



Výzvy pre organizovanie a kolektívne vyjednávanie
v sektoroch starostlivosti, štátnej správy a odpadového
hospodárstva v krajinách strednej a východnej Európy

NEWSLETTER

Č. 1

● ● ● Odomknutie sily kolektívneho vyjednávania v troch sektoroch: Výzva k akcii

Projekt **CEECAW** je prelomovou iniciatívou zameranou na transformáciu budúcnosti kolektívneho vyjednávania v troch kritických sektoroch v strednej a východnej Európe (CEE) a Srbsku: **službách starostlivosti, verejnej správy a odpadovom hospodárstve**. Prostredníctvom tejto iniciatívy sa snažíme posilniť **postavenie odborových zväzov a zvýšiť angažovanosť v predmetných sektoroch** v súlade so smernicou EÚ o primeraných minimálnych mzdách.

Cieľom projektu je podporiť odborové zväzy na odvetvovej aj národnej úrovni pri plnení cieľov uvedených v článku 4 smernice o primeraných minimálnych mzdách v EÚ. Konkrétne vytvorenie a realizáciu národných akčných plánov na rozvoj kolektívneho vyjednávania v členských štátoch, v ktorých je rozsah kolektívneho vyjednávania v súčasnosti nižší ako 80 %.

V prvej fáze projektu partneri a experti uskutočnili terénny výskum vo všetkých krajinách strednej a východnej Európy, ktorý bol zameraný na analýzu stavu sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania v uvedených sektoroch a analýzu očakávaní a potrieb národných odborových zväzov vo vzťahu k implementácii článku 4 (rozvoj CB) v krajinách strednej a východnej Európy. Diagnostická fáza bola ukončená terénnym seminárom, ktorý sa konal v Belehrade v Srbsku 3. – 4. septembra 2024.

Najdôležitejšie zistenia zo seminára v Belehrade: Priestor pre pokrok

Seminár CEECAW v Belehrade priniesol živú diskusiu o situácii v troch sektoroch a o všeobecnom stave kolektívneho vyjednávania v strednej a východnej Európe. Diskutovalo sa o výzvach, ktorým čelia odborové zväzy pri organizovaní pracovníkov. Opakujúcou sa témou bola otázka nedostatku pracovnej sily (v sektore starostlivosti a odpadového hospodárstva) a snaha odpovedať na otázku, čo to prináša do kolektívneho vyjednávania.

Účastníci poukázali na potrebu zhromažďovať a zdôrazňovať dobré praktiky v komparatívnych správach, ktoré môžu inšpirovať činnosť sociálnych partnerov.

Belehradský seminár bol priestorom na zaznamenanie krátkych vyhlásení, ktoré umožnia vytvoriť krátke videá o kolektívnom vyjednaní a všeobecných ostatných výzvach v troch sektoroch, na ktoré sa projekt zameriava.

V tejto fáze projektu je možné urobiť predbežné zhrnutie doteraz zozbieraných poznatkov.



Stav kolektívneho vyjednávanía v strednej a východnej Európe: Kľúčové poznatky

Pozrime sa na stav kolektívneho vyjednávanía v krajinách strednej a východnej Európy. V prvom rade je potrebné zdôrazniť, že úroveň pokrytia kolektívnym vyjednávaním je najnižšia v krajinách strednej a východnej Európy v porovnaní s krajinami západnej Európy a zostáva pod priemerom EÚ (s výnimkou Slovinska, kde úroveň mierne prevyšuje priemer EÚ). Poľsko je na konci zoznamu s úrovňou 10 – 15 % pokrytia kolektívnym vyjednávaním. Ako zdôrazňuje Sławomir Adamczyk, projektový expert CEECAW, NSZZ „Solidarita”: celkový obraz stavu kolektívneho vyjednávanía v krajinách CEE je dosť znepokojujúci. Oslabenie pozície odborov v krajinách regiónu počas niekoľkých rokov (napriek ich vstupu do EÚ) sprevádzalo výrazné zníženie pokrytia kolektívnym vyjednávaním. Situácia sa niekedy zlepšuje - v Litve nedávno došlo k zreteľnému zvýšeniu pokrytia v dôsledku zvýšenia pokrytia kolektívnym vyjednávaním vo verejnom sektore (medzisektorová kolektívna dohoda s vládou ako sprostredkujúcim zamestnávateľom).

Právny rámec pre kolektívne vyjednávanie je zavedený, hoci odbory majú tendenciu viac sa spoliehať na legislatívu vydanú verejnými orgánmi ako na výsledky kolektívneho vyjednávanía, pokiaľ ide o reguláciu pracovného prostredia. Príliš často kolektívne dohody jednoducho kopírujú existujúci právny rámec. Neexistujú žiadne príklady, ktoré by zohľadňovali nové výzvy v pracovnom svete, ako je klimatická zmena, technologické zmeny alebo vplyv pracovnej migrácie v zozname otázok, ktoré treba vyjednávať.



Problém sektorového vyjednávania je zrejímavý v celom regióne strednej a východnej Európy. Niektoré úspechy vo verejnom sektore (hlavne kvôli tomu, že v niektorých prípadoch verejné orgány, čo jednoducho znamená: vláda, rozhodnú podpísať takéto dohody) nemôžu skryť skutočnosť, že v súkromnom sektore zamestnávateľia všeobecne neudelujú svojim organizáciám mandát na vyjednávanie a uzatváranie sektorových dohôd. Situácia týkajúca sa implementácie článku 4 smernice o primeranej minimálnej mzde je stále nejasná. Napríklad v prípade Maďarska je odkaz od vlády taký, že krajina v zásade nemusí robiť žiadne špecifické právne úpravy, pretože ciele smernice sú zabezpečené platnou legislatívou. V Poľsku je vládny návrh nového zákona o kolektívnych zmluvách, no zdá sa, že najväčším právnym úspechom pri implementácii smernice bude vytvorenie pomerne spoľahlivého a aktuálneho registra kolektívnych zmlúv.

Je znepokojujúce, že sociálni partneri sa zdajú byť ochotní čakať, kým vláda navrhne akčný plán na podporu kolektívnych zmlúv. Nezávislá činnosť odborov, ktorá by verejnosti ukázala dôležitosť a význam smernice, v podstate neexistuje.

Teraz prejdeme k predbežným zisteniam v troch odvetviach, ktorým je projekt venovaný.

Sektorové výzvy: Čas na strategickú akciu

Sektor starostlivosti: Prioritizácia blahobytu pracovníkov

Maciej Pańków z Inštitútu pre verejné záležitosti poukazuje na to, že sektor starostlivosti v celom regióne SVE čelí mnohým problémom, najmä v dôsledku nedostatočného financovania. To má negatívny vplyv na pracovné podmienky aj mzdy. Sú neatraktívne v porovnaní s inými sektormi a vedú k značnému nedostatku zamestnancov. Po prvé, niektorí pracovníci rezignujú a prechádzajú do sektorov, kde sú pracovníci lepšie platení (napríklad zdravotná starostlivosť). Po druhé, je nedostatok mladých kandidátov. Okrem nedostatku pracovnej sily dochádza aj k výraznému starnutiu pracovnej sily. Všetko toto vedie k nadmernému pracovnému zaťaženiu a prehľbuje nevýhody, ktoré pracovníci zažívajú v dôsledku povahy práce v tomto sektore. Tieto nevýhody zahŕňajú náročnú a vyčerpávajúcu povahu úloh, emocionálnu prácu, vystavenie porušovaniu rôznych pracovných práv, riziko agresie zo strany zákazníkov a šikany zo strany nadriadených, riziko infekcie na pracovisku alebo nedostatok sociálnej úcty a uznania. Situáciu pracovníkov zhoršuje vysoká miera feminizácie sektora: ženy sa cítia menej sebavedomé na trhu práce a menej často si kladú požiadavky na zlepšenie pracovných podmienok, pretože majú pocit, že sú vystavené väčšiemu riziku odvetných opatrení zo strany zamestnávateľov ako muži. Nedostatok pracovníkov v sektore nie je efektívne dopĺňaný pracovníkmi z tretích krajín: ani tí nemajú záujem pracovať v tomto sektore. Problémy a výzvy vyplývajúce z udalostí posledných rokov a aktuálnych trendov v spoločnostiach a politikách týkajúcich sa organizácie sektora starostlivosti boli len zriedkavo spomenuté a zvyčajne nezdôrazňované.

Napríklad koncept deinštitucionalizácie bol v niektorých krajinách prijatý s dôrazom na jeho dôležitosť, ale aj s kritikou prístupu (môže to byť spôsobené nepochybne nadmerným zastúpením zástupcov verejného sektora a „tradičných“ formálnych inštitúcií starostlivosti medzi odborármi).

Medzi rušivé faktory v niektorých krajinách patrí napríklad fragmentácia sektora (rôzne pododvetvia pod rôznymi ministerstvami alebo úrovňami miestnej a národnej samosprávy) a nedostatočná koordinácia alebo nekonečné pokusy o reformu.

Miera, do akej mechanizmy sociálneho dialógu riešia niektoré z vyššie uvedených problémov v sektore starostlivosti, sa medzi krajinami výrazne líši. Existujú krajiny, kde je pokrytie kolektívnym vyjednávaním vysoké alebo relatívne vysoké – napríklad Slovinsko a Bulharsko. Sú aj krajiny, kde kolektívne zmluvy prakticky neexistujú, napríklad Poľsko. V niektorých krajinách sú prostriedkami na vyvíjanie tlaku na zamestnávateľa kolektívne spory alebo priemyselné akcie, ktoré niektorí respondenti považujú za účinnejšie ako kolektívne vyjednávanie. Aj tam, kde kolektívne zmluvy existujú, ich vplyv na pracovné podmienky a platy nie je vždy pre pracovníkov uspokojivý. Niekedy sa dohody nedodržiavajú z dôvodu finančných obmedzení uložených vládou alebo miestnymi orgánmi. To je zase jeden z faktorov, ktorý podkopáva záujem o členstvo v odboroch. V niektorých krajinách však boli identifikované dobré praktiky pri organizovaní pracovníkov: odbory získali uznanie a určitý záujem vďaka svojej rozhodnosti a aktívnemu úsiliu o zlepšenie blahobytu pracovníkov. Celkovo je však sektor v mnohých prípadoch zatienený zdravotníctvom, a to tak v štruktúre organizácií sociálnych partnerov, ako aj v ich prítomnosti v agende sociálneho dialógu. Prvý prejav sa niekedy prejavuje absenciou samostatných odborových štruktúr, ale zahrnutím pracovníkov starostlivosti do štruktúr odborov zdravotníctva alebo v prípade ECEC do štruktúr odborov vzdelávania. Druhý je dominanciou agendy otázkami špecifickými pre zdravotníctvo, kde odborári často majú silnejšiu vyjednávaciu pozíciu a dokážu vyjednať lepšie pracovné podmienky ako zástupcovia sektora starostlivosti.



Ústredná verejná správa: Riešenie vplyvu polykrízy

Dr. Jan Czarzasty z Inštitútu pre verejné záležitosti a Ekonomickej školy vo Varšave (SGH) poznamenáva, že intenzita práce vo verejnej správe sa v posledných rokoch zdá byť zvýšená. To možno pripísať viacerým dôvodom, medzi ktorými zohráva významnú úlohu prebiehajúca polykríza. Polykríza zahŕňa rôzne špecifické krízy, ako je pandémia COVID-19 a jej následky, vojna na Ukrajine, hospodárska kríza/stagnácia, inflácia a jej dopad na reálne mzdy, politická kríza (demokracia pod tlakom), energetická kríza, klimatická kríza, migračná kríza alebo demografická kríza, aby sme spomenuli len tie najzrejmšie. Tieto špecifické krízy majú tendenciu sa prelínať a zlúčiť. Štát sa musí vysporiadať s polykrízou, čo znamená čoraz väčšiu záťaž pre jeho zamestnancov, v prvom rade ľudí vo verejnej správe. Bohužiaľ, viac práce nie je príliš často ani riadne odmeňované, ani vykonávané v riadnych pracovných podmienkach. Neoliberálne tendencie, hoci slabšie ako v predchádzajúcich desaťročiach, sú stále prítomné vo verejnej politike a prekladajú sa do tlaku na zníženie verejných výdavkov, čo vedie k úsporným opatreniam, ktoré vážne ovplyvňujú verejnú správu.

Stagnácia rastu nominálnych miezd v kombinácii s infláciou v posledných rokoch vedie k reálnemu poklesu reálnych miezd a ochudobneniu pracovníkov. V dôsledku toho klesá záujem mladých ľudí o voľbu tejto kariéernej cesty. Nakoniec, nedostatok pracovnej sily narastá. Verejná správa v strednej a východnej Európe sa musí tiež vyrovnávať s určitými štrukturálnymi problémami, ako sú hierarchické modely riadenia, ktoré obmedzujú priestor na vyjadrovanie záujmov pracovníkov, a v poslednej dobe výzva digitalizácie verejných služieb. Napokon, v mnohých krajinách existujú určité právne obmedzenia týkajúce sa kolektívneho vyjednávania, štrajkov alebo členstva v odboroch.



Odpadové hospodárstvo: Využitie príležitostí pre zelené pracovné miesta

Barbara Surdykowska z Inštitútu pre verejné záležitosti upozorňuje na krátky článok Woutera Zwysena (Zelená transformácia a kvalita pracovných miest: riziká pre zastupovanie pracovníkov, ETUI Technická správa, február 2022). Autor poukazuje na to, že výsledky ukazujú, že pracovné miesta v viac znečisťujúcich odvetviach majú tendenciu byť charakterizované relatívne dobrými podmienkami v tom zmysle, že je u nich väčšia pravdepodobnosť pokrytia kolektívnou zmluvou a nadpriemernou odborovou hustotou a prístupom k zastupovaniu pracovníkov. Počet týchto „hnedých“ pracovných miest klesá v dôsledku politík vyplývajúcich z Európskej zelenej dohody. Výskumník ETUI zdôrazňuje, že pokles týchto „hnedých“ pracovných miest bez zvýšenia pokrytia kolektívnym vyjednávaním inde by teda viedol k poklesu kolektívneho vyjednávania ako celku. To by bolo obzvlášť problematické v niektorých krajinách strednej a východnej Európy, ktoré majú všeobecne nižšie pokrytie kolektívnym vyjednávaním v porovnaní so západnou Európou. Inými slovami, je kľúčové, aby odbory venovali osobitnú pozornosť organizovaniu pracovníkov v sektoroch, kde vznikajú „zelené“ pracovné miesta. Jedným z najjednoduchších príkladov „zelených“ pracovných miest sú tie, ktoré súvisia s recykláciou, spracovaním surovín a odpadov a implementáciou prvkov cirkulárnej ekonomiky.

Žiaľ, žiadna z národných správ neukazuje odborovú činnosť zameranú na organizovanie pracovníkov v recyklácii. Miera odborovej organizácie „klasických“ pracovníkov odpadového hospodárstva, t.j. pracovníkov zberu odpadu, je tiež nízka (a podľa národných správ neexistujú žiadne pokusy o zmenu tohto stavu). Následne (a to je tiež dôsledok všeobecného poklesu kolektívneho vyjednávania v strednej a východnej Európe s veľmi malými výnimkami) je počet



kolektívnych zmlúv v sektore odpadového hospodárstva zanedbateľný. Nepodarilo sa nám identifikovať žiadne ustanovenia dohôd, ktoré by riešili špecifické potreby týchto pracovníkov. Rovnako nedochádza k nárastu školení. To spochybňuje hypotézu, že v kontexte Európskej zelenej dohody a rozvoja cirkulárnej ekonomiky je potrebné zvyšovať kvalifikačné profily pracovníkov v odpadovom hospodárstve a že je potrebné ich intenzívnejšie školiť.

Druhým problémom, ktorý je potrebné predbežne zdôrazniť, je skutočnosť, že podľa literatúry bude mať väčšina krajín strednej a východnej Európy (s výnimkou Slovinska) určité problémy pri dosahovaní ukazovateľov predpokladaných v jednotlivých krokoch budovania cirkulárnej ekonomiky. Je možné, že rozsah výziev je taký, že iné časti skladačky než pracovné podmienky a zručnosti pracovníkov v odpadovom hospodárstve priťahujú pozornosť verejných orgánov.

Ďalšie kroky: Spoločné formovanie budúcnosti

Zverejnenie všetkých 12 národných správ je naplánované na jeseň 2024 – sledujte nás!

Na základe národných správ vypracujú odborníci Inštitútu pre verejné otázky štyri porovnávacie analytické správy – každá sa bude týkať skúmaných sektorov a jedna správa sa bude zaoberať vývojom týkajúcim sa systémov kolektívneho vyjednávanía a implementácie článku 4 smernice o primeranej minimálnej mzde.

Záver komparatívnej analýzy bude prezentovaný a diskutovaný počas štyroch online vedeckých seminárov, ktoré sú naplánované na prvú polovicu roku 2025.

Aby sa zvýšila kapacita odborov v troch sektoroch na zapojenie do kolektívneho vyjednávanía, bude sa konať päť národných workshopov na podporu kolektívneho vyjednávanía v Poľsku, na Slovensku, v Litve, Bulharsku a Srbsku. Tieto workshopy na podporu kolektívneho vyjednávanía umožnia aj Európskej federácii odborov verejných služieb (EPSU) zvýšiť svoju viditeľnosť a reprezentatívnosť v krajinách CEE.

Záver z týchto workshopov budú prezentované v druhom newsletteri.

V rámci projektu budú vypracované aj policy papers, ktoré môžu slúžiť ako základ pre ďalšiu prácu a diskusiu pre sociálnych partnerov v krajinách strednej a východnej Európy a inšpirovať verejné orgány.

Projekt vyvrcholí okrúhlym stolom v Bruseli, ktorý umožní širokú diskusiu zainteresovaných strán.



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

Partneri CEECAW:

FUNDACJA INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH
EUROPEAN FEDERATION OF PUBLIC SERVICE UNIONS – EPSU
FONDACIJA CENTAR ZA DEMOKRATIJU – CENTER FOR DEMOCRACY FOUNDATION
LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRAS – LSMC
STREDOEURÓPSKÝ INŠTITÚT PRE VÝSKUM PRÁCE - CENTRAL EUROPEAN LABOUR STUDIES
INSTITUTE – CELSI
INSTITUTE OF PHILOSOPHY AND SOCIOLOGY – IPS

Trvanie projektu:

november 2023 – október 2025

Zdroj financovania:

DG Employment Social Affairs and Inclusion European Commission

Sledujte náš ďalší newsletter, ktorý prinesie ďalšie aktualizácie a informácie o vývoji.

