

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

NEWSLETTER

Č. 3



Projekt CEECAW sa pevne zaväzuje posilňovať kolektívne vyjednávanie v sektoroch starostlivosti, ústrednej štátnej správy a odpadového hospodárstva v strednej a východnej Európe. Kým predchádzajúce vydania sa zameriavali na výsledky výskumu a workshopy zamerané na budovanie kapacít, toto vydanie poukazuje na štrukturálne a politické prekážky, ktoré bránia účinnému vykonávaniu článku 4 smernice (EÚ) 2022/2041.

Nachádzame sa teraz v kritickom bode: Súdny dvor Európskej únie by mal vyniesť rozsudok v súvislosti so smernicou na základe stanoviska generálneho advokáta, ktoré bolo vydané 14. januára 2025 a v ktorom sa odporúča zrušenie smernice v celom rozsahu. Presný termín rozhodnutia Súdneho dvora nie je stanovený.

V tejto súvislosti sa tento newsletter pýta:

- Aké štrukturálne prekážky naďalej bránia rozširovaniu sektorového kolektívneho vyjednávania?
- Aké riziká sú špecifické pre sektory starostlivosti, odpadového hospodárstva a ústrednej štátnej správy v regióne strednej a východnej Európy?
- A snáď najnaliehavejšia otázka: aké podmienky musia byť splnené, aby smernica slúžila ako skutočný poháňací motor sociálnej zmeny a nebola premrhanou príležitosťou?

Táto otázka nemá jednoduchú odpoveď. Namiesto toho vyzýva k zamysleniu sa nad doterajšími skúsenosťami a nad potrebou odvážnych spoločných krokov európskych inštitúcií, národných vlád a odborových zväzov s cieľom preklenúť priepasť medzi zákonnou povinnosťou a skutočným vplyvom.

Okrem toho Newsletter 3 prináša aktuálne informácie o kľúčových udalostiach v rámci projektu CEECAW, vrátane:

- (A) Uverejnenia štyroch strategických dokumentov s praktickými odporúčaniami na vykonávanie článku 4 smernice.
- (B) Vedeckých seminárov konaných v roku 2025;
- (C) Uverejnenia štyroch videí

Predchádzajúce newslettere CEECAW (prvý a druhý) nájdete [tu](#)

Politický pohľad: riziko straty momenta

Bohužiaľ, nie je veľa dôvodov na optimizmus. To môže len zdôrazniť nevyhnutnosť projektov, ako je CEECAW. V mnohých krajinách strednej a východnej Európy vlády využívajú čakajúci rozsudok Súdneho dvora EÚ ako výhovorku pre nečinnosť, pričom len Litva je možnou výnimkou.

Článok 4 smernice o minimálnej mzde bol oslavovaný ako zlomový bod, dlho očakávané uznanie potreby posilniť kolektívne vyjednávanie v celej EÚ. Avšak takmer dva roky po jej prijatí počiatočné nadšenie už opadá. Niekoľko členských štátov ešte ani nezačalo s vypracúvaním národných akčných plánov, hoci sú k tomu zo zákona povinné. V strednej a východnej Európe sú tieto oneskorenia často sprevádzané minimálnymi konzultáciami, nedostatkom transparentnosti alebo dokonca otvoreným odporom. Maďarsko, Česká republika a Poľsko napríklad nepodnikli žiadne významné kroky na implementáciu článku 4 spôsobom, ktorý by skutočne posilnil postavenie zamestnancov alebo odborov.

Aj tam, kde existujú akčné plány, rastú obavy z „falošného dodržiavania predpisov“: splnenie zákonných požiadaviek pri ignorovaní štrukturálnych problémov, ako je oslabenie sektorového kolektívneho vyjednávania, slabé práva odborov a klesajúca pokrytie.

Aby sa zabezpečila účinnosť tohto procesu a skutočné zvýšenie počtu zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú kolektívne zmluvy, Komisia by mala vypracovať jasné kritériá na posudzovanie národných akčných plánov, ktoré jej v súlade so smernicou umožnia každé dva roky predkladať Európskemu parlamentu a Rade zmysluplnú vyhodnocovaciu správu.



Pohľad do budúcnosti: Čo by si vyžadovala skutočná zmena?

Čo by bolo skutočne potrebné na oživenie kolektívneho vyjednávania v strednej a východnej Európe nad rámec konferencií, konzultácií a formulárov o dodržiavaní predpisov?

Jedno je jasné: žiadne technické riešenie nebude úspešné bez politickej vôle. Politická vôľa však nevzniká spontánne. Musí sa budovať, presadzovať a vyžadovať, a to na národnej úrovni aj na úrovni EÚ. To zase vyžaduje preformulovanie kolektívneho vyjednávania: nie ako relikť minulosti, ale ako strategický nástroj na riadenie prechodov, zabezpečenie spravodlivosti a obnovenie demokratickej dôvery.

Skutočná zmena by znamenala, že odborové zväzy by sa v rámci reforiem verejného sektora a ekologických transformácií považovali za partnerov, a nie za prekážky. Vyžadovalo by to zavedenie mechanizmov na rozšírenie kolektívnych zmlúv, najmä v fragmentovaných alebo outsourcovaných sektoroch. Znamenalo by to tiež investovať nielen do právnych rámcov, ale aj do zberu dát, presadzovania a organizačných kapacít. Najdôležitejšie by však bolo začlenenie kolektívneho vyjednávania do širších cieľov EÚ, od odolnosti voči zmene klímy cez digitálnu spravodlivosť až po rodovú rovnosť.



Publikácie

Jedným z hlavných výsledkov projektu CEECAW je pokus identifikovať postupy na posilnenie kolektívneho vyjednávaní v Európskej únii, najmä v strednej a východnej Európe. Odborníci z Inštitútu verejných záležitostí v spolupráci s EPSU vypracovali štyri strategické dokumenty o skúmaných sektoroch: starostlivosť, ústredná štátna správa a odpadové hospodárstvo, ako aj medziodvetvové odporúčania.

Názov: *Lúč nádeje alebo pomník očakávanému kolapsu? Ako môže smernica EÚ o primeranej minimálnej mzde pomôcť oživiť kolektívne vyjednávanie v strednej a východnej Európe*

Autor: Sławomir Adamczyk

Súhrn:

Tento strategický dokument skúma, či sa článok 4 smernice (EÚ) 2022/2041 môže stať skutočným zlomom v obnove systémov kolektívneho vyjednávaní v strednej a východnej Európe (SVE), alebo či zostane len symbolickým gestom. Dokument poukazuje na to, že napriek formálnym právnym rámcom zostáva kolektívne vyjednávanie v regióne fragmentované, marginálne a často obmedzené na úroveň podnikov. Odborové zväzy čelia viacerým výzvam: organizačnej fragmentácii, nedostatku štátnej podpory, dominancii nadnárodných spoločností a odtrhnutosti od mladých a prekarizovaných zamestnancov.

Strategický dokument ponúka komplexný súbor odporúčaní pre odborové zväzy s cieľom posilniť vnútornú koordináciu, budovať vyjednávaciu kapacitu, zapojiť mladšie generácie a zahrnúť neštandardných zamestnancov do vyjednávacích štruktúr. Navrhuje tiež stratégie na prekonanie odporu zamestnávateľov prostredníctvom vypracovania sektorových dohôd, systémov stimulov (napr. preferencií vo verejnom obstarávaní) a spoločných propagačných kampaní s cieľom preformulovať kolektívne vyjednávanie ako moderný, na budúcnosť orientovaný nástroj.

Z inštitucionálneho hľadiska dokument vyzýva k silnejšiemu zapojeniu verejných orgánov, vrátane monitorovania a spoločného vypracovávaní akčných plánov podľa článku 4, právnych záruk pre sociálnych partnerov, lepšieho presadzovania pracovného práva a rozšírenia kolektívneho vyjednávaní vo verejnom sektore. Dokument je pozoruhodný tým, že neobsahuje priame odporúčania pre odborové zväzy na úrovni EÚ, ale namiesto toho nalieha na návrat k strategickej vízii stanovenej v rezolúcii kongresu ETUC v Helsinkách v roku 1999 a na obnovený plán budovania európskeho systému pracovných vzťahov.

→ [Odkaz](#)

Názov: Čas starať sa o sektor starostlivosti: smerom k lepším pracovným podmienkam a efektívnemu sociálnemu dialógu v strednej a východnej Európe

Autor: Maciej Pańków

Súhrn:

Tento strategický dokument sa zameriava na naliehavú potrebu posilniť sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie v sektore starostlivosti v strednej a východnej Európe, s osobitným dôrazom na dlhodobú starostlivosť (LTC), vzdelávanie a starostlivosť o deti v ranom veku (ECEC) a centrá sociálnej pomoci (SAC). Na základe rozhovorov a sekundárnej analýzy v 12 krajinách dokument identifikuje štrukturálne podfinancovanie, nízke mzdy, nedostatok personálu a zhoršujúce sa pracovné podmienky ako rozšírené a hlboko zakorenené problémy. Tieto problémy sú ešte zhoršené absenciou odborov, slabým pokrytím kolektívneho vyjednávania a nízkym verejným uznaním zamestnancov v oblasti starostlivosti.

Dokument obsahuje konkrétne odporúčania pre národné a európske odborové zväzy. Na národnej úrovni patria medzi priority posilnenie sektorových štruktúr, zvýšenie odborovej organizovanosti, investovanie do miestneho vedenia a podpora verejnej advokácie za lepšie financovanie a uznanie opatrovateľskej práce. Odborové zväzy sa tiež vyzývajú, aby strategicky reagovali na politické zmeny, ako je deinštitucionalizácia a migrácia, a zároveň sa aktívne zapájali do zmysluplnej implementácie článku 4 smernice 2022/2041.

Na európskej úrovni sa federácie vyzývajú, aby naďalej podporovali regionálne vytváranie sietí, zasadzovali sa za pevný právny a finančný rámec pre sektor starostlivosti a podporovali akčný rámec EPSU – sociálnych zamestnávateľov v oblasti udržania a náboru zamestnancov. Sociálni partneri na európskej úrovni sú tiež vyzývaní, aby spolupracovali na zlepšení imidžu tohto sektora ako kvalitného zamestnávateľa, najmä v kontexte verejných služieb. Dokument zdôrazňuje, že zlepšenie platových a pracovných podmienok v oblasti starostlivosti je nevyhnutné nielen pre zamestnancov, ale aj pre zabezpečenie dostupných a kvalitných služieb v starších a transformujúcich sa spoločnostiach.

 [Odkaz](#)

Názov: *Rokovania o budúcnosti štátnej správy: stratégie odborov pre strednú a východnú Európu*

Autor: Jan Czarzasty

Súhrn:

Tento strategický dokument sa zaoberá výzvami, ktorým čelia zamestnanci ústrednej štátnej správy (ÚŠS) v strednej a východnej Európe, a navrhuje stratégie na oživenie kolektívneho vyjednávanía a zlepšenie pracovných podmienok. Na základe podrobného výskumu a rozhovorov v 12 krajinách štúdia identifikuje ako kľúčové problémy nedostatočné financovanie, nedostatok personálu, starnutie pracovnej sily, politizáciu a obmedzenia kolektívnych akcií. Napriek relatívne silnému potenciálu veta zamestnancov ÚŠS (ktorí poskytujú základné služby) je ich schopnosť organizovať sa a vyjednávať naďalej obmedzovaná právnymi a inštitucionálnymi bariérami.

Dokument odporúča, aby sa národné odborové zväzy zapojili do stratégií revitalizácie, presadzovali implementáciu smernice 2022/2041 (alebo národných alternatív, ak bude zrušená), zasadzovali sa za zrušenie obmedzení práva na štrajk a kolektívne vyjednávanie a využívali mechanizmy ako podávanie sťažností Európskemu výboru pre sociálne práva. V krajinách, kde je možné predĺženie kolektívnych zmlúv, by sa mali tieto nástroje aktívne skúmať.

Na európskej úrovni sa EPSU vyzýva, aby rozšírila podporu odborom v sektore ÚŠS, posilnila ich úlohu v Európskom výbore pre sociálny dialóg pre ústredné vlády a podporovala širšiu účasť zamestnávateľov prostredníctvom EUPAE. Aktéri na národnej aj európskej úrovni sa vyzývajú, aby pomohli verejnej správe získať opäť pozíciu atraktívneho zamestnávateľa a vytvorili tak pozitívny vzor pre širšie hospodárstvo. Dokument zdôrazňuje, že zlepšenie pracovnoprávných vzťahov v štátnej správe je dôležité nielen pre zamestnancov, ale aj pre fungovanie a legitimitu verejných inštitúcií v krajinách strednej a východnej Európy.

→ [Odkaz](#)

Názov: *Zelená práca, chýbajúci hlas: Prečo kolektívne vyjednávanie musí byť základom cirkulárnej ekonomiky EÚ*

Autor: Barbara Surdykowska

Súhrn:

Tento strategický dokument zdôrazňuje naliehavú potrebu posilniť kolektívne vyjednávanie a zastúpenie zamestnancov v sektore odpadového hospodárstva, najmä v strednej a východnej Európe (SVE). Napriek tomu, že sú pracovníci v odpadovom hospodárstve nevyhnutní pre dosiahnutie cieľov EÚ v oblasti obehového hospodárstva, v politických diskusiách zostávajú vo veľkej miere neviditeľní, sú nedostatočne odmeňovaní, nedostatočne chránení a vylúčení z odvetvového sociálneho dialógu. Sektor trpí roztrieštenými štruktúrami zamestnávateľov, nízkou hustotou odborov, neistými pracovnými podmienkami a takmer úplnou absenciou kolektívneho vyjednávania, najmä v krajinách SVE.

Dokument obsahuje konkrétne odporúčania pre politiku na úrovni EÚ, národnej úrovni a úrovni odborov. Na úrovni EÚ patria medzi kľúčové priority začlenenie ukazovateľov kvality práce do monitorovania obehového hospodárstva, zlepšenie koordinácie medzi politikami v oblasti životného prostredia a zamestnanosti a podpora kolektívnych pracovných noriem v oblasti financovania a regulácie. Vlády členských štátov sa vyzývajú, aby v rámci svojich národných akčných plánov podľa článku 4 ods. 2 smernice 2022/2041 uprednostnili sektor odpadového hospodárstva, posilnili štruktúry sektorového sociálneho dialógu a zaviedli stimuly pre kolektívne zmluvy.

V prípade odborových zväzov dokument vyzýva k cieleným organizačným stratégiám, silnejším zastupiteľským štruktúram a užšej spolupráci s aktérmi občianskej spoločnosti a environmentálnymi mimovládnyimi organizáciami. EPSU sa odporúča, aby vytvorila špecializovanú platformu pre zamestnancov v odpadovom hospodárstve a podporila modelové akčné plány na sektorovej úrovni. Dokument tvrdí, že budovanie spravodlivého a efektívneho obehového hospodárstva si vyžaduje uznanie zamestnancov v odpadovom hospodárstve nie ako externality, ale ako kľúčových aktérov zeleného prechodu, ktorí si zaslúžia dôstojnú prácu, viditeľnosť a právo na kolektívne vyjednávanie.

→ [Odkaz](#)

Výskumné semináre

V rámci projektu CEECAW zorganizoval vedúci projektu a partneri projektu štyri vedecké semináre (online).

4. apríl 2025 *Neistá budúcnosť kolektívneho vyjednávania v strednej a východnej Európe* → Poľsko /INŠTITÚT VEREJNÝCH ZÁLEŽITOSTÍ/

CEECAW SCIENTIFIC SEMINARS

04 APRIL

2:00 PM CET
4:30 PM CET

An Uncertain Future of Collective Bargaining in Central and Eastern European Countries

Funded by the European Union

INSTITUTE OF PUBLIC AFFAIRS

webinarium

19. máj 2025 *Kolektívne vyjednávanie v sektore ústrednej štátnej správy krajín strednej a východnej Európy v tieni viacerých kríz* → Litva /LITOVSKÉ CENTRUM SOCIÁLNYCH VIED/

CEECAW SCIENTIFIC SEMINARS

19 MAY

2:00 PM CET
4:00 PM CET

Collective Bargaining in Central Public Administration sector of CEE countries under the shadow of polycrisis

Funded by the European Union

INSTITUTE OF PUBLIC AFFAIRS

Lithuanian Centre for Social Sciences

webinarium

11. jún 2025 *Odborovo organizované zelené pracovné miesta a kolektívne vyjednávanie v sektore odpadového hospodárstva v krajinách strednej a východnej Európy* → Bulharsko /ÚSTAV FILOZOFIE A SOCIOLOGIE – IPS/

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

CECAW SCIENTIFIC SEMINARS **11 JUNE** **10:00 AM CET
12:15 PM CET**

Unionised green jobs and collective bargaining in the waste management sector in the CEE



 Funded by the European Union    **webinarium**

23. jún 2025 *Kriza v sektore starostlivosti ako bod obratu: Posilňovanie kolektívneho vyjednávania* → Slovensko /STREDOEURÓPSKY INŠTITÚT PRE VÝSKUM PRÁCE (CELSI)/

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

CECAW SCIENTIFIC SEMINARS **23 JUNE** **2:00 PM CET
4:00 PM CET**

The Care Sector Crisis as a Turning Point: Advancing Collective Bargaining



 Funded by the European Union    **webinarium**

Sektorové zameranie: Akým rizikám čelia zamestnanci dnes?

Zatiaľ čo politická diskusia uviazla na mŕtvom bode, pracovníci v kľúčových verejných sektoroch naďalej čelia rastúcemu tlaku v dôsledku nedostatočného financovania, nedostatku personálu a dlhodobého štrukturálneho zanedbávania. Tu je prehľad rizík špecifických pre jednotlivé sektory, ktoré najjasnejšie vynikli v našich workshopoch a výskume.

Sektor starostlivosti

- Chronický nedostatok personálu a starnúca pracovná sila ohrozujú kvalitu služieb aj zdravie pracovníkov.
- Feminizácia pracovnej sily sa často spája s nízkymi mzdami, slabým zastúpením odborov a vysokou mierou vystavenia násiliu zo strany tretích osôb.
- Outsourcing a privatizácia sa zrýchľujú, často bez adekvátnej ochrany pracovných podmienok alebo odborových práv.
- Napriek tomu, že čelia veľkým výzvam, zamestnanci v oblasti starostlivosti zostávajú v národných stratégiách a odborových štruktúrach nedostatočne zastúpení.

Ústredná štátna správa

- Vlády naďalej delegujú zodpovednosť na zamestnancov v prvých líniiach bez adekvátnych zdrojov, školení alebo právnej jasnosti.
- Stagnácia plátov a rigidné hierarchie odrádzajú mladých odborníkov od kariéry vo verejnej službe.
- Mnohé verejné správy zostávajú úplne mimo rozsahu kolektívneho vyjednávania.
- Štrukturálne reformy – ako napríklad digitalizácia – sa často realizujú bez dostatočného dialógu alebo predpokladu ich vplyvu na pracovné podmienky.

Odpadové hospodárstvo

- Zelená transformácia vytvára tlak na modernizáciu, ale často bez zapojenia zamestnancov alebo odborov do procesu plánovania.
- Riziká pre zdravie a bezpečnosť zostávajú vysoké, najmä kvôli nedostatočným investíciám do ochranných prostriedkov a nepravidielným subdodávateľským reťazcom.
- Vzhľadom na to, že „hnedé“ pracovné miesta miznú, odborové zväzy musia vynaložiť všetko úsilie na organizovanie „zelených“ zamestnancov, najmä v nových alebo hybridných funkciách spojených so systémami obehového hospodárstva.
- V mnohých krajinách strednej a východnej Európy je prítomnosť odborov v tomto sektore alarmujúco slabá, čo vedie k tomu, že rastúci počet zamestnancov nemá žiadnu ochranu, hlas ani vyjednávacie štruktúry.
- Je to tiež jediný z troch sektorov, ktorý nemá špecializovaný výbor pre sociálny dialóg na úrovni EÚ.

Tématické videá

V rámci projektu boli pripravené štyri videozáznamy (s titulkami vo všetkých jazykoch projektu), ktoré sa zameriavajú na výzvy súvisiace s rozvojom kolektívneho vyjednávania a konkrétne výzvy, ktorým čelí každý z troch sektorov.

Vo videách vystupujú zástupcovia Inštitútu verejných záležitostí (ISP) a organizácií zúčastňujúcich sa na projekte CEECAW a EPSU.

Hlavné výzvy v sektore starostlivosti

Hlavné výzvy v ústrednej verejnej správe v Európe

Hlavné výzvy v oblasti odpadového hospodárstva v Európe

Kolektívne vyjednanie v Európe



Štúdie o kolektívnom vyjednávaní v Európe

Táto sezóna bola plodná pre nový výskum v oblasti kolektívneho vyjednávania v Európe. Od stratégií skrátenia pracovného času až po zložité vzájomné pôsobenie medzi verejným obstarávaním a pracovnými normami, viacero nedávnych publikácií poukazuje na potenciál aj úskalia súčasných rámcov. Nižšie uvádzame niekoľko publikácií, ktoré by ste si mali prečítať, pretože obsahujú cenné nápady, prípadové štúdie a neprijemné otázky pre odbory, verejné orgány aj tvorcov politik.

V centre pozornosti: Nová štúdia ETUC o skrátení pracovného času

Stáva sa skrátenie pracovného času skutočnou zmenou alebo len sloganom?

Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC) uverejnila komplexnú štúdiu o skrátení pracovného času prostredníctvom kolektívnych zmlúv v celej Európe (ETUC, 2025). Na základe 119 zmlúv, ktoré všetky obsahujú **skrátenie pracovného času bez straty mzdy**, správa odhaľuje **fragmentovanú, opatrnú a často obmedzenú situáciu**.

„Myšlienka skrátenia pracovného času naberá na sile, ale v praxi sa väčšina dohôd obmedzuje na konkrétne skupiny alebo pracoviská, namiesto toho, aby podnecovala systémové zmeny.“

Hlavné zistenia:

- Všetky analyzované kolektívne zmluvy zahŕňajú **skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy**, ale ich rozsah a pôsobnosť sa výrazne líšia.
- **83% dohôd** sa zameriava na týždenné zníženie počtu pracovných hodín (zvyčajne o 1 – 3 hodiny), ktoré sa často zavádza postupne.
- Väčšina dohôd sa zameriava na **konkrétne skupiny**: zamestnancov na zmeny, starších zamestnancov alebo zamestnancov v rizikových povolaniach, zriedka na celé odvetvia alebo profesijné kategórie.
- **Sektory starostlivosti, odpadového hospodárstva, dopravy a výroby** sú naďalej nedostatočne zastúpené, napriek vysokej pracovnej záťaži a nedostatku pracovnej sily.
- V mnohých prípadoch je skrátenie pracovného času súčasťou **širšieho balíka opatrení**, ktorý zahŕňa zvýšenie plátov, dodatočné voľné dni alebo zlepšenie podmienok pre dobré životné podmienky.
- Zamestnávatelia čoraz viac vnímajú skrátenie pracovného týždňa ako **nástroj na nábor a udržanie zamestnancov**, ktorý má pozitívny vplyv na ich zdravie a motiváciu.
- Správa obsahuje praktické rokovacie stratégie, v ktorých sa zdôrazňuje dôležitosť prípravy, dlhodobého plánovania a posudzovania vplyvov.

Čo iné ešte správa ponúka?

- Typológiu stratégií skrátenia pracovného času v Európe od symbolických po podstatné.
- Podrobné prípadové štúdie z Belgicka, Škótska, Švédska, Nemecka a Talianska (napr. Lamborghini, IG Metall, PCS).
- Pohľad na to, ako sa skrátenie pracovného času prelína s rodovou rovnosťou, zdravím pri práci, produktivitou a zelenou a digitálnou transformáciou.
- Úvahy o **právnych a politických prekážkach**, vrátane obmedzených právomocí EÚ a prekážok v národnej legislatíve.

Otázky, ktoré sa treba pýtať:

- Môže sa skrátenie pracovného času stať všeobecným právom bez prehĺbenia triednych alebo sektorových nerovností?
- Skutočne získavame naspäť čas na seba, alebo len dávame rovnaký objem práce do menej pracovného času?
- Prečo sú sektory, ktoré najviac potrebujú časovú spravodlivosť, ako je starostlivosť, vzdelávanie a odpadové hospodárstvo, takmer úplne absentujúce v týchto rokovaniach?

V centre pozornosti: Kolektívne vyjednávanie a verejné obstarávanie vo Francúzsku

Môže verejné obstarávanie podporovať kolektívne vyjednávanie alebo ho oslabuje?

Táto prípadová štúdia ETUC z roku 2025 skúma, ako verejné obstarávanie vo Francúzsku ovplyvňuje kolektívne vyjednávanie. Francúzsko vyniká v európskom kontexte ako krajina so **silným sektorovým kolektívnym vyjednávaním a aktívnym využívaním verejného obstarávania na sociálne ciele**. Štúdia však odhaľuje **klúčové napätie medzi logikou obstarávania riadenou trhom a právami zamestnancov**.

„Francúzsko má dobre rozvinutý systém kolektívneho vyjednávania, ale postupy verejného obstarávania sa s ním často nezhodujú, čo vytvára riziko sociálneho dumpingu a fragmentácie.“

Hlavné zistenia:

- **Verejné obstarávanie predstavuje približne 10 % HDP Francúzska**, čo z neho robí významný potenciálny nástroj na podporu dôstojnej práce.
- Hoci francúzska legislatíva umožňuje zahrnutie **sociálnych doložiek** do verejných zmlúv (napr. požiadavka dodržiavania kolektívnych zmlúv), ich skutočné uplatňovanie je **nejednotné a často nedostatočné**.
- Medzi verejnými obstarávateľmi a systémom pracovných vzťahov sa **prehlbuje priepasť**. Mnohí verejní obstarávatelia **nepoznajú pracovné predpisy alebo sa cítia nepriamo pri ich vynucovaní**.
- **Kolektívne zmluvy nie sú automaticky záväzné vo verejných obstarávaniach**, pokiaľ nie sú výslovne zahrnuté alebo vyžadované vnútroštátnymi predpismi.
- Decentralizácia verejného obstarávania (na obce, regióny..) vedie k **veľkým rozdielom v postupoch a často oslabuje koordinované presadzovanie pracovných noriem**.
- Obstarávanie je stále primárne riadené **nákladmi a efektivnosťou**, najmä pod tlakom úsporných opatrení, napriek právnym nástrojom, ktoré umožňujú sociálne ambície.

Čo iné ešte správa ponúka?

- **Príklady dobrej praxe:** napr. miestne orgány pridávajúce doložky o kolektívnych zmluvách; spolupráca medzi odborovými zväzmi a verejnými obstarávateľmi.
- Analýzu toho, ako verejné obstarávanie môže podporovať alebo obchádzať existujúce sektorové dohody.
- Diskusiu o **regulačných medzerách** a rozpore medzi pravidlami trhu na úrovni EÚ a národnými sociálnymi cieľmi.
- Úvahy o **riziku sociálnej fragmentácie**: konkurencia medzi poskytovateľmi vedie k tlaku na zhoršovanie pracovných podmienok.

Otázky, ktoré sa treba pýtať:

- Môže verejné obstarávanie skutočne podporovať dôstojnú prácu, alebo odmeňuje najnižšiu ponuku na úkor práv zamestnancov?
- Ako možno podporiť verejné orgány, aby účinnejšie presadzovali kolektívne zmluvy?
- Mali by sa reformovať pravidlá verejného obstarávania EÚ, aby lepšie chránili sektorové systémy kolektívneho vyjednávania?

V centre pozornosti: Kolektívne vyjednávanie a verejné obstarávanie v Nemecku

Posilňuje alebo oslabuje federálna štruktúra Nemecka kolektívne vyjednávanie prostredníctvom verejného obstarávania?

Táto prípadová štúdia ETUC z roku 2025 skúma, ako verejné obstarávanie ovplyvňuje kolektívne vyjednávanie v Nemecku. Nemecký systém pracovných vzťahov je založený na **sektorovom vyjednávaní a duálnej štruktúre spolurozhodovania**, avšak jeho **fragmentovaný federálny systém** vytvára veľké prekážky pre využívanie verejného obstarávania ako nástroja na podporu dôstojnej práce.

„Nemecko disponuje právnymi mechanizmami na prepojenie verejných zmlúv s kolektívnymi zmluvami, ale ich fragmentovaný a voliteľný charakter obmedzuje ich účinnosť.“

Hlavné zistenia:

- **Nemecko vynakladá ročne 500 miliárd EUR** na verejné obstarávanie, čo predstavuje viac ako 13 % HDP, ale **neexistuje jednotný národný rámec**, ktorý by vyžadoval dodržiavanie kolektívnych zmlúv.
- Od roku 2000 došlo k decentralizácii zákonov o verejnom obstarávaní, pričom každá zo 16 spolkových krajín vypracovala svoje vlastné pravidlá.
- Niektoré štáty zaviedli **„Tariftreugesetze“** (zákony, ktoré vyžadujú od dodávateľov dodržiavanie sektorových kolektívnych zmlúv), ale **iné takéto požiadavky nemajú**.
- Federálna vláda sama **systematicky nevyžaduje dodržiavanie kolektívnych zmlúv** vo verejných obstarávaniach na federálnej úrovni.
- Táto roztrieštená právna situácia vedie k **nerovnakému zaobchádzaniu**, medzerám v právnych predpisoch a slabému vynucovaniu práva, najmä v prípade medziregionálnych zmlúv.
- Nemecké odborové zväzy sa **systematicky nezúčastňujú** na procesoch verejného obstarávania, na rozdiel od ich silnej úlohy vo vyjednávacích rokovaníach a spolurozhodovaní.

Čo iné ešte správa ponúka?

- **Príklady dobrej praxe** na úrovni spolkových krajín (napr. Berlín, Brémy, Severné Porýnie-Vestfálsko), kde verejné zákazky podporujú spravodlivé odmeňovanie a kolektívne zmluvy.
- Analýzu právnej a inštitucionálnej fragmentácie – a rizika, že hospodárska súťaž v oblasti **verejného obstarávania narúša spoločne dohodnuté normy**.
- Úvahy o obmedzeniach dobrovoľných a decentralizovaných modelov pri ochrane pracovných práv v rámci federálneho systému.

Otázky, ktoré sa treba pýtať:

- Môže fragmentovaný federálny systém poskytovať koherentnú podporu kolektívnemu vyjednávaniu prostredníctvom verejného obstarávania?
- Malo by Nemecko prejsť na jednotný národný zákon o verejnom obstarávaní s cieľom presadiť sektorové normy?
- Ako môžu odbory získať silnejšiu úlohu pri formovaní rozhodnutí o verejných obstarávaní, ktoré ovplyvňujú pracovné podmienky?



Posledný krok

Vrcholom projektu CEECAW bude okrúhly stôl sociálnych partnerov, ktorý zorganizuje EPSU v Bruseli 15. októbra 2025. Počas tohto podujatia predstavíme hlavné zistenia našej komparatívnej štúdie, ktorá sa týka 12 krajín strednej a východnej Európy, a predovšetkým budeme diskutovať o odporúčaniach a akčnom pláne do budúcnosti s cieľom oživiť kolektívne vyjednávanie v Európe.

Bude to vynikajúca príležitosť na oslavu úspechov projektu!

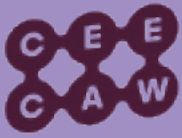
Podrobnosti o programe budú uverejnené na webových stránkach partnerov projektu a na sociálnych médiách.

Miesto konania: Európska federácia pracovníkov v doprave, Galerie AGORA

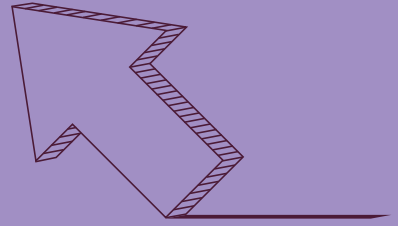
Trvanie: 9.30 – 17.00 (SEČ)

Podujatie bude streamované na sociálnych médiách.

Nenechajte si to ujsť!



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



Partneri CEECAW:

FOUNDATION INSTITUTE OF PUBLIC AFFAIRS
EUROPEAN FEDERATION OF PUBLIC SERVICE UNIONS – EPSU
FONDACIJA CENTAR ZA DEMOKRATIJU – CENTER FOR DEMOCRACY FOUNDATION
LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRAS – LSMC
STŘEDOEUROPSKÝ INSTITUT PRO VÝSKUM PRÁCE - CENTRAL EUROPEAN LABOR 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