



Ślawomir Adamczyk,
Institute of Public Affairs

Svetielko nádeje alebo pomník očakávaného kolapsu? Ako môže smernica EÚ o primeranej minimálnej mzde pomôcť oživiť kolektívne vyjednávanie v strednej a východnej Európe

Vznik smernice (EÚ) 2022/2041, ktorá jasne zdôrazňuje význam kolektívnych zmlúv, priniesol nádej na vybudovanie skutočného systému kolektívneho vyjednávania v postkomunistických krajinách strednej a východnej Európy (SVE). Smernica však zostane len hrdým symbolom týchto nádejí, ak národné a európske odborové zväzy nepodniknú konkrétne kroky.

Tento strategický dokument je súčasťou projektu CEECAW, ktorý skúma stav pracovnoprávných vzťahov s osobitným zameraním na kolektívne vyjednávanie v troch verejných sektoroch: odpadové hospodárstvo, štátna ústredná správa a sektor starostlivosti v krajinách strednej a východnej Európy. Dokument sa zaoberá všeobecnou situáciou v oblasti kolektívneho vyjednávania v krajinách, na ktoré sa projekt vzťahuje. Je založený na národnom výskume uskutočnenom v rámci projektu, hoci tieto zistenia sú tu citované len v prípade, že je to skutočne nevyhnutné.

Krátka analýza súčasného stavu

Po systémových zmenách v 90. rokoch 20. storočia väčšina krajín v regióne prešla od centrálne plánovaných k trhovým ekonomikám, čo výrazne ovplyvnilo postavenie odborov a inštitúcií sociálneho dialógu. Vo väčšine prípadov sa autonómne systémy kolektívneho vyjednávania (vybudované v podstate od základu) presunuli na podnikovú úroveň. Hoci formálne právne rámce pre kolektívne vyjednávanie existujú vo všetkých krajinách regiónu, ich praktické fungovanie je často obmedzené. Situáciu ďalej zhoršuje niekoľko faktorov: roztrieštenosť odborových štruktúr (napr. Slovinsko - 48 zastupiteľských organizácií), nedostatočná podpora zo strany štátu (tzv. „nepriateľská neutralita“, ako je to vidieť v Poľsku a Maďarsku), nízka motivácia mladých pracovníkov vstupovať do odborov a nadmerný vplyv nadnárodných korporácií vyvíjajúcich tlak na znižovanie nákladov práce.

Vo väčšine krajín je pokrytie kolektívnym vyjednávaním stále nízke (napr. Poľsko - 13%, Maďarsko - 22%, Slovensko - 24%), pričom zahraničný kapitál má značný vplyv a odborové organizácie vykazujú obmedzenú schopnosť koordinácie. Prevláda vyjednávanie na úrovni podnikov, pričom rozvoj odvetvových alebo medziodvetvových dohôd je slabý.

V súkromnom sektore zohrávajú nadnárodné korporácie obzvlášť deštruktívnu úlohu tým, že sa dôsledne vyhýbajú dialógu na sektorovej úrovni. Domáci zamestnávateľia často nasledujú tento príklad, čo znamená, že aj keď počet zamestnávateľských organizácií rastie, ich hlavným zameraním je lobbying, a nie uzatváranie kolektívnych zmlúv. Vo verejnom sektore je situácia zložitejšia, aj keď nie nevyhnutne lepšia. Verejné orgány (na štátnej alebo miestnej úrovni) vystupujú ako zamestnávateľia, ale tento sektor

zahŕňa aj poskytovateľov verejných služieb, ktorí sú dcérskymi spoločnosťami nadnárodných korporácií (napr. v sektore odpadového hospodárstva). Každá z týchto skupín si vyžaduje iný prístup zo strany odborov.

V celom regióne sa kolektívne vyjednávanie zmenilo z ofenzívneho nástroja na získanie nových práv na obranný mechanizmus zameraný na ochranu súčasného stavu - často pod tlakom rozpočtových škrtov a liberalizácie pracovného práva. V tejto súvislosti vzniká kľúčová otázka: či a ako možno článok 4 smernice 2022/2041/EÚ využiť na prebudovanie systému kolektívneho vyjednávania v strednej a východnej Európe. Smernica môže predstavovať bod obratu - po prvýkrát v histórii európskej integrácie zavádza požiadavku, aby členské štáty aktívne podporovali kolektívne vyjednávanie. Znamená to odklon od predchádzajúceho prístupu, v ktorom sa stanovovanie miezd považovalo za čisto národnú záležitosť alebo podliehalo liberalizačným tlakom (ako počas krízy v eurozóne). Bez konkrétnych domácich opatrení odborov však smernica zostane len symbolická. Jednoducho sa zmení na pomník očakávaného kolapsu.

Preto s cieľom pomôcť odborom využiť túto „príležitosť“ boli v tomto strategickom dokumente projektu CEECAW vypracované odporúčania pre činnosť v troch kľúčových oblastiach: vnútorná organizácia odborov, vzťahy so zamestnávateľmi a spolupráca s verejnými orgánmi.

Odporúčania pre odbory: Vnútorná štruktúra a budovanie vyjednávacích kapacít

► *Konsolidácia a koordinácia odborových štruktúr*

V mnohých krajinách strednej a východnej Európy zostávajú odborové štruktúry roztrieštené, často zdedené z obdobia štátnych monopolných odborov. Hoci pluralita odborov je demokratickou hodnotou, jej konfliktná povaha - viditeľná v nedostatočnej spolupráci medzi konfederáciami a duplicité úsilia - výrazne oslabuje celkový vplyv odborov. Chýba vertikálna koordinácia (od pracoviska po národnú úroveň) aj horizontálna spolupráca (medzi odborovými zväzmi pôsobiacimi v tom istom odvetví alebo priemysle).

Aby mohli odbory účinne reagovať na výzvy, ako je digitálna transformácia, zelená dohoda, fragmentácia trhu práce a tlak medzinárodného kapitálu, musia vybudovať účinné štruktúry, ktoré umožnia rýchly tok informácií, koordinované požiadavky a spoločný postup.

Odporúčania:

- **Posilniť vertikálnu koordináciu** medzi odbormi na úrovni pracovísk, odvetvových federácií federáciami a národných konfederácií. Štruktúry na vyššej úrovni musia poskytovať skutočnú podporu pri vyjednávaní, organizovaní protestov a riešení sporov - nielen ponúkať symbolické vyhlásenia.
- **Vytvorenie sektorových koordinačných platforiem:** dobrovoľné fóra pre odbory pôsobiace v tom istom sektore na zosúladenie stratégií vyjednávania, výmenu informácií a koordináciu verejných vyhlásení.
- **Predchádzať konfliktnému pluralizmu:** v odvetviach s viacerými reprezentatívnymi odborovými konfederáciami by sa mali uzatvárať dohody o spolupráci v kľúčových oblastiach, ako je minimálna mzda, odvetvové vyjednávanie alebo politika zamestnanosti. Ako užitočný vzor slúžia osvedčené postupy zo západných krajín, kde konkurenčné konfederácie môžu konať spoločne v záujme zamestnancov.
- **Rozvíjať spoločnú analytickú a organizačnú infraštruktúru:** databázy poznatkov, vzorové kolektívne zmluvy, databázy zamestnávateľov a systémy právnej podpory, ktoré sú dostupné v

rámci všetkých odborových štruktúr bez ohľadu na konfederáciu príslušnosť. Tieto nástroje zlepšujú koordináciu a preklenujú rozdiely medzi národnou a miestnou úrovňou.

Konsolidácia neznamená zrušenie pluralizmu, ale jeho civilizáciu - premenu na nástroj budovania kolektívnej sily namiesto fragmentácie. Bez minimálnej úrovne organizačnej súdržnosti bude ťažké účinne vyjednávať s čoraz centralizovanejším kapitálom a verejnými orgánmi.

► *Zlepšovanie vyjednávacích zručností*

Účinné kolektívne vyjednávanie si vyžaduje nielen organizačnú koordináciu, ale aj špecifické zručnosti zástupcov odborov. V mnohých prípadoch čelia miestni odboroví lídri profesionálnym vyjednávačom zamestnávateľov bez primeranej prípravy, nástrojov alebo prístupu k odborným znalostiam - čo výrazne obmedzuje ich schopnosť dosiahnuť zmysluplné výsledky.

Systémový prístup k rozvoju kompetencií odborov je preto nevyhnutný, a to nielen v oblasti pracovného práva, ale aj v stratégiách vyjednávania, komunikácie, analýzy údajov a budovania naratívov.

Odporúčania:

- **Praktická odborná príprava pre vedúcich odborov na pracovisku a v odvetví**, so zameraním na plánovanie stratégie vyjednávania, argumentáciu založenú na dátach a vyjednávanie v podmienkach asymetrie moci.
- **Prístup k vzorovým ustanoveniam kolektívnych zmlúv a porovnávacím analýzám**, ktoré pomáhajú odborom vyhnúť sa bežným chybám a účinne reagovať na návrhy zamestnávateľov.
- **Podpora mladých odborárskych aktivistov** prostredníctvom mentorských programov a tzv. inkubátorov vedených národnými konfederáciami, ktorých cieľom je vychovať novú generáciu vyjednávačov, ktorí rozumejú realite dnešného trhu práce.

Zlepšenie vyjednávacích zručností je jedným z najjednoduchších, ale najčastejšie zanedbávaných spôsobov, ako zvýšiť vyjednávaciu silu odborov - najmä na úrovni pracoviska, kde sa v súčasnosti uskutočňuje väčšina rokovaní.

► *Stratégia na zapojenie mladých zamestnancov*

Jednou z najväčších výziev, ktorým čelia odbory v strednej a východnej Európe, je prilákať mladých zamestnancov. Mnohí z nich sú zamestnaní v neštandardných formách práce - občianskoprávne zmluvy, krátkodobé dohody, prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania alebo digitálnych platforiem - a nestotožňujú sa s tradičnými odbormi. Okrem toho mladšie generácie často vnímajú odbory ako zastarané, neefektívne alebo zle prispôbené realite moderného trhu práce. Často jednoducho nevedia, že môžu vstúpiť do odborov.

Preto je nevyhnutná aktívna stratégia sociálnej a digitálnej prítomnosti zameraná na budovanie pocitu odborovej identity u mladých ľudí. Nejde len o propagáciu odborových organizácií, ale aj o oboznámenie mladých ľudí s konceptom kolektívneho vyjednávania ako nástroja na zlepšenie každodenných pracovných podmienok - napríklad stability zamestnania, transparentných pravidiel odmeňovania a dôstojného pracovného prostredia. Keď sú vo vnútri odborov - zabezpečiť transparentný tok informácií, ktorý je zrozumiteľný pre mladú generáciu, a vytvoriť mladým odborárom cestu k efektívnemu prístupu na vyššie pozície vrátane reálneho vplyvu na formovanie odborov podľa ich potrieb.

Odporúčania:

- **Informačné kampane na sociálnych sieťach (TikTok, Instagram, YouTube Shorts):** krátky, pútavý obsah zdôrazňujúci hmatateľné výhody kolektívnych zmlúv - napríklad platenú dovolenku, bonusy, zvýšenie miezd, systémy povýšenia. Príklady možno čerpať z existujúcich dohôd (vrátane dohôd v západnej Európe) a prezentovať ich prostredníctvom rozprávania príbehov
- **Spolupráca s influencermi a mladými tvorcami obsahu,** ktorí hovoria prístupne, ale presne o pracovných právach, hospodárstve a trhu práce. Títo potenciálni spojenci sú často prehliadaní, ale mohli by pomôcť obnoviť dôveryhodnosť odborov.
- **Prítomnosť odborov na univerzitách a v odborných školách:** prostredníctvom informačných stretnutí, seminárov, simulácií kolektívneho vyjednávania a prípadových štúdií z reálneho života - ako forma občianskeho a odborného vzdelávania. Pilotné iniciatívy by sa mohli začať v spolupráci so študentskými organizáciami.
- **Zriadenie odborových podporných centier pre mladých pracovníkov,** najmä tých v neistých formách zamestnania, kde môžu získať právne poradenstvo, pomoc pri vymáhaní zmlúv alebo konzultovať problémy na pracovisku. Môže to byť ich prvý krok k zapojeniu sa do odborov.
- **Nové formy organizovania:** budovanie odborových štruktúr medzi freelancerami, samostatne zárobkovo činnými osobami a zamestnancami na platformách. Odbory môžu pôsobiť ako „centrá solidarity“, ktoré spájajú rozptýlených pracovníkov okolo spoločných tém, ako sú dáta, sadzby odmeňovania a bezpečnosť.

Bez zapojenia novej generácie nebude možné obnoviť udržateľný systém kolektívneho vyjednávania. To si vyžaduje prelomenie stereotypov, prekonanie komunikačných bariér a prispôbenie odborového jazyka, formátov a komunikačných kanálov očakávaniam mladých ľudí.

► *Zahrnutie nových foriem zamestnania do kolektívneho vyjednávania*

Meniaci sa trh práce – s rozširujúcimi sa občianskoprávnymi zmluvami, samostatnou zárobkovou činnosťou, platformovou prácou a inými neštandardnými formami zamestnania – predstavuje vážnu výzvu pre odbory: ako zastupovať pracovníkov, ktorí formálne nie sú „zamestnancami“ v právnom zmysle, no napriek tomu zažívajú podriadenosť a často aj vykorisťujúce podmienky?

Tradičné odborové štruktúry sú na zahrnutie takýchto skupín slabo pripravené. Často chýba nielen stratégia, ale aj organizačná predstavivosť. Zahrnutie týchto pracovníkov do sféry kolektívneho vyjednávania je však nevyhnutné, ak si odbory chcú zachovať relevanciu v digitálnej ekonomike a roztrieštenom prostredí zamestnávania.

Odporúčania:

- **Rozvíjať nové formy organizovania:** vytvárať flexibilné štruktúry zastupovania, ako sú sektorové združenia, profesijné sekcie alebo partnerstvá s organizáciami občianskej spoločnosti, ktoré dokážu zastupovať ľudí mimo štandardných pracovnoprávných vzťahov
- **Vyjednávať s netradičnými subjektmi,** ako sú digitálne platformy alebo sprostredkovatelia práce — vrátane neformálnych dohôd, ktoré sa môžu neskôr vyvinúť do uznaných kolektívnych zmlúv.
- **Vybudovať spoločnú agendu so zamestnancami v neštandardných formách práce:** identifikovať ich potreby, problémy a potenciál na mobilizáciu namiesto presadzovania vopred

prípravených foriem zastupovania. Ide o krok k novému jazyku solidarity, prispôsobenému digitálnej a roztrieštenej práci.

- **Presadzovať, aby kolektívne zmluvy zahŕňali aj pracovníkov mimo tradičného pracovného práva**, napríklad prostredníctvom sektorových dohôd, ktoré sa vzťahujú na celé odvetvia bez ohľadu na typ zmluvy.

Zahrnutie zamestnancov v neštandardných formách práce do systému kolektívneho vyjednávania nie je „bonus“ - je to podmienka prežitia odborov ako inštitúcií schopných zastupovať dnešný komplexný svet práce.

Odporúčania pre oslovovanie zamestnávateľov a zmenu ich neochoty

► *Rozvoj sektorových mechanizmov kolektívneho vyjednávania*

Jednou z hlavných prekážok zvýšenia pokrytia kolektívnym vyjednávaním v krajinách strednej a východnej Európy je takmer úplná absencia fungujúcich sektorových dohôd. Hoci zákon formálne umožňuje ich uzatváranie, v praxi zamestnávatelia túto úlohu zriedka prevzali, pričom ako dôvod uvádzajú nedostatočný mandát alebo záujem zo strany členov. Odbory na druhej strane nemajú dostatočné právne nástroje na to, aby k sektorovým rokovaniam donútili alebo motivovali. Napriek tomu sú sektorové dohody kľúčové pre zlepšenie pracovných podmienok v celom odvetví, zabránenie cenovej konkurencii medzi firmami a tvorbu základov stabilného systému kolektívneho vyjednávania. Ich absencia prehľbuje nerovnosti na trhu práce a oslabuje vplyv odborov.

Odporúčania:

- **Vyvíjať tlak na zamestnávateľské organizácie, aby prevzali úlohu vyjednávania:** odbory by mali dôsledne požadovať jasné vyjadrenia od zamestnávateľských organizácií, či sú ochotné pôsobiť ako partneri v kolektívnom vyjednávaní. V prípade odmietnutia je potrebný legislatívny zásah. Jedným z návrhov je zaviesť kritériá reprezentatívnosti v kolektívnom vyjednávaní ako podmienku pre oficiálne uznanie týchto organizácií.
- **Navrhnuť legislatívne mechanizmy na rozšírenie sektorových dohôd:** podľa vzoru krajín ako Francúzsko, Španielsko alebo Slovinsko by mal byť zavedený jednoduchý mechanizmus, ktorý umožní rozšíriť dohody na všetky subjekty v danom sektore, ak sú splnené určité kritériá reprezentatívnosti.
- **Identifikovať prioritné sektory pre prvé dohody:** na základe diagnostiky vyjednávacích štruktúr, hustoty odborovej organizovanosti a pripravenosti sociálnych partnerov - napríklad sociálna starostlivosť, odpadové hospodárstvo alebo konkrétne segmenty miestnej správy.

Rozvoj sektorových dohôd je dlhodobý proces, no nevyhnutný pre splnenie povinností podľa článku 4 smernice 2022/2041/EÚ a obnovenie regulačnej sily kolektívneho pracovného práva v regióne.

► *Otvorenie sa systémom motivácie zamestnávateľov*

V súčasnom inštitucionálnom rámci krajín strednej a východnej Európy prevláda prístup, ktorý je voči kolektívnemu vyjednávaní buď neutrálny, alebo ľahostajný. Zamestnávatelia – aj keď nie otvorene nepriateľskí – nemajú ekonomický záujem na uzatváraní kolektívnych zmlúv. Z podnikateľského hľadiska sú tieto zmluvy vnímané predovšetkým ako povinnosti, ktoré môžu zvyšovať náklady alebo prinášať právne riziká.

Ak sa má kolektívne vyjednávanie rozširovať, musia byť zavedené pozitívne stimuly pre zamestnávateľov – najmä v súkromnom sektore, ale aj pre firmy poskytujúce verejné služby. Cieľom je, aby sa kolektívne zmluvy nevnímali ako hrozba, ale ako nástroj stability a profesionalizácie pracovných vzťahov.

Odporúčania:

- **Otvorenosť voči návrhom zamestnávateľských organizácií** na riešenia, ktoré by mohli podporiť uzatváranie kolektívnych zmlúv, s jasnou podmienkou, že to prinesie výhody pre obe strany.
- **Preferovanie kolektívnych zmlúv v systémoch verejného obstarávania:** udeľovanie dodatočných bodov v súťažiach firmám, ktoré majú uzatvorenú kolektívnu zmluvu alebo sú zahrnuté v sektorových dohodách, ako dôkaz dodržiavania štandardov sociálnej zodpovednosti.
- **Zavedenie certifikačného systému „zamestnávateľ podporujúci sociálny dialóg“:** udeľovaný firmám, ktoré pravidelne vedú sociálny dialóg s predstaviteľmi zamestnancov, uzatvárajú kolektívne zmluvy a uplatňujú transparentné pracovnoprávne praktiky. Tento certifikát by mohol byť uznávaný klientmi a obchodnými partnermi.
- **Miestne pilotné programy za účasti miestnych samospráv:** miestne samosprávy by mohli zaviesť vlastné preferenčné systémy (napríklad v rámci verejného obstarávania alebo grantových programov) pre firmy s kolektívnymi zmluvami — čím by viedli príkladom a podporovali dobré praktiky.

Systém stimulov nenahrádza povinnosť štátu chrániť kolektívne pracovné práva, no môže pomôcť prelomiť patovú situáciu a ukázať, že kolektívne dohody nie sú nákladom, ale investíciou do kvality zamestnania a stability pracoviska.

► Spoločné imidžové kampane

Verejný obraz kolektívneho vyjednávania zostáva slabý a zaťažený stereotypmi. Kolektívne dohody sú často spájané s minulosťou, byrokraciou alebo privilégiami – namiesto toho, aby boli vnímané ako nástroje na skutočné zlepšovanie pracovných podmienok. Odbory a zamestnávateľské organizácie zriedka prezentujú kolektívne vyjednávanie ako moderný nástroj riadenia pracovných vzťahov v duchu partnerstva. Chýbajú pozitívne príbehy – také, ktoré sú zakorenené v konkrétnych príkladoch a zrozumiteľné širokej verejnosti.

Existuje potreba rozsiahlych informačných kampaní, ktoré ukážu kolektívne vyjednávanie nie ako relikť minulosti, ale ako nástroj budúcnosti – ktorý umožňuje prispôbiť pracovné podmienky potrebám firiem aj zamestnancov.

Odporúčania:

- **Spoločné kampane odborov a zamestnávateľských organizácií:** zdôrazňovanie príkladov dobre fungujúcich kolektívnych dohôd - najmä sektorových - ako zdrojov konkurenčnej výhody, zníženia fluktuácie zamestnancov a zlepšenia reputácie firmy.
- **Príbehy založené na reálnych ľuďoch a pracoviskách:** namiesto abstraktných sloganov konkrétne príbehy o tom, ako kolektívne dohody priniesli lepšie mzdy, zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, predvídateľnejšie pracovné podmienky alebo posilnené vzťahy na pracovisku.
- **Zapojenie miestnych samospráv a verejných inštitúcií:** ako nositeľov dobrých praktík a miestnych ambasádorov myšlienky kolektívnych zmlúv - najmä v sektore verejných služieb.

- **Tvorba materiálov vo formátoch a jazyku prístupnom pre mladšie generácie:** infografiky, krátke videá a obsah pre sociálne médiá, ktoré ukazujú, ako sociálny dialóg priamo ovplyvňuje kvalitu života.

Budovanie pozitívneho verejného obrazu kolektívneho vyjednávania je kľúčové pre prelomenie cyklu ľahostajnosti zo strany zamestnancov i zamestnávateľov. Spoločné úsilie v tejto oblasti môže priniesť dlhodobé benefity, ktoré ďaleko presahujú okamžitú implementáciu smernice.

Odporúčania pre spoluprácu s verejnými orgánmi

► *Tlak na implementáciu článku 4 Smernice o primeranej minimálnej mzde*

Článok 4 Smernice 2022/2041/EÚ o primeraných minimálnych mzdách ukladá členským štátom povinnosť podporovať kolektívne vyjednávanie a v prípade, že pokrytie kolektívnym vyjednávaním klesne pod 80 %, vypracovať akčný plán na jeho zvýšenie. Pre krajiny strednej a východnej Európy predstavuje táto požiadavka nielen príležitosť, ale aj skúšku politickej vôle zmeniť prístup ku kolektívnemu pracovnoprávnemu systému. Existuje reálne riziko, že povinnosti podľa článku 4 zostanú iba formálnymi požiadavkami, ktoré vlády budú považovať za nutné splniť len na papieri, bez skutočného zapojenia verejných inštitúcií či konkrétnych výsledkov pre zamestnancov.

Odporúčania:

- **Priebežné sledovanie procesu implementácie zo strany odborov:** vrátane prípravy nezávislých „tieňových správ“, ktoré hodnotia kvalitu národných akčných plánov, ich súlad s cieľmi smernice a mieru ich reálneho napĺňania.
- **Zapojenie odborov do tvorby a hodnotenia akčných plánov:** nielen prostredníctvom konzultácií, ale ako rovnocenných partnerov pri ich navrhovaní a aktualizácii.
- **Koordinácia na európskej úrovni:** odbory v regióne by mali spolupracovať v rámci ETUC a európskych sektorových federácií, aby vyvíjali tlak na Európsku komisiu a podporovali presadzovanie v krajinách s najslabšími výsledkami.
- **Odhaľovanie formálnej implementácie „na oko“:** ak sa štát uspokojí s nejasnými vyhláseniami bez legislatívnych, rozpočtových alebo inštitucionálnych opatrení, malo by to byť verejne kritizované, na národnej aj európskej úrovni.

Implementácia článku 4 nie je technickou záležitosťou - je to politická výzva. Je to skúška, či členské štáty berú vážne myšlienku spravodlivého odmeňovania a práv pracovníkov na kolektívne vyjednávanie, alebo či sa chcú držať modelu minimálnej intervencie a pasívneho sledovania rozkladu kolektívneho pracovného práva.

► *Rozširovanie kolektívnych zmlúv vo verejnom sektore*

Verejný sektor v krajinách strednej a východnej Európy zostáva jedným z posledných oporných bodov odborovej činnosti, no aj tu často kolektívne dohody fungujú fragmentovane alebo symbolicky. V mnohých krajinách zákon obmedzuje rozsah skutočného kolektívneho vyjednávania - napríklad pokiaľ ide o mzdy, pracovné podmienky alebo organizáciu práce - a zaraďuje odbory len do úlohy konzultantov. Verejný sektor by však mal slúžiť ako vzor pre celú ekonomiku, pokiaľ ide o štandardy sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania.

Ako zamestnávateľ má štát povinnosť nielen dodržiavať existujúce predpisy, ale aktívne ich rozvíjať, aby umožnil zmysluplné rokovania so zástupcami zamestnancov. Toto je obzvlášť dôležité v sociálne významných oblastiach, ako sú zdravotníctvo, školstvo, sociálne služby a miestna správa.

Odporúčania:

- **Zmeniť predpisy, ktoré obmedzujú rozsah kolektívneho vyjednávania:** odbory musia mať možnosť rokovať nielen o pracovných podmienkach, ale aj o mzdách, povýšení, pracovnom čase a dočasnom zamestnaní - v rámci rozpočtových limitov, ale zmysluplne, nie len formálne.
- **Podporiť verejné orgány v uzatváraní sektorových dohôd:** najmä vo verejných službách, kde je možné vytvárať spoločné štandardy pre celé profesijné skupiny - napríklad sociálnych pracovníkov, podporný personál v zdravotníctve alebo zamestnancov územnej správy.
- **Podporovať teritoriálny dialóg:** kolektívne dohody môžu byť uzatvárané nielen na národnej, ale aj regionálnej alebo miestnej úrovni, pričom miestne samosprávy môžu byť aktívnymi partnermi sociálneho dialógu. To umožňuje zohľadniť miestne reálie a rozvíjať riešenia bližšie k skúsenostiam zamestnancov.
- **Zvýrazňovať dobrú prax a pozitívne výsledky dohôd:** ako sú stabilita pracovnej sily, znížená absencia, zlepšenie pracovných podmienok a vyššia kvalita verejných služieb, čím sa posilňuje argumentácia voči tvorcom politik a verejnosti.

Rozširovanie kolektívneho vyjednávania vo verejnom sektore nie je len otázkou práv zamestnancov, je to zároveň kľúčový krok k budovaniu modernej, efektívnej a dôveryhodnej verejnej správy a služieb.

► *Právne záruky pre sociálnych partnerov*

Efektívnosť sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania do veľkej miery závisí od inštitucionálnych podmienok, v ktorých sociálni partneri pôsobia. V mnohých krajinách strednej a východnej Európy chýbajú dostatočné právne záruky na ochranu odborov a zamestnávateľských organizácií pred represiou, marginalizáciou alebo ľubovoľným vylučovaním z rozhodovacích procesov. To sa týka najmä práva na kolektívne vyjednanie, prístupu k informáciám a ochrany zástupcov odborov. Bez stabilných a vynútiteľných právnych rámcov sociálni partneri nemôžu fungovať autonómne ani efektívne.

Odporúčania:

- **Posilniť ochranu zástupcov odborov:** rozšíriť právne záruky proti diskriminácii a prepusteniu, najmä v súkromnom sektore a pre osoby v neštandardných formách zamestnania.
- **Zaručiť prístup k informáciám:** zaviesť povinnosti zamestnávateľov poskytovať odborom údaje nevyhnutné pre vyjednanie, ako sú informácie o mzdách, počte zamestnancov alebo plánoch reštrukturalizácie - v súlade s princípom transparentnosti a vyvážených mocenských vzťahov.
- **Bojovať proti praktikám zameraným na potlačanie odborov:** kriminalizovať postupy zamestnávateľov, ktoré majú za cieľ sťažiť vznik alebo fungovanie odborov, vrátane zakladania konkurenčných organizácií alebo prekážania vo voľbách zástupcov.
- **Stabilizovať systém reprezentatívnosti:** prijať jasné, transparentné a nie príliš prísne pravidlá na získanie statusu reprezentatívnosti - s cieľom podporiť odborovú organizovanosť a umožniť reálnu účasť na dialógu namiesto jej obmedzovania.
- **Zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie so sociálnymi partnermi zo strany štátu:** bez ohľadu na ich politickú príslušnosť alebo inštitucionálnu históriu musia verejné orgány zaobchádzať so sociálnymi partnermi rovnocenne.

Silní, chránění a zmysluplné zapojení sociální partneri sú nevyhnutní nielen pre efektívne kolektívne vyjednávanie, ale aj pre demokraciu na pracovisku. Bez primeraných právnych záruk bude úloha odborov a zamestnávateľských organizácií len symbolická.

► *Zlepšenie presadzovania pracovného práva*

Mnohí zamestnanci v strednej a východnej Európe čelia porušovaniu základných pracovných práv ako je platenie nadčasov, prístup k informáciám o pracovných podmienkach alebo právo na združovanie sa v odboroch, napriek tomu, že tieto práva sú formálne garantované. Problémom nie je absencia predpisov, ale ich slabé presadzovanie: nedostatok kontrol, nízka miera odhaľovania porušení, nízke sankcie a obmedzený prístup k odvolaniu sa či právnej pomoci.

Tento nedostatok efektívneho presadzovania oslabuje dôveru v pracovné právo ako ochranný nástroj a odrádza zamestnancov (najmä mladých a zamestnaných v neštandardných formách zamestnania) od zapájania sa do kolektívnych aktivít. Pre kolektívne zmluvy to znamená riziko marginalizácie, ak nie sú podporované štátnymi mechanizmami presadzovania.

Odporúčania:

- **Posilniť inšpekciu práce:** zvýšiť počet inšpektorov, ich právomoci a finančné rozpočty, najmä v sektoroch pokrytých kolektívnymi zmluvami alebo v oblastiach s vysokým podielom neštandardného zamestnávania.
- **Prioritizovať monitorovanie dodržiavania kolektívnych dohôd:** dohody nesmú byť len podpísané, ale aj reálne uplatňované. Inšpektoráty práce by mali mať jasný mandát zasiahnuť pri porušení dohôd.
- **Zjednodušiť postupy pre uplatňovanie zamestnaneckých práv:** zaviesť prístupné a používateľsky prívetivé právne procesy vrátane bezplatnej právnej pomoci a zastúpenia odbormi v individuálnych aj kolektívnych sporoch.
- **Vyvinúť automatizované systémy na monitorovanie rizík:** včasné varovné systémy založené na údajoch zo sociálnej poisťovne, úradu práce alebo digitálnych platforiem, ktoré nasmerujú kontroly tam, kde je riziko zneužitia najvyššie.
- **Zvýšiť sankcie za opakované porušovanie pracovného práva:** aby ignorovanie zákonných povinností, vrátane tých vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, nebolo výhodné.

Bez dôsledného presadzovania sa pracovné právo, vrátane kolektívnych dohôd, mení na prázdnu schránku. Obnova dôvery v systém ochrany pracovných práv je základom efektívneho sociálneho dialógu a serióznej zodpovednosti zamestnávateľov.

Čo sa týka úrovne EÚ

A ešte jedna dodatočná reflexia. Nie je náhoda, že táto štúdia neobsahuje žiadne odporúčania pre európske odborové organizácie. Ubehlo už 25 rokov od Kongresu ETUC v Helsinkách, kde bola prijatá rezolúcia „Towards a European System of Industrial Relations”, ktorá vyjadrovala silnú túžbu po vzájomnej podpore v kolektívnom vyjednávaní, dokonca aj koordinácii. Najlepším odporúčaním je znova preskúmať strategické ciele uvedené v tejto rezolúcii a pripraviť plán krokov na ich postupné napĺňanie, v rozsahu možnom v súčasnom socio-ekonomickom prostredí EÚ. Takýto postup by nepochybne poskytol kľúčovú podporu odborom v krajinách strednej a východnej Európy pri ich snahe (znovu)budovať systémy kolektívneho vyjednávania.



**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.