



Výzvy pro organizování a kolektivní vyjednávání  
v odvětvích péče, veřejné správy a odpadového  
hospodářství v zemích středovýchodní Evropy

NEWSLETTER

ČÍSLO 1



## Odemykání síly kolektivního vyjednávání ve třech odvětvích: Výzva k akci

Projekt **CECAW** je průkopnickou iniciativou zaměřenou na změnu budoucnosti kolektivního vyjednávání ve třech kritických odvětvích ve střední a východní Evropě (SVE) a Srbsku: **pečovatelské služby, veřejná správa a odpadové hospodářství**. Prostřednictvím této iniciativy se snažíme **posílit postavení odborů a zvýšit angažovanost v jednotlivých odvětvích** v souladu se směrnicí EU o přiměřených minimálních mzdách.

Cílem projektu je podpořit odbory na odvětvové i národní úrovni při plnění cílů uvedených v článku 4 směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU. Konkrétně se jedná o vytvoření a realizaci národních akčních plánů pro rozvoj kolektivního vyjednávání v členských státech, kde je v současné době pokrytí kolektivním vyjednáváním nižší než 80 %.

V první fázi projektu provedli partneři a odborníci terénní výzkum ve všech zemích střední a východní Evropy, který se zaměřil na analýzu stavu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v uvedených odvětvích a na analýzu očekávání a potřeb národních odborových svazů v souvislosti s implementací článku 4 (rozvoj kolektivního vyjednávání) ve střední a východní Evropě. Diagnostická fáze byla zakončena terénním seminářem, který se konal v srbském Bělehradě ve dnech 3.-4. září 2024.

## Nejdůležitější události terénního semináře: Bělehrad – prostor pro zlepšení

Seminář CEECAW v Bělehradě umožnil živou diskusi o situaci ve třech odvětvích a o obecném stavu kolektivního vyjednávání ve střední a východní Evropě. Diskutovalo se o výzvách, kterým odbory čelí při organizování pracovníků. Opakujícím se tématem v projevech byla otázka nedostatku pracovních sil (v odvětvích péče a nakládání s odpady) a snaha odpovědět na otázku, co vlastně tyto nedostatky pracovních sil znamenají.

Zúčastnění poukázali na potřebu shromažďovat a zdůrazňovat osvědčené postupy ve srovnávacích zprávách, které mohou být inspirací pro činnost sociálních partnerů.

Na semináři v Bělehradě byla zaznamenána krátká prohlášení, která umožní vytvořit filmy o kolektivním vyjednávání a obecných problémech ve třech odvětvích, na něž se projekt zaměřuje.

V této fázi projektu lze provést předběžné shrnutí dosud shromážděných zjištění.



## Stav kolektivního vyjednávání ve střední a východní Evropě: Klíčové postřehy

Podívejme se na stav kolektivního vyjednávání v zemích střední a východní Evropy. Především je třeba zdůraznit, že úroveň pokrytí kolektivním vyjednáváním je v zemích střední a východní Evropy ve srovnání se západoevropskými zeměmi nejnižší a zůstává pod průměrem EU (s výjimkou Slovinska, kde úroveň mírně převyšuje průměr EU). Polsko je na konci seznamu s úrovní 10-15 % pokrytí kolektivním vyjednáváním. Jak upozorňuje Sławomir Adamczyk, expert projektu CEECAW, NSZZ „Solidarność“: celkový obraz stavu kolektivního vyjednávání v zemích střední a východní Evropy je spíše znepokojující. Oslabování postavení odborů v zemích regionu v průběhu několika let (navzdory jejich vstupu do EU) je doprovázeno výrazným poklesem pokrytí kolektivním vyjednáváním. Situace se někdy zlepšuje – v Litvě došlo v poslední době k viditelnému nárůstu pokrytí, a to díky většímu pokrytí kolektivním vyjednáváním ve veřejném sektoru (meziodvětvová kolektivní smlouva s vládou jako zprostředkujícím zaměstnavatelem).

Právní rámec pro kolektivní vyjednávání existuje, ačkoli odbory se při úpravě otázek pracovního prostředí spoléhají spíše na právní předpisy přijaté veřejnými orgány než na výsledky kolektivního vyjednávání. Příliš často kolektivní smlouvy pouze kopírují stávající právní rámec. Neexistují žádné příklady toho, že by se v seznamu otázek, které je třeba vyjednat, zohledňoval dopad nových výzev ve světě práce, jako jsou klimatické změny, technologické změny nebo dopady pracovní migrace.



Problém odvětvového vyjednávání je patrný v celém regionu střední a východní Evropy. Určité úspěchy ve veřejném sektoru (především díky tomu, že v některých případech o podpisu takových dohod rozhodují orgány veřejné správy, což zjednodušeně znamená: vláda) nemohou zakrýt skutečnost, že v soukromém sektoru zaměstnavatelé zpravidla nedávají svým organizacím mandát k vyjednávání a uzavírání sektorových dohod. Situace ohledně provádění článku 4 směrnice o přiměřené minimální mzdě je stále nejasná. Například v případě Maďarska vláda sděluje, že země v zásadě nepotřebuje provádět žádné zvláštní právní úpravy, neboť cíle směrnice jsou zajištěny stávajícími právními předpisy. V Polsku existuje vládní návrh nového zákona o kolektivních smlouvách, ale zdá se, že největším právním úspěchem při provádění směrnice bude vytvoření poměrně spolehlivého a aktuálního registru kolektivních smluv.

Je znepokojující, že sociální partneři jsou zřejmě ochotni čekat, až vláda navrhne akční plán na podporu kolektivních smluv. Nezávislé odborové aktivity, které by veřejnosti ukázaly význam a důležitost směrnice, v podstatě neexistují.

Na tomto místě přejdeme k předběžným komentářům ke třem odvětvím, jimž je projekt věnován.

## **Výzvy specifické pro daná odvětví: Čas na strategická opatření**

### **Odvětví péče: Upřednostňování zájmu pracovníků**

Maciej Pańków z Institutu pro veřejné záležitosti upozorňuje, že sektor péče v celém regionu střední a východní Evropy se potýká s mnoha problémy, zejména kvůli nedostatečnému financování. To má negativní dopad na pracovní podmínky i mzdy. Ty jsou ve srovnání s jinými odvětvími neatraktivní a vedou k výraznému nedostatku zaměstnanců. Za prvé, někteří pracovníci dávají výpověď a přecházejí do odvětví, kde jsou lépe placeni (např. zdravotnictví). Zadruhé je nedostatek mladých uchazečů. Kromě nedostatku pracovních sil dochází také k výraznému stárnutí pracovní síly. To vše vede k přepracování a prohlubuje znevýhodnění, které pracovníci pociťují vzhledem k povaze práce v tomto odvětví. Patří k němu zatěžující a vyčerpávající povaha úkolů, emocionální práce, vystavení porušování různých pracovních práv, hrozba agrese ze strany klientů a šikany ze strany nadřízených, riziko infekce při práci nebo nedostatek společenského respektu a uznání. Situaci pracovníků zhoršuje vysoká míra feminizace tohoto odvětví: ženy se na trhu práce cítí méně jisté a méně často vznášejí požadavky na zlepšení pracovních podmínek, protože mají pocit, že jim hrozí větší riziko odvety ze strany zaměstnavatelů než mužům. Nedostatek pracovníků v tomto odvětví se nedaří efektivně zaplnit pracovníky ze třetích zemí: ani ti nemají o práci v tomto odvětví zájem. Problémy a výzvy vyplývající z událostí posledních let a současných společenských a politických trendů

týkajících se organizace sektoru péče byly zmiňovány jen zřídka a obvykle nebyly zdůrazňovány. V některých zemích se například reagovalo na koncept deinstitutionalizace, někdy se zdůrazňoval jeho význam, ale také se kritizoval tento přístup (to může být způsobeno nepochybným nadměrným zastoupením zástupců veřejného sektoru a „tradičních“, formálních pečovatelských institucí mezi odboráři).

Mezi rušivé faktory v některých zemích patří například roztržitost odvětví (různé pododvětví spadající pod různá ministerstva nebo úrovně místní a státní správy) a nedostatečná koordinace nebo nekonečné pokusy o reformu.

Míra, v jaké se mechanismy sociálního dialogu zabývají některými z výše uvedených problémů v odvětví péče, se v jednotlivých zemích značně liší. Existují země, kde je pokrytí kolektivním vyjednáváním vysoké nebo relativně vysoké - např. ve Slovinsku, Bulharsku. Jsou však i takové, kde kolektivní smlouvy prakticky neexistují, např. v Polsku. V některých zemích jsou prostředkem nátlaku na zaměstnavatele kolektivní spory nebo protestní akce, které někteří respondenti považují za účinnější než kolektivní vyjednávání. I tam, kde kolektivní smlouvy existují, není jejich dopad na pracovní a mzdové podmínky pro zaměstnance vždy uspokojivý. Někdy nejsou dohody dodržovány kvůli finančním omezením ze strany vlády nebo místních orgánů. To je zase jeden z faktorů, který podkopává zájem o vstup do odborů. V některých zemích však byly zjištěny osvědčené postupy při organizování pracovníků: odbory si získaly uznání a určitý zájem díky svému odhodlání a aktivnímu úsilí o zlepšení blahobytu pracovníků. Celkově je však tento sektor v mnoha případech zastíněn sektorem zdravotnictví, a to jak z hlediska struktury organizací sociálních partnerů, tak z hlediska jejich přítomnosti v agendě sociálního dialogu. První se někdy projevuje neexistencí samostatných odborových struktur, ale začleněním pracovníků v oblasti péče do odborových struktur ve zdravotnictví nebo v případě předškolního vzdělávání a péče o děti do odborových struktur ve školství. Co se týče agendy sociálního dialogu, vidíme dominanci agendy s otázkami specifickými pro zdravotnictví, kde mají odboráři často silnější vyjednávací pozici a mohou vyjednat lepší pracovní podmínky než zástupci sektoru péče.



## Ústřední veřejná správa: Řešení dopadů polykrize

K sektoru veřejné správy se vyjádřil dr. Jan Czarzasty z Institutu pro veřejné záležitosti a Ekonomické školy SGH ve Varšavě a upozornil, že intenzita práce se v posledních letech zřejmě zvýšila. To lze přičíst řadě důvodů, mezi nimiž hraje hlavní roli probíhající polykrize. Polykrize zahrnuje různé specifické krize, jako je pandemie COVID-19 a její následky, válka na Ukrajině, hospodářská krize/stagnace, inflace a její dopad na reálné mzdy, politická krize (demokracie pod tlakem), energetická krize, ekologická/klimatická krize, migrační krize nebo demografická krize, abychom jmenovali jen ty nejzjevnější. Konkrétní krize mají tendenci se prolínat, rozptylovat a splývat. Stát se musí vypořádat s polykrizí, což znamená stále větší břemeno na bedrech jeho služebníků, především zaměstnanců ústřední veřejné správy. Bohužel práce navíc není příliš často ani řádně odměňována, ani vykonávána v odpovídajících pracovních podmínkách. Neoliberální tendence, i když slabší než v předchozích desetiletích, jsou ve veřejné politice stále přítomny a promítají se do tlaku na snižování veřejných výdajů, což vede k úsporným opatřením, která vážně postihují veřejnou správu. Stagnace růstu nominálních mezd spolu s inflací posledních let vede ke skutečnému poklesu reálných mezd a ke zbídačování zaměstnanců. V důsledku toho klesá zájem mladých lidí o volbu této profesní dráhy. V konečném důsledku tak narůstá nedostatek pracovních sil. Ústřední veřejná správa ve střední a východní Evropě se také musí vypořádat s některými strukturálními problémy, jako jsou hierarchické modely řízení, které omezují prostor pro artikulaci zájmů pracovníků, a v poslední době také s výzvou digitalizace veřejných služeb. A v neposlední řadě v mnoha zemích existují určitá právní omezení týkající se kolektivního vyjednávání, stávek nebo členství v odborech.



## Nakládání s odpady: Využití příležitostí v oblasti zelených pracovních míst

Barbara Surdykowska, Institut pro veřejné záležitosti, upozorňuje na krátký článek Woutera Zwysena (Green transformation and job quality: risks for worker representation, ETUI Technical Brief, únor 2002). Autor poukazuje na to, že výsledky ukazují, že pracovní místa v odvětvích, která více znečišťují životní prostředí, se obvykle vyznačují relativně dobrými podmínkami v tom smyslu, že se na ně nadprůměrně často vztahuje kolektivní smlouva a že mají nadprůměrnou hustotu odborů a přístup k zastoupení zaměstnanců. Počet těchto hnědých pracovních míst se snižuje v důsledku politik vyplývajících ze Zelené dohody pro Evropu. Výzkumník ETUI zdůrazňuje, že pokles počtu těchto hnědých pracovních míst bez zvýšení pokrytí kolektivním vyjednáváním v jiných oblastech by proto vedl k celkovému poklesu kolektivního vyjednávání. To by bylo problematické zejména v některých zemích střední a východní Evropy, které mají obecně nižší pokrytí kolektivním vyjednáváním ve srovnání se západní Evropou. Jinými slovy, je nezbytné, aby odbory věnovaly zvláštní pozornost organizování pracovníků v odvětvích, kde vznikají „zelená pracovní místa“. Jedním z nejjednodušších příkladů „zelených pracovních míst“ jsou pracovní místa související s recyklací, zpracováním surovin a odpadů a zaváděním prvků oběhového hospodářství.

Bohužel žádná z národních studií neuvádí žádné odborové aktivity zaměřené na organizování pracovníků v recyklaci. Úroveň odborové organizovanosti klasických pracovníků s odpady, tj. sběračů odpadů (tj. lidí, kteří odpad sbírají), je také nízká (a podle národních studií nejsou žádné pokusy tento stav změnit).



V důsledku toho (což je také způsobeno obecným úpadkem kolektivního vyjednávání ve střední a východní Evropě, až na několik málo výjimek) je počet kolektivních smluv v odvětví odpadového hospodářství zanedbatelný. Nepodařilo se nám identifikovat žádné ustanovení smlouvy, které by se zabývalo specifickými potřebami těchto pracovníků. Stejně tak nedochází k nárůstu počtu školení. To zpochybňuje hypotézu, že v souvislosti se Zelenou dohodou pro Evropu a rozvojem oběhového hospodářství je třeba posílit kvalifikační profily pracovníků v odpadovém hospodářství a intenzivněji je školit.

Druhou otázkou, kterou je třeba předběžně zdůraznit, je, že podle literatury bude mít naprostá většina zemí střední a východní Evropy (s výjimkou Slovinska) určité problémy s dosažením ukazatelů předpokládaných v jednotlivých krocích budování oběhového hospodářství. Je možné, že rozsah problémů je takový, že pozornost veřejných orgánů přitahují jiné části skládačky než pracovní podmínky a dovednosti pracovníků v odpadovém hospodářství.

## **Další kroky: Společné utváření budoucnosti**

Zveřejnění všech 12 národních zpráv je plánováno na podzim 2024 - zůstaňte s námi! Na základě národních vstupů vypracují odborníci Institutu pro veřejné otázky čtyři srovnávací analytické studie - každá se bude týkat zkoumaných odvětví a jedna zpráva se bude zabývat vývojem souvisejícím se systémy kolektivního vyjednávání a implementací článku 4 směrnice opříměřené minimální mzdě.

Závěry srovnávací studie budou prezentovány a diskutovány během čtyř online vědeckých seminářů, které se mají uskutečnit v první polovině roku 2025.

S cílem zvýšit schopnost odborů v těchto třech odvětvích zapojit se do kolektivního vyjednávání se v Polsku, na Slovensku, v Litvě, Bulharsku a Srbsku uskuteční pět národních seminářů na podporu kolektivního vyjednávání. Tyto workshopy také umožní Evropské federaci odborových svazů veřejných služeb zvýšit svou viditelnost a reprezentativnost v zemích střední a východní Evropy.

**O závěrech workshopů na podporu kolektivního vyjednávání budeme informovat ve druhém čísle newsletteru.**

V rámci projektu budou také vypracovány strategické dokumenty, které mohou sloužit jako podklad pro další práci a diskusi pro sociální partnery v zemích střední a východní Evropy a inspirovat orgány veřejné správy.

Projekt vyvrcholí kulatým stolem v Bruselu, který umožní širokou diskusi zúčastněných stran.





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

Partneři CEECAW:

NADACE INSTITUT PRO VEŘEJNÉ ZÁLEŽITOSTI  
EVROPSKÁ FEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ VEŘEJNÝCH SLUŽEB - EPSU  
NADACE CENTRUM PRO DEMOKRACII  
LITEVSKÉ CENTRUM SOCIÁLNÍCH VĚD  
STŘEDOEVROPSKÝ INSTITUT PRO VÝSKUM PRÁCE (CELSI)  
INSTITUT FILOSOFIE A SOCIOLOGIE

Doba trvání projektu:

listopad 2023 - říjen 2025

Zdroj financování:

Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování, Evropská komise

Sledujte náš příští newsletter, ve kterém se dozvíte další aktuální informace.

