



Izazovi organizovanja i kolektivnog pregovaranja u sektorima nege, administracije i upravljanja otpadom u državama Centralne i Istočne Evrope

BILTEN

BR. 1



Oslobađanje potencijala kolektivnog pregovaranja u tri sektora: Poziv na akciju

CEECAW projekat je progresivna inicijativa za preobražaj budućnosti kolektivnog pregovaranja u tri ključna sektora u Centralnoj i Istočnoj Evropi (CEE) i Srbiji: sektoru **nege, javne uprave i upravljanja otpadom**. Cilj nam je da kroz ovu inicijativu, osnažimo **sindikate** i **podignemo nivo sektorskog angažovanja** u skladu sa Direktivom EU o adekvatnim minimalnim platama.

Cilj projekta je podrška sindikatima kako na sektorskom, tako i na nacionalnom nivou u sprovođenju ciljeva predviđenih članom 4. Direktive o adekvatnim minimalnim platama u EU. Konkretno, cilj je uspostavljanje i sprovođenje nacionalnih akcionih planova za razvoj kolektivnog pregovaranja u državama članicama u kojima je pokrivenost kolektivnim pregovaranjem trenutno manja od 80%.

U prvoj fazi projekta, partneri i stručnjaci su obavili terenski rad u svim zemljama Centralne i Istočne Evrope, koji je bio fokusiran na analizu stanja socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja u navedenim sektorima, kao i na analizu očekivanja i potreba nacionalnih sindikata u vezi sa sprovođenjem člana 4. (razvoj kolektivnog pregovaranja) u zemljama Centralne i Istočne Evrope. Dijagnostička faza projekta je zaključena seminarom koji je održan u Beogradu, Srbija, 3-4. septembra 2024. godine.

Istaknuti sadržaj seminara: Beograd – prostor za napredaku

CEECAW seminar održan u Beogradu, omogućio je dinamičnu diskusiju o situaciji u tri predmetna sektora ali i o opštem stanju kolektivnog pregovaranja u Centralnoj i Istočnoj Evropi. Razgovaralo se i o izazovima u organizovanju radnika sa kojima se sindikati suočavaju. Tema koja se provlačila kroz govore bila je problem nedostatka radne snage (u sektorima nege i upravljanja otpadom) uz pokušaj da se odgovori na pitanje šta to zapravo znači.

Učesnici su ukazali na potrebu da se putem komparativnih izveštaja prikupe i istaknu dobre prakse, koje mogu da posluže kao inspiracija za aktivnosti socijalnih partnera.

Tokom trajanja seminara u Beogradu snimljene su kratke izjave na osnovu kojih će moći da se kreiraju filmovi o kolektivnom pregovaranju i opštim izazovima unutar tri sektora na koje je projekat fokusiran.

U ovoj fazi projekta može se napraviti preliminarni pregled do sada prikupljenog materijala.



Stanje kolektivnog pregovaranja u zemljama CEE: Ključna zapažanja

U narednom delu teksta, prikazaćemo stanje kolektivnog pregovaranja u zemljama Centralne i Istočne Evrope. Pre svega, potrebno je da se naglasi da je pokrivenost kolektivnim pregovaranjem najniža u zemljama CEE u odnosu na zemlje Zapadne Evrope i da je i dalje ispod proseka Evropske unije (osim u Sloveniji, gde je pokrivenost nešto iznad proseka EU). Poljska se nalazi na dnu liste sa pokrivenošću od 10-15%. Kako ističe Sławomir Adamczyk, stručnjak na CEECAW projektu, NSZZ „Solidarność”, sveukupno stanje kolektivnog pregovaranja u zemljama CEE je prilično zabrinjavajuće. Slabljenje pozicije sindikata u zemljama regiona tokom perioda od nekoliko godina (uprkos pristupanju EU) prati izražen pad pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem. Situacija se sporadično poboljšava - u Litvaniji je nedavno zabeležen uočljiv porast pokrivenosti, što je rezultat veće pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem u javnom sektoru (međusektorski kolektivni ugovor sa vladom kao posrednim poslodavcem).

Pravni okvir za kolektivno pregovaranje postoji, mada se sindikati češće oslanjaju na zakonodavstvo koje donose javne vlasti nego na rezultate kolektivnog pregovaranja kada je u pitanju regulisanje radnog okruženja. Isuviše često ti kolektivni ugovori jednostavno prepisuju postojeći pravni okvir. Nema zabeleženih primera gde su uticaji novih izazova u domenu rada, kao što su klimatske promene, tehnološke promene ili uticaj migracije radne snage, uopšte uzeti u obzir u okviru liste pitanja koja su predmet pregovora.



Problem sektorskog pregovaranja je očigledan u čitavom regionu CEE. Pojedini uspesi ostvareni u javnom sektoru (uglavnom zbog činjenice da se u nekim slučajevima javne vlasti, što zapravo znači: vlada, odlučuju da potpišu takve sporazume) ne mogu prikriti činjenicu da poslodavci u privatnom sektoru načelno ne daju svojim organizacijama ovlašćenje da pregovaraju i zaključuju sektorske sporazume. Situacija u vezi sa sprovođenjem člana 4. Direktive o adekvatnim minimalnim platama je još uvek nerazjašnjena. Primera radi, u slučaju Mađarske, poruka vlade je da, državi u principu nisu potrebna nikakva konkretna pravna prilagođavanja jer su ciljevi Direktive podržani postojećim zakonodavstvom. U Poljskoj je vlada predložila novi zakon o kolektivnim ugovorima, međutim, čini se da će najveći uspeh u sprovođenju Direktive, u pravnom smislu, biti stvaranje prilično pouzdanog i ažuriranog registra kolektivnih ugovora.

Ono što je zabrinjavajuće, je to što se čini da su socijalni partneri spremni da čekaju da vlada predloži akcioni plan za promovisanje kolektivnih ugovora. Nezavisna akcija sindikata kojom bi se javnosti ukazalo na važnost i relevantnost Direktive praktično ne postoji.

Osvrnimo se ovde na preliminarne napomene o tri sektora kojima je projekat posvećen.

Izazovi po sektorima: Vreme za stratešku akciju

Sektor nege: Dobrobit radnika je prioritet

Maciej Pańków, Institut za javne poslove, ističe da se sektor nege širom regiona CEE suočava sa višestrukim problemima, uglavnom zbog nedovoljnog finansiranja. To nepovoljno utiče na uslove rada i zarade, koje su manje atraktivne u odnosu na one u drugim sektorima, što dovodi do značajnog manjka radne snage. Prvo, određeni broj radnika daje otkaze i prelazi u sektore sa boljim zaradama (npr. zdravstvo). Drugo, nema dovoljno mladih kandidata. Pored nedostatka radne snage, evidentno je i značajno starenje radne snage. Sve to dovodi do prezaposlenosti i pogoršanja postojećih nedostataka sa kojima se radnici suočavaju zbog same prirode posla u ovom sektoru. Ti nedostaci uključuju opterećujuću i iscrpljujuću prirodu radnih zadataka, emocionalni rad, izloženost povredama različitih oblika radnog prava, rizik od agresivnog ponašanja korisnika usluga i mobing od strane nadređenih, rizik od infekcije na radu ili nedostatak društvenog poštovanja i priznanja. Situaciju radnika dodatno pogoršava visok stepen feminizacije sektora: žene se osećaju manje sigurno na tržištu rada i ređe postavljaju zahteve za poboljšanje radnih uslova, jer smatraju da su izloženije riziku od odmazde poslodavaca nego muškarci. Nedostatak radnika u sektoru se ne popunjava na efikasan način radnicima iz trećih zemalja: čak ni oni nisu zainteresovani za rad u ovom sektoru. Problemi i izazovi koji su direktna posledica događaja kojima smo svedočili poslednjih godina ali i postojećih društvenih i političkih trendova, a koji se tiču organizacije sektora nege, retko se pominju i uglavnom im se ne daje na značaju. Na primer, koncept deinstitutionalizacije je

u pojedinim zemljama izazvao određene reakcije, ponekad naglašavajući njen značaj, ali istovremeno i kritikujući pristup samom procesu (što je moguća posledica nedovoljne zastupljenosti predstavnika javnog sektora i „tradicionalnih“, formalnih ustanova za negu među sindikalnim aktivistima).

Disruptivni faktori u pojedinim zemljama podrazumevaju, primera radi, fragmentaciju sektora (različiti podsektori u nadležnostima različitih ministarstava ili nivoa lokalne i nacionalne vlasti) i nedostatak koordinacije ili pokušaje reforme koje nemaju kraja.

Stepen u kom mehanizmi socijalnog dijaloga rešavaju neka od prethodno pomenutih pitanja u sektoru nege značajno varira između zemalja. Postoje zemlje u kojima je pokrivenost kolektivnim pregovaranjem visoka ili relativno visoka - npr. Slovenija i Bugarska. Takođe, postoje i zemlje u kojima kolektivni ugovori praktično ne postoje, kao što je Poljska. Opet, u nekim zemljama kolektivni sporovi ili industrijske akcije (štrajkovi), koje deo ispitanika smatra efikasnijim od kolektivnog pregovaranja, koriste se kao sredstvo za vršenje pritiska na poslodavce. Čak i kada kolektivni ugovori postoje, njihov uticaj na uslove rada i zarade nije uvek zadovoljavajući za radnike. Ponekad se ugovori ne poštuju zbog finansijskih ograničenja koja nameće državna uprava ili lokalne vlasti – što je i jedan od faktora koji podriva interes za pridruživanje sindikatima. U drugim zemljama, međutim, identifikovane su dobre prakse u organizovanju radnika: sindikati su stekli priznanje i ostvarili određene interese zahvaljujući odlučnom delovanju i aktivnim naporima da unaprede dobrobit radnika. Načelno govoreći, sektor je ipak u većem broju slučajeva u senci zdravstvenog sektora, kako u pogledu strukture organizacija socijalnih partnera, tako i u njihovoj prisutnosti na agendi socijalnog dijaloga. Problem strukture organizacija se povremeno manifestuje u odsustvu posebnih sindikalnih struktura, ali i uključivanju zaposlenih u oblasti nege u zdravstvene ili, u slučaju ECEC, obrazovne sindikalne strukture. Problem prisutnosti na agendi socijalnog dijaloga se zapravo odnosi na dominantnu prisutnost pitanja vezanih za zdravstvenu negu, pri čemu članovi ovih sindikata često imaju jaču pregovaračku poziciju i mogu da pregovaraju o boljim radnim uslovima nego predstavnici sektora nege.



Centralna javna uprava: Rešavanje uticaja polikrize

Komentarišući sektor javne uprave, dr. Jan Czarzasty, Institut za javne poslove i Varšavska škola ekonomije (*SGH Warsaw School of Economics*), naglašava utisak da je intenzitet rada poslednjih godina povećan. To se može pripisati brojnim uzrocima, među kojima važnu ulogu igra trenutna polikriza. Polikriza obuhvata različite specifične krize od kojih su najočiglednije pandemija virusa COVID-19 i njene posledice, rat u Ukrajini, ekonomska kriza/stagnacija, inflacija i njen uticaj na realne zarade, politička kriza (demokratija pod pritiskom), energetska kriza, ekološka/klimatska kriza, migrantska ili demografska kriza. Specifične krize se često prepliću, šire i spajaju. Država mora da se suoči sa polikrizom, što znači veće opterećenje za njene službenike, pre svega za zaposlene u centralnoj javnoj upravi. Nažalost, veći obim posla često nije adekvatno plaćen niti se obavlja pod primerenim radnim uslovima. Neoliberalne tendencije, iako slabije nego u prethodnim decenijama, i dalje su prisutne u javnoj politici i pretvaraju se u pritisak za smanjenje javne potrošnje, koje dalje rezultira merama štednje sa ozbiljnim uticajem na javnu upravu. Stagnacija nominalnog rasta zarada, u kombinaciji sa inflacijom zabeleženom poslednjih godina, dovodi do značajnog pada realnih zarada i osiromašenja radnika. Usled toga, opada interesovanje mladih za ovaj karijerni put i konačno, raste nedostatak radne snage. Centralna javna uprava zemalja CEE se takođe suočava sa određenim strukturnim pitanjima, kao što su hijerarhijski modeli upravljanja koji ograničavaju prostor za artikulaciju interesa radnika i, u novije vreme, izazov digitalizacije javnih usluga. Konačno, u velikom broju zemalja postoje određena pravna ograničenja u vezi sa kolektivnim pregovaranjem, štrajkovima ili članstvom u sindikatima.



Upravljanje otpadom: Iskorišćavanje prilika u domenu „zelenih poslova“

Barbara Surdykowska, Institut za javne poslove, ukazuje na kratak rad Woutera Zwysena (Zelena transformacija i kvalitet posla: rizici za reprezentaciju radnika, ETUI Tehnički pregled, februar 2002). Autorka ističe da rezultati pokazuju da poslovi u zagađujućim sektorima obično nude relativno dobre uslove, u smislu da je verovatnije da su pokriveni kolektivnim ugovorima, sa iznadprosečnom stopom sindikalnog članstva i pristupom predstavnicima radnika. Broj ovih „braon“ poslova opada kao rezultat politika proizašlih iz Evropskog zelenog plana. Istraživač ETUI naglašava da bi opadanje „braon“ poslova, bez povećanja pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem na drugim mestima, dovelo do opadanja kolektivnog pregovaranja u celini. Ova situacija bi bila posebno problematična u pojedinim zemljama Centralne i Istočne Evrope, koje inače imaju nižu pokrivenost kolektivnim pregovaranjem u poređenju sa Zapadnom Evropom. Drugim rečima, od suštinskog je značaja da sindikati obrate posebnu pažnju na organizovanje radnika u sektorima gde se stvaraju „zeleni poslovi“. Jedan od najočiglednijih primera „zelenih poslova“ su poslovi povezani sa reciklažom, obradom sirovina i otpada, kao i primenom elemenata cirkularne ekonomije.

Nažalost, nijedan od nacionalnih izveštaja ne ukazuje na aktivnost sindikata usmerenu na organizovanje radnika u reciklaži. Stepem sindikalne organizacije klasičnih radnika u upravljanju otpadom, tj. sakupljača otpada (odnosno ljudi koji sakupljaju sekundarne sirovine), takođe je nizak (i prema nacionalnim izveštajima, nema pokušaja da se ova situacija promeni).



Shodno tome (a to je takođe posledica opšteg opadanja kolektivnog pregovaranja u Centralnoj i Istočnoj Evropi, sa vrlo malo izuzetaka), broj kolektivnih ugovora u sektoru upravljanja otpadom je zanemarljiv. Nismo uspeli da identifikujemo nijednu odredbu ugovora kojom se regulišu specifične potrebe ovih radnika. Takođe, nema ni povećanja intenziteta obuke. To dovodi u pitanje hipotezu da je, u kontekstu Evropskog zelenog plana i razvoja cirkularne ekonomije, potrebno ojačati veštine radnika u upravljanju otpadom i da im je potrebna intenzivnija obuka.

Drugi problem na koji treba ukazati je da će, na osnovu informacija dostupnih u raspoloživoj literaturi, velika većina zemalja Centralne i Istočne Evrope (uz izuzetak Slovenije) imati realne probleme u postizanju indikatora predviđenih u pojedinim koracima izgradnje cirkularne ekonomije. Moguće je da je obim izazova takav da drugi delovi slagalice, mimo uslova rada i veština radnika u upravljanju otpadom, privlače pažnju javnih vlasti.

Sledeći koraci: Zajedničko oblikovanje budućnosti

Objavljivanje svih 12 nacionalnih izveštaja je planirano za jesen 2024. godine – ostanite u toku! Na osnovu nacionalnih inputa, stručnjaci Instituta za javne poslove će pripremiti četiri komparativna analitička izveštaja – svaki će se odnositi na po jedan sektor koji je predmet analize, a jedan izveštaj će prikazati detaljnu analizu događaja vezanih za sisteme kolektivnog pregovaranja i sprovođenje člana 4. Direktive o adekvatnim minimalnim platama.

Zaključci komparativne analize biće predstavljani i otvoreni za diskusiju tokom četiri online naučna seminara, planirana za prvu polovinu 2025. godine.

Kako bi se ojačali kapaciteti sindikata za angažovanje u kolektivnom pregovaranju u tri sektora, biće održano pet Nacionalnih radionica za jačanje kolektivnog pregovaranja u Poljskoj, Slovačkoj, Litvaniji, Bugarskoj i Srbiji. Ove radionice za jačanje kolektivnog pregovaranja će omogućiti Evropskim sindikatima javnih usluga da povećaju svoju vidljivost i zastupljenost u zemljama Centralne i Istočne Evrope.

Zaključci radionica za jačanje kolektivnog pregovaranja biće uključeni u drugi bilten.

U okviru projekta, biće razvijeni i predlozi javnih politika koji mogu poslužiti kao osnova za dalji rad i diskusiju socijalnih partnera u zemljama CEE ali i kao inspiracija za javne vlasti.

Projekat će kulminirati okruglim stolom u Briselu, koji će omogućiti širu debatu između zainteresovanih strana.



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

CEECAW partnerstvo:

FONDACIJA INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH

EUROPEAN FEDERATION OF PUBLIC SERVICE UNIONS- EPSU

FONDACIJA CENTAR ZA DEMOKRATIJU - CENTER FOR DEMOCRACY FOUNDATION

LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRAS – LSMC

STREDOEUROPSKY INSTITUT PRE VYSKUM PRACE - CENTRAL EUROPEAN LABOR STUDIES

INSTITUTE -CELSI

INSTITUTE OF PHILOSOPHY AND SOCIOLOGY – IPS

Trajanje projekta:

novembar 2023 - oktobar 2025

Izvor finansiranja:

Generalni direktorat za zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluziju, Evropska komisija

Ostanite u toku uz naš sledeći bilten sa najnovijim informacijama
i razvojem događaja.

