



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### PHS-QUALITY Project Samenvatting

*Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services Sector*

Ramos Martin, N.E.

**Publication date**

2021

**Document Version**

Final published version

**License**

CC0

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

Ramos Martin, N. E. (null). (2021). PHS-QUALITY Project Samenvatting: Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services Sector., Amsterdam Institute for Advanced labour Studies, University of Amsterdam.

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.



## PHS-QUALITY Project Samenvatting

### Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services Sector - VS/2018/0041 –

Nuria Ramos Martín – Project Coördinator

#### 1. Inleiding

Dit project gaat over arbeidskwaliteit en arbeidsverhoudingen in de persoonlijke en huishoudelijke dienstensector (PHS). Dit door de EU gefinancierde project bestudeert het bestaande overheidsbeleid en de strategieën van sociale partners ten aanzien van PHS in de volgende 10 EU-lidstaten: België, Denemarken, Nederland, Spanje, Duitsland, Frankrijk, Finland, Tsjechië, Slowakije en het VK. Deze landen zijn geselecteerd vanwege de verschillende manieren waarop ze de PHS-sector reguleren, waaruit een verscheidenheid aan lessen kan worden geleerd.

Het project heeft drie hoofddoelstellingen:

- inzicht verschaffen in de ervaringen van tien EU-lidstaten die wetgeving en overheidsbeleid implementeren om de sociale rechten van huishoudelijk personeel te verbeteren, het informele aandeel van de PHS-dienstensector te verminderen en de kwaliteit van die diensten te verbeteren.
- analyseren van de uitdagingen waarmee de sociale partners worden geconfronteerd bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en sociale rechten van werknemers in de PHS-sector door middel van collectieve onderhandelingen en sociale dialoog.
- het bevorderen van transnationaal leren en het verbeteren van de capaciteit van deze actoren om de kwaliteit van het werk en de dienstverlening in de sector van persoonlijke en huishoudelijke diensten te verbeteren.

PHS omvat verschillende activiteiten, waaronder kinderopvang, zorg voor ouderen en personen met een handicap en schoonmaken.

In het project heeft het onderzoeksteam onderzocht op welke manier regelgeving, overheidsbeleid en acties van sociale partners de kwaliteit van werk in de PHS-sector kunnen verbeteren. Daarom hebben wij gekeken naar maatregelen en beleid die de kwaliteit van banen kunnen verbeteren en het zeer informele karakter van werk in de PHS-sector kunnen bestrijden.

## 2. Onderzoeksmethoden

De gebruikte onderzoeksmethoden zijn interviews met overheden, sociale partnerorganisaties en ngo's. Het onderzoeksteam van het project heeft een gemengde, vergelijkende onderzoeksmethode toegepast, waarbij de interviewgegevens worden gecombineerd met deskresearch en analyses van wetgeving, cao's en statistieken.

### 2.1 Formeel werk en informeel werk

Ten eerste heeft het onderzoeksteam onderzocht hoe de sector eruitziet in termen van formeel werk en informeel werk. De PHS-sector is de afgelopen jaren enorm in opkomst.<sup>1</sup> Redenen hiervoor zijn onder meer demografische veranderingen (vergrijzing van de bevolking en stijgende levensverwachting), de toenemende participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en de daarmee samenhangende problemen voor het huishouden om werk en gezinsleven te combineren. PHS-diensten worden vaak informeel verstrekt, buiten het bereik van wettelijke regels en acties van de sociale partners. In de meeste landen van de wereld valt huishoudelijk personeel inderdaad niet onder de reguliere arbeids- en socialezekerheidswetten.

Huishoudelijk personeel in de EU-landen bestaat vaak uit werknemers met een onzekere positie, die minder goed worden behandeld dan andere werknemers. Ze hebben doorgaans lagere lonen, en minder sociale bescherming dan reguliere werknemers. Bovendien zijn ze kwetsbaarder voor (seksueel) misbruik door hun werkgevers, omdat ze hun werk bij mensen thuis uitvoeren. Andere risico's waarmee huishoudelijk personeel wordt geconfronteerd, zijn isolement, langere werktijden, een groter deel van de beloning in natura, gebrek aan privacy en beperking van de mobiliteit door het achterhouden van identificatiedocumenten door de werkgever. De onzekere situatie van huishoudelijk personeel heeft daarnaast een belangrijke genderdimensie, omdat de meesten van hen vrouwen zijn en velen van hen een migratie-achtergrond hebben.

### 2.2 Onzekere situatie en kwetsbaarheid van werknemers.

Ten tweede hebben wij onderzocht hoe de sector eruitziet in termen van de onzekere situatie en kwetsbaarheid van werknemers. De onzekerheid van PHS-werknemers houdt in belangrijke mate verband met de beperkingen en moeilijkheden door de regulering van de sector. Een belangrijk probleem hierbij is de onzichtbaarheid van huishoudelijk werkers, aangezien deze in privéwoningen werken, en dit vaak doen zonder enige registratie van hun activiteiten. Als gevolg hiervan kunnen regeringen en sociale partners hun situatie minder goed monitoren. Bovendien zijn PHS-werknemers vaak uitgesloten van arbeids- en socialezekerheidsregels (lacunes in de bescherming).

### 2.3 Impact van de internationale regelgeving

Ten derde kijken wij in het project naar de impact van de internationale regelgeving inzake huishoudelijk werk (IAO-Verdrag 189 en Aanbeveling 201) voor de bescherming van de werknemers. In het bijzonder hebben we bestudeerd in hoeverre de overheid op nationaal niveau probeert beleidsmaatregelen te nemen t.b.v. de sociale bescherming voor PHS-werknemers (met als referentie de minimumnormen voor bescherming uiteengezet in IAO-

---

<sup>1</sup> De IAO schat dat er wereldwijd minstens 53 miljoen huishoudelijk personeel zijn, hoewel het aantal veel hoger zou kunnen zijn, aangezien dit soort werk vaak informeel wordt verricht en huishoudelijk personeel meestal niet geregistreerd is in het socialezekerheidsstelsel (2013 ILO Report on 'Domestic Workers Across the World: Global and regional statistics and the extent of legal protection').

Verdrag 189 en Aanbeveling 201). We hebben duidelijke verschillen opgemerkt tussen de landen die het IAO-verdrag hebben geratificeerd en de landen die dat nog niet hebben gedaan. Vooral in België en Finland is de arbeids- en de sociale bescherming van PHS-werknemers veel hoger dan in andere EU-lidstaten. In ieder geval heerst er bij de geïnterviewde *stakeholders* de perceptie dat de IAO-Verdrag in alle onderzochte EU-landen het debat heeft gestuurd over de noodzaak om de arbeids- en sociale bescherming voor PHS-werknemers uit te breiden. Dit debat heeft geleid tot verdere reflectie over de onzekere arbeidsomstandigheden en geringe sociale bescherming in de PHS-sector en tot het inzicht dat erkenning van de problematiek een vooruitgang op zich is.

De PHS-Quality-projectrapporten geven een beeld van de versnippering en complexiteit van de wettelijke kaders die van toepassing zijn op werknemers in de sector. De rapporten analyseren op welke manier de verschillende vormen van werk in de PHS-sector zowel in de praktijk als in formeel-uridische termen in de geselecteerde tien EU-lidstaten worden vormgegeven. Voor het analyseren van de kwaliteit van huishoudelijk werk hebben we in dit onderzoek het analytische kader van "protection gaps/beschermingshiaten" toegepast (Grimshaw, Johnson, Rubery en Keizer, 2016).<sup>2</sup> Door dat kader als uitgangspunt te nemen, heeft het PHS-Quality onderzoek vier beschermingshiaten van werknemers in de sector geïdentificeerd: hiaten op het gebied van arbeidsbescherming, sociale bescherming, naleving van de regelgeving en collectieve vertegenwoordiging.

## 2.4 Rol van de sociale dialoog

Ten slotte hebben wij onderzocht wat de rol is van de sociale dialoog / sociale partnersinitiatieven bij de ontwikkeling van het regelgevings- / beleidskader in de PHS-sector. In de meeste landen is er nauwelijks sprake van vakbondsvorming in de sector en, in de meeste van hen is er geen sprake van collectieve onderhandelingen. In landen als Spanje, Finland en Nederland, waar collectieve onderhandelingen veelal worden gevoerd is er bij de PHS-sector geen sprake van collectieve overeenkomsten. Dit is een zorgwekkende kwestie als het gaat om de bescherming van de arbeidsrechten van de werknemers. Op dit gebied kunnen landen die cao's voor deze sector hebben, worden gekwalificeerd als 'beste praktijken/best practices' zoals Frankrijk<sup>3</sup>, België en Denemarken.

## 3. Conclusie

De huidige COVID-19-crisis heeft de onzekere situatie van PHS-werknemers aan het licht gebracht. In dit verband onderzoekt het project PHS-Quality hoe werknemers vaak worden uitgesloten van reguliere arbeidsnormen en sociale bescherming. Een van de belangrijkste conclusies van het onderzoek is dan ook dat er een betere balans tussen de kwaliteit van werk en de betaalbaarheid van PHS-diensten nodig is. Dat is de beste manier om het informele karakter van werk in deze sector adequaat te bestrijden.

*Disclaimer: This paper related to the action PHS-QUALITY is made by the beneficiaries and it reflects only the author's view. The Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.*

---

<sup>2</sup> Grimshaw / Johnson / Rubery / Keizer (2016): 'Reducing Precarious Work. Protective gaps and the role of social dialogue in Europe', <[http://www.tasc.ie/assets/files/pdf/dublin\\_grimshaw\\_reducing\\_precarious\\_work.pdf](http://www.tasc.ie/assets/files/pdf/dublin_grimshaw_reducing_precarious_work.pdf)>

<sup>3</sup> In Frankrijk heeft deze sector een cao die door het ministerie algemeen verbindend verklaard is.