



Challenges for Organising and Collective Bargaining
in Care, Administration and Waste collection sectors
in Central Eastern European Countries

VREME JE ZA BRIGU O NEZI: KA BOLJIM USLOVIMA RADA I DELOTVORNOM SOCIJALNOM DIJALOGU U CENTRALNOJ I ISTOČNOJ EVROPI



Vreme je za brigu o nezi: Ka boljim uslovima rada i delotvornom socijalnom dijalogu u Centralnoj i Istočnoj Evropi

Maciej Pańków
Institut za javne poslove

Uvod u projekat: Ciljevi istraživanja

Ovaj dokument sadrži preporuke za delovanje evropskih i nacionalnih sindikata koji zastupaju radnike u sektoru nege u državama Centralne i Istočne Evrope, sa ciljem poboljšanja radnih uslova i zarada kroz jačanje mehanizama socijalnog dijaloga (posebno kolektivnog pregovaranja). Sektor nege definisan je kao uslužni sektor dugoročne nege (LTC), ranog obrazovanja i nege dece (ECEC), kao i aktivnosti centara socijalne pomoći (SAC). Preporuke su zasnovane na zaključcima temeljnog istraživanja, sprovedenog u okviru CEECAW projekta među socijalnim partnerima u 11 novih zemalja članica EU i Srbiji, u prvoj polovini 2024. godine. U svakoj od ovih zemalja obavljeno je najmanje pet intervjua sa predstavnicima ključnih organizacija koje zastupaju radnike i poslodavce, a intervjui su je prethodila detaljna analiza sekundarnih izvora, sa ciljem identifikacije najvažnijih problema koji pogađaju sektor nege i njegove radnike, razvojnih izazova, prepreka za socijalni dijalog i sindikalno organizovanje, kao i dobrih praksi s tim u vezi. Važan kontekst CEECAW projekta je usvajanje Direktive (EU) 2022/2041 Evropskog parlamenta i Saveta od 19. oktobra 2022. godine o adekvatnim minimalnim zaradama u Evropskoj uniji. Ovaj dokument, bez obzira na sporove koji se još uvek vezuju za njega i na pokušaje evropskih organizacija poslodavaca da ospore njegovu zakonitost, predstavlja značajan korak ka jačanju kolektivnog pregovaranja, koje je u analiziranim zemljama slabo izraženo ili gotovo da ne postoji. Autori projekta su pošli od pretpostavke da je kolektivno pregovaranje izuzetno važna nadležnost sindikata, ali i ključni mehanizam za poboljšanje radnih uslova i zarada, koji treba podsticati u sektorima poput sektora nege, koji su često obeleženi izrazito niskim standardima zapošljavanja.

Ključni nalazi istraživanja

U zemljama obuhvaćenim ovim istraživanjem, identifikovan je širok dijapazon problema sa kojima se suočavaju radnici u sektoru nege, od kojih se mnogi ponavljaju u različitim, a neretko i u svih dvanaest zemalja Centralne i Istočne Evrope. Na osnovu javnih statistika, ali i prema mišljenju predstavnika sindikata nedovoljno finansiranje (odnosno značajno niži udeo izdvajanja za negu u BDP-u nego u Zapadnoj i Severnoj Evropi)

predstavlja ključni problem iz kojeg proističu brojni drugi problemi. Ova situacija se direktno odražava na nizak nivo zarada (koje su često blizu ili čak ispod zakonski propisane minimalne zarade), nepovoljne uslove rada i kršenje radnih prava. Rezultat su kadrovski nedostaci prouzrokovani nedovoljnim prilivom novih radnika i odlaskom postojećih (ekonomska emigracija, prelazak u druge sektore), kao i starenje radne snage. To dovodi do preopterećenosti zaposlenih i dodatnog pogoršanja uslova rada koji su već po svojoj prirodi psihološki i fizički iscrpljujući i neprijatni (emocionalni rad, rad sa „zahtevnim“ korisnicima usluga, rizici od infekcija, agresije itd.).

Pored toga, radnici u sektoru nege često ne uživaju poštovanje i priznanje koje zaslužuju za svoj teški rad, a neretko se suočavaju i sa negativnim odnosima na radnom mestu (uključujući i mobing od strane nadređenih). Istovremeno, istraživanje je pokazalo da je socijalni dijalog u sektoru nege u većini posmatranih nezadovoljavajući, a u pojedinima izuzetno slab i ne funkcioniše kao instrument za poboljšanje uslova rada i zarada. Stopa sindikalne organizovanosti i pokrivenost kolektivnim ugovorima načelno su niske, a čak i kada postoje, ne donose nužno značajne koristi za zaposlene.



Preporuke

U nastavku su date preporuke za sindikalno delovanje koje mogu ojačati mehanizme socijalnog dijaloga i samom tim, doprineti poboljšanju radnih uslova i zarada u sektoru nege. Preporuke za nacionalne i evropske sindikalne organizacije i federacije date su zasebno.

Preporuke za nacionalne sindikate:

- Potrebno je ojačati nacionalne sektorske sindikalne strukture. Ne posvećuju sve zemlje dovoljno pažnje adekvatnom i pravilnom zastupanju radnika u sektoru nege, što se, na primer, ogleda u preplitanju sindikalnih struktura sa strukturama iz domena zdravstva (ili obrazovanja, u slučaju ECEC-a). Isto važi i za tela socijalnog dijaloga, čije su politike često prevashodno posvećene pitanjima zdravstvene zaštite, dok se pitanja nege stavljaju u drugi plan: idealno bi bilo da postoje zasebna tela za ova dva sektora, ili da se postigne ravnoteža u rešavanju relevantnih problema.
- Treba ostvariti najviši mogući nivo sindikalne organizovanosti među radnicima u ovom sektoru kako bi se ojačala legitimnost njihovih organizacija u odnosu na poslodavce i javne vlasti. Iako u pojedinim zapadnoevropskim zemljama postoje efikasni sistemi kolektivnog pregovaranja uz relativno nizak nivo sindikalne organizovanosti (npr. u Francuskoj), fragmentacija kolektivnog pregovaranja i uopšteno nizak nivo pregovaranja u većini zemalja obuhvaćenih istraživanjem ukazuju na značaj sindikalne pokrivenosti.
- Promovisanje sindikalnog organizovanja treba da obuhvata edukaciju radnika o prednostima članstva u sindikatu, upoznavanje sa dobrim primerima aktivizma i veština lidera i drugih sindikalnih funkcionera (npr. u oblasti zdravstvene zaštite i bezbednosti na radu), kao i promociju dobrih praksi. U okviru CEECAW studije identifikovan je niz primera dobre prakse i efikasnog sindikalnog delovanja, kao što su otkrivanje nepravilnosti u obračunu zarada ili druga kršenja prava radnika, pregovaranje o boljim radnim uslovima i zaradama, organizovanje slobodnih aktivnosti za radnike (npr. izleti i kulturni događaji). Na višim nivoima sindikalnih struktura važno je pružiti podršku organizacijama na terenu i osigurati doslednost u stavovima koje zastupaju različiti sindikati. Sve ove pozitivne primere treba promovisati i podsticati, uzimajući u obzir lokalni i nacionalni kontekst. Lokalni sindikalni lideri naročito treba da pokažu posvećenost zastupanju interesa radnika i visok nivo kompetencija, što se posebno odnosi na poznavanje radnog prava.

- S druge strane, međukompanijske i sektorske strukture treba da pružaju podršku lokalnim liderima kroz pravno savetovanje u složenijim slučajevima, organizovanje obuka za sindikalne aktiviste i okupljanje i razmenu znanja i iskustava. Istovremeno, navedene strukture treba da koriste svoje kapacitete za obezbeđivanje finansijske podrške za ove inicijative, kao i za istraživačke projekte i diseminaciju znanja, iz nacionalnih i evropskih strukturnih fondova (kao što je ESF+), u saradnji sa istraživačkim institucijama, univerzitetima i analitičkim centrima, poznatim i kao *think-tank* organizacije, koje se bave socijalnim dijalogom i socijalnom politikom.
- Potrebno je sprovoditi opsežan zagovarački rad na jačanju sektora nege i njegovom adekvatnom finansiranju. Donosioci odluka, ali i šira javnost, treba da budu upoznati sa činjenicom da su dostojanstveni uslovi rada i zarade u sektoru preduslov za pružanje kvalitetnih, bezbednih i dostupnih usluga nege. Očekuje se da će se potražnja za ovim uslugama - kako u oblasti dugoročne nege tako i ranog obrazovanja i nege dece - povećavati kao rezultat društvenih promena. S jedne strane, populacija u regionu brzo stari; s druge, roditelji sve više pokazuju potrebu za formalnim ECEC uslugama. Podrška sektoru nege i profesionalcima koji u njemu rade treba da se zasniva upravo na ukazivanju na blisku povezanost kvaliteta i dostupnosti usluga sa odgovarajućim, zaštićenim i stabilnim javnim finansiranjem i organizacijom usluga.
- Sindikati treba da budu posebno pažljivi i proaktivni u praćenju aktuelnih trendova u javnim politikama i novih dešavanja. Tako, na primer, treba voditi računa da deinstitucionalizacija ne dovede do toga da odgovornost za pružanje usluga ne bude prenet na članove porodica zavisnih lica i na štetu profesionalnih usluga koje su do tada pružane u odgovarajućim ustanovama, niti da dođe do nekontrolisane „privatizacije“ ovih usluga i širenja neformalne ekonomije. Takođe, donosiocima odluka treba jasno staviti do znanja da, kako je pokazalo istraživanje, čak i u slučaju radnika iz trećih zemalja, uslovi rada i zarade u sektoru nege često su toliko ispod optimalnih da se odlučuju za zapošljavanje u drugim sektorima. Zaključak je da ne treba očekivati da će se na taj način nadomestiti kadrovski deficit u sektoru. Neophodno je adekvatno nagraditi i tretirati sve radnike u skladu sa izuzetno visokim zahtevima i velikim naporima koje rad u sektoru nege podrazumeva.
- Pod pretpostavkom da Direktiva 2022/2041 ostane na snazi, nacionalni sindikati treba aktivno da rade na njenoj delotvornoj implementaciji na nacionalnom nivou, kako bi akcioni planovi u skladu sa članom 4, kao i odgovarajuće promene pravnog okvira, imali stvarni, a ne samo formalni karakter, doprinoseći time povećanju pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem.
-

Preporuke za evropske sindikalne federacije:

- Evropske sindikalne federacije treba da nastave da ulažu napore u umrežavanju sindikata iz sektora nege iz različitih zemalja Centralne i Istočne Evrope, kroz organizovanje sastanaka njihovih predstavnika na međunarodnim forumima, razmenu znanja, iskustava i dobrih praksi, uključujući promociju standarda socijalnog dijaloga i radnih uslova iz Zapadne i Severne Evrope.
- Paralelno sa nacionalnim nivoom, evropske federacije treba da sprovede zagovaračke aktivnosti radi podizanja svesti među političarima EU i evropskom javnošću o značaju adekvatnog finansiranja sektora nege i kreiranja efektivnog pravnog okvira za njegovo funkcionisanje (uključujući zaštitu interesa radnika), kao preduslova za kvalitet i dostupnost usluga nege, koje su osnov društvenog razvoja i kvaliteta života – te su samim tim i važan element evropskog socijalnog modela i pitanje ugleda same Evropske unije.
- Inicijativa Direktive 2022/2041 i njena trenutna odbrana u okviru EU, zajedno sa sprovođenjem nedavno potpisanog Okvira za delovanje o zadržavanju i zapošljavanju u sektoru socijalnih usluga, koji su zaključili Evropska federacija sindikata javnih službi (EPSU) i Organizacija poslodavaca u sektoru socijalnih usluga (Social Employers), u okviru Sektorskog odbora za socijalni dijalog za socijalne usluge, treba snažno i eksplicitno podržati. Važan dodatni kvalitet ovog dokumenta jeste, između ostalog, fokus na unapređenje mogućnosti za profesionalni razvoj, što može – u kombinaciji sa odgovarajućim zaradama i efikasnijom zaštitom radnih prava – doprineti zadržavanju mladih radnika u sektoru nege. Istovremeno, EPSU i Social Employers su jasno naglasili značaj mehanizma kolektivnog pregovaranja za poboljšanje uslova rada i zarada.
- Socijalni partneri na evropskom nivou (EPSU, Social Employers i Savet evropskih opština i regiona - CEMR) zajedno sa socijalnim partnerima na nacionalnom nivou mogli bi da ulože dodatne napore u unapređenju imidža sektora socijalnih usluga kao atraktivnog poslodavca u javnom sektoru, kao i u poboljšanju uslova rada u privatnom sektoru.