



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



Lithuanian
Centre
for Social
Sciences

LAIKAS RŪPINTIS PRIEŽIŪRA: GERESNIŲ DARBO SĄLYGŲ IR VEIKSMINGO SOCIALINIO DIALOGO VIDURIO IR RYTŲ EUROPOJE LINK

Maciejus Pańkówas (Maciej Pańków)

Viešųjų reikalų institutas



Co-funded by the
European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



PROJEKTO APŽVALGA. TYRIMO TIKSLAI

Šiame dokumente pateikiamos rekomendacijos dėl veiksmų, kurių turėtų imtis Europos ir nacionalinės profesinės sąjungos, atstovaujančios priežiūros sektoriaus darbuotojams Vidurio ir Rytų Europos šalyse, siekiant pagerinti darbo sąlygas ir atlyginimus, šiose šalyse stiprinant socialinio dialogo mechanizmus, ypač kolektyvines derybas. Priežiūros sektorius apibrėžiamas kaip ilgalaikės priežiūros (LTC), ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros (ECEC) paslaugų sritis, taip pat socialinės pagalbos centrų (SAC) veikla. Rekomendacijos grindžiamos išsamių tyrimų, kuriuos 2024 m. pirmąjį pusmetį CEECAW projekto metu atliko socialiniai partneriai vienuolikoje naujųjų ES valstybių narių ir Serbijoje, išvadomis. Kiekvienoje šalyje buvo atlikta ne mažiau kaip penkios apklausos su pagrindinių darbuotojų ir darbdavių atstovaujančių organizacijų atstovais. Apklausos buvo atliekamos po išsamios antrinių šaltinių analizės, siekiant nustatyti pagrindines priežiūros sektoriaus ir jame dirbančių darbuotojų problemas, sektoriaus plėtros iššūkius, kliūtis socialiniam dialogui ir profesinių sąjungų veiklai bei gerąją praktiką šiose srityse. Svarbus CEECAW projekto kontekstas yra 2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje priėmimas. Nepaisant vis dar vykstančių ginčų dėl šio dokumento ir Europos darbdavių organizacijų bandymų užginčyti jo teisėtumą, šis dokumentas laikytinas reikšmingu žingsniu, ypač siekiant sustiprinti kolektyvines derybas, kurios tirtose šalyse dažnai yra silpnos arba praktiškai neegzistuoja. Projekto autoriai rėmėsi prielaida, kad kolektyvinės derybos yra esminė profesinių sąjungų prerogatyva ir kartu pagrindinis mechanizmas darbo sąlygoms ir darbo užmokesčiui gerinti tokiose srityse kaip priežiūros sektorius, kuriam dažnai būdingi neįprastai žemi darbo standartai.



PAGRINDINĖS TYRIMO IŠVADOS

Tyrimė dalyvavusiose šalyse nustatytas platus spektras problemų, su kuriomis susiduria priežiūros sektoriaus darbuotojai, ir daugelis iš jų pasikartoja įvairiose, o dažnai ir visose dvylikoje Vidurio ir Rytų Europos regiono šalių. Esminė problema, įvardyta tiek oficialioje statistikoje (gerokai mažesnė priežiūros išlaidų dalis nuo BVP, palyginti su Vakarų ir Šiaurės Europa), tiek profesinių sąjungų atstovų liudijimuose, yra nepakankamas sektoriaus finansavimas. Tai yra ir daugelio kitų problemų priežastis. Nepakankamas finansavimas lemia žemus darbo užmokesčius (dažnai artimus arba net mažesnius už įstatymais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį), nepalankias darbo sąlygas ir darbuotojų teisių pažeidimus. Dėl to kyla darbo jėgos trūkumas, susijęs su nepakankamu naujų darbuotojų srautu ir esamų darbuotojų pasitraukimu (ekonominė emigracija, perėjimas į kitus sektorius), taip pat su darbo jėgos senėjimu. Šios tendencijos dar labiau didina likusių darbuotojų darbo krūvį ir prisideda prie tolesnio darbo sąlygų, kurios dėl savo pobūdžio yra psichologiškai ir fiziškai sudėtingos bei nepatogios (emocinis krūvis, darbas su „sudėtingais“ klientais, infekcijos, agresijos rizika ir kt.), blogėjimo. Be to, priežiūros sektoriaus darbuotojai dažnai nesulaukia deramos pagarbos ir pripažinimo už savo sunkų darbą, taip pat patiria neigiamus tarpasmeninius santykius darbo aplinkoje, įskaitant vadovų priekabiavimą. Tyrimas taip pat parodė, kad daugumoje tirtų šalių socialinis dialogas priežiūros sektoriuje yra nepakankamas, o kai kuriose šalyse jis yra labai silpnas ir visiškai neveikia kaip priemonė darbo sąlygoms ir darbo užmokesčiui gerinti. Profesinių sąjungų narių skaičius ir kolektyvinių sutarčių aprėptis paprastai yra nedideli, o net ir tais atvejais, kai kolektyvinės sutartys galioja daliai darbuotojų, jos nebūtinai suteikia reikšmingos pridėtinės vertės darbuotojų padėties požiūriu.



REKOMENDACIJOS

Toliau pateikiamos rekomendacijos profesinėms sąjungoms, kaip stiprinti socialinio dialogo mechanizmus ir taip skatinti darbo sąlygų bei darbo užmokesčio gerinimą priežiūros sektoriuje. Atskirai pateikiamos rekomendacijos nacionalinėms ir Europos profesinėms sąjungoms bei federacijoms.

Rekomendacijos nacionalinėms profesinėms sąjungoms

- Būtina stiprinti nacionalines sektoriaus profesinių sąjungų struktūras. Ne visose šalyse skiriama pakankamai dėmesio tinkamam ir proporcingam darbuotojų atstovavimui priežiūros sektoriuje, o tai pasireiškia, pavyzdžiui, profesinių sąjungų struktūrų persidengimu su sveikatos priežiūros (arba ECEC atveju – švietimo) sektoriaus struktūromis. Tas pats taikytina ir socialinio dialogo institucijoms, kurių darbotvarkėje dažnai dominuoja sveikatos apsaugos klausimai, o priežiūros sektoriaus temos nustumiamos į antrą planą. Idealiu atveju turėtų būti atskirtos abiejų sektorių institucijos arba bent jau turėtų būti siekiama pusiausvyros tarp kiekvienam sektoriui aktualių klausimų.
- Reikėtų siekti kuo didesnio darbuotojų šiame sektoriuje jungimosi į profesines sąjungas, siekiant sustiprinti šių organizacijų teisėtumą darbdavių ir valdžios institucijų atžvilgiu. Nors Vakarų Europos šalyse yra veiksmingų kolektyvinių derybų sistemų, kuriose yra palyginti žemas profsąjungų narystės lygis, bet aukštas darbuotojų atstovavimo lygis ir aukštas kolektyvinių derybų aprėpties lygis (ypač Prancūzijoje), kolektyvinių derybų fragmentacija ir daugumoje tyrime nagrinėtų šalių vyraujantis žemas derybų lygis rodo, kad profesinių sąjungų narių skaičius vis dar yra svarbus veiksnys.
- Profesinių sąjungų narystė turėtų būti skatinama šviečiant darbuotojus apie profesinių sąjungų narystės privalumus, pateikiant geruosius aktyvizmo pavyzdžius, stiprinant profesinių sąjungų lyderių ir atsakingų asmenų kompetencijas (pavyzdžiui, saugos ir sveikatos srityje) bei skatinant gerąją praktiką. CEECAW tyrimo metu buvo nustatyta nemažai gerosios praktikos ir efektyvių profesinių sąjungų veiksmų pavyzdžių, tokių kaip pažeidimų identifikavimas darbo užmokesčio nustatymo srityje įmonėse ar kitų darbuotojų teisių pažeidimų nustatymas, derybos dėl geresnių darbo ir darbo užmokesčio sąlygų, laisvalaikio veiklos organizavimas darbuotojams (pavyzdžiui, kelionės, kultūriniai renginiai). Aukštesnio lygmens profesinės sąjungos turėtų remti vietinius padalinius ir siekti pozicijų suderinamumo tarp įvairių sąjungų. Visi šie teigiami pavyzdžiai turėtų būti viešinami ir skatinami, atsižvelgiant į vietinį ir nacionalinį kontekstą. Ypač svarbu, kad vietos profesinių sąjungų lyderiai parodytų savo pasiryžimą ginti darbuotojų interesus ir demonstruotų aukštą kompetencijos lygį, ypač darbo teisės srityje.
- Savo ruožtu, įmonių ir sektorių lygmens struktūros turėtų remti vietos lyderius, be kita ko, teikdamos teises konsultacijas sudėtingesniais atvejais, organizuodamos mokymus eiliniams profesinių sąjungų nariams, skatindamos žinių ir patirties mainus bei tinklaveikos renginius. Šios struktūros taip pat



turėtų pasinaudoti savo galimybėmis gauti finansinę paramą minėtoms iniciatyvoms, taip pat ir mokslinių tyrimų bei žinių sklaidos projektams, iš nacionalinių ir ES struktūrinių fondų (pavyzdžiui, ESF+), bendradarbiaudamos su mokslinių tyrimų institutais, universitetais, ekspertų grupėmis, teikiančiomis ekspertines žinias socialinio dialogo ir socialinės politikos srityje.

- Reikalingas plataus masto informacinis darbas dėl priežiūros sektoriaus stiprinimo ir tinkamo jo finansavimo. Politikos formuotojai bei visuomenė turėtų būti informuoti apie tai, kad tinkamos darbo sąlygos ir atlyginimai yra būtina sąlyga kokybiškoms, saugioms ir prieinamoms priežiūros paslaugoms užtikrinti. Tikėtina, kad poreikis šioms paslaugoms – tiek ilgalaikiai priežiūrai, tiek ikimokykliniam ugdymui ir priežiūrai – didės dėl visuomenės pokyčių. Viena vertus, mūsų Europos regione visuomenė sparčiai sensta, kita vertus, didėja tėvų poreikis formaliojo ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugoms. Siekiant paramos sektoriui ir jame dirbantiems specialistams, būtina atkreipti dėmesį į tiesioginį ryšį tarp paslaugų kokybės ir prieinamumo bei pakankamo, garantuoto viešojo finansavimo ir paslaugų organizavimo.
- Profesinės sąjungos turėtų būti ypač atidžios ir reaguoti į dabartines viešosios politikos tendencijas bei naujus pokyčius. Pavyzdžiui, būtina užtikrinti, kad deinstitucionalizacija nesukeltų situacijos, kai paslaugų teikimo atsakomybė perkeliama artimiesiems, taip mažinant iki šiol atitinkamose priežiūros įstaigose teiktų profesionalių paslaugų apimtį, arba nekontroliuojamo šių paslaugų „privatizavimo“ ir neoficialios ekonomikos plėtros. Kita vertus, politikos formuotojams turėtų būti aiškiai komunikuojama, kad, kaip parodė tyrimas, net trečiųjų šalių darbuotojams darbo sąlygos ir darbo užmokestis priežiūros sektoriuje dažnai yra tokie nepriimtini, kad jie renkasi darbą kituose sektoriuose. Todėl neturėtų būti tikimasi, kad tokiu būdu bus kompensuotas darbo vietų trūkumas šiame sektoriuje. Visi darbuotojai turi būti atlyginami ir vertinami atsižvelgiant į aukštus reikalavimus ir pastangas, kurių reikalauja darbas priežiūros paslaugų srityje.
- Darant prielaidą, kad Direktyva 2022/2041 išliks galioti, nacionalinės profesinės sąjungos turėtų aktyviai siekti jos veiksmingo įgyvendinimo nacionaliniu lygmeniu, kad pagal 4 straipsnį numatyti veiksmų planai ir atitinkami teisinės bazės pakeitimai realūs, o ne tik fasadiniai, ir prisidėtų prie kolektyvinių derybų aprėpties didinimo.

Rekomendacijos Europos profesinių sąjungų federacijoms

- Europos profesinių sąjungų federacijos turėtų tęsti pastangas sujungti į tinklą įvairių Vidurio ir Rytų Europos šalių priežiūros sektoriaus profesines sąjungas, remdamos jų atstovų susitikimus tarptautiniuose forumuose, sudarydamos sąlygas keistis žiniomis, patirtimi ir gerąja praktika, įskaitant Vakarų ir Šiaurės Europos šalių socialinio dialogo ir darbo sąlygų standartų skatinimą.
- Greta veiklos nacionaliniu lygmeniu, Europos federacijos turėtų vykdyti informavimo veiklą, siekdamas didinti ES politikų ir Europos visuomenės supratimą apie būtinybę tinkamai finansuoti priežiūros sektorių ir sukurti veiksmingą jo teisinę sistemą (įskaitant darbuotojų interesų apsaugą). Tai yra būtina sąlyga aukštos kokybės ir prieinamoms priežiūros paslaugoms, kurios savo ruožtu yra esminė prielaida darniam socialiniam vystymuisi ir gyvenimo kokybei. Todėl šis klausimas yra neatsiejama Europos socialinio modelio ir Europos Sąjungos įvaizdžio dalis.
- Direktyvos (ES) 2022/2041 iniciatyva ir jos dabartinis gynimas ES lygmeniu, kartu su Veiksmų plano dėl darbuotojų pritraukimo ir išlaikymo socialinių paslaugų sektoriuje, neseniai pasirašyto tarp EPSU



(Europos viešųjų paslaugų profesinių sąjungų federacijos) ir *Social Employers* (Socialinių paslaugų darbdavių organizacijos) sektoriaus socialinio dialogo komiteto rėmuose, įgyvendinimu, turėtų būti aiškiai ir aktyviai remiami. Svarbi pastarojo dokumento pridėtinė vertė, be kita ko, yra dėmesys karjeros perspektyvų gerinimui, kuris, kartu su deramu darbo užmokesčiu ir veiksmingesne darbo teisių pažeidimų prevencija, gali padėti išlaikyti jaunus darbuotojus, ypač priežiūros sektoriuje. Tuo pačiu metu EPSU ir *Social Employers* užtikrino, kad būtų pabrėžta kolektyvinių derybų mechanizmo svarba darbo sąlygoms ir darbo užmokesčiui gerinti.