



Maciej Pańków

Institute of Public Affairs

Správa:

Sektor starostlivosti v kríze:

Výzvy pre sociálnych partnerov v strednej a východnej Európe

Súhrn

Táto správa analyzuje kľúčové výzvy, ktorým čelí sektor starostlivosti v dvanástich krajinách strednej a východnej Európy (SVE): Bulharsko, Chorvátsko, Česko, Estónsko, Maďarsko, Lotyšsko, Litva, Poľsko, Rumunsko, Srbsko, Slovensko a Slovinsko. Štúdia sa zameriava na vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve (VSRD), dlhodobú starostlivosť (DS) a centrá sociálnej pomoci (CSP), pričom poukazuje na štrukturálne otázky, pracovné podmienky a stav kolektívneho vyjednávania v tomto sektore. Zistenia zdôrazňujú chronický nedostatok finančných prostriedkov, nedostatok pracovných síl, roztrieštené riadenie sektora a nedostatky mechanizmov sociálneho dialógu v mnohých krajinách. Uvádzajú sa odporúčania na zvýšenie udržateľnosti sektora a zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov v sektore.

Kľúčové výzvy v sektore starostlivosti

1. **Chronický nedostatok finančných prostriedkov:** Sektor starostlivosti v krajinách strednej a východnej Európy dostáva v porovnaní so západnou Európou výrazne menej finančných prostriedkov. Podiel výdavkov na dlhodobú starostlivosť v podiele na HDP je často nižší ako 1%, pričom niektoré krajiny, ako napríklad Slovensko, vyčleňujú len 0,03%. Obmedzené finančné zdroje bránia poskytovaniu služieb, rozvoju infraštruktúry a odmeňovaniu zamestnancov. Na tento problém upozornili zástupcovia sektora, s ktorými sa uskutočnili rozhovory prakticky vo všetkých skúmaných krajinách.
2. **Nedostatok pracovnej sily a starnutie pracovnej sily:** Kritickým problémom v tomto odvetví je rastúci nedostatok opatrovateľov. Pracovná sila starne, pričom značná časť zamestnancov je staršia ako 50 rokov. Mladší pracovníci odchádzajú kvôli nízkym mzdám a zlým pracovným podmienkam, prechádzajú do zdravotníctva alebo iných odvetví s lepšími pracovnými a mzdovými podmienkami, alebo sa rozhodnú migrovať za prácou do krajín západnej Európy. Perspektíva práce v tomto sektore je často neatraktívna aj pre prisťahovalcov z chudobnejších tretích krajín. To vedie k ďalšiemu nedostatku zamestnancov a zvýšenému pracovnému zaťaženiu tých, ktorí zostávajú, čím sa ďalej zhoršujú pracovné podmienky.

3. **Rastúci dopyt po službách starostlivosti:** Starnutie obyvateľstva v regióne vedie k rastúcemu dopytu po službách dlhodobej starostlivosti. Zároveň so sociálno-ekonomickým rozvojom rastú očakávania týkajúce sa kvality služieb starostlivosti, ako aj dopyt po formálnom vzdelávaní a službách starostlivosti v ranom detstve vyplývajúci z očakávaní silnejšej podpory rodičov zo strany štátu pri ich pracovných aktivitách.
4. **Nízke mzdy a zlé pracovné podmienky:** Opatrovatelia patria k najhoršie plateným zamestnancom a často zarábajú takmer minimálnu mzdu. Mnohí z nich dostávajú skôr príplatky ako priame zvýšenie platu. Pracovné podmienky sú fyzicky a emocionálne náročné, s vysokým rizikom vyhorenia, vystavenia pracovným rizikám, ako je okrem iného riziko infekcie, agresie zo strany užívateľov služieb alebo ich rodinných príslušníkov alebo psychické problémy vyplývajúce z ťažkej, neúnavnej a často emocionálnej práce. To je často sprevádzané nedostatočnou pomocou zo strany zamestnávateľov, napr. pokiaľ ide o psychologickú podporu a dohľad. Okrem toho sa v niektorých krajinách poukázalo aj na negatívne vzťahy na pracovisku (napr. šikanovanie zo strany spolupracovníkov alebo nadriadených), ako aj na všeobecne nízke spoločenské uznanie zamestnancov v tomto sektore.
5. **Roztrieštenosť a nedostatočná koordinácia:** Odvetvie starostlivosti je v regióne a často aj v rámci jednotlivých krajín značne roztrieštené, pričom zodpovednosť je rozdelená medzi rôzne úrovne štátnej správy a miestnej samosprávy, sektory zdravotnej a sociálnej starostlivosti a vzdelávania, ako aj verejných a neverejných poskytovateľov služieb (ziskových aj neziskových). Problémy s koordináciou vedú k neefektívnosti a nejednotnosti v poskytovaní starostlivosti, ako aj k nejasnej situácii, pokiaľ ide o zodpovednosť konkrétnej úrovne verejného orgánu za vedenie prípadného kolektívneho vyjednávania.
6. **Slabý sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie:** V mnohých krajinách strednej a východnej Európy je zastúpenie odborov v sektore starostlivosti nízke a kolektívne vyjednávanie je buď neúčinné, alebo vôbec neexistuje. Na mnohých pracovníkov v oblasti starostlivosti sa nevzťahujú kolektívne zmluvy a vyjednávanie sa často uskutočňuje skôr na podnikovej úrovni ako na úrovni celého odvetvia. Zastúpenie zamestnávateľov je tiež slabé, čo ďalej komplikuje rokovania.

Kolektívne vyjednávanie v sektore starostlivosti

1. **Rôzne modely vyjednávania:** V niektorých krajinách, ako napríklad v Slovinsku a Litve, sú kolektívne zmluvy platné pre celé odvetvie a vzťahujú sa na všetkých opatrovateľov. Iné, vrátane Poľska a Estónska, sa spoliehajú na dohody na úrovni podnikov, ktoré sa vzťahujú na veľmi malú časť zamestnancov. Rozsah otázok, o ktorých sa rokuje, sa v jednotlivých krajinách líši (hoci mzdové otázky majú tendenciu dominovať), ako aj úroveň pridanej hodnoty vyplývajúcej z dohôd uzavretých v súvislosti s pracovnými podmienkami vyplývajúcimi zo všeobecne platných predpisov.
2. **Výzvy pre kolektívne vyjednávanie:** Účinnému kolektívnemu vyjednávaniu bráni mnoho prekážok vrátane nízkeho počtu členov odborov, právnych obmedzení a finančných obmedzení miestnych samospráv. Zamestnávatelia v súkromných zariadeniach starostlivosti sa často zdráhajú zapojiť do vyjednávania. Niekedy sa samotní zamestnanci nechcú zapájať do odborov z rôznych dôvodov, okrem iného preto, že neveria v zmysel takýchto aktivít alebo sú pasívni kvôli záťaži pracovných povinností.
3. **Príklady dobrej praxe:** Niektoré príklady úspešného kolektívneho vyjednávania zahŕňajú zvýšenie miezd v Lotyšsku a Bulharsku po protestoch vedených odbormi a ciele stratégie odborov v Slovinsku a na Slovensku na zlepšenie pracovných

podmienok a presadzovanie pracovných práv. Tým, že odborári preukážu odhodlanie a vyjednávacie schopnosti, ako aj tým, že zamestnancom poskytnú rôzne cenné služby a iniciatívy, dokážu niekedy presvedčiť ostatných zamestnancov, aby sa k nim pridali.

Vplyv európskych politík a sociálneho dialógu

1. **Obmedzená spolupráca s európskymi inštitúciami:** Mnohí národní sociálni partneri o sociálnom dialógu na európskej úrovni nevedia alebo sa doň nezapájajú. Odborové zväzy v niektorých krajinách vyjadrujú záujem o školenia a podporu zo strany európskych federácií, ako je EPSU.
2. **Slabý vplyv právnych predpisov EÚ:** V niektorých krajinách majú pracovné nariadenia a smernice EÚ obmedzený vplyv na vnútroštátne politiky. Obhajoba na európskej úrovni je však naďalej nevyhnutná na presadzovanie zlepšenia pracovných noriem v sektore starostlivosti.

Odporúčania

1. Pre európskych sociálnych partnerov:

o Posilniť spoluprácu s národnými odbormi prostredníctvom odbornej prípravy a výmeny poznatkov.

o Presadzovať zvýšenie financovania a investícií EÚ do sektora starostlivosti.

o Zdôrazňovať význam relevantného financovania tohto sektora vzhľadom na demografický vývoj, ktorý vedie k zvýšenému dopytu po službách dlhodobej starostlivosti, ako aj k rastúcim očakávaniam, pokiaľ ide o ich dostupnosť a kvalitu.

o Monitorovať vykonávanie smernice EÚ o primeraných minimálnych mzdách s cieľom zabezpečiť jej dodržiavanie a účinnosť.

o Zasadzovať sa za smernicu o psychosociálnych rizikách

o Zasadzovať sa za vykonávanie akčného rámca pre udržanie a nábor zamestnancov v sociálnych službách, ktorý je dokumentom s osobitným významom pre zlepšenie pracovných podmienok a posilnenie sociálneho dialógu v tomto sektore.

2. Pre národných sociálnych partnerov:

o Rozšíriť rozsah kolektívneho vyjednávania, najmä v sektore neverejnej starostlivosti.

o Zlepšiť komunikačné stratégie na zvýšenie členstva v odboroch a angažovanosti pracovníkov.

o Presadzovať politické reformy na zabezpečenie udržateľného financovania a zlepšenie pracovných podmienok v sektore.

o Presadzovať dohody o bezpečnom počte zamestnancov.

o Zapojiť sa do výmeny poznatkov, osvedčených postupov a skúseností s odborármi z iných krajín s podporou a sprostredkovaním európskych sociálnych partnerov.

Záver

Sektor starostlivosti v strednej a východnej Európe je v kríze v dôsledku chronického a dlhodobého nedostatočného financovania, pretrvávajúceho nedostatku pracovnej sily a slabých štruktúr kolektívneho vyjednávania. Riešenie týchto problémov si vyžaduje silnejší sociálny dialóg, zvýšené investície a lepšiu koordináciu medzi vnútroštátnymi a európskymi zainteresovanými stranami. Mali by sa podporovať politiky zamerané na zlepšenie pracovných a mzdových podmienok, aby bolo možné udržať si pracovníkov a z dlhodobého hľadiska efektívne prijímať nové generácie. Realizácia týchto odporúčaní bude mať rozhodujúci význam pre zabezpečenie dlhodobej udržateľnosti služieb starostlivosti a zlepšenie podmienok pre zamestnancov v celom regióne. To je zasa podmienka nevyhnutná pre správne fungovanie spoločností a blahobyt občanov v budúcnosti.



**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.