



DEVCOBA

Developing Collective Bargaining in the Care Sector

CELSI

Central European
Labour Studies
Institute

Oni sa starajú o nás. Kto sa postará o nich?

Workshop o pracovných podmienkach a kolektívnom vyjednávaní v službách starostlivosti
8.12.2025



Funded by
the European Union



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

Improving expertise in the field of industrial relations (SOCPL-2022-IND-REL)

Grant č. 101126385

Program

- 10.00 – 10.15 Otvorenie a privítanie – CELSI, SOZZaSS a OZPŠaV
- 10.15 – 11.30 **PANELOVÁ DISKUSIA 1:** Spolu silnejší – budúcnosť kolektívneho vyjednávania
- 11.30 – 11.50 Prestávka na kávu
- 11.50 – 13.00 **PANELOVÁ DISKUSIA 2:** Na prahu systému: kde (ne)treba kolektívne vyjednávanie
- 13.00 – 14.00 Obed
- 14.00 – 14.20 Od výskumu k podstatným otázkam pre Slovensko (Marta Kahancová, CELSI)
- 14.20 – 14.40 Výsledky výskumu – sociálne služby (Simona Brunnerová, CELSI)
- 14.40 - 15.00 Výsledky výskumu – predprimárne vzdelávanie (Lenka Hanulová, CELSI)
- 15.00 - 15.10 Prestávka na kávu
- 15.10 – 15.20 Hlavné závery z podujatia (CELSI)
- 15.20 – 15.30 Ďalšie kroky a záverečné slovo (OZPŠaV a SOZZaSS)



Panelová diskusia 1

Spolu silnejší –
budúcnosť
kolektívneho
vyjednávania

Panelisti/panelistky:

PaedDr. Ingrid Kováčová, špecialistka pre
vzdelávanie OZPŠaV

Mgr. Terézia Luptáková, podpredsedníčka
SOZZaSS

Mgr. Jana Gavorníková, riaditeľka DSS a ZpS
Kaštieľ

1. Systémové výzvy v predprimárnom vzdelávaní

Aké považujete za najzávažnejšie systémové problémy v prístupe k predškolskej starostlivosti a vzdelávaniu na Slovensku? Je súčasný systém siete predškolských zariadení dostatočne flexibilný na rôznorodé potreby detí a zároveň na rozdielne požiadavky na kvalifikáciu, pracovné podmienky a odmeňovanie zamestnancov?

2. Systémové výzvy v dlhodobej starostlivosti

Aké sú podľa vás kľúčové systémové problémy v oblasti dlhodobej starostlivosti na Slovensku? Je systém dostatočne flexibilný vzhľadom na rôznorodé potreby klientov a zodpovedajúce požiadavky na kvalifikáciu, pracovné podmienky a odmeňovanie pracovníkov v sociálnych službách?

3. Skúsenosti s kolektívnym vyjednávaním, výhody kolektívneho vyjednávania

Viete uviesť niekoľko dôvodov prečo je podľa Vás kolektívne vyjednávanie vhodným mechanizmom na adresovanie uvedených kľúčových problémov?

4. Slabé stránky aktuálneho systému, limity kolektívneho vyjednávania

Napriek etablovanému kolektívnemu vyjednávaníu pretrváva nespokojnosť v sociálnych službách s pracovnými podmienkami a odmeňovaním. Kde vidíte dôvod? Znamená to že kolektívne vyjednávať nestačí? Kde vidíte hranice súčasného kolektívneho vyjednávania? (otázka aj pre ECEC aj pre LTC)



5. Návrhy na zlepšenie



Čo by ste zmenili v dnešnom systéme kolektívneho vyjednávania? Vyjednávať na úrovni konkrétneho zariadenia alebo viac sektorového vyjednávania?



6. Vzájomná inšpirácia, možnosti vzájomnej spolupráce



Kde vidíte možnosť lepšie spolupracovať, navzájom sa inšpirovať a tak zastrešiť sociálne služby ako celok?



Prestávka 11.30 - 11.50

Panelová diskusia 2

Na prahu
systému: kde
(ne)treba
kolektívne
vyjednávanie

Panelisti/panelistky:

Mgr. Shoshana Chovan, PhD et PhD, policy officer Cesta von

Ing. Lucia Brandstetter, zástupkyňa Únie súkromných škôlok a jaslí

Ing. Zuzana Saganová, vedúca odbornej sekcie materských škôl ASŠŠZ

Mgr. Anna Ghannamová, predsedníčka Asociácie poskytovateľov soc.služieb v SR

1. Ku kvalitnejším službám

Aké systémové problémy vnímate celkovo ako najpálčivejšie v prístupe k predprimárnemu vzdelávaniu na Slovensku?

Je systém dostatočne flexibilný pre rôznorodé potreby detí a s tým spojené potreby/kvalifikácie/ohodnotenia zamestnancov?

Aké systémové problémy vnímate celkovo ako najpálčivejšie v prístupe k dlhodobej starostlivosti na Slovensku?

Je systém dostatočne flexibilný pre rôznorodé potreby klientov sociálnych služieb a s tým spojené potreby/kvalifikácie/ohodnotenia zamestnancov v sociálnych službách?

Ktoré konkrétne pracovné podmienky by podľa vás mali byť predmetom kolektívneho vyjednávania ako prvé?

1. Ku kvalitnejším službám - zastupovanie záujmov

Čo pre vás osobne znamená byť „na prahu systému“ v predprimárnom vzdelávaní čo sa týka foriem zamestnávania, regulácie pracovného času a odmeňovania – cítite sa skôr ako súčasť systému kde sú tieto atribúty zamestnávania regulované, alebo ako niekto úplne mimo neho?

Majú učiteľky/opatrovatelky súkromných zariadení nejaké možnosti kolektívnej reprezentácie? Ktoré skupiny pracujúcich v predškolskej starostlivosti majú dnes reálny prístup ku kolektívnemu vyjednávaniu (odbory, kolektívne zmluvy, zastúpenie) a ktoré skupiny sú z neho fakticky vylúčené?

Považujete kolektívne vyjednávanie za efektívny spôsob nastavenia pracovných podmienok?

1. Ku kvalitnejším službám

Ako je problém kvality služieb a pracovných podmienok vnímaný v sektore dlhodobej starostlivosti? Ako zabezpečiť dôstojné pracovné podmienky a znížiť fluktuáciu opatrovateľiek a opatrovateľov?

Je to možné bez kolektívneho vyjednávania? Je na kolektívne vyjednanie časová a energetická kapacita zo strany vašich opatrovateľiek?

Ako vníma situáciu neziskový sektor? Je súčasťou Vašej agendy do najbližších rokov integrovať sa do regulovaného systému (kde napr. prebieha kolektívne vyjednanie)? Aké kroky sa už podarilo v tomto smere dosiahnuť? Má sa povolanie Omama stať súčasťou zoznamu povolání regulovaných podľa Zákonníka Práce??

1. Ku kvalitnejším službám

Stretli ste sa v praxi so záujmom organizovať sa zo strany skupiny pracovníkov voči vedeniu/zriaďovateľovi? Čo z toho vyplynulo?

Aké formy koordinácie a spolupráce medzi poskytovateľmi/zamestnávateľmi a pracovníkmi v škôlkach ale aj v teréne (práca s deťmi doma) považujete v sektore predškolskej starostlivosti a vzdelávania za kľúčové pre jeho rozvoj?

2. Na záver...

Čo by sa muselo zmeniť na úrovni legislatívy, financovania a uznania profesií, aby sa pracovníci mimo dnešného systému (napr. omamy) dostali „za prah“ – teda dovnútra systému ktorý je regulovaný, je určená forma zamestnávania, odmeňovania a pracovného času, čo dáva stabilitu na oboch stranách (stabilita pracovných podmienok, ale aj záujem o túto profesiu a stabilita financovania tejto formy starostlivosti)?

Prestávka s občerstvením 13.00 - 14.00

Prezentácia

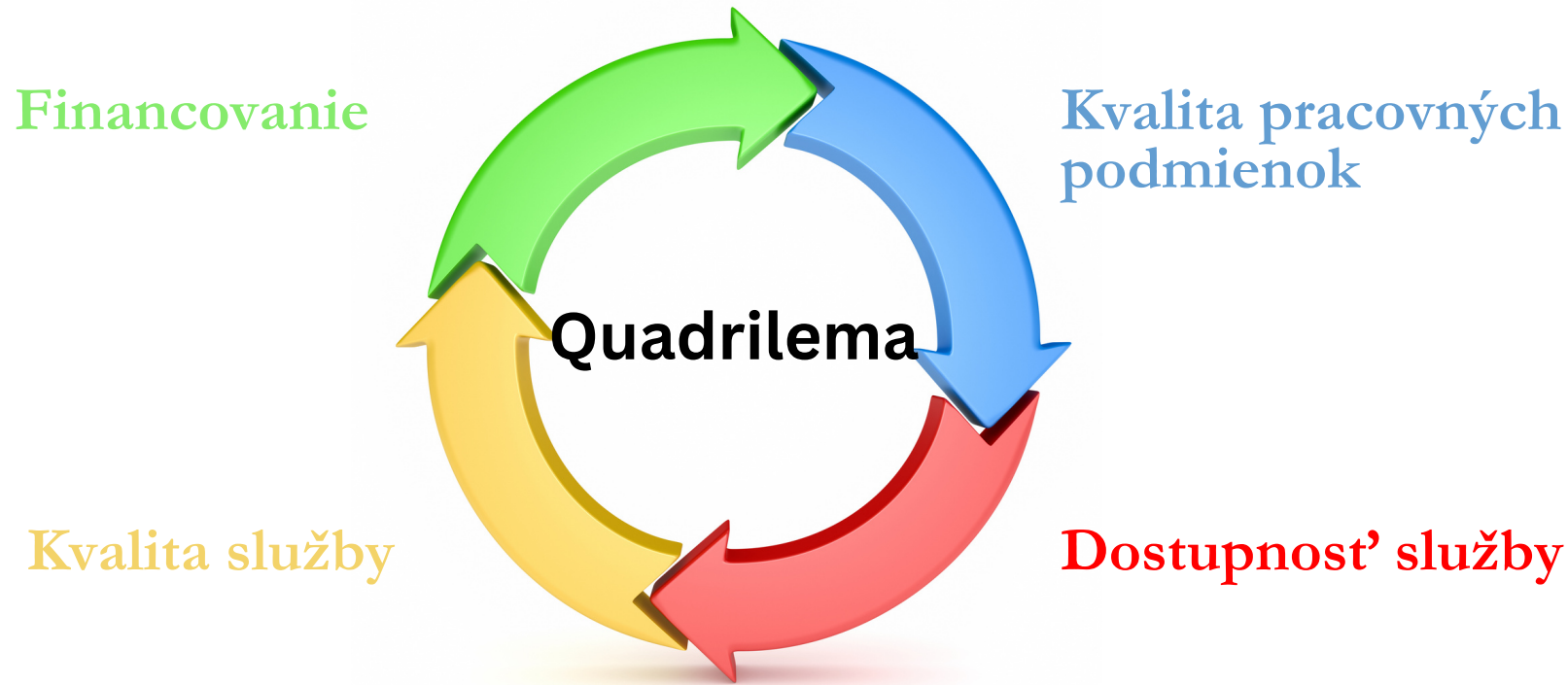
Od výskumu k podstatným otázkam
pre Slovensko:

Projekt DEVCOBA

Dr. Marta Kahancová

Ciele projektu DEVCOBA

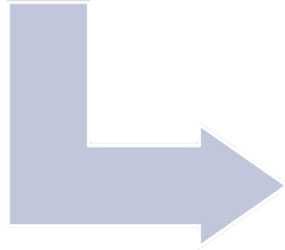
- Dynamika zmien v pracovných podmienkach, spôsoby adresovania hlavných výziev



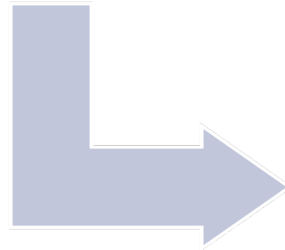
- **Cieľ:**
 - sformulovať odporúčania pre skvalitnenie pracovných podmienok
 - úloha kolektívneho vyjednávania v tomto procese

Štruktúra projektu DEVCOBA

Kolektívne vyjednávanie,
zastupovanie záujmov



Repertoár aktivít v
službách starostlivosti



Naratívy pracujúcich
v sektore starostlivosti



PROJEKTOVÉ VÝSKUMNÉ ZISTENIA V SEKTORE DLHODOBEJ STAROSTLIVOSTI

Simona Brunnerová

OBSAH:

- VŠEOBECNÝ PREHĽAD SEKTORA A PRACOVNEJ SILY
- ŠTRUKTÚRA KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA A JEHO VÝZVY
- PRACOVNÉ PODMIENKY
- VZNIKAJÚCE FORMY MOBILIZÁCIE A REPREZENTÁCIE:
POZNATKY Z PRÍPADOVÝCH ŠTÚDIÍ

Pripravované reformy v rámci stratégie dlhodobej starostlivosti v SR

- Reforma zavádza nový príspevok na pomoc pri odkázanosti, poskytovaný priamo odkázanej osobe.
- Príspevok bude možné využiť na neformálnu starostlivosť (rodina/blízki) alebo na formálne služby (domáca opatrovateľská služba, ambulantné služby, denné stacionáre).
- Systém počíta s piatimi stupňami odkázanosti, ku ktorým sú navrhnuté konkrétne sumy príspevkov.
- Pre 5. stupeň je navrhnutý príspevok 1010 €, ak sa jedná o dieťa sa navyšuje o +200 €.
- Príspevky sa navrhujú aj pre nižšie stupne odkázanosti.
- Pri dvoch najvyšších stupňoch je príspevok použiteľný na neformálnu aj formálnu starostlivosť; pri nižších stupňoch len na formálne služby (napr. denné stacionáre, opatrovateľská služba, hospic, služby sociálnych podnikov).

- Novinkou je možnosť, aby sa o osobu starali až traja opatrovatelia, ktorí sa môžu striedať.
- Ruší sa príjmové posudzovanie opatrovateľov – príjem z práce nebude mať vplyv na poskytovanie príspevku.
- Pri pobytových zariadeniach zostáva štátny príspevok nezmenený, pri neverejných zariadeniach (napríklad zariadenia pre seniorov) začnú od júla 2026 spolufinancovanie namiesto obcí zabezpečovať vyššie územné celky. Cieľom je ukončiť dlhoročné spory medzi obcami a neverejnými poskytovateľmi o úhradu nákladov. Krajom má štát od roku 2027 zvýšiť podiel na dani z príjmov, aby dokázali nové povinnosti zvládnuť.
- Zákon o príspevku na pomoc pri odkázanosti na pomoc inej fyzickej osoby musí byť schválený k 1. januáru budúceho roka a to z dôvodu, že ide o míľnik z plánu obnovy a odolnosti.

Pracovné podmienky a ich vnímanie zamestnancami

- Rozhovory uskutočnené v rámci WP2 a WP3 zdôrazňujú tri typické okruhy sťažností:
 - **Nadmerná pracovná záťaž**
 - Nedostatok personálu vzhľadom na počet klientov
 - Dve pracovníčky na nočnej zmene vo veľkých zariadeniach
 - Častá manipulácia s ťažkými klientmi → zdravotné riziká
 - **Nízke mzdy**
 - Platy tesne nad úrovňou minimálnej mzdy
 - Bonusy závislé od rozpočtov regiónov
 - **Slabé vynucovanie pravidiel BOZP**
 - Obmedzené ergonomické vybavenie
 - Nedostatok školení a vysoký výskyt problémov pohybového aparátu

Útržky z rozhovorov so zamestnancami

„Diagnózy sú všelijaké. Už nie sú mentálne postihnutí, ale trpia Alzheimerovou chorobou. Je to taká zmes, že ani opatrovatelia to psychicky nezvládajú, pretože to, čo sa deje na druhom poschodí, je katastrofa. Teraz máme veľký odchod zamestnancov. Pracovalo u nás asi 8 – 9 dôchodcov. Boli na dôchodku už tri roky, pretože tu nemôžeme zohnať nikoho a fluktuácia je strašne vysoká.“

„V noci sú len dvaja opatrovatelia na 85 klientov – viete si predstaviť, ako to vyzerá. Práca je ťažká, psychicky aj fyzicky náročná, a keď prídete domov a pozriete sa na výplatnú pásku, nezostáva vám nič iné, ako si zvyknúť na to, že budete chodiť do Rakúska pracovať ako opatrovateľ.“

„Prevažná väčšina zamestnancov má viac ako 50 rokov. Dôchodcovia, ktorí ešte zostali, to už nezvládajú. Nový človek príde a po hodine alebo dvoch odíde, pretože to jednoducho psychicky ani fyzicky nezvládne.“

“Toto nie je starostlivosť, toto je len krízové riadenie. Za týchto podmienok nemožno hovoriť o kvalite. V prvom rade by bolo potrebné viac zamestnancov, ale aj stabilné tímy, nie neustála fluktuácia. A samozrejme, mzdy by sa museli stanoviť úplne inak. Teraz máme verejné mzdové tabuľky, ktoré sa nezmenili už desaťročia. Dali nám jednorazovo 800 eur, ale to absolútne nič nerieši. To nie je systém.”

Prípadová štúdia:

Domov sociálnych služieb Jasanima (Rožňava)

- nedávna kampaň za vyššie mzdy a zlepšenie pracovných podmienok pracovníkov v domovoch sociálnej starostlivosti, ktorú v marci 2025 zorganizoval SOZZASS. Prípad opisuje nielen samotnú kampaň, ale aj to, ako prežívali konkrétne domovy sociálnej starostlivosti v „zabudnutých“ regiónoch.

Výsledky:

- Pracovník z regiónu s vysokou nezamestnanosťou verejne kritizoval zamestnávateľa → vzácny prejav odvahy.
- Odborový zväz skombinoval tradičné vyjednávanie s verejnými/mediálnymi akciami.
- Zamestnancom poskytol viditeľnosť a identitu.

Výzvy:

- Odborový zväz ťažšie mobilizuje zamestnancov v súkromných zariadeniach.
- Vytvára rozdelenie na insiderov a outsiderov.



Prípadová štúdia:

Novovzniknutá odborová organizácia v Javorine

- Druhá prípadová štúdia sa zameriava na špecializované zariadenie Javorina, kde sa skupina zamestnancov pokúsila založiť novú odborovú organizáciu.

Kľúčové zistenia:

- Zakladajúci členovia boli okamžite prepustení.
- Nasledoval súdny proces; nakoniec sa vrátili do práce.
- Nový odborový zväz podporila organizácia UniJA, ktorá je súčasťou federácie ECHOZ.
- Napriek tomu nedošlo k širšej mobilizácii.
- Nebola nadviazaná spolupráca s organizáciou SOZZaSS ani s inými odborovými zväzmi v LTC.
- Odborový zväz má ťažkosti s budovaním kolektívnej identity.
- Tento prípad ukazuje, že fragmentácia nie je len inštitucionálna, ale aj organizačná.
- Pracovníci s rovnakými problémami sú naďalej zastupovaní oddelenými odborovými štruktúrami.

Prípadová štúdia:

Iniciatívy zamestnávateľov na udržanie zamestnancov

- Reakcia na akútny nedostatok personálu a chýbajúcu podporu zo strany odborov/štátu.

Príklady:

- Personalizované politiky v oblasti ľudských zdrojov: darčeky, ocenenia, preplácanie nadčasov, flexibilný pracovný čas, dotovaná doprava, wellness.
- Pilotný program mesta Banská Bystrica: študenti ošetrovateľstva pomáhajú v domovoch sociálnych služieb

→ získavanie skúseností a nábor pracovnej sily.

- **Výsledky:** vyššia lojalita, nižšia fluktuácia
- **Obmedzenia:** závisí od dobrej vôle zamestnávateľa
a naráža na právne/finančné prekážky.



Akadémia vzdelávania a výskumu v sociálnych službách:

d'alšia reakcia na nedostatky v systéme

- Funguje ako „mobilná vzdelávacia inštitúcia“ a poskytuje kurzy po celom Slovensku.
- Bola vytvorená ako reakcia na chýbajúcu jednotnú víziu odbornej spôsobilosti – ministerstvo práce nestanovuje obsah ani výkonnostné normy, čo vedie k nejednotnému vzdelávaniu opatrovateľov.
- Vznik ako reakcia na opakované zlyhania v auditoch kvality.
- Nedostatočná pripravenosť absolventov a slabé prepojenie vzdelávania s praxou.
- Kurzy pre audítorov, manažérov kvality a opatrovateľov
- Praktické školenia s metodickými nástrojmi (príručky, postupy, dokumenty).
- Audity odhalili porušovania zákona: nelegálne podávanie liekov, nesprávna manipulácia s telami zosnulých, chybné chápanie „tepelného komfortu“.
- Kritický problém: poruchy prehĺtania u klientov s demenciou (až 70 %), slabé pokrytie v tréningoch.
- Ponuka akreditovaných programov vrátane MBA; dôraz na stabilizáciu pracovnej sily.
- Absencia národných profesijných štandardov → nekonzistentné vzdelávanie.
- Budúci cieľ: uznávanie špecializovaných kvalifikácií a vytvorenie profesijných štandardov.

Závery...?

- ukazuje sa rovnaký trend: reprezentácia záujmov pracovníkov sa diverzifikuje a vzniká v čoraz širšom spektre foriem — v tradičných štruktúrach, popri nich aj úplne mimo nich.
- Tento vývoj so sebou prináša riziká aj príležitosti.
- Pre odbory predstavuje riziko najmä to, že neorganizované zariadenia a nové, neformálne formy reprezentácie môžu zostať mimo ich dosahu. Ak odbory tieto priestory neobsiahnu, oslabí to ich pokrytie, legitimitu aj vyjednávaciu silu v sektore.
- Zároveň však práve táto pluralita ponúka významnú príležitosť: odbory môžu rozšíriť svoje organizátorské stratégie, osloviť doteraz nedostupné skupiny pracovníkov a prispôbiť sa novým formám kolektívneho konania.
- Pre zamestnávateľov je rizikom pokračujúca fragmentácia riešení na úrovni jednotlivých zariadení či regiónov. Lokálne improvizácie nemôžu dlhodobo kompenzovať systémový nedostatok pracovnej sily ani absentujúce štandardy kvality.
- Na druhej strane, zamestnávatelia môžu práve teraz zohrávať aktívnejšiu úlohu pri formovaní sektorových štandardov, rozvíjaní stabilizačných opatrení a pri advokácii za udržateľnejšie nastavenie financovania a pracovných podmienok.

PROJEKTOVÉ VÝSKUMNÉ ZISTENIA V SEKTORE PREDŠKOLSKEJ STAROSTLIVOSTI A VZDELÁVANIA

Lenka Hanulová

OBSAH:

- Charakteristika sektoru
- Prípadová štúdia - Omama
- Pracovné podmienky v sektore celkovo

Charakteristika sektoru

- nedostatočné financovanie
- zlé pracovné podmienky
- nedostatok pracovnej sily

Sektor je organizovaný a pokrytý kolektívnym vyjednávaním, ale čelí vnútorným výzvam:

- verejní vs. súkromní poskytovatelia
- fragmentácia odborov
- vznik nových foriem práce

Aké sú dôsledky pre organizovanie pracovníkov, sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie?

Charakteristika sektoru

= tradičné štruktúry zastupovania kolektívnych záujmov nedokážu priniest zlepšenie pracovných podmienok

= vzniká niekoľko nových iniciatív mimo tradičných zastupiteľských štruktúr na strane zamestnancov/odborov a zamestnávateľov

- Omama (Cesta von)
- OMEP
- Únia súkromných škôlok a jasí
- Asociácia súkromných škôl a školských zariadení

WP3 - Prípadová štúdia - Omama

- nová forma práce, ktorá sa objavuje v oblasti predškolskej starostlivosti a vzdelávania
- zameraná na marginalizované (prevažne) ženy bez predchádzajúcich relevantných pracovných skúseností
- zvýšenie počtu pracovníkov v sektore prostredníctvom odbornej prípravy mimo formálnej štruktúry služieb
- iniciované a financované mimovládnyimi organizáciami
- formovanie kolektívnej identity omám ako novo vznikajúcej a doteraz neorganizovanej skupiny pracovníkov v oblasti predškolskej starostlivosti a vzdelávania

WP3 - Prípadová štúdia - Omama

“Celkovo, v kontexte vznikajúcich foriem práce v ECEC, Omama ilustruje, ako sa identita a záujmy pracovníkov môžu budovať prostredníctvom praktík vychádzajúcich z komunity, a nie prostredníctvom tradičného náboru a zastupovania odborovými organizáciami. Práca omam je vysoko personalizovaná, lokalizovaná a integrovaná do života komunity, čo vyvoláva dôležité otázky o tom, ako sa môžu v rámci takýchto decentralizovaných štruktúr rozvíjať kolektívne záujmy a organizačný potenciál. Ich dvojité úloha ako opatrovateliek a vychovávateľiek v kombinácii s prispôsobeným odborným vzdelávaním a podporou im dáva profesionálnu silu a zároveň spochybňuje štandardné definície zastupovania pracovníkov v sektore starostlivosti.”

Pracovné podmienky v sektore

Motivácie:

- práca, ktorá má zmysel
- finančné zabezpečenie
(zamestnancov z marginalizovaných
komunít, hladových dolín)
- “práca s deťmi je ľahká”

Realita:

- platové ohodnotenie veľmi nízke
- komplexná práca, no na dodatočnú
kvalifikáciu nie je čas ani peniaze
- nedostatok pracovníkov
- rovnováha medzi pracovným a
rodinným životom sa ťažko
dodržiava

Prestávka 15.00 - 15.10

Záver

Hlavné závery z podujatia
(CELSI)

Ďalšie kroky a záverečné slovo
(OZPŠaV a SOZZaSS)



Zdroje: Cesta von, Mesto Bratislava, Canva



Ďakujeme za účasť a pozornosť!
<https://www.celsi.sk/sk/devcoba/>