

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

SEKTOR NEGE U KRIZI: IZAZOVI ZA SOCIJALNE PARTNERE U CENTRALNOJ I ISTOČNOJ EVROPI



Sektor nege u krizi: izazovi za socijalne partnere u Centralnoj i Istočnoj Evropi - izveštaj

Maciej Pańków
Institut za javne poslove

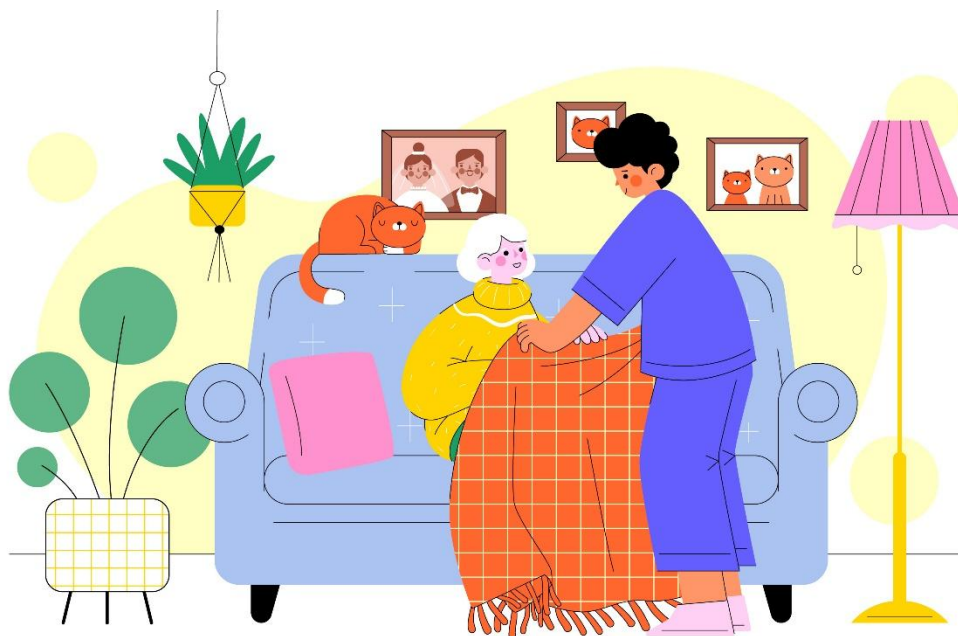
Izvršni rezime

Ovaj izveštaj analizira glavne izazove sa kojima se suočava sektor nege u dvanaest zemalja Centralne i Istočne Evrope (CEE): Bugarskoj, Hrvatskoj, Češkoj, Estoniji, Mađarskoj, Letoniji, Litvaniji, Poljskoj, Rumuniji, Srbiji, Slovačkoj i Sloveniji. Studija je fokusirana na predškolsko vaspitanje i obrazovanje (ECEC), dugoročnu negu (LTC) i centre za socijalnu pomoć (SAC), ističući strukturne probleme, radne uslove i stanje kolektivnog pregovaranja u sektoru. Nalazi ukazuju na hronično nedovoljno finansiranje, manjak radne snage, fragmentisano upravljanje sektorom i nerazvijenost mehanizama socijalnog dijaloga u mnogim zemljama. Izveštaj daje preporuke za unapređenje održivosti sektora i poboljšanje radnih uslova u sektoru nege.

Glavni izazovi u sektoru nege

1. **Hronični nedostatak finansiranja:** Sektor nege u zemljama CEE dobija značajno manja sredstva u poređenju sa zapadnoevropskim državama. Izdaci za dugoročnu negu često iznose manje od 1% BDP-a, dok pojedine zemlje, poput Slovačke, izdvajaju samo 0,03%. Ograničeni finansijski resursi otežavaju pružanje usluga, razvoj infrastrukture i adekvatno nagrađivanje zaposlenih. Ovaj problem su istakli predstavnici sektora u gotovo svim analiziranim zemljama.
2. **Nedostatak radne snage i starenje zaposlenih:** Sve izraženiji manjak radnika predstavlja ključni problem sektora. Radna snaga sve više stari, s velikim udelom zaposlenih starijih od 50 godina. Mladi napuštaju sektor zbog niskih zarada i nepovoljnih radnih uslova, prelaze u zdravstveni sektor ili druge bolje plaćene oblasti, ili emigriraju u zemlje Zapadne Evrope. Rad u ovom sektoru često nije privlačan čak ni migrantima iz siromašnijih trećih zemalja. To dodatno pogoršava već postojeći manjak kadrova i povećava opterećenje onima koji ostaju, što dalje pogoršava uslove rada.

3. **Sve veća potražnja za uslugama nege** usled starenja stanovništva u regionu, dovodi do sve većih potreba za uslugama dugoročne nege. Istovremeno, s društveno-ekonomskim razvojem rastu i očekivanja u pogledu kvaliteta usluga, kao i potražnja za formalnim predškolskim obrazovanjem i negom, usled sve većeg očekivanja da država pruži podršku roditeljima u njihovim profesionalnim obavezama.



4. **Niske zarade i loši radni uslovi:** Zaposleni u sektoru nege su među najslabije plaćenima, često na nivou zakonski propisane minimalne zarade. Umesto povećanja osnovne zarade, često primaju dodatke. Radni uslovi su fizički i emocionalno iscrpljujući, sa visokim rizikom od sagorevanja, izloženošću rizicima kao što su infekcije, agresija korisnika ili članova njihovih porodica i mentalne tegobe izazvane zahtevnim, kontinuiranim i emocionalno opterećujućim radom. Ove probleme dodatno pogoršava nedostatak podrške od strane poslodavaca, npr. u vidu psihološke pomoći ili stručnog nadzora. U pojedinim zemljama primećeni su i loši međuljudski odnosi na radu (npr. mobing), kao i nedovoljno društveno priznanje za ova zanimanja.
5. **Fragmentacija i nedostatak koordinacije:** Sektor nege je izrazito fragmentisan i na regionalnom nivou i unutar pojedinačnih zemalja, sa podeljenim nadležnostima između različitih nivoa državne i lokalne vlasti, zdravstvene, socijalne i obrazovne zaštite, kao i između javnih i ne-javnih (profitnih i neprofitnih) pružalaca usluga. Problemi u koordinaciji dovode do neefikasnosti i nedoslednosti u pružanju usluga, kao i do nejasne raspodele odgovornosti između različitih nivoa vlasti kada je reč o kolektivnom pregovaranju.

6. **Slab socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje:** U mnogim zemljama CEE, sindikalna organizovanost u sektoru nege je niska, a kolektivno pregovaranje slabo razvijeno ili potpuno izostaje. Mnogi radnici nisu obuhvaćeni kolektivnim ugovorima, a pregovori se uglavnom vode na nivou pojedinačnih ustanova, a ne sektora. Zastupljenost poslodavaca je takođe slaba, što dodatno otežava pregovaračke procese.

Kolektivno pregovaranje u sektoru nege

1. **Različiti modeli pregovaranja:** Pojedine zemlje, poput Slovenije i Litvanije, imaju razvijene sektorske kolektivne ugovore koji pokrivaju sve zaposlene u sektoru. Druge, kao što su Poljska i Estonija, oslanjaju se na ugovore na nivou pojedinačnih ustanova koji obuhvataju veoma mali broj zaposlenih. Obim pregovora se razlikuje među zemljama (iako pitanje zarada najčešće dominira), kao i stepen dodatne vrednosti u odnosu na prava predviđena primenljivim propisima.
2. **Izazovi u kolektivnom pregovaranju:** Mnoge prepreke otežavaju efikasno kolektivno pregovaranje, uključujući nisku stopu sindikalnog organizovanja, pravna ograničenja i finansijske poteškoće lokalnih samouprava. Poslodavci u privatnim ustanovama često izbegavaju pregovore. U nekim slučajevima, ni sami zaposleni ne žele da se uključe u sindikalne aktivnosti, između ostalog jer ne veruju u njihovu efikasnost ili su pasivni usled opterećenja radnim obavezama.
3. **Primeri dobre prakse:** Uspešni primeri kolektivnog pregovaranja uključuju povećanja zarada u Letoniji i Bugarskoj nakon protesta koje su organizovali sindikati, kao i ciljane strategije sindikata u Sloveniji i Slovačkoj kako bi se poboljšali uslovi rada i sprovela radna prava. Kroz posvećenost, pregovaračke veštine i pružanje korisnih usluga članovima, sindikalni aktivisti ponekad uspevaju da pridobiju radnike.

Uticaj evropske politike i socijalnog dijaloga

1. **Ograničeno uključivanje u evropske institucije:** Mnogi nacionalni socijalni partneri nisu uključeni u socijalni dijalog na nivou EU. Sindikati u pojedinim zemljama izražavaju interesovanje za obuke i podršku evropskih federacija, poput Evropske federacije sindikata javnih službi (EPSU).

2. **Slab uticaj EU zakonodavstva:** U nekim zemljama, propisi i direktive EU koje se odnose na rad imaju ograničen uticaj na nacionalne politike. Ipak, zagovaranje na evropskom nivou ostaje ključno za unapređenje radnih standarda u sektoru nege.

Preporuke

1. Za evropske socijalne partnere:

- Ojačati saradnju sa nacionalnim sindikatima kroz obuke i razmenu znanja.
- Zagovarati povećano EU finansiranje i ulaganja u sektor nege.
- Isticati značaj adekvatnog finansiranja sektora u kontekstu demografskih trendova koji dovode do veće potražnje za dugoročnom negom i većih očekivanja u pogledu dostupnosti i kvaliteta usluga.
- Pratiti sprovođenje EU Direktive o adekvatnim minimalnim zaradama radi osiguranja usklađenosti i delotvornosti.
- Zagovarati donošenje Direktive o psihosocijalnim rizicima.
- Zagovarati sprovođenje Okvira za delovanje o zadržavanju i zapošljavanju u sektoru socijalnih usluga (*Framework of Action on Retention and Recruitment in Social Services*), dokument od posebnog značaja za poboljšanje radnih uslova i jačanje socijalnog dijaloga u sektoru.

2. Za nacionalne socijalne partnere:

- Proširiti obuhvat kolektivnog pregovaranja, naročito u ne-javnom sektoru nege.
- Unaprediti komunikacione strategije kako bi se povećalo članstvo u sindikatima i angažovanost radnika.
- Zalagati se za reforme politika koje bi obezbedile održivo finansiranje i poboljšale radne uslove u sektoru.
- Zalagati se za postizanje dogovora o bezbednim kadrovskim normama.
- Uključiti se u razmenu znanja, dobrih praksi i iskustava sa sindikatima iz drugih zemalja, uz podršku i posredovanje evropskih socijalnih partnera.

Zaključak

Sektor nege u Centralnoj i Istočnoj Evropi nalazi se u krizi, usled hroničnog i dugotrajnog nedostatka finansiranja, trajnog manjka radne snage i slabih struktura kolektivnog pregovaranja. Prevazilaženje ovih izazova zahteva snažniji socijalni dijalog, veća ulaganja i bolju koordinaciju između nacionalnih i evropskih aktera. Politike usmerene na poboljšanje radnih uslova i zarada treba proaktivno promovisati, kako bi se zadržali postojeći zaposleni i, dugoročno, efikasno regrutovale nove generacije radnika. Sprovođenje predloženih preporuka biće ključno za dugoročnu održivost usluga nege i poboljšanje uslova rada za zaposlene u celom regionu. To je ujedno preduslov za pravilno funkcionisanje društava i blagostanje građana u budućnosti.