



Maciej Pańków

Institute of Public Affairs

Čas starať sa o sektor starostlivosti: Smerom k lepším pracovným podmienkam a efektívnemu sociálnemu dialógu v strednej a východnej Európe

Úvod do projektu. Ciele výskumu

Tento dokument obsahuje odporúčania určené európskym a národným odborovým organizáciám zastupujúcim zamestnancov v sektore starostlivosti v krajinách strednej a východnej Európy, s cieľom zlepšiť pracovné podmienky a mzdy prostredníctvom posilnenia mechanizmov sociálneho dialógu (najmä kolektívneho vyjednávania) v týchto krajinách.

Sektor starostlivosti bol definovaný ako oblasť služieb dlhodobej starostlivosti (LTC), predškolskej výchovy a starostlivosti (ECEC) a taktiež činnosti centier sociálnej pomoci (SAC). Odporúčania vychádzajú zo záverov rozsiahlej štúdie realizovanej v rámci projektu CEECAW medzi sociálnymi partnermi v 11 členských štátoch EÚ a Srbsku v prvej polovici roku 2024. V každej z týchto krajín bolo vykonaných minimálne päť rozhovorov so zástupcami kľúčových organizácií zastupujúcich zamestnancov a zamestnávateľov, ktorým predchádzala hĺbková analýza sekundárnych zdrojov s cieľom identifikovať najdôležitejšie problémy ovplyvňujúce sektor starostlivosti a jeho zamestnancov, vývojové trendy, prekážky sociálneho dialógu a odborovej organizovanosti, ako aj príklady dobrej praxe týkajúce sa týchto oblastí.

Dôležitým kontextom projektu CEECAW je prijatie smernice (EÚ) 2022/2041 Európskeho parlamentu a Rady z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii. Tento dokument, napriek pretrvávajúcim sporom a pokusom európskych zamestnávateľských organizácií spochybniť jeho zákonnosť, predstavuje významný krok najmä smerom k posilneniu kolektívneho vyjednávania, ktoré je v analyzovaných krajinách často slabé alebo takmer neexistujúce. Autori projektu vychádzajú z predpokladu, že kolektívne vyjednanie je mimoriadne cenným nástrojom odborov a zároveň kľúčovým mechanizmom na zlepšenie pracovných podmienok a odmeňovania, ktoré by malo byť podporované v odvetviach, ako je sektor starostlivosti, často charakterizovaných abnormálne nízkymi štandardmi zamestnávania.

Hlavné zistenia výskumu

V krajinách zahrnutých do štúdie bol identifikovaný široký okruh problémov, ktorým čelia pracovníci v sektore starostlivosti, pričom mnohé z nich sa opakujú v rôznych, často dokonca vo všetkých

dvanástich krajinách regiónu strednej a východnej Európy. Kľúčovým problémom je nedostatočné financovanie, ktoré je evidentné nielen v oficiálnych štatistikách (výrazne nižší podiel výdavkov na starostlivosť na HDP v porovnaní so západnou a severnou Európou), ale aj vnímané zástupcami odborov.

Tento nedostatok financovania sa prejavuje nízkou úrovňou miezd (často na úrovni alebo dokonca pod zákonným minimom), nevýhodnými pracovnými podmienkami a porušovaním práv zamestnancov. Výsledkom je nedostatok pracovníkov, spôsobený nedostatočným náborom nových zamestnancov a odchodom existujúcich (ekonomická emigrácia, prechod do iných sektorov), ako aj starnutie pracovnej sily. To vedie k preťaženiu tých, ktorí zostávajú v zamestnaní, a k ďalšiemu zhoršovaniu pracovných podmienok, ktoré sú svojou podstatou psychicky aj fyzicky náročné a nepríjemné (emočná práca s „náročnými“ klientmi, riziko náklady, agresie a pod.).

Okrem toho pracovníci v sektore starostlivosti často nedostávajú patričný rešpekt a ocenenie za svoju tvrdú prácu a zažívajú negatívne vzťahy na pracovisku, vrátane šikanovania zo strany nadriadených. Štúdia zároveň ukázala, že sociálny dialóg v sektore v drvivej väčšine skúmaných krajín nie je uspokojivý a v niektorých krajinách je dokonca veľmi slabý, pričom vôbec nefunguje ako nástroj na zlepšenie pracovných podmienok a miezd. Odborová organizovanosť a pokrytie kolektívnym vyjednávaním sú vo všeobecnosti nízke a dokonca aj tam, kde kolektívne zmluvy pokrývajú časť pracovnej sily, neposkytujú vždy výraznú pridanú hodnotu z pohľadu situácie zamestnancov.

Odporúčania

Nasledujúce odporúčania sú určené pre odborové organizácie s cieľom posilniť mechanizmy sociálneho dialógu a tým podporiť zlepšenie pracovných podmienok a miezd v sektore starostlivosti. Osobitne budú uvedené odporúčania pre národné a európske odborové organizácie a federácie.

Odporúčania pre národné odborové zväzy

- Národné sektorové odborové štruktúry je potrebné posilniť. Nie všetky krajiny venujú dostatočnú pozornosť riadnej a relevantnej reprezentácii zamestnancov v sektore starostlivosti, čo sa prejavuje napríklad prelínaním odborových štruktúr so štruktúrami zdravotníctva (alebo v prípade predškolskej starostlivosti vzdelávania). Rovnako by sa malo postupovať aj pri orgánoch sociálneho dialógu, ktorých agenda je často dominovaná zdravotníckymi témami, pričom otázky starostlivosti sú odsunuté do pozadia: ideálne by mali existovať samostatné orgány pre oba sektory, alebo by sa aspoň mala hľadať rovnováha medzi témami relevantnými pre každý z nich.
- Mala by sa podporovať čo najvyššia odborová organizovanosť zamestnancov v sektore, aby sa posilnila legitímnosť týchto organizácií voči zamestnávateľom a verejným orgánom. Aj keď niektoré efektívne systémy kolektívneho vyjednávania v západnej Európe existujú a kombinujú relatívne nízku odborovú organizovanosť s vysokou úrovňou zastupovania zamestnancov a pokrytia kolektívnym vyjednávaním (najmä vo Francúzsku), fragmentácia kolektívneho vyjednávania a prevažne nízka úroveň vyjednávania vo väčšine krajín zahrnutých do štúdie ukazuje na význam primeranej úrovne odborej organizovanosti.

- Podpora odborovej organizovanosti by mala prebiehať vzdelávaním pracovníkov o výhodách členstva v odboroch, ukazovaním dobrých príkladov z praxe a vysokých zručností lídrov a ďalších funkcionárov odborov (napríklad v oblasti BOZP) a propagovaním osvedčených postupov. Počas štúdie CEECAW bolo identifikovaných niekoľko dobrých praktík a efektívnych odborových aktivít, ako je odhaľovanie nepravidielností v mzdovej politike na pracovisku či iných porušení práv pracovníkov, prípady vyjednávania lepších pracovných a platových podmienok, organizovanie voľnočasových aktivít pre zamestnancov (napríklad výlety, kultúrne podujatia). Na vyšších úrovniach odborových štruktúr je dôležité podporovať miestne organizácie a usilovať sa o súlad medzi stanoviskami rôznych odborových organizácií. Všetky takéto pozitívne príklady by mali byť propagované a podporované s prihliadnutím na lokálny a národný kontext. Najmä miestni odboroví lídri by mali prejavovať svoj záväzok zastávať záujmy zamestnancov a vysokú úroveň kompetencie, najmä pokiaľ ide o znalosť pracovného práva.
- Naopak, cezodvetvové a sektorové štruktúry by mali podporovať miestnych lídrov napríklad poskytovaním právnych rád v zložitejších prípadoch, organizovaním školení pre bežných odborárov, organizovaním podujatí na zdieľanie vedomostí, skúseností a budovanie siete kontaktov. Zároveň by mali využiť svoju kapacitu na získavanie finančnej podpory pre takéto iniciatívy, ako aj výskumné a informačné projekty z národných a európskych štrukturálnych fondov (napríklad ESF+), v spolupráci s výskumnými inštitúciami, univerzitami a think-tankmi poskytujúcimi odborné znalosti v oblasti sociálneho dialógu a sociálnej politiky.
- Mala by sa viesť rozsiahla advokačná činnosť na posilnenie a adekvátne financovanie sektora starostlivosti. Tvorcovia politík, ako aj široká verejnosť, by mali byť informovaní o potrebe dôstojných pracovných podmienok a plátov v sektore ako predpoklade pre poskytovanie kvalitných, bezpečných a dostupných služieb starostlivosti. Dopyt a spoločenské očakávania po takýchto službách – v oblasti dlhodobej starostlivosti i predškolskej starostlivosti – sa v dôsledku spoločenských premien zvýšia. Na jednej strane obyvatelia v regiónoch starnú, na druhej strane rastie potreba formálnej predškolskej starostlivosti. Podpora sektora starostlivosti by mala byť založená na dôraze na úzke prepojenie medzi kvalitou, dostupnosťou a dostatočným verejným financovaním a organizáciou služieb.
- Odbory by mali byť obzvlášť pozorné a pružné voči aktuálnym trendom vo verejných politikách a novým vývojom. Napríklad treba dbať na to, aby deinštitucionalizácia neznamenalala, že príbuzní závislých osôb budú mať zodpovednosť za poskytovanie služieb na úkor oslabenia profesionálnych služieb, ktoré doteraz poskytovali príslušné zariadenia, alebo nekontrolovateľnú „privatizáciu“ týchto služieb a rozširovanie neformálnej ekonomiky. Na druhej strane by sa malo jasne komunikovať tvorcom politík, že ako ukazuje výskum, aj pre pracovníkov z tretích krajín sú pracovné podmienky a mzdy v sektore starostlivosti často tak nevyhovujúce, že radšej volia zamestnanie v iných sektoroch. Preto by sa nemalo očakávať, že sa takýmto spôsobom vykompenzujú personálne deficity v sektore. Je nevyhnutné primerane odmeňovať a zaobchádzať so všetkými pracovníkmi vzhľadom na vysoké nároky a námahu, ktoré práca v sektore starostlivosti prináša.
- Pokiaľ bude Smernica 2022/2041 naďalej v platnosti, národné odbory by mali aktívne pracovať na jej efektívnej národnej implementácii, aby akčné plány podľa článku 4 a príslušné zmeny

právneho rámca mali skutočný a nie iba formálny charakter, čo prispeje k zvýšeniu pokrytia kolektívnym vyjednávaním.

Odporúčania pre európske odborové federácie

- Európske odborové federácie by mali pokračovať v úsilí o prepojenie odborových zväzov v sektore starostlivosti z rôznych krajín strednej a východnej Európy, podporovať stretnutia ich zástupcov na medzinárodných fórach a umožniť výmenu znalostí, skúseností a dobrých praktík – vrátane podpory štandardov sociálneho dialógu a pracovných podmienok z krajín západnej a severnej Európy.
- Popri aktivitách na národnej úrovni by mali európske federácie vykonávať aj advokačnú činnosť s cieľom zvýšiť povedomie medzi politikmi EÚ a európskou verejnosťou o dôležitosti adekvátneho financovania sektora starostlivosti a vytvorenia efektívneho právneho rámca pre jeho fungovanie (vrátane ochrany záujmov zamestnancov) ako nevyhnutnej podmienky pre kvalitné a dostupné služby starostlivosti. Tie sú totiž základným predpokladom pre sociálny rozvoj a kvalitu života – a preto aj významným prvkom Európskeho sociálneho modelu a otázkou imidžu Európskej únie.
- Iniciatíva smernice 2022/2041 a jej aktuálna obrana v rámci EÚ, spolu s implementáciou nedávno podpísaného Rámca opatrení na udržanie a nábor zamestnancov v sociálnych službách medzi EPSU a Social Employers v rámci Výboru pre sektorový sociálny dialóg pre sociálne služby, by mali byť dôrazne a výslovne podporované. Dôležitou pridanou hodnotou tohto dokumentu je okrem iného zameranie sa na zlepšenie kariérnych perspektív, ktoré – v kombinácii s primeraným odmeňovaním a efektívnejšou prevenciou porušovania pracovných práv – môžu pomôcť najmä pri udržaní mladých zamestnancov v sektore starostlivosti. Zároveň EPSU a Social Employers poukazujú na význam mechanizmu kolektívneho vyjednávania pre zlepšenie pracovných podmienok a odmeňovania.
- Sociálni partneri na európskej úrovni (EPSU, Social Employers a Európsky výbor regiónov) by spoločne s národnými sociálnymi partnermi mohli vyvíjať úsilie na zlepšenie imidžu sektora sociálnych služieb ako atraktívneho zamestnávateľa vo verejnom sektore a podporiť zlepšenia v sektore súkromnom.



Co-funded by
the European Union

Správa bola spolufinancovaná Európskou úniou. Vyjadrené názory a stanoviská sú však výlučne názormi autora (autorov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory Európskej únie alebo Generálneho riaditeľstva pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie Európskej komisie. Európska únia ani poskytovateľ grantu za ne nenesú zodpovednosť.