



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

ZRAČAK NADE ILI SPOMENIK OČEKIVANOM KOLAPSU? KAKO DIREKTIVA EU O ADEKVATNIM MINIMALNIM ZARADAMA MOŽE POMOĆI U OŽIVLJAVANJU KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA U CENTRALNOJ I ISTOČNOJ EVROPI



Zračak nade ili spomenik očekivanom kolapsu?

Kako Direktiva EU o adekvatnim minimalnim zaradama može pomoći u oživljavanju kolektivnog pregovaranja u Centralnoj i Istočnoj Evropi

Sławomir Adamczyk
Institut za javne poslove

Nastanak Direktive (EU) 2022/2041, sa jasnim naglaskom na značaju kolektivnih ugovora, probudio je nadu u izgradnju istinskog sistema kolektivnog pregovaranja u postkomunističkim zemljama Centralne i Istočne Evrope (CEE). Međutim, ova direktiva ostaće samo simbol tih nada ukoliko nacionalni i evropski sindikati ne preduzmu konkretne korake.

Ovaj dokument javne politike je deo CEECAW projekta koji analizira stanje industrijskih odnosa sa posebnim fokusom na kolektivno pregovaranje u tri javna sektora: upravljanje otpadom, administracija i socijalna nega u zemljama CEE. Dokument razmatra opšti pregled kolektivnog pregovaranja u zemljama obuhvaćenim projektom. Zasniva se na nacionalnim istraživanjima sprovedenim u okviru projekta, iako se njihovi nalazi navode samo kada je to zaista neophodno.

Kratka analiza situacije

Nakon sistemskih transformacija sprovedenih 1990-ih godina, većina zemalja u regionu prešla je sa centralno planirane na tržišnu privredu, što je značajno uticalo na poziciju sindikata i institucija socijalnog dijaloga. U većini slučajeva, autonomni sistemi kolektivnog pregovaranja (izgrađeni praktično iz temelja) premešteni su na nivo kompanija. Uprkos činjenici da formalno-pravni okviri za kolektivno pregovaranje postoje u svim zemljama regiona, njihovo funkcionisanje je često ograničeno u praksi. Situaciju dodatno pogoršavaju brojni faktori: fragmentacija sindikalnih struktura (npr. Slovenija - 48 reprezentativnih organizacija), nedostatak državne podrške (tzv. „neprijateljska neutralnost“ u Poljskoj i Mađarskoj), niska motivacija mladih radnika da se pridruže sindikatima i prevelik uticaj multinacionalnih korporacija koje vrše pritisak na smanjenje troškova rada.

U većini zemalja, pokrivenost kolektivnim ugovorima ostaje niska (npr. Poljska - 13%, Mađarska - 22%, Slovačka - 24%). Istovremeno, strani kapital dobija sve veći uticaj, dok sindikati pokazuju ograničenu sposobnost koordinacije. Dominira pregovaranje na nivou kompanija, dok je razvoj sektorskih i međusektorskih ugovora slab.

U privatnom sektoru, međunarodne korporacije igraju posebno destruktivnu ulogu doslednim izbegavanjem sektorskog dijaloga. Lokalni poslodavci često slede ovaj primer, što znači da iako broj organizacija poslodavaca raste, njihov glavni fokus ostaje na lobiranju, a ne na zaključivanju kolektivnih ugovora. U javnom sektoru, situacija je znatno složenija, ali ništa bolja. Javne vlasti (na državnom ili lokalnom nivou) deluju kao poslodavci, ali sektor uključuje i pružaoce javnih usluga koji su zavisna društva međunarodnih korporacija (npr. u sektoru upravljanja otpadom). Svaka od ovih grupa zahteva drugačiji pristup sindikata.

U celom regionu, kolektivno pregovaranje je od ofanzivnog alata za sticanje novih prava, postalo defanzivni mehanizam za očuvanje statusa quo, često pod pritiskom budžetskih rezova i liberalizacije radnog prava. U tom kontekstu se postavlja ključno pitanje: da li i kako član 4. Direktive 2022/2041/EU može biti iskorišćen za obnovu sistema kolektivnog pregovaranja u CEE. Direktiva može predstavljati prekretnicu. Prvi put u istoriji evropskih integracija, uvodi se obaveza da države članice aktivno podržavaju kolektivno pregovaranje. Ovo predstavlja odstupanje od prethodnog pristupa, u kojem su zarade smatrane isključivo nacionalnim pitanjem ili su bile podložne pritiscima liberalizacije (kao što je to bio slučaj tokom krize evrozone). Međutim, bez konkretnih aktivnosti sindikata na lokalnom nivou, Direktiva će ostati samo simbol. Jednostavno rečeno, postaće spomenik neizbežnom kolapsu.

Kako bi pomogli sindikatima da iskoriste postojeću „otvorenu priliku“, ovaj dokument javne politike CEECAW projekta formuliše preporuke za delovanje u tri ključna pravca: jačanje unutrašnje organizacije sindikata, unapređenje odnosa s poslodavcima i uspostavljanje delotvorne saradnje s javnim vlastima.



Preporuke za sindikate: Unutrašnja struktura i jačanje pregovaračkih kapaciteta

► *Konsolidacija i koordinacija sindikalnih struktura*

U mnogim zemljama Centralne i Istočne Evrope sindikalne strukture su fragmentisane, često kao nasleđe monopola državnih sindikata iz prethodnog sistema. Iako je sindikalni pluralizam demokratska vrednost, njegova konfliktna priroda, izražena kroz nedostatak saradnje među konfederacijama i dupliranje aktivnosti, značajno slabi ukupni uticaj radničkog pokreta. Uočava se nedostatak vertikalne koordinacije (od nivoa radnog mesta do nacionalnog nivoa) i horizontalne saradnje (između sindikata koji deluju u istom sektoru ili industriji).

Kako bi odgovorili na izazove kao što su digitalna transformacija, Zeleni dogovor (*Green Deal*), fragmentacija tržišta rada i pritisci međunarodnog kapitala, sindikati moraju izgraditi efikasne strukture koje omogućavaju brz protok informacija, usaglašavanje zahteva i sprovođenje zajedničkog delovanja.

Preporuke:

- **Ojačati vertikalnu koordinaciju** između sindikata na nivou radnog mesta, sektorskih federacija i nacionalnih konfederacija. Viši nivoi organizovanja moraju pružati stvarnu podršku u pregovorima, organizaciji protesta i rešavanju sporova - ne smeju se svoditi na simbolične izjave.
- **Uspostaviti sektorske koordinacione platforme:** dobrovoljne forume za sindikate aktivne unutar istog sektora, na kojima se usklađuju pregovaračke strategije, razmenjuju informacije i koordinišu javne poruke.
- **Sprečiti konflikti pluralizam:** u sektorima sa više reprezentativnih sindikalnih konfederacija, potrebno je postići dogovore o saradnji u ključnim oblastima, poput minimalne zarade, sektorskog pregovaranja ili politike zapošljavanja. Dobre prakse iz zapadnih zemalja, u kojima suprotstavljene konfederacije umeju da deluju zajedno u interesu radnika, mogu poslužiti kao koristan model.
- **Razviti zajedničku analitičku i organizacionu infrastrukturu:** baze znanja, modele kolektivnih ugovora, baze podataka o poslodavcima i sisteme pravne podrške koji su dostupni svim sindikalnim strukturama, bez obzira na konfederacijsku pripadnost. Ovi alati jačaju koordinaciju i premošćuju jaz između nacionalnog i lokalnog nivoa.

Konsolidacija ne znači ukidanje pluralizma, već njegovo kultivisanje, odnosno pretvaranje u sredstvo za izgradnju kolektivne snage, a ne u uzrok fragmentacije. Bez minimalnog nivoa organizacione kohezije, biće teško efikasno pregovarati sa sve centralizovanim kapitalom i javnim vlastima.

► *Jačanje pregovaračkih veština*

Uspešno kolektivno pregovaranje zahteva ne samo organizacionu koordinaciju, već i posebne veštine sindikalnih predstavnika. U mnogim slučajevima, lokalni sindikalni lideri pregovaraju sa profesionalnim pregovaračima poslodavaca bez odgovarajuće pripreme, alata ili pristupa stručnoj podršci, što ozbiljno ograničava njihove mogućnosti da ostvare značajne rezultate.

Iz tog razloga je neophodan sistemski pristup razvoju sindikalnih kompetencija, ne samo u oblasti radnog prava, već i u strategijama pregovaranja, komunikaciji, analizi podataka i oblikovanju narativa.

Preporuke:

- **Organizovanje praktičnih obuka za sindikalne predstavnike na nivou radnog mesta i sektora**, sa fokusom na planiranje pregovaračkih strategija, argumentaciju zasnovanu na podacima i pregovaranje u uslovima asimetrije moći.
- **Pristup modelima klauzula kolektivnih ugovora i uporednim analizama**, koje sindikatima pomažu da izbegnu česte greške i efikasno odgovore na predloge poslodavaca.
- **Podrška mladim sindikalnim aktivistima**, kroz mentorske programe i „inkubatore“ koje organizuju nacionalne konfederacije, sa ciljem razvoja nove generacije pregovarača koji dobro razumeju savremenu dinamiku tržišta rada.

Unapređenje pregovaračkih veština jedan je od najjednostavnijih, a najčešće zanemarenih načina za jačanje pregovaračke moći sindikata – naročito na nivou radnog mesta, gde se danas vodi većina pregovora.

► *Strategija za angažovanje mladih radnika*

Jedan od najvećih izazova sa kojima se sindikati u Centralnoj i Istočnoj Evropi suočavaju jeste pridobijanje mladih. Mnogi od njih su angažovani u nestandardnim oblicima rada (preko ugovora po osnovu građanskog prava, kratkoročnih angažmana, privremenog agencijskog zapošljavanja ili digitalnih platformi) i ne identifikuju se sa tradicionalnim sindikalizmom. Pored toga, mlađe generacije često smatraju sindikate zastarelim, neefikasnim ili neprilagođenim savremenom tržištu rada. Neretko, nisu ni svesni da mogu da se učlane.

Zato je neophodna aktivna strategija za veću prisutnost u društvenom i digitalnom prostoru, usmerena na izgradnju osećaja sindikalnog identiteta među mladima. Cilj ovakve strategije nije samo promocija sindikalnih organizacija, već i upoznavanje mladih sa kolektivnim pregovaranjem kao alatom za poboljšanje svakodnevnih uslova rada, kao

što su stabilnost zaposlenja, transparentna pravila o zaradama i dostojanstveno radno okruženje. Kada postanu deo sindikata, važno je obezbediti jasan i razumljiv protok informacija i omogućiti mladima put ka višim pozicijama, uključujući uticaj na oblikovanje sindikata prema sopstvenim potrebama.

Preporuke:

- **Informativne kampanje na društvenim mrežama** (TikTok, Instagram, YouTube Shorts): kratki, zanimljivi sadržaji koji ističu konkretne prednosti kolektivnih ugovora, kao što su plaćeni odmori, bonusi, povećanja zarada, sistemi napredovanja. Primeri mogu biti preuzeti iz postojećih ugovora (uključujući i one iz zapadnoevropskih zemalja) i predstavljeni kroz narativno predstavljanje.
- **Saradnja sa influencerima i mladim kreatorima sadržaja** koji precizno, ali na pristupačan način govore o radnim pravima, ekonomiji i tržištu rada. Ovi mogući saveznici često ostaju zanemareni, a mogu pomoći u obnovi poverenja u sindikate.



- **Prisustvo sindikata na univerzitetima i u stručnim školama:** kroz informativne sesije, radionice, simulacije kolektivnih pregovora i predstavljanja slučajeva iz prakse, kao oblik građanskog i stručnog obrazovanja. Pilot aktivnosti mogu se realizovati u saradnji sa studentskim organizacijama.

- **Formiranje savetovališta za mlade radnike**, naročito za one zaposlene u nestandardnim oblicima rada – gde mogu dobiti pravne savete, pomoć u ostvarivanju prava iz ugovora i podršku u rešavanju problema na radnom mestu. Ovo može predstavljati prvi korak ka njihovom uključivanju u sindikalni rad.
- **Nove forme organizovanja:** izgradnja sindikalnih struktura među frilenserima, samozaposlenima i zaposlenima na digitalnim platformama. Sindikati mogu delovati kao „centri solidarnosti“ koji povezuju radnike iz raznih domena rada oko zajedničkih tema kao što su podaci, visine zarada i bezbednost.

Bez uključivanja nove generacije, nije moguće obnoviti održiv sistem kolektivnog pregovaranja. Neophodno je razbijanje stereotipa, prevazilaženje barijera u komunikaciji, ali i prilagođavanje jezika, formata i kanala komunikacije očekivanjima mladih ljudi.

► *Uključivanje novih oblika rada u sistem kolektivnog pregovaranja*

Promenljiva struktura tržišta rada (širenje ugovora po osnovu građanskog prava, samozapošljavanje, platformski rad i drugi nestandardni oblici zaposlenja) postavlja ozbiljan izazov za sindikate: kako zastupati radnike koji nisu formalno „zaposleni“ u pravnom smislu, a ipak trpe podređenost i često eksploativne uslove rada?

Tradicionalne sindikalne strukture nisu prilagođene uključivanju ovih grupa. Često nedostaje ne samo strategija, već i organizaciona vizija. Ipak, uključivanje ovih radnika u sferu kolektivnog pregovaranja ključno je ukoliko sindikati žele da ostanu relevantni u digitalnoj ekonomiji i uslovima nestandardnog zapošljavanja.

Preporuke:

- **Razvijati nove oblike organizovanja:** stvaranje fleksibilnih oblika zastupanja, poput sektorskih udruženja, profesionalnih sekcija ili partnerstava sa organizacijama civilnog društva, koje mogu zastupati lica van standardnih radnih odnosa.
- **Pregovarati sa netradicionalnim subjektima**, kao što su digitalne platforme ili posrednici u radu – uključujući i neformalne (tzv. „soft“) sporazume koji kasnije mogu prerasti u formalne kolektivne ugovore.
- **Graditi zajedničku agendu sa radnicima u nestandardnim oblicima rada:** identifikovati njihove potrebe, probleme i potencijal za mobilizaciju, umesto nametanja unapred definisanih oblika zastupanja. Ovo je prvi korak ka novom jeziku solidarnosti prilagođenom digitalnom i fragmentisanom radu.

- **Zalagati se da kolektivni ugovori obuhvate i radnike koji ne potpadaju pod tradicionalne oblike radnog prava**, na primer putem sektorskih ugovora koji važe za celu industriju, bez obzira na vrstu ugovora.

Uključivanje nestandardno zaposlenih radnika u sistem kolektivnog pregovaranja nije „bonus“, već uslov za opstanak sindikata kao institucija koje zastupaju interese svih onih koji su uključeni u složeni svet rada danas.

Preporuke za pristup poslodavcima i prevazilaženje njihovog otpora

► *Razvoj sektorskih mehanizama kolektivnog pregovaranja*

Jedna od ključnih prepreka za povećanje pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem u zemljama Centralne i Istočne Evrope je gotovo potpuno odsustvo funkcionalnih sektorskih kolektivnih ugovora. Iako zakon formalno omogućava njihovo zaključivanje, poslodavci se u praksi retko odlučuju za njih, pozivajući se na nedostatak nadležnosti ili interesovanja za članstvo. S druge strane, sindikati nemaju dovoljno pravnih mehanizama da primoraju ili podstaknu poslodavce na sektorske pregovore. Ipak, sektorski kolektivni ugovori su ključni za unapređenje uslova rada u celoj industriji, sprečavanje konkurencije zasnovane na smanjenju troškova rada i izgradnju stabilnog sistema kolektivnog pregovaranja. Njihovo odsustvo dodatno produbljuje nejednakosti na tržištu rada i slabi uticaj sindikata.

Preporuke:

- **Vršenje pritiska na organizacije poslodavaca da preuzmu pregovaračku ulogu:** sindikati bi trebalo dosledno da zahtevaju jasne stavove organizacija poslodavaca o tome da li su spremne da deluju kao partneri u kolektivnim pregovorima. U slučaju da nisu, neophodna je zakonodavna intervencija. Jedan od predloga je da se pravo na formalno priznavanje organizacije uslovi njenom ulogom u kolektivnom pregovaranju.
- **Predložiti zakonodavne mehanizme za proširenje sektorskih kolektivnih ugovora:** po uzoru na Francusku, Španiju ili Sloveniju, potrebno je uvesti jednostavan mehanizam kojim bi se sektorski ugovori mogli proširiti na sve subjekte u sektoru, pod uslovom da su ispunjeni određeni kriterijumi zastupanja.
- **Identifikovati prioritetne sektore za prve ugovore:** na osnovu analize postojeće pregovaračke infrastrukture, stepena sindikalne organizovanosti i spremnosti socijalnih partnera (na primer u oblasti socijalne nege, upravljanja otpadom ili pojedinim segmentima lokalne administracije).

Razvoj sektorskih kolektivnih ugovora je dugotrajan proces, ali je neophodan za ispunjavanje obaveza predviđenih članom 4. Direktive 2022/2041/EU, kao i za obnovu regulatorne snage kolektivnog radnog prava u regionu.

► *Otvaranje prema sistemima podsticaja za poslodavce*

U postojećem institucionalnom okviru zemalja Centralne i Istočne Evrope, dominantan stav prema kolektivnom pregovaranju je neutralan ili ravnodušan. Poslodavci, čak i kada nisu otvoreno neprijateljski nastrojeni, nemaju ekonomski interes da zaključe kolektivne ugovore. Iz poslovne perspektive, kolektivni ugovori se uglavnom doživljavaju kao obaveze koje povećavaju troškove ili otvaraju izloženost pravnim rizicima.

Da bi se proširio prostor za kolektivno pregovaranje, potrebno je uvesti pozitivne podsticaje za poslodavce (naročito u privatnom sektoru), ali i za preduzeća koja pružaju javne usluge. Cilj je da se kolektivni ugovori ne posmatraju kao pretnja, već kao alat za stabilnost i profesionalizaciju radnih odnosa.

Preporuke:

- **Otvorenost za predloge organizacija poslodavaca** u vezi sa rešenjima koja bi mogla da podstaknu zaključivanje kolektivnih ugovora uz jasan uslov da takva rešenja donose obostranu korist.
- **Favorizovanje kolektivnih ugovora u sistemima javnih nabavki:** dodela dodatnih bodova na tenderima kompanijama koje su strana u kolektivnim ugovorima ili obuhvaćena sektorskim sporazumima, kao dokaz poštovanja standarda društvene odgovornosti.
- **Uvođenje sistema sertifikacije „poslodavac u socijalnom dijalogu“:** dodeljuje se kompanijama koje redovno vode dijalog sa predstavnicima zaposlenih, zaključuju kolektivne ugovore i sprovode transparentnu praksu zapošljavanja. Sertifikat mogu da priznaju i klijenti i poslovni partneri.
- **Lokalni pilot programi u saradnji sa opštinskim vlastima:** lokalne samouprave bi mogle da usvoje sopstvene sisteme prioritizacije (npr. u javnim nabavkama ili programima subvencija) za kompanije koje imaju zaključene kolektivne ugovore – čime bi se dao dobar primer i promovisala dobra praksa.

Sistem podsticaja nikako nije zamena za obavezu države da štiti kolektivna radna prava, ali može pomoći da se prevaziđe zastoj i pokaže da kolektivni ugovori nisu trošak, već investicija u kvalitet zaposlenja i stabilnost radnog mesta.

► *Zajedničke kampanje za promovisanje kolektivnog pregovaranja*

Javna percepcija kolektivnog pregovaranja i dalje je slaba i opterećena stereotipima. Kolektivni ugovori se često povezuju sa prošlošću, birokratijom ili privilegijama umesto da se posmatraju kao instrument za stvarno unapređenje radnih uslova. Sindikati i organizacije poslodavaca retko predstavljaju kolektivno pregovaranje kao moderan alat za upravljanje radnim odnosima u duhu partnerstva. Nedostaju pozitivni narativi zasnovani na konkretnim primerima i razumljivi široj javnosti.

Sve je očiglednija potreba za široko dostupnim informativnim kampanjama koje će kolektivno pregovaranje prikazati ne kao relikat prošlosti, već kao alat budućnosti koji omogućava da se uslovi rada prilagode i potrebama kompanija i potrebama zaposlenih.

Preporuke:

- **Zajedničke kampanje sindikata i organizacija poslodavaca:** isticanje dobrih primera kolektivnih ugovora, naročito sektorskih, kao izvora konkurentskih prednosti, manje fluktuacije zaposlenih i boljeg ugleda kompanije.
- **Narativi zasnovani na stvarnim ljudima i radnim mestima:** umesto apstraktnih slogana, deliti konkretne priče o tome kako su kolektivni ugovori doveli do boljih zarada, unapređenja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, očekivanih uslova zapošljavanja ili jačanja međuljudskih odnosa na radnom mestu.
- **Uključivanje lokalnih vlasti i javnih institucija** kao promotera dobre prakse i lokalnih ambasadora ideje kolektivnog ugovaranja, posebno u sektorima javnih usluga.



- **Kreiranje materijala u formatima i jeziku pristupačnom mlađim generacijama:** infografike, kratki video sadržaji i objave za društvene mreže koje prikazuju kako socijalni dijalog direktno utiče na kvalitet života.

Izgradnja pozitivnog javnog imidža kolektivnog pregovaranja je neophodna kako bi se prekinuo obrazac ravnodušnosti među radnicima i poslodavcima. Zajednički napori u ovoj oblasti mogu ostvariti dugoročne koristi koje prevazilaze samu primenu Direktive.

Preporuke za saradnju sa javnim vlastima

► Pritisak na sprovođenje člana 4. Direktive o adekvatnim minimalnim zaradama

Član 4. Direktive 2022/2041/EU o adekvatnim minimalnim zaradama obavezuje države članice da podrže kolektivno pregovaranje i, tamo gde je pokrivenost kolektivnim ugovorima ispod 80%, izrade akcioni plan za njeno povećanje. Za zemlje Centralne i Istočne Evrope, to znači i priliku i test političke volje da promene pristup kolektivnom radnom pravu. Postoji stvaran rizik da se obaveze iz člana 4. pretvore u „mrtvo slovo na papiru“, odnosno da ih vlade ispune samo formalno, bez stvarnog angažmana javnih institucija ili vidljivih koristi za radnike.

Preporuke:

- **Neprekidno praćenje procesa sprovođenja Direktive od strane sindikata:** uključujući izradu nezavisnih „izveštaja iz senke“ koji procenjuju kvalitet nacionalnih akcionih planova, njihovu usklađenost sa ciljevima Direktive i stepen njihove stvarne primene.
- **Uključivanje sindikata u izradu i ocenu akcionih planova:** ne samo kroz formalne konsultacije, već kao ravnopravnih partnera u njihovom oblikovanju i ažuriranju.
- **Koordinacija na evropskom nivou:** sindikati u regionu trebalo bi da sarađuju u okviru Evropske konfederacije sindikata (ETUC) i evropskih sektorskih federacija kako bi izvršili pritisak na Evropsku komisiju i podržali sprovođenje Direktive u zemljama sa najslabijim rezultatima.
- **Ukazivanje na *pro forma* sprovođenje Direktive:** ako se država ograniči na davanje neodređenih izjava bez zakonodavnih, budžetskih ili institucionalnih mera, to treba javno kritikovati, i na nacionalnom i na nivou EU.

Sprovođenje člana 4. nije tehničko, već političko pitanje. To je test država članica kojim se utvrđuje da li zaista ozbiljno shvataju ideju pravične zarade i prava na kolektivno pregovaranje ili samo žele da zadrže model minimalne intervencije i pasivnog posmatranja nestajanja kolektivnog radnog prava.

► *Razvoj kolektivnih ugovora u javnom sektoru*

Javni sektor u zemljama CEE ostaje jedno od poslednjih uporišta sindikalnog delovanja. Međutim, i tu kolektivni ugovori često funkcionišu fragmentisano ili simbolično. U mnogim zemljama, zakoni ograničavaju stvarni obim kolektivnog pregovaranja (u pogledu zarada, uslova zapošljavanja ili organizacije rada) i svode ulogu sindikata na puko davanje mišljenja. Javni sektor bi trebalo da služi kao model za čitavu privredu kada je reč o standardima dijaloga i kolektivnog pregovaranja.

Kao poslodavac, država ima obavezu ne samo da poštuje postojeće propise, već i da ih proaktivno razvija kako bi omogućila suštinske pregovore sa predstavnicima zaposlenih. To je posebno važno u ključnim oblastima za društvo poput zdravstva, obrazovanja, socijalne zaštite i lokalne administracije.

Preporuke:

- **Izmeniti propise kojima se ograničava obim kolektivnog pregovaranja:** sindikati moraju imati mogućnost da pregovaraju ne samo o uslovima rada, već i o zaradama, napredovanju, radnom vremenu i privremenom zapošljavanju - u okviru budžetskih ograničenja, ali na način kojim se postiže njihova suština.
- **Podstaci javne vlasti da zaključuju sektorske ugovore:** posebno u javnim službama, gde se mogu razviti zajednički standardi za cele profesionalne grupe poput socijalnih radnika, pomoćnog osoblja u zdravstvu ili zaposlenih u teritorijalnoj administraciji.
- **Podržati teritorijalni dijalog:** kolektivni ugovori mogu se zaključivati ne samo na nacionalnom, već i na regionalnom i lokalnom nivou, uz učešće lokalnih samouprava kao strana u dijalogu. Na ovaj način se omogućava uvažavanje lokalnih specifičnosti i razvijaju rešenja bliža stvarnim potrebama radnika.
- **Isticati dobre prakse i pozitivne ishode kolektivnih ugovora:** kao što su stabilnost radne snage, smanjenje izostanaka sa posla, unapređeni radni uslovi i bolji kvalitet javnih usluga, čime se jača argumentovanost u komunikaciji sa donosiocima odluka i javnošću.

Širenje kolektivnog pregovaranja u javnom sektoru nije samo pitanje prava radnika. To je i ključ za izgradnju moderne i efikasne javne administracije kojoj građani veruju.

► *Pravno osnaživanje socijalnih partnera*

Efikasnost socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja u velikoj meri zavisi od institucionalnih uslova u kojima socijalni partneri funkcionišu. U mnogim zemljama Centralne i Istočne Evrope ne postoje adekvatne pravne garancije koje štite sindikate i organizacije poslodavaca od represije, marginalizacije ili proizvoljnog isključivanja iz procesa donošenja odluka. To se posebno odnosi na pravo na kolektivno pregovaranje, pristup informacijama i zaštitu predstavnika zaposlenih. Bez stabilnog i sprovedljivog pravnog okvira, socijalni partneri ne mogu da deluju ni autonomno ni efikasno.

Preporuke:

- **Ojačati zaštitu predstavnika zaposlenih:** proširiti pravne garancije protiv diskriminacije i otpuštanja, posebno u privatnom sektoru i među zaposlenima u nestandardnim oblicima rada.
- **Zagarantovati pristup informacijama:** uvesti obavezu poslodavaca da sindikatima dostavljaju podatke neophodne za pregovore, kao što su informacije o zaradama, broju zaposlenih ili planovima restrukturiranja, u skladu sa principima transparentnosti i izjednačenih odnosa moći.
- **Boriti se protiv „suzbijanja sindikata“:** kriminalizovati prakse poslodavaca koje imaju za cilj sprečavanje osnivanja ili funkcionisanja sindikata, uključujući osnivanje paralelnih organizacija i opstrukciju izbora predstavnika.
- **Stabilizovati sistem reprezentativnosti:** uspostaviti jasna, transparentna i ne preterano restriktivna pravila za sticanje statusa reprezentativnosti, kako bi se podstakla sindikalna organizovanost i omogućilo stvarno učešće u dijalogu, umesto njegovog ograničavanja.
- **Obezbediti ravnopravan tretman socijalnih partnera od strane države:** bez obzira na političku pripadnost ili institucionalnu istoriju, javne vlasti moraju tretirati socijalne partnere kao ravnopravne aktere u procesima donošenja odluka, uz njihovo obavezno uključivanje u konsultacije, pregovore i pristup relevantnim informacijama.

Snažni, zaštićeni i suštinski uključeni socijalni partneri su ključni ne samo za efikasno kolektivno pregovaranje, već i za demokratiju na radnom mestu. Bez adekvatnih pravnih garancija, uloga sindikata i organizacija poslodavaca ostaće isključivo simbolična.

► *Jačanje sprovođenja radnog prava*

Mnogi radnici u Centralnoj i Istočnoj Evropi suočavaju se sa kršenjem osnovnih radnih prava, kao što su naknade za prekovremeni rad, pristup informacijama o uslovima rada ili pravo na sindikalno organizovanje, uprkos tome što su ta prava formalno zagarantovana. Problem nije u nedostatku propisa, već u njihovoj nedoslednoj primeni: nedovoljan broj inspekcija, niska stopa otkrivanja prekršaja, blage kazne i ograničen pristup žalbenim sistemima ili pravnoj pomoći.

Odsustvo efikasne primene podriva poverenje u radno pravo kao instrument zaštite i obeshrabruje radnike (naročito mlade i one u nestandardnim oblicima rada) da se uključe u kolektivno delovanje. U smislu kolektivnih ugovora, to podrazumeva rizik od njihove marginalizacije ukoliko nisu podržani državnim mehanizmima za primenu.

Preporuke:

- **Ojačati inspekcijske službe rada:** povećati broj inspektora, njihova ovlašćenja i operativne budžete, posebno u sektorima koji su obuhvaćeni kolektivnim ugovorima ili u kojima preovlađuju nestandardni oblici rada.
- **Staviti prioritet na praćenje poštovanja kolektivnih ugovora:** kolektivni ugovori moraju ne samo biti potpisani, već i sprovedeni. Inspektori rada treba da imaju jasno ovlašćenje da reaguju u slučajevima kršenja ovih ugovora.
- **Pojednostaviti postupke za ostvarivanje radnih prava:** uvesti pristupačne i jednostavne pravne procedure, uključujući besplatnu pravnu pomoć i zastupanje od strane sindikata u individualnim i kolektivnim sporovima.
- **Razviti automatizovane sisteme za praćenje rizika:** sistemi ranog upozoravanja zasnovani na podacima iz socijalnog osiguranja, službi zapošljavanja ili digitalnih platformi, radi usmeravanja inspekcija tamo gde je rizik od zloupotreba najveći.
- **Povećati kazne za ponovljena kršenja radnog prava:** kako bi se osiguralo da ignorisanje zakonskih obaveza (uključujući i onih iz kolektivnih ugovora) nije isplativo.

Bez snažne primene, radno pravo (uključujući kolektivne ugovore), postaje prazna priča. Obnova poverenja u sistem zaštite radnih prava predstavlja temelj za efikasan socijalni dijalog i ozbiljnu odgovornost poslodavaca.

► Na nivou EU

Još jedno pitanje zahteva pažnju. Nije slučajno što ovaj dokument javne politike ne sadrži preporuke za sindikalne organizacije na evropskom nivou. Prošlo je 25 godina od kada je Kongres Evropske konfederacije sindikata u Helsinkiju usvojio rezoluciju „Ka evropskom sistemu industrijskih odnosa“ (*Towards a European System of Industrial Relations*), kojom je jasno izražena želja za uzajamnom podrškom u kolektivnom pregovaranju, pa čak i za koordinacijom. Najbolja preporuka je ponovno razmatranje strateških ciljeva definisanih u ovoj rezoluciji i izrada mape puta ka njihovoj postepenoj realizaciji, u meri u kojoj je to moguće u aktuelnom socio-ekonomskom okruženju Evropske unije. Takav korak bi nesumnjivo predstavljao ključnu podršku sindikatima u zemljama Centralnoj i Istočnoj Evropi u njihovim naporima da (ponovo) izgrade sisteme kolektivnog pregovaranja.