vara försiktiga med att höja kvalifikationer för mycket eftersom vi kan börja stänga ute arbetstagare som för närvarande arbetar inom detta område. Det finns utrymme för ett brett spektrum av färdigheter och förmågor inom denna sektor och värdet av detta arbete bör erkännas på andra sätt än endast genom kvalifikationer.

### **Rättigheter och skyldigheter för arbetsgivare och arbetstagar<sup>8</sup>**

Det är också viktigt att notera att många arbetstagare inom sektorn för personliga tjänster och hushållstjänster – och ibland även arbetsgivare – är mycket isolerade på grund av arbetets natur, som utförs i människors hem. Många arbetstagare, och även arbetsgivare, kan också vara utsatta. Dels på grund av själva tjänstens natur, dels på grund av andra variabler. Till exempel, många arbetstagare har invandrarbakgrund och är inte fullt medvetna om sina rättigheter. Eller så kan arbetsgivaren till exempel vara en person med funktionsnedsättning som anställer sin egen personliga assistent. Och dessa personer kanske inte alltid är medvetna om sina roller och sitt ansvar. Att föra samman dessa ibland isolerade och/eller utsatta arbetstagare och arbetsgivare och stödja dem – för att de ska organisera sig kollektivt och sedan delta i social dialog och kollektiva förhandlingar – kan också bidra till att minska deras isolering och hitta gemensamma lösningar på deras utmaningar.

Kort och gott: Social dialog och kollektivavtal är ett effektivt instrument för att ta itu med många utmaningar inom PHS-sektorn. Allt från att minska isoleringen och få bukt med svartarbetet till att förbättra löner och arbetsvillkor samt att identifiera nya yrkesprofiler och nödvändiga standarder gällande kvalifikationer.

---

<sup>7</sup> Läs den skräddarsydda guiden om professionalisering.

<sup>8</sup> Läs den skräddarsydda guiden om rättigheter och skyldigheter för arbetsgivare och arbetstagar.



# HUR ORGANISERAS DEN SOCIALA DIALOGEN INOM PHS?

Alla strukturer för social dialog och kollektivavtal måste uppfylla de organisatoriska behoven och traditionerna inom de sektorer som är involverade i PHS i varje land. Detta trots att det vattnar ur konceptet om PHS som ett enda begrepp. Till exempel finns det för närvarande mycket få strukturer för social dialog som helt täcker PHS-konceptet så som det definierats av Europeiska kommissionen.<sup>9</sup> Undantaget hittar vi i Frankrike där det finns tre kollektivavtal (ett för privata hushåll, ett för icke vinstdrivande organisationer och ett för vinstdrivande organisationer). Alla avtal täcker både PSH som involverar vård och tjänster som inte är vårdrelaterade.

Det är lika viktigt att strukturerna för social dialog är flexibla och kan varieras eftersom de kan behöva anpassas efter lokala behov och sammanhanget. Den viktigaste aspekten av den sociala dialogen är att alla tre parter är involverade: fackföreningar, arbetsgivare och statliga myndigheter. Det finns en hög nivå av offentliga investeringar och samhällsintresse vad gäller PHS så det är viktigt att alla deltar samt att det finns en hög nivå av transparens. Denna mångfald är därför en viktig faktor för beslutsfattare att ta med i beräkningarna när de vill försöka skapa eller stärka strukturer för social dialog inom PHS i sitt land.

## BELGIEN

I Belgien har man skapat gemensamma kommittéer för social dialog på "områdesnivå". Detta innebär att det finns kommittéer på sektornivå eller till och med på underordnad sektornivå. Det finns därför många olika kommittéer som faller inom ramen för EU:s definition av PHS, till exempel:

- Gemensam kommitté nr 110 för textilvårdstjänster (tvätt, strykning och sömnad; används mest för strykning utanför hemmet)
- Gemensam kommitté nr 145 för hortikultur (trädgårdsskötsel)
- Gemensam kommitté nr 318 för stödtjänster till familjer och äldre. Denna gemensamma kommitté är uppdelad mellan den flamländska (318.02) och den franska (318.01) delen av landet
- Gemensam kommitté nr 322.01 för ackrediterade tjänstekupongsagenturer
- Gemensam kommitté nr 323 för arbetstagare som jobbar inom "systemet för hushållspersonal" samt i sektorn för förvaltning av byggnader och fastighetsbyråer
- Gemensam kommitté nr 337 för den icke-kommersiella sektorn (för arbetstagare med statusen som hushållerskor samt diplomatiska hushållsarbetare)

Alla gemensamma kommittéer förhandlar om nya kollektivavtal (kollektiva förhandlingar) vartannat år. Vid dessa tar man hänsyn till nya utvecklingar och deras inverkan på arbetsvillkoren, lönerna och så vidare. Naturligtvis innebär detta också att det finns en bred mångfald vad gäller antalet arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer. Var och en representerar ett specifikt, sektorinriktat tillvägagångssätt inom PHS samt att man tar hänsyn till Belgiens mycket federaliserade struktur.

---

<sup>9</sup> Europeiska kommissionen är den verkställande grenen inom Europeiska unionen. Den ansvarar för att föreslå lagstiftning, implementera beslut, upprätthålla EU-fördragen och hantera EU:s dagliga verksamhet.

## FRANKRIKE

Frankrike har också en relativt heterogen inställning till social dialog inom PHS-sektorn. De har en social dialog som är baserad på olika professionella "grenar" och dessa tillsammans utgör den europeiska definitionen av PHS, nämligen:

- Nationellt kollektivavtal för sektorn för hjälp, assistans, vård samt tjänster som tillhandahålls i hemmet (Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile) som grupperar samman USB-Domicile, Adessadomicile och FNAAFP/CSF på arbetsgivarsidan och CFDT Santé Sociaux, CGT Action Sociale och FDTA-FO på fackförbundssidan;
- Nationellt kollektivavtal för sektorn för PHS-företag (Convention collective nationale des entreprises de services à la personne) som grupperar samman e SESP, FEDESAP, SYNERPA och FFEC på arbetsgivarsidan och CGT Commerce, CFDT Services, FDTA-FO och CFTC Santé Sociaux på fackförbundssidan;
- Kollektivavtal för arbetstagare som är direktanställda av slutanvändare (Convention collective des salariés du particulier employeur) där arbetsgivarna representeras av FEPEM. Motparten som representerar de fackliga organisationerna är CGT Commerce, CFDT Services, FGTA FO och FESSAD-UNSA;
- Kollektivavtal för barnvårdare som är direktanställda av slutanvändare (Convention collective des assistants maternels du particulier employeur) där arbetsgivarna representeras av FEPEM. Motparten som representerar de fackliga organisationerna är CGT Commerce, CFDT Services, FGTA FO, FESSAD-UNSA, CSAFAM och SPAMAF.

Vad gäller direkt anställning har den sociala dialogen möjliggjort undertecknandet av två specifika kollektivavtal och skapandet av specifika arbetsgivaravgifter, utöver de som implementeras enligt lag. De användas för finansiering av socialt skydd och professionaliseringspolitik som är anpassad efter sektorn. Man har skapat två specialanpassade strukturer: IRCEM (Institutet för socialt skydd för anställda inom sektorn för direktanställning) och Iperia, en nationell plattform för professionalisering som hjälper arbetstagare med deras professionaliseringsprojekt och formaliteter. Dessutom lanserades ett gemensamt nationellt råd för social dialog i mars 2014. Det är en gemensam myndighet för båda de grenar som är kopplade till direktanställning. Myndighetens roll är att föreslå teman som ska tas upp i den sociala dialogen mellan de olika grenarna och som ska prioriteras (arbetshälsa, professionalisering, bekämpning av svartarbete, utveckling av digitala användning och så vidare).

Gemensamma avtal förhandlas fram och undertecknas regelbundet för att komplettera bestämmelserna i kollektivavtalen. PHS-anställda har tillgång till yrkesutbildning, försäkringssystem, kompletterande pensionssystem, kompletterande sjukförsäkringar och på senare tid även läkare på företagshälsovård. Och detta under förhållanden som är anpassade efter anställningsförhållandets utmärkande drag.

## SVERIGE

Sverige har ett system för social dialog som är uppdelat mellan vårdrelaterade och icke-vårdrelaterade aktiviteter inom PHS-sektorn. Större företag förhandlar dock direkt med de fackliga organisationerna.

Förverksamhetensominteärrelateradetillvård,organiserasdensocialadialogenviaAlmega–arbetsgivarorganisationen för den svenska tjänstesektor – och Kommunal, Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Vad gäller vårdverksamheten genomförs de viktigaste förhandlingarna för social dialog mellan SKR – Sveriges Kommuner och Regioner – och Kommunal. Det är viktigt att notera att andra, mindre arbetsgivarorganisationer – som är aktiva inom både det vinstinriktade och icke-vinstinriktade områden – också förhandlar om kollektivavtal.

## SPANIEN

Det finns cirka 120 000 PHS-arbetare i hela Spanien och de representeras via sektorvisa förhandlingsrättigheter. PHS-tjänsterna i Spanien förändrades drastiskt efter att lagen 27/11 antogs den 1 augusti 2011. Med denna inleddes en 6-årig övergångsperiod mot att erkänna att PHS-arbetare har samma rättigheter som andra arbetstagare. Denna förändring gjorde det möjligt för över 30 % av dessa arbetare att gå över från svart arbete till vitt. Det uppmuntrade dem även att gå med i fackföreningen CCOO. Arbetstagarna inom sektorn gjorde gemensam sak via CCOO på 1980-talet och efter en strejk på 38-dagar fick man igenom sitt första kollektivavtal år 1990. Detta ledde till en 39-timmars arbetsvecka, 4 lediga dagar per månad, raster som låg i linje med normerna för yrket och en lönenivå över den yrkesmässiga miniminivån. Sedan 1990-talet har sektorn vuxit och behovet av sektoriell social dialog och kollektivförhandlingar har ökat parallellt. Arbetarnas solidaritet under årens lopp har inneburit att man gått ut i få strejker och att deras kollektiva makt har varit stark. Men i och med branschens tillväxt kom det emellertid in fler och fler multinationella företag på marknaden och de började driva ut de små och medelstora företagen. I mars 2015 hade arbetstagarna varit utan ett avtal i nästan ett år. Arbetsgivarna gjorde försök att utöka arbetstiden och frysa tjänstetid och löner. De vägrade att erkänna det som man tidigare hade ingått avtal om. Dessa metoder fick arbetstagarna att gå samman arbetarna och var på väg att orsaka ett uppror inom sektorn. Bara några dagar före den största planerade PHS-strejken gav arbetsgivarna vika för kraven och man införde en 36-timmars arbetsvecka, en löneökning på 1,2 % och garantier om anställningstrygghet.

De fackliga organisationerna arbetar outtröttligt för att identifiera och organisera arbetstagare inom denna sektor via sociala medier och andra kommunikationsstrategier. Det finns fortfarande mycket kvar att göra men de sektoriella förhandlingsrättigheterna innebär att alla PHS-arbetare kan dra nytta av de kollektiva förhandlingarna med arbetsgivarorganisationerna. När regeringen implementerar nya politiska riktlinjer, som ratificeringen av konventionen för hushållsarbetare ILO C189, kommer de som arbetar i frontlinjen att dra nytta av många fördelar. CCOO (Comisiones Obreras, Arbetarkommissionerna) fortsätter att utföra lobbyarbete gentemot den spanska regeringen för att ratificera ILO C189 och ge PHS-arbetare de rättigheter som andra arbetstagare redan har.

## ITALIEN

Den första versionen av det nationella kollektivavtalet gällande hushållsarbete (CCNL – Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico) undertecknades 1974 och har reviderats flera gånger sedan dess. Det reglerar anställningsförhållandet mellan hushållsarbetare (badanti, som huvudsakligen vårdar person i beroendeställning eller colf, som utför hushållsaktiviteter) och slutanvändaren som fungerar som arbetsgivare. De som har undertecknat CCNL är Domina och Fidaldo på arbetsgivarsidan och Filcams CGIL, Fisacat CISL, UILTuCS och Federcolf på fackföreningssidan.

Under åren som gått har kollektivavtalet gett hushållsarbetarna ytterligare rättigheter samt även minimilöner. På samma sätt har det gjort familjer medvetna om de skyldigheter de har som inhemska arbetsgivare. Dessutom har det lett till lanseringen av två organisationer: Cassacolf (en integrerande fond som tillhandahåller sjukvårdstjänster till hushållsarbetare) och Ebincolf (ett observatorium för hushållsarbete som även utvecklar ett certifieringsprogram och tar initiativ inom området för arbetarskydd).




# FRAMGÅNGSFAKTORER FÖR UTVECKLING AV EFFEKTIVA STRUKTURER FÖR SOCIAL DIALOG INOM PHS

## Slutsatser

Social dialog ser inte likadan ut i alla länder. Det är viktigt att notera att den sociala dialogens viktigaste aspekt är att tillgodose branschens och branschintressenternas behov. Det finns en stor flexibilitet i hur processerna kan organiseras, och vad som är framgångsrikt i en jurisdiktion kanske inte fungerar så bra i en annan.

Utifrån på de ovan nämnda exemplen och erfarenheterna, rekommenderar vi följande element som viktiga framgångsfaktorer för utvecklingen av social dialog inom PHS:

- Respekt för de grundläggande föreningsfriheterna och rätten till kollektiva förhandlingar, via ett lämpligt rättsligt ramverk som är anpassat efter de speciella omständigheterna inom PHS-sektorn.
- Starka, representativa och oberoende arbetsgivare och fackliga organisationer, med den tekniska kapacitet och de kunskaper som krävs för att kunna delta i social dialog.
- Nödvändigt stöd från staten för att arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska kunna bli representativa och bedriva en meningsfull social dialog och givande kollektivförhandlingar.
- Lagar för åtkomst, kommunikation och strukturer som gör det möjligt för isolerade och/eller utsatta arbetstagare och arbetsgivare att organisera sig kollektivt.
- Politisk vilja och engagemang för att involvera sig i social dialog, vad gäller alla parter.
- Lämpligt stöd från institutionernas sida, som i sin tur leder till social dialog.
- Lämplig social dialog med flera arbetsgivare och/eller sektorvis social dialog samt strukturer för kollektiva förhandlingar, där staten är med som en part, om så krävs.
- Passande mekanismer för tillämpning och implementering, inklusive genom en fungerande arbetsmarknadsförvaltning, såsom yrkesinspektion och arbetsmarknadens parter. Vi inser att det är särskilt svårt att genomföra inspektioner inom PHS-sektorn och det kan verkligen vara nästan omöjligt med tanke på att det finns så många anställningsförhållanden med bara två parter: en person som är arbetsgivare och en arbetstagare.
- Respekt för arbetsmarknadens parter.

- 
- Möjligheten att utvidga kollektivavtalens täckning för att de även ska omfatta de parter som inte är direkt involverade i de kollektiva förhandlingarna (sektorvisa kollektivförhandlingar) av arbetsmarknadens parter.<sup>10</sup> Utmaningen kvarstår dock: Att organisera arbetstagare inom denna sektor är mycket svårt. Arbetsgivare är också ofta omedvetna om sin status som arbetsgivare: de anser sig inte vara arbetsgivare och erkänner därför inte sina skyldigheter.
  - Vad gäller direktanställning bör medlemsstaterna skapa lämpliga förutsättningar för att upprätta en social dialog på nationell och lokal nivå. Detta genom att utveckla och strukturera privata arbetsgivarorganisationer och organisationer för hushållsarbetare. Detta måste leda till en utveckling av kollektivförhandlingar genom att ta hänsyn till de specifika faktorerna i anställningsförhållandet mellan två enskilda individer.
  - Ett bättre erkännande från de offentliga myndigheternas sida av dessa privatpersoner som arbetsgivare – med sina rättigheter och skyldigheter – samt en bättre reglering av arbetsförhållanden mellan arbetstagare och arbetsgivare kommer därför att bidra till att minska svartarbetet, vilket är mycket vanligt inom denna sektor.

---

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



Detta projekt har finansierats  
av Europeiska unionen.  
(Ad-PHS - VS/2018/0344)