

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

[www.esf.gov.sk](http://www.esf.gov.sk)

[www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk)

[www.ia.gov.sk](http://www.ia.gov.sk)

## BARIÉRY ČLENSTVA V ODBOROCH 2: ANALÝZA KLÚČOVÝCH PRÍČIN ÚBYTKU ČLENOV A „HUSTOTY“ ODBOROV VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EÚ A TECHNIKY NÁBORU NOVÝCH ČLENOV.

Kolektív autorov KOZ SR, 2022

# NÁRODNÝ PROJEKT

## Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 05/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív :

JUDr. Ingrid Vrkočová - garantka

JUDr. Monika Benedeková

Ing. Adrián Kuka, PhD.

Bc., Mgr. Adam Šumichrast

Autorské dielo „Bariéry členstva v odboroch 2: Analýza kľúčových príčin úbytku členov a „hustoty“ odborov vo vybraných krajinách EÚ a techniky náboru nových členov“ bolo vypracované v rámci Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Konfederácie odborových zväzov SR. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

## OBSAH

OBSAH	4
ZOZNAM OBRÁZKOV	7
ZOZNAM TABULIEK	8
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	9
ZOZNAM PRÍLOH	10
ÚVOD	11
1. CIELE A METODIKA ANALYTICKÉHO VÝSTUPU	13
2. TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ ANALÝZY	14
2.1 Sociálny dialóg.....	14
2.2 Európsky sociálny dialóg .....	16
2.3 Členské štáty Európskej únie a odbory, základné informácie .....	18
2.3.1 Belgické kráľovstvo .....	18
2.3.2 Bulharská republika .....	20
2.3.3 Cyperská republika .....	22
2.3.4 Česká republika.....	24
2.3.5 Dánske kráľovstvo.....	26
2.3.6 Estónska republika.....	29
2.3.7 Fínska republika .....	30
2.3.8 Francúzska republika .....	33
2.3.9 Grécka republika.....	36
2.3.10 Holandské kráľovstvo.....	39
2.3.11 Chorvátska republika .....	41
2.3.12 Írska republika.....	42
2.3.13 Litovská republika .....	44
2.3.14 Lotyšská republika.....	46
2.3.15 Luxemburské veľkovevodstvo .....	47
2.3.16 Maďarská republika .....	50
2.3.17 Maltská republika.....	52



2.3.18	Spolková republika Nemecko.....	54
2.3.19	Poľská republika .....	57
2.3.20	Portugalská republika .....	58
2.3.21	Rakúska republika .....	61
2.3.22	Rumunská republika .....	64
2.3.23	Slovenská republika .....	66
2.3.24	Slovinská republika .....	68
2.3.25	Španielske kráľovstvo.....	70
2.3.26	Švédske kráľovstvo.....	72
2.3.27	Talianska republika .....	75
3.	VÝVOJ ODBOROVEJ ORGANIZOVANOSTI V EURÓPE	78
3.1	Faktory ovplyvňujúce vývoj odborovej organizovanosti v Európe .....	78
3.2	Zmeny v odborovom členstve v 32 európskych krajinách.....	84
3.3	Špecifické skupiny zamestnancov z hľadiska odborového organizovania.....	87
3.3.1	Mladí pracovníci .....	87
3.3.2	Prekarizované pozície .....	89
3.3.3	Pracovní migranti.....	90
3.3.4	Ženy .....	93
3.4	Vplyv rôznych spoločenských javov na revitalizáciu odborov .....	94
3.4.1	Spájanie sa so sociálnymi hnutiami .....	94
3.4.2	Nové aliancie v dobe „post“ vzťahov s politickými stranami (nové prístupy k mobilizácii) .....	98
3.4.3	Aktivity odborov v kontexte klesajúcich príjmov .....	102
3.4.4	Revitalizácia odborov v kontexte transformácie priemyslu 4.0.....	104
4.	NÁBOROVÉ STRATÉGIE V ČLENSKÝCH ŠTÁTOCH EÚ	106
4.1	Reprezentatívnosť.....	109
4.2	Náborové stratégie na organizačnej úrovni .....	110
4.3	Kampane.....	112
4.4	Stratégie organizovania na individuálnej úrovni.....	113
4.5	Organizovanie zamestnancov v netypických formách zamestnania .....	118

4.6	Príklady propagačných kampaní .....	121
4.6.1	Taliansko .....	121
4.6.2	Veľká Británia.....	122
4.7	Spoločné stratégie OZ .....	124
4.7.1	BOA .....	125
4.8	Praktické návody organizovania členov odborov .....	128
5.	ANALYTICKÁ ČASŤ .....	134
5.1	Aktuálne problémy odborov vo vybraných krajinách.....	134
5.1.1	Nemecko.....	136
5.1.2	Švédsko .....	139
5.1.3	Česká republika.....	143
5.2	Výsledky dotazníkového prieskumu .....	145
5.3	Výsledky dotazníkového prieskumu z národných konfederácií .....	146
5.2.1	Francúzsko .....	146
5.2.2	Maďarsko.....	147
5.2.3	Švédsko .....	149
5.4	Výsledky dotazníkového prieskumu v sektorových odborových zväzoch .....	150
5.4.1	Belgicko.....	151
5.4.2	Česká republika.....	152
5.4.3	Francúzsko .....	153
5.4.4	Švédsko .....	153
5.4.5	SR - výsledky prvej časti analýzy Bariéry členstva v odboroch I. ....	155
6.	NÁVRHOVÁ ČASŤ .....	162
	ZÁVER .....	166
	ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV .....	169
	PRÍLOHY .....	

## ZOZNAM OBRÁZKOV

Obrázok 1: Vývoj odborového členstva vo Veľkej Británii 1892-2013. ....	79
Obrázok 2: Vývoj odborovej hustoty vo svete, 1980-2016 .....	80
Obrázok 3: Vývoj hustoty odborov v % (ČR, Nemecko, Švédsko) .....	135
Obrázok 4: Vývoj pokrytia kolektívnymi zmluvami v % (ČR, Nemecko, Švédsko) .....	136

## ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1: Belgické kráľovstvo v číslach .....	18
Tabuľka 2: Bulharská republika v číslach.....	21
Tabuľka 3: Cyperská republika v číslach .....	22
Tabuľka 4: Česká republika v číslach .....	24
Tabuľka 5: Dánske kráľovstvo v číslach .....	26
Tabuľka 6: Estónska republika v číslach .....	29
Tabuľka 7: Fínska republika v číslach.....	30
Tabuľka 8: Francúzska republika v číslach.....	33
Tabuľka 9: Grécka republika v číslach .....	36
Tabuľka 10: Holandské kráľovstvo v číslach .....	39
Tabuľka 11: Chorvátska republika v číslach.....	41
Tabuľka 12: Írska republika v číslach .....	43
Tabuľka 13: Litovská republika v číslach .....	44
Tabuľka 14: Lotyšská republika v číslach .....	46
Tabuľka 15: Luxemburské veľkovoľvodstvo v číslach .....	48
Tabuľka 16: Maďarská republika v číslach.....	50
Tabuľka 17: Maltská republika v číslach .....	52
Tabuľka 18: Spolková republika Nemecko v číslach .....	54
Tabuľka 19: Poľská republika v číslach.....	57
Tabuľka 20: Portugalská republika v číslach .....	58
Tabuľka 21: Rakúska republika v číslach .....	61
Tabuľka 22: Rumunská republika v číslach.....	64
Tabuľka 23: Slovenská republika v číslach.....	66
Tabuľka 24: Slovinská republika v číslach.....	68
Tabuľka 25: Španielske kráľovstvo v číslach .....	70
Tabuľka 26: Švédske kráľovstvo v číslach.....	72
Tabuľka 27: Talianska republika v číslach .....	75
Tabuľka 28: Odborová organizovanosť vo Švédsku v rokoch 2000 až 2020.....	141



## ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

ABVV-Metaal	Všeobecná federácia práce Belgicka - kovrobotnícka sekcia
AV	analytický výstup
BOA	Baltická organizačná akadémia
CEEP	Európske centrum podnikov a verejného sektoru
CGIL	Všeobecná talianska konfederácia práce
ČR	Česká republika
EOK	Európska odborová konfederácia
ESVO	Európske združenie voľného obchodu
ETUC	Európska odborová konfederácia
EÚ	Európska Únia
FGMM-CFDT	Všeobecná francúzska federácia baníctva a hutníctva
IF Metal	Švédka Únia kovrobotníkov
KOZ SR	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky
KZ	kolektívna zmluva
LO	Landsorganisationen i Sverige
MOP	Medzinárodná organizácia práce
OS KOVO	Odborový svaz KOVO
OZ	odborový zväz
SKP	Svetová konfederácia práce
SR	Slovenská republika
UIL	Talianska únia práce
UEAPME	Európske združenie remeselníkov, malých a stredných podnikov
UNICE	Zväz európskych konfederácií priemyslu a zamestnávateľov
ITUC	International Trade Union Confederation - Medzinárodná odborová konfederácia

## ZOZNAM PRÍLOH

Príloha 1: Vývoj hustoty odborov v %, 2020 – 2019 (graf)

Príloha 2: Vývoj hustoty odborov v %, 2000 – 2019 (tabuľka)

Príloha 3: Vývoj pokrytia kolektívnymi zmluvami v %, 2000 – 2019 (graf)

Príloha 4: Vývoj pokrytia kolektívnymi zmluvami v %, 2000 – 2019 (tabuľka)

## ÚVOD

„Odborová sloboda je neodňateľným právom zamestnancov. Sem patrí slobodné združovanie sa v organizáciách vytvorených v záujme obhajoby ich oprávnených požiadaviek a práv, ktoré by plnohodnotne spolupôsobili na vytváraní demokratických štruktúr a fungujúceho sociálneho a hospodárskeho života“, hovorí sa v revidovanom dokumente Svetovej konfederácie práce z roku 1968.

Odbory sú významnou silou v prospech sociálnych zmien a takto pôsobili aj vo svojej minulosti, ich hlavnou funkciou bola a je ochrana zamestnancov, ich práv a zlepšovanie pracovných podmienok.

Odbory od ich vzniku sú neoddeliteľnou organickou súčasťou spoločnosti. Po celý čas nielen podliehali a prispôbovali sa spoločenskému systému v jednotlivých štádiách jeho vývoja, ale aj vplývali na jeho vývoj. Ich vnímanie spoločnosťou je determinované ich predchádzajúcim vývojom a má vplyv na stav členskej. OZ v EÚ, ale i celom svete, zažívajú z tohto hľadiska v posledných desaťročiach náročné časy. Všeobecne sledujeme úpadok odborovej organizovanosti. Príčiny sú rôznorodé, vrátane dlhodobých, štrukturálnych, situáciu zhoršila hospodárska kríza po roku 2008 a aktuálny vývoj súvisí s dopadmi pandémie Covid-19. Medzi jednotlivými krajinami sú rôzne rozdiely, vrátane toho, že v Európe existujú viaceré modely priemyselných vzťahov.

Jedno však majú odbory v súčasnosti spoločné, naprieč celou Európou, a to pokles členskej základne z dôvodu nezájmu hlavne mladých ľudí o organizovanie sa v odboroch. Tento trend sa prejavuje v celej Európe. Pre odbory silné časy povojnového obdobia v minulom storočí sú preč a odbory musia nájsť spôsob ako aspoň stabilizovať a odvrátiť nepriaznivý vývoj členskej základne.

V severských krajinách ako sú Švédsko, Fínsko, Dánsko je hustota odborov najvyššia a pritom sú to najlepšie prosperujúce štáty s vysokou životnou úrovňou obyvateľstva, vysokou ochranou pracujúcich a prepracovaným sociálnym systémom a ku konfliktom medzi zamestnancami a zamestnávateľmi dochádza veľmi zriedkavo, nátlakové akcie odborári ani nevyužívajú. Naproti tomu vo Francúzsku hustota odborov nie je vôbec vysoká, ale vplyv odborov na dianie v celej spoločnosti je významný. Odbory boli spočiatku apolitické a nezasahovali do politického a mocenského boja politických strán. Príkladom, keď spojenie s politickými stranami prinieslo odborom neskôr negatívne následky, sú postkomunistické krajiny, kde sa ešte stále na odbory pozerá ako na relikviu z komunistickej minulosti.

Princípy a zákonné úpravy fungovania odborov v jednotlivých štátoch naprieč EÚ sú rôzne, možno však predpokladať, že ich trápia rovnaké problémy a ovplyvňujú ich činnosť a postavenie v spoločnosti rovnaké faktory. Že pôsobenie odborov je v spoločnosti dôležité o tom niet pochýb, či však budú odbory schopné uhájiť si svoje postavenie a vplyv aj v budúcnosti je otáznе a bude veľmi dôležité, aké rozhodnutia prijmú a akým smerom sa budú orientovať a čo bude hlavnou náplňou ich činnosti.

Cieľom tejto analýzy je zmapovať bariéry členstva vo vybraných krajinách EÚ a porovnať ich s bariérami, ktoré majú vplyv na odbory na Slovensku a ktoré sme identifikovali v prvej časti AV s názvom "Bariéry členstva v odboroch 1: Analýza súčasného stavu členskej základne OZ združených v KOZ SR a príčiny úbytku členov". Nájsť spoločné problémy, s ktorými odbory zápasia v súvislosti so znižovaním členskej základne a hľadať spôsoby a overené postupy a stratégie, ktoré sa jednotlivých krajinách osvedčili v boji s poklesom členstva. Vo výstupe sa nachádzajú aj stručnejšie zistenia z predchádzajúcej analýzy Bariéry členstva v odboroch 1.



## 1. CIELE A METODIKA ANALYTICKÉHO VÝSTUPU

Základným výskumným problémom predkladaného analytického výstupu je analýza príčin úbytku členstva v odboroch v jednotlivých krajinách EÚ.

Náš výskum prebiehal v troch základných fázach:

1. Heuristická fáza: spracovávanie informácií o problematike z dostupnej odbornej literatúry, brožúr a materiálov
2. Dotazníkový výskum: vypracovanie, šírenie a administrácia dotazníka
3. Analýza: kvantitatívne a kvalitatívne vyhodnocovanie údajov a výsledkov

Cieľom našej analýzy je metódou analytickej deskripcie popísať všeobecný stav odborovej organizovanosti v Európe a následne na príkladoch detailnejšej analýzy vybraných ukážkových krajín reprezentujúcich jednotlivé modely priemyselných vzťahov ukázať dobrú prax pokiaľ ide o vitalitu odborov. Ďalším cieľom je poskytnúť základný prehľad a údaje o odboroch v krajinách EÚ.

Ďalej, pomocou kvalitatívne orientovaných dotazníkov, zistiť aktuálny stav a pohľady na stav odborovej organizovanosti, náborové kampane a špecifické problémy v jednotlivých európskych krajinách. V rámci výskumného procesu sme oslovili konfederácie, federácie a OZ z viacerých krajín, spätnú odpoveď sme dostali od šiestich odborových federácií a organizácií, menovite z Belgicka (ABVV-Metal, Všeobecná federácia práce Belgicka, kovorobotnícka sekcia), ČR (Odborový svaz KOVO), Francúzska (CFDT-Francúzska demokratická konfederácia práce) a (FGMM-CFDT, Francúzska demokratická konfederácia práce, kovorobotnícka sekcia), Maďarska (LIGA-Demokratická konfederácia slobodných odborov) a Švédska (LO-Národná organizácia Švédska). Tieto informácie predstavujú aktuálne postrehy a inšpirácie z rôznych európskych odborových organizácií.

## 2. TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ ANALÝZY

Odbory sú združeniami, ktoré si pracujúci zakladajú na obhajobu a presadzovanie svojich záujmov. Ide o organizované skupiny pracovníkov, ktorých cieľom je ovplyvňovanie podmienok práce, najmä mzdovej úrovne, pracovných podmienok a istoty zamestnania. Predmetom záujmu odborov je tiež kvalita pracovného prostredia, bezpečnosť práce, zdravotná starostlivosť o zamestnancov, dĺžka platenej dovolenky, výška príplatkov za prácu nadčas, rýchlosť montážnych pásov a pod. Podobné ciele a rysy chovania majú takisto najrôznejšie profesijné organizácie (komory, asociácie, cechy), ktoré sú organizovanými skupinami odborníkov, ako sú napr. právnici, lekári, účtovníci a pod. (1).

OZ reprezentujú a obhajujú záujmy svojich členov pred vládou a zamestnávateľmi v oblasti zamestnania, sociálneho zabezpečenia a životných štandardov (2).

Vznik odborov bol výsledkom poznania, že vyjednávacie pozície jednotlivca voči vlastníkom kapitálu, prípadne voči manažmentu firmy, je veľmi slabá a že jedine kolektívny postup môže prispieť k rovnováhe. Odbory sa stali dôležitou inštitúciou na trhu práce v demokratických krajinách (1).

### 2.1 Sociálny dialóg

Odbory sú významným aktérom v rámci sociálneho partnerstva. Sociálne partnerstvo môžeme definovať ako metódu riadenia a organizáciu práce, sociálnych otázok, ekonomických otázok, konzultácií a vyjednávania medzi zástupcami jednotlivých sociálnych partnerov, a to zamestnancov a zamestnávateľov, a to hlavne na úrovni podnikov. Zároveň však ide aj o vzťahy kooperácie a vyjednávania spolu s prijímaním spoločných dohôd, dokumentov a deklarácií medzi sociálnymi partnermi a vládou, pričom pod pojmom sociálni partneri rozumieme zamestnancov a zamestnávateľov. V tomto zmysle ide o proces pokračujúceho vyjednávania

(interakcie) medzi sociálnymi partnermi s cieľom dosiahnuť dohodu najmä v ekonomických a sociálnych otázkach, a to na úrovni celej spoločnosti, ale aj jednotlivých podnikov (3).

Sociálne partnerstvo môžeme označiť za metódu, pomocou ktorej je možné nájsť kompromis medzi protikladnými sociálnymi a hospodárskymi záujmami a za inštitucionalizovanú snahu o spoločné riešenie problémov všetkých zúčastnených strán, ktoré by mali byť pripravené na kompromis s cieľom dosiahnuť spoločné záujmy a ciele. Malo by viesť k väčšej stabilizácii na úrovni podniku aj v celej spoločnosti a prispieva k väčšej odolnosti voči konfliktom medzi záujmovými skupinami (3).

Sociálny dialóg možno definovať aj ako „proces vyjednávania medzi zástupcami firiem a pracujúcich, v ktorom sa stanovujú vzájomne prijateľné podmienky zamestnania“ (4).

Podľa vyjadrenia László Andora, európskeho komisára pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie je „riadne štruktúrovaný sociálny dialóg tiež nevyhnutný na riešenie otázky demografických zmien a zabezpečenie lepších pracovných podmienok, ako aj väčšej sociálnej súdržnosti. Sociálny dialóg treba posilniť v členských štátoch strednej a východnej Európy, kde je v súčasnosti výrazne slabší.“

Pod sociálny dialóg možno zahrnúť rokovania, ktoré vedú sociálni partneri (t. j. organizácie zamestnávateľov a pracovníkov), s cieľom chrániť záujmy svojich členov. Sociálny dialóg prispieva k rozvoju európskej sociálnej politiky. Sociálni partneri sa zapájajú do diskusií, konzultácií, rokovaní a jednotných akcií vedených nielen na vnútroštátnej úrovni, ale aj na úrovni EÚ. Európsky sociálny dialóg môže byť dvojstranný: len sociálni partneri – organizácie zamestnávateľov a pracovníkov (OZ) alebo trojstranný: sociálni partneri a inštitúcie EÚ (5).

Cieľom sociálneho dialógu aktérov pracovnoprávných vzťahov je vytvorenie rovnováhy zaistujúcej sociálny zmier a rozvoj. Predpokladom normálneho sociálneho dialógu je skutočnosť, že jednotlivé strany majú viac menej rovnocenné postavenie: štát môže meniť



zákony, ktoré vytvárajú právny, ale aj ekonomický rámec nielen pre pracovnoprávne vzťahy, ale aj pre podnikanie ako také; zamestnanci, resp. odbory môžu štrajkom ochromiť chod celej krajiny a zamestnávateľia disponujú ekonomickou silou a rozhodujú o tom, či sa budú pracovné miesta vytvárať alebo rušiť a za akých podmienok budú zamestnanci pracovať (6). Článkom 152 Zmluvy o fungovaní EÚ sa uznáva úloha, ktorú zohrávajú sociálni partneri v pracovných vzťahoch a v európskom sociálnom dialógu. Zastupujú záujmy svojich členov počas konzultácií s Komisiou a rokovaní o KZ. Zároveň zasadajú s Európskym hospodárskym a sociálnym výborom a s ďalšími organizáciami zastupujúcimi občiansku spoločnosť. Pred prijatím opatrenia v sociálnej oblasti je Európska komisia povinná konzultovať so sociálnymi partnermi (7).

Pre sociálne dialógy na európskej úrovni pôsobí na strane zamestnávateľov dve organizácie - Zväz európskych konfederácií priemyslu a zamestnávateľov (UNICE) a Európske centrum podnikov verejného sektora (CEEP). Na strane odborov je to Európska odborová konfederácia (European Trade Union Confederation, ETUC- ďalej len „EOK“) (1).

## 2.2 Európsky sociálny dialóg

Odbory sa tradične sústreďujú na obhajobu záujmov svojich členov v rámci vnútroštátneho kontextu, a presne za týmto účelom vyvinuli stratégie a vypracovali nástroje. Rozmáhajúca sa globalizácia ekonomiky však spôsobuje, že stále viac rozhodnutí, ktoré majú dopad na pracovnoprávne vzťahy a záujmy pracovníkov, sa robí na diaľku, mimo rámca jednotlivých krajín. Odbory, ak majú efektívne obhajovať svojich členov, musia koordinovať svoju politiku a aktivity, postupovať jednotne a konať kolektívne na európskej aj svetovej úrovni. Vo svetle týchto skutočností odbory vytvorili Medzinárodnú odborovú konfederáciu (ITUC - International Trade Union Confederation) a odvetvové svetové odborové federácie (Global Union Federations), pričom na európskej úrovni založili EOK a na úrovni sektorov európske odvetvové federácie (European Industry Federations). EOK buduje novú formu pracovnoprávných vzťahov.



Základné piliere tohto systému sú:

- medziodvetvový sociálny dialóg s európskymi zamestnávateľskými organizáciami ako BUSINESSEUROPE, Európske združenie remeselníkov, malých a stredných podnikov (UEAPME) a Európske centrum podnikov s verejnou účasťou (CEEP). Európske odvetvové organizácie popri tom vedú sociálny dialóg so zamestnávateľskými organizáciami z ich konkrétneho odvetvia. V prípade nadnárodných spoločností sa môže uplatňovať ďalšia forma sociálneho dialógu prostredníctvom európskych zamestnaneckých rád.
- ovplyvňovanie procesu rozhodovania v Európskej únii (Európskej komisii, Európskej rade a Európskom parlamente) s väčším dôrazom na Európsky súdny dvor, ktorého rozhodnutia hrajú významnú úlohu v rozvoji európskych pracovnoprávných vzťahov (8).

Prirodzenou súčasťou demokratickej spoločnosti je i odborová pluralita. Veľká časť európskych odborových centrál a profesijne orientovaných organizácií je súčasťou medzinárodných organizácií a autoritu odborov v spoločnosti posilňuje aj ich významné postavenie v MOP, ktorá je tripartitnou štruktúrou zloženou zo zástupcov zamestnávateľov, zamestnancov a vlád a jej členmi sú takmer všetky štáty sveta. MOP výraznou mierou prispela k tomu, že riešenie mnohých problémov sa prenieslo za rokovacie stoly a otupil sa hrot radikalizmu. Pôsobenie odborov v jednotlivých krajinách EÚ je rozdielne a ovplyvňuje ho najmä tradícia a vnútroštátne zákonodarstvo. To však neprekáža pri vzájomnej spolupráci. Napriek rôznym problémom, v ktorých sa odborové hnutie v niektorých krajinách Európy nachádza, zohrávajú a určite budú odbory zohrávať významnú úlohu v demokratickej spoločnosti aj v 21. storočí (9).

EOK bola založená v r. 1973 v Bruseli odborovými ústredňami členských krajín EÚ a Európskeho združenia voľného obchodu (ESVO) a bola uznaná za jedinou reprezentatívnu medziodvetvovú odborovú organizáciu na európskej úrovni. V súčasnosti združuje 92 národných odborových konfederácií v 39 krajinách a 10 európskych odborových federácií. Jej cieľom je obhajovať záujmy pracujúcich na európskej úrovni a zastupovať ich v európskych inštitúciách. Obhajuje

základné sociálne hodnoty, akými sú solidarita, rovnosť, demokracia, sociálna spravodlivosť a súdržnosť.

Využíva rôzne prostriedky na dosiahnutie nasledujúcich cieľov:

- účasť na sociálnom dialógu
- ovplyvňovanie procesu rozhodovania EÚ
- vedenie kampaní a demonštrácií

Po silnom tlaku odborov vytvorila EÚ nový investičný plán, prijala „Európsky pilier sociálnych práv“, predložila nové legislatívne iniciatívy na zlepšenie pracovných podmienok a dosiahla určitý pokrok v oblasti udržateľnejších hospodárskych politík (10).

## 2.3 Členské štáty Európskej únie a odbory, základné informácie

V súčasnosti EÚ tvorí 27 krajín, ktoré sa líšia nielen rozlohou, počtom obyvateľov a zriadením. Veľké rozdiely sú, čo je dôležité z pohľadu odborov, aj v hustote odborov a v pokrytí KZ. Výrazné rozdiely sú aj v životnej úrovni a priemernej, či minimálnej mzde. V nasledujúcej časti AV prinášame stručný prehľad o jednotlivých krajinách EÚ.

### 2.3.1 Belgické kráľovstvo

Belgicko je konštitučná monarchia, ktorá leží na severozápade Európy a patrí do integračného zoskupenia štátov nazvaného Benelux. Je zároveň aj federálnym štátom, v ktorom majú federálne subjekty (regióny a spoločenstvá) vysoký stupeň autonómie. Svojou rozlohou 30 513 km<sup>2</sup> sa radí medzi najmenšie štáty EÚ.

Tabuľka 1: Belgické kráľovstvo v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
10 379 000	6,3	49,1	96,0	1 658,-	3 758,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

V Belgicku pôsobia na úrovni federácií:

- FGTB – Všeobecná federácia pracovníkov Belgicka - skladá sa z 3 medziregionálnych subjektov, ktoré kopírujú federálnu štruktúru. Okrem toho zahŕňa 16 regionálnych (ktoré zoskupujú pobočky podľa geografickej oblasti) a 6 odborných centier (ktoré zoskupujú pobočky podľa sektora činnosti). Má 1 284 122 členov (11).
- CGSLB – Ústredná federácia slobodných odborov Belgicka – reprezentatívny odborový zväz a má 307 805 členov a viac ako 5000 pobočiek. Liberálny syndikát uprednostňuje individuálny a lokálny prístup. Neukladá rozhodnutia, ktoré treba dodržiavať, ale ponúka nápady, pracovné metódy a riešenia svojim pridruženým spoločnostiam, aktivistom a zástupcom. Je nezávislý od všetkých politických strán (12).
- CSC – Kresťanská odborová konfederácia – je najväčším OZ a má 1 502 646 členov.
- ACLVB – Liberale vakbond – Liberálny odborový zväz - 295 000 členov. Hodnotami tohto zväzu je sloboda, solidarita, zodpovednosť a tolerancia, ktoré sú piliermi sociálneho liberalizmu, ktorými sa riadia v každodennej práci. Zabezpečuje sociálnu ochranu zamestnancov. Víziou zväzu je, že každý by mal mať možnosť rozvíjať sa a tým zlepšiť svoju osobnú situáciu tým, že bude môcť robiť čo najviac osobných rozhodnutí. Prispieva k seba rozvoju svojich členov prostredníctvom školení, odborných znalostí a dostupných osobných služieb (13).

Okrem nich existuje mnoho menších odborov, z ktorých niektoré sú vplyvnejšie ako iné. Tieto menšie odbory sa zvyčajne špecializujú na jednu profesiu alebo ekonomický sektor. Okrem týchto špecializovaných odborov existuje aj Neutrálna a nezávislá únia, ktorá odmieta polarizáciu odborov „veľkej trojky“ (ich príslušnosť k politickým stranám). Existuje aj malá flámska nacionalistická únia, ktorá existuje iba vo flámsky hovoriacej časti Belgicka s názvom Vlaamse Solidaire Vakbond (14).

V Belgicku sú vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na nadpodnikovej úrovni upravené zákonmi, ako aj KZ. Za zamestnávateľa sa môžu na kolektívnom vyjednávaní zúčastniť viacerí zamestnávatelia alebo ich organizácie a za zamestnancov jedna alebo viaceré



odborové organizácie. Vyjednávanie sa môže uskutočniť na národnej, regionálnej a lokálnej úrovni a dohody sa uzatvárajú na centrálnej (nadodvetvovej), odvetvovej a podnikovej úrovni. Na národnej úrovni sú uzatvorené zmluvy zamerané na oblasť presahujúcu jednotlivé odvetvia, (ako napr. pracovný čas, minimálna mzda a preddôchodkový vek, rovnosť mzdy medzi mužom a ženou), ktoré sú všeobecne záväzné. Tie platia ako orientácia pri rokovaniach na podnikovej a odvetvovej úrovni. Platnosť týchto zmlúv trvá vo všeobecnosti dva roky. Existuje však aj dlhodobá tradícia uzatvárať nadodvetvové dohody. Zmluvné strany garantujú pre obdobie platnosti KZ pracovný/sociálny zmluv (9).

V Belgicku nie sú mzdy pevne stanovené zákonom. Vo väčšine prípadov sú stanovené KZ, ktoré sú uzatvorené medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, buď na firemnej úrovni alebo na odvetvovej úrovni (v kompetentnom spoločnom výbore). Každá KZ stanovuje základné stupnice a tiež spôsoby stanovenia mzdy, potenciálne bonusy ako napr. koncoročné bonusy, stravné lístky a bonusy za tímovú prácu, nočnú prácu a víkendovú prácu atď. Ak rozvrh práce zahŕňa aj nočnú prácu, musí byť uzatvorená KZ s organizáciami zastúpenými v odborovom združení. Takýto pracovný rozvrh môže byť zavedený doplnením pracovných pravidiel (2).

Vyhlásený štrajk znamená úplné zastavenie práce pracovníkmi. Účelom štrajku je brániť profesionálne požiadavky týkajúce sa napr. mzdy (zvýšenie mzdy, zavedenie bonusov a pod.) pracovných podmienok (vykurovanie priestorov, možnosti dopravy), rozvrh práce, alebo pracovného času, zamestnanecká situácia (prepúšťanie a pod.), firemná stratégia (nová obchodná politika a pod.) (2).

### 2.3.2 Bulharská republika

Bulharsko je parlamentná republika, ktorá leží na juhovýchode Európy. Svojou rozlohou 110 994 km<sup>2</sup> je desiatou najväčšou krajinou EÚ.



Tabuľka 2: Bulharská republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
7 050 034	5,5	--	--	332,-	852,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

V Bulharsku majú zamestnanci právo slobodne sa združovať a vytvárať odbory podľa svojho výberu, majú právo kedykoľvek vstúpiť alebo vystúpiť z odborov. Najpopulárnejšími národnými odborovými zväzmi sú:

- KNSB/CITUB - Konfederácia nezávislých OZ v Bulharsku (Конфедерация на независимите синдикати в България) - najväčší, najplyvnejší a dobre etablovaný OZ s 220 000 členmi. Okrem odborárskych aktivít má zriadené aj výskumné oddelenie Inštitút sociálnych a syndikalistických štúdií, ktoré analyzuje sociálne a ekonomické otázky, uskutočňuje prieskumy verejnej mienky a vydáva informačné bulletiny (11). Združuje 35 hlavných členov a 4 pridružených členov. Poslaním CITUB je obhajoba práv a záujmov členov a zamestnancov, byť vždy nablízku bulharským zamestnancom a pomáhať im v ťažkých časoch. Účelom je pomôcť všetkým, ktorí potrebujú poradenskú pomoc v oblasti pracovného práva, sociálneho zabezpečenia, zdravia a bezpečnosti pri práci, odborovej činnosti, pričom členovia majú toto poradenstvo zadarmo (11).
- PODKREPA - Konfederácia práce – 150 050 členov

Zástupcovia odborov majú právo na informácie zo strany zamestnávateľa, právo žiadať o stretnutie so zamestnávateľom s cieľom informovať ho o problémoch pracovníkov, právo vstúpiť a pohybovať sa na pracovisku. Odbory si môžu, v medziach zákona, spísať a zaviesť svoje vlastné predpisy a pravidlá, voliť členov do svojich orgánov a zástupcov, zavádzať akčné programy. Zástupcovia odborov na podnikovej úrovni majú právo zúčastňovať sa na navrhovaní vnútorných predpisov a pravidiel súvisiacich s oblasťou pracovnoprávných vzťahov, na ktoré ich musí prizvať zamestnávateľ. V každom podniku (spoločnosti) môžu zástupcovia odborov uzatvárať so zamestnávateľom KZ (2).

Kolektívne pracovné spory súvisiace so zamestnaním, sociálnym zabezpečením a životnými štandardmi, sa riešia podľa Zákona o riešení kolektívnych pracovných sporov. Pri kolektívnych pracovných sporoch sú zamestnanci zastupovaní členmi profesionálnej organizácie a zamestnávateľa svojimi zvolenými zástupcami. Kolektívne pracovné spory sa riešia priamym rokovaním medzi zamestnancami a zamestnávateľom (alebo ich zástupcami). Zamestnanci predložia svoje požiadavky písomne, rovnako ako mená svojich zástupcov. Ak sa nedosiahne dohoda medzi jednotlivými stranami alebo jedna strana odmietne rokovať, prípad môže byť vyriešený za pomoci mediačnej a /alebo dobrovoľnej arbitráže. V takomto prípade je možné obrátiť sa na OZ a asociácie zamestnávateľov a/alebo Národný inštitút pre zmier a arbitráž. Ak sa požiadavky zamestnancov nespĺnia, majú právo usporiadať štrajk, pričom si oblečú pásky, odznaky alebo iné podobné znamenia na znak protestu a umiestnia plagáty. Žiadna takáto akcia nemôže mať za následok výpoveď z práce. Ak nedôjde k dohode v súvislosti s kolektívnym pracovným sporom alebo ak si zamestnávateľa neplnia svoje povinnosti, môžu pracovníci štrajkovať pozastavením vykonávania svojich povinností. Zamestnanci alebo ich zástupcovia sú povinní informovať o pripravovanom štrajku zamestnávateľa alebo jeho zástupcov písomne, aspoň 7 dní vopred. Musia špecifikovať trvanie štrajku a subjekt, ktorý ho bude viesť. Zamestnanci majú právo na výstražný štrajk bez predošlého upovedomenia zamestnávateľa, nesmie však trvať viac ako jednu hodinu. Strany zapojené do štrajku sa usilujú o zmier prostredníctvom priameho vyjednávania, mediácie alebo inými vhodnými prostriedkami (2).

### 2.3.3 Cyperská republika

Cyprus je republika s prezidentským systémom vlády a leží na juhu Európy. Svojou rozlohou 9 251 km<sup>2</sup> je tretím najmenším štátom EÚ.

Tabuľka 3: Cyperská republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
1 170 125	3,6	--	--	870,-	1992,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

Najväčšie odborové organizácie na Cypre sú:

- O.Y.X.K.A - ΣΕΚ - Συνομοσπονδα Εργατων Κηρου [SEK – Federácia pracovníkov na Cypre] – 35 000 členov. Má 5 členských OZ a bola založená s cieľom organizovať a spájať všetkých zamestnancov, ktorých profesie alebo povolania sú zamestnancami: hotelov, turistických ubytovní, rekreačných stredísk, reštaurácií, centier rýchleho občerstvenia a pod. Od svojho založenia je bojovníkom za zlepšenie životnej úrovne svojich členov, ale aj celej spoločnosti. Zameriava na zabezpečenie plnej zamestnanosti zamestnancov patriacich do moci jej členských odborov, slobodnú voľbu práce, osobnú bezpečnosť, slobodné rokovanie o ich pracovných podmienkach a vo všeobecnosti zlepšenie hospodárskych a sociálnych podmienok (15).
- ΠΕΟ - Παγκπρια Εργατικ Ομοσπονδα [PEO – Pan-Cyperská federácia práce]
- ΔΕΟΚ - Δημοκρατικ Εργατικ Ομοσπονδα Κηρου [DEOK – Demokratická federácia práce na Cypre] – 7800 členov
- ΠΑΣΥΔΥ - Παγκπρια Συντεχνα Δημοσων Υπαλλλων [PASYDY – Pan-Cyperský odborový zväz verejných zamestnancov]
- ΕΤΥΚ - νωση Τραπεζικων Υπαλλλων Κηρου [ETYK – Cyperská únia bankových zamestnancov]
- TURK-SEN – 18 42 členov

System priemyselných vzťahov na Cypre je založený na dobrovoľnej regulácii vzťahov asociáciou zamestnávateľov a odbormi. Právo pracovnej sily organizovať je zabezpečené a zamestnanci sú chránení pred možnosťou prepustenia na základe členstva v odboroch.

Záležitosti týkajúce sa kolektívneho vyjednávania, KZ a riešenia sporov a podmienky regulujúce vyhlásenie štrajkov a prerušenie práce sú upravené zákonom o priemyselných vzťahoch. Mnoho zamestnancov je členom odborov. Výsledkom vyjednávania medzi odbormi a asociáciou zamestnávateľov je KZ, ktorá určuje podmienky zamestnania, vrátane výšky a rastu miezd. KZ medzi odbormi a zamestnávateľmi sa zvyčajne uzatvárajú na obdobie dvoch rokov. Prevažne sa uzatvárajú na úrovni odvetvia a sú implementované v podnikoch



príslušného odvetvia. OZ majú zastúpenia v každom odvetví (napr. pre stavebných robotníkov, hotelových zamestnancov a mnoho ďalších). Na základe pracovnej zmluvy alebo KZ môžu mať zamestnanci nárok na viac dní platenej dovolenky ako stanovuje zákon. Praceneschopnosť je pevne stanovená dohodou medzi zamestnávateľom a zamestnancom v kolektívnej alebo individuálnej zmluve. Vysporiadanie pracovných sporov sa riadi zákonom pre priemyselné vzťahy. Štrajky na Cypre nie sú časté, pretože pracovné spory sú zvyčajne vyriešené s pomocou mediácie ministerstva práce (2).

### 2.3.4 Česká republika

Česká republika je republikou s parlamentným systémom, leží v strednej Európe a rozlohou 78 864 km<sup>2</sup> jej patrí štrnásť priečka poradia EÚ podľa rozlohy.

Tabuľka 4: Česká republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
10 610 000	2,6	11,4	34,7	652 €	1464,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

Odbory v ČR prešli vývojom členstva od takmer 100% v jednom hnutí po rozdelenie na viac organizácií s hustotou odborov okolo 10 %.

- ČMKOS - Českomoravská konfederace odborových svazů – má 263.208 členov
- ASO - Asociácia samostatných odborov - je druhou najväčšou odborovou centrálou
- KOK - Křesťanská odborová koalice bola pôvodne odborovou organizáciou administratívnych pracovníkov politickej strany (KDU–ČSL). Postupne rozšírili svoje aktivity najmä na kresťanské nakladateľstvá, školstvo a pracovníkov dopravy. Počet členov tejto centrály sa pohybuje pod hranicou 10 000 členov.
- OSČMS - Odborové sdružení Čech, Moravy, Slezska - malo pôvodne približne 90 000 členmi, v súčasnosti členská základňa klesla na asi 17 000 členov. Tento OZ preferuje územné usporiadanie odborov pred odvetvovou a profesijnou štruktúrou. Je úzko napojený na Komunistickú stranu Čiech a Moravy.



V ČR pôsobí veľa ďalších odborových ústrední a organizácií, z ktorých sa mnohé odtrhli od ČMKOS. Väčšie podniky majú KZ, ktoré môžu upravovať, napr. pracovnú dobu, platenie nadčasov, náhradné pracovné voľná, rôzne príspevky na dovolenky, dôchodok, zriaďujú podnikové materské škôlky, dojednávajú lepšie bezpečnostné podmienky atď. Predĺženie základného výmeru dovolenky (štyri týždne ročne) môže stanoviť KZ. Obdobie čerpania dovolenky určuje zamestnávateľ po dohode s OZ, prípadne zamestnancom. Odborové orgány majú právo zúčastňovať sa pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania za podmienok stanovených zákonom. Vznik odborových orgánov závisí hlavne od iniciatív v rámci podnikov. Základné odborové organizácie pôsobia u jednotlivých zamestnávateľov alebo môžu združovať členov odborov od viacerých zamestnávateľov pôsobiacich v danom regióne. Členstvo v odborových organizáciách je dobrovoľné, je možné z nich kedykoľvek vystúpiť. Cieľom odborových organizácií je predovšetkým uzatvárať KZ, ktoré upravujú najmä pracovné a mzdové podmienky všetkých zamestnancov so zamestnávateľom. Zamestnávateľ napr. informuje príslušný odborový orgán o vývoji miezd a platov, ekonomickej situácii zamestnávateľa, zmenách organizácie práce, systéme hodnotenia a odmeňovania zamestnancov, systéme školenia a vzdelávania zamestnancov, opatreniach na zlepšenie hygieny a bezpečnosti práce (2).

Pokiaľ neexistuje príslušný odborový orgán, môže vzniknúť rada zamestnancov alebo zástupcov pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Spory medzi zamestnávateľom a zamestnancom o nároky z pracovného pomeru prejednávajú a rozhodujú súdy. V prípade, že zamestnanec pocíti, že zamestnávateľ nejakým spôsobom nedodržiava zákonník práce, môže sa zamestnanec obrátiť na oblastný inšpektorát práce príslušný podľa miesta sídla zamestnávateľa. Inšpektoráty práce majú právomoc nezákonné chovanie aj pokutovať. Štrajky sú väčšinou organizované odborovými organizáciami z dôvodu vyjednávania so zamestnávateľom. Väčšinou sú tieto štrajky brané výstražnou formou, kedy zamestnanci požadujú ústupok na strane zamestnávateľa. Dôsledky týchto štrajkov vyplývajú z okolností a tiež z prístupu zamestnávateľa. V dobe účasti na štrajku neprináleží zamestnancovi mzda ani

náhrada mzdy. Účasť na štrajku sa považuje ako ospravedlnená neprítomnosť v práci a to až do doby, kedy by nadobudlo právnu moc rozhodnutie súdu o nezákonnosti štrajku (2).

### 2.3.5 Dánske kráľovstvo

Dánsko je konštitučná monarchia so zastupiteľskou parlamentnou demokraciou s vysokou životnou úrovňou, ležiaca na severe Európy a rozlohou 43 044 km<sup>2</sup> je najmenšou škandinávskou krajinou, ak do rozlohy nie je započítané Grónsko.

Tabuľka 5: Dánske kráľovstvo v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
5 822 763	4,6	67	82,0	--	6173,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

Odborové organizácie zohrávajú dôležitú úlohu na dánskom trhu práce a sú veľmi dobre organizované, pretože sa v nich združuje väčšina pracovníkov. Zamestnanci a zamestnávateľia sa združujú podľa profesie/priemyslu do národných asociácií alebo organizácií. Dánsky trh práce je vo veľkej miere priamo regulovaný samotnými účastníkmi pracovného trhu a nie legislatívou. Dánsky model znamená, že zamestnanci a zamestnávateľia dosiahnu dobrovoľné dohody o mzdových a pracovných podmienkach.

V Dánsku pôsobia OZ vybudované na princípe povolania a na územných princípoch:

- LO - Landsorganisationen i Danmark (Krajinská organizácia odborov) - je členom EOK.
- FTF - Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (Centrálny zväz zamestnancov a úradníkov)
- AC - Akademiker Centralorganisation (Centrálna organizácia akademikov) má 277 647 členov.
- FH – má 992.749 členov

Popri nich pôsobí aj niekoľko menších nezávislých organizácií zastupujúcich napr. námorníkov, žurnalistov, ale aj odborných a vedúcich pracovníkov. V Dánsku existujú viaceré formy záujmového zastúpenia na úrovni podniku. Dôverníci, ktorých volia členovia v podniku pôsobiacich odborov, sú akceptovaní zamestnávateľmi ako zástupcovia odborových záujmov na pracovisku. Fungujú ako dôležitý článok medzi zamestnancami, odbormi a vedením podniku. Výbor pre spoluprácu je paritne obsadený výbor, ktorého členov volia všetci zamestnanci podniku. Medzi hlavné kompetencie výboru patrí právo na konzultácie, spolupôsobenie a informácie v oblasti pracovných podmienok a personálnych záležitostí. Výbor nemá žiadne kompetencie v oblasti kolektívneho vyjednávania. Nadpodnikové záujmové zastúpenie je odvodené z princípu kolektívneho vyjednávania medzi odborovými organizáciami a zväzom zamestnávateľov (9).

Odborové organizácie poskytujú pomoc v prípadoch týkajúcich sa mzdových alebo pracovných podmienok, napr. pri pracovných úrazoch, rehabilitácii atď., osobné poradenstvo a plánovanie kariéry alebo ponúkajú iné výhody napr. vo forme zliav na benzín, zľavy v obchodných centrách a na poistnom. Každá odborová organizácia ponúka iné zľavy v rámci svojho sektoru (2).

Výber odborovej organizácie závisí od vzdelania zamestnanca, pracovnej pozície rovnako ako aj od spoločnosti, v ktorej pracuje. Odborové organizácie sú prepojené na nezamestnanecké fondy, zamestnanec však nemusí byť zároveň členom odborovej organizácie a aj nezamestnaneckého fondu, stačí ak bude členom jedného z nich. Veľa pracovísk má svojich zástupcov odborovej organizácie, ktorí reprezentujú odborovú organizáciu a prezentujú záujmy zamestnanca voči manažmentu (2).

V Dánsku sú pracovné podmienky buď dohodnuté alebo negociované priamo medzi zamestnancom a zamestnávateľom, alebo sú dohodnuté na základe KZ medzi profesijnou a zamestnávateľskou asociáciou. KZ obsahujú napríklad ustanovenia o platoch, pracovnom čase, školeniach, dôchodkoch a pravidlách pre platené nemocenské a výpovedné lehoty. Ak



sú podmienky primárne upravené v KZ, pracovná zmluva bude odkazovať na zmluvu. Zahraničný zamestnanec sa môže stať členom odborových organizácií. Zahraniční pracovníci spadajú pod pravidlá a KZ. Dĺžka výpovednej lehoty pre zamestnanca a zamestnávateľa alebo pravidlá, ktoré to určujú, musia byť stanovené v pracovnej zmluve. V mnohých prípadoch, však, spĺňajú podmienky, ktoré sú buď stanovené v KZ alebo v zákone o odmeňovaní zamestnancov. Minimálna mzda nie je zo zákona ustanovená. Ako všeobecné pravidlo platí, že mzdové a pracovné podmienky upravujú KZ alebo individuálne zmluvy dohodnuté medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Individuálne zmluvy môžu špecifikovať minimálnu mzdu pre sektor. Profesionálne organizácie vydávajú ročné štatistiky miezd, ktoré môžu byť použité ako podklady pre mzdové vyjednávania. Je tiež často možné dojednať rôzne druhy doplnkov ako napr. dĺžku služieb alebo kvalifikačné doplnenia. Väčšina KZ obsahuje aj dôchodkové schémy. Zmluvy väčšinou regulujú aj vyplácanie nadčasov a prácu v dňoch pracovného pokoja tak isto ako večernú a nočnú prácu v danom sektore. Pracovný čas v súkromnom sektore nie je regulovaný zo zákona, ale určuje ho KZ alebo jednotlivé pracovné zmluvy. Dĺžka výpovednej lehoty pre zamestnávateľa a zamestnanca, a pravidlá ktoré ju určujú, musia byť určené v pracovnej zmluve. Ak sa na zamestnanca vzťahuje KZ, tak sa bude lehota odvíjať od podmienok určených v tejto zmluve (2).

Zmluvné strany sú zodpovedné za to, aby zabezpečili dodržiavanie podmienok uvedené v KZ. V KZ je ukotvená klauzula, ktorá zakazuje štrajkovanie. Znamená to, že kým je KZ v platnosti nie sú povolené štrajky a pozastavenie činnosti prevádzky. Právo na štrajk nebolo prijaté v dánskej legislatíve, ale je vytvorené prostredníctvom obyčajového práva a to podpísaním KZ so sprievodnou doložkou neštrajkovania. Môže však dôjsť ku štrajkom (a výlukám) porušením KZ po dobu platnosti zmluvy. Štrajky sú teda zákonné, pokiaľ nebolo možné obnoviť zmluvu, a v spoločnostiach, kde nie je žiadna KZ na pracovisku so zamestnancami. Základným princípom v Dánsku je, že odbory majú právo na pokus o dosiahnutie KZ so zamestnávateľmi a združeniami zamestnávateľov. Odborové organizácie môžu podporiť ich túžbu realizovať KZ pri začatí rôznych typov protestných akcií proti zamestnávateľovi. Pravidlá týkajúce sa protestnej akcie nie sú stanovené v právnych predpisoch, ale sú založené na dlhodobej praxi



dánskeho pracovného súdu. V Dánsku existuje rozsiahle právo začať protestné akcie a sekundárne protestné akcie (na podporu pokračujúceho sporu). Najdôležitejšou podmienkou, ktorú musí spĺňať spor z legálneho hľadiska je, že sa odborová organizácia snaží vstúpiť do KZ v záležitostiach, ktoré patria pod odbornú oblasť odborovej organizácie. Podmienkou však nie je, aby boli zamestnanci spoločnosti členmi odborovej organizácie. Štrajky, blokády a sekundárne protestné akcie sú typy kolektívnych protestných konaní, ktoré môže iniciovať aj odborová organizácia. Tak profesijné organizácie ako aj zamestnávateľské organizácie majú tiež možnosť začať protestnú akciu rovnakým spôsobom ako odborové organizácie. Zamestnávatelia môžu zaviesť výluky a bojkot, ktoré zodpovedajú štrajkom a blokádam (2).

### 2.3.6 Estónska republika

Estónsko je nezávislou a suverénnou parlamentnou demokratickou republikou, kde najvyššia moc patrí ľudu, s rozlohou 45 226 km<sup>2</sup> a je najsevernejším štátom z troch pobaltských republík, ktoré ležia na severe Európy.

Tabuľka 6: Estónska republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
1 423 316	5,9	6	6,1	654,-	1735,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

Odbory alebo zastúpenie zamestnancov v Estónsku sú nezávislé a dobrovoľné združenia, založené aby zastupovali a chránili zamestnanosť, odborné, ekonomické a sociálne práva a záujmy zamestnancov.

- EAKL - Eesti Ametiühingute Keskliit (Estónska konfederácia OZ) EAKL – združuje 16 OZ

Všetky osoby majú právo zakladať odborové organizácie voľne, bez predchádzajúceho povolenia a nutnosti stať sa súčasťou OZ. Príslušníci ozbrojených síl, ktorí sú v aktívnom služobnom pomere v obranných silách nesmú založiť odbory alebo do nich vstúpiť.

Zamestnanec má právo vstúpiť do odborov na jeho pracovisku alebo do akejkoľvek inej organizácie. Zamestnanec má právo konať ako volený zástupca odborov (2).

V Estónsku sú štrajky výnimočné a dostávajú malú podporu. Hlavnými organizátormi štrajkov sú väčšie odborové organizácie a hlavným dôvodom bývajú platové podmienky. Legislatíva považuje štrajky za verejné zhromaždenia. Organizátor štrajku musí písomne informovať o svojom zámere druhú stranu, vyjednávača a miestne úrady najmenej 2 týždne vopred. Je zakázané organizovať verejné zhromaždenia, ktoré sú zamerané proti nezávislosti a suverenite Estónskej republiky alebo sa snažia o násilné zmeny súčasného verejného poriadku, zasadzujú sa o porušenie územnej celistvosti republiky, podnecujú národnostnú, rasovú, náboženskú alebo politickú nenávisť, násilie a diskrimináciu medzi sociálnymi skupinami, podnecujú porušovanie verejného poriadku, sú morálne škodlivé. Organizátor štrajku musí štrajk písomne oznámiť mestskej alebo obecnej samospráve v administratívnej oblasti, kde sa má štrajk konať, a to najmenej sedem dní vopred, alebo orgánom štátnej správy, ak sa zhromaždenie koná na území niekoľkých regiónov. Účastníci verejného zhromaždenia sú povinní konať mierumilovne a postupovať podľa pokynov organizátorov, polície a zdravotníckeho personálu (2).

### 2.3.7 Fínska republika

Fínsko je severský štát v severovýchodnej Európe a je nezávislou a suverénnou parlamentnou demokratickou republikou, s rozlohou 337 052 km<sup>2</sup>.

Tabuľka 7: Fínska republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
5 527 573	7,9	58,8	88,8	2 009,-	3 653,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

Vo Fínsku je veľa zamestnancov členom odborových organizácií, ktorých úroveň je značne vysoká. Existuje právna úprava na ochranu práva zamestnávateľov aj zamestnancov patriť do

odborovej organizácie a podieľať sa na jej činnosti. Sloboda združovania nesmie byť obmedzená žiadnym druhom dohody.

Vo Fínsku je mnoho OZ, ktoré patria pod tri centrálné odborové organizácie:

- SAK - Suomen Ammattiliittojen Keskudjärjestö (Centrálna organizácia fínskych OZ) - 1 milión členov, združuje 21 OZ a jej členovia pracujú v robotníckych profesiách ako predavači, tesári a pod.
- STTK - Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto (Fínska konfederácia zamestnancov) 640-tisíc členov v 17 OZ, členovia pracujú v profesiách ako sú zdravotná sestra, supervízor.
- AKAVA - Konfederácia OZ pre profesionálnych a riadiacich pracovníkov vo Fínsku, združuje 35 OZ, má približne 325-tisíc členov najmä z radov absolventov vysokých škôl, členovia pracujú v zamestnaniach ako napr. učitelia a lekári).

Kolektívne vyjednávania sú vo všeobecnosti vedené na centrálnej a odvetvovej úrovni. Podnikové dohody sú veľmi zriedkavé. Podpisom dohody sa obidve strany zaväzujú dodržiavať sociálny zmiar. Štrajk, resp. výluka sa môže uskutočniť až po dvoch týždňoch od oznámenia „protistrane“ a národnému sprostredkovateľovi. Výluka sa uplatňuje zvyčajne len ako protiopatrenie. Ministerstvo sociálnych vecí a zdravotníctva môže štrajk, resp. výluku posunúť o ďalšie dva týždne, pokiaľ by to jednoznačne škodilo verejnému záujmu (9).

Okrem požiadaviek zamestnávateľa a zamestnanca, podmienky a požiadavky uvedené v pracovnej zmluve vychádzajú zo zákonov a KZ platnej pre príslušný sektor. KZ uzatvorená medzi OZ a zamestnávateľskou asociáciou hrá dôležitú úlohu pri špecifikovaní požiadaviek zamestnancov a pokrýva takmer všetkých zamestnancov. KZ obsahujú dohodu o odmenách, pracovnom čase a ročnej dovolenke. Dĺžka skúšobnej doby môže trvať maximálne 6 mesiacov. V niektorých odvetviach však KZ môže stále ustanovovať, že skúšobná doba nesmie prekročiť štyri mesiace. Vo Fínsku nie je zákonom stanovená minimálna mzda. Vo väčšine sektorov minimálnu mzdu ako aj ďalšie platobné podmienky špecifikuje KZ. Väčšina KZ je tiež



všeobecne záväzná. Znamená to, že je možné ich aplikovať na ktorýkoľvek druh práce bez ohľadu na to, či zamestnávateľ je alebo nie je viazaný KZ. Zamestnávateľ nesmie stanoviť nižšie výhody pre zamestnanca ako tie, ktoré sú všeobecne platné v KZ. Výška platu stanovená v KZ je rovnako platná pre fínskych, ako aj pre zahraničných zamestnancov. Dokonca, ak aj zamestnávateľ nemá uzatvorenú KZ, práca musí byť primerane zaplatená. Existujú odchýlky od riadneho pracovného času, a to spôsobom stanoveným v zákone alebo v KZ alebo na základe dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Podmienky ročnej dovolenky definuje zákon o ročnej dovolenke a v KZ. Zamestnávateľ má povinnosť platiť práceneschopnosť počas choroby a to prvých 10 dní (v prípade ak pracovný pomer trvá viac ako 1 mesiac). Niektoré KZ môžu zahŕňať povinnosť platiť dlhšie obdobie ako je stanovené v zákone. Vo Fínsku zamestnaní rodičia majú viacero možností rodičovskej dovolenky: materská dovolenka, špeciálna materská dovolenka, otcovská dovolenka, dovolenka na ošetrovanie dieťaťa a tiež dočasná alebo trvalá dovolenka na ošetrovanie dieťaťa. Niektoré KZ garantujú počas určitého obdobia materskej dovolenky mzdu v plnej výške. Zmluva na dobu neurčitú sa končí uplynutím výpovednej lehoty v súlade s fínskym Zákonníkom práce a výpovednou lehotou stanovenou v KZ alebo v pracovnej zmluve. Skúšobná doba (spravidla maximálne 6 mesiacov) môže byť dohodnutá v KZ. Odborové organizácie by mali byť informované, čo sa týka možnosti riešenia (vyrovnanie) pracovných sporov. OZ môžu poskytnúť zamestnancovi právneho poradcu (2).

Právne predpisy rozlišujú medzi „spormi týkajúcimi sa záujmov“ a „právnymi spormi“. Spory týkajúce sa dohody o KZ alebo jej zmeny sa podľa tohto systému klasifikujú ako „spory týkajúce sa záujmov“. Strany sporu týkajúceho sa záujmov môžu po rokovaní a povinnom sprostredkovaní začať štrajk. Počas obdobia trvania dohody je neštrajkový stav, ktorý znamená, že strany sa musia vyhýbať akýmkoľvek prerušeniam práce. Konflikty, ktoré vzniknú počas tohto obdobia sú konfliktami práva a môžu byť vyriešené iba vyjednávaním alebo pracovným súdom. Spory sa môžu týkať platnosti alebo interpretácie kolektívnych dohôd. Individuálne odborové organizácie môžu ísť do štrajku, ale taktiež aj centrálné organizácie pre zamestnancov môžu požadovať zlepšenie svojich práv a postavenia tým že začnú štrajkovať.

Zamestnávateľ a zástupca štátu - zmierovateľ musí byť informovaný o štrajku minimálne 2 týždne pred začatím štrajku. Informácia musí obsahovať dôvody štrajku, význam štrajku a presný čas začatia štrajku. Počas obdobia, keď neexistuje žiadna platná dohoda, môže zamestnávateľ vyvíjať tlak na zamestnancov prostredníctvom hrozby ich prepustenia, inými slovami zabrániť zamestnancom pracovať zatvorením pracoviska. Zamestnanci, ktorí legálne participujú na pracovných štrajkoch, nemôžu byť diskriminovaní a trestaní sankciami. Ak pracovný súd uzná štrajk pracovníkov za nelegálny, odborová organizácia je povinná platiť penále (2).

### 2.3.8 Francúzska republika

Francúzsko je poloprezidentská nezávislá demokratická republika s rozlohou 668 763 km<sup>2</sup>, je teda rozlohou najväčším štátom v rámci EÚ a leží na západe Európy a je zakladajúcim členom EÚ.

Tabuľka 8: Francúzska republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
63 348 000	7,7	10,8	98,0	1 603	3 275,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

Francúzske odborové hnutie je charakteristické svojou širokou rôznorodosťou, ako aj nízkym percentom organizovanosti, ale vysokým vplyvom na dianie v spoločnosti. Vo Francúzsku existuje veľa OZ. Na nadodvetvovej úrovni pôsobia:

- CFDT - Confédération Française Démocratique du Travail (Francúzska demokratická konfederácia práce)
- CGT - Confédération Générale du Travail (Všeobecná konfederácia práce) má významné zastúpenie má vo verejných službách, bankovníctve a poisťovníctve a medzi zamestnancami veľkých podnikov priemyselného odvetvia. Hoci je počtom členov až druhou najsilnejšou odborovou centrálou, vo voľbách do reprezentatívnych orgánov získava najväčšiu podporu.

- CFTC - Confédération Française de Travailleurs Chrétiens (Francúzska konfederácia kresťanských pracovníkov) 250 000 členov

- CGPME - Všeobecná konfederácia malých a stredných podnikov

Tieto OZ sú zastúpené vo všetkých podnikateľských odvetviach.

- SUD - Solidaires Unitaires Democratique (Solidárni, spojení, demokratickí)

- CFE-CGC - Confédération Française de L'Écadrement–Confédération General des Cadres s približne 240 000 členmi, ktorá je zameraná na vedúcich pracovníkov a inžinierov

- FEN - Fédération de l'Éducationale 350 000 členov, združuje pracovníkov školstva a vedy

Niektoré OZ však predstavujú osobitné kategórie, ktoré zastupujú napr.:

- zamestnávateľov: MEDEF - Zamestnávateľov zastupuje, Hnutie podnikov Francúzska Francúzska konfederácia manažmentu, CFE-CGC - Všeobecná konfederácia konateľov

- študentov: UNEF- Národná únia študentov Francúzska

- zdravotnícky personál: CSFM - Francúzska konfederácia lekárskeho OZ

- novinárov: SNJ - Národný odborový zväz novinárov.

Francúzska ústava garantuje odborom právo na pôsobenie a zamestnancom individuálne právo na štrajk. V zákonníku práce sú stanovené kritériá pre reprezentatívnosť, zväzové odvetvia, formy akcií a oblasti úloh odborového hnutia. Ich súčasťou je aj zákonné nariadenie, venovať sa vzdelávacej práci. Záujmové zastúpenie v podniku je vo Francúzsku charakteristické svojou historicky vytvorenou trojčlennosťou (9).

Odborové organizácie pôsobia v rámci organizácií a spoločností na ochranu záujmov a práv zamestnancov:

- predkladajú návrhy vo svojom hospodárskom sektore

- informujú, pomáhajú a podporujú pracovníkov

- zastupujú pracovníkov v ich styku so zamestnávateľmi a verejnými orgánmi

- spolupracujú s odbormi v celej Európe



Francúzsky zákonník práce stanovuje, že určité informácie musia byť zamestnancom poskytnuté písomne, napr. o uzatvorenej kolektívnej zmluve upravujúcej pracovné podmienky. Minimálna mzda je garantovaná, iba učni a mladí zamestnanci môžu byť platení nižšou mzdou. KZ stanovujú minimálnu mzdu v súlade s kvalifikáciou zamestnancov, ale u týchto nemôže byť nikdy nižšia ako je garantovaná minimálna mzda. Výplatná páska musí obsahovať určité informácie a aj informáciu o príslušnej platnej KZ. Vo Francúzsku je pre všetky spoločnosti zákonom stanovený týždenný pracovný čas a denný pracovný čas. Na základe KZ môže byť maximálny denný pracovný čas predĺžený. Existujú prípady, kedy je potrebné aby zamestnanci pracovali nadčas nad rámec príslušnej ročnej kvóty. Podmienky pre vykonávanie takého nadčasu musia byť stanovené spoločnosťou, dohovorom, alebo v KZ a zaplatenie nadčasov podlieha zvýšenej sadzbe stanovenej spoločnosťou, dohovorom, alebo KZ (ak to nie je možné tak odvetvovým dohovorom, alebo dohodou). Nočná práca v zásade nesmie prekročiť zákonný rozsah, je to povolené iba vyhláškou alebo KZ. Pri výpočte nároku na platenú dovolenku sa v zásade berú do úvahy len skutočne odpracované doby. Obdobia neprítomnosti sa nezapočítavajú. Určité obdobia sa však považujú za skutočne odpracované doby (dovolenka za predchádzajúci rok, materská dovolenka, študijné voľno, alebo práceneschopnosť), ak je to špecifikované v KZ. Keď sú zamestnanci v spore so svojim zamestnávateľom, môžu sa poradiť so zástupcami zamestnancov. Vo Francúzsku je právo na štrajk právne uznaným a zaručeným Ústavou pre všetkých zamestnancov, čo im umožňuje prestať pracovať (ísť štrajkovať), aby preukázali svoj nesúhlas alebo požadovali zlepšenie svojich pracovných podmienok. Zahŕňa koordinované zastavenie práce (musí byť účasť aspoň dvoch osôb). Výsledkom je pozastavenie, nie však ukončenie pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ môže tiež zadržať mzdy splatné počas obdobia štrajku. Okrem toho v štátnej službe musí byť vedenie osobitne upozornené na štrajk a to päť dní (okrem štátnych sviatkov a víkendov) pred dátumom štrajku. V súkromnom sektore sa nevyžaduje žiadne oznámenie. Na štrajk nie je stanovená zákonná lehota. Pracovníci nemusia patriť k odborovej organizácii, aby mohli uplatniť svoje právo na štrajk. Existujú určité obmedzenia štrajku, pre verejnú službu, keď právo na štrajk nie je uznané pre príslušníkov polície, väzenskú správu a

komunikačné oddelenie ministerstva vnútra, súdnictva alebo armády, ostatné kategórie zamestnancov musia zabezpečiť poskytovanie minimálnej služby (doprava, zdravie), a rešpektovanie vlastníckych práv, keď akékoľvek škody a útoky spáchané počas štrajku budú považované za trestný čin a môžu viesť k odsúdeniu v trestnom konaní ako aj rešpektovanie slobody osôb, ktorí neštrajkujú a zamestnávateľov aby mohli pokračovať v práci: štrajkujúci nesmú brániť v práci osobám, ktoré nevstúpili do štrajku, alebo im zabrániť v prístupe na pracovisko (2).

### 2.3.9 Grécka republika

Grécko je prezidentská parlamentná republika, ktorá leží na juhovýchode Európy. Svojou rozlohou 131 986 km<sup>2</sup> je deviatou najväčšou krajinou EÚ.

Tabuľka 9: Grécka republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
10 441 356	13,3	19	14,2	773,-	1 355,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

Členstvo v odboroch je dobrovoľné. Súčasná štruktúra odborového hnutia vo verejnej, ako aj privátnej sfére je charakteristická svojou rozdrobenosťou. Prevažne veľké podniky a závody majú veľa členov odborov. Odbory majú silné organizácie, najmä vo verejnom sektore.

- GSEE - (Geniki Synomospondia Ergaton Ellados (Všeobecná konfederácia gréckych pracujúcich) – má 150 000 členov a reprezentuje zamestnancov v súkromnom sektore a zamestnancov vo verejnom sektore, ktorí majú zmluvu na dobu určitú, je jediným trostupňovým zväzom. Odbory, ktoré sú súčasťou GSEE, pokrývajú konkrétne odvetvia alebo druhy priemyslu. OZ majú 3-úrovňovú hierarchickú štruktúru. Poskytuje pracovníkom právne rady týkajúce sa kolektívneho vyjednávania a môže sa tiež objaviť na súde ako podpora kolektívom alebo jednotlivcom a zastupuje zamestnancov na správnom úrade DYA – Verejné

služby zamestnanosti. Je členom ETUC. Koordinuje aktivity pobočiek a reprezentuje dynamiku OZ v jednaniach so zamestnávateľskými organizáciami a vládou na medzinárodnej úrovni (9).

- ADEDY - Anotati Diikisis Enoseon Dimosion Ypallilon (Najvyššia správa OZ štátnych zamestnancov) - 13 334 členov, reprezentuje zamestnancov verejného sektora na národnej úrovni.
- PASEGES - Celogrécka konfederácia OZ poľnohospodárskych družstiev reprezentuje farmárov a poľnohospodárske družstvá.

Prvostupňové odbory sú zložené hlavne z asociácií. Združenia môžu byť vytvorené na miestnej alebo celoštátnej úrovni, pracovníkmi jedného podniku alebo pracovníkmi v rovnakom zamestnaní. Niekoľko združení sa skladá z pracovníkov z rovnakého hospodárskeho odvetvia, a to bez ohľadu na podniky, ktoré poskytujú pracovníkom zamestnanie.

Druhostupňové odbory sú zložené z pracovných centier a federácií. Pracovné centrá sú formované z niekoľkých asociácií v rovnakom regióne nezávisle od sektora alebo povolania. Federácie sú formované z asociácií v rovnakom sektore, rovnakom povolaní na miestnej alebo národnej úrovni.

Národné asociácie môžu uzavrieť KZ. Asociácie jedného podniku môžu uzavrieť špeciálne KZ. Národné KZ uzatvárajú konfederácie (9).

V Grécku je bežnou praxou, že plat je určený v KZ. Zamestnávatelia väčšinou platia svojich pracovníkov lepšie ako sa vyžaduje podľa KZ, hlavne v prípade odborníkov so špecifickou špecializáciou, po ktorých je na trhu práce vysoký dopyt.

KZ sú komunikované zamestnávateľmi a odborovými zväzmi. Ministerstvo práce môže byť pri vyjednávaní. KZ dávajú každý rok základ minimálnym mzdám pre väčšinu povolání. Príspevky týkajúce sa rodiny, dĺžka zamestnania a pracovných skúseností, príspevky týkajúce sa špecifických požiadaviek práce sú zohľadnené a pridané k základnému platu v KZ, ktorá závisí



od špecializácie zamestnanca a jeho vzdelania. KZ stanovujú platové úrovne týkajúce sa nadčasov a práce v soboty, nedele a sviatky. V prípade choroby je odmeňovanie chránené systémom sociálneho zabezpečenia, alebo prostredníctvom KZ, alebo oboje (2).

Grécka ústava zahŕňa právo na prácu, rovnako ako aj právo na štrajk, pokiaľ je štrajk zákonne vyhlásený OZ. Osoby, ktoré nie sú v odboroch, sa môžu tiež zúčastniť štrajku. Štrajk je zvolávaný odborovou správnu radou. OZ je povinný dať zamestnávateľovi oznámenie o štrajku najmenej 24 hodín pred jeho začiatkom. V niektorých prípadoch (doprava, elektrárne, zdravotníctvo, verejná bezpečnosť a pod.), kde sa zabezpečuje fungovanie verejných služieb, sa vyskytujú určité obmedzenia. Zamestnávatelia nesmú počas štrajku prepustiť zamestnancov. Podporné štrajky sú v Grécku povolené. Účasť zamestnancov na nelegálnom štrajku môže byť dôvodom k prepusteniu. Štrajky sú zriedkavé v súkromnom sektore, pretože zamestnávatelia a zamestnanci sa snažia dosiahnuť dohodu. Štrajky zvolané odbormi zvyčajne zahŕňajú malé percento pracovníkov, čo sa líši v závislosti od veľkosti podniku. Ak zamestnávateľ neplatí zamestnancov, títo majú právo prerušiť prácu, pokiaľ nebudú zaplatení. Zamestnávateľ má právo uzavrieť prevádzku, ak štrajk ohrozuje fungovanie podniku (2).

Zákon poskytuje právo viesť kolektívne vyjednávanie a uzatvárať KZ len odborovým organizáciám a zamestnávateľským zväzom. Kolektívne vyjednávanie sa uskutočňuje na rôznych úrovniach. Tomu zodpovedá, prirodzene, i uzatváranie KZ. Medzi jednotlivými typmi KZ neexistuje žiadna časová a obsahová hierarchia. Uzatvorené KZ majú rozdielny rozsah. Platia spravidla jeden rok a obsahujú všetko, čo bezprostredne súvisí s pracovnými podmienkami (mzdy, pracovný čas atď.). Podľa typov KZ je odvodená kompetencia všetkých odborových členení, od strešnej organizácie GSEE až po podnikové odborové zastúpenie. Na národnej úrovni vyjednávajú len najvýznamnejšie konfederácie GSEE a Zväz zamestnávateľov SEB. Tu sa každoročne uzatvára Všeobecná národná KZ práce, v ktorej sú určené základné normy pre zamestnancov všetkých povolání a odvetví, nezávisle od odborového členstva. Nezávisle od toho existuje tiež na národnej úrovni špecifická KZ pre daný odbor a povolanie, ktorá platí pre zamestnancov konkrétneho povolania alebo hospodárskeho odvetvia. Miestne

odborovo–špecifické KZ platia pre zamestnancov jedného odvetvového zamerania v rámci regiónu, ktoré nie sú zahrnuté v špecifických národných KZ pre konkrétny odbor. Pre zamestnancov podniku, ktorí nie sú zahrnutí v iných KZ, existujú podnikovo–špecifické KZ. Tu vyjednávajú so zamestnávateľom len reprezentatívne odborové organizácie. Kritériom reprezentatívnosti je počet odborových členov, ktorí sa zúčastnili na poslednej voľbe predsedníctva. S výnimkou zmlúv, ktoré sú uzatvárané medzi GSEE a zamestnávateľským zväzom na národnej úrovni, platia KZ len pre tých členov, ktorých organizácie ich podpísali. V prípade, že v kolektívnom vyjednávaní nedošlo k dohode, môže ministerstvo práce prevziať sprostredkovateľskú úlohu. Počas celého obdobia vyjednávania zostáva v platnosti právo na štrajk (9).

### 2.3.10 Holandské kráľovstvo

Holandsko je konstitučná monarchia so zastupiteľskou parlamentnou demokraciou s vysokou životnou úrovňou, ležiaca na západe Európy a rozlohou 41 160 km<sup>2</sup> je najväčším štátom spoločenstva Benelux a zároveň patrí k najmenším štátom EÚ .

Tabuľka 10: Holandské kráľovstvo v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
17 120 000	3,1	15,4	75,6	1 725,-	3 823,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

V Holandsku má každý (zamestnanec aj nezamestnaný) právo vstúpiť do odborov – členstvo v nich je totiž všeobecne akceptované. Odbory fungujú takmer vo všetkých hospodárskych odvetviach (aj keď existujú sektory, ktorých zamestnávatelia členstvo v odboroch vyslovene nepodporujú) a vlastnú odborovú organizáciu majú aj študenti. Za členstvo v odboroch sa platia príspevky, ktorých výška je rôzna v závislosti od konkrétnej organizácie. Väčšina odborov však ponúka bezplatné daňové poradenstvo a v prípade prepustenia alebo problémov so zamestnávateľom poskytujú aj právne poradenstvo, rovnako bezplatne. V prvom rade ale odbory participujú na kolektívnych vyjednávaniach ohľadom tarifných zmlúv. Holandské odbory majú celkovo približne 2 milióny členov.

Najznámejšími zväzmi sú:

- FNV - Federatie Nederlandse Vakbeweging – 864 041 členov
- CNV - katolícke odbory – 240.034 členov
- MHP - Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel (Centrálne únie stredného a vyššieho personálu) – 160 000 členov
- AVC - Algemene Vakcentrale (Všeobecná odborová centrála)
- VCP – 137 306 členov

Okrem spomenutých organizácií pôsobia aj profesijné organizácie, ktoré nepatria k žiadnemu zväzu.

Tri najväčšie organizácie zamestnancov a tri najväčšie zamestnávateľské organizácie tvoria spolu s vládou Ústav práce (Stichting van de Arbeid). Cieľ tejto organizácie spočíva v schopnosti dohodnúť sa na spoločných stanoviskách, ktoré by viedli k odporúčaniam pre jej členov, a následnému uzavretiu podnikových, resp. sektorových tarifných zmlúv. Pomocou tzv. „poldermodelu“ sa v posledných rokoch podarilo úspešne uzatvoriť spoločné dohody štátu so zástupcami zamestnávateľov a odborovými organizáciami. Ak nedôjde k urovnaniu názorových rozdielov, prípustnou možnosťou riešenia je aj vyhlásenie štrajku. Holandské odbory majú za účelom presadenia svojich požiadaviek právo vyhlásiť štrajk, ale túto krajinu formu využívajú len vo výnimočných prípadoch (2).

Mandát na kolektívne vyjednávanie môže získať každá odborová organizácia, ktorá je právnickou osobou a má oprávnenie na uzatváranie KZ. To znamená, že podpísanie KZ je slobodnou dohodou. V súčasnosti sa KZ uzatvárajú spravidla na odvetvovej úrovni alebo na úrovni podniku. Štrajk a výluka nie sú zákonom upravené. Na centrálnej úrovni spolupracujú OZ a zamestnávateľské zväzy v Stichting van de Arbeid, ktorá je vládou uznaným paritne obsadeným poradným orgánom. Partneri kolektívneho vyjednávania využívajú túto organizáciu na hľadanie porozumenia pred každoročným vyjednávaním o mzde a všeobecných



pracovných podmienkach. Môže uzatvárať aj centrálné dohody, ktoré však nie sú právne záväzné, a slúži aj ako poradný orgán pre špeciálne otázky, ako napr. zavedenie dovolenky na vzdelávanie, stanovenie dovolenkového obdobia, zadanie podnetu na skúmanie sporných otázok (ako napr. skrátenie pracovného času) (9).

### 2.3.11 Chorvátska republika

Chorvátsko je parlamentnou demokraciou a je to juhoeurópsky a stredomorský štát s rozlohou 41 160 km<sup>2</sup>.

Tabuľka 11: Chorvátska republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
4 284 889	7,3	--	--	624,-	1 373,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

Zamestnanci sú organizovaní v odboroch najmä vo verejnom sektore a u veľkých zamestnávateľov, kým ich počet medzi zamestnancami malých zamestnávateľov je zanedbateľný.

- SSSH - Savez samostalnih sindikata Hrvatske – Únia autonómnych OZ Chorvátska – 103 000 členov
- NHS – Nezavisni hrvatski sindikati – Nezávislé odbory Chorvátska - 90 000 členov, združujú 34 OZ
- MATICA - Matica hrvatskih sindikata - Asociácia chorvátskych OZ – 52 680 členov – 9 OZ

Prihláška za člena odborov je k dispozícii u zástupcu odborov, ak taký existuje v spoločnosti, alebo on-line na internetových stránkach väčšiny OZ. Členské príspevky sa platia percentom z hrubej mzdy. Pracovníci majú právo zakladať odborové organizácie a vstupovať do nich. Odbory prerokujúvajú KZ, môžu zastupovať členov v pracovnoprávných sporoch a poskytujú

bezplatné právne poradenstvo pre svojich členov. K dispozícii je možnosť získania pôžičky alebo finančnej pomoci členom v núdzi, a poskytovanie primeraných darov v období sviatkov. Najnižšia úroveň organizácie sú odborové pobočky na úrovni spoločnosti, ďalšie sú odbory, ktoré zastupujú všetkých členov v jednotlivých odvetviach hospodárstva, a ktoré následne vytvárajú federácie s cieľom posilniť ich vyjednávaciu pozíciu. Pracovníci môžu zriadiť zamestnaneckú radu za účelom chrániť a presadzovať záujmy pracovníkov zamestnaných u daného zamestnávateľa, informovať o ich pracovných činnostiach, prijímať návrhy a spolupracovať s odbormi (2).

Individuálne pracovné zmluvy môže ponúkať lepšie pracovné podmienky, nemôžu byť však menej výhodné ako tie, ktoré stanovujú KZ alebo pracovné predpisy (2).

Odbory majú právo vyhlásiť a realizovať štrajk za účelom ochrany záujmov svojich členov. Štrajk musí byť oznámený zamestnávateľovi a upovedomiť ho o dôvode štrajku, mieste a čase jeho začiatku. Štrajk nemôže začať pred koncom zmierovacieho procesu. Zmierovací proces môže skončiť dohodou alebo môže prejsť do arbitráže. Zamestnávateľia sa môžu zapojiť do výluky iba ako reakcia na prebiehajúci štrajk. Pracovná výluka nemôže začať skôr, ako po uplynutí ôsmich dní od začiatku štrajku. Odbory a zamestnávateľ spoločne pripravujú a prijímajú pravidlá o nevyhnutných pracovných miestach, ktorých činnosť nesmie byť prerušená ani počas štrajku alebo pracovnej výluky. Zamestnanec nesmie byť znevýhodnený kvôli svojej účasti na štrajku, nesmie byť nútený k účasti na štrajku, a zamestnanec zúčastňujúci sa štrajku môže mať svoj plat a príspevky, s výnimkou prídavku na dieťa, znížené v pomere k dobe jeho účasti na štrajku. Zamestnanci v Chorvátsku všeobecne vstupujú do štrajku po dlhotrvajúcom a závažnom porušovaní pracovnoprávných vzťahov, napr. ak nie sú niekoľko mesiacov vyplatené mzdy (2).

### 2.3.12 Írska republika

Írsko je republika s parlamentnou demokraciou a leží na severozápade Európy. Patrí medzi stredne veľké štáty EÚ s rozlohou 70 282 km<sup>2</sup>.

Tabuľka 12: Írska republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
3 548 000	6,4	26,2	34,0	1 775,-	3 819,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

V Írsku majú odbory pomerne vysoký počet členov. Zamestnanci v Írsku majú ústavné právo byť členom odborovej organizácie. Odborová organizácia poskytuje dôležité informácie a ochranu v zamestnaní, ako aj zastupuje zamestnanca pred zamestnávateľmi v konaní o lepšej mzde či pracovných podmienkach.

- ICTU - The Irish Congress of Trade Unions (Írske združenie odborových organizácií) zastrešuje odborové organizácie v Írsku, reprezentuje bohatú škálu záujmov zamestnancov v Írsku a aj v Severnom Írsku. V súčasnosti združuje približne 80 ústrední so 450 000 členmi. ICTU je členom EOK.

Podmienkou prijatia do zamestnania zamestnávateľom môže v niektorých prípadoch byť aj členstvo v niektorej z odborových organizácií, v ktorej zamestnanec musí zotrvať počas trvania pracovného pomeru. Prepustenie zo zamestnania z dôvodu členstva v odborovej organizácii je neoprávnené a prepustený zamestnanec nepotrebuje mať odpracované ani potrebné obdobie, aby si mohol uplatniť svoje práva. Výšku členského poplatku stanovuje odborová organizácia (2).

Najdôležitejším zastúpením v podniku sú dôverníci. Zákonná úprava ich pôsobenia neexistuje a zamestnávateľa nie sú ani viazaní rokovať s odbormi, ani s ich podnikovými zástupcami, ich úlohy a práva sú určované pravidlami kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni. Popri kolektívnom vyjednaní o mzdách a pracovných podmienkach môžu spolupôsobiť aj v otázkach týkajúcich sa produktivity práce a nadčasovej práce. Rámcové dohody získavajú na národnej úrovni najmä v posledných rokoch svoju dôležitosť. V niektorých oblastiach sa uzatvárajú KZ aj na odvetvovej úrovni. O mzdových a pracovných podmienkach môžu rokovať



len také organizácie, ktoré získali oprávnenie od ministerstva práce a ktoré ministerstvo práce registruje. Zákon upravuje aj postup pri štrajku. Pred uskutočnením štrajku musia vykonať odbory priame hlasovanie zamestnancov, ktorého priebeh zodpovedá odborovým ustanoveniam; odbory sú povinné v dostatočnom čase oboznámiť so svojím zámerom; presné stanovenie, čo je to pracovný boj a akých záležitostí sa týka; pravidlá a záruky pokojného zásadného postupu počas štrajku (9).

### 2.3.13 Litovská republika

Litva je republika s parlamentnou demokraciou a leží na východe Európy. Patrí medzi 3 pobaltské krajiny a s rozlohou 65 300 km<sup>2</sup> je najväčšia z nich.

Tabuľka 13: Litovská republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
2 950 000	6,7	7,4	7,9	730,-	1 730,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

V Litve na národnej úrovni pôsobia najdôležitejšie odborové organizácie:

- LPSK – Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija – Litovská konfederácia OZ združuje 24 odvetvových organizácií a má 50 000 členov
- LPSS - Lietuvos Darbininkų Sąjunga – Litvský odborový zväz Solidarumas - 16 000 – 20 000 členov, organizačná štruktúra je založená na odborných, výrobných, územných a iných princípoch, členmi sú aj samostatne zárobkovo činné osoby.
- LDF - Lietuvos Darbo Federacija - Litovská federácia práce – najstaršia organizácia združujúca najmä kresťansky orientovaných zamestnancov a má asi 4850 členov

Za zástupcov zamestnancov sa považujú odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo splnomocnenec zamestnancov. Odborové organizácie zastupujú svojich členov v prípadoch ustanovených zákonom. Kolektívne vyjednávanie, uzatváranie dohôd o kolektívnom vyjednávaní a iniciácia kolektívnych pracovných sporov sú výhradným právom OZ.

Zamestnanecká rada a splnomocnenec zamestnancov sú nezávislé orgány zastupujúce zamestnancov. V niektorých prípadoch a v súlade s postupom ustanoveným zákonom zastupujú všetkých zamestnancov v dohodách so zamestnávateľom a sociálnymi partnermi a na úrovni pracoviska. Informujú, konzultujú a využívajú iné postupy účasti, v ktorých sú zamestnanci a ich zástupcovia zapojení do rozhodovacích procesov zamestnávateľa (2).

Na základe návrhu rady tripartity vláda stanovuje minimálnu hodinovú mzdu a minimálnu mesačnú mzdu. Na návrh rady tripartity môže vláda stanoviť rozdielne minimálne hodinové mzdy a minimálne mesačné mzdy v jednotlivých odvetviach hospodárstva, regiónoch a kategóriách zamestnancov. Minimálna hodinová a minimálna mesačná mzda zamestnanca nesmie byť nižšia ako vládou stanovená minimálna mzda. V KZ môže byť stanovená vyššia minimálna mzda ako je stanovená vládou. Pre určité typy pracovnej zmluvy, zákon a KZ môže stanoviť ďalšie záväzné podmienky, na ktorých sa strany musia dohodnúť (trvanie zmluvy, povaha sezónnej práce). V KZ je možné dohodnúť aj vyšší počet nadčasov ako je zákonom stanovené. Ak to pracovná legislatíva a KZ nezakazujú, strany sa môžu dohodnúť na ďalších pracovných podmienkach (skúšobná doba, súbeh zamestnaní). Nadčasy“ znamenajú čas, keď zamestnanec skutočne pracuje nad rámec celkovej dĺžky pracovného času pracovného dňa (smeny) alebo vykazovaného obdobia, ktoré sú pre neho stanovené podľa štruktúry pracovného času. Pracovné zmluvy, KZ a ustanovenia pracovného práva môžu stanoviť dlhšie doby dovolenky (2).

Právo prijať rozhodnutie o vyhlásení štrajku má odborová organizácia a musí byť vyhlásený podľa zákona. Na vyhlásenie štrajku na úrovni zamestnávateľa sa musí získať súhlas aspoň jednej štvrtiny členov odborov v súlade s postupom stanoveným v stanovách. Na vyhlásenie štrajku na úrovni odvetvia (výroba, služby, odborníci) musí byť rozhodnutie zastupujúceho orgánu prijaté v súlade s postupom stanoveným v stanovách. Zamestnávateľ alebo organizácia zamestnávateľov a jej jednotliví členovia musia byť písomne upovedomení o začatí budúceho výstražného štrajku najneskôr 3 pracovné dni vopred a pri skutočnom štrajku najneskôr 5 pracovných dní vopred zaslaním rozhodnutia odborovej organizácie alebo jej organizácie

vyhlásiť štrajk. V spoločnostiach alebo pobočkách, ktoré poskytujú núdzové (životne dôležité) služby pre verejnosť, musí byť zamestnávateľ alebo organizácia zamestnávateľov a jej jednotliví členovia písomne informovaní o začiatku budúceho výstražného alebo skutočného štrajku najneskôr 10 pracovných dní vopred zaslaním rozhodnutia OZ o vyhlásení štrajku (2).

### 2.3.14 Lotyšská republika

Lotyšsko je republika s parlamentnou demokraciou a leží na východe Európy. Patrí medzi 3 pobaltské krajiny s rozlohou 64 589 km<sup>2</sup>.

Tabuľka 14: Lotyšská republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
2 200 917	6,8	11,6	27,1	500,-	1 379,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

V Lotyšsku odborové organizácie pracujú nezávisle od štátnych orgánov a iných organizácií a sú vzájomne rovnocenné.

- LBAS - Latvijas Brīvo Arodbiedrību Savienība – Konfederácia slobodných OZ Lotyšska - je najväčšia mimovládna organizácia v Lotyšsku, ktorá chráni záujmy profesionálnych členov odborov a zamestnancov na odvetvovej a medziodvetvovej úrovni a má 77 106 členov.

Oprávnení zástupcovia zamestnancov môžu byť volení pokiaľ má podnik päť a viac zamestnancov. Práva a povinnosti zástupcov sú stanovené zákonom. V Lotyšsku sú odborové organizácie populárne u štátnych inštitúcií. Ak bola organizácia založená v určitom sektore, akýkoľvek zamestnanec sa môže stať jej členom. Zvyčajne musia jej členovia odvádzať mesačný príspevok z ich mzdy (2).

Zamestnanec má právo na uzavretie pracovnej zmluvy s viacerými zamestnávateľmi, avšak len v prípade, že vo svojej predchádzajúcej pracovnej zmluve alebo v KZ to nemá uvedené



inak. Pracovná zmluva musí obsahovať dodatok KZ a podmienky zamestnávania platné pre daný pracovný pomer (v prípade že existujú). Dĺžka pracovnej doby v sobotu je stanovená na základe KZ, pracovných podmienok alebo pracovnej zmluvy. Dĺžka pracovného dňa pred štátnym sviatkom je skrátená o jednu hodinu, ak KZ, pracovné predpisy alebo pracovná zmluva nepovoľujú ešte kratšiu pracovnú dobu. Zamestnanec, ktorý počas výkonu práce študuje v akejkoľvek forme, môže, v súlade s KZ alebo pracovnou zmluvou, ísť na študentskú dovolenku, s alebo bez odmeny za ňu. Zamestnanec má právo ukončiť pracovný pomer dodaním písomného oznámenia v predstihu aspoň jedného mesiaca, ak nie je v kolektívnej alebo pracovnej zmluve ukotvená kratšia výpovedná lehota. Zamestnávateľ nemá právo rozpustiť pracovný vzťah so zamestnancom, ktorý je členom odborovej organizácie, bez súhlasu tejto organizácie (2).

Zamestnanci podnikov, inštitúcií, organizácií alebo rôznych odvetví majú právo na štrajk, aby ochránili svoje ekonomické a profesijné záujmy. Vzhľadom na lotyšský zákon o štrajkoch, štrajky sú povolené sudcom, prokurátorom, policajtom, hasičom, pohraničnej stráži, zamestnancom inštitúcií štátnej bezpečnosti, väzenským dozorcami a osobám vykonávajúcim vojenskú službu u Národných ozbrojených síl Lotyšskej republiky. Štrajky v Lotyšsku majú veľký vplyv na štátne sektory, vzdelanie a starostlivosť o zdravie, na druhej strane majú malý vplyv na výrobu a súkromný sektor. Oznámenie o štrajku musí byť podané písomne aspoň 10 dní v predstihu, a takisto príčiny štrajku, požiadavky, počet štrajkujúcich, dátum a miesto diania štrajku. Pracovný inšpektorát je zodpovedný za sledovanie vývoja štrajku. Ak je žiadosť týkajúca sa potvrdenia o vyhlásení štrajku mimoprávna a bola podaná na súd dátumom začatia štrajku, štrajk nesmie začať až kým rozhodnutie súdu nenadobudne účinnosť (2).

### 2.3.15 Luxemburské veľkovojevodstvo

Luxembursko je parlamentná konštitučná monarchia s rozlohou 2 586 k km<sup>2</sup>, ležiaca na západe EÚ.

Tabuľka 15: Luxemburské veľkovoľvodstvo v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
602 005	5,4	28,2	56,9	2 257,-	5 143,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

OZ pôsobia v rôznych oblastiach, najmä v súvislosti s ochranou záujmov zamestnancov pri rokovaniach so svojimi zamestnávateľmi, verejnými orgánmi a sociálnymi inštitúciami, ako aj poskytovaním bezplatnej právnej pomoci v oblasti sociálnych práv, pracovných práv a nájomcov. Okrem toho zastupujú zamestnancov v mnohých organizáciách riadených alebo organizovaných spoločne (sociálne zabezpečenie, pracovné lekárstvo, pracovné sudy atď.). Luxembursko je pozoruhodné svojou sociálnou stabilitou a tripartitným sociálnym dialógom (vláda a sociálni partneri) (9).

Aby odbory dosiahli status národnej reprezentatívnosti, musia pôsobiť vo väčšine hospodárskych odvetví krajiny. Ak chcú odbory získať uznanie reprezentatívnosti v konkrétnom významnom hospodárskom sektore, musia dosiahnuť päťdesiatpercentnú podporu v profesijnej komore tohto hospodárskeho sektora (9).

V súkromnom sektore existujú dve národné odborové organizácie:

- OGB-L. - Onofhängege Gewerkschaftsbond Letzebuerg (Odborový zväz Luxemburska, má 13 odvetvových a 6 regionálnych združení a približne 58 000 členov
- LCGB - Letzebuenger Chreschtliche Gewerkschafts-Bond (Luxemburský kresťanský odborový zväz), druhý najsilnejší odborový zväz so 7 profesijnými a 5 odvetvovými združeniami s približne 40 000 členmi.

Obe odborové centrály sú členmi EOK. V Luxembursku pôsobí aj niekoľko ďalších odborových organizácií. Treťou najsilnejšou v súkromnom sektore je združenie ALEBA/UEP, NGL a SNEP (9).

Zamestnanci majú vytvorené dve komory, komoru luxemburského združenia zamestnancov v súkromnom sektore a komoru štátnych zamestnancov a verejných zamestnancov (2).

Zvláštnym druhom nadpodnikového záujmového zastupovania zamestnancov je systém komôr, opierajúci sa o zákon o profesijných komorách. Robotnícka komora (Komora zamestnancov) je oprávnená iniciatívne spolupôsobiť na zákonodarstve. Vláda je pri návrhu sociálnych zákonov a nariadení týkajúcich sa politiky trhu práce povinná získať stanovisko robotníckej komory. Centrálnou oblasťou úloh týkajúcich sa robotníckej komory sú bezpečnosť a hygiena na pracovisku, minimálna mzda, problematika rodiny, pracovná ochrana mládeže, sociálne otázky, ochrana pred výpoveďou, cenová daňová politika (9).

Do nadpodnikového záujmového zastupovania patrí komorové zastupovanie a kolektívne vyjednávanie. Na základe zákona o kolektívnom vyjednávaní môžu podpisovať KZ len odborové organizácie, ktoré sú reprezentované na národnej úrovni. Pre konkrétne odvetvie je možné uzatvoriť len jednu KZ. Kolektívne vyjednávanie sa obmedzuje na podnik alebo skupinu podnikov vyrábajúcich rovnaké produkty, resp. vykonávajúce rovnaké služby, alebo podniky rovnakého odvetvia. Zamestnávateľ je zo zákona povinný vyhovieť podnetom na kolektívne vyjednávanie. V prípade odmietnutia sa na národnej úrovni vedie zmierovacie konanie (9).

Štrajky a pracovné spory neupravuje zákon ani ústava. Preto skôr, ako sa zorganizuje akýkoľvek štrajk, musí navrhovateľ predložiť tento spor na Národný zmierovací úrad (ONC). Strany sa okrem toho musia zdržať akýchkoľvek krokov, ktoré by mohli ohroziť spravodlivé plnenie dohody, kým ONC nerozhodne o zmierovacom konaní. Štrajky a spory sú preto povolené až potom, čo ONC vydá „vyhlásenie o nezmierovacom konaní“ (2).

Právo na štrajk sa opiera o koalíčné právo a KZ. Zmluvní partneri sú zo zákona zviazaní, dodržiavať pracovný mier a zmluvu po celý čas jej platnosti. Pri sporoch sú zúčastnené strany povinné viesť zmierovacie konanie. To musí predchádzať aj prípadnému vyhláseniu štrajku. Ak



sa po prvom zmierovacom konaní strany nedohodnú, môže zasiahnuť pracovný súd. Ak sa ani v tomto štádiu sporu nepodarí dospieť k zhode, môžu odbory vyhlásiť štrajk (9).

### 2.3.16 Maďarská republika

Maďarsko je vnútrozemský štát ležiaci v strednej Európe s rozlohou 2 586 km<sup>2</sup> a je demokratickou parlamentnou republikou.

Tabuľka 16: Maďarská republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
9 772 756	3,6	8,3	21,8	542,-	1 284,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

Maďarské odborové hnutie je charakteristické svojou rozdrobenosťou do jednotlivých odvetvových a podnikových organizácií. Občania majú garantované právo na vytvorenie odborovej organizácie. Na vytvorenie a pôsobenie odborových organizácií nie je potrebný štátny súhlas ani registrácia. Každá zamestnanecká organizácia, ktorej primárnou funkciou je rozvoj a ochrana zamestnaneckých práv, sa považuje za odborovú organizáciu. Odborová organizácia je sociálna organizácia založená na princípoch slobody a asociácie.

V Maďarsku pôsobí šesť národných odborových ústrední:

- MSZOSz - Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (Národná konfederácia maďarských OZ), bola v deväťdesiatych rokoch 20. najväčšou odborovou ústredňou. Z pôvodných 800 000 členov pôsobiacich v 49 odvetvových zväzoch sa však jej členská základňa znížila na 200 000
- SzEF - Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (Kooperačné fórum OZ) s 500 000 členskou základňou v 6 odvetviach rozpočtovej sféry však taktiež klesla na 270 000.
- ASzSz - Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (Autonómne OZ) mali koncom deväťdesiatych rokov 20. storočia 280 000 členov v 22 odvetviach, ale ich členská základňa podľa posledných dostupných údajov klesla na 100 000 členov.

- LIGA - Demokratická liga nezávislých odborov so 100 000 členmi
- MOSZ - Munkástanácsok Országos Szövetsége (Národná federácia robotníckych rád) s 80 000 členmi v 140 miestnych organizáciách
- ESZT Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés - združuje akademických pracovníkov a má asi 80 000 členov

Všetky tieto ústredne sú zastúpené v tripartitnej zmluvnej rade. Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete - OZ (maďarských štátnych úradníkov a zamestnancov verejného sektora) má niekoľko tisíc členov a existujú aj OZ so 100 členmi.

Jedným z najdôležitejších práv odborových organizácií je vstupovať do KZ so zamestnávateľom. Tiež informujú zamestnancov o ich právach a povinnostiach vzhľadom na finančné, sociálne, kultúrne, životné a pracovné podmienky a reprezentujú svojich členov pred zamestnávateľom a pred štátnymi orgánmi a súdmi v oblastiach týkajúcich sa pracovnoprávných vzťahov a zamestnanosti. Takisto majú právo pýtať sa zamestnávateľa na informácie o zamestnanosti pracovníkov a môžu vyjadriť vlastný názor a začať konzultácie. Odborová organizácia môže dohliadať na dodržiavanie predpisov v rámci pracovných podmienok. Obmedzenia pracovnej doby, organizovanie práce a pravidlá riadiace dohody o pracovnej dobe sú zakotvené v KZ alebo zamestnávateľom (2).

Zamestnanci a reprezentatívne organizácie môžu iniciovať pracovné spory na presadenie práv vyplývajúcich z pracovných zmlúv v prípade zamestnancov a na presadenie práv vyplývajúcich zo Zákonníka práce, KZ alebo pracovnej dohody v prípade reprezentatívnej organizácie. Pracovným sporom môže predchádzať pokus o zmierenie s cieľom uzavretia dohody, ak obe strany súhlasia alebo ak je to ukotvené v pracovnej zmluve. Zamestnanci majú právo štrajkovať, aby posilnili svoje ekonomické a sociálne záujmy v súlade s ústavou. Účast' v štrajku je dobrovoľná, nikto nesmie byť nútený sa štrajku zúčastniť ani odmietnuť účasť. Pri uplatnení práva na štrajk, zamestnávateľa a zamestnanci podliehajú podľa zákona povinnosti

spolupráce. Štrajky sa nesmú konať v súdnych orgánoch, v ozbrojených silách, v ozbrojených a donucovacích orgánoch, v civilnej národnej bezpečnostnej službe a v Národnej daňovej a colnej správe v prípade odborných pracovníkov. Právo na štrajk môže byť uplatnené v štátnych administratívnych orgánoch za špecifických opatrení, ktoré sú stanovené v dohode medzi vládou a príslušnými odborovými organizáciami. Žiadny štrajk sa nesmie konať, ak by znamenal priame a vážne ohrozenie života, zdravia, psychickej pohody alebo životného prostredia, alebo ak by bránil reakcii na životné katastrofy. Štrajky môžu byť vykonávané u zamestnávateľov, ktorí majú svojimi aktivitami vplyv na obyvateľstvo, napr. v oblasti verejnej dopravy, telekomunikácií, v orgánoch poskytujúcich elektrinu, vodu, plyn a iné energie, pričom im tým nemôžu brániť v dostatočnom poskytovaní služieb. V tomto prípade je štrajk legálny, ak obe strany súhlasia na množstve poskytnutých služieb počas štrajku, ak taká dohoda chýba, rozhodne súd. Štrajk nesmie byť začatý bez dohody alebo rozhodnutia súdu (2).

### 2.3.17 Maltská republika

Ostrovný štát s rozlohou 316 km<sup>2</sup> ležiaci v Stredozemnom mori, ktorý je parlamentnou demokraciou.

Tabuľka 17: Maltská republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
404 039	3,2			792,-	1 706,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

Odborová organizovanosť na Malte a pracovné vzťahy odrážajú fakt, že Malta bola po dobu 164 rokov pod koloniálnou vládou britského impéria. Všetci zamestnanci, robotníci i praktikanti majú právo byť v práci zastupovaní odbormi, ktorých kompetencie, práva i povinnosti upravuje Zákon o pracovných pomeroch a pracovných vzťahoch.

Najdôležitejšími odborovými organizáciami na Malte sú:



- CMTU - Confederation of Maltese Trade Unions - Konfederácia maltských odborov, ktorá združuje pod sebou množstvo malých a nezávislých odborových organizácií
- FORUM - Forum Unions Maltin - zahŕňa 11 odborových organizácií a je pomerne mladou organizáciou, keďže bola založená v roku 2004
- GWU - General Workers Union – združuje robotníkov, čiže tzv. „modré goliere“
- UHM - Union Haddiema Maghquidin – Únia združených robotníkov
- MUBE - Malta 50 Union of Bank Employees (Maltská únia bankových zamestnancov)
- MUT - Malta Union of Teachers (Maltská únia učiteľov).

Okrem týchto organizácií existuje veľké množstvo menších odborových organizácií a organizácií na podnikovej úrovni vo veľkých podnikoch. Zamestnanecké i zamestnávateľské organizácie nie sú z právneho hľadiska právnickými osobami, ale občianskymi združeniami, oprávnenými na uzatváranie zmlúv.

Základným zákonom pre reguláciu pracovných vzťahov je Zákon o pracovných pomeroch a pracovných vzťahoch, ktorý sa zaoberá individuálnymi ako aj KZ, a predpisuje mechanizmy na dobrovoľné i nariadené urovnanie konfliktov na pracovisku. Výšku minimálnych odmien v určitých sektoroch určujú platové rady maltskej vlády alebo tarifné zmluvy. Tieto právne záväzné dohody pritom platia rovnako pre maltských ako aj zahraničných pracovníkov. KZ môžu v niektorých prípadoch zaručiť špeciálne podmienky alebo privilégia. Skutočná dĺžka pracovného času sa v jednotlivých sektoroch líši a upravujú ju KZ (tarifné) a mzdové rady vlády podľa odvetví (2).

Pracovné zákonodarstvo explicitne uznáva prípustnosť štrajkov a výluk ako vyjadrenie slobody združovania, hoci v určitých sektoroch môžu byť štrajky zo zákona zakázané. Štrajk a pozastavenie prevádzky je prípustné, ak sa týka pracovných vzťahov a neexistujú obmedzujúce záväzky, ako je napr. zachovanie pokojných pracovných vzťahov. Zamestnávatelia nie sú počas trvania štrajku povinní zamestnancom vyplácať mzdy (2).

V krajine je stanovená minimálna mzda a základná legislatíva týkajúca sa zamestnávania, ostatné podmienky sú zjednávané bipartitou a kolektívnym vyjednávaním na podnikovej úrovni. Legislatíva teda stanovuje len minimálne podmienky, ktoré sú určené najmä pre pracovníkov v podnikoch, ktoré nemajú žiadnu dohodu s odborovými organizáciami a nie sú pokryté KZ. Podnik začne akceptovať odborovú organizáciu v prípade, že jej členmi je viac než 50 percent zamestnancov. V posledných rokoch je badať trend, keď sa zamestnanci snažia vytvoriť svoju vlastnú odborovú organizáciu a zjednať si svoje vlastné práva. No taktiež sa vyskytli prípady, a to najmä v spoločnostiach s nemeckým vlastníkom, keď bola odborová organizácia zamestnávateľom uznaná a došlo ku kolektívnemu vyjednávaniu, napriek tomu, že organizácia nezdužovala viac než polovicu zamestnancov danej spoločnosti. Vyjednávanie na sektorovej úrovni, prípadne na národnej úrovni však chýba. V rozpore s bežnou praxou vo zvyšku EÚ však tieto spôsoby vyjednávania nie sú zamestnancami vyžadované, jednania teda prebiehajú na kolektívnej úrovni a sú zastrešované uvedenými odborovými organizáciami alebo vnútropodnikovými odbormi. Malta je špecifická tým, že obe strany zamestnanci aj zamestnávateľia sa silno držia tohto modelu, pričom je možné naň nahliadať ako na flexibilnú mzdovú politiku, ktorá umožňuje spoločnostiam, ktoré si to môžu dovoliť, ponúknuť vyššie mzdy a lepšie podmienky. Dohody na podnikovej úrovni môžu byť upravované a prispôbované. Taktiež tu existuje tendencia k vytvoreniu súťažného prostredia, keď na zvýšenie miezd môže mať vplyv súťaženie medzi firmami v rámci vyjednávania (16).

### 2.3.18 Spolková republika Nemecko

Stredoeurópsky štát s rozlohou 357 386 km<sup>2</sup>, ktorý je federatívnou a demokratickou parlamentnou republikou a zároveň najľudnatejším štátom v EÚ.

Tabuľka 18: Spolková republika Nemecko v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
82 792 351	3,4	16,3	54,0	1 621,-	4 168,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

Členstvo v odboroch je dobrovoľné a podlieha príspevkom.

- DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (Nemecká odborová federácia) zastrešuje 8 samostatných OZ s celkovým počtom členov takmer 6 miliónov.
- DBB - Deutsche Beamte Bund (Nemecký úradnícky zväz)- združuje zamestnancov verejnej správy a má 1 270 000 členov
- IG metal, s viac ako 2,2 miliónmi členov, ktorí združuje najmä zamestnancov z oblasti kovovýroby, textilného, drevo a plasty spracujúceho priemyslu a má aj členov pôsobiacich v telekomunikačnom sektore.
- IGBCE - 670 000 členov, ktorá pokrýva oblasť chemického priemyslu a energetiky.
- CGB - Christlicher Gewerkschaftsbund (Kresťanský odborový zväz) združuje 1,5 milióna ľudí (17)

Odbory dojednávajú so zamestnávateľmi KZ, ktoré upravujú príjem, pracovný čas a dovolenku. V prípade pracovného sporu organizujú štrajk a platia svojim členom štrajkovné. Pomáhajú zriaďovať zamestnanecké rady a pomáhajú zamestnancom v konfliktoch spoločností a zastupujú ich v sporoch so zamestnávateľom. Členovia odborov majú bezplatnú právnu ochranu v sporoch týkajúcich sa pracovného a sociálneho práva. Niektoré odbory tiež poskytujú bezplatné poistenie pre voľný čas a úraz (2).

V pracovných zmluvách sú odvolávky na tarifné zmluvy, KZ, pravidlá platné v spoločnosti. Pracovný príjem sa určuje na základe KZ alebo individuálnych dohôd so zamestnávateľom. V prípade kvalifikovaných pracovníkov zamestnávateľia často platia mzdy nad rámec platnej legislatívy. Netarifné mzdové a platové bonusy sú charakterizované skutočnosťou, že v podniku sa uplatňujú KZ o mzdách, a preto je kolektívne regulovaná základná mzda zamestnanca. Existujú všeobecne záväzné minimálne mzdy podľa zákona o základnom kolektívnom vyjednávaní, zákona o vysielaní pracovníkov a zákona o dočasnom zamestnaní. Pracovný týždeň sa v súčasnosti pohybuje medzi 38 a 40 hodinami v závislosti od KZ o mzdách. V KZ sa stanovuje väčšina dovolenkových dní v trvaní 30 pracovných dní (2).



Pracovná rada a zamestnávateľ sa bežne snažia hľadať kompromisy a spoluprácu v duchu vzájomnej dôvery. Ak sa však ich záujmy stávajú odlišnými, môžu vzrásť až do urputných sporov. Pri zlyhaní rokovaní o mzde a arbitrážnych pokusoch, sú odborové organizácie oprávnené pristúpiť k štrajku. Tiež sú prípustné tzv. výstražné štrajky, ktoré sa realizujú počas prebiehajúceho kolektívneho vyjednávania na zvýraznenie požiadaviek zamestnancov. Štrajkovať môžu všetci zamestnanci podnikov, pre ktoré odbory vyhlásili štrajk bez ohľadu na to, či sú členmi odborov alebo nie. Štrajk nesmie mať pracovnoprávne následky, pretože si zamestnanci len uplatňujú svoje práva. Štrajk zodpovedá legálnemu pracovnému odopreniu. Pracovná zmluva zostáva teda naďalej platná, ale neprináleží počas tejto doby zamestnancom plat. Zamestnávateľia môžu na odborový štrajk reagovať vylúčením štrajkujúcich. Vylúčenie znamená predbežné vylúčenie viacerých zamestnancov zo zamestnania bez nároku na mzdu, čiže prerušenie prevádzky. Na rozdiel od zamestnancov v súkromnom sektore, nemecké právo zakazuje štrajkovať zamestnancom vo verejnom sektore (2).

Podľa zákona o podnikových stanovách môžu so zväzmi zamestnávateľov (alebo jednotlivými zamestnávateľmi) uzatvárať KZ iba odbory. Ťažisko kolektívneho vyjednávania leží na odvetvovej, resp. regionálnej úrovni. Typická je plošná, resp. zväzová KZ, ktorá je uzatvorená medzi odborovým a zamestnávateľským zväzom. KZ, ktoré sú uzatvorené medzi odborovou organizáciou a jednotlivým zamestnávateľom, ktorý nie je v žiadnom zväze, patria k výnimkám. Celkovo existujú tri druhy KZ, ktoré sa odlišujú svojím obsahom a dĺžkou trvania: mzdové KZ, v ktorých je stanovená výška zárobku na jeden rok; mzdové KZ, v ktorých sú určené rôzne mzdové kategórie, ako aj pravidlá výkonnostných odmien a trvajú niekoľko rokov a KZ, v ktorých sú stanovené pravidlá pracovných vzťahov, napr. pracovné podmienky (napr. nočná a zmenová práca, týždenný pracovný čas, výpovedná lehota a pod.). Aj tu je niekoľkoročné obdobie trvania. Okrem toho existujú aj KZ pre špeciálne oblasti, ako napr. práca na čiastočný úväzok, ochrana pred racionalizáciou a pod. (9).

### 2.3.19 Poľská republika

Poľsko leží v severnej časti strednej Európy a má rozlohu 312 696 km<sup>2</sup>. Je pluralitnou republikou s dvojkomorovým parlamentom a je deviatou najväčšou krajinou v EÚ.

Tabuľka 19: Poľská republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
38 386 000	3,4	13,4	13,4	655,-	1 345,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

V Poľsku popri najväčších odborových ústredniach pôsobí veľké množstvo menších odborových organizácií, z ktorých mnohé sa angažujú len na podnikovej úrovni. Medzi najväčšie patria:

- OPZZ - Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Národný odborový orgán všepoľskej aliancie OZ, ktorý bol nástupcom starých odborových štruktúr a dlhý čas mal vyše 2 miliónov členov v 107 odvetvových federáciách. V roku 2006 registroval len 401 000 členov, v skutočnosti však môže mať asi vyše šesťstotisícovú členskú základňu.
- NSZZ - Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność" (Solidarita), má podľa údajov z kongresu, konaného v septembri 2006, približne 634 000 členov.
- FZZ - Forum Związków Zawodowych, (Fórum OZ), má pravdepodobne okolo 250 000 členov

V Poľsku zamestnancov zastupujú odbory a zamestnanecké rady. V individuálnych prípadoch súvisiacich s pracovným pomerom môže zamestnanca zastupovať odbor, ak je jeho členom alebo ak zamestnancom zvolená odborová organizácia súhlasí s obhajobou jeho práv (odbory napríklad hodnotia, s akým zámerom zamestnávateľ vypovedal zmluvu). Výška minimálnej mzdy sa každoročne stanovuje prostredníctvom rokovaní cez Tripartitnú komisiu sociálnych a hospodárskych vecí. Výška minimálnej mzdy na nasledujúci rok sa každoročne stanoví pred 15. septembrom. Vypĺcanie pracovných odmien sa uskutočňuje v hotovosti. Čiastočná platba vo forme inej ako peňažnej je prípustná len vtedy, ak je stanovená v zákonníku práce alebo KZ.

Pracovné odmeny sa zamestnancovi môžu vyplácať aj nepriamo, napríklad prevodom na bankový účet, ak dal na to zamestnanec predtým svoj písomný súhlas, alebo ak je takáto forma platby obsiahnutá v KZ. Kolektívne spory sa môžu týkať pracovných a platových podmienok, sociálnych prídavkov alebo aj odborových práv a slobôd. Kolektívne spory sa nesmú týkať požiadaviek jednotlivých zamestnancov, o ktorých môže rozhodnúť súd. Kolektívne spory sú spory medzi odbormi a jedným alebo viacerými zamestnávateľmi. Poslednou etapou riešenia sporov je štrajk. Pri rozhodovaní o vyhlásení štrajku je potrebné zobrať do úvahy aj potenciálne straty. Vyhláseniu štrajku musí predchádzať odsúhlasenie štrajku zamestnancami podniku. Zamestnanci zúčastnení štrajku nemajú za dobu trvania štrajku nárok na pracovnú odmenu (2).

Odborové organizácie reprezentujú záujmy a práva pracujúcich ľudí a majú byť školou občianskych aktivít a k prioritám ich činnosti patrí i spolupodieľanie sa na vytváraní občianskej spoločnosti. Zákonník práce rozdeľuje odborové hnutie a ním uzatvárané KZ do dvoch kategórií: na nadpodnikové odborové organizácie a podnikové odborové organizácie. Nadpodnikovými sú tie organizácie, ktoré pôsobia na národnej úrovni ako federácie, zväzy a konfederácie a nimi uzatvárané zmluvy sú nadpodnikovými KZ. Rozhodujúcim na určenie spoluúčasti odborovej organizácie na uzatváraní KZ je status reprezentatívnosti. Na miestnej úrovni má byť vyjednávanie o uzavretí KZ spoločnou reprezentáciou všetkých miestnych odborových organizácií (9).

### 2.3.20 Portugalská republika

Portugalsko leží na juhozápadnom cípe Európy, má rozlohu 92 212 km<sup>2</sup> a polo prezidentskou parlamentnou republikou.

Tabuľka 20: Portugalská republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
10 291 027	6,4	15,3	73,6	823,-	1 517,-

Zdroj: Vlastné spracovanie



V Portugalsku sa uplatňuje princíp odborovej slobody. To znamená, že zamestnanci môžu zakladať alebo rušiť odborové združenia a môžu sa stať členmi alebo zrušiť členstvo v ktoromkoľvek odbore, napriek tomu sa odborári združujú podľa povolania alebo odvetvia, v ktorom pracujú.

- CGTP-IN - Confederação General dos Trabalhadores Portugueses– Intersindical Nacional ( Všeobecná odborová konfederácia) so základňou okolo 650 000 členov (podľa niektorých údajov len 400 000)
- UGT - União General de Trabalhadores (Všeobecná únia zamestnancov) s asi 400 000 členmi (podľa niektorých údajov len 200 000).

Dominancia profesijnej orientácie organizačných štruktúr je hlavnou príčinou existencie viacerých odborových organizácií v jednotlivých podnikoch. V osemdesiatych rokoch narástol počet nezávislých odborov, čo viedlo k rozdrobeniu veľkých odborových ústrední. V súčasnosti existujú ďalšie tri dobre organizované samostatné zväzy s celoštátnou pôsobnosťou, ktoré zastupujú špeciálne profesijné záujmy svojich členov a k tomu ešte asi 150 menej významných profesijných organizácií (9).

Odborové združenia sú oprávnené uzatvárať KZ; poskytovať služby ekonomického a sociálneho charakteru svojim členom; zúčastňovať sa na príprave pracovnej legislatívy; iniciovať a zasahovať do súdnych sporov a administratívnych procedúr na ochranu záujmov členov; zúčastňovať sa na procesoch reštrukturalizácie podniku (predovšetkým súvisiacich so vzdelávacími činnosťami, alebo pri zmene pracovných podmienok) (9).

Všetci zamestnanci majú zaručenú minimálnu mesačnú mzdu, ktorá sa každoročne ustanovuje na základe právnych predpisov. V niektorých sektoroch sú mzdy stanovené prostredníctvom kolektívneho vyjednávania. Pracovné právo umožňuje flexibilitu v dennom, alebo týždennom pracovnom čase, prostredníctvom kolektívneho vyjednávania alebo zmluvy medzi

zamestnávateľom a zamestnancom. KZ môže umožniť zamestnancom pracovať po dobu až šiestich hodín nepretržite, alebo môže skrátiť, predĺžiť alebo eliminovať prestávku, upraviť dĺžku nočnej práce ako aj odmenu za nočnú prácu priaznivejšie. Mimo zákonom stanovených sviatkov sa za sviatky môžu považovať miestne (samosprávne) sviatky, na základe KZ alebo pracovnej zmluvy (2).

Kolektívne pracovné štrajky, predovšetkým tie, ktoré vyplývajú z podpisovania KZ, môžu byť vyriešené zmiernou alebo s pomocou mediálnych služieb ministerstva zodpovedného za pracovné vzťahy. Právo na štrajk je zakotvené v Ústave. Rozhodnutie štrajkovať je dané Asociáciou OZ. Štrajk musí byť ohlásený, písomné oznámenie o štrajku musí byť zamestnávateľovi a príslušnému ministerstvu nahlásené najmenej 5 dní vopred. Ak sa štrajk bude odohrávať v podniku alebo zariadení určenom na zlepšenie sociálnych podmienok pracovníkov, oznámenie sa musí dať aspoň 10 dní vopred a musí sa zabezpečiť aspoň minimálny objem služieb. Zamestnávatelia nemôžu prijímať nových pracovníkov alebo dojednať zmluvy s podnikmi za účelom nahradiť alebo vykonávať úlohy štrajkujúcich robotníkov. Zákon zakazuje akékoľvek donútenie, predsudky alebo diskrimináciu pracovníkov z dôvodu, že sa do štrajku zapojili alebo nie. Avšak pracovníci, ktorí štrajkujú, strácajú nárok na odmenu (2).

Podnikoví odboroví delegáti (delegados sindicais) sú odborovými zástupcami na podnikovej úrovni. Odboroví delegáti sú spojivom medzi členmi odborov, odborovým vedením a vedením podniku. Ich úlohou je predovšetkým dohľad nad dodržiavaním plnenia kolektívnych dohôd. Zo zákona vyplýva, že v ich kompetencii môže byť aj uzatváranie KZ, s tým však musia súhlasiť odbory, pretože len tie disponujú mandátom na kolektívne vyjednávanie. Vo veľkých podnikoch je súčasťou kolektívneho vyjednávania i vytvorenie výboru pre otázky bezpečnosti a ochrany pri práci. Kolektívne vyjednávanie môžu viesť jednotlivé odbory, ale nie zväzy. Zákon upravuje aj proces vyjednávania, ktorý sa uskutočňuje na dvoch úrovniach. Na odvetvovej: profesijné a odvetvové federácie vystupujú s vlastnými požiadavkami, ktoré potom prerokávajú jednotliví zamestnávatelia alebo konkrétny zamestnávateľský zväz. Keďže ani

zamestnávateľia nie sú vždy organizovaní, existuje množstvo rôznych KZ. Na podnikovej úrovni: medzi v podniku zastúpenými odborovými organizáciami a zamestnávateľom sa uzatvárajú podnikové dohody. KZ majú spravidla ročnú až dvojročnú platnosť a musia byť registrované ministerstvom práce. Platia len pre zmluvných partnerov (resp. ich členov), ale ministerským rozhodnutím môžu byť vyhlásené za všeobecne záväzné (9).

### 2.3.21 Rakúska republika

Rakúsko je spolkový štát v strednej Európe s parlamentnou demokraciou a rozlohou 83 878 km<sup>2</sup>.

Tabuľka 21: Rakúska republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
8 822 000	5,2	26,3	98,0	1 500,-	3 700,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

V Rakúsku majú odborové organizácie dlhoročnú tradíciu a výrazný politický vplyv. Odbory zastupujú asi 1,2 milióna zamestnancov. Členom odborovej organizácie sa možno stať na základe žiadosti (prihlášky). Členské poplatky sú odvádzané priamo zo mzdy zamestnanca.

- ÖGB - Österreichischer Gewerkschaftsbund (Zväz rakúskych odborových organizácií) – združuje 13 odborových organizácií

Medzi hlavné úlohy ÖGB patrí vyjednávanie KZ, vnútropodnikové usmerňovanie v rámci ekonomického a sociálneho partnerstva, implementácia zdokonalení v sociálnej oblasti, zabezpečenie sociálnych štandardov, zabezpečenie reálnych miezd, konzultácie s členmi, atď. Má asi 1,2 milióna členov, je nadstraníckou, ale nie apolitickou organizáciou. V jej rámci pôsobia rôzne politické frakcie. Najsilnejšie sú socialistická s približne 60 % a kresťanská s približne 30 %. Medzi frakciami sa vyskytovalo a vyskytuje rôzne napätie, ktoré však v konečnom dôsledku posilňujú existenciu jednoty ÖGB, pretože člen odborov má možnosť



vyjadrovať sa otvorene bez toho, aby musel potláčať svoju svetonázorovú orientáciu. Neexistuje však žiadna povinnosť, byť členom určitej frakcie, čo v poslednom období využíva stále viac odborárov. Súčasťou ÖGB sú tak odborové organizácie verejného, ako aj súkromného rezortu.

V roku 2006 sa uskutočnila fúzia odborového združenia pôsobiaceho v poľno-hospodárskom a potravinárskom odvetví s odborovým združením Metall–Textil a aj vzhľadom na zhoršenú finančnú situáciu v ÖGB možno predpokladať fúzie i ďalších združení. Snahy o štrukturálnu reformu sú do určitej miery reakciou na krach odborárskej banky BAWAG, ktorá musela byť predaná, čo vážne zasiahlo ÖGB z finančného hľadiska a oslabilo aj jeho dôveryhodnosť v spoločnosti.

Existujú aj odbory na regionálnej úrovni. Záujem o členstvo v odboroch vzrastá v závislosti od druhu pracovnej činnosti a od faktu, že zamestnanec pracuje priemyselnom odvetví. Odbory reprezentujú sociálne, ekonomické a politické záujmy zamestnancov voči zamestnávateľom, vláde a politickým stranám. Komory práce (Arbeiterkammer) zastupujú približne tri milióny zamestnancov a nezávislých dodávateľov v celom Rakúsku. Členstvo je povinné pre všetkých zamestnancov a externých dodávateľov okrem vyšších úradníkov a štátnych zamestnancov. Zastupuje sociálne, ekonomické a politické záujmy zamestnancov voči spoločnostiam, vláde a politickým stranám. Medzi priamo ponúkané služby patria napríklad poradenstvo v oblasti pracovného práva, právne zastúpenie na pracovnom a sociálnom zabezpečení v spolupráci s ÖGB, poradenstvo v oblasti monitorovania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ochrana učňov a mladých ľudí, poradenstvo o veciach sociálneho poistenia a o mzdovom účtovníctve a daňových záležitostiach, ochrana spotrebiteľa. Komory práce tiež poskytujú veľké množstvo programov základného a ďalšieho vzdelávania. Komora práce je rozdelená na regionálne organizácie (2).

Zmeny pracovnej zmluvy nesmú byť pre zamestnancov menej priaznivé ako ustanovenia platných právnych predpisov, KZ alebo dohôd o dielo. Zamestnávatelia a zamestnanci

podliehajú výpovedným lehotám stanoveným v pracovnej zmluve, v pracovných zmluvách, v zmluve o kolektívnom vyjednávaní, v zákone o zamestnancovi alebo vo všeobecnom občianskom zákonníku. Výška odmeny sa riadi zákonom, KZ a vnútropodnikovými zmluvami a na druhej strane výška odmeny závisí od individuálnych faktorov ako napríklad od veku, kvalifikácie, pracovného času, pracovnej pozície, určených povinností atď. Neexistuje zaručená minimálna mzda. V rôznych odvetviach existujú dohody o minimálnej mzde. O minimálnej mzde sa rokuje medzi OZ a zástupcami zamestnávateľov. Väčšinou, ak je to stanovené v KZ alebo vnútropodnikovej zmluve, odmena sa vypláca 14 krát do roka a pozostáva z 12 mesačných mzdových platieb a dvoch špeciálnych platieb (vianočná prémie a dovolenková prémie, každá sa rovná jednej mesačnej mzde). V prípade absencie akejkoľvek špecifickej dohody, nemajú nárok na vyplácanie mzdy stanovenej v KZ alebo osobitných platieb. Štandardný pracovný čas podľa zákona je 8 hodinový denný pracovný čas a 40 hodinový týždenný pracovný čas. KZ vo viacerých oblastiach ustanovili kratší týždenný pracovný čas. Mnoho KZ stanovuje, že bežný pracovný týždeň, musí byť dodržaný v priemere za určité obdobie. Zamestnanci na skrátenej úväzok nesmú byť diskriminovaní voči zamestnancom na plný úväzok jednoducho preto, že pracujú na čiastočnej úväzok (2).

Pracovné spory (štrajky, výluky a bojkoty) sú upravené v Zákonníku práce, pričom aj štrajk, aj výluka napíňajú skutkovú podstatu, ktorá môže byť trestným činom donútenia alebo ohrozenia. Vo väčšine prípadov štrajky a výluky vyjadrujú nedodržanie pracovnej zmluvy. V Rakúsku majú štrajky a výluky svoju tradíciu. Väčšina pracovných sporov býva riešená za stolom so zástupcami jednotlivých sporných strán (Rada práce, odborová organizácia, Obchodná rada atď.) (2).

KZ sa uzatvárajú na odvetvovej úrovni. Popri nich existujú generálne KZ, ktoré upravujú určité sociálne práva pre všetkých zamestnancov (napr. minimálna dovolenka). Na podnikovej úrovni môžu byť medzi podnikovým vedením a zamestnaneckou radou uzatvorené podnikové dohody, tie ale nesmú obmedzovať platnosť KZ (9).

### 2.3.22 Rumunská republika

Rumunsko leží v juhovýchodnej Európe a je parlamentnou demokraciou s rozlohou 238 391 km<sup>2</sup>.

Tabuľka 22: Rumunská republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
19 283 399	5,0			515,-	1 309,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

V Rumunsku odbory môžu slobodne vytvárať odborové federácie a konfederácie.

- CNSLR – Fratia – Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România - Národná konfederácia slobodných odborov v Rumunsku - Bratstvo – je najväčšia národná odborová organizácia, nezávislá od politických strán, štátnych orgánov a zamestnávateľov, tvorená výlučne z vôle svojich členov a v súčasnosti zahŕňa vyše 800 000 odborárov (niektoré zdroje uvádzajú iba 150 000 členov) a v nej združených 28 organizácií
- BNS - Blocul Național Sindical – Národný odborový blok – 100 000 členov
- CSDR - Confederația Sindicatelor Democratice din România – Konfederácia demokratických odborov v Rumunsku – 101 000 členov
- CARTEL ALFA - Národná odborová konfederácia ALFA Cartel, národne reprezentatívna rumunská odborová organizácia, združujúca 38 sektorových federácií, verejných aj súkromných.

OZ pôsobia ako sociálni partneri a sú nezávislými právnickými subjektmi zriadenými za účelom ochrany a presadzovania práv, ktoré sú zakotvené v pracovnom práve, kolektívnych a individuálnych pracovných zmluvách, pracovných zmluvách a služobnom poriadku, ako aj profesionálnych, ekonomických, sociálnych, kultúrnych a športových záujmov svojich členov. Odborová organizácia na ochranu práv zamestnancov alebo členov upovedomuje kontrolné orgány a je oprávnená predkladať príslušným inštitúciám návrhy zákonov, ktoré môžu mať vplyv na oblasť pracovnoprávných vzťahov; môže požadovať a zúčastňovať sa na priateľských



postupoch riešenia sporov a môže zastupovať individuálne a kolektívne záujmy svojich členov na súdoch; rokuje so zamestnávateľom ohľadom vnútorných predpisov, situácie v spoločnosti, organizácie práce, poistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a sociálneho zabezpečenia; musí vopred prerokovať hromadné prepúšťanie a môže navrhnúť opatrenia na zamedzenie alebo obmedzenie jeho následkov. Reprezentatívne odbory uzatvárajú KZ. Odbory, ktoré sú reprezentatívne na národnej úrovni, sa zúčastňujú na procese rozhodovania v tripartitných inštitucionálnych konzultáciách.

Pracovná zmluva musí obsahovať okrem všeobecných náležitostí aj pracovné podmienky (uvedené v KZ) a akékoľvek ďalšie uplatniteľné položky. Akákoľvek zmena a doplnenie podmienok stanovených v pracovnej zmluve sa uskutoční prostredníctvom dodatku k zmluve pred vykonaním zmeny, s výnimkou prípadov, keď je takáto zmena a doplnenie výslovne stanovené zákonom alebo v príslušnej KZ. Pre určité oblasti činnosti, subjekty alebo profesie je možné stanoviť denný pracovný čas kratší alebo dlhší ako 8 hodín na základe kolektívneho alebo individuálneho vyjednávania alebo prostredníctvom osobitných regulačných aktov. Nadčasy sa kompenzujú plateným voľnom alebo primeraným doplatkom, ktorý sa stanovuje na základe vyjednávania podľa ustanovení KZ alebo individuálnej pracovnej zmluvy. Prestávky v práci nie sú zahrnuté v bežnom dennom pracovnom čase, pokiaľ to nie je stanovené inak v príslušnej KZ alebo interných predpisoch zamestnávateľa. V KZ je možné dojednať väčší rozsah dovolenky ako je ustanovené zákonom. Štátne sviatky ustanovené zákonom a KZ sa nezahŕňajú do doby platenej dovolenky. V zmysle Zákonníka práce má zamestnanec okrem platenej dovolenky nárok na dni plateného voľna v prípade výnimočných rodinných a iných udalostí, ktoré sú ustanovené zákonom, KZ alebo internými predpismi zamestnávateľa (2).

Všetky spory medzi zamestnancami a inštitúciami, ktoré ich zamestnávajú, týkajúce sa profesijných, sociálnych alebo ekonomických záujmov alebo práv vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov sa nazývajú pracovné spory. Pracovné spory týkajúce sa vytvárania pracovných podmienok počas vyjednávania podmienok KZ sú konflikty záujmov. Pracovné

spory súvisiace s uplatňovaním práv alebo plnením povinností stanovených legislatívou, ako aj pracovnými zmluvami, sú konfliktom nárokov. Ak sa kolektívny pracovný spor nepodarí vyriešiť konsenzom ministerstva práce a sociálnych vecí alebo jeho regionálneho inšpektorátu, strany sa môžu dohodnúť na začatí mediálneho konania. Mediácia alebo arbitráž v kolektívnom pracovnom spore je povinná, ak sa strany tak rozhodli pred začatím štrajku alebo počas štrajku. Zamestnanci majú právo na štrajk na ochranu svojich profesionálnych, ekonomických a sociálnych záujmov. Štrajk sa môže začať až potom, ak všetky pokusy o vyriešenie konfliktu zlyhali, a za predpokladu, že sa najskôr uskutoční výstražný štrajk a že vedenie jednotky bude na to upozornené 48 hodín pred začiatkom štrajku. Štrajky možno klasifikovať ako varovné, solidárne a štandardné. Pred začiatkom štrajku je mediácia a arbitráž konfliktu záujmov povinná iba vtedy, ak obe strany súhlasia s vykonaním týchto krokov. Zamestnanci sa môžu slobodne rozhodnúť o svojej účasti na štrajku. Žiadny zamestnanec nesmie byť nútený zúčastniť sa štrajku alebo sa ho nezúčastniť. Obmedzenia alebo obmedzenia práva na štrajk sú možné iba v tých prípadoch a pre tie kategórie zamestnancov, ktoré sú výslovne uvedené v platných právnych predpisoch. Účasť na štrajku a organizácia štrajku podľa zákona sa nepovažujú za porušenie pracovných povinností a nesmú viesť k disciplinárnym sankciám voči zamestnancom v štrajku alebo proti organizátorom štrajku (2).

### 2.3.23 Slovenská republika

Slovensko je vnútrozemský štát v strednej Európe s rozlohou 49 035 km<sup>2</sup> a demokratickou parlamentnou republikou.

Tabuľka 23: Slovenská republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
5 450 000	6,3	11,3	25,0	646,-	1 212,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

Na Slovensku je pomerne malý záujem o členstvo v odborových organizáciách. Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch, jej formu a výber zástupcov zamestnancov

upravuje Zákonník práce. Rozvíjanie vzťahov medzi odborovým orgánom a zamestnávateľom upravuje zákon o kolektívnom vyjednávaní. Podmienky, dojednané v rámci kolektívneho vyjednávania, sú platné pre všetkých zamestnancov, aj keď vstup do OZ je pre každého dobrovoľným rozhodnutím.

- KOZ - najdominantnejším odborovým združením je Konfederácia OZ, má 212 311 členov, združuje 25 sektorových OZ.
- NKOS - druhým najväčším odborovým združením sú Nezávislé kresťanské odbory Slovenska, ktoré združujú 3 OZ a asi 12 000 pracovníkov.

V KZ uzatváraných na úrovni odvetví (KZ vyššieho stupňa) i na podnikovej úrovni medzi zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov sa môže dohodnúť vyššia minimálna mzda. Mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v KZ alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Ak odmeňovanie zamestnancov nie je dohodnuté v KZ, zamestnanec má nárok na mzdu podľa podmienok odmeňovania dohodnutých v pracovnej zmluve. Zákomom je stanovený pracovný čas. Iná úprava určeného týždenného pracovného času môže byť dohodnutá v KZ alebo v pracovnej zmluve (2).

Právo na štrajk patrí medzi základné práva a slobody občanov. Toto právo neprislúcha sudcom, prokurátorom, príslušníkom ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníkom a zamestnancom hasičských a záchranných zborov. Právo na štrajk je upravené zákonom len v prípade sporu o uzavretie KZ. Štrajk v ostatných prípadoch žiaden zákon neupravuje, ani nezakazuje. Štrajkom sa rozumie čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami. Za účastníka štrajku sa po celú dobu jeho trvania považuje zamestnanec, ktorý s ním súhlasil; zamestnanec, ktorý sa k štrajku pripojil, sa za jeho účastníka považuje odo dňa pripojenia sa k štrajku. Štrajk v spore o uzavretie KZ vyhlasuje a o jeho začatí rozhoduje príslušný odborový orgán, ak s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má táto KZ týkať, za predpokladu, že na hlasovaní sa zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov.



Zamestnancovi nesmie brániť zúčastniť sa na štrajku ani sa nesmie donucovať k účasti na štrajku (2).

### 2.3.24 Slovinská republika

Slovinsko je demokratická republika a s rozlohou 20 253 km<sup>2</sup> je štvrtým najmenším štátom v EÚ.

Tabuľka 24: Slovinská republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
2 012 586	3,9	23,8	78,6	1074,-	2 002,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

Najvýznamnejšou odborovou organizáciou v Slovinsku na národnej úrovni je:

- ZSSS – Zveza svobodnih sindikatov Slovenije - Únia slobodných odborov Slovinska (ZSSS) je dobrovoľná a demokratická organizácia nezávislá od politických strán, parlamentu, vlády a náboženských spoločností. Združuje 22 OZ aktivít z rôznych sektorov po celom Slovinsku a členov zo súkromného aj verejného sektora, 130 000 členov

Členstvo v odborovej organizácii je dobrovoľné. Za týmto účelom, odbory vstupujú do KZ so zamestnávateľmi (na podnikovej, inštitucionálnej a odvetvovej úrovni). Odbory tiež zastupujú zamestnancov kolektívne a jednotlivo, vrátane ochrany na súdoch prostredníctvom uplatnenia zákonných opravných prostriedkov. Reprezentatívne OZ sú tiež zastúpené v Hospodárskej a sociálnej rade, vedľa zástupcov organizácií zamestnávateľa a vlády. Pracovníci môžu zastupovať svoje záujmy prostredníctvom svojich zástupcov v závodnom výbore, dozornej rade a prostredníctvom zástupcov OZ (2).

Zamestnávateľia musia brať do úvahy minimálnu mzdu ustanovenú zákonom alebo KZ špecifickou pre činnosť, na základe ktorej musia platiť aspoň minimálnu mzdu. Mzda

súvisiaca s výkonom je tiež súčasťou odmeny, ak je to dohodnuté KZ alebo pracovnou zmluvou (2).

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii podmienky pre rýchle a efektívne vykonávanie jej činnosti v súlade s pravidlami ochrany práv pracujúcich a ich záujmov a poskytnúť im prístup k informáciám potrebným pre vykonávanie činnosti OZ. OZ majú predovšetkým poradnú úlohu pri prepúšťaní, bankrote alebo likvidácii a pri disciplinárnych konaniach voči zamestnancom. Odbory tiež dávajú zamestnávateľovi stanovisko k všeobecno-organizačným dokumentom. Odbory, ktorých členovia sú zamestnaní u konkrétneho zamestnávateľa, si môžu vymenovať svojho zástupcu, ktorý ich bude reprezentovať smerom k zamestnávateľovi. Pokiaľ nebol určený zástupca, odbory zastupuje predseda (2).

Štrajk je organizované prerušenie práce zamestnancami za účelom presadzovania hospodárskych a sociálnych práv a záujmov vyplývajúcich z ich práce. Zamestnanec sa slobodne rozhodne, či sa zúčastní alebo nezúčastní štrajku. Prostredníctvom štrajku sa zamestnanec domáha svojich práv, ktoré vyplývajú z pracovno-právneho vzťahu. Štrajk môže byť organizovaný v podniku, v organizácii, podľa odvetvia (priemysel), alebo ako generálny štrajk. Finančná kompenzácia počas štrajku môže byť požadovaná len vtedy, ak to ustanovuje KZ alebo spoločenská zmluva. Rozhodnutie zamestnancov začať štrajk môže byť prijaté väčšinou zamestnancov, alebo odborovou organizáciou. Rozhodnutie o začatí generálneho štrajku zamestnancov prijíma najvyšší orgán OZ v Slovinsku. Rozhodnutie o začatí štrajku stanovuje požiadavky pracovníkov, čas začatia a miesto, kde sa majú účastníci štrajku zhromažďovať. Zriaďuje sa štrajkový výbor, ktorý zastupuje záujmy pracovníkov a riadi štrajk v ich mene. Štrajkový výbor musí vyhlásiť štrajk najmenej 5 dní pred dátumom, kedy sa má začať. Štrajk musí byť organizovaný tak, aby nebolo ohrozené zdravie a bezpečnosť ľudí a majetku, opätovné začatie práce, ktoré znamená koniec štrajku. Štrajkový výbor a štrajkujúci zamestnanci nemôžu brániť neštrajkujúcim zamestnancom v práci. Štrajk končí dohodou medzi štrajkujúcimi a orgánom, ktorému bolo rozhodnutie o štrajku zaslané, alebo

rozhodnutím odborov alebo zamestnancov, ktorí sa rozhodli začať štrajk. Organizovanie štrajku alebo účasť na ňom nie je považované za neplnenie pracovnej povinnosti. Nemôže byť podkladom pre začatie konania pre porušenie pracovnej disciplíny a zodpovednosti za škody, a nemôže mať za následok ukončenie pracovného pomeru so štrajkujúcim zamestnancom (2).

### 2.3.25 Španielske kráľovstvo

Španielsko leží v juhozápadnej Európe, má rozlohu 505 990 km<sup>2</sup> a je parlamentnou monarchiou.

Tabuľka 25: Španielske kráľovstvo v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
46 660 000	14,6	12,5	80,1	1167,-	2 350,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

V Španielsku existujú veľké OZ, ktoré vo všeobecnosti zastupujú väčšinu pracovníkov a podnikateľských odvetví, ale aj rastúci počet podnikových OZ, ktoré majú tendenciu stať sa profesionálnejšími a sú organizované podnikateľským sektorom.

Najvplyvnejšími odborovými centrálnymi sú :

- UGT - Unión general de Trabajadores ( Všeobecná únia práce), 880 000 členov
- CCOO - Comisiones Obreras (Robotnícke komisie), 925 000 členov
- ELA/ STV - Solidarita baskických robotníkov, 115 000 členov
- USO Unión Sindical Obrera (Odborová únia práce), 130 000 členov
- INGTG - regionálna organizácia pôsobiaca v Galícii.

V Španielsku majú všetci pracovníci právo vytvárať odbory, okrem príslušníkov armády alebo aktívnych členov súdництва. Známe je aj zastúpenie pracovníkov prostredníctvom legálne vytvorených zväzov. Odborové organizácie kolektívne vyjednávajú o platoch a pracovných podmienkach (pracovný čas, prestávky, dovolenky, práceneschopnosť, odborná príprava,



ochrana zdravia, školenia atď.). Členstvo v odboroch je dobrovoľné pre zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a nezamestnaných (2).

Pracovná zmluva musí obsahovať informáciu o KZ, ak sa uplatňuje. Minimálne mzdy sú vždy prekované kolektívnym vyjednávaním alebo inými dohodami so spoločnosťou. Doba trvania pracovného dňa je dohodnuté prostredníctvom kolektívneho vyjednávania alebo v samotnej zmluve. Dohoda môže byť dosiahnutá prostredníctvom kolektívneho vyjednávania alebo po dohode medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov ohľadom pracovného času, ktorý môže byť rozdelený nerovnomerne v priebehu roka za predpokladu, že minimálny denný a týždenný čas odpočinku stanovený zákonom je splnený. Za nadčas sa považujú hodiny odpracované nad rámec maximálneho počtu normálneho pracovného času. Nadčasy sú dobrovoľné, pokiaľ nie sú dohodnuté v KZ či pracovnej zmluve. Ročná dovolenka je stanovená v KZ alebo individuálnych zmluvách. KZ upravujú prácu nadčas, neplatené voľno, postup pri výpovediach (2).

Španielska Ústava uznáva právo pracovníkov a zamestnávateľov na kolektívne protesty, ktoré sú prejavom pracovných nezhôd medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a majú vplyv na všeobecné záujmy pracovníkov. Štrajk predstavuje kolektívne pozastavenie práce pracovníkov na základe vzájomnej dohody s cieľom požadovať zlepšenie pracovných podmienok alebo vyjadriť svoju nespokojnosť. Je to najradikálnejšia forma nátlaku od pracovníkov. Uplatnením práva na štrajk nekončí pracovný pomer. Pracovníci nemôžu byť sankcionovaní ani nahradení inými pracovníkmi. Počas štrajku sa pracovný pomer považuje za prerušený; pracovníci nemajú nárok na mzdu, ale zostávajú krytí sociálnym zabezpečením podľa osobitného režimu. Pracovníci nemajú nárok na dávku v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorá začína počas štrajku, ani na dávky v nezamestnanosti. Sloboda pracovníkov, ktorí nechcú vstúpiť do štrajku sa rešpektuje. Napriek uplatneniu práva na štrajk, niektorí pracovníci musia pokračovať v práci, ak musia zabezpečiť firme bezpečnosť alebo údržbárske služby, alebo ak firma poskytuje služby nevyhnutné pre spoločnosť (2).

Kolektívne vyjednávanie medzi zväzmi zamestnancov a odbormi sa môže uskutočňovať na všetkých úrovniach (národnej, regionálnej a provinčnej). Vyjednávania na nadpodnikovej úrovni sú umožnené len tým, ktorí disponujú mandátom na vyjednávanie (9).

### 2.3.26 Švédske kráľovstvo

Konštitučná monarchia s parlamentnou formou vlády s rozlohou 450 295 km<sup>2</sup> je severný štát v severnej Európe.

Tabuľka 26: Švédske kráľovstvo v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
10 140 000	8,8	65,2	88,0	1 770,-	4 301,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

Vo Švédsku je členstvo v OZ tradične veľmi vysoké, patrí medzi najvyššie na svete. Švédsky systém je výrazne založený na tzv. škandinávskom modeli, ktorý demonštruje dôležitosť KZ medzi odbormi a zamestnávateľmi a bipartitné rokovania.

Tri švédske ústredné odborové organizácie:

- LO - Landsorganisationen i Sverige (Švédska konfederácia OZ) je konfederácia 14 národných robotníckych OZ („blue collar workers“), zastrešujúca manuálne pracujúcich. LO zaznamenal v posledných rokoch výrazný pokles členskej základne. Od roku 2001 stratil 160 000 členov a má asi 1,8 milióna členov (9)
- TCO - Tjänstemännens Centralorganisation (Švédska konfederácia pre profesionálnych pracovníkov) je konfederácia 12 národných profesionálnych OZ („white-collar workers“) zastrešujúca nemanuálne pracujúcich, ktorí pracujú najmä v kanceláriách a má asi 1,2 milióna členov
- SACO - Sveriges Akademikers Centralorganisation (Švédska konfederácia profesijných združení) – združuje 22 nezávislých OZ, ktoré združujú 940 000 akademikov (18)

Všetky tri centrály sú členskými organizáciami EOK. Okrem nich existujú ešte tri menšie nezávislé odbory.

- LO - ktorá zahŕňa OZ, ako napríklad Švédsky zväz kovotepcov ( CE Metall = Industrifacket Metall ), Švédsky OZ elektrotechnikov (Svenska Elektrikerförbundet) a Švédsky OZ komunálnych pracovníkov ( Svenska Kommunalarbetareförbundet, skrátene Komunala
- TCO - členovia pracujú v súkromných podnikoch poskytujúcich služby a v priemyselných podnikoch, samosprávach, krajských úradoch, cirkvách, vládnych agentúrach a v neziskovom sektore. Profesionálne skupiny Viac ako 60 percent členov tvoria ženy. O niečo viac ako polovica členov je zamestnaná v súkromnom sektore a necelá polovica vo verejnom sektore. Mnohí z členov sú lídrami a manažérmi a čoraz viac je aj samostatne zárobkovo činných. zahŕňajú všetko od inžinierov a novinárov až po policajtov, ekonómov a zdravotné sestry (19).

Vzťahy medzi federáciami sú všeobecne dobré a okrem toho existujú dohody väčšinou medzi LO a TCO odborami, ktoré svojim členom pomôžu vyriešiť prípadné konflikty cez členstvo. Vzniká tam však väčší priestor pre konkurenciu medzi TCO a Saco . Mnohí zamestnanci si môžu samozrejme vybrať, aj keď v praxi to funguje tak, že zamestnanci vstúpia do odborov, ktoré majú KZ so zamestnávateľom (16).

Odbory majú ďalekosiahle práva týkajúce sa informácií a rokovaní. Napríklad majú právo rokovať so zamestnávateľom o všetkých aspektoch vzťahu medzi zamestnávateľom a ktorýmkoľvek členom odborovej organizácie, ktorí sú alebo boli zamestnaní zamestnávateľom. Po rokovaní má zamestnávateľ právo rozhodnúť. Zmluvy o mzde sa uzatvárajú medzi odborami a príslušnými zamestnávateľskými organizáciami. Peniaze sú potom distribuované v rámci zamestnávateľa a na pracovisku.

Švédsku pracovno-právnu legislatívu možno považovať za všeobecný rámec. Detaily obsiahnuté v podmienkach zamestnania sú širšie spravované KZ, ktoré sa rozširujú a sú



založené na legislatíve. Odborové organizácie majú preto na pracoviskách veľmi silnú pozíciu. Poskytujú ďalšie informácie a poradenstvo pokiaľ ide o zmluvné podmienky zamestnania v rôznych sektoroch (2).

Minimálna mzda nie je stanovená zákonom, je predmetom dohôd v KZ. Bežne sa nazýva štartovacou alebo základnou mzdou. Zamestnanci, ktorí spadajú pod určitú KZ, majú vyplácanú hodinovú sadzbu stanovenú v KZ, aj keď môžu existovať aj výnimky. Platové úrovne sú na celom trhu práce nastavené individuálne. To znamená, že noví zamestnanci si dohadujú ich vlastný štartovací plat. Členovia odborov môžu požiadať o pomoc a poradenstvo pri vyjednávaní o plate. Mzdové vyjednávanie prebieha každoročne na centrálnej a lokálnej úrovni. Štandardný pracovný čas vo Švédsku je 40 hodín týždenne. Veľmi častý je aj pružný pracovný čas. Nadčasy sú obmedzené na 48 hodín počas štyroch týždňov alebo 50 hodín v priebehu jedného mesiaca. Celková nadčasová doba nesmie presiahnuť 200 hodín v danom 12-mesačnom období. Trvalý pracovný pomer môže byť ukončený iba v prípade primeraných dôvodov na prepustenie alebo nedostatku práce. Výpovedná lehota sa líši v závislosti na dĺžke pracovného pomeru alebo veku. Táto oblasť je upravená v KZ (2).

Švédsky trh práce je primárne regulovaný vyjednávaním strán, ktoré dojednávajú KZ, nie prostredníctvom legislatívy. Počas vyjednávania dohôd môžu tieto strany vstúpiť do štrajku alebo výluky, spôsob akým je to možné urobiť, určuje legislatíva. Zamestnanec nemôže byť potrestaný alebo prepustený kvôli vstupu do odborov alebo účasti na právoplatnom štrajku. V medzinárodnom porovnaní je počet industriálnych konfliktov na švédskom trhu práce nízky (2).

Zamestnanec, ktorý sa dostane do pracovného sporu, a je členom odborov, má nárok na ich asistenciu. V súdnom konaní môžu odbory často pomáhať členom, ktorí sú zapojení do pracovných sporov, alebo sú predmetom disciplinárnych opatrení zo strany zamestnávateľa. Väčšina KZ obsahuje ustanovenia, ktoré stanovujú postupy v prípade sporu. Väčšina sporov sa

rieši vyjednáváním a len veľmi málo sporov smeruje k súdu. Niektoré KZ obsahujú ustanovenia o riešení sporov prostredníctvom arbitráže (2).

### 2.3.27 Talianska republika

Taliansko je parlamentná republika ležiaca v južnej Európe s rozlohou 302 070 km<sup>2</sup>.

Tabuľka 27: Talianska republika v číslach

Počet obyvateľov	Miera nezamestnanosti v %	Hustota odborov v %	Pokrytie kolektívnymi zmluvami v %	Hrubá minimálna mzda v €	Priemerná hrubá mzda v €
60 317 000	9,2	32,5	100	--	2 479,-

Zdroj: Vlastné spracovanie

V Taliansku je členstvo v odboroch pomerne bežné. Najreprezentatívnejšie odborové konfederácie sú:

- CGIL - má v súčasnosti 21 odvetvových a priemyselných zväzov s približne 5,5 milióna členov (z toho však len 2,5 milióna je v pracovnom pomere).
- CISL- združuje 18 odvetvových a priemyselných zväzov s približne 4,3 milióna členov (z ktorých sú pracovne aktívni len 2 milióny)
- UIL - 20 odvetvových a priemyselných zväzov s približne 1,9 milióna členmi (z toho len asi 1 milión v pracovnom pomere).

Popri centrálach existujú ešte menšie organizácie. Z nich je v poslednom čase najaktívnejšia Generálna únia práce (Unione Generale del Lavoro, UGL), ktorá sa vyvinula z bývalej fašistickej odborovej centrály Národná únia talianskych robotníkov (Confederazione Italiana dei Sindacati Nazionali dei Lavoratori, CISNAL).

Okrem uvedených konfederácií existuje značný počet tzv. „nezávislých“ (autonómnych) odborov, napr. vo verejnom a bankovom sektore, ako aj tzv. comitati di base (COBAS), napr. v oblasti služieb a školstva, ktoré však nemajú väčší význam.

Konfederatívne odborové organizácie sa členia na národné, regionálne a územné odvetvové federácie. Národné odvetvové federácie stanovujú národné KZ, ktoré platia pre všetkých pracovníkov zamestnaných v konkrétnom odvetví, aj keď nie sú členmi odborov. Pracovník nie je povinný vstúpiť do odborovej organizácie, ale ak to má v úmysle, pripojí sa k príslušnej národnej odvetvovej federácii, ktorá zastrešuje výrobný sektor, v ktorom je zamestnaný. Odbory ponúkajú rôzne druhy služieb, napr. právnu pomoc v sporoch proti zamestnávateľom, pomoc v oblasti sociálneho zabezpečenia a v daňových záležitostiach (2).

Jednotná odborová reprezentácia (RSU) v Taliansku je kolektívny orgán zastupujúci všetkých pracovníkov, ktorí sú zamestnaní v rovnakej pracovnej realite, bez akéhokoľvek odkazu na ich členstvo v odboroch. Predpokladá sa v súkromnom aj verejnom sektore, ako aj v zastúpení podnikových odborov (RSA) (2).

Pracovná zmluva môže byť zmenená KZ alebo zamestnávateľom a zamestnancom výlučne v prípadoch stanovených zákonom. Zákon neustanovuje garantovanú minimálnu mzdu pre všetkých pracovníkov, no odkazuje na odvetvové národné KZ (CCNL), ktoré sa vzťahujú aj na pracovníkov, ktorí nie sú členmi príslušného OZ. Pracovný čas je spravidla stanovený, KZ poskytujú možnosť stanoviť kratší týždenný pracovný čas. Denný limit trvania pracovného času nie je stanovený a dokonca nemôže byť ani striktno definovaný pracovný týždeň. Práca nadčas, odpracovaná nad rámec dohodnutého pracovného času, ktoré je možné vykonávať za podmienok ustanovených KZ a v medziach bežného pracovného času (2).

Štrajk možno považovať za hlavnú formu sebaobrany pracovníkov. Zamestnanci vo verejnom alebo súkromnom sektore majú právo na štrajk, ktoré môžu vykonávať bez potreby súhlasu odborov. Toto právo je individuálne, no z hľadiska jeho výkonu ide o kolektívne právo, ktoré možno uplatniť kolektívnou výzvou na štrajk. Štrajk je legitímny nielen vtedy, ak je zameraný na otázky odmeňovania, ale aj vtedy ak je vyhlásený vo všeobecnosti v súvislosti so záujmami pracovníkov ako celku. Akákoľvek forma štrajku je legitímna, aj keď je realizovaná inak ako



veľkým pozastavením pracovných činností, za predpokladu, že neohrozuje iné ústavne chránené práva. Štrajky sú v Taliansku pomerne bežné. Jediným dôsledkom pre štrajkujúceho zamestnanca je strata príjmu zodpovedajúca počtu hodín, počas ktorých bol v práci neprítomný. Zamestnávateľ môže úplne alebo čiastočne pozastaviť prevádzku, aby vyvíjal tlak na zamestnancov, pokiaľ to nepredstavuje protizákonné konanie, t.j. konanie, ktoré má obmedziť alebo zabrániť výkonu odborových práv alebo práv pracovníkov štrajkovať. V prípade, že zamestnávateľ podnikne priame kroky na zabránenie alebo obmedzenie výkonu odborových práv alebo práva pracovníkov na štrajk, zákon ustanovuje zrýchlený postup, ktorý môžu začať miestne orgány národných OZ na príslušnom pracovnom súde v záujme zastavenia protiprávneho konania zamestnávateľa (2).

Kolektívne vyjednávanie medzi zástupcami odborov a zamestnávateľskými organizáciami sa uskutočňuje na rôznych úrovniach. Na národnej úrovni sú rokovania vedené centrálné a uskutočňujú sa len v prípade potreby. Na strane odborov sa na nich spoločne zúčastňujú zástupcovia troch centrál (CGIL, CISL a UIL). Veľký význam majú odvetvové kolektívne vyjednávania, ktoré sa uskutočňujú na národnej úrovni každé tri roky. Na podnikovej úrovni vyjednávajú rady s podnikovým vedením o konkrétnom uplatnení KZ pri zohľadnení konkrétnej situácie. Vyjednávanie na tejto úrovni sa spravidla týka len väčších podnikov (9).

### 3. VÝVOJ ODBOROVEJ ORGANIZOVANOSTI V EURÓPE

V nasledujúcich častiach sa budeme zaoberať vývojom členskej základne odborov v niektorých európskych štátoch ako aj faktormi ovplyvňujúcimi mieru odborovej organizovanosti. Príčin stagnácie a poklesu členov odborov je mnoho a odbory v rôznych krajinách implementujú, s väčším či menším úspechom, špecifické stratégie na zastavenie tohto negatívneho trendu.

#### 3.1 Faktory ovplyvňujúce vývoj odborovej organizovanosti v Európe

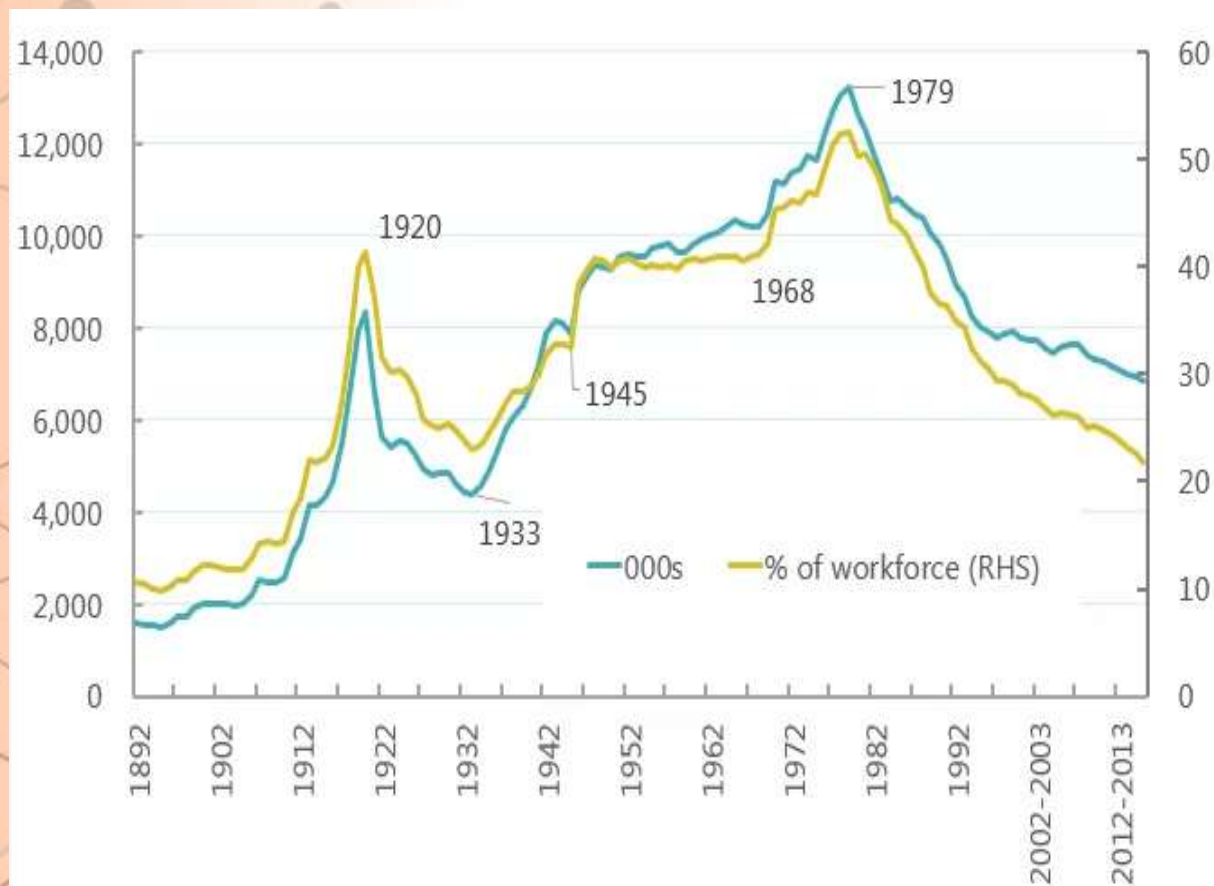
Odbory v EÚ čelia v posledných dekádach ťažkým časom. Možno konštatovať, že takmer univerzálne zaznamenávame pokles odborovej organizovanosti v jednotlivých krajinách, obmedzovanie vplyvu mechanizmu kolektívneho vyjednávania a vôbec celkové znižovanie vplyvu, vrátane toho politického. Okrem rôznych štrukturálnych, politicko-ekonomických a demografických dôvodov situáciu zhoršila i hospodárska kríza po roku 2008 a aktuálne pôsobiaca situácia súvisiaca s pandemiou ochorenia Covid-19. Samozrejme, pozorujeme rozdiely medzi krajinami, ktoré sú značné takmer vo všetkých možných aspektoch: odborová organizovanosť, organizovanosť zamestnávateľov, rozsah kolektívneho vyjednávania, stupeň centralizácie/decentralizácie industriálnych vzťahov, otázka kooperácie či hostility medzi odbormi a zamestnávateľskými organizáciami či makroekonomické ukazovatele (konkurencieschopnosť, nezamestnanosť, štátny dlh atď.). Ďalším rozmerom je samoregulácia verus štátna regulácia, kde vidíme rozdiely najmä medzi nordickým a ostatnými európskymi modelmi (typicky napr. južanským) industriálnych vzťahov či časové hľadisko, kde k rôznym nástupom kľúčových trendov dochádzalo v rozličných obdobiach.

Globalizačné trendy všeobecne oslabujú tradičné základy sociálneho dialógu, čím sa znižuje schopnosť odborov regulovať prácu a zamestnanosť v rámci národných hraníc. Vplyv kontinuálne strácajú, v porovnaní s vývojom po druhej svetovej vojny, i ľavicové, resp. sociálno-demokratické strany. Práve po druhej svetovej vojne nastalo zlaté obdobie kapitalizmu, charakterizované pravidelným pracovným časom, zmluvami na neobmedzený čas, vysokou odborovou organizovanosťou a prístupom k zdravotnému a sociálnemu poisteniu

(kontext dotváral i bretonwoodský systém). Zlom nastal nástupom neoliberalizmu. Symptomatický v tomto zmysle je vývoj odborovej organizovanosti v najväčšej britskej odborovej konfederácii Trade Union Congress.

Nasledujúci graf ukazuje dlhodobý vývoj odborov v tradičnej bašte odborárstva, Veľkej Británii, kde odbory ako inštitúcia vôbec vznikli.

Obrázok 1: Vývoj odborového členstva vo Veľkej Británii 1892-2013.

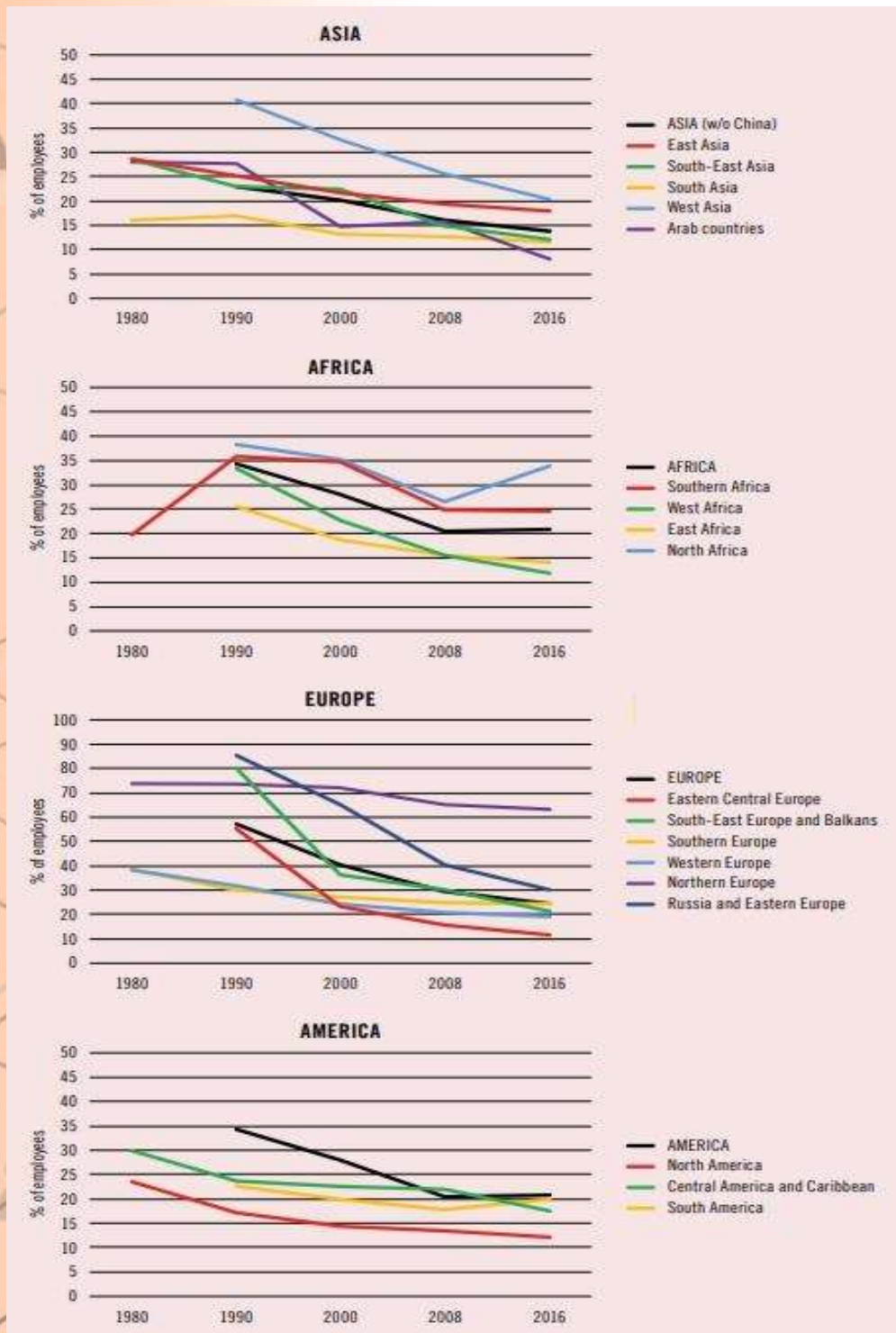


Zdroj: (20)

Ako vidíme na priložených grafoch, klesajúce trendy v odborovej hustote v posledných dekádach nevidujeme len vo vyspelých západných industriálnych demokraciách, ale aj v Afrike a Ázii (21 s. 20-21).



Obrázok 2: Vývoj odborovej hustoty vo svete, 1980-2016



Zdroj: (21 s. 20)

Zásadné zmeny priniesol nástup neoliberalizmu. Po dlhšom období stability a expanzie kapitálu došlo k recesii, globálnym pracovným nepokojom, poklesu produktivity a nárastu inflácie. Do politik sa presadili idey radikálne liberálnych ekonómov charakterizovaných dereguláciou priemyslu, privatizáciou verejných služieb, škrtom sociálnych politik, znižovaním daní pre korporácie, podkopávaním odborov a celkovo pracovných práv a všeobecným záberom na schopnosť „trhových síl“ riadiť spoločnosť. Narástla globalizácia, flexibilizácia práce a internacionalizácia produkcie vo forme svetových hodnotových reťazcov. V prvom rade podiel práce na svetovom príjme v porovnaní s kapitálom klesol takmer na celom svete. Došlo k zásadným posunom z hľadiska štruktúry pracovnej sily. Zaujímavosťou je, že počet priemyselných pracujúcich globálne neklesá, naopak. Len od roku 1999 do roku 2013 sa ich počet zvýšil z 533,2 milióna na 724,2 milióna v roku 2013. Avšak, ak sa pozrieme na počet pracujúcich zamestnancov v priemyselnej výrobnéj sfére v ekonomicky najvyspelejších štátoch, ich počet klesol zo 122 miliónov v roku 1999 na 107 miliónov v 2013, pričom tento trend naďalej pokračuje. Počet priemyselných pracujúcich tak rastie najmä vo východnej Ázii, zatiaľ čo na západe stále viac ľudí pracuje vo verejnom sektore a službách. Zároveň v tomto období nastal zásadný migračný pohyb pracovnej sily, najmä z dôvodu vojen a tiež z ekonomických dôvodov (22 s. 1-3).

Neokorporatistický model, ktorý fungoval v Európe mimo východného bloku od 60. do 80. rokov minulého storočia, bol reprezentovaný silným odborovým hnutím, stabilnou neinflačnou ekonomikou a kolektívnym vyjednávaním, ktoré bolo centrálné koordinované na strane zamestnávateľov aj zamestnancov. Zlom prišiel v 90. rokoch, keď hrozba inflácie prestala byť hlavným ekonomickým problémom a nahradil ju boj o udržanie úrovne zamestnanosti ako hlavnej priority zamestnancov a odborov. V súlade s tým sa viaceré vlády, zamestnávatelia a napokon aj Európska komisia snažili oslabiť koordinované kolektívne vyjednávanie. Crouch však argumentuje, že dôležitejšie ako kolektívne vyjednávanie sú širšie spoločensko-politické väzby odborov na politické strany a sociálne hnutia (23 s. 58-59).

V 90. rokoch 20. st. najmä bývalé európske krajiny východného bloku zaznamenávali prudký pokles odborového členstva. Proces poklesu sa od raných 2000 rokov stal univerzálnym. Zatiaľ čo členstvo v odboroch v 32 európskych krajinách<sup>1</sup> v roku 2000 tvorilo 45,7 milióna ľudí, v roku 2016 ich boli 43,4 milióna. Napriek kontinuálnemu poklesu odborovej organizovanosti naprieč krajinami v Európe, sú odbory stále považované za masové organizácie. V skutočnosti, žiadne iné organizácie, ktoré by fungovali na dobrovoľnom členstve, nedosahujú ani zďaleka také počty členov a členiek (24 s. 5, 10-11). Odbory z krajín Európy okrem bývalého východného bloku zareagovali na pokles členstva už v prvých rokoch 21. storočia. Začali viesť diskusie o svojej revitalizácii v kontexte nárastu prekarizácie a ďalších symptomatických negatívnych javov postihujúcich pracovnú silu a kolektívne vyjednávanie. Zameranie sa na tzv. pracovníkov na periférii sa prijalo ako stratégia, ktorá mala zabrániť marginalizácii. Avšak aktivity odborov zostali v zásade konzervatívne vo svojom obsahu a výsledky neboli nijako pozoruhodné (25). Výrazný pokles členstva koreluje s obdobne silným poklesom intenzity štrajkov. Podľa výskumu MOP uskutočneného na vzorke 38 krajín sveta došlo k poklesu štrajkovej aktivity (na základe počtu odštrajkovaných dní) od 70. rokov 20. storočia do prvej dekády 21. storočia až o 80%.

V dôsledku týchto zmien sa odbory ako tradičný spoločensko-sociálny aktér pomerne výrazne oslabili a začali sa diskutovať o ich budúcnosti. Existovali pesimistické odhady o nezvratnosti klesajúceho trendu členstva v odboroch a pokračujúcom oslabovaní pozície odborov v spoločnosti. Od roku 2000 sa začala odborná diskusia o revitalizácii odborov. Medzi priekopnícke práce v tomto smere patrí komparatívna práca Frege a Kellyho (26), ktorí identifikovali viacero možných stratégií pre odbory. Na ňu následne nadviazali mnohé ďalšie práce a téma je predmetom diskusií dodnes.

Jelle Visser vo svojej práci (21) predostiera štyri možné scenáre budúcnosti odborového hnutia. Prvým je marginalizácia odborov, ktorý by nastal, ak by sa nijakým zásadným spôsobom

---

<sup>1</sup> Mimo malých celkov ako Andorra, Lichtenštajnsko, Severné Macedónsko, San Maríno, Srbsko a Bosna a Hercegovina.



nepodarilo zvrátiť nepriaznivý trend posledných dekád a vplyv odborov by naďalej klesal. Druhým je dualizácia, ktorá predpokladá využitie zdrojov odborov na udržanie súčasného členstva v tradičných sektoroch a veľkých firmách. Tretím je substitúcia, kde by postupne dochádzalo k nahradeniu odborov inými a novými organizáciami zastupujúcimi záujmy zamestnancov (rôzne online komunity, zamestnanecké rady, mimovládne organizácie venujúce sa životnému štandardu a pod.). Posledným scenárom je revitalizácia, v rámci ktorého, odbory opäť získajú dominantné postavenie v spoločnosti.

Štruktúra odborového členstva odráža štruktúru pracovnej sily, ktorá je tradične silná v priemysle, ale takisto vo verejnom sektore, zatiaľ čo privátny sektor má nižšiu mieru organizovanosti, vrátane mladých pracujúcich (27 s. 1-2). Všeobecne platí, že odbory sú momentálne silné vo verejnom sektore (zdravotníctvo, školstvo), čo súvisí aj s nárastom počtu žien v odboroch. Ženy dokonca v 14 z 31 európskych krajín prevyšujú v odboroch mužov. Nasleduje stále priemysel, kde prevažujú manuálne pracujúci, prevažne muži. Viac je medzi členmi odborov pracovníkov s pracovnými zmluvami na dobu neurčitú ako tých, ktorí pracujú v neštandardných pracovných podmienkach či na čiastočný pracovný úväzok (24 s. 6).

Z hľadiska odborovej organizovanosti je veľmi dôležitým faktorom aj faktor inštitúcií pôsobiacich na pracovnom trhu a miera angažovanosti odborov v týchto inštitúciách. Jedným z najdôležitejších je zapojenie odborov v poisťovacích schémach nezamestnanosti (gentský systém)<sup>2</sup>, čo výrazne napomáha odborovej organizovanosti. Tento systém, ktorý kedysi fungoval aj v medzivojnovom Československu, dnes funguje už len v Dánsku, Fínsku, Švédsku a na Islande, zatiaľ čo v krajine svojho pôvodu, Belgicku, len čiastočne. Ďalej sa ukazuje, že vyššia odborová organizovanosť je v stredných a väčších podnikoch (24 s. 6-7).

Významným faktorom ovplyvňujúcim odborovú organizovanosť je ideologické nastavenie a politické preferencie zamestnancov, čo potvrdzuje fakt, že ľavicovo orientovaní ľudia sú

---

<sup>2</sup> Gentský systém je systém dávok v nezamestnanosti, ktorý prenáša povinnosť vyplácať dávky nezamestnaným zo štátu na odborové organizácie, čiastočne dotované štátom.

častejšie odborovo organizovaní. Takisto spoločnosti so silnejšími sociálnymi väzbami vykazujú jej vyššiu mieru (24 s. 7). Pokiaľ však ide o aspekt ľavicovosti, náš prieskum nepreukázal v slovenskom kontexte jeho dôležitosť, hoci iné čiastkové prieskumy poukazujú na isté korelácie, nie sú však tak významné, akoby sa mohlo predpokladať.

Pri téme vývoja členstva v odboroch vyvstáva otázka, či vôbec odbory potrebujú (silné) členstvo. Špecifickým príkladom je Francúzsko, kde je na jednej strane veľmi nízka odborová organizovanosť (pod 10%), na strane druhej takmer 100% pokrytie KZ, takže všeobecne nie je problém s mobilizáciou pracujúcich. V iných krajinách, vrátane Slovenska, sa odbory zase spoliehajú na inštitucionálnu podporu, resp. legislatívne zakotvenie pracovnoprávných, čo znižuje potrebu nábora členstva. V niektorých nordických krajinách funguje ešte tzv. gentský systém (v našom prostredí fungoval v prvej Československej republike), keď odbory participujú na vyplácaní verejného poistenia a tým pádom sa aktívne snažia o čo najvyššie členstvo.

Samozrejme, ide o špecifické príklady. Všeobecne platí, že nízka odborová organizovanosť môže znižovať legitimitu odborov v kolektívnom vyjednávaní, najmä na sektorovej úrovni, ich celkový politický vplyv a pozíciu sociálneho partnera v inštitucionalizovanom sociálnom dialógu.

### 3.2 Zmeny v odborovom členstve v 32 európskych krajinách

Na úvod tejto podkapitoly uvedieme dva prehľadové grafy s tabuľkami (Príloha 1, 2, 3, 4). Prvý ukazuje vývoj odborovej hustoty (*trade union density*).<sup>3</sup>

Dominujú škandinávské krajiny, ale úplne prvé miesto má s vyše 90% Island. Nasleduje Dánsko, Švédsko, Fínsko a Nórsko. Na 50% sa drží aj Belgicko.

---

<sup>3</sup> Hustota odborov alebo odborová hustota je pomer počtu zarábajúcich zamestnancov, ktorí sú členmi odborov, k celkovému počtu zarábajúcich zamestnancov v hospodárstve. Odborová hustota tak vyjadruje pomer.

Nasleduje medzera, nad 30% sa nachádza Taliansko, medzi 30% a 20% nájdeme krajiny ako Veľká Británia, Nemecko či Rakúsko. Prakticky všetky štáty bývalej východnej Európy sú pod 20% miery odborovej organizovanosti. Posledné tri miesta pod 10% má Estónsko, Litva a Maďarsko.

Na posúdenie dynamiky členstva v odboroch na agregovanej úrovni porovnáva Vandaele (24 s. 11) priemerné hodnoty členstva v období 2000-2009 a 2010-2017. Pokles členstva nastal v 24 z 32 európskych krajín. Priemerný pokles činil 13,9%, Tri krajiny zaznamenali menší pokles (-2,2% Švédsko; -3,1% Dánsko; -3,3% Švajčiarsko). Vzhľadom na vyššie uvedené, tieto krajiny majú zavedený gentský systém a i spomenutý pokles je zapríčinený narúšaním funkčnosti tohto systému. Najmasívnejší pokles zaznamenávame v krajinách bývalého východného bloku, pričom na Slovensku dokonca najväčší, až 43,7% (Česko -32,1%; Slovinsko -35,2%). Dodajme, že rovnako v Európe klesá podiel zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú KZ, čo odráža všeobecné oslabenie inštitútu kolektívneho vyjednávania (28 s. 241). Pokrytie kolektívnymi vyjednávami je značne náchylné na legislatívne nastavenie danej krajiny. Krajiny s vysokým pokrytím, ktoré je spojené s vyjednávaním s viacerými zamestnávateľmi, zaznamenali v rámci rokov 2000 až 2016 vo všeobecnosti stabilitu pokrytia KZ, s výnimkou Slovinska (-22 %), Grécka (-43 %) a Rumunska (-59 %). Spomenuté krajiny zaznamenali výrazný pokles pokrytia v dôsledku legislatívnych zmien. Pokrytie kolektívneho vyjednávania sa vo väčšine krajín so stredným až nízkym pokrytím, ktoré je charakterizované buď menej dominantnými systémami kolektívneho vyjednávania s viacerými zamestnávateľmi, alebo vyjednávaním s jedným zamestnávateľom, znížilo len mierne. Výnimkou sú Bulharsko (-14 %), Cyprus (-16 %), Estónsko (-9 %), Írsko (-10 %) a Slovensko (-15 %). Rozsah vyjednávania sa v priemere mierne zvýšil vo Francúzsku (+1 %), Česku (+5 %), Dánsku (+2 %), na Islande (+4 %), v Španielsku (+2 %) a vo väčšej miere vo Švajčiarsku (+13 %) (24 s. 16).

Keď sa vrátíme k počtu členov odborov, v Nemecku činil pokles 10,6%. Jedným z vysvetlení pokračujúceho poklesu členstva odborov v Nemecku je erózia nemeckého duálneho systému pracovnoprávných vzťahov s pokračujúcim zmenšovaním rozsahu pôsobnosti kolektívneho



vyjednávania a zamestnaneckých rád. Napriek tomu sa najväčšiemu nemeckému odborovému zväzu IG Metall vďaka kombinácii viacerých stratégií inšpirovaných a zameraných na organizovanie a i trochu (ekonomického) šťastia podarilo zvýšiť počet svojich členov (24 s. 12).

V tomto porovnaní nájdeme zopár krajín, ktoré zaznamenali plusové čísla. Od takmer zanedbateľných (Španielsko +0,2%), miernych (Francúzsko +2,5%) až po vyššie prírastky (Luxembursko +5,4%; Belgicko +6,7%; Malta +7,9%; Nórsko +9,6%; Taliansko +10,7%; Island +10,9%). Dáta takisto ukazujú, že mierne vzrástol počet odborovo organizovaných žien vo väčšine krajín (24 s. 12).

Všeobecne, oproti krajinám strednej a východnej Európy, od roku 2000 do súčasnosti klesla odborová organizovanosť aj o polovicu, severské krajiny s vysokou odborovou organizovanosťou boli vystavené takisto značnému poklesu v percentuálnych bodoch (približne o 10 až 15%), avšak pokles v relatívnom vyjadrení oveľa menší, a preto nemal také vážne dôsledky. Pretože, na ilustráciu významu rôznych spôsobov merania poklesu odborov možno uviesť, že švédsku hustotu odborov od roku 2000 klesla o viac percentuálnych bodov (mínus 13 bodov) ako estónska (mínus desať bodov). Kým však estónsky relatívny pokles bol až 71 % (alebo takmer tri štvrtiny hustoty z roku 2000!), švédsky pokles sa obmedzil na 16 % (28 s. 232).

Ak by sme sa zameriavali na odborovú hustotu, tak získame pre odbory získame ešte negatívnejší obraz. Tento pomer je však pravdepodobne nadhodnotený, keďže nezahŕňa všetkých pracovníkov, ktorí sú pre odbory relevantní (ide napr. o samostatne zárobkovo činné osoby či pracovníkov v tzv. "šedej ekonomike"). Všeobecne, pri posudzovaní moci zamestnancov voči moci zamestnávateľov by sme okrem asociačnej moci zamestnancov vyjadrenej mierou odborovej organizovanosti mali zohľadňovať aj iné mocenské zdroje a možnosti odborov využívať ich, pričom je dôležité aj chápanie členstva v odboroch. Napríklad Francúzsko so svojou mimoriadne nízkou hustotou odborov ukazuje, že moc odborov môže byť založená aj na mobilizačných schopnostiach odborov a takéto "aktivistické" fungovanie odborov je istým spôsobom typické pre južanský model industriálnych vzťahov. Naopak, ak by

sme sa chceli kriticky pozrieť na krajiny s vysokou odborovou hustotou, vysoký počet členov odborov nemusí nevyhnutne znamenať aj to, že ide o živé odborové hnutie. Najmä v severských krajinách s gentským systémom môže byť relatívne vysoký podiel tzv. "pasívnych členov", ktorí len slabo participujú na odborovom živote (24 s. 15). V niekoľkých krajinách bol pokles hustoty odborov mierny alebo sa vôbec neprejavil. V Taliansku bolo v odboroch 34 % zamestnancov v roku 2000 aj 2018 (28 s. 232).

Istým paradoxom je, že európske odbory majú pomerne vysokú a v niektorých prípadoch dokonca rastúcu sociálnu legitimitu v spoločnosti, aj u niektorých skupín pracujúcich, ktoré nie sú dostatočne reprezentované odbormi. Navyše, najmä pre západoeurópske štáty platí, že napr. u mladých ľudí, je nízka miera odborovej organizovanosti spôsobená skôr neinformovanosťou ako anti odborárskymi postojmi (24 s. 30).

### 3.3 Špecifické skupiny zamestnancov z hľadiska odborového organizovania

V súvislosti s mierou odborovej organizovanosti do popredia vystupujú niektoré špecifické skupiny. Ide najmä o mladých ľudí, zamestnancov pracujúcich a tzv. prekarizovaných pracovných miestach, pracovných migrantov a ženy. Všeobecne sa jedná o málo reprezentované skupiny, pri ktorých je potrebné brať do úvahy aj ich špecifické záujmy a potreby.

#### 3.3.1 Mladí pracovníci

Zamestnanci, ktorí vstupujú na trh práce a nikdy neboli členmi odborov, by sa pre odbory mali stať prioritou. V kontexte demografického vývoja (a ďalších faktorov ako je klesajúca pôrodnosť, oneskorený vstup mladých ľudí na trh práce v dôsledku vyššej miery terciárneho vzdelávania a emigrácia mladých ľudí) a ťažkostí odborov organizovať mladých ľudí o tom niet pochybností.

Dáta pre 22 európskych krajín, ktoré porovnávajú počet odborovo organizovaných mladých ľudí (do 30 rokov, vrátane)<sup>4</sup> v rokoch 2006 a 2016 ukazujú, že vo väčšine z nich zaznamenávame pokles mladých ľudí v odboroch. Neplatí to napr. pre Nemecko, Rakúsko Nórsko. Malý nárast zaznamenáva aj Francúzsko, Slovensko a Island, ale nie je tak výrazný. V ďalších severských krajinách (Švédsko, Dánsko a Fínsko) je pokles relatívne nízky. Najväčšie straty v tomto aspekte postihli Belgicko a Taliansko (24 s. 23) (21 s. 31-32).

Ukazuje sa, že skoré vstupovanie do odborov je nevyhnutné. V kontexte toho, že dnes ľudia často študujú až do 25 roku života, ide ešte o naliehavejšiu otázku. Hoci je typický člen odborov v strednom veku, prvý kontakt s odbormi sa s veľkou pravdepodobnosťou uskutoční, keď je pracovník ešte mladý. Príklady z niektorých krajín, ako napr. z Dánska a Holandska a ďalšie akademické analýzy naznačujú, že do odborov vstúpi pracovník pravdepodobnejšie ako mladý, v čase, keď vstupuje na trh práce. Príležitosť pre odbory presvedčať a organizovať mladých pracovníkov sa tak narastajúcim vekom zamestnancov znižuje (24 s. 24). Inými slovami, pracovníci vstupujú do odborov najčastejšie v čase, keď získajú prvé stabilné zamestnanie a založia si rodinu. Ak do odborov nevstúpia pred dovŕšením 30 alebo 35 roku života, tak už do nich pravdepodobne nikdy nevstúpia (21 s. 32).

Všeobecné údaje úplne nepotvrdzujú tvrdenia o apatii mladých pracovníkov, aj pokiaľ ide o ich zapájanie sa do kolektívnych akcií. Popri nedostatku určitého triedneho vedomia a kolektivistických hodnôt, existujú aj iné, zrejme významnejšie dôvody, ktoré sú príčinou toho, že odbory zlyhávajú pri zapájaní a organizovaní mladých pracovníkov. Mnohí z týchto mladých pracovníkov by mohli mať zo zastúpenia v odboroch potenciálny úžitok, keďže flexibilita trhu práce ich neprimerane ovplyvňuje a mnohí mladí pracujú v prekérnych podmienkach a nezažívajú istoty, ktoré poznali ich rodičia. Ich pracovné podmienky sa oproti minulosti mohli reálne zhoršiť. Preto pre odbory existuje v tomto smere obrovský potenciál (24 s. 30).

---

<sup>4</sup> Európske odbory zvyknú pracovať so širšou definíciou tejto skupiny, a to do 35 rokov (vrátane).



S témou súvisí aj otázka nezamestnanosti mladých ľudí a problémy, s akými sa stretávajú pri vstupe na pracovný trh po skončení vzdelávacieho procesu. Nezamestnanosť mladých ľudí je štrukturálny problém EÚ a je zrejmé, že kríza túto situáciu ešte viac vyhrotila. Podľa údajov Eurostatu z roku 2014 miera nezamestnanosti mladých do 25 rokov v 28 krajinách EÚ dosahovala 21,4 %, teda viac ako dvojnásobok miery nezamestnanosti obyvateľstva v produktívnom veku, ktorá dosiahla 9,9%. Nezamestnanosť mladých ľudí je mimoriadne vysoká v krajinách, ako je Španielsko (51,4 %), Grécko (50,6 %), Chorvátsko (44,8 %) a Taliansko (42,0 %). Naopak, miera nezamestnanosti v Nemecku je len 7,2% (29).

### 3.3.2 Prekarizované pozície

Aj z hľadiska odborovej organizovanosti sú najproblematickejšie tzv. prekarizované pozície. Tie najčastejšie prislúchajú práve spomenutým skupinám - mladým, migrantom a ženám. Neplatí to však univerzálne. MOP v správe z roku 2018 odhadla, že celosvetovo sa 61% všetkých prác nachádza vo sfére tzv. neformálnej ekonomiky, teda ide o práce bez riadnej pracovnej zmluvy na plný úväzok. Zatiaľ, čo v Afrike je až 86% pracovných ponúk tohto typu, v Európe je to asi 25%. Samozrejme, organizovať tieto skupiny pracovníkov nie je jednoduché (absencia stáleho pracovného miesta a klasického pracovno-právneho vzťahu), hoci už dnes poznáme viaceré úspešné príklady organizovania aj medzi týmito pracovníkmi. Dnes je najkrikľavejším prípadom práce v neformálnej ekonomike platformová práca (21 s. 32).

Pre odbory je veľkou témou, ako osloviť ľudí s atypickými pracovnými zmluvami. V zásade môže ísť o nové náborové taktiky, revíziu vlastnej vnútornej odborovej štruktúry či nové politicko-sociálne aktivity a s nimi súvisiace politiky. Na druhej strane, odbory sa stavajú kriticky voči samotnej existencii takýchto netradičných úväzkov či pôsobeniu agentúr práce. Preto môžu nastať aj také situácie, že odbory vlastne nemajú záujem o organizáciu pracovníkov v týchto neštandardných pracovných vzťahoch (27 s. 4). To však môže prinášať praktické problémy napr. pri snahe mobilizácie pracovníkov do štrajku v stave, keď značná časť je práve v prekarizovaných pozíciách, napr. agentúrni zamestnanci alebo pracovní migranti. (22 s. 71-74).

Jednou z príčin nezáujmu o tieto skupiny môže byť aj nedostatok finančných a personálnych kapacít na vedenie kampaní zameraných na získavanie členov. Existujú aj viaceré pozitívne príklady proaktívneho konania. Napr. vo Francúzsku dve najväčšie odborové konfederácie venujú téme značnú pozornosť. Všeobecná konfederácia práce sa výrazne venuje mladým členom, Francúzska demokratická konfederácia práce zase svoje zdroje zameriava na nábor štážístov a študentov, napr. v call centrách a agentúrach dočasnej práce, kde je zamestnaných veľa mladých pracovníkov (27 s. 4).

V severských krajinách sa odbory venujú náboru mladých už na školách a univerzitách, pričom v ich prípade je členské stanovené len symbolickou nominálnou sumou alebo odpadá úplne. Rovnako sa venujú i problematike sociálneho dumpingu, ktorý hrozí príchodom pracovných migrantov, najmä z tretích krajín. O to viac, že v týchto krajinách absentujú zákonné mechanizmy stanovujúce minimálnu mzdu. Nórske odbory Fellesforbundet zastrešujúce stavebníctvo od roku 2006 systematicky pracujú na šírení informácií medzi pracovníkmi z Poľska a pobaltských krajín v ich jazyku, poskytuje im jazykové kurzy a dosahuje určité úspechy pri náboře (27 s. 5).

### 3.3.3 Pracovní migranti

Jednou z často diskutovaných skupín na pracovnom trhu z hľadiska potenciálu odborového organizovania sú pracovní migranti. Ide o tému, ktorú krajiny tzv. „západnej Európy“ (v zmysle mimo bývalého východného bloku) aktívne riešia už niekoľko dekád. Odbory dospeli k tomu, že integrácia migrantov je veľmi dôležitou témou aj z hľadiska organizovanosti na pracoviskách. Pracovní migranti už v niektorých sektoroch takmer úplne nahradili domáce obyvateľstvo. Z toho dôvodu sa využívajú rôzne stratégie a špecifické prístupy, ako s týmito skupinami pracovať a docieľiť ich zvýšené angažovanie sa v odboroch. Keďže ide o špecifickú skupinu pôsobiacu v špecifických podmienkach, nie je dosiahnutie tohto cieľa jednoduchá záležitosť. Problematické nemusia byť ani tak rôzne kultúrne odlišnosti, hoci i tie môžu zohrávať svoju rolu (napr. úplne odlišné vnímanie a skúsenosti s inštitútom odborov vo svojej domovskej krajine), ale aj objektívne faktory, ako napr. charakter migrácie, ktorá môže byť

cirkulárna, čo prirodzene sťažuje možnosť odborového organizovania. OZ v západnej Európe vnímajú túto tému ako dôležitú. Keďže vo všeobecnosti narážajú na problém vlastných kapacít, do problematiky sa pomocou rôznych programov a projektov na západe zapájal napr. i štát, ktorý podporoval pracovnú integráciu cudzincov.

Táto tematika nesie v kontexte strednej a východnej Európe isté špecifiká. Zjednodušene možno konštatovať, že odbory sú voči pracovnými migrantom (najčastejšie ide o pracovných migrantov z tzv. tretích krajín, teda krajín mimo EÚ, ktoré ale s EÚ susedia) rezervovanejšie a nie sú proaktívne. V zásade platí, že oproti zamestnávateľom, ktorí chcú prijímať viac pracovných migrantov, odbory sa naopak snažia brzdiť prílev migrantov, argumentujúc napr. hrozbou sociálneho dumpingu. Viac sa tejto téme budeme venovať v konkrétnom prípade ČR.

Odmysliac si aktuálnu situáciu súvisiacou s vojnou na Ukrajine, ČR je cieľovou krajinou takmer výlučne pre pracovných migrantov. Ekonomická migrácia do ČR je do veľkej miery ovplyvnená jeho hospodárskym rozvojom a nedostatkom pracovných síl, pričom v posledných rokoch boli zavedené špeciálne migračné programy pre ukrajinských pracovných migrantov. Tých je z hľadiska pracovnej migrácie jednoznačne najviac, aktuálne prekonal aj počet Slovákov pracujúcich v ČR (vychádzajúc z údajov spred vojny na Ukrajine).

Napriek prísnej migračnej legislatíve existuje množstvo prípadov nelegálneho zamestnávania migrantov, najmä prostredníctvom vysielania a agentúrnej práce s využitím poľských schengenských víz. Migrácia nie je v centre pozornosti priemyselných vzťahov a nie je vo veľkej miere súčasťou sociálneho dialógu napriek neustále rastúcemu počtu zahraničných zamestnancov. Dôvodom, prečo sa sociálni partneri nezaoberajú migráciou v rámci sociálneho dialógu, je, že ho nevnímajú ako správnu platformu na reguláciu integrácie migrantov. Všeobecne, odbory si väčšinou spájali migráciu so snahou zamestnávateľov znížiť náklady na pracovnú silu a so súvisiacim sociálnym dumpingom, ktorý je podľa odborov možné obmedziť znížením prítomnosti pracovných migrantov v krajine. Na druhej strane zamestnávateľa



požadujú zvýšenie kvót pre migrantov, najmä z Ukrajiny, argumentujúc nedostatkom pracovnej sily v krajine (30 s. 53-54).

Sociálni partneri sa nezaoberajú otázkou migrujúcich pracovníkov v rámci kolektívneho vyjednávania. Namiesto toho lobujú u tvorcov politik s cieľom ovplyvniť parametre príchodu zahraničných pracovníkov a ich pracovné podmienky. Zatiaľ čo zamestnávateľa požadujú menej administratívy v migračnej politike a zvýšenie kvót pre pracovníkov z tretích krajín, odbory trvajú na prísnych migračných pravidlách a požadujú zvýšenie miezd ako riešenie napätej situácie na trhu práce. Odboroví lídri dokonca niekedy hodnotia situáciu v súvislosti s pracovnou migráciou ako obchodovanie s ľuďmi a požadujú zrušenie agentúrnej práce ako jeho zdroja. Odbory vo všetkých odvetviach vnímajú migrantov ako hlavný zdroj sociálneho dumpingu, ktorý oslabuje snahu o zvýšenie miezd a zlepšenie pracovných podmienok. Na druhej strane zamestnávateľa tvrdia, že hlavnou príčinou zvýšeného dopytu po cudzincoch je nedostatok pracovnej sily, a nie snaha o zníženie nákladov na ňu. Na podnikovej úrovni odbory zastupujú väčšinou stálych zamestnancov na plný úväzok, ak pracujúci migrant patrí do tejto skupiny, nerozlišuje sa medzi nimi, pokiaľ ide o rozsah kolektívneho vyjednávania a pracovné podmienky. Zájmy migrujúcich pracovníkov sa však v stratégiách odborov osobitne neriešia. Cudzinci sú len zriedkavo členmi odborov, a tak ich hlasy v odborovom hnutí nie sú vypočuté. Hlavným problémom pri organizovaní cudzincov je cirkulárny charakter migrácie a strach cudzincov zo straty zamestnania (30 s. 55-56).

Po prvej vlne Covid-19 na jar 2020 bola v dôsledku protipandemických opatrení narušená migračná politika ČR. Vydávanie nových víz bolo zastavené a niektorí Ukrajinci a iní migrujúci pracovníci sa vrátili do svojich domovských krajín, keďže v dôsledku výluky v niektorých odvetviach prakticky nebola práca. Zaujímavé je, že hlavne Ukrajinci hlásili výrazný pokles; od marca do júna 2020 sa na migračnom úrade odhlásilo 36 tis. pracovníkov. Napriek tomu do tejto doby ich počet dokonca prekročil úroveň pred pandémie a napokon pandémie nenarušila dlhodobý trend nárastu pracovných migrantov z tretích krajín na český trh práce (30 s. 56).

Martišková a Šumichrast (30 s. 57) odporúčajú, aby sa v ČR na zabránenie sociálnemu dumpingu v súvislosti so zahraničným zamestnávaním udeľovalo viac spolozhodovacích práv odborom na podnikovej úrovni, posilnením ich úlohy pri regulácii počtu agentúr poskytujúcich pracovníkov zamestnávateľovi. OZ sa tiež môžu zamerať na organizovanie zahraničných pracovníkov na podnikovej úrovni a v prípade potreby založiť odborové organizácie pri agentúrach dočasného zamestnávania a podnietiť kolektívne vyjednávanie. Ďalej, na nárast integrácie pracovných migrantov je dôležité zúžiť nerovnovážny vzťah medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Cudzinci prichádzajúci do ČR sú v prvých rokoch svojho pobytu závislí od svojho zamestnávateľa. Bez súhlasu ministerstva vnútra nemôžu ani zmeniť zamestnávateľa. Všeobecne by bolo vhodné zvýšiť kapacity sociálnych partnerov na riešenie nekalých praktík v oblasti migrácie. Odbory by využili najmä skúsenosti z priamej práce s migrantmi a z analytickej činnosti súvisiacej s migráciou. Ich vybudovaná sieť regionálnych kancelárií, kde sa pravidelne poskytuje právna pomoc ich členom, sa môže posilniť tým, že sa ponúkne pomoc aj cudzincom.

### 3.3.4 Ženy

Počet zamestnaných žien v Európe v posledných dekádach výrazne rástol. Za posledných 40 rokov vo vyspelých industriálnych ekonomikách sa počet zamestnaných vydatých žien (vrátane tých pracujúcich na čiastkový úväzok) zdvojnásobil. Ženy sa bežne v odboroch organizujú a rozdiely v tomto smere voči mužom sa vyrovnávajú. Výnimkou nie sú ani krajiny, kde je viac odborovo organizovaných žien ako mužov vrátane niekoľkých krajín strednej a východnej Európy. Avšak, evidujeme aj vyspelé krajiny západnej Európy ako Rakúsko či Nemecko, kde je podiel žien v odboroch výraznejšie nižší. Jedným z vysvetlení je, že podľa odhadu OECD z roku 2017 vo vyspelých ekonomikách pracuje na čiastkový úväzok 16,7% zamestnancov, z ktorých až 70% tvoria ženy, pričom je známe, že zamestnanec na plnom úväzku sa stane členom odborov dvakrát pravdepodobnejšie ako zamestnanec na čiastkovom úväzku (21 s. 25-27).

Problematika žien v odboroch na Slovensku z hľadiska ich početnosti nie je špeciálnou témou, čo súvisí s tým, že v odboroch sú voči mužom relatívne rovnomerne zastúpené. Z hľadiska celkovej štruktúry členskej základne tvoria ženy z 46% a v absolútnom vyjadrení ich je k 30. septembru 2021 evidovaných 110 315. Z celkového počtu členov odborov v nevýrobnej sfére je evidovaných 73 596 členiek, čo je viac ako 66%. Ženská populácia dominuje najmä v sektoroch školstva, zdravotníctva a verejnej správy. Naopak v priemyselných odvetviach je prevalencia mužov (31 s. 65). V západnej Európe ide však o viac pertraktovanú tému. Napríklad v Nemecku, (ktorému sa venujeme bližšie a samostatne), kde je známy napr. fenomén Ver.di.

Problematickým aspektom zostávajú nižšie mzdy žien v porovnaní s mužmi. V mnohých členských štátoch EÚ sa táto téma ešte stále nepovažuje za dôležitý problém (to platí aj pre agendu odborov) a často chýbajú dôveryhodné údaje. Na druhú stranu nemožno poprieť, že odbory sa nesnažia zvýšiť mzdy v oblastiach, kde dominujú ako pracovníčky ženy. Na Slovensku zase obavy z nízkych miezd vo všeobecnosti, odsúvajú diskusie o rodovej nerovnosti a rovnakej odmene za prácu na okraj (32 s. 8). Priestor zostáva v poukazovaní na európske legislatívne iniciatívy o rovnakej pláci za rovnakú mzdu, ktorú by mali národné štáty implementovať. Ďalej môžu v rámci odborov vzniknúť suborganizácie venujúce sa ženskej otázke či snažiť s témou zahrnúť aj do kolektívneho vyjednávanía. V neposlednom rade zostáva mobilizácia členstva a protestné akcie, ako sa to stalo v prípade slovenských zdravotných sestier a ich hromadných výpovedí. Ich aktivita nevedla k priamemu nárastu miezd, ale získali pozornosť a na úrovni ministerstva sa ich problémom začali politici viac zaoberať (32 s. 51-52).

### **3.4 Vplyv rôznych spoločenských javov na revitalizáciu odborov**

Revitalizácia odborov v poslednej dekáde súvisí i s niektorými širšími spoločenskými javmi, ktorým sa budeme nižšie bližšie venovať.

#### **3.4.1 Spájanie sa so sociálnymi hnutiami**

Každopádne, ako konkrétne odbory v Európe reagujú? Napr. odbory v Severnej Amerike v reakcii na pokles členskej základne menia základný organizačný model. Zámerom je aktívne



zapojiť členov do kolektívneho vyjednávania zdola vytvorením ich vlastných kapacít za podpory odborového aparátu. Inšpiráciu si v tomto smeru berú najmä v Británii a Írsku, čiastočne aj v Nemecku, zavádzanie tohto modelu vyžaduje veľké organizačné úsilie (27 s. 2-3). Krajiny strednej a východnej Európy zaznamenali v rokoch 1990 až 2008 pokles členstva o dve tretiny, čo je dvakrát viac ako odbory v západnej Európe. Mnohé štátom vlastnené priemyselné centrá, ktoré boli baštou priemyselného robotníctva organizovaného v odboroch, počas transformácie zanikli a novovznikajúce súkromné podniky na zelenej lúke boli často bez odborov. Samozrejme, je nutné vnímať fakt, že odbory v týchto krajinách klesali takmer zo 100%, čiže znižovanie odborovej organizovanosti bolo zákonité. Tento trend bol spätý s nedôverou voči odborom, najmä v 90. rokoch, pretože boli spájané s minulým režimom štátneho socializmu.

Podľa niektorých si odbory cez úspešnú mobilizáciu posilnením môžu posilniť spoločenskú moc, čo by im mohlo pomôcť aj pri ďalších zdrojoch ich moci. Odbory svoje pôsobenie niekedy až limitujúco aplikujú len na pracovisko, pričom cez využitie perspektívy pôsobenia ako sociálneho hnutia za prítomnosti vhodnej komunikácie, by mohli dosiahnuť značné úspechy. Ľudia angažovaní v rôznych aktivitách by zdieľali tento záber s odbormi. O odboroch by tak mohla získať povedomie širšia verejnosť, bez ohľadu na jej aktuálne postavenie v rámci pracovno-právnej oblasti. Takéto snaženie je závislé od kvalitnej komunikačnej stratégie, ktorá môže vyvážiť i prípadné slabosti v iných zdrojoch moci (33).

Odbory všeobecne čelia problému, že ohrozené skupiny pracujúcich, ktoré by fakticky najviac potrebovali byť organizovaní v odboroch, je najťažšie organizovať (prekarizované skupiny, pracovní migranti, mladí). To prispieva k zacykleniu, že zamestnanci žiadajú od vstupu do odborov jasné výhody z členstva, ale pri nízkej organizovanosti je vyjednávací sila a celková pozícia odborov nízka. Najviac efektívna stratégia je zamerať sa na nábor členstva tam, kde už odbory existujú (27 s. 5).

Otázka komunikácie, aké komunikačné kanály, ako informovať členstvo a ako komunikovať navonok. Vo Veľkej Británii zriadila najväčšia odborová konfederácia webové stránky pre pracujúcich v tejto tzv. „novej ekonomike,“ kam spadajú spomenuté skupiny. Odbory im poskytujú základné rady a informácie o ich právach, pričom zámerom je ich navigovať do radov odborov. Internet všeobecne prispel k zmene ako odbory začali informovať o svojej činnosti, do odborov sa už takmer univerzálne vstupuje online. V Británii takisto vznikli online „ZO,“ kde sa združujú ľudia čo nepôsobia na stálych pracoviskách. Online technológie pomohli členom adaptovať si svoje aktivity vzhľadom na časové obmedzenia a pre niektoré skupiny, ako napr. ženy, ktorým napr. tradičné stretnutia úplne nevyhovovali, môžu tvoriť bezpečné miesta (27 s. 7). V dnešnom svete plnom IT technológií je priestor na vytváranie takýchto štruktúr, ktoré by mohli prilákať aj mladšie ročníky.

Z historického hľadiska vznikali odbory v úzkom spojení s politickými hnutiami stranami. Často boli stranám podriadené. Ich afiliácia sa odvíjala od základných ideových smerov: sociálno-demokratická, komunistická, kresťanská. Toto platilo najmä v poslednej tretine 19. storočia a v prvej polovici 20. st. Po druhej svetovej vojne sa tieto väzby oslabovali alebo sa prerušili úplne.

Evidujeme tri kľúčové vývojové charakteristiky, ktoré vplývajú a vplývajú na súčasný stav odborov v západnej Európe. Prvá súvisí s procesom sekularizácie, teda má kultúrno-ideologické pozadie. Tá znamenala, že bývalé kresťansko-demokratické sa stali, až na výnimku belgickej Konfederácie kresťanských OZ (na Slovensku sa po roku 1989 síce obnovili kresťanské odbory, vznikli Nezávislé kresťanské odbory Slovenska, odborová konfederácia, ale zostali marginálne) nezávislými od náboženských vplyvov. Obdobný proces nastal s komunistickými stranami a ich odbormi. Druhý obsahový vývoj súvisí so štrukturálnymi zmenami. Tradične ľavicové odbory mali jadro základní tvorené manuálnymi priemyselnými pracujúcimi. Zmeny v kompozícii pracovnej sily sa od 80. rokov 20. storočia posúva v Európe smerom k nárastu white-collar pracovníkov, tradičné priemyselné bašty oslabuje prebiehajúca deindustrializácia, čo súviselo aj s vývojom vzdelanosti, keď má čoraz viac ľudí vyššie vzdelanie. Dáta OECD ukazujú, že dve pätiny odborových členov má vysokoškolské vzdelanie, ďalšie dve

pätiny sekundárne vzdelanie a jedna pätina základné školské vzdelanie. Realitou teda je, že čím väčšia vzdelanosť, tým viac ľudí v odboroch (27 s. 19) (21 s. 25, 28). Keď sa vrátíme k téme deindustrializácie, platí, že dnes evidujeme len zopár krajín, medzi ktoré patrí aj Slovensko (ďalej ČR, Nemecko, Japonsko, Južná Kórea), kde najväčšie odbory nereprezentujú verejných zamestnancov (21 s. 21-22).

Na rozdiel od kresťanských demokratov a komunistov stále vplyvné sociálno-demokratické strany považovali stále sa zmenšujúci počet priemyselných pracujúcich za samozrejmosť a začali sa orientovať na stredového voliča, čím sa priblížili k pravicovým stranám. Tretím elementom súvisiaci so štrukturálnymi zmenami tvorí hegemonia neoliberalizmu od 80. rokov. Definoval ho nástup medzinárodnej konkurencieschopnosti, okresávanie verejných financií súvisiaci s prechodom na „štíhle vlády“ a strata viery v idey keynesiánstva. Všetky tieto vplyvy neoliberalnej reštrukturalizácie oslabili „sociálno-demokratický“ projekt a tým oslabili aj tradičný vzťah medzi odbormi a sociálno-demokratickými stranami, ktorých záujmy sa začali dostávať do protipólu (obmedzený manévrovací priestor pri riadení národných ekonomík v rámci globálneho hospodárskeho vs obrana práv a pozícií pracujúcich získaných v predchádzajúcich dekádach) (27 s. 19). S nástupom neoliberalizmu súviselo zintenzívnenie pracovnej produktivity, čo viedlo k masívnej strate pracovných pozícií v priemysle a presunu pracovnej sily do sektoru služieb (22 s. 18-19).

Príbeh krajín strednej a východnej Európy je odlišný. Keďže postavenie odborov v štátno-socialistických režimoch bolo odlišné, aj vzťah odborov a politických strán po roku 1989 nebol tak vyformovaný a úzky ako krajinách západnej Európy. Strany mali jednoznačne silnejšie postavenie ako odbory. Boli vnímané ako samozrejma súčasť novej demokracie, zatiaľ čo odbory ako čosi staré, späté s minulým režimom. Vzťahy medzi politickými stranami a odbormi nadobúdali kontroverznejší charakter a boli vnímané skôr ako niečo nepatričné.



### 3.4.2 Nové aliancie v dobe „post“ vzťahov s politickými stranami (nové prístupy k mobilizácii)

Všeobecné oslabovanie odborov a ich vplyvu možno interpretovať aj ako ich stratu schopnosti mobilizovať. Ak vnímame kontext straty tradičných aliancií s politickými stranami, odbory hľadajú nové spojenectvá. Odborom to môže pomôcť napr. pri nábore, kampaniach či posilňovať pozíciu odborov v komunitách, prepojenia s mimovládnyimi organizáciami im môžu pomôcť v ich vnímaní vo verejnom priestore. Potenciálne nápomocné môžu byť samotné kontakty na aktivistov, napr. z radov mimovládok. Tieto vzťahy však môžu vytvárať aj rôzne tenzie, fungovanie odborov je iné ako fungovanie mimovládnych organizácií. Negatívne však môžu byť vnímané aj odbory, ako súčasť establišmentu, odbory nechcú radikálne jednanie, ktoré by ohrozilo ich inštitucionálne postavenie. Spolupráca s radikálnymi organizáciami vyznávajúcimi ideu priamej akcie môže takisto popierať ideologické nastavenie odborov, ktoré stojí na premise sociálneho dialógu (27 s. 21-22).

S tematikou súvisí aj otázka tém rovnosti a identít, ktorá sa dostala do stanov a agendy odborov vo viacerých krajinách: témy ako práva žien, migrantov, etnických minorít, pracovníkov so zdravotným znevýhodnením, gayov. Vo všetkých týchto prípadoch existovali osobitné advokačné skupiny už pred záberom odborov v týchto oblastiach. Odbory sa takto môžu dostať aj do širších koalícií, napr. antifašistických a antirasistických, či aktuálne environmentálnych tém udržateľnosti (27 s. 22).

Ak chcú odbory hájiť záujmy členstva, ktoré ich platí, potrebujú stabilnú organizáciu a zároveň morálnu silu. Inak budú len akýmisi poisteneckými organizáciami, preto musia mať ľudské aj finančné zdroje na dosiahnutie sociálnych a idealistických cieľov. Autori uvádzajú okrem klasických zdrojov moci aj “moral power resources”, tento normatívny zdroj moci vyžaduje efektívnu komunikáciu, ktorá smeruje von i dnu. Interne musia odbory vytvoriť skutočnú kolektívnu identitu, v rámci ktorej prebieha komunikácia, výmena skúseností a postojov záujme vytvorenia spoločného uvedomenia. Externe komunikovať nie je ľahké, médiá vo väčšine krajín nemá odbory v láske. Problémom je i to, čo by vlastne odbory mali

reprezentovať, aký set ideí; v čase, keď na spoločnosť vplyva toľko vplyvov, je atomizovaný v dôsledku vplyvov neoliberalizmu, hodnotou si peniaze či nadobúdanie materiálnych statkov, „neexistuje“ alternatíva voči trhovému kapitalizmu. Odbory by mali naštříbiť tieto dnes fungujúce rámce, ponúknuť vlastný: „snaha o sociálnu spravodlivosť, boj za ekonomickú a priemyselnú demokraciu, obrana humanity a autonómie voči prekarizácii a stresu v práci; hľadať sebarozvoj v zamestnaní... odbory sú kolektívnym prostriedkom pre pracujúcich na obranu ich ľudských práv proti dehumanizujúcejmu imperatívu profitu... Solidarita vytvára príležitosti“ (27 s. 22-23).

Vo väčšine európskych krajín súčasne platí, že evidujeme relatívne nízke miery nezamestnanosti a nízke miery nerovnosti a kompromis medzi sociálnym a triednym zameraním (podľa klasifikácie Richarda Hymana), ktorý je zakotvený v sociálnodemokratickom modeli odborov, je zjavne naďalej životaschopný. Hoci zástancovia triedneho modelu odborov môžu oprávnene tvrdiť, že členská a inklúzna sila potrebná pre sociálnodemokratický model sa fragmentuje, ich schopnosť poskytnúť dôkazy o náraste triedneho konfliktu čoraz viac závisí od miestnych, zväčša defenzívnych hnutí (23 s. 60).

Hyman (34 s. 10-11) sa zamýšľa, či opozícia voči neoliberalnému modelu vytvorí nové hnutie (v kontexte Polányovskej interpretácie dlhodobého vývoja kapitalistických ekonomík a „dvojitého hnutia“). Konštatuje, že v ére neoliberalizmu môžu mať (humánne) industriálne vzťahy budúcnosť len prostredníctvom mobilizácie a boja. Ak áno, prirodzene sa natíska otázka, kto by mali byť jeho predstavitelia. Pokiaľ ide špecificky o strednú a východnú Európu, odbory boli a sú pilierom boja proti neoliberalným politikám a jej dopadom, a to nielen v kontexte krízy 2008, ale už aj v bývalých dobách privatizácii. Tieto postoje sčasti majú pozitívnu oporu medzi širšou populáciou, napriek tomu, že odbory boli či stále sú vnímané ako relikty starej spoločnosti (27 s. 24-25).

Guy Standing vo svojej známej knihe *The Precariat* uvažuje, že by túto rolu mohol predstavovať prekariát ako trieda. Standing pripisuje prekariátu charakteristiky ako hnev, agónia, úzkosť či

odcudzenie. To môže vyústiť aj do politickej pasivity a celkovej agónie, prípadne môže byť politická podpora nasmerovaná krajne pravicovým stranám. Na druhú stranu, hnev ako základná emócia môže podnecovať aj aktivizmus a pozitívnejšie konanie (Standing 2011, str. 19). V každom prípade, rovnako klasický proletariát netvoril homogénnu skupinu a medzi robotníctvom vládli rôzne rozdiely, objektívne či umelo vytvárané. Jeho zjednotenie v triednom zmysle, ktoré nikdy nebolo 100%, bolo výsledkom politickej práce (34 s. 11).

Pre odbory je dôležité ventilovať hnev a frustráciu pracujúcich tým správnym smerom, podať širší príbeh zasadený do aktuálneho politicko-spoločenského kontextu, vybudovať pozitívnu budúcnosť. Popritom budovať kolektívnu identitu, v praxi naplniť posolstvá o solidarite a dosiahnuť tak stav ochoty konať. Samozrejme, nie je to jednoduché v podmienkach neoliberalizmu, keď sú tradičné štruktúry pracujúcich narušené a vo sfére práce a pracovných vzťahov prevláda atomizovanosť. Existujú názory, že odbory sú v podstate konzervatívne a nakoniec vždy uprednostnia bezprostredné záujmy svojich členov pred širšími výzvami v spoločnosti (nezamestnanosť, zelené témy atď.). Výskum však ukazuje, že to nie je také jednoznačné a aj odbory v sebe nesú aj roviny možnosti, že sa vedia o tieto témy autenticky zaujímať a venovať im zdroje. Ako významný faktor sa v ére neoliberalizmu ukazuje internacionálny charakter konania. Relevantné je i to, že existujú aj rôzne sociálne hnutia, ktoré s odbormi môžu spolupracovať, a ktoré spomínané entuziastické témy dokážu niest' lepšie ako odbory (34 s. 12-13).

Zaujímavá kampaň nemeckých odborov týkajúca sa minimálnej mzdy. Nemecké odbory, podobne ako tie škandinávské, spočiatku dlho túto otázku neriešili. Zmena nastala až vtedy, keď začal narastať podiel nízko-platených sektorov so slabým pokrytím kolektívneho vyjednávania. Nemecká odborová konfederácia sa nezameriavala na presadzovanie požiadavky cez sociálnu demokraciu a legislatívny proces, ale zahájilo verejnú kampaň s údernými sloganmi, plagátmi a reklamami, špeciálnou webstránkou a online+SMS petíciou. Kampaň mala veľkú odozvu (27 s. 24).



Revitalizácia odborov vyžaduje dlhodobú stratégiu, nie taktiku. Ide o beh na dlhé trate, obrat k organizácii (reakcia na úpadok členstva), odbory v niektorých krajinách vidia cestu cez zlučovanie. V každom prípade, otázka organizovania, nábora členstva, najmä mladých členov,<sup>5</sup> sa stáva pre odbory dnes najaktuálnejšou. Skupina mladých je dokonca najproblematickejšia so všetkých poddimenzovaných skupín. Jej riešenie by nielen pomohlo odborom, ale aj vyrovnala nevyváženosť štruktúry odborového členstva a ich vyššiu spoločenskú akceptáciu. Samozrejme, ani mladých nemožno brať ako homogénnu skupinu; je dôležité zamerať organizačné stratégie podľa veľkosti pracoviska, sektora a tak ďalej (27 s. 25) (24 s. 5). Akcia by nemala vychádzať z kancelárií funkcionárov, ale zdola. Otázkou bude i obnova morálneho zdroja moci (27 s. 25). V dnešnej spoločnosti zaznamenávame istý paradox. Mladí ľudia, vstupujúci na trh práce v súčasnosti, zažívajú horšie pracovné podmienky, ako mali ich rodičia. Dlhé desiatky rokov platil vždy opak. Mladí dnes často zažívajú frustráciu a stres z ekonomickej nezabezpečnosti, často spadajú do pozície prekariátu či sú nezamestnaní. Tento stav ešte umocnili následky hospodárskej krízy po roku 2008. Zlý stav mladých ľudí na trhu práce sa ešte znásobil ich odcudzením od hlavného mechanizmu na ventiláciu frustrácie a uplatnenie hlasu pri vyjednávaní o menej prekariátnej budúcnosti. Odbory vnímajú ako ochranu privilegovaných starších zamestnancov s riadnymi pracovnými pomermi a ide o stav, ktorý sami nemôžu očakávať, čo vyvoláva nepriaznivý postoj voči odborom. Všeobecne, zamestnanci v prekariátnom postavení majú problém s kolektívnym združovaním vo výrobnom procese, keďže fungujú flexibilne, často v dočasných zamestnaniach, pracujú na diaľku a pod. (35 s. 77-78).

Treba aby vznikli kolektívne orgány zastupujúce prekariát na trvalom základe, aby vyjednávali so zamestnávateľmi a rôznymi sprostredkovateľmi práce. Odbory môžu zmeniť svoju taktiku a prístup, aby viac zastupovali záujmy prekariátu, hoci to nebude jednoduché. Záujmy ľudí v prekariátnych pozíciách sú odlišné od tých, ktorí majú riadne pracovné zmluvy a stabilné pozície. Prípadne môžu vznikať nové typy kolektívnych organizácií, ktoré by sa zamerali na

---

<sup>5</sup> Nielen nábor, ale aj udržanie existujúcich členov je dôležité. Ďalší problém je vek členov a odchod do dôchodku, nie z hľadiska kvantity (zostávajú v odboroch), ale budúceho financovania.

špecifiká prekariátu. Jednou zo základných požiadaviek prekariátu je kontrola nad súkromím a ohradenie sa voči dohľadu. Tieto opatrenia, dnes ešte znásobené následkami pandémie a nárastu práce z domu, možno vkladať aj do KZ (35 s. 167-168). Jednou z možností odborov je zamerať sa na boj proti flexibilizácii pracovných zmlúv a podmienok (36 s. 132-134).

### 3.4.3 Aktivity odborov v kontexte klesajúcich príjmov

Klesajúci počet odborových členov samozrejme prináša zásadný problém finančný. Tie sú potrebné pre esenciálne odborárske aktivity, ktoré v podstate majú prinášať odborovú organizovanosť, takže sa ocitáme v začarovanom kruhu. Otázne v tomto kontexte je, ako odbory pristúpia v kontexte obmedzených zdrojov k otázke náborových kampaní, ktoré si svoje zdroje vyžadujú.

Výskum poukazuje na viaceré prístupy:

Reakcie zamerané na členov

- zvýšenie odborových príspevkov
- stratégie zamerané na udržanie členstva
- stratégie zamerané na nábor

Reakcie zamerané na organizáciu

- úspora nákladov prostredníctvom vnútornej organizačnej reštrukturalizácie

Reakcie zamerané na štát/zamestnávateľa

- hľadanie dodatočných a iných príjmov
- rozšírenie „odborovej istoty“ (24 s. 27)

Zvyšovanie odborového členského príspevku prirodzene nebude populárnym opatrením. O to viac v kontexte nárastu prekarizovaných pozícií, kde by takýto posun mohol ešte viac odradiť od vstupu do odborov. Naopak, v rámci týchto skupín sa začali vyskytovať alternatívne prístupy ohľadom členských príspevkov. Existujú príklady redukovaného, prípadne nulového príspevku, členského na skúšku a ďalšie alternatívne schémy. Zo širšieho hľadiska je potrebné lepšie prezentovať nečlenom všetky výhody, ktoré prináša členstvo v odboroch. Organizačné zmeny je možné vykonať za účelom šetrenia, ale na Slovensku nejde o význačnú tému a navyše

v praxi nie je preukázaný nevyhnutný vzťah medzi takýmito zmenami a odborovou revitalizáciou. Zameranie na zdroje zamestnávateľov či štátu v záujme zdroje naviazané na medzinárodnú odborovú kooperáciu či európske iniciatívy sú taktiež možnosťou, otázne je, ako sa zistené informácie reálne implementujú do odborárskej praxe. Pokiaľ ide o zamestnávateľov, existujú i ojedinelé prípady, ako napr. dominantná zamestnávateľská asociácia v Holandsku, ktorá propaguje členstvo v odboroch v záujme zachovania systému kolektívneho vyjednávania a modelu sociálneho partnerstva. Čo sa týka zabezpečenia, resp. rozšírenia „odborovej istoty,“ to tradične zahŕňa snahu odborárov o odstránenie regulácií brániacich náboru členov a zabráneniu problému „čierneho pasažiera“ v prípadoch, že ustanovenia KZ sa vzťahujú na všetkých zamestnancov, teda aj na nečlenov (24 s. 28-29).

Predseda najväčšej Nemeckej odborovej konfederácie Reiner Hoffmann vyjadril presvedčenie, že by KZ by mohli obsahovať ustanovenia na propagáciu členstva v odboroch, ako napr. vyplácanie prémie výlučne členom odborov či nárok na dlhšiu dovolenku. Takéto bonusy by podľa neho mohli zastaviť klesajúce počty odborárov (37).

Toto je problém tzv. „čierneho pasažiera.“ Ide o zákonné ustanovenie, ktoré hovorí, že príslušný odborový orgán uzatvára kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní. Takéto pravidlo je síce v Európe dosť rozšírené, ale aj v škandinávskych krajinách, kde je postavenie odborov a kolektívneho vyjednávania tradične veľmi silné, silnejú dokonca aj zo strany odborov kritické hlasy, že takéto pravidlo veľmi zvýrazňuje tzv. efekt čierneho pasažiera, keď zamestnanci nemajú motiváciu sa organizovať v odboroch a platiť členské príspevky, keďže výhody z vyjednaných KZ sa vzťahujú na všetkých bez rozdielu. Na druhej strane si odbory zas uvedomujú, že selektívne pokrytie zamestnancov kolektívnou zmluvou by mohlo mať za následok tzv. sociálny dumping neorganizovaných zamestnancov a konkurenčnú výhodu pre tých zamestnávateľov, ktorí majú veľa neorganizovaných zamestnancov, prípadne aj sami nie sú združení v zamestnávateľskom zväze (38 s. 23).



V literatúre sú popísané rôzne spôsoby, ako riešiť tento problém: od dohôd so zamestnávateľmi, že budú zamestnávať len odborovo organizovaných pracujúcich (tzv. closed shop), čo sa však ukázalo v EÚ v rozpore s právom slobodne sa združovať, cez povinné poplatky neorganizovaných zamestnancov odborom, ktoré ich v kolektívnom vyjednávaní nepriamo zastupujú (tzv. agency shop), až po pozitívnu motiváciu organizovaných zamestnancov cez rôzne len im vyhradené benefity. Z pohľadu zveľadenia slobody v spoločnosti, a nielen tej ekonomickej, by bolo čistým riešením problému, aby boli KZ viazaní len tí zamestnanci (či zamestnávatelia), ktorí sú členmi zmluvných strán týchto dohôd. Takýto model neviazanosti neorganizovaných zamestnancov KZ sa v EÚ uplatňuje napríklad v Nemecku, Švédsku, Estónsku, Lotyšsku, Írsku a Portugalsku. Vo viacerých krajinách sú z kolektívneho vyjednávania vylúčení pracujúci zamestnaní na skrátenej úväzok alebo mimo pracovného pomeru (tzv. "dohodári") alebo riadiaci pracovníci zarábajúci nad určitou hranicou príjmu (38).

#### 3.4.4 Revitalizácia odborov v kontexte transformácie priemyslu 4.0

Jednou z najaktuálnejších agend súčasnosti pre odbory je reakcia na prebiehajúce štrukturálne zmeny v priemysle v podobe automatizácie či digitalizácie. Medzi najviac ohrozené sektory patrí automobilový, kde nepanuje zhoda o pripravenosti pracovníkov na transformáciu. Zatiaľ čo väčšina zástupcov manažmentu automobiliek považuje svojich pracovníkov za vhodne pripravených na nadchádzajúce zmeny vo výrobe, napr. smerom k elektromobilite. Tento pohľad nezdieľajú odborári, podľa ktorých je pripravenosť zamestnávateľov, resp. podnikov na tento druh zmeny oveľa vyššia ako u pracujúcich. Zároveň sa ukazuje, že tieto témy sú aktuálnejšie pre mladších odborárov a odborárky a všeobecne ide o agendu slabo ukotvenú v odborárskom povedomí, ktorá sa rieši „v Bruseli.“ Samozrejme, nemusí ísť len o nezaujem, ale i o nedostatočné kapacity na riešenie témy, a to v kontexte zamerania na základné „chlebové“ témy ako mzdy a pracovné podmienky. Tieto nové témy však nie sú na stole ani v rámci širšieho sociálneho dialógu a rovnako nízka je zaangažovanosť štátu. Odbory z bývalého západného bloku sú v týchto témach oveľa ďalej (39 s. 190-192, 196). Ak sa z témy nespraví strategická otázka prepojená s vysvetľovacou kampaňou, prečo to je dôležité aj pre zamestnancov, tak sa nič nezmení. Odbory by mohli byť nositeľmi týchto tém, pristupovať

k nim proaktívne a nečakať na iniciatívu zamestnávateľov či štátu. Prepájať tému je možné s ďalšou agendou, ako napr. skracovanie pracovného času. Odbory participovali na protestoch Fridays for future v roku 2019 (39 s. 200).

V kontexte novej hospodárskej paradigmy existujú aj iniciatívy medzinárodných organizácií (ako napr. MOP) a európskych odborových federácií, ktorých odporúčania v zmysle „čo robiť“ možno zhrnúť do niekoľkých bodov: zameranie na ľudí, demokratický a efektívny štát, udržateľný rozvoj, produktívne a spravodlivé trhy a spravodlivé pravidlá, globalizácia na báze solidarity, väčšia zodpovednosť voči ľuďom, hlbšie partnerstvá a efektívne fungovanie Organizácie spojených národov. Všeobecné odporúčania sa niesli v zmysle zmeny verejnej politiky na národnej aj nadnárodnej úrovni v keynesiánskom duchu s cieľom posilnenia s pracovných štandardov a sociálneho dialógu v kontexte neoliberalizmu. Samozrejme, voči týmto deklaráciám sa vyskytujú skeptické hlasy poukazujúce na to, že nadvláda trhu prevláda aj v zmysle prijímania politických riešení (34 s. 8-10).

Transformácia priemyslu a posun k elektro(eko)mobilite musia odbory zaujímať aj kvôli hrozbe straty pracovných miest. Je totiž možné, že novovytvorené pozície nevyrovnajú tie stratené (39 s. 201).

#### 4. NÁBOROVÉ STRATÉGIE V ČLENSKÝCH ŠTÁTOCH EÚ

Jedným z najčastejšie reportovaných dôvodov, prečo zamestnanci nevstupujú do odborov potvrdeným mnohými analýzami, prieskumami je nedostatočné odlišenie člena od nečlena odborov. Vo väčšine členských štátov platí KZ aj pre nečlenov, ktorí majú rovnaké výhody z KZ bez participácie na činnosti odborov a bez povinnosti platiť členský príspevok. Tento fenomén v slovenských podmienkach niekedy označujeme ako „syndróm čierneho pasažiera“ (v anglickom jazyku „free rider“).

K problému čierneho pasažiera a jeho riešeniu s cieľom minimalizovať jeho dopady na členstvo zaujali rôzne štáty rôzne prístupy. V niektorých štátoch je snaha riešiť tento problém zavedením osobitných pravidiel o členstve v odboroch pre pracoviská, na ktoré sa vzťahuje. Inou stratégiou je naopak posilnenie výhod pre členov odborov poskytovaním exkluzívnych služieb. Dôležitú úlohu v budovaní pozície odborov v občianskej spoločnosti má aj štát, ktorý môže vybaviť odbory významnými právomocami a vytvoriť im priaznivé podmienky pre výkon ich činnosti a pôsobenie v podnikoch napr. právo na spolurozhodovanie, uvoľnenie na výkon funkcie, právo na informácie. Tieto opatrenia prispievajú k rastu členskej základne, pretože uľahčujú odborom ich vznik a činnosť na pracoviskách, odbory sú viditeľné pre zamestnancov a majú možnosť riešiť ich problémy.

V niektorých štátoch je historickou tradíciou, že sú odbory súčasťou už spomínaného systému poistenia v nezamestnanosti a rozhodujú o poskytovaní dávok v nezamestnanosti tzv. gentský systém. Je charakteristický najmä pre Belgicko, Fínsko, Dánsko a Švédsko, aj keď aj tieto systémy zaznamenali v ostatných rokoch výrazné zmeny, ktoré negatívne ovplyvnili členstvo v odboroch.

Veľmi dôležitou súčasťou náborových stratégií boli mobilizačné kampane medzi zamestnancami najmä v situáciách, keď sa zhoršovali pracovné podmienky zamestnancov alebo v situácii neúspešných kolektívnych vyjednávaní, najmä na odvetvovej úrovni. Ako



ukázala skúsenosť z viacerých krajín problémy na pracovisku môžu byť stabilnejším základom pre organizovanie sa v odboroch ako protesty súvisiace s politikou.

Iným príkladom je Rakúsko, kde je vysoké pokrytie kolektívnym vyjednávaním a KZ zabezpečené povinným členstvom zamestnávateľov v hospodárskej komore a zamestnancov v robotníckych komorách.

Z hľadiska štruktúry členov odborových organizácií sa ukazuje výrazná segmentácia podľa odvetví činnosti a skupín pracovníkov. Vo všeobecnosti platí, že čím nižšia miera odborovej organizovanosti tým je väčší predpoklad fragmentácie odborov a koncentrácia členov len v niekoľkých odvetviach.

Podľa viacerých štúdií a analýz ovplyvňujú mieru odborovej organizovanosti najmä tieto faktory:

- sektor činnosti - verejný sektor vrátane verejných služieb, ako je verejná doprava, elektrická energia, plyn a dodávky vody, majú najvyššiu mieru organizovanosti;
- vek – mladí zamestnanci sú menej zastúpení ako starší
- veľkosť podniku - malé a stredné podniky vykazujú nižšiu mieru odborovej organizovanosti;
- pracovné zmluvy - pracovníci s dočasnými zmluvami a pracovníci s inými atypickými pracovnými zmluvami tvoria výrazne menší podiel členov odborov

Často je miera odborovej organizovanosti ovplyvnená aj ďalšími faktormi ako je napríklad pohlavie, štátna príslušnosť, druh pracovnoprávneho vzťahu. Napríklad ženy sú vysoko organizované najmä vo verejnom sektore a v niektorých ďalších odvetviach, kde je vysoká miera feminizácie a nižšie mzdy.

Dôležitou súčasťou zvyšovania členskej základne je aj verejný diskurz a široká spoločenská diskusia o téme členstva. Paradoxne táto diskusia sa viac vedie v krajinách, kde je miera

odborovej organizovanosti vyššia. Je to pravdepodobne aj tým, že pokles členstva v odboroch sa v týchto krajinách považuje za potenciálne riziko pre národné modely pracovnoprávných vzťahov. V troch zo štyroch severských krajín - Dánsku, Fínsku a Švédsku - súvisí nedávny pokles členov odborov so zmenami v systéme podpory v nezamestnanosti. V Dánsku zase zaznamenali pokles členov a fragmentáciu odborov v dôsledku vysokých členských príspevkov a zmeny správania sa mladých zamestnancov, ktorí už nepovažovali za svoju povinnosť po vstupe na pracovný trh vstúpiť aj do odborov. Verejná diskusia sa preto zameriava najmä na problematiku tzv. čierneho pasažiera a vysvetľujúcu kampaň voči mladým o úlohe odborov v spoločnosti.

Aj v Nemecku odbory diskutujú o stratégiách na zastavenie poklesu členov. Nemecké odbory sa zameriavajú najmä na mladých zamestnancov, sektor služieb, tzv. biele goliere ( THP zamestnanci), ale aj zamestnancov v prekérnych podmienkach, agentúrnych zamestnancov a tiež zamestnancov platforiem. Nemecké odbory sa tiež snažia posilniť vyjednávaciu silu odborov na pracovisku, čo je základným prvkom stratégie odborov na zvrátenie klesajúceho trendu počtu členov. Zameriavajú sa pritom na vytvorenie a udržanie osobných kontaktov. Pokiaľ ide o ich úsilie, odbory sa domnievajú, že vytvorenie a udržanie osobných kontaktov so zamestnancami je kľúčové.

V Portugalsku bol pokles počtu členov odborov spájaný s roztrieštenosťou odborov a tiež zmenou hodnotovej orientácie a ideológie. Odbory začali významnú reformu, ktorej cieľom bolo udržanie členstva a zastavenie úbytku členov a zamerali sa na vnútornú reorganizáciu odborov na všetkých úrovniach, na proces zlučovania a posilnenie svojej prítomnosti na pracoviskách. Z hľadiska kampane sa zamerali najmä na mladých zamestnancov a ženy a tiež na odvetvia, v ktorých nastal nárast zamestnanosti, najmä v sektore služieb a v malých a stredných podnikoch.

#### 4.1 Reprezentatívnosť

V niektorých členských štátoch, (krátku dobu aj v SR) sú stanovené kritériá reprezentatívnosti odborových organizácií, až po splnení ktorých sú oprávnené napríklad pôsobiť u zamestnávateľa alebo kolektívne vyjednávať. Tieto minimálne hranice počtu členov zabezpečujúce legitimitu odborov sú zároveň veľmi významným stimulom pre vstup do odborov, najmä v prípadoch, ak odborová organizácia je tesne pod hranicou reprezentatívnosti. Táto požiadavka tiež môže byť motívom k zlučovaniu odborových organizácií, aby dosiahli prahovú hodnotu členstva.

Naopak, ak odbory majú právo legitímne pôsobiť a kolektívne vyjednávať aj za nečlenov a dokonca aj za tých, ktorí s požiadavkami odborov nesúhlasia, môže to mať výrazne demotivujúci vplyv na ochotu odborovo sa organizovať. Príkladom takéhoto „administratívneho“ uznania odborov je Francúzsko, kde sa v roku 1966 vyhláškou zaviedol predpoklad nevyvrátiteľnej reprezentatívnosti pre päť odborových konfederácií na základe historických a politických aspektov, tento stav platil až do roku 2008. Dôležitou súčasťou náborových stratégií je vytváranie kontaktov – sieťovanie nielen medzi zamestnancami, ale aj odborovými organizáciami pôsobiacimi v rôznych podnikoch, ktoré môže byť stimulom pre vstup do odborov.

Iný prístup môže byť založený na zdôrazňovaní individuálnych výhod pre členov odborov spočívajúci v poskytovaní služieb a benefitov, ktoré sú adresné a individualizované, na rozdiel od KZ, ktoré garantujú výhody pre všetkých. Aj väčšina odborových organizácií v SR používa v rámci náborových stratégií práve tento prístup individualizovaných služieb. Ďalšia skupina stratégií sa zameriava na organizačnú úroveň, ktorej cieľom je ovplyvňovať štruktúru OZ a organizácií.

Náborové kampane zamerané na individuálnu úroveň sa snažia motivovať ľudí, aby vstúpili do odborov cez poskytovanie individuálnych výhod, druhá skupina kampaní zameraná na



organizačnú úroveň, predpokladá, že ľudia sú motivovaní pre vstup do odborov tým, že chcú byť súčasťou nejakej skupiny s ktorej hodnotami sú stotožnení.

Individuálne prístupy si vyžadujú priamy kontakt so zamestnancami a rozvíjajú sa na mikroúrovni, zatiaľ čo organizačné prístupy sa vzťahujú na makroúroveň odborovej organizácie a nenúti zamestnancov ku skutočnému zapojeniu.

#### 4.2 Náborové stratégie na organizačnej úrovni

Hlavným nástrojom na oslovovanie nových členov a rozširovanie členskej základne by mal mať predovšetkým internet ako základný komunikačný prostriedok mladšej generácie. Pre odborové organizácie je nevyhnutné zbaviť sa svojej ťažkopádnosti a prezentovať sa ako flexibilné, moderné inštitúcie, ktoré sú však dostatočne silné na to, aby dokázali ochrániť svojich členov. Internetová kampaň by sa mala zameriavať aj na duševne pracujúcich, ktorí trávajú pri počítačoch väčšinu svojho pracovného času. Vhodným nástrojom je zostavovanie balíčkov služieb, ktoré poskytuje odborová organizácia svojim členom, mal by teda nastať príklon k vyššej flexibilitě a individualizácii. Taktiež sa musí zmeniť osobná forma oslovovania nových potenciálnych členov. Odborové organizácie často zdôrazňujú svoje benefity a aktivity, ktoré nie sú pre mladšiu generáciu natoľko zaujímavé. Preto by sa mali venovať aj prieskumom, čo je dôležité pre dnešného pracovníka – mnohí uprednostňujú napríklad vzdelávanie alebo podporu rodiny pred dĺžkou pracovného času alebo výškou minimálnej mzdy. Odbory v dnešnej modernej Európe musia zmeniť svoju tvár, vystupovanie aj celkovú ponuku, inak ich bude čakať ďalší pokles a oslabenie pozícií (16).

Typickým príkladom iniciatív na organizačnej úrovni je zriadenie špeciálnych výborov alebo orgánov v rámci OZ, ktoré majú zastupiteľskú úlohu vo vzťahu k určitým skupinám pracovníkov. Napríklad vytvorenie komisií pre ženy a výborov pre rovnosť príležitostí. Inou špecifickou skupinou sú migrujúci pracovníci a mladí pracovníci. Tento prístup môže zahŕňať aj implementáciu konkrétnych procesov na podporu zastúpenia príslušných skupín pracovníkov, ako napríklad uplatňovanie rodového hľadiska alebo vymedzenie kvót v

riadiacich orgánoch odborov. Pokiaľ ide o zvýšenie počtu členov v tomto prípade sa predpokladá, že tendencia vstúpiť do odborovej organizácie medzi špecifickými skupinami pracovníkov – mladí, ženy, migranti, agentúrni, platformisti - priamo závisí od toho ako OZ zastupuje relevantné záujmy tejto skupiny zamestnancov.

Napríklad v Belgicku odbory pomerne úspešne implementovali stratégiu pre podporu účasti žien v odboroch. Počas volieb do zamestnaneckých rád vyzvali ženy, aby kandidovali, v snahe zvýšiť zastúpenie žien vo volených orgánoch spoločností.

Podobne napríklad v Portugalsku odbory vytvorili osobitné organizačné štruktúry pre mladých ľudí, ženy, dôchodcov, migrantov a technických a vedeckých pracovníkov.

S cieľom zvýšiť počet členov z radov mladých pracovníkov a pripraviť generačnú výmenu bulharskej odborovej konfederácie - Confederation of Independent Trade unions of Bulgaria (CITUB) zriadila Fórum mladých 21. storočia (YF21), ktoré má svoju regionálnu štruktúru a organizuje množstvo podujatí vrátane seminárov a diskusií o mládeži a odboroch a ich témach.

V Litve tri vrcholové odborové organizácie zriadili mládežnícke centrá, ktoré poskytujú najmä informácie mladým ľuďom a zvyčajne zapájajú zástupcov mladých zamestnancov do národných a medzinárodných podujatí. V Slovinsku je Zväz slobodných OZ Slovinska (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, ZSSS) s pomocou svojich odvetvových pobočiek, sa snaží zriadiť výbory pre mladých ľudí (Odbori za mlade) na odborovo organizovaných pracoviskách s cieľom zvýšiť zapojenie mladých pracovníkov do odborových aktivít.

Podobnou stratégiou, ako poskytnúť hlas určitým skupinám zamestnancov, je, keď konfederácie podporujú zakladanie nových OZ alebo združení, ktoré zastupujú pracovníkov v nových odvetviach, alebo keď OZ reorganizujú svoju organizačnú štruktúru a oblasti, aby lepšie odrážali štruktúru hospodárstva a trhu práce.

Získavanie nových členov je bežnou každodennou rutinou práce odborov. Cez bežné kontakty so zamestnancami s cieľom prediskutovať ich problémy a pracovné podmienky, monitorovanie plnenia KZ, predkladanie požiadaviek zamestnávateľom, vyjednávania a iné formy participácie, to všetko sa považuje za rozhodujúce faktory na udržanie a rozšírenie členstva v odboroch.

V Portugalsku odbory zaradili nábor nových členov do svojej bežnej agendy a upustili od kampaní. V iných krajinách napríklad Lotyšsku sa zase považuje za hlavný prostriedok zvyšovania počtu členov kolektívne vyjednávanie, a zameriavajú sa na mobilizáciu členov počas kolektívnych sporov, rokovaní o pracovných podmienkach a vyjednávaní s vládou o verejných politikách.

V Španielsku odbory zaujali podobný postoj s cieľom zvýšiť počet členov medzi dočasnými agentúrnymi pracovníkmi, tak že zahrnuli otázky bezpečnosti práce do požiadaviek v kolektívnom vyjednávaní.

Analogická iniciatíva vznikla aj v Nemecku, kde nemecký OZ pracovníkov v kovospracujúcom priemysle (Industriegewerkschaft Metall, IG Metall) začal kampaň za poskytnutie rovnakej odmeny agentúrnym zamestnancom ako kmeňovým zamestnancom.

#### **4.3 Kampane**

Informačné a osvetové kampane sú ďalším spôsobom, ako zdôrazniť úlohu a činnosti OZ a ich výsledky a úspechy pri zastupovaní svojich členov. Propagáciou výhod kolektívneho zastúpenia a vyjednávania pre členov a dôležitosti sily odborov, sa odbory snažia zvýšiť počet ľudí, ktorí vstúpia do odborov.



#### 4.4 Stratégie organizovania na individuálnej úrovni

Prístupy na mikroúrovni sa snažia ovplyvniť motiváciu jednotlivcov vstúpiť do odborov. Motivácia sa hľadá buď prostredníctvom mobilizácie a zapojenia pracovníkov na úrovni pracoviska alebo prostredníctvom osobných stimulov poskytovaním špeciálnych služieb, ktoré sa stávajú obzvlášť dôležité, keď sa odbory snažia rozšíriť členstvo na pracovníkov, ktorí nemôžu byť v kolektívnom vyjednávaní, ako je to napríklad v prípade samostatne zárobkovo činných osôb.

Zaujímavým trendom je snaha OZ začleniť do KZ osobitné výhody len pre členov odborov, čo by mohlo napomôcť odlíšeniu člen od nečlena. Najčastejšou stratégiou získavania členov je zakladanie odborových organizácií na pracoviskách, kde odbory nepôsobia. Podnetom k vzniku odborov sú zväčša problémy na pracovisku, a potreba ich riešenia, napríklad nízke mzdy a zlé pracovné podmienky (40).

Veľkou skupinou, na ktorú odbory zameriavajú pozornosť sú mladí ľudia a študenti ešte pred vstupom na trh práce. Bežnou stratégiou je snaha o zapojenie a nábor mladých ľudí vo vzdelávaní prostredníctvom návštev odborných škôl alebo univerzít. V Dánsku odbory a zamestnávateľia majú špeciálne programy na nábor nových členov medzi učňami a stážistami na technických školách. Podobne vo Fínsku odborári každoročne navštevujú odborné školy, vysokoškolské inštitúcie a univerzity. V Nórsku odbory využívajú na organizovanie mladých ľudí "študentských organizátorov". Okrem toho nórske odbory každoročne organizujú špeciálne podujatie venované mladým zamestnancom, tzv. letnú hliadku. Letná hliadka zahŕňa návštevy na pracoviskách a poskytuje informácie o právach zamestnancov a úlohe odborov mladým ľuďom zamestnaným napríklad na brigádach v letných mesiacoch.

V súvislosti so snahou organizovať migrantov je dôležité vytváranie sietí a kontaktov so združeniami migrantov alebo s mimovládnyimi organizáciami zaoberajúcimi sa problematikou

migrantov. V Grécku majú odbory nadviazali úzku spoluprácu s viacerými združeniami s cieľom zapojiť migrantov do odborovej činnosti.

Dôležitou súčasťou náborových stratégií je vytváranie interných sietí odborov v podnikoch, kde odbory nepôsobia alebo kde pracujú špecifické skupiny zamestnancov. Tak si vytvárajú komunity potenciálnych členov, na ktorých môžu následne zameriavať svoje náborové organizačné kampane.

V Belgicku od konca 80. rokov 20. storočia odbory vytvorili siete kontaktných osôb v malých a stredných podnikoch s cieľom lepšie zapojiť pracovníkov na malých pracoviskách do odborovej činnosti. Okrem toho vyvinuli formy spolupráce medzi zástupcami odborov v subdodávateľských a dodávateľských spoločnostiach, ako aj systém koučovania zástupcov odborov v týchto podnikoch zástupcami väčších spoločností.

Vo Francúzsku majú dlhú tradíciu poverovania pracovníkov vyjednávaním KZ v podnikoch, ktoré nemajú žiadnych zástupcov odborov, ako je to často v malých a stredných podnikoch. Odbory považujú zapojenie nečlenov za spôsob, ako rozšíriť členstvo a prípadne vytvoriť odborové štruktúry na nových pracoviskách.

Vo Veľkej Británii sa realizoval program na školenie laických aktivistov, ktorí budú vykonávať nábor členov na svojich pracoviskách. Po šesť mesačnom školiacom programe v oblasti organizovania sa od nich očakáva, že sa vrátia na svoje pracovisko, s hlavným zameraním na nábor a identifikáciu nových aktivistov a výber tém, ktoré sú relevantné pre pracovníkov na týchto pracoviskách.

Poskytovanie služieb alebo individuálnych benefitov je veľmi častou náborovou stratégiou. Napríklad v Luxembursku ponúkajú OZ viacero služieb pre členov vrátane zdravotných plánov, poistenia a daňového poradenstva.

Zaujímavá je skúsenosť s novou odborovou iniciatívou na zvýšenie počtu členov z Holandska, kde odbory ponúkli zdravotné a invalidné poistenie súvisiace s členstvom, ako aj dôchodkové systémy pre pracovníkov v stavebníctve, ktorí vystúpili z odborov, pretože sa stali živnostníkmi z donútenia. Fínske odbory zaviedli stimuly pre nových členov vrátane lotérií a cien a znížené poplatky za vstup do odborov; zaviedli tiež bonusy pre členov, ktorí získajú nových členov.

V Slovinsku v rámci stratégie náboru zaviedli tzv. "kartu výhod" (Kartica ugodnosti), ktorá všetkým členom ponúka množstvo výhod v podobe zliav na nákupy a služby.

V Írsku odbory spustili plán, ktorý zahŕňa množstvo internetových a telefonických služieb za paušálnu cenu, ktoré by mali byť obzvlášť atraktívne pre mladých a počítačovo gramotných pracovníkov. Jeho cieľom je teda rozšíriť členstvo na netradičné skupiny pracovníkov.

S podobným cieľom sa OZ v Holandsku začali poskytovať výlučne internetové odborové služby. Napríklad spustili iniciatívu, ktorá ponúka členstvo na výrazne zvýhodnený poplatok (10 EUR ročne) za vybrané internetové služby. Tento znížený členský poplatok nezahŕňa napríklad bezplatné právne poradenstvo v prípade individuálnych sporov a príspevok zo štrajkových prostriedkov. Internetové členstvo zahŕňa napríklad prístup k informáciám a pomoci v pracovnoprávných otázkach za paušálnu sadzbu 10 EUR za každý dotaz po prvej bezplatnej otázke, ako aj školenia a kariérny rozvoj za zvýhodnené ceny. Niektoré stratégie sú založené na tom, že niektoré prvky KZ na podnikovej úrovni, ako napr. systémy podielu na zisku, sa vzťahujú len na členov odborov.

Jednou z hlavných výziev pre odbory je pokles zamestnancov v tradičných dobre odborovo organizovaných odvetviach, napríklad vo výrobných odvetviach priemyslu. To núti odbory svoje stratégie zamerať na nové odvetvia napr. sektor zdieľaných služieb, ale aj na nové kategórie zamestnancov.



Zvyšujúca sa heterogenita členstva v odboroch, napríklad z hľadiska pohlavia, veku, etnickej príslušnosti pôvodu, hospodárskych sektorov, vzdelania a úrovne kvalifikácie, sa odráža v spôsobe, akým odbory experimentujú s rôznymi typmi alebo úrovňami členstva, ako napríklad: študentské členstvo, znížené za obmedzené služby, paušálne členstvo so službami na požiadanie, špeciálne "online" členstvo, členstvo na požiadanie, služby pre samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré nemôžu využívať výhody kolektívneho vyjednávania.

Ide najmä o iniciatívy, ktoré sa zameriavajú na individuálne výhody vstupu do odborov, ako aj na konkrétnu rovnováhu medzi osobnými nákladmi (v podstate vo forme poplatkov) a individuálnymi výhodami (napr. služby spojené s členstvom). Takýto dôraz na osobné výhody sa presadzuje aj prostredníctvom snáh zvýhodniť členov aj v rámci KZ osobitnými nárokmi alebo benefitmi.

V tejto súvislosti je zaujímavé poznamenať, že čoraz väčšia pozornosť sa venuje technikám organizovania a skúsenostiam v krajinách mimo EÚ, pričom sa uskutočňujú výmeny vrátane účasti vedúcich odborárov. Aj keď táto tendencia sa doteraz týkala len obmedzeného počtu krajín, môže sa v budúcnosti stať významnejšou. Napríklad v Írsku sa uskutočnilo niekoľko inovačných opatrení na základe návrhov výboru pre obnovu odborov, ktorému predsedal vysokopostavený austrálsky organizátor; v Nemecku, ver.di vyvinula niektoré zo svojich kampaní s pomocou a podporou amerických organizátorov, zatiaľ čo v Poľsku sa spolupráca medzi OZ Solidarita a Americkou federáciou práce a Kongresom priemyselných organizácií (AFL-CIO) sa začala už v polovici 90. rokov.

Aktivity, ktoré sa snažia o rozšírenie členstva v odboroch, si zvyčajne vyžadujú investície v oblasti organizačných a finančných zdrojov. Preto sa OZ najlepšie vybavené na organizovanie takýchto iniciatív bývajú, najmä tie, ktoré majú rozsiahle organizačné štruktúry a vysoký počet členov. V Belgicku najväčšie OZ zriadili osobitné oddelenie, ktoré sa venuje podpore organizačných iniciatív a špeciálny inovačný fond, z ktorého sa dotujú viaceré inovačné projekty v oblasti organizovania.

Osobitné tímy venujúce sa organizovaniu členov boli vytvorené aj v Írsku a Spojenom kráľovstve, Nemecku a v severských štátoch. Ďalším príkladom je spolupráca OZ, ak nemajú dostatok zdrojov alebo riešia nové problémy. To bol prípad Malty, kde odbory riešili otázku migrujúcich pracovníkov s pomocou talianskej konfederácie - Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) (40).

Zdá sa teda, že aktéri priemyselných vzťahov sú zvyčajne schopní nájsť zdroje potrebné na realizáciu ich úloh pri zastupovaní členov a prichádzajú aj s mnohými inovatívnymi metódami náboru.

Vo všeobecnosti existuje šesť rôznych stratégií, ktoré môžu odborové organizácie uplatňovať v prípade, že potrebujú posilniť členskú základňu:

- nábor nových členov spojený s posilňovaním reprezentácie odborových organizácií na pracovisku, ktorá zvyšuje mobilizačnú kapacitu odborových organizácií, a teda aj ich silu na trhu práce,
- organizačná reštrukturalizácia – táto stratégia je realizovaná predovšetkým z finančných dôvodov, keď pokles členov a zároveň aj pokles príjmov z členských príspevkov núti k vzájomnému zlučovaniu z dôvodu znižovania výdavkov. Toto zlučovanie však môže prinášať aj nevýhody, napríklad neschopnosť zamestnanca identifikovať sa s novými princípmi adoptovanými v dôsledku zlúčenia inou odborovou organizáciou,
- uzavretie koalície s iným sociálnym hnutím – cieľom je posilnenie mocenskej pozície inej odborovej organizácie prostredníctvom prístupu k zamestnancom organizovaných v iných štruktúrach napr. pri organizovaní náborových kampaní.
- partnerstvo so zamestnávateľom – odbory by pri výbere tejto stratégie mali vyvinúť čo najväčšie úsilie na redukciu protikladných postojov vo vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa,
- politická angažovanosť – demonštrácia pozície a sily odborov prostredníctvom zásahov do sociálnej politiky a pracovnoprávnej legislatívy. Príkladom je úloha, ktorú zohrali sociálni partneri pri vytváraní Európskej menovej únie,

- medzinárodná spolupráca – účelom stratégie je výmena relevantných informácií v rámci medzinárodných korporácií, pričom výsledky by mali byť silnejšie odbory, ktoré na základe výmeny skúseností sú schopné stupňovať svoju vyjednávaciu silu a mobilizovať svojich členov (16).

#### 4.5 Organizovanie zamestnancov v netypických formách zamestnania

Odbory dlho ignorovali alebo podceňovali neformálny sektor, pretože ho považovali za prechodný jav a príliš náročný na organizáciu (41). Vznik a pôsobenie odborovej organizácie pracovníkov v neformálnom sektore často závisí od spolupráce s inými sociálnymi a politickými organizáciami, napríklad s alianciami a asociáciami samostatne zárobkovo činných žien či agentúrnych zamestnancov.

Zamestnanci platforiem čelia mnohým výzvam, keď sa snažia združovať na účely kolektívneho vyjednávania a zastupovania záujmov týchto pracovníkov (42). Vedú sa vedecké polemiky o tom, či táto skupina pracovníkov môže realizovať právo združovania a právo na kolektívne vyjednanie.

Postupne sa začali objavovať prípady, keď sa pracovníci platforiem domáhali svojich práv. Napríklad v roku 2016 v Spojenom kráľovstve sa dvaja vodiči Uberu obrátili na súd v mene väčšej skupiny, pričom úspešne argumentovali, že vodiči Uberu nie sú samostatne zárobkovo činné osoby a mali by dostávať minimálnu mzdu a platenú dovolenku. V roku 2017 sa uskutočnil protest pracovníkov platformy vo Švajčiarsku, podporovaný odbormi, vďaka ktorému došlo k zvýšeniu miezd pracovných podmienok a k uznaniu, že nie sú nezávislými dodávateľmi. V talianskej Bologni bola prijatá charta, v ktorej sa stanovuje rámec minimálnych noriem pre odmeňovanie, pracovný čas a poistenie pracovníkov platforiem na rozvoz jedla. Keď platformy ako Deliveroo, Foodora a JustEat odmietli chartu podpísať, starosta Bologne vyzval zákazníkov, aby ich bojkotovali (43).



Klasickým prístupom odborov k rozširujúcej sa platformovej ekonomike bola snaha preklasifikovať nezávislých dodávateľov na zamestnancov, ale tiež napríklad zakladanie spolkov a družstiev s cieľom stanoviť minimálne normy a zdieľať informácie (44).

Tradičný koncept zamestnanca sa mení a v súčasnosti už nemôže byť výlučným kritériom členstva v odboroch. Najmä mladí ľudia striedajú viaceré zamestnania a jeho rôzne formy, od pracovného pomeru na určitú dobu, cez agentúrne zamestnávanie až po platformy či prácu mimo trhu práce. Najmä v odvetví online služieb sa samostatná zárobková činnosť stala veľmi často ponúkanou možnosťou. Preto v mnohých štátoch, kde odbory chceli prilákať mladých ľudí, zmenili svoje stratégie tak, aby sa ich členmi mohli stať aj pracovníci platformami alebo samostatne zárobkovo činné osoby.

V Nemecku napríklad IG Metall vytvoril samostatnú webovú stránku pre crowdworkerov<sup>6</sup> s cieľom prispieť k zdieľaniu informácií o spravodlivých pracovných podmienkach a právach týchto zamestnancov. IG Metall tiež vypracoval kódex správania, ktorý už podpísalo osem platformami so sídlom v Nemecku a v ktorom sa zaväzujú dodržiavať miestne mzdové normy (43).

Mnohí mladí ľudia sa hlásia k hodnote solidarity, ktoré presadzujú odbory. To, čo odbory ponúkajú je potrebné zatriktívniť pre mladých napríklad znížením členských príspevkov, ponukou rôznych výhod a benefitov, zmenou imidžu odborov a foriem komunikácie. V súčasnosti získavajú na popularite hnutia, ktoré sú zamerané iba na jednu tému a vznikajú najmä prostredníctvom sociálnych sietí a internetových platformami. Ich činnosť spočíva v organizovaní viacerých aktivít nezávislými skupinami podporovateľov, ktoré sú motivované dosiahnutím spoločného jednorazového cieľa, ale nemajú formu trvalej organizácie s členmi.

Pracovníci platformami považujú odbory za svojich prirodzených spojencov a je dôležité, aby sa tradičné odbory neuzatvorili pred týmito neštandardnými pracovníkmi. Existuje niekoľko

---

<sup>6</sup> [www.faircrowdwork.org](http://www.faircrowdwork.org)

osvedčených postupov ako organizovať pracovníkov v neštandardných formách zamestnania. Prvým krokom je vytvorenie fóra na diskusiu o problémoch týchto pracovníkov a o možnostiach ich zastupovania ako aj o tom, aké prekážky a výhody zastupovanie týchto pracovníkov prináša pre členov odborov. Druhým krokom by malo byť zmapovanie podmienok, za ktorých pracujú títo pracovníci prostredníctvom osobných rozhovorov a dotazníkov. Na základe získaných poznatkov by potom odbory mali vytvoriť akčné plány a plány náboru a organizovania týchto zamestnancov a mali by na to vyčleniť dostatočné personálne aj finančné kapacity. Akčné plány môžu byť podporené kampaňami zameranými na dôstojnosť pracovných podmienok, sociálnu ochranu, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Odbory v rámci svojej transformácie budú musieť prispôbovať svoje stratégie tak, aby sa sústredili na boj proti sociálnej nespravodlivosti, chudobe a sociálnej exklúzii. Podľa viacerých štúdií, zníženie pokrytia KZ a pokračujúci proces decentralizácie negatívne ovplyvňuje aj schopnosť odborov udržať si členov. Medzi dôvodmi, ktoré členovia uvádzajú ako hlavný motív svojho členstva v odboroch dominujú tieto:

- a) zlepšenie platových a pracovných podmienok
- b) viera v odbory a vôľa byť ich súčasťou
- c) výhody z členstva
- d) lobing odborov voči vláde

Výhody, ktoré ponúkajú jednotlivé OZ zahŕňajú napríklad nemocenské, pohrebné, úrazové a štrajkové dávky, poskytovanie rekreácií a pobytov, aj keď aj tieto poskytované benefity hodnotia členovia odborov v jednotlivých štátoch rôzne a priradujú im rôznu prioritu. Miera organizovanosti na pracovisku naopak nemá takmer žiadny vplyv na udržanie členstva. Balíčky finančných služieb zaviedli mnohé OZ v Európe ako prostriedok na prilákanie mladších pracovníkov a tiež ako prostriedok na udržanie súčasných členov prostredníctvom ponuky zliav napríklad na poistení a bankových službách. Ženy tiež častejšie ako muži uvádzajú ako dôvod zotrvania v odboroch vybudovanie dôvery a vyjednávanie miezd. Pre mladých ľudí je

dôležité mať prospech z členstva v odboroch bez toho, aby sa priamo zapájali do odborovej činnosti.

#### 4.6 Príklady propagačných kampaní

V tejto časti nášho AV sme priniesli informácie z Talianska a Veľkej Británie, teda z jednej krajiny ktorá je aktuálne členom EÚ a druhej, ktorá síce už členom EÚ nie je, ale história a činnosť odborov vo Veľkej Británii je inšpiráciou pre všetkých odborárov.

##### 4.6.1 Taliansko

Talianske OZ realizovali viacero propagačných kampaní, ktoré sa týkali atypických pracovníkov, a to na národnej aj na miestnej úrovni.

1. "Chlieb a ruže" je združenie, ktoré vzniklo v roku 2001 v Miláne s cieľom zastupovať najmä slobodné povolania pracujúce v sektore informačných a komunikačných technológií (IKT) a telekomunikácií. Chlieb a ruže začalo pôsobiť na miestnej úrovni, ale vďaka internetu môže kontaktovať všetkých záujemcov na celoštátnej úrovni; napríklad ponuky práce na jeho webovej stránke pokrývajú celé Taliansko.

2. Stabilizačná kampaň v roku 2008 pozostávala zo série iniciatív, cieľom ktorých bolo poskytnutie informácií o spôsobe stabilizácie pracovných miest a tie boli zároveň spojené s nábormom do odborov, s osobnými stretnutiami so zamestnancami, rozdávaním letákov ap.

Prioritou talianskych odborov - Unione Italiana del Lavoro (UIL) je zvyšovanie počtu členov prostredníctvom vyškolenia vedúcich pracovníkov odborov a nábormu žien, nových pracovníkov a migrantov do odborových funkcií a sieťovania na úrovni pracovísk. Talianska odborová centrála otvorila školiace strediská pre svojich členov a vytvorila spoločné projekty s univerzitami.

Z uvedeného je zrejmé, že hlavnou cieľovou skupinou sú takmer vždy neštandardní pracovníci. Medzi neštandardných pracovníkov, (slobodné povolania, dočasní agentúrni pracovníci, pracovníci na dobu určitú alebo na čiastočný úväzok rôzneho druhu a sezónni pracovníci)



patria často mladí ľudia, ženy a pracovníci zahraničného pôvodu. Na internetových stránkach všetkých OZ sa nachádzajú stránky osobitne venované mladým ľuďom, pracovníkom z radov prisťahovalcov, rovnosti príležitostí, ženám a osobám so zdravotným postihnutím. V týchto sekciách sú uvedené informácie o konkrétnych právach jednotlivých skupín a kontaktné adresy a telefónne čísla.

Viacere štúdie ukázali, že mladí ľudia majú nízku tendenciu vstúpiť do odborov, čo často súvisí s dočasným charakterom ich pracovnej zmluvy. Dôvodom nezájmu mladých ľudí o odbory, je nedostatok dôvery, že by dlhodobé etablované odbory mohli zastupovať záujmy mladých ľudí. Mladí preto vytvárajú nezávislé hnutia existujúce popri tradičných odboroch, v ktorých pôsobia ako aktivisti. Tí sa zameriavajú na vytváranie kontaktov, šírenie informácií, organizovanie iniciatív, alebo protestných akcií (symbolických alebo demonštratívnych) a nahlasovanie pracovných podmienok, ktoré sa považujú za nespravodlivé. Na miestnej úrovni prevádzkujú kancelárie, ktoré poskytujú poradenstvo v právnych a odborových záležitostiach, a často úspešne zastupujú atypických pracovníkov v právnych sporoch.

#### 4.6.2 Veľká Británia

Veľká Británia bola do 31.1.2020 členským štátom EÚ, preto príklady z organizovania členov využívame v tejto analýze. Od 70-tych rokov minulého storočia zaznamenávali aj odborové organizácie vo Veľkej Británii striedavo pokles a nárast členov odborov.

Odbory reagovali na úbytok svojich členov a vznik roztrieštenejšieho trhu práce rôznymi spôsobmi. Jednou zo stratégií boli fúzie alebo zlučovanie odborových organizácií alebo zväzov (45).

Ďalšími stratégiami na obnovenie členstva v odboroch, bolo budovanie partnerstiev, organizovanie, vzdelávanie na pracovisku a proces verejného obstarávania, najmä vo verejnom sektore. Úspešným príkladom bolo aj vytvorenie komunitného členstva len pre študentov, osamelých rodičov a nezamestnaných za symbolické členské.

Odbory v niektorých prípadoch zaujali vyčkávaciu taktiku a čakali na vhodnejšie podmienky pre nábor členov, napríklad pokles nezamestnanosti, oživenie výroby, nárast produkcie firiem atď. V niektorých štátoch odbory pripravili strategické plány na nábor členov zamerané na určitú kategóriu zamestnancov. Mnohé odbory začali ponúkať nové služby (zamestnancom aj zamestnávateľom), iné sa rozhodli využiť tradičný prístup vysvetľujúci úlohu a poslanie odborov.

Z hľadiska svojich náborových prístupov majú odbory viacero možností, pokiaľ ide o otázku náboru, pretože sa môžu rozhodnúť, či budú získavať členov na pracoviskách, kde už odbory pôsobia alebo tam, kde ešte žiadne odbor nie sú. Zlúčenie odborov, ktoré je tiež jednou zo stratégií zvyšovania členstva odborov je efektívnejšia metóda ako získavanie individuálnych členov, najmä tam, kde sú zamestnávatelia nepriateľskí voči odborom. Zlučovanie OZ môže mať podobu zlúčenia, pri ktorom sa dva alebo viac OZ spojí do nového zväzu alebo splynutia, pri ktorom je jeden odborový zväz začlenený do iného a zaniká ako subjekt.

Väčšina realizovaných fúzií v 70. rokoch boli defenzívne fúzie, keď malé OZ potrebovali zázemie silnejších OZ, aby dokázali prekonať ekonomické dôsledky poklesu členskej základne. V posledných rokoch ide najmä o zlúčenia dvoch silných OZ, ktoré sa rozhodli spojiť svoje zdroje a kapacity v záujme rozšírenia svojich možností a posilnenia moci (46).

Prvým krokom každej stratégie náboru a organizácie je identifikácia dôvodov členstva. Odbory si musia zmapovať pracoviská, na ktorých pôsobia alebo chcú pôsobiť (vytvorenie podrobného profilu pracoviska, zamestnancov atď.) Pri rozhodovaní, či vstúpiť do odborov je prvým kritériom výhodnosť resp. účelnosť členstva. Každý zamestnanec si položí otázku, prečo by som sa mal stať členom odborov?

Odbory musia na tieto otázky poskytnúť adekvátne a motivujúce odpovede. Vo Veľkej Británii začali odbory poskytovať služby a rôzne balíčky benefitov. Táto forma je všeobecne známa ako

pasívne spotrebitelstvo, napríklad poskytovanie kreditných kariet odborov, poisťných systémov a iných súkromných výhod (47).

Táto stratégia však nebola obzvlášť úspešná, pretože má svoje nedostatky. Napríklad kladie príliš veľký dôraz na mieru individualizmu, keď zamestnanci v dôvodoch vstupu do odborov uprednostňujú individuálne výhody pred kolektívnou ochranou. Deje sa tak z dôvodu sociálnej nespravodlivosti, neistoty v zamestnaní, čo spôsobuje, že väčšina ľudí vstupuje do odborov, pretože potrebuje riešiť nejaký problém na pracovisku. Popri rastúcej miere individualizmu sú príčinou úpadku odborov aj príliš vysoké očakávania zamestnancov pri riešení svojich problémov.

Preto sa odbory viac zameriavajú na organizovanie, pri ktorom členovia odborov získavajú spolupracovníkov, vytvárajú vlastnú agendu a riešia svoje problémy. Organizovanie je jednou z viacerých metód, ktoré treba použiť na zvýšenie členskej základne, obnovu vyjednávaciu silu odborov a ich politického vplyvu. Organizovanie je bežnou súčasťou každodenných aktivít OZ a nie je vždy ľahké oddeliť ho od ostatných sfér odborovej činnosti. Kolektívne vyjednávanie a každodenné kontakty s členmi a pracoviskami sú súčasťou nepretržitého procesu získavania a podpory členstva. Odbory však môžu vytvárať aj špeciálne iniciatívy zamerané na špecifické skupiny zamestnancov alebo odvetvia.

#### 4.7 Spoločné stratégie OZ

V niektorých štátoch boli zaznamenané nové formy spolupráce aj pri nábore členov odborov vytváraním spoločných platforiem. Motiváciou k vzniku týchto platforiem bola snaha o synergický efekt spojenia finančných aj personálnych kapacít viacerých OZ, ktoré by individuálne nedokázali vytvárať podmienky pre nábor. Takýmto príkladom aj Baltická organizačná akadémia (BOA).



#### 4.7.1 BOA

Vzhľadom na globalizáciu ekonomiky musí odborové hnutie čoraz viac hľadať spôsoby, ako pracovať za hranicami jednotlivých štátov a odvetví. BOA je nadnárodným programom, ktorého cieľom je rozvíjať odbory schopné organizovať nových členov a zvyšovať členskú základňu a zároveň aktivizovať členov k spoločným aktivitám v pobaltských krajinách. Zúčastnené odbory organizačné stratégie a kampane, školia a trénujú zamestnancov a dobrovoľníkov pre skutočné organizačné kampane. Súčasní členovia BOA reprezentujú severské, estónske a litovské odbory a svoju prácu zameriavajú na priemyselné odvetvia, služby a dopravu.

BOA aktuálne podporuje 32 rôznych organizácií zo siedmich krajín, ktoré priamo prispievajú buď finančnými alebo ľudskými zdrojmi s cieľom zvyšovať členskú základňu odborov v zúčastnených organizáciách.

V miere odborovej organizovanosti medzi severskými a pobaltskými krajinami existujú priepastné rozdiely. Kým v severských krajinách je priemerná miera organizovanosti 70%, v pobaltských štátoch len 10%. V severských krajinách pomohla vysoká miera odborovej organizovanosti k uzatvoreniu odvetvových KZ, regulácii priemyselných odvetví a rozsiahlemu vplyvu na tie aspekty legislatívy a sociálneho zabezpečenia, ktoré sú dôležité pre pracovníkov a ich rodiny. V pobaltských krajinách charakterizuje trh práce nízka miera odborovej organizovanosti a nedostatočné pokrytie KZ. Podľa mnohých rôznych zdrojov patria sociálno-ekonomické podmienky pracovníkov v Pobaltí k najhorším v EÚ. Vznik BOA bol motivovaný zistením, že nedostatok členov v baltských štátoch ovplyvňuje podmienky odborov aj za hranicami týchto štátov.

V pobaltských krajinách klesla miera odborovej organizovanosti za dve desaťročia z takmer 100 % na približne 10 %. Bez dostatočnej členskej základne nie sú odbory schopné uzatvoriť KZ s dobrým obsahom a nemajú dostatočný vplyv na pracovno-právnu legislatívu. Okrem toho im

chýbajú primerané zdroje na poskytovanie kvalitných služieb členom, čo zase nemotivuje k zotrvaní v odboroch.

Prípravná fáza celého projektu BOA trvala 8 mesiacov, počas ktorých sa tvoril plán aktivít, alokácia zdrojov, personálne obsadenie. Plán aktivít mal štyri základné prvky: 1) nasmerovanie finančných a ľudských zdrojov na organizovanie, 2) výskum a príprava organizátorských kampaní, 3) organizátorské školenia a 4) spoločná realizácia organizátorských kampaní. Tento proces bol ukončený na jar 2011. Výsledkom plánovacej fázy bola veľká sieť podporovateľov a prispievateľov BOA, ktorá mala zásadný význam z hľadiska budúceho organizovania. Pobaltské odbory sa zaviazali, že do organizačnej práce budú investovať určité percento z členských príspevkov, čím sa im podarilo vytvoriť interné zdroje bez potreby externého financovania.

Druhým krokom programu bolo vytvorenie odborných a argumentačnej bázy s cieľom vytvoriť úspešný model organizovania pre Pobaltie. Tento model by sa potom využil pri príprave organizačných kampaní a pri práci v teréne. Aj v tomto prípade sa ozývali skeptické hlasy, že tento projekt nemôže byť úspešný, pretože už boli vyskúšané všetky formy a nástroje a nič nefungovalo.

Veľmi dôležitým krokom bol výber cieľových podnikov, ktorých zamestnanci mali byť adresátmi kampane. Vedúci predstavitelia estónskych odborov sa v spolupráci so severskými koordinátormi zamerali na strategické kľúčové podniky v každom odvetví.

Zostavenie vzdelávacieho programu bolo tretím z programových prvkov BOA. Vzdelávanie je základným produktom, ktorý BOA ponúka. Len vďaka tréningu organizačných zručností bolo možné pristúpiť k samotnej organizačnej práci.

Program odbornej prípravy BOA zahŕňa nasledovné aktivity:

- Školenie vedúcich pracovníkov I "Rozvoj organizačného zväzu"
- Školenie lídrov II "Strategická analýza, cieľ a budovanie organizačnej kampane"

- Školenie lídrov III "Vedenie organizačnej kampane"
- Školenie organizátorov I "Základy organizovania"
- Školenie organizátorov II "Budovanie odborovej organizácie a kolektívne akcie"
- Školenie členov I "My sme odbory: Základy organizovanie pre členov"
- Školenie členov II "Vedúci na pracovisku v akcii"

Jednoznačným výsledkom BOA aktivít je zlepšenie zručností pri organizovaní zamestnancov a pozitívny trend vývoja členskej základne v zapojených odborových organizáciách.

Je potrebné poznamenať, že organizovanie zamestnancov neznamená iba ich nábor do odborov. Organizačný prístup je založený na aktívnej účasti a spolupráci členov odborov a ich participácii na činnosti a aktivitách odborov. Okrem náboru zahŕňa aj mobilizáciu členskej základne, aby konali všetci spoločne, organizovane. Organizátori musia identifikovať dôležité otázky, ktoré sa týkajú pracujúcich, a nájsť lídrov, ktorí sú schopní ich viesť.

Na koordináciu každodennej činnosti bolo zriadené centrum kampane. Boli vytvorené systémy riadenia a monitorovania na preskúmanie celkovej situácie, vyhodnotenie úspešnosti kampaní a vykonanie potrebných korekcií. V priebehu kampaní sa uskutočňovali tímové stretnutia na plánovanie jednotlivých aktivít. Organizátori navzájom spolupracovali s cieľom vytvoriť pocit spolupatričnosti, aby sa organizátori mohli učiť a navzájom podporovať aj počas práce vo svojich sektoroch. Na koordináciu cezhraničných kampaní a zvýšenie zapojenia koordinátorov BOA bol vytvorený online systém podávania správ a riadenia a online týždenné stretnutia. Je to neoddeliteľná súčasť programu BOA. Vďaka nemu mohli organizátori, vedúci organizátori, vedenie odborov a rozsiahla skupina kľúčových ľudí z rôznych krajín a odvetví prispievať do kampaní a byť stále informovaní.

Organizovanie prostredníctvom BOA sa nezameriava na celé sektory, ale na vybrané podniky v cieľových odvetviach. Cieľom bolo dosiahnuť väčšinu, t. j. viac ako 50-percentnú mieru odborovej organizovanosti, založiť odborovú organizáciu na pracovisku, zvoliť podnikových dôverníkov a začať kolektívne akcie na dosiahnutie KZ špecifickej pre danú spoločnosť.



Kampane sa začali doslova od nuly. Organizátori museli budovať vzťahy so zamestnancami mimo pracoviska, na uliciach a v autobusoch, v kaviarňach, reštauráciách a domácnostiach - všade tam, kde sa im ich podarilo osloviť. Akcie zamestnancov boli podporované rôznymi externými taktikami napr. podpornými listami od verejnosti aj od partnerských odborových organizácií (48).

#### 4.8 Praktické návody organizovania členov odborov

Takmer všetky príručky odborov k organizovaniu členov na pracoviskách obsahujú praktické návody a postupové kroky, ktoré by odbory nemali zanedbať v žiadnej náborovej kampani. Ktoré sú najdôležitejšie kroky a aktivity v náborovej stratégii?

##### *Prieskum*

V informáciách je sila, preto ich zhromažďujte. Preskúmajte spoločnosti pôsobiace v cieľových odvetviach odborov. Urobte si analýzu o podniku, veľkosti a umiestnení; usporiadanie závodu; výrobky alebo služby; trh výrobkov a služieb; vlastníctvo spoločnosti; počet zamestnancov; existujúce pracovné podmienky v mzdových dohodách a sektorových určeníach; pracovné kategórie alebo pracovné triedy; a prioritné otázky pre pracovníkov.

##### *Vytvorenie balíka náborových zdrojov*

Pred začatím náboru sa uistite, že máte k dispozícii materiály a zdroje, ktoré budete potrebovať na kampaň, napríklad formuláre pre náborárov, brožúry a overený zoznam telefónnych čísel na telefonovanie potenciálnym členom.

##### *Presvedčivé rozprávanie príbehov*

Efektívni organizátori používajú rozprávanie príbehov ako taktiku na zaujatie potenciálnych členov. Ak sa rozprávanie príbehov robí správne, dokáže presvedčivým spôsobom informovať, zaujať a zabaviť publikum. Rozprávanie príbehov môže pomôcť pri vyjadrovaní spoločných hodnôt a výhod vstupu do odborov. Používajte rôzne príbehy, od ziskov odborov až po straty.

Buďte k pracovníkom úprimní, aby ste zvládli ich očakávania, ale zároveň zdôraznite záväzok odborov ku kolektívnemu vyjednávaniu v prospech pracovníkov.

### *Inovatívnosť*

Na správne riešenie starých a nových problémov na pracovisku sú potrebné inovácie. Inovácia môže znamenať zlepšenie využívania online komunikačných platforiem na oslovenie cieľovej skupiny pracovníkov alebo rozšírenie služieb odborov s cieľom uspokojiť zraniteľné skupiny pracovníkov. Vytvorte kultúru inovácií a buďte dôslední pri hľadaní nových príležitostí a prístupov.

### *Stretnutia s členmi*

Schôdze pracovníkov a odborov sú dôležité a slúžia ako platforma na diskusiu o otázkach, ktoré sa týkajú pracovníkov aj odborov. Schôdze musia byť inkluzívnym a vzdelávacím priestorom, kde sa pracovníci môžu podeliť o svoje skúsenosti alebo názory a učiť sa jeden od druhého. Aby sa na zasadnutiach zachovalo slušné správanie, členovia by mali mať prístup ku kľúčovým zdrojom odborov, ako sú ústava, príručky, sprievodcovia a brožúry.

### *Budovanie odborov na pracovisku*

Rýchle a dynamické zmeny na pracoviskách zvyšujú dopyt po individuálnom aj kolektívnom zastupovaní a poradenstve. Ak má byť organizovanie sa na pracovisku naozaj efektívne, musia zamestnanci nevyhnutne prevziať zodpovednosť za identifikáciu problémov a vedenie kampaní k otázkam, ktoré sú pre nich dôležité, a zároveň prevziať zodpovednosť za zviditeľnenie odborov na pracovisku. Úlohou organizátorov je pomáhať zamestnancom pri hľadaní vlastných riešení, a nie riešiť problémy namiesto nich. Cieľom organizovania zamestnancov je umožniť im vybudovať si schopnosť konať, aby mohli pomáhať ostatným.

### *Udržanie členstva v odboroch*

Odbory musia venovať pozornosť nielen náboru nových členov, ale aj udržaniu tých existujúcich. V niektorých odborových organizáciách sú zriadené celé oddelenia, ktorých

úlohou je presvedčiť členov, ktorí sa rozhodli ukončiť členstvo, aby zostali. Odbory musia mať zmapované problémy členskej základne a musia sa nimi zaoberať a prinášať výsledky.

### *Zapojenie nečlenov*

Stretnutia s novými zamestnancami a poskytnutie prvotných informácií o pôsobení odborov v podniku sú dobrým prvým krokom, ktorý je často súčasťou zaužívanej praxe alebo obsahu KZ. Niekedy ale na presvedčenie vstúpiť do odborov nestačia. Vtedy prichádzajú na rad individuálne rozhovory a stretnutia s nečlenmi. Nečlenovia sa nestanú členmi odborov, ak ich o to nikto nepožiada. Nedostatok informácií o pôsobení odborov, o ich činnosti a výsledkoch ich práce, je častou prvou bariérou, ktorá bráni nárastu členov. Dobre zvládnutá marketingová komunikácia je jedným z kľúčových predpokladov úspešných náborových kampaní. Členovia odborov musia byť pripravení odpovedať na otázky a argumentovať proti najčastejším výhradám a námietkam nečlenov.

### *Informovanie o výhodách členstva*

Nečlenovia odborov takmer vždy pri rozhodovaní o vstupe do odborov požadujú odpoveď na otázku, aké benefity a služby im odbory môžu poskytnúť za ich členský príspevok. Organizátori odborov by preto mali byť pripravení odpovedať na otázky týkajúce sa dosiahnutých úspechov a výhodách členstva v odboroch.

### *Výchova lídrov zvnútra*

Odbory sa pri realizácii zmien často spoliehajú na externých spolupracovníkov, čo vedie členov odborov k pasivite a znižuje to ich schopnosť stať sa lídrami. Pre odbory je existenčne nevyhnutné venovať pozornosť výchove lídrov zvnútra odborov.

### *Silná politická sila*

Keď sa odbory dokážu zmobilizovať a nájsť tému, ktorá osloví nielen členskú základňu, ale aj verejnosť, môžu sa stať veľmi silnou a vplyvnou občianskou platformou. Veľká časť politického organizovania zahŕňa aj vzdelávanie zamestnancov o pracovných a politických otázkach, ktoré



majú na nich priamy vplyv. Odboroví predáci tak môžu zvýšiť efekt toho, ako odbory využívajú svoje kontakty a silu kolektívneho vyjednávania na politickej scéne, aby pomohli svojim členom.

### *Angažovanosť v komunite*

Na udržanie alebo zvýšenie počtu členov nemusí stačiť angažovať sa len medzi zamestnancami na pracovisku. Efektívnym nástrojom nábor môže byť aj oslovenie širšej komunity, napríklad rodinných príslušníkov alebo priateľov zamestnancov.

### *Zmeny v náboře*

Mileniáli vstúpili na trh práce v inej situácii ako generácie pred nimi, s väčším počtom pracovných miest na čiastočný úväzok a v zdieľanej ekonomike, s nižšími mzdami a menšími balíčkami výhod. Odbory musia svoje stratégie a ponuky prispôbiť požiadavkám a očakávaniam nových generácií zamestnancov. Mileniáli hľadajú informácie najprv v technológiách, takže účinná náborová stratégia by mala zahŕňať digitálne nástroje, elektronickú komunikáciu, napríklad sms správy a sociálne médiá. Ak odbory dokážu presvedčiť mladých ľudí, že prostredníctvom nich môžu presadiť zmeny a svoj aktivizmus pretransformovať na reálne výsledky v prospech pracujúcich, môžu mať úspech.

### *Výhody ako náborový nástroj*

Ako každá generácia, aj mileniáli hľadajú dobré pracovné miesta, ktoré poskytujú istotu príjmu a benefity. Pre mileniálov je žiadaným benefitom aj pracovný čas a jeho organizácia, ktorá umožňuje rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, príležitosti na osobný rozvoj, kariérny rast a vzdelávanie (49).<sup>7</sup>

Osobné príbehy členov môžu výrazne pomôcť ilustrovať silu odborov. Odbory by mali povzbudzovať svojich členov, aby hovorili o svojich skúsenostiach o tom, ako ich ovplyvnili

<sup>7</sup> <https://www.lrs.org.za/wp-content/uploads/2021/01/Organising-at-work-A-guide-for-trade-union-activists.pdf>

výhody získané prostredníctvom kolektívneho vyjednávanía. Tieto pozitívne príklady osobných príbehov členov by mali odbory zdieľať na svojej webovej stránke a na kontaktoch sociálnych médií (50).<sup>8</sup>

Cieľom organizačných procesov je zapojiť a udržať členov odborovej organizácie, aby sa vybudovala silná organizácia, ktorá môže účinne obhajovať práva zamestnancov na pracovisku. Cieľom by malo byť budovanie dlhodobých vzťahov s členmi, ktoré by boli založené na spolupatričnosti, podpore a mentoringu. Odborová organizácia by mala sústavne vzdelávať členov o poslaní a úlohe odborov, o ich hodnotách ale aj o svojich očakávaniach od členstva. Organizovanie zahŕňa aj mobilizáciu členov, výzvy na zapájanie členov do odborových aktivít, ako je nábor a kampane. Okrem toho musia odbory informovať členov o aktuálnom dianí a zapájať ich do rozhodovania, ktoré sa týkajú oboch strán.

Aj samotné kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie KZ vytvára veľký priestor na získavanie členov, aj v prípade, ak sa KZ vzťahuje na všetkých zamestnancov a nielen členov odborov. V niektorých štúdiách existujú dôkazy, že zamestnanci by aj vstúpili do odborov, ale nikto ich o to nepožiadala a nedala im podnet. Aby zamestnanci vstúpili do odborov musia byť presvedčení, že prostredníctvom kolektívnych akcií môžu zmeniť svoje pracovné podmienky alebo získať nejakú formu výhod.

Veľkým problémom súčasnosti sa stáva čoraz viac starnúca členská základňa. V nadchádzajúcom desaťročí mnohí z aktívnych členov odídu do dôchodku. Efektívnosť OZ závisí od toho, či sa členovia aktívne zapájajú do diania a či participujú na formovaní politiky OZ. Na zabezpečenie zapojenia členov je nevyhnutné udržiavať pravidelnú komunikáciu s každým členom na pracovisku (napr. prostredníctvom individuálnych rozhovorov, nástieniek, intranetu, pravidelných stretnutí, programov, bulletinov, spoločenských podujatí, webových blogov a webovej stránky) a zároveň využívať všetky dostupné informačné kanály na

---

<sup>8</sup> <https://www.lrs.org.za/2020/02/24/recruiting-workers-to-the-trade-union-tips-for-organisers/>

informovanie členov o aktivitách odborov. Komunikácia by mala prebiehať vo vzťahu k nečlenom odborov, ktorí by mali byť prizývaní na stretnutia členov s cieľom vtiahnuť ich do diania a vytvoriť priestor na diskusiu.

V súčasnosti je nevyhnutnosťou využívať pri nábore nových členov aj digitálne prostriedky, sociálne siete a online kampane. Prostredníctvom online miestnej komunity na webovej stránke môžu odborári presvedčať nečlenov, aby sa pripojili ku kampani a podporili požiadavky odborov. Keďže sociálne siete využívajú najmä mladší ľudia, môže táto stratégia viesť k získaniu väčšieho počtu mladších členov.

Ak nový člen vníma odbory iba ako poistku pre krízovú situáciu, ktorá mu má zabezpečiť riešenie jeho aktuálneho problému, nepodarí sa odborom zapojiť takéhoto člena do aktivít odborov a zaktivizovať ho, pretože tu nebude existovať žiadne prepojenie medzi členstvom, aktivitami odborov a silou odborov na pracovisku.



## 5. ANALYTICKÁ ČASŤ

V analytickej časti sme sa zamerali na analýzu dát týkajúcich sa členskej základne odborov ako aj postupov a stratégií odborových centrál, OZ a odborových organizácií vo vybraných štátoch EÚ. V prvej časti naša analýza vychádza zo zhromaždených teoretických poznatkov o jednotlivých krajinách a v druhej časti sumarizujeme výsledky dotazníkového prieskumu účastníkmi ktorého boli predstavitelia európskych odborových centrál ako aj sektorových OZ.

### 5.1 Aktuálne problémy odborov vo vybraných krajinách

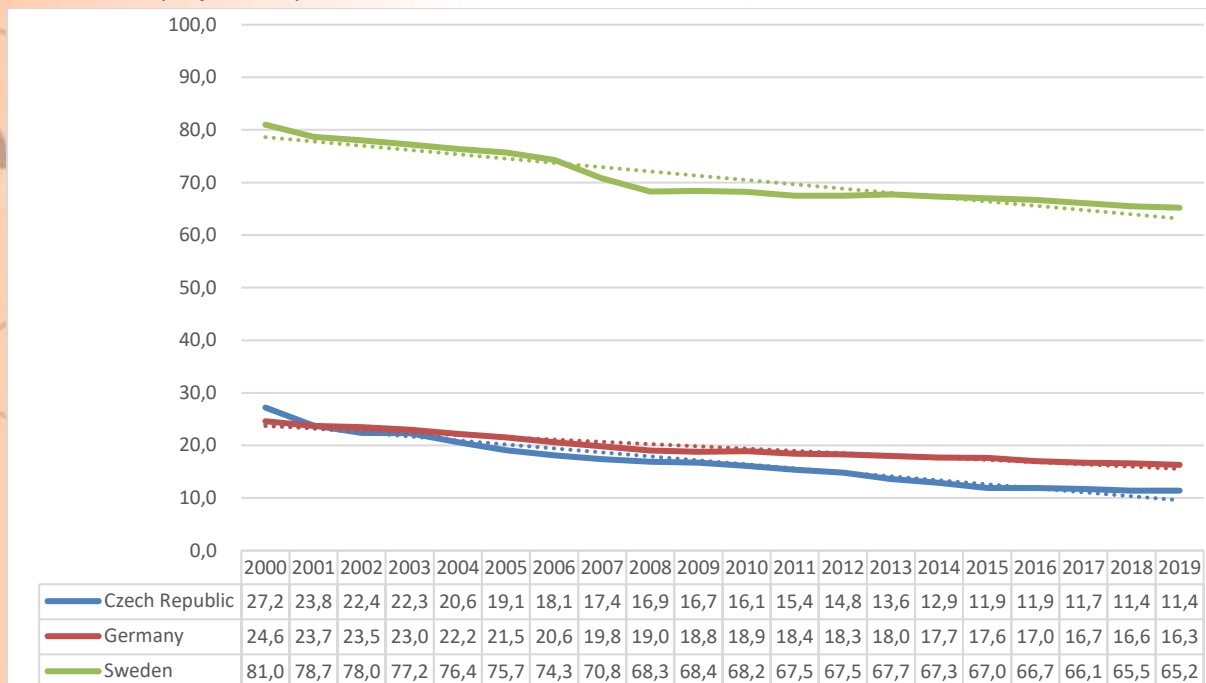
V nasledujúcej časti sa pozrieme bližšie na tri vzorové krajiny a ich špecifické problémy a snahy vysporiadania sa v zmysle otázky odborového organizovania sa a poňatia širších, celospoločenských tém súvisiacich s odbormi.

Nemecko patrí ku krajinám s tradičným odborovým hnutím. Odbory sú v krajine stále pomerne silné a určujú rôzne trendy aj z medzinárodného hľadiska, hoci úroveň odborového organizovania z hľadiska percent nepatrí najvyšším v Európe. Švédsko má takisto dlhodobú tradíciu odborového hnutia, spojenú i s tradične silnou sociálnou-demokraciou v krajine. Aktuálne má tretiu najlepšiu odborovú organizovanosť z európskych krajín.

ČR a SR ako aj ostatné postkomunistické krajiny mali spoločnú štartovaciu pozíciu pri budovaní sociálneho partnerstva a v súčasnosti čelia podobným problémom najmä čo sa týka ich vnímania. Efektivita odborov v ČR a ich vplyv v tripartite v porovnaní so západnými krajinami je oveľa nižšia.

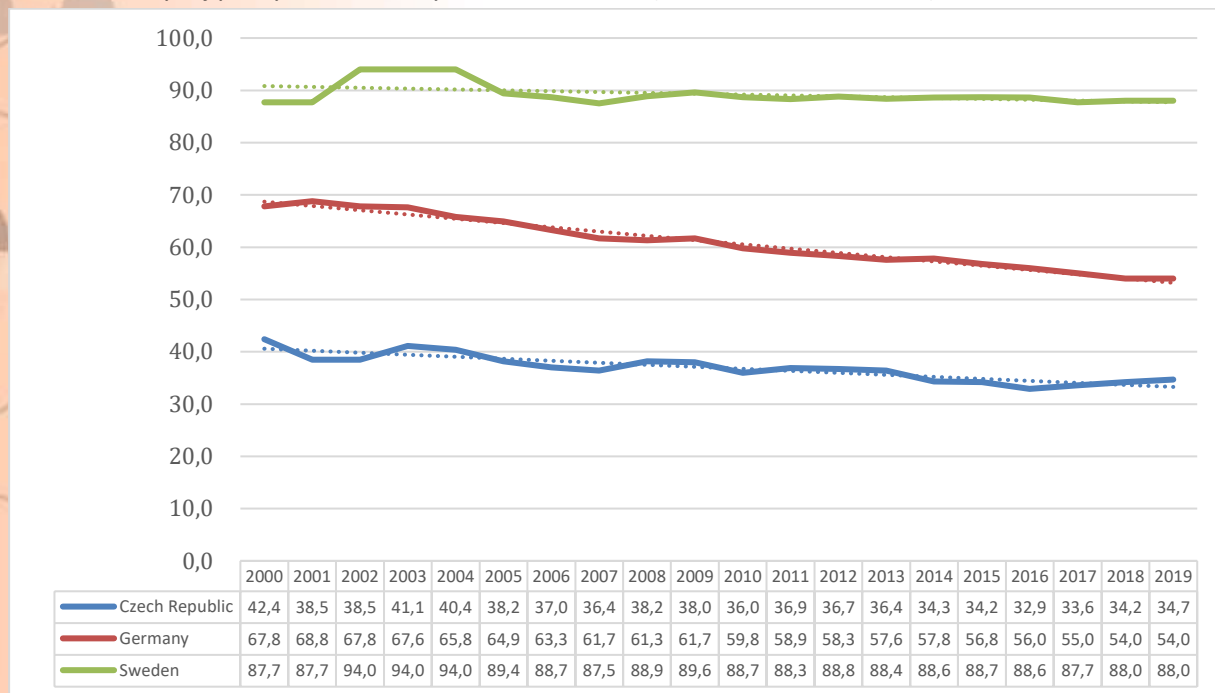
Nasledujúci graf zobrazuje hustotu odborov (*union density*) v ČR, Švédsku a Nemecku. Jednoznačne najlepšia situácia je vo Švédsku, nasleduje Nemecko so stabilizovanou situáciou a ČR nevybočuje zo štandardu bývalých krajín východného bloku.

Obrázok 3: Vývoj hustoty odborov v % (ČR, Nemecko, Švédsko)

Zdroj: <https://stats.oecd.org/>

Ďalší graf zobrazuje pokrytie KZ, ktoré je takisto vo Švédsku vyššie ako v Nemecku. Pre ČR platí čo vyššie, úroveň pokrytia KZ je nižšia ako v západných krajinách, ale v porovnaní s niektorými ďalšími krajinami bývalého východného bloku je pokrytie na lepšej úrovni.

Obrázok 4: Vývoj pokrytia kolektívnymi zmluvami v % (ČR, Nemecko, Švédsko)



Zdroj: <https://stats.oecd.org/>

### 5.1.1 Nemecko

Nemecký systém industriálnych vzťahov bol stabilne ukotvený v prospech sociálneho dialógu. Nemecká ekonomika, rovnako ako iné, prešla transformáciou, čo prinieslo nové javy a trendy. Pre odbory sa postavila výzva organizovať „biele goliere“ a „modré goliere“ v sektore služieb a zároveň téma organizovania žien, ktoré v tomto smere boli početne zastúpené (Annesley 2006, str. 166). Kolektívne vyjednávanie má vzhľadom na historické skutočnosti, kedy východné Nemecko bolo súčasťou socialistického bloku, väčšiu tradíciu v západnej časti krajiny, kde je KZ krytých 61% zamestnancov, zatiaľ čo vo východnej časti Nemecka je to 49% (Vogel, 2012).

Nemecké odbory v kontexte prebiehajúcich štrukturálnych zmien, ktoré negatívne vplývali na ich pôsobenie, začali prijímať viaceré revitalizačné projekty už od 90. rokov minulého storočia. V zásade išlo o nábor nového členstva, reštrukturalizáciu organizačnej schémy odborov (najmä vo forme zlučovania), investície do inštitútov sociálneho systému kolektívneho



vyjednávania, podporenie politických aktivít, budovanie koalícií so sociálnymi hnutiami a medzinárodnej odborovej kooperácie. Nemecké odbory sa pri revitalizačných stratégiách spoliehajú viac na inštitucionálne zdroje moci ako na nárast členstva. Analýzy týchto prístupov ukázali, že sa úplne nepodarilo zastaviť eróziu sily odborov. Napr. vytváranie aliancií so sociálnymi hnutiami (antifašistickými, klimatickými, antiglobalizačnými) malo len krátkodobé trvanie. Niektorí autori poukázali aj na to, že nemeckým odborom ako celku sa do konca prvých rokov nového tisícročia nepodarilo prijať koherentnú pozíciu v zmysle revitalizácie a došlo k zlyhaniu náboru novej pracovnej sily, obzvlášť žien (51 s. 167-168).

#### *Prípady Ver.di a odborová organizovanosť žien*

Stratégie revitalizácie nemeckých odborov sa dotýkajú aj v sektore služieb. Diskusia v poslednej dekáde úzko súvisí s OZ Ver.di, ktorý bol založený v roku 2001. Skúsenosti z jeho činnosti ukázali, že revitalizácia nemeckých OZ si vyžaduje komplexný prístup zahŕňajúci obranu zakotvených inštitúcií spojených s nemeckým modelom, ale i nové stratégie zamerané na odvetvia a členov, ktorí do tejto kategórie nepatria, najmä na rozvíjajúce sa odvetvia a ženy.

Odborom Ver.di,<sup>9</sup> ktoré boli založené v roku 2001 v sektore služieb, sa podarilo úspešne nabrať nových členov, najmä ženy. Zamerali sa na zabezpečenie vtedy aktuálnych výdobytkov a stav odborovej organizovanosti. Následne spustili náborové stratégie a nové projekty. Odborári sa zamerali na rozvinutie iniciatív v menej tradičných sférach. Išlo napr. o oblasti ako call centrá, súkromné médiá, IT firmy či dokonca cirkevných zamestnancov (cirkev v Nemecku patrí medzi najväčších zamestnávateľov) (51 s. 170-172).

Ako už bolo naznačené, odbory Ver.di výrazne tematizujú ženskú otázku. Ich stanovky obsahujú odsek o podpore rodovej demokracie a rovnakého zastúpenia pohlaví v celých odboroch. Okrem toho bol Ver.di prvým nemeckým zväzom, ktorý zaviedol tzv. "gender mainstreaming," čo znamená, že všetky politické návrhy a mzdové dohody Ver.di sa musia kontrolovať, aby sa zabezpečilo, že sú spravodlivé pre obe pohlavia. Je však nutné dodať, že v praxi, najmä na

<sup>9</sup> Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (Zjednotené odbory sektora služieb).

regionálnej úrovni, sa tieto ambície nie vždy naplnili. Napriek tomu je zastúpenie žien vo Ver.di lepšie ako v iných odboroch (51 s. 175-176).

Známou sa stala i kampaň za zakladanie zamestnaneckých rád v Lidli, kde zo všetkých zamestnancov predstavovali ženy až 90%. Lidl bol známy svojou antidoborárskou politikou. Ver.di spustil verejnú kampaň vo forme publikácie s názvom Čierna kniha Lidl, v ktorej opísali podmienky zamestnávania v Lidli a priestor na vyjadrenie dostali aj samotní zamestnanci. To vyvolalo vlnu reakcií zo strany zamestnancov spoločnosti Lidl a diskusiu v médiách. Odvtedy sa odborová organizácia snažila zapojiť zamestnancov návštevou pobočiek spoločnosti Lidl a podporou zamestnancov pri zakladaní zamestnaneckých rád. Okrem toho organizovali tzv. zákaznícke týždne. Tie zahŕňali protestné zhromaždenia pred supermarketmi, kde sa zákazníci informovali o pozadí kampane a podmienkach zamestnávania v Lidli (52).

Kontinentálny model sociálneho dialógu: tripartita je štandard. V Nemecku IG Metall prijíma „biele“ aj „modré goliere,“ na úrovni pracovísk fungujú work councils. Nemecko zaradil Eurofound v roku 2020 k nordickému modelu, a to kvôli autonómii v rámci kolektívneho vyjednávania a slabej štátnej intervencii oproti iným krajinám spadajúcim pod kontinentálny model.

Spolu s južanským modelom (kontinentálny) sú vplyvné politické a religiózne rozdelenia odborových organizácií, pričom v južanských je štandardom vyššia mobilizačná kapacita, ktorá je napr. vo Francúzsku a Španielsku dosahovaná aj cez vysoké pokrytie KZ.

Člen výkonného výboru IG Metall Hans-Jürgen Urban tvrdí, že ak hodnotová politika, akokoľvek ambiciózna, nereflektuje iné systémové obmedzenia súčasného kapitalizmu, rýchlo sa stane len prosením. A ak kapitalistické mocenské a dominantné štruktúry nie sú pomenované ako prekážka pri realizácii presadzovania hodnôt, rastie nebezpečenstvo praxe, v ktorej je vzbura proti podmienkam, ktoré sú pre nás neprijateľné, nahradená pasívnou akceptáciou. Urban ďalej konštatuje: „Ak sa tomu chcú odbory vyhnúť, je potrebná politika

založená na hodnotách, ktorá uskutočňuje regulačné zásahy kapitalistického vlastníctva a štruktúr nadvlády, pričom ich nenahrádza, ale orientuje sa na ne“ (53 s. 90-91).

Ako upozorňuje Urban, s každou krízou sa znova a znova spochybňujú dosiahnuté právne normy a ochrana závislej práce. Sociálne výdobytky námezdných pracujúcich neustále ohrozuje „vyvlastnením“ kapitál. Také historické práva, ktoré by zaručovali raz dosiahnutú úroveň sociálnej ochrany počas kríz, v kapitalizme neexistujú. Odmietnuť treba i ekonomizujúce a racionalizačné úsilie spojené s nástupom digitalizácie, ktoré môže namiesto humánnejšej a efektívnejšej práce priniesť intenzifikáciu práce a nové formy monitoringu zamestnancov. Preto navrhuje aby sa v diskurze o budúcnosti práce menej hovorilo o prispení odborov k urýchleniu digitalizácie, ale viac o odpore voči procesu digitálnej racionalizácie (53 s. 93-94). Pokiaľ ide o nové, resp. relatívne nové skupiny pracujúcich v kapitalizme ako tzv. samostatne zárobkovo činné osoby (vynútená pozícia), rôzni freelanceri a pod., stále ide o vykonávanie práce, ktorá vykazuje jasné známy práce závislej. Posun týchto individualizovaných skupín, ktoré sú často bez odborovej, resp. inej organizačnej kapacity, k istej forme triedneho vedomia a uvedomenia si vzájomnej súdržnosti a nutnosti solidarity, si bude vyžadovať konkrétne kolektívne ekonomicko-politické aktivity a zápasy.

### 5.1.2 Švédsko

Sila nordického modelu sociálneho dialógu (ktorý je najviac reprezentovaný Švédskom, najmä v zmysle samoregulácie, keď je vláda do procesu vtiahnutá čo najmenej) spočíva v asociačnom a inštitucionálnom zdroji moci. Švédske odbory tak majú vysokú odborovú organizovanosť a rovnako vysoké pokrytie KZ. Na rozdiel napr. od krajín strednej a východnej Európy preferujú priame vyjednávanie so zamestnávateľmi bez zásahov a vplyvu štátu, čiže nejde o model tripartity. Z tohto dôvodu severské krajiny napr. neprijímajú ani snahy prichádzajúce z úrovne európskeho sociálneho dialógu o európskej minimálnej mzde a samy ju nemajú uzákonenú, hoci neplatí ani to, že by štáty v tomto smere boli úplne bez vplyvu (28 s. 221-223).



Okrem toho je Švédsko výnimočné svojou mimoriadne nízkou frekvenciou pracovných konfliktov. Typickým znakom švédskeho modelu industriálnych vzťahov je i segregovaný model samostatných odborov a odborových konfederácií pre robotníkov ("modré goliere"), akademických pracovníkov a ostatné nemanuálne profesie („biele goliere“). Práve odbory „bielych golierov“ sú vo Švédsku veľmi silné, a to aj v komparatívnej perspektíve ostatných severských štátov (28 s. 223). Nespomenúť nemožno i dlhoročný a výrazný vplyv sociálno-demokratický vládnutí (kontinuálne vládla v rokoch 1932-1976, 1982-1991, 1994-2006 a od 2014 doteraz).

Vo Švédsku od roku 2020 klesol počet odborovo organizovaných pracujúcich o 12%, čo vzhľadom na širší kontexte nie je prekvapivým javom. Napriek tomu patria švédske odbory, z hľadiska početnosti, medzi najsilnejšie na svete. Jedným z faktorov stojacich za týmto faktom je, že vo Švédsku funguje gentský systém (54 s. 51).

Práve reforma gentského systému vo švédsku v roku 2007 sa udáva ako jeden z dôvodov stojacich za tým, že klesá počet odborovo organizovaných členov. Došlo k výraznému zvýšeniu poplatkov za členstvo v odborových fondoch nezamestnanosti, a to najmä vo fondoch pre tzv. „modré goliere,“ teda manuálne pracujúce robotníctvo (výpočet nákladov a výnosov potenciálnych členov sa pre nich stal veľmi nevýhodný, keďže celkový poplatok za členstvo v odboroch a odborových fondoch mohol byť veľmi vysoký, pričom vo všeobecnosti mali na trhu práce najnižšie mzdy). Druhým vplyvom je častejší a atraktívnejší systém poistenia príjmu medzi odbormi "bielych golierov." Tretím vysvetlením je, že Švédsko prijalo v pomere na počet obyvateľov najviac pracovných migrantov z EÚ a celkovo má z krajín OECD veľmi liberálne regulácie pre pracovníkov z tretích krajín. Ide o kategóriu s nízkou hustotou odborovej organizovanosti, ktorá je nadmerne zastúpená v sektore služieb v rámci "modrých golierov" a zaznamenali sa i prípady etnickej segmentácie a vykorisťovania nízkokvalifikovaných pracovníkov (klesol aj počet odborovo organizovaných mladých ľudí). Zatiaľ čo v roku 2020 bolo vo švédskych odboroch organizovaných 73% „bielych golierov“ a 61% „modrých

golierov," v roku 2006 bola ešte organizovanosť pre obe skupiny zhodná na úrovni 77% (54 s. 51, 53, 60).

Väčšina OZ vo Švédsku poskytuje poistenie príjmu, ktoré nezamestnaným členom odborových fondov nezamestnanosti poskytuje doplnkový príjem. Avšak, napr. švédsky OZ stavebných robotníkov (Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Byggnads) patrí medzi výnimky: nemá žiadne poistenie príjmu z dôvodu rizika vysokých nákladov počas hospodárskych recesií. Do júla 2019 neposkytovali žiadne poistenie príjmu ani odbory IF Metall. Okrem toho všetky odbory vyplácajú konfliktné dávky členom, ktorí štrajkujú, ako aj právnu podporu v sporoch so zamestnávateľom (55 s. 590).

Tabuľka 28: Odborová organizovanosť vo Švédsku v rokoch 2000 až 2020.

2000	2006	2013	2016	2018	2020
81%	77%	70%	69%	68%	69%

Zdroj: (54 s. 52).

Pokiaľ ide o členstvo v odboroch všeobecne, vo Švédsku funguje kombinovaný centralizovaný a decentralizovaný systém pracovnoprávných vzťahov, ktorý zabraňuje fragmentárnemu pokrytiu kolektívneho vyjednávania a uľahčuje nábor členov. Existujú rozsiahle siete "odborových klubov" a závodných dôverníkov, čím funguje osobný kontakt zamestnancov so zástupcami odborov. Členstvo v odboroch tak existuje de facto ako sociálna norma. Odborové zastúpenie na pracovisku takisto umožňuje dosiahnuť zlepšenie priamo na pracovisku a poskytuje členom odborov ochranu. Ďalším faktorom vo Švédsku, ktorý prospieva sociálnej kohézii jednotlivých skupín, sú samostatné pôsobiace národné konfederácie pre „modré“ a „biele golieri.“ Uplatňuje sa kombinácia princípov blízkosti a podobnosti, najmä v odboroch "bielych golierov." Princíp súdržnosti neutužuje len príslušnosť k odborovej organizácii, zároveň funguje vplyv afiliácie v zmysle profesijného združenia, najmä v tých prípadoch, kde sú počty dostatočne veľké na to, aby vznikli pracovné kluby na pracovisku. Členovia tak majú rovnaké pracovisko, rovnakú profesiu a rovnaké vzdelanie. Tieto typy odborov tak nezastupujú len svojich členov ako zamestnancov (mzdy, pracovné podmienky), ale bránia aj ich profesijnú

autonómiu, etiku, metódy a kvalitu služieb. So spomenutým súvisí i vysoké pokrytie KZ vo Švédsku (až 90%), k čomu prispieva aj vysoká organizovanosť medzi zamestnávateľmi v rámci zamestnávateľských združení (54 s. 53-55). Treba však dodať, že to zďaleka nie je prípad nedávno etablovaných amerických IT alebo "gig" gigantov ako Facebook, Google, Amazon Web Services či Uber a podobne, s výnimkou Microsoftu. Rovnako mnohé švédske IT spoločnosti, ako napríklad Spotify, tiež uprednostňujú nepodpisovanie KZ. Na konci roka 2018 deväť z desiatich začínajúcich technologických spoločností založených vo Švédsku nemalo žiadne zmluvy. V spoločnostiach bez KZ pracuje približne pol milióna zamestnancov. K nim treba pripočítať niekoľko samostatne zárobkovo činných osôb, freelancerov, gigworkerov atď., ktorí sú v skutočnosti závislí od jednej alebo niekoľkých spoločností, ktoré im poskytujú prácu (28 s. 229).

Pokiaľ ešte zostaneme pri kolektívnom vyjednávaní, vo Švédsku sme svedkami pokusov odborov v zmysle popretia rodovo podmienenej segregácie vyjednávať vyššie sadzby pre odvetvia, v ktorých dominujú ženy na horšie platených pracovných miestach. Vo Švédsku došlo k dohode medzi odbormi Kommunal (najväčší OZ združujúci komunálnych pracovníkov) a OZ pracovníkov v kovospracujúcom priemysle Metall, že odbory budú požadovať dodatočné zvýšenie plátov pre pomocné zdravotné sestry a že ak táto stratégia nebude úspešná, Metall sa pripojí ku Kommunalu v štrajkovej akcii. Výsledkom bola trojročná dohoda s dodatočným zvýšením plátov pre pomocné zdravotné sestry (32 s. 27). Čo sa týka počtu žien organizovaných vo švédskych odboroch, od 90. rokov 20. storočia si držia zhruba polovičný podiel. Všeobecne je tak Švédsko krajinou, ktorá je charakteristická jedným z najvyšších podielov žien organizovaných v odboroch (16).

Len málo pracovníkov vyslaných do Švédska je členmi odborov. Existuje veľa dôkazov o tom, že na pracoviskách, kde pracujú títo pracovníci, sú zlé pracovné podmienky. Vláda v roku 2020 neuspela s návrhom umožniť regionálnym zástupcom BOZP prístup na pracoviská, na ktorých sú uzavreté KZ, ale nie sú tam členovia odborov. Parlamentná väčšina liberálnych a konzervatívnych strán tento návrh odmietla, ale OZ pracovníkov v stavebníctve sa po vyhlásení



štrajkovej pohotovosti podarilo toto právo presadiť. Zamestnávateľa sa chcú zbaviť zástupcov, ktorí s určitou autoritou môžu požadovať zlepšenie pracovných podmienok a ich bezpečnosti v podnikoch bez prítomnosti miestnych odborových zástupcov pre BOZP. Kvôli týmto problémom sa švédske odbory snažia organizovať vyslaných pracovníkov v stavebníctve, kde väčšina z nich pochádza z Poľska a zďaleka nie vždy sú formálne zamestnancami. V stavebníctve rastúca "šedá zóna" falošných samostatne zárobkovo činných osôb závislých od jedného zamestnávateľa úzko súvisí s využívaním dlhých subdodávateľských reťazcov, v ktorých sa samostatne zárobkovo činní migrujúci pracovníci často nachádzajú na konci týchto dodávateľských reťazcov (28 s. 226).

### 5.1.3 Česká republika

V ČR sa odborové organizácie odlišujú od združení a iných organizácií na základe princípu registrácie. Združovanie, ako aj sloboda odborového združovania je základným predpokladom pre vznik odborových organizácií. Sloboda združovania predstavuje pre zamestnancov mnoho možností, či už ide o zakladanie alebo rušenie odborových organizácií, možnosť vstupu do už založených odborových organizácií alebo ukončenie členstva v nich. Sloboda združovania zahŕňa aj možnosť vytvárať a rozpúšťať federácie a konfederácie a vstupovať do nich alebo ukončiť členstvo v nich rovnako ako v odboroch. Federácie a konfederácie môžu vstúpiť aj do niektorých medzinárodných odborových organizácií. V ČR je odborové združovanie široko využívané a z tohto dôvodu je odborová štruktúra pomerne rozvinutá. Odborové organizácie pôsobia ako základné zoskupenie jednotlivých zamestnávateľov a môžu sa ďalej organizovať a zvyčajne sa aj organizujú do tzv. OZ, ktoré sa ďalej môžu spájať a zlučovať do odborových centier (1).

ČR prebieha sociálny dialóg na štyroch úrovniach – národnej, odvetvovej, regionálnej a podnikovej. Základnými formami sociálneho dialógu sú tripartitné a bipartitné jednanie. Na základe princípu spoločenského zastúpenia majú odbory v oblasti pracovnoprávných vzťahov široké právomoci, ale na druhej strane tento princíp paradoxne vedie k nižšej organizovanosti odborov. Mnohí zamestnanci nemajú dôvod vstupovať do odborov, keď dohodnuté výhody

stanovené v KZ platia pre všetkých zamestnancov bez ohľadu na členstvo v odborovej organizácii.

V súvislosti s výraznými zmenami životných postojov a hodnotovej orientácie dochádza u časti populácie k dôslednejšiemu prepočítavaniu výhod a nevýhod osobnej angažovanosti, pričom nie je preferovaná účasť v odboroch. Okrem kampaní zameraných na mladých ľudí sa vo svete vedú aj kampane zamerané na ženy, o ktorých sa diskutuje najmä v súvislosti s diskrimináciou v oblasti miezd a platov atď. Na jednej strane majú odbory vysokú podporu verejnosti pri demonstráciách a štrajkoch, na druhej strane však obdobie hospodárskeho rastu presvedčilo mnohých ľudí, že odbory v skutočnosti nepotrebujú. Hoci kríza a následné obdobie reforiem priniesli do radov odborov nových členov, išlo pravdepodobne o dočasný nárast (1).

Od roku 1989 počet odborárov v ČR prudko klesol. Krátko po novembri 1989 bolo vo vtedajšom ROH organizovaných až 80 % zamestnancov, teraz je to len pätina. Podľa odhadov je v mzdovej oblasti chránených KZ len asi 30 až 35 % zamestnancov (tj. polovičný až tretinový rozsah oproti štátom EÚ). Príčiny tohto stavu spočívajú predovšetkým v poklese odborovej organizovanosti zamestnancov, relatívne silnej pozícii zamestnávateľov v období hospodárskeho poklesu v prvej etape transformácie (1990-1993) a v období hospodárskej recesie (1997-1999) a využívanie práva štátu v malom rozsahu rozšíriť platnosť KZ uzatvorených na nadpodnikovej úrovni na iné subjekty. Podľa štúdie ČMKOS menší rozsah mzdového vyjednávania v KZ pred vstupom ČR do EÚ vedie k tomu, že vo významnom počte, najmä menších podnikov, sú mzdy väčšiny zamestnancov tvorené jednostranným rozhodnutím ("ponukou") zamestnávateľov. V mnohých prípadoch potom zamestnanec akceptuje nerovnaké platové a pracovné podmienky zo strachu, že príde o prácu, čo sa podpisuje pod nerovnomerné odmeňovanie žien, mladších alebo starších zamestnancov (1).

Podiel odborárov na počte zamestnancov bol v roku 1995 viac ako 46 %, čo je viac ako dvojnásobok v porovnaní s rokom 2008, kedy bol 20,2 %. V rokoch 2002 až 2008 bol podiel odborárov viac-menej stabilný na úrovni približne 20 %. V odboroch organizovaný približne rovnaký počet zamestnaných žien ako mužov. Vo veku do 35 rokov bolo evidovaných 22,8 %

organizovaných zamestnancov, pričom v porovnaní s celkovým počtom zamestnancov bolo v odboroch organizovaných viac zamestnancov vo vyššom veku. Tendencia zamestnancov združovať sa v odboroch sa zvyšuje s počtom rokov strávených u toho istého zamestnávateľa. Zamestnanci, ktorí pracujú v tej istej spoločnosti viac ako 14 rokov, tvoria 42,6 % členov odborov. V porovnaní s celou populáciou zamestnancov bolo viac členov odborov v sekundárnom sektore a menej v terciárnom sektore. Zloženie zamestnancov podľa odborovej príslušnosti a veľkosti podniku ilustruje skutočnosť, že odbory prosperujú najmä vo veľkých podnikoch. Len necelá tretina zamestnancov pracuje v podnikoch s 250 a viac zamestnancami, ale ak sa zameriame na zamestnancov odborov, viac ako polovica z nich je zamestnaná v takýchto veľkých podnikoch (1).

Kampane českých odborárov boli zamerané na zapojenie žien a mladých pracovníkov do odborových organizácií. Najmä mladí ľudia majú o ich činnosti veľmi malé povedomie. V oblasti vzdelávania zamestnancov sa české OZ venujú len okrajovo, hoci mu formálne pripisujú veľkú úlohu. Pomoc nezamestnaným je zameraná predovšetkým na sociálne dávky. Ďalšími problémami, a to nielen pre český trh práce, je úpadok remesiel a nízky záujem o ich vyučovanie, spolupráca medzi zamestnancami a zamestnávateľmi pri vývoji nových technológií a zavádzaní inovácií (1).

## 5.2 Výsledky dotazníkového prieskumu

Vybraným predstaviteľom národných odborových centrál a odvetvových OZ členských štátov EÚ sme položili niekoľko otázok, ktoré boli obsahom dotazníka.

1. Aké sú hlavné bariéry vstupu do odborov vo vašej krajine?
2. Aké stratégie náboru nových členov uplatňujete vo vašom OZ?
3. Aké ďalšie aktivity robí váš OZ s cieľom posilniť pozíciu odborov a zastaviť ich marginalizáciu (napr. nové témy, mobilizácia, atď.)?
4. Aké aktivity robí váš OZ so zameraním na špecifické skupiny napr. mladých ľudí, zamestnancov v neštandardných pracovných vzťahoch, migrantov, ženy, pracovníkov z tretích krajín atď.



Odpovede zástupcov odborov sme spracovali v nasledujúcich častiach. Najprv za odborové (kon)federácie, následne za sektorové odbory.

### 5.3 Výsledky dotazníkového prieskumu z národných konfederácií

Na naše otázky nám odpovedali na národnej úrovni konfederácie OZ z Francúzska, Maďarska a Švédska.

#### 5.2.1 Francúzsko

Francúzska demokratická konfederácia práce (Confédération française démocratique du travail, CFDT) je národná odborová centrála, jedna z piatich hlavných francúzskych odborových konfederácií.

Funkcionár CFDT uchoпил otázku na hlavné prekážky vstupu do odborov cez skupinu mladých pracovníkov. Predstavitelia CFDT nedávno uskutočnili prieskum medzi mladými ľuďmi do 30 rokov. Vyplynulo z neho, že najčastejšie bariéry vstupu do odborov patria fakty ako: nikdy sa nestretli s odborármi CFDT, nevedia, čo pre nich odbory znamenajú, a obávajú sa, že v odboroch nemajú svoje miesto.

Odpoveďou odborárov z CFDT sú náborové akcie. Každý rok v septembri organizujú udalosť s názvom "Odpoveď na odchod." Odboroví aktivisti vyrážajú do ulíc, barov, na univerzity, do metra a na verejné miesta vo všetkých mestách Francúzska, aby sa stretli s ľuďmi a vysvetlili im, kto je CFDT a na čo slúžia odbory. Ďalej, už vyše 20 rokov chodia každé leto na stretnutia so sezónnymi pracovníkmi a mladými ľuďmi na letných brigádach (s krátkodobými zmluvami) na ich pracoviskách. Aby ich aktivistov motivovali k navrhovaniu členstva, organizujú aj rozvojové výzvy. Ide o akýsi typ súťaže, v ktorej je cieľom našich aktivistov získať čo najviac členov.

Okrem náborových kampaní organizujú pracovné párty, čo sú podujatia s komediantmi a koncertami, kde zároveň hovoria o odborárstve. Ďalej vytvárajú viac videí krátkeho formátu, ktoré následne šíria na sociálnych sieťach, ako je Instagram a pod. Vo všeobecnosti, viac

komunikujú na sociálnych sieťach, majú vysielania, webináre, rôzne diskusné panely a prezentácie výsledkov prieskumov. Zúčastňujú sa aj podujatiach ako Pride, aby ukázali, že odbory sa angažujú aj v oblasti práv LGBT či na manifestáciách za práva žien. Pokiaľ ide o zameriavanie sa na špecifické skupiny pracujúcich, v CFDT pracujú na mnohých témach a konkrétne sa zameriavajú na viaceré skupiny. Ide o mladých ľudí, ženy, nezamestnaných, zamestnancov malých podnikov či pracovníkov platforiem. Každá z týchto skupín pracovníkov vyžaduje špecifický prístup.

### 5.2.2 Maďarsko

Za Maďarsko sme získali odpovede od zástupcu Demokratickej konfederácie slobodných odborov (LIGA) v Národnom odborovom centre v Maďarsku, ktorá bola založená v roku 1989. V LIGA pracuje 6 zamestnancov, tzv. regionálnych koordinátorov, ktorí sú v kontakte v 6 rôznych regiónoch Maďarska s členskými zväzmi LIGA z daného regiónu. Ich úlohou je poskytovať technickú pomoc, pomáhať pri rokovaniach a právnom zastupovaní členov LIGA v regiónoch. Je nutné dodať, že členská základňa týchto odborov je malá (pár stoviek členov v každom zo 6 zväzov), v Maďarsku je viac ako 90 % členov odborov z veľkých podnikov či pôsobiach vo verejných služieb organizovaných inými federáciami.

LIGA má svoju organizačnú stratégiu a organizuje organizačné školenia pre svoje pobočky s cieľom multiplikačného efektu. Regionálni koordinátori sú tiež zodpovední za organizovanie nových členov nielen do svojich regionálnych základných organizácií, ale aj do OZ pobočiek LIGA.

Respondent z LIGA identifikoval tri hlavné bariéry vstupu do odborov. Po prvé, zamestnávateľ, resp. ktorýkoľvek vedúci pracovník zamestnávateľa (manažér), vyvíja nátlak v súvislosti s členstvom v odboroch, čo sťažuje alebo znemožňuje odborové organizovanie v rámci spoločnosti. Ľudia sa väčšinou obávajú, že zamestnávateľ prijme inak legitímne opatrenie v neprospech zamestnanca, a to oficiálne z iných dôvodov, ako je členstvo v odboroch (napr.

nenavýšenie nadčasov alebo naopak navýšenie nadčasov, preradenie na inú zmenu, zaradenie na inú pozíciu/stroj, nižšie navýšenie mzdy atď.).

Po druhé, existuje nízke vedomie o tom, čo robia odbory, resp. panuje presvedčenie, že nerobia nič. Odbory sú často veľmi slabé pri propagácii výsledkov vlastnej činnosti. Veľkú úlohu v tom zohrávajú aj zamestnávateľi, pretože vyjednávania sú často klasifikované ako obchodné tajomstvo. Sú ochotní rokovať takmer len v úplnej tajnosti, čo odborom neumožňuje používať podnikové kanály. A po tretie, práva a výhody, ktoré odbory vybojujú, sa vzťahujú aj na nečlenov, čo nie je motivujúce na to stať sa členom (tzv. problém "čierneho pasažiera").

Pokiaľ ide o náborové praktiky, zo skúseností vyplýva, že osobný prístup je zvyčajne najúčinnější. Okrem letákov, videí na *Youtube*, telefonátov a plagátov odborári z LIGA vyskúšali veľa vecí, ale osobný kontakt je stále veľmi dôležitý. Takže zvyčajne najlepšie fungujú skupinové inštruktáže zamestnancov a osobné rozhovory jeden na jedného. Odboroví funkcionári ďalej organizujú zamestnanecké fórum buď na pracovisku, alebo v jeho blízkosti na mieste mimo pracoviska a pozývajú zamestnancov, aby sa tam pripojili.

Čo sa týka ďalších činností, ktoré by mali prekonať marginalizáciu odborov, v rámci LIGA nie je jednotný postup. Podľa respondenta si podaktorí problém ani dostatočne neuvedomili a tak naň nie všetci zatiaľ reagujú. Niektoré organizácie "zhusťujú" svoje organizačné aktivity, snažia sa viac a systematickejšie organizovať členov odborov, snažia sa získať väčší počet funkcionárov. Ďalšou možnosťou je usilovať sa prostredníctvom rôznych služieb zabezpečiť, aby pracovníci ostali členmi odborov aj po zmene zamestnania.

Pokiaľ ide o špecifické skupiny zamestnancov, podľa doterajších skúseností napr. s pracovnými migrantmi, vrátane tých z tretích krajín, ich problémy riešia existujúce odbory na pracovisku. Zmenou stanov im vytvorili možnosť vstúpiť do nich, aby sa nemuseli organizovať samostatne. Mladí ľudia sa zvyčajne organizujú do výborov v rámci svojich vlastných organizácií.



### 5.2.3 Švédsko

Za Švédsko máme k dispozícii odpovede za Národnú organizáciu vo Švédsku (LO-Landsorganisationen i Sverige), najväčšiu odborovú konfederáciu v krajine.

Vo Švédsku existuje niekoľko bariér vstupu do odborov. U časti ľudí pretrváva dojem, že odbory nič nerobia a nemajú reálny dosah na ovplyvnenie pracovných podmienok. Obdobné reči sa šíria medzi kolegami a majú svoj dosah. Ďalším problémom je výška členského v LO, ktoré je vo všeobecne vyššie ako v prípade ďalších švédskych odborových konfederácií, hoci zamestnanci spadajúci pod LO zarábajú v priemere menej. Niekedy je problém i to, že odbory nie sú v takej blízkosti pracoviska, ako by bolo potrebné. A dokonca aj tam, kde sa odbory, napríklad vo forme miestneho klubu či odborovej pobočky, nachádzajú na pracovisku s vlastnou kanceláriou, stále dobre nefunguje proaktívne oslovovanie členstva. Otázkou tak zostáva úroveň organizačných štruktúr.

Pokiaľ ide o otázku stratégie náboru, niekoľko odborov združených v LO využíva náborovú kampaň spojenú s prvými mesiacmi členstva bez platenia poplatkov. Používajú sa digitálne kampane na zvýšenie informovanosti a zvedavosti o odboroch či telefonické kampane, v rámci ktorých OZ volajú rôznym cieľovým skupinám (napríklad tým, ktorí sa chystajú opustiť zväz, študentom, členom, ktorí opustili školu, tým, ktorí boli na webovej stránke a vyplnili, že sa chcú stať členmi, ale nikdy nedokončili vstupné kampane). Existuje i inštitút, cez ktorý môžu členovia navrhnúť ľudí, o ktorých si myslia, že by sa chceli stať členmi, a zväz potom danej osobe zavolá a hovorí o výhodách členstva. Ďalej prebiehajú náborové týždne, kde je veľa ľudí, ktorí sú na návštevách na pracoviskách a sú na nich zacielené osvetové aktivity. Platí, že na pracoviskách, kde je už veľa členov, je jednoduchšie robiť nábor. Existuje určitý tlak zo strany kolegov, aby sa stali členmi.

Okrem náborových kampaní pracujú švédsky odbory na posilnení volených zástupcov na pracoviskách prostredníctvom odborárskeho vzdelávania členov a volených zástupcov. Existuje u nich model, v rámci ktorého sa členovia zúčastňujú na školeniach a dostávajú od LO

odmenu na národnej úrovni. Majú i zákonnú úpravu, že voleným zástupcom, ktorí sa zúčastňujú na odborárskom školení vo veciach týkajúcich sa pracoviska, musí zamestnávateľ zaplatiť mzdu a v niektorých prípadoch aj náklady na školenie. Odbory pracujú aj s organizovanými návštevami, pri ktorých sú na pracovisku a zachytávajú otázky, ktoré sú dôležité v médiách alebo v sociálnych médiách, aby si členovia tieto otázky osvojili a mohli ich ovplyvniť na mieste na pracovisku. Podľa švédskych odborárov je v rámci organizovania dôležité pracovať s jasnými a realistickými cieľmi. Dôležitým aspektom je uvítací reťazec. Je nutné identifikovať aké sú potreby a aké informácie by mali ísť k členovi v závislosti od toho, kde sa v reťazci členstva nachádza. Napríklad noví členovia dostávajú uvítacie listy s informáciami o svojej miestnej organizácii alebo s informáciami o svojom odvetví a podobne. Keď sú členom odborov šesť mesiacov, sú pozvaní na odborárske školenie.

Čo sa týka špecifických skupín pracujúcich, švédske odbory reflektujú problém, že sú skupiny, ktoré je ťažšie osloviť (napríklad mladí ľudia, ľudia bez stáleho pracovného miesta, ľudia, ktorí sa narodili v inej krajine). Odborári pracujú s touto problematikou tak, že chodia po školách a hovoria o odboroch a ponúkajú študentom, ktorí navštevujú vzdelávacie kurzy, členstvo, ktoré môže viesť k práci v oblastiach činnosti odborov LO. Okresné organizácie LO zvyknú prezentovať aj jazykový kurz platený štátom pre tých, ktorí prišli do Švédska zo zahraničia, aby a rovnako sa snažia, aby im poskytli včasný obraz o odboroch. Existuje i odborárske vzdelávanie pre mladých ľudí, na ktoré môžu prísť aj nečlenovia a dostanú za to zaplatené. Ďalej existuje úvodné odborárske školenia pre ľudí, na ktorom sa môžu zúčastniť členovia aj nečlenovia. Odbory ponúkajú kurzy aj v iných jazykoch, napríklad v angličtine, jednoduchej švédčine, španielčine či arabčine. LO takisto pripravila úvodné webové školenie, ktoré je k dispozícii na webovej stránke LO, ktoré je prístupné pre každého. Momentálne sa prekladá do angličtiny a arabčiny (LO 2022).

#### 5.4 Výsledky dotazníkového prieskumu v sektorových odborových zväzoch

Rovnaké otázky ako predstaviteľom odborových konfederácií sme položili aj zástupcom odborových sektorových zväzov z členských štátov EÚ.

#### 5.4.1 Belgicko

Všeobecná federácia práce Belgicka - kovorobotnícka sekcia (ABVV-Metaal) je flámsky odvetvový OZ zamestnancov kovopriemyslu v rámci socialistického OZ. Zastupuje viac ako 90 000 pracovníkov z rôznych priemyselných sektorov vo Flámsku aj mimo nich.

OZ ABVV-Metal identifikoval ako jednu z najzávažnejších prekážok pre vstup do odborov pretrvávajúci obraz, imidž odborov v spoločnosti, pretože pod vplyvom politiky a médií získali odbory imidž staromódneho, konzervatívneho a ekonomike škodiaceho subjektu.

Ďalším dôvodom poklesu členskej základne je individualizmus. Ľudia vidia menšiu potrebu členstva, pretože predpokladajú, že potrebné riešenia dokážu nájsť sami. Prípadne, členstvo je niekedy dočasné, krátkodobé obmedzené na dobu krízy alebo inú mimoriadnu situáciu. Riešenie pracovných aj sociálnych problémov zamestnancov je však zväčša dlhodobá záležitosť, pričom zamestnanci očakávajú okamžité riešenia a výsledky.

Najsilnejšiu náborovú kapacitu má ABVV-Metaal na podnikovej úrovni, kde sa realizuje nábor nových členov a rovnako sa tu poskytujú služby členom. Okrem toho majú členovia ďalšie výhody, ako sú napr. zľavové balíky na nákup tovarov alebo služieb. Dôležitú úlohu zohráva aj komunikácia na pracovisku, pričom v konkrétnych situáciách (vyplácanie prémieí, dovolenky, úprava miezd, rokovania) sa veľmi rýchlo distribuujú plagáty a tlačové správy, aby zamestnanci okamžite videli vplyv práce odborov.

Rozhodujúci význam pri nábore nových členov má v Belgicku fakt, že odbory spravujú fond nezamestnanosti a vyplácajú dávky v nezamestnanosti, teda ide o gentský systém. V rámci vzdelávania školia predstaviteľov odborových organizácií ako pracovať s výhradami nečlenov, ako zvládnuť kritiku odborov.



Odbory v Belgicku sa snažia mobilizovať členov aj nečlenov prostredníctvom tém, ktoré priamo reagujú na potreby ľudí, ako sú rastúce ceny a klesajúca kúpna sila a predkladajú konštruktívne návrhy týkajúce sa budúcich výziev, ako napr. Priemysel 4.0. Zameriavajú sa na malé podniky prostredníctvom špecifických činností a vytvárajú samostatné pracovné skupiny pre mladých pracovníkov a rodovú problematiku. Prostredníctvom horúcej linky sa tiež snažia získať prehľad o diskriminácii na pracovisku vzhľadom na pohlavie, náboženstvo, sexuálnu orientáciu alebo farbu pleti.

#### 5.4.2 Česká republika

Odborový svaz KOVO (OS KOVO) v ČR je najväčším priemyselným odvetvovým OZ zastupujúcim zamestnancov najmä v strojárskom, hutníckom a elektrotechnickom odvetví.

Odborári z OS KOVO identifikovali ako hlavné prekážky vstupu do odborov najmä predsudky voči odborom v krajine a ich historický kontext v spojitosti s komunistickým režimom. Zamestnanci prejavujú slabý záujem o to, čo nejako súvisí s odbormi a ich činnosťou. Zároveň odbory v ČR prežívajú personálnu krízu z dôvodu nezájmu zamestnancov a členov odborov vykonávať odborové funkcie. Ďalším argumentom pre ktorý zamestnanci nie sú ochotní vstupovať do odborov je platenie členského príspevku vo výške 1% čistej mzdy. Odbory čelia aj starnutiu členskej základne a dlhodobo nízkemu záujmu mladých ľudí o členstvo v odboroch. Ako jeden z vážnych faktorov vplývajúcich na stav členskej základne uvádzajú českí odborári aj nedostatočnú komunikáciu s členmi na pracoviskách, ako aj s nečlenmi a tiež medzigeneračný konflikt s mladými ľuďmi, ktorí vidia priority a úlohu odborov ako aj formy ich činnosti inak.

S cieľom zvýšiť členskú základňu má OS KOVO spracované stratégie náboru členov, ktoré zahŕňajú najmä vzdelávanie funkcionárov o tom, ako pracovať a oslovovať nečlenov na pracovisku. V rámci novej stratégie sa realizujú aj školenia na kľúč v spoločnostiach, ktoré prejavia záujem.

V súvislosti s inovatívnymi prístupmi k novým kategóriám zamestnancov OS KOVO hľadá nové spôsoby ako osloviť pracovníkov v neštandardných formách zamestnania, ako napr. agentúrni zamestnanci. Cieľom OS KOVO je zmeniť existujúci systém odbornej prípravy v oblasti náboru nových členov a budovania nových štruktúr. Digitalizácia systémov OS KOVO má zabezpečiť online prepojenie odborových organizácií. Zároveň OS KOVO buduje sieť organizátorov, ktorí budú školiť ďalších organizátorov na kľúč.

OS KOVO sa zameriava predovšetkým na mladých ľudí a v prípade záujmu aj na agentúrnych pracovníkov, inak na všetky skupiny rovnako. V oblasti propagácie ponúka odborovým organizáciám kompletné služby na mieru (výroba, webová stránka, letáky na mieru, propagačné stany atď.)

#### 5.4.3 Francúzsko

Všeobecná francúzska federácia baníctva a hutníctva (FGMM-CFDT) je profesijná a národná únia zamestnaneckých odborov v odvetví baníctva a hutníctva.

Ako najväznejšiu prekážku vstupu do odborov uvádzajú skutočnosť, že výsledky kolektívneho vyjednávania platia pre členov aj nečlenov, čo demotivuje zamestnancov, aby boli členmi odborov. Odbory vo Francúzsku v rámci stratégií náboru nových členov sa zameriavajú na služby členom, najmä obhajobu ich práv, na aktívnu participáciu členov v činnosti odborov (členstvo v komisiách), na témy, ktoré odbory riešia a členovia sa v nich nachádzajú, a tiež na budovanie dôvery a vzťahov.

FGMM-CFDT v rámci ďalších aktivít, ktoré majú čeliť marginalizácii odborov, realizuje prieskumy medzi zamestnancami, tematické stretnutia „pri káve,“ pričom sa snažia preferovať členov tak v komunikácii, ako aj pri vyjednávaní nárokov. Takisto sa viac začínajú sústreďovať na mladých ľudí do 30 rokov vytváraním databázy a mapovaním ich členstva.

#### 5.4.4 Švédsko

IF Metal (Únia kovorobotníkov) je priemyselný OZ vo Švédsku pôsobiaci najmä v odvetviach elektrotechnického, hutníckeho, chemického a strojárkeho priemyslu.

Vo Švédsku za hlavnú prekážku vstupu do odborov považujú úroveň informovanosti. Ľudia nevedia, čo je hlavným účelom organizovania v odboroch, nevidia výhody kolektívnej obhajoby práv, čo je hlavný účel členstva v odboroch. Neuvedomujú si výhody kolektívnej moci, spojitosť KZ s ich platmi a pracovnými podmienkami a ani potrebu osobnej podpory odborárskych zástupcov. IF Metal uplatňuje viacero náborových stratégií, pričom rozlišujú čisto náborové a organizačné aktivity.

Majú organizačný program, ktorého cieľom je vybudovať silné odborové štruktúry a zapojiť pracovníkov do činnosti na pracoviskách s cieľom dosiahnuť zlepšenie ich pracovných podmienok. Metóda organizovania zahŕňa mapovanie členov a nečlenov, ako aj osobný koučing zástupcov na pracovisku, aby viedli náborové rozhovory so všetkými nečlenmi. Organizovanie znamená viac ako len nábor, ale zároveň je to aj veľmi účinná metóda náboru. V rámci organizátorských kampaní sa zvyčajne darí zvýšiť hustotu odborov na cieľových pracoviskách o desiatky percentuálnych bodov. Majú tiež náborový program pre zástupcov odborov.

Najdôležitejšou zručnosťou všetkých školení pre podnikových dôverníkov je viesť náborové rozhovory s nečlenmi. Systematický tréning a podpora odborových zástupcov pri mapovaní ich pracoviska a pri nábere nových členov je jednou z najúčinnejších náborových stratégií. Súčasťou náborových aktivít je aj organizovanie zoznamovacích stretnutí pre nových pracovníkov. Zdá sa, že pracovníci sa relatívne ľahko stávajú členmi, keď sú v práci noví a majú stretnutie so svojimi podnikovými dôverníkmi. Na týchto stretnutiach môžu dôverníci zvýšiť povedomie pracovníkov o tom, čo odbory prakticky znamenajú na ich novom pracovisku, pričom nečlenovia môžu vstúpiť do odborov priamo na stretnutí. Odborárski organizátori potrebujú podporu a tréning, aby mohli viesť úvodné stretnutia.

Zástupca IF Metal ďalej spomenul viaceré ďalšie aktivity. V rámci náboru zriadili aj činnosť call centra. Telefonovanie nečlenom je veľmi účinný spôsob náboru nových členov. Používajú



digitálny marketing na vyhľadávanie nečlenov, ktorým volajú a vedú s nimi rozhovor. Kontaktujú študentov po ukončení štúdia, aby ich naverbovali. Väčšina študentských členov sa chce stať skutočnými členmi, keď im je ponúknuté členstvo v odboroch. Kontaktujú členov, ktorí nezaplatili členské príspevky alebo chcú vystúpiť. Darí sa im udržať členstvo viac ako u polovici tých, ktorých kontaktujú. Stále vo väčšej miere využívajú digitálny marketing, aj keď ide podľa nich o najslabšiu stratégiu, pretože je najmenej osobná, ale využívajú všetky dostupné metódy na zvýšenie počtu členov odborov.

Z ďalších aktivít, ktoré robí IF Metal na posilnenie pozície odborov a proti marginalizácii odborov možno spomenúť organizačný program s cieľom zapojiť pracovníkov do aktivít, aby na pracoviskách budovali aktívne organizácie, ktoré napr. budú vedieť štrajkovať.

Vedie tiež zmluvné kampane na dosiahnutie lepších pracovných podmienok a miezd prostredníctvom KZ a politické kampane za účelom zmeny legislatívy prostredníctvom účasti v parlamentných voľbách.

V súvislosti so špecifickými skupinami zamestnancov sa zameriavajú napr. na mladých pracovníkov, prekarizované pracovné pozície, pracovních migrantov, ženy. Vedú ciele kampane s dôrazom na ich potreby a požiadavky. Rovnako získavajú členov z radov študentov a zapájajú ich do aktivít odborovej mládeže. So študentskými členmi sa vedú organizačné kampane na zlepšenie ich podmienok na školách. Uskutočnili organizačnú kampaň s cieľom zapojiť mladých pracovníkov do zlepšenia podmienok pre neistých pracovníkov, takisto existuje organizačný program zameraná na ženy a pracovních migrantov.

#### **5.4.5 SR - výsledky prvej časti analýzy Bariéry členstva v odboroch I.**

V našom prvom analytickom výstupe sme sa zaoberali najčastejšími bariérami vstupu do odborov na Slovensku. Ako vyplynulo z dotazníkového prieskumu, členovia aj nečlenovia odborov identifikovali niekoľko najzásadnejších bariér vstupu zamestnancov do odborov. Podrobnú analýzu prieskumu, vrátane všetkých grafov, nájdete v spomenutej práci (31).

### Nevidím žiadne výhody z toho, že som členom

Otázka rozlíšenia člena odborov od nečlena alebo inak povedané zvýhodnenia člena odborov voči nečlenovi, je najčastejšou výhradou nečlenov, ktorá výrazne znižuje ich motiváciu k vstupu do odborov. Faktom je, že odbory svojim členom poskytujú viacero služieb a benefitov, ku ktorým nečlenovia nemajú prístup. V rámci štandardných služieb poskytujú odbory svojim členom pracovnoprávne poradenstvo, vrátane právneho zastupovania pred súdmi resp. inými orgánmi v pracovnoprávných sporoch. Ide o časovo i finančne náročný proces, ktorý zabezpečuje odborová organizácia bezplatne iba pre člena. Nejde len o riešenie súdnych sporov, ale aj o obhajobu práv zamestnancov v pracovnom procese na dennej báze. V rámci sociálneho programu odborová organizácia poskytuje členom viaceré finančné alebo nefinančné výhody, podporné a sociálne programy, výpomoci príp. pôžičky. Trendom sa v ostatných rokoch stalo poskytovanie mnohých zľavových programov pre členov odborov u poskytovateľov rôznych služieb a u predajcov tovarov.

Nedostatočné rozlíšenie člena a nečlena odborov je preto skôr vecou subjektívneho hodnotenia nečlenov vyplývajúceho z nedostatku informácií a argumentov. Toto zistenie je potrebné zohľadniť pri príprave náborových kampaní, do ktorých je nutné zahrnúť aj vizuálnu argumentáciu (infografika, konkrétne príklady aj s finančným prepočtom, príbehy členov, ktorým odbory pomohli, atď.) Manuál k náboru by mal obsahovať sumár námietok nečlenov proti vstupu do odborov a argumentáciu, ktorá tieto námietky vyvracia. Súčasťou náborovej kampane by mala byť aj stratégia marketingovej komunikácie smerom k verejnosti.

Aktivity odborov smerované k zmene verejných politík, legislatívy, k participácii na celospoločenskom dianí prinášajúce pozitívne zmeny sa týkajú všetkých zamestnancov, či skôr všetkých občanov SR. Diferenciácia členov a nečlenov v tomto ohľade ani nie je možná.

Je to opäť najmä komunikačná stratégia odborov, ktorá by sa mala sústrediť na vysvetľovanie pozície, úloh a vplyvu odborov, ktorý je priamo determinovaný počtom členov a ich angažovanosťou.

### **Výhody z KZ mám aj ako nečlen**

Platnosť KZ a nárokov z nej vyplývajúcich aj na nečlenov odborov je druhým najčastejším argumentom a zároveň je tento argument možné zahrnúť do 1. skupiny námietok o neexistencii výhod pre členov v porovnaní s nečlenmi.

Platnosť KZ pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa je v SR ukotvená legislatívne v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Iným legislatívnym prístupom je právna úprava platná v niektorých krajinách EÚ, podľa ktorej sa KZ vzťahuje len na členov odborov tzv. diferenciačná klauzula. Tento prístup môže byť motivujúci pre vstup do odborov, na druhej strane nebráni zamestnávateľovi poskytovať nečlenom rovnaké výhody aké garantuje KZ členom odborov, a tak eliminovať motiváciu pre vstup do odborovej organizácie. Iným prístupom

„Teória diferenciačných klauzúl vychádza z tzv. negatívnej koalície slobody, ako súčasť všeobecnej koalície slobody. Pri polemike o diferenciačných klauzulách možno prejav negatívnej koalície slobody chápať najmä s odkazom na snahu o nepodriadenie sa všeobecnej pôsobnosti KZ, resp. vymanenie sa z jej pôsobnosti erga omnes (vylúčenie všeobecnej záväznosti a popretie princípu slovenského pracovného práva, že odborová organizácia kolektívne vyjednáva aj za odborovo neorganizovaných zamestnancov). Dôvody zavedenia tzv. diferenciačných klauzúl, ako základného predpokladu narušenia pôsobnosti kolektívnej zmluvy erga omnes spočívajú najmä vo vízii odborových organizácií, že v okamihu, pokiaľ budú môcť dohadovať v kolektívnych zmluvách benefity pre zamestnancov viazané na ich členstvo v odboroch, príde k sekundárnemu nárastu členskej základne odborov, a teda k zastaveniu dlhoročného kontinuálneho poklesu reprezentatívnosti odborov vo všetkých oblastiach.



## Odbory nie sú aktívne

Tretím najčastejším dôvodom uvádzaným nečlenmi odborov ako bariéra ich vstupu je pasivita odborov. Odborové hnutie na Slovensku najmä v poslednej dekáde stráca na sile a svojom vplyve nielen v dôsledku pokračujúceho poklesu členskej základne, ale aj následkom odborovej politiky, ktorá je prevažne defenzívno-reaktívna. Odbory len zriedka proaktívne presadzujú svoje témy a požiadavky vo verejnom diskurze. Verejnosť preto často nadobúda dojem, že odbory sú exkluzívna uzavretá komunita, ktorá rieši svoje vlastné interné problémy. Nedostatočná otvorenosť odborov, transparentnosť a prepojenie s členskou základňou sú jednou z príčin, pre ktoré sú odbory považované za rezíduum minulého režimu.

Odbory nedostatočne komunikujú svoje tradičné „chlebové“ témy a len veľmi opatrne naznačujú témy nové. Marketingová komunikácia odborov zaostáva za aktuálnymi trendami, prezentácia na sociálnych sieťach, v digitálnom priestore ale aj v tradičných médiách je nedostatočná a rovnako ako aj schopnosť odborov zaujať a presvedčiť mladú generáciu o hodnotách odborov.

Nedostatočná proaktívnosť odborov je spojená aj s ich štruktúrou a systémom prevažne kolektívneho rozhodovania, ktoré nie vždy umožňuje promptne reagovať na spoločenské dianie a rozhodovací proces sa potom javí ako ťažkopádny a neflexibilný. Úskalím kolektívneho rozhodovania je dĺžka procesu hľadania zhody alebo konsenzu a tiež nedostatočná koordinácia odborov v kľúčových témach, pri ich presadzovaní a komunikácii navonok. Chýbajúce regionálne štruktúry v mnohých OZ neumožňujú rýchly vertikálny prenos informácií od členskej základne smerom k riadiacim štruktúram zväzu, čo vedie k určitej „odtrhnutosti“ od problémov radových členov.

Intenzita aktivít odborov je tiež významne determinovaná dostatočnými finančnými zdrojmi a personálnymi kapacitami, čo sú faktory navzájom sa podmieňujúce. Nedostatočný počet odborných zamestnancov v sektorových odborových zväzoch má priamy vplyv na kvalitu

poskytovaných služieb členom, na obhajovanie ich záujmov a presadzovanie požiadaviek, čo sa následne prejavuje v poklese záujmu o členstvo v odboroch.

Aktivitu resp. aktívnosť odborov hodnotí verejnosť najmä cez prizmu mediálnych výstupov, štrajkov, protestov, zhromaždení, tlačových konferencií predovšetkým v mainstreamových médiách, ale aj prostredníctvom zverejňovania informácií na webe a sociálnych sieťach. Mediálne výstupy sú realizované v prevažnej väčšine z úrovne KOZ SR, sporadicky z úrovne OZ. Hlavnou činnosťou OZ je kolektívne vyjednávanie na podnikovej alebo sektorovej úrovni a poradenstvo pre základné organizácie alebo členov odborov. O týchto aktivitách odbory informujú zväčša interne, pričom ide o prevažnú časť agendy OZ. Tieto témy však v spoločnosti nerezonujú tak ako protestné aktivity, štrajky, a iné nátlakové formy vyjadrovania postojov odborov. Aj to prispieva k mediálnemu obrazu pasívnych odborov.

### **Nemám dostatok informácií o odboroch**

Je paradoxné, že v digitálnej dobe konštatujú nečlenovia, ale aj členovia odborov pretrvávajúci nedostatok informácií o odboroch a ich činnosti.

Opäť môžeme konštatovať, že odbory v nedostatočnej miere využívajú nástroje efektívnej marketingovej komunikácie. Jednou z príčin tohto stavu je, že na profesionálnu realizáciu mediálnej propagácie mnohé OZ nemajú dostatok finančných zdrojov. Druhou príčinou je skutočnosť, že mnohé OZ nevenujú marketingu a verejnej publikácii informácií o činnosti OZ dostatočnú pozornosť a nepovažujú ich za prioritu.

Komunikácia medzi vedením OZ a členskou základňou sa uskutočňuje buď formou osobnej komunikácie, ktorá sa javí stále ako najúčinnější, prípadne telefonicky, formou propagačných a informačných tabúľ, letákov alebo elektronickou digitálnou formou - elektronickou poštou, zverejňovaním informácií na webovom sídle, sociálnych sieťach, prípadne iných digitálnych platformách. To, čo sa v slovenských podmienkach zatiaľ nie veľmi ujalo sú kampane na podporu rôznych iniciatív a návrhov, ktoré sú v európskom kontexte súčasťou marketingovej

komunikácie odborov na všetkých úrovniach. Kampaň ako nástroj osvety, propagácie nových myšlienok a získavania verejnej podpory a verejnej mienky, je veľmi dôležitým nástrojom marketingovej komunikácie nielen v odborovom hnutí, ale aj v akýchkoľvek iných formách spoločenských vzťahov.

V súčasnosti môže byť problémom aj pretlak informácií a ich rôzna úroveň a validita, čo vyžaduje od adresáta týchto informácií schopnosť selektovať. Niekedy zlyháva aj ľudský faktor, keď je síce tok informácií zhora nadol dostatočný, ale nedostávajú sa ďalej k členskej základni, ale zostávajú uviaznuté u predsedu odborovej organizácie.

Nastaveniu komunikácie tak na horizontálnej ako aj vertikálnej úrovni odborov je potrebné venovať oveľa väčšiu pozornosť. Nedostatok informácií je totiž jednou z príčin, prečo verejnosť vníma odbory ako pasívnu a relatívne izolovanú komunitu.

### **Odbory nie sú/neboli nápomocné pri riešení problémov na pracovisku.**

Tento dôvod úzko súvisí s vnímaním odborov ako pasívnych a nedostatočne pružne reagujúcich, ale tiež môže signalizovať interné problémy v interpersonálnych vzťahoch alebo zlyhanie ľudského faktora. Ak je tento názor v odborovej organizácii prevažujúci a nie iba ojedinelý alebo subjektívny, nie je možný ďalší progres bez otvorenej komunikácie smerom k členskej základni a prípadne bez zmeny vo vedení odborovej organizácie.

Na druhej strane v praxi sa objavujú aj prípady, keď má člen odborov neprimerané prípadne nereálne očakávania a jeho požiadavky voči odborovej organizácii nie je možné splniť. V niektorých prípadoch nie je člen s riešením, ktoré navrhla odborová organizácia spokojný, hoci je to z hľadiska všetkých možností optimálne a legálne riešenie. V takýchto prípadoch je mimoriadne dôležitá komunikácia a osveta vo vzťahu k členom a ich celoživotné vzdelávanie.



### **Nechcem sa organizovať v žiadnej organizácii**

Slováci aj podľa niektorých prieskumov nie sú príliš naklonení sa organizovať v spolkoch a združeniach, najmä ak ide o hierarchicky usporiadanú štruktúru.

### **Odbory nereprezentujú záujmy zamestnancov**

Tento dôvod by mal byť predmetom ďalšieho skúmania, pretože ak majú zamestnanci - nečlenovia odborov názor, že odbory nereprezentujú záujmy zamestnancov, potom len veľmi ťažko vstúpia do ich radov. Otázka reprezentovania záujmov zamestnancov môže byť chápaná tak, že odbory si stanovili iné priority ako zamestnanci, čo môže byť výsledok nedostatočnej komunikácie, mapovania a poznania prostredia a zamestnancov samotných. Alebo môže tento názor znamenať aj to, že odbory sa odklonili od svojej úlohy obhajcu práv a záujmov zamestnancov a až príliš ustupujú požiadavkám zamestnávateľov. Zamestnanci môžu v takom prípade aj oprávnene vnímať rolu odborov negatívne.

## 6. NÁVRHOVÁ ČASŤ

Hlavnou úlohou odborov by aj naďalej mala byť ochrana záujmov a práv zamestnancov, odvrátenie znižovania ich sociálnej ochrany, zmierňovanie zhoršovania pracovných podmienok zamestnancov na úkor kapitálu.

Zástupcovia zamestnancov na nadnárodnej úrovni, teda EOK, by mali vyvinúť maximálne úsilie, aby bola prijatá na úrovni EÚ zmluva, ktorá bude zaručovať všetkým občanom spravodlivejšiu spoločnosť, zachovanie demokratických princípov a ochranu právneho štátu, ktorá posilní právo zamestnancov na informácie a účasť na rozhodovaní o budúcnosti.

Napriek rôznorodosti právnej úpravy fungovania odborov v jednotlivých krajinách EÚ, rôznej hustote odborov či rozdielom v pokrytí KZ, faktory, ktoré majú vplyv na pokles členskej základne sú pre všetkých viacmenej rovnaké.

Situácia v jednotlivých krajinách sa líši aj historickým kontextom, ktorý výrazne determinuje postavenie odborov a ich ekonomické a personálne zdroje. V niektorých štátoch, kde sa uplatňuje gentský systém a odbory sa podieľajú na správe verejného poistenia, je toto významný motivačný faktor pre vstup do odborov.

Základom všetkých stratégií, či už sa týkajú náboru alebo organizovania zamestnancov, je zvládnutie komunikácie, tak smerom k zamestnancom – nečlenom, ako aj navonok vo vzťahu k verejnosti. Komunikačné stratégie sa rôznia, ale ich spoločným menovateľom je profesionalita. Väčšina európskych OZ má profesionálne tímy – interné alebo externé, ktoré realizujú mobilizačné aj náborové kampane, čo si vyžaduje dostatok zdrojov. Nedostatočné kapacity, finančné aj personálne, riešia niektoré OZ vytváraním spoločných platforiem spolupráce pri organizovaní zamestnancov, v ktorých združia finančné prostriedky a organizujú kampane spoločne. Kampane sú u väčšiny OZ neodmysliteľnou súčasťou náboru a

sú zamerané buď na témy aktuálne prebiehajúcich kolektívnych vyjednávaní alebo iné aktuálne témy, ktoré sa týkajú zamestnancov a majú potenciál vyvolať ich záujem.

Druhou zásadnou súčasťou zvyšovania členskej základne je vzdelávanie odborových funkcionárov v oblasti náboru a organizovania. V niektorých európskych OZ boli vytvorené miesta profesionálnych “verbovačov”, teda ľudí, ktorých pracovnou náplňou je oslovovanie zamestnancov-nečlenov a ich presvedčanie k vstupu do odborov. Ich úlohou je tiež školenie a vzdelávanie odborových funkcionárov alebo členov odborov, ktorí sú zodpovední za nábor. V niektorých štátoch vznikajú akadémie organizovania v odboroch, ktorých cieľom je odborná príprava odborových funkcionárov na nábor nových členov.

Veľmi dôležité je dosiahnutie multiplikačného efektu, tým, že vyškolení členovia odborov budú školiť ďalších členov. Súčasťou vzdelávania je napríklad argumentačný tréning, techniky presvedčania, mediálny tréning, práca s najčastejšími námietkami nečlenov, spôsoby mapovania pracovísk aj zamestnancov, vedenie kampaní.

Súčasťou organizovania na pracoviskách je aj identifikácia a príprava odborových lídrov na jednotlivých pozíciách v podnikoch alebo organizáciách. V tejto súvislosti venujú OZ v zahraničí značné zdroje do prípravy budúcich lídrov odborov, ich odborného vzdelávania v rôznych oblastiach, ale aj ich osobného rozvoja. Kvalitní odboroví lídri sú základným predpokladom úspešného náboru nových členov.

Ďalším dôležitým predpokladom pre úspešné organizovanie je efektívna štruktúra odborov na pracoviskách, ale aj globálne v rámci OZ. Organizovanie v odboroch je tímovou prácou, v rámci ktorej, by mali byť jasné úlohy členov tímu pri plánovaní náboru a jeho realizácii.

Každá náborová stratégia by mala mať časový harmonogram a stanovené merateľné ciele, ktoré by sa mali na pravidelnej báze vyhodnocovať, aby bolo možné včas reagovať zmenou stratégie, ak nevedie k želaným výsledkom.



Zaujímavosťou v zahraničí je vytváranie oddelení na udržanie členov. Ich úlohou je komunikácia s členmi, ktorí sa z nejakého dôvodu rozhodli vystúpiť z odborov. Vyškolení členovia odborov vedú s týmito členmi rozhovor, v rámci ktorého analyzujú príčiny nespokojnosti člena a hľadajú riešenia a východiská, ktoré by zmenili jeho rozhodnutie.

Na Slovensku bola ako jedna z hlavných bariér členstva v odboroch identifikovaná skutočnosť, že nečlenovia vnímajú odlišenie člena od nečlena z hľadiska výhod vyplývajúcich z členstva ako nedostatočné, inými slovami, že nevidia dôvod, pre ktorý by sa mali organizovať v odboroch, ak sa výhody z KZ vzťahujú na všetkých zamestnancov, teda aj na nečlenov. Rôzne štáty riešia túto otázku rôzne, pričom opäť musíme vziať do úvahy aj historický kontext. V niektorých štátoch sa KZ vzťahuje len na členov, v iných na všetkých zamestnancov. Oba spôsoby riešenia majú svoje pozitívne aj negatívne dôsledky. Táto otázka si však vyžaduje hlbšiu analýzu aj so zohľadnením všetkých ostatných faktorov pôsobenia odborov v danom štáte.

Stabilnou súčasťou ponuky odborov pri získavaní nových členov je balík služieb a rôznych benefitov v podobe zľavových kariet pre členov odborov. Nevýhodou tejto taktiky je, že sa sústreďuje na individualistickú motiváciu pre vstup do odborov, čo z hľadiska organizovania pracovísk má negatívny vplyv.

To, čo je badať v náborových stratégiách vo všetkých členských štátoch, je snaha reagovať na meniace sa podmienky trhu práce, ktorý je ovplyvnený viacerými trendami súčasnosti. Digitalizácia a robotizácia, negatívny demografický vývoj, transformácia priemyslu a ekologizácia výrobných procesov, má ďalekosiahle dopady na charakter pracovných vzťahov najmä v podobe zmeny obsahu pracovných náplní jednotlivých pracovných pozícií, ale aj v podobe zániku niektorých druhov práce a vzniku úplne nových pracovných miest a dokonca celých nových odvetví. Zároveň sa trh práce ďalej "prekarizuje", čo znamená, že sa pracovné podmienky zamestnancov stávajú neistejšími a stále väčšia časť zamestnancov pracuje v neštandardných pracovných vzťahoch, v platformovej ekonomike, v agentúrach dočasného

zamestnávania alebo na krátke časové úseky, príp. na zavolanie alebo ako samostatne zárobkovo činné osoby. Preto sú vo všetkých stratégiách zakomponované ciele zamerané na nové kategórie zamestnancov, platformistov, agentúrnych zamestnancov, živnostníkov, ale aj mladých ľudí, ženy a migrantov, pretože práve to sú skupiny zamestnancov, ktoré najčastejšie vykonávajú práce v neistých podmienkach.

V neposlednom rade je pri organizovaní zamestnancov a ich náboře do odborov dôležitá aj výmena skúseností a dobrej praxe. Sú podniky a organizácie, kde je aj dnes miera odborovej organizovanosti 70% a viac, a je potrebné skúmať, aké sú dôvody, ktoré členov presvedčili, aby do odborov vstúpili a zotrvali. Zrejme neexistuje jeden argument platný pre všetkých zamestnancov, pretože každý môže mať iné priority, presvedčenia a očakávania, ale výmena skúseností a dobrej praxe je vhodným nástrojom na rozprúdenie diskusie a vytvorenie vlastných stratégií náboru členov.

Rôzne krajiny majú rôzne nastavenie priemyselných vzťahov a legislatívy a niektoré sa od tých slovenských líšia pomerne značne. Nie je tak vždy možné pozitívnu prax jednoducho prebrať a aplikovať na Slovensku. Z tohto dôvodu je najskôr nutné poznať aspoň základný náčrt žiadúcich a očakávaných politík a stratégií ďalšieho pôsobenia odborov na Slovensku a po následnej analýze zistiť, ktoré príklady dobrej praxe sú aplikovateľné na Slovensku, resp. akú mieru modifikácie si vyžadujú.

## ZÁVER

V posledných dňoch sme svedkami ako sa mení celý svet. Na Slovensku ale aj vo svete narastá nespokojnosť, zhoršujú sa životné a sociálne podmienky a postavenie zamestnancov, dôchodcov, mladých ľudí, vytráca sa stredná trieda a ľudia zažívajú nevídaný nárast inflácie.

Pred pár rokmi hlavným problémom odborov bolo zabrániť poklesu členskej základne. Teraz sa k tomuto aspektu pridávajú ďalšie, napr. Priemyselná revolúcia 4.0, prekarizácia práce, migrácia pracovnej sily a pod. Dalo by sa očakávať, že s narastajúcimi problémami nespokojní zamestnanci budú hľadať oporu v odboroch ako svojich zástupcoch a posilnia silu odborov tým, že vstúpia do odborov. Ale nie je tomu tak, najmä nie na Slovensku.

Odbory na Slovensku ako aj v iných členských štátoch EÚ čelia aj v súčasnosti poklesu členskej základne, klesajúcemu záujmu mladých ľudí o organizovanie sa v odboroch, negatívnemu vnímaniu časti populácie, že odbory sú zastaralá skostnatená neflexibilná inštitúcia. Príčiny poklesu sú do istej miery totožné s dôvodmi pretrvávajúcimi na Slovensku ako je napríklad zmena hodnotovej orientácie, individualizmus, rozširovanie ťažko organizovateľných skupín zamestnancov v neistých tzv. prekérnych pracovných podmienkach. Na tieto trendy reagujú odbory v EÚ novými stratégiami náboru členov zameranými na nové skupiny zamestnancov v neštandardných pracovných vzťahoch – agentúrnych zamestnancov, migrantov, mladých ľudí a ženy. Vedú náborové kampane, ktorých spoločným menovateľom je adresnosť. Využívajú digitálne nástroje na vedenie kampaní aj na samotné organizovanie.

Predovšetkým majú spracované podrobné stratégie zamerané na jednotlivé fázy organizovania od mapovania pracovísk a zamestnancov, školenia organizátorov a ich vzdelávanie až po časové plány oslovovania zamestnancov v podnikoch.

Viacere odvetvové federácie realizujú projekty týkajúce sa náboru členov a ich organizovania, v rámci ktorých školia organizátorov pre jednotlivé členské organizácie. Títo organizátori



následne školia vo vlastných OZ ďalších organizátorov. Základom odborových stratégií náborovania je vhodne zvolená komunikácia, marketing digitálne nástroje, ale dôležitú súčasť tvoria aj osobné stretnutia s nečlenmi.

V meniacich sa podmienkach trhu práce sa OZ sústreďujú aj na nové odvetvia, nové kategórie zamestnancov a ich nové očakávania a priority.

V predkladanom analytickom výstupe sme zhromaždili množstvo príkladov dobrej praxe zo zahraničia, pokiaľ ide o odborové organizovanie a prístupy k špecifickým skupinám zamestnancov. Treba si však uvedomiť, že rôzne krajiny majú rôzne nastavenie priemyselných vzťahov a legislatívy a niektoré sa od tých slovenských líšia pomerne značne. Nie je tak vždy možné pozitívnu prax jednoducho prebrať a aplikovať na Slovensku. Hoci odbory čelia často rovnakým alebo podobným problémom, národné špecifiká sú určujúce. Z tohto dôvodu je najskôr nutné poznať aspoň základný náčrt žiaducich a očakávaných politík a stratégií ďalšieho pôsobenia odborov na Slovensku a po následnej analýze zistiť, ktoré príklady dobrej praxe sú aplikovateľné na Slovensku, resp. akú mieru modifikácie si vyžadujú. Nakoniec, neexistuje univerzálny recept platný na rôzne podmienky, maximálne možno hovoriť o všeobecných princípoch, ktoré by sa mali odbory v rôznych štátoch v zmysle revitalizácie snažiť uplatňovať.

Rovnako naša analýza ukázala, že existujú krajiny s pomerne vysokou odborovou organizovanosťou, ako aj krajiny, ktoré ju majú nízku či veľmi nízku. Toto delenie má však hlbšie, štrukturálne korene a závisí od viacerých faktorov ovplyvňujúcich vývoj v tej či onej krajine. Veľkú úlohu zohráva aj interná vitalita odborov. Možno vytvoriť rôzne stratégie, pokiaľ je s nimi oboznámené a stotožnené iba úzke vedenie, a nie širšia členská základňa a vedenie odborov na nižších úrovniach. Navyše by mali zohľadňovať praktický zmysel pri dennodennej činnosti odborárov. V ideálnom prípade by v procese prijímania nejakej stratégie malo byť demokraticky zaangažované samotné členstvo.

Všeobecne, súčasná prax ukazuje, že v jednotlivých krajinách si odbory uvedomujú dnešnú problematickú situáciu a snažia sa s ňou nejakým spôsobom vysporiadať. Častým postupom je

vytipovanie si určitých konkrétnych skupín pracujúcich a následné zacielenie konkrétnych postupov na ich získanie. Samozrejme, ešte pred tým treba prijať rozhodnutie o tom, či je vlastne motivácia akumulovať odborové kapacity na konkrétne náborové kampane.

Takisto existuje možnosť ísť cestou uchopenia širších tém so spoločenským dopadom, cez ktoré sa odbory stávajú aktuálne relevantným aktérom v spoločnosti a dokážu na jednej strane mobilizovať zamestnancov, na strane druhej oslovovať nových ľudí, potenciálnych členov.

V tomto štádiu slúži predkladaný výstup v prvom rade ako zdroj inšpirácie pre tretí a posledný výstup. Nasledovať by mala syntéza prvého a aktuálneho výstupu, ktorá vyústi do návrhových riešení a stratégií v rámci tretej časti AV10 Bariéry členstva v odboroch.

## ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. Váchová, Bc. Lucie. <https://theses.cz/>. <https://theses.cz/id/zdl5im/>. [Online] [Dátum: 22. február 2022.] [https://theses.cz/id/zdl5im/DP\\_Lucie\\_Vchov.pdf](https://theses.cz/id/zdl5im/DP_Lucie_Vchov.pdf).
2. [www.eures.sk](http://www.eures.sk). [www.eures.sk](http://www.eures.sk). [www.eures.sk](http://www.eures.sk). [Online] 2022. [www.eures.sk](http://www.eures.sk).
3. Čambáliková, Monika. *Sociálne partnerstvo*. s.l. : Vysoká škola Danubius, 2008. s. 92. ISBN 9788089267132.
4. Paul Anthony Samuelson, William D. Nordhaus. *Ekonomía*. Bratislava : Elita, 2000. s. 844. ISBN 808044059X.
5. eur-lex. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=LEGISSUM:social\\_dialogue](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=LEGISSUM:social_dialogue). [Online] 2022.
6. Olšovská Andrea, a iní. *Kolektívne pracovné právo*. Bratislava : Nadácia Friedricha Eberta, zastúpenie v SR, 2014. s. 350-351. ISBN 978-80-89149-37-7 (brožované).
7. eur-lex. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=LEGISSUM:social\\_partners](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=LEGISSUM:social_partners). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=LEGISSUM:social\\_partners](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=LEGISSUM:social_partners). [Online] 2022.
8. ETUC. [Online] apríl 2010. [Dátum: 10. marec 2022.] [https://www.etuc.org/sites/default/files/TURKISH\\_4S\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/TURKISH_4S_1.pdf).
9. Katuninec, Milan. *Medzinárodné odborové centrály a zastupovanie zamestnancov na podnikovej a nadpodnikovej úrovni v niektorých krajinách Európskej únie*. Trnava : Filozofická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave, 2009. s. 120. ISBN 9788080822736.
10. Congederation, European Trade Union. [www.kozsr.sk](http://www.kozsr.sk). <https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2019/05/PROGRAM-EOK-K-EUROVO%C4%BDB%C3%81M-2019.pdf>. [Online] <https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2019/05/PROGRAM-EOK-K-EUROVO%C4%BDB%C3%81M-2019.pdf>.
11. [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be). <https://www.fgtb.be/la-fgtb>. <https://www.fgtb.be/la-fgtb>. [Online] 2022. <https://www.fgtb.be/la-fgtb>.



12. [www.cgslb.be](https://www.cgslb.be). <https://www.cgslb.be/fr/la-cgslb>. <https://www.cgslb.be/fr/la-cgslb>. [Online] 2022. <https://www.cgslb.be/fr/la-cgslb>.
13. [www.aclvb.be](https://www.aclvb.be). <https://www.aclvb.be/nl/over-aclvb>. <https://www.aclvb.be/nl/over-aclvb>. [Online] 2022. <https://www.aclvb.be/nl/over-aclvb>.
14. [www.wikislo.icu](https://www.wikislo.icu). [https://wikislo.icu/wiki/trade\\_union#Baltic\\_states](https://wikislo.icu/wiki/trade_union#Baltic_states). [https://wikislo.icu/wiki/trade\\_union#Baltic\\_states](https://wikislo.icu/wiki/trade_union#Baltic_states). [Online] 2021. [https://wikislo.icu/wiki/trade\\_union#Baltic\\_states](https://wikislo.icu/wiki/trade_union#Baltic_states).
15. <https://www.sek.org.cy>. [Online] <https://www.sek.org.cy>.
16. Kopáľková, Zdenka. [https://arl1.library.sk/arl-umb/en/detail/?zf=TF\\_KISBD2&idx=umb\\_un\\_cat\\*0199982](https://arl1.library.sk/arl-umb/en/detail/?zf=TF_KISBD2&idx=umb_un_cat*0199982). [Online] 2014. [Dátum: 7. február 2022.] [https://arl1.library.sk/arl-umb/en/detail-umb\\_un\\_cat-0199982-Vyvojove-trendy-odborovej-organizovanosti-vo-vybranych-europskych-krajinach-komparativna-studia/](https://arl1.library.sk/arl-umb/en/detail-umb_un_cat-0199982-Vyvojove-trendy-odborovej-organizovanosti-vo-vybranych-europskych-krajinach-komparativna-studia/).
17. [https://wikislo.icu/wiki/trade\\_union#Baltic\\_states](https://wikislo.icu/wiki/trade_union#Baltic_states). [Online] [https://wikislo.icu/wiki/trade\\_union#Baltic\\_states](https://wikislo.icu/wiki/trade_union#Baltic_states).
18. [www.saco.se](https://www.saco.se). <https://www.saco.se/om-saco/medlemsstatistik/>. [Online] 2022. <https://www.saco.se/om-saco/medlemsstatistik/>.
19. <https://www.tco.se>. <https://www.tco.se>. <https://www.tco.se/om-tco/Detta-ar-TCO/>. [Online] 2022. <https://www.tco.se/om-tco/Detta-ar-TCO/>.
20. <https://www.tuc.org.uk/blogs/our-150-years-show-stronger-unions-mean-better-economy>. <https://www.tuc.org.uk/blogs/our-150-years-show-stronger-unions-mean-better-economy>. [Online]
21. *Can unions revitalize themselves?* Visser, Jelle. 1-2, s.l. : International Journal of Labour Research, 2019, Zv. 9. ISSN: 2076-9814.
22. Moody, Kim. *On a new terrain. How capital is reshaping the battleground of class war*. Chicago : Haymarket Books Chicago, 2017. ISBN: 978-1-60846-846-1.
23. *Membership density and trade union power*. Crouch, Colin. 1, s.l. : Transfer, 2017, Zv. 23. ISSN: 1024-2589.

24. Vandaele, Kurt. *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*. Brussels : European Trade Union Institute, 2019. ISBN978-2-87452-536-0.
25. Gumbrell-McCormick, Rebecca and Hyman Richard. *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. Oxford : Oxford University Pres, 2013. ISBN 978-0-19-964441-4.
26. *Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective*. Frege, C.M. - Kelly, J. 1, 2003, European Journal of Industrial Relations, Zv. 9.
27. Magdalena Bernaciak, Rebecca Gumbrell-McCormick and Richard Hyman. *European trade unionism: from crisis to renewal?* Brussels : European Trade Union Institute, 2014. ISBN, 2874523224.
28. Kjellberg, Anders. The shifting role of unions in the social dialogue. *European Journal of Workplace Innovation*. 2021, Zv. 6, 2.
29. Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie (Európska komisia). [Online] 6. máj 2015. <https://op.europa.eu/sk/publication-detail/-/publication/cfd7e4f8-08c1-4cf3-b393-7107a675fec8>.
30. Martišková, Monika a Šumichrast, Adam. *Bargaining for working conditions and social rights of migrant workers in Central East European countries (BARMIG), National report: Czechia*. s.l. : Central European Labour Studies Institute, 2022.
31. Adámek, Pavol, Benedeková, Monika, Šlauka, Ján, Šumichrast, Adam, Vrkočová, Ingrid. *Bariéry členstva v odboroch 1: Analýza súčasného stavu členskej základne OZ združených v KOZ SR a príčiny úbytku členstva*. s.l. : Národný projekt Podpora kvality sociálneho dialógu, 2021.
32. *Closing the GPG in public services in the context of austerity. Final Report of the EU Social Dialogue project*. 2021.
33. Ioannou, Gregoris. The communicative power of trade unionism: labour law, political opportunity structure and social movement strategy. *Industrielle Beziehungen*. 2020, Zv. 27, 3.

34. Hyman, Richard. Three scenarios for industrial relations in Europe. *International Labour Review*. 2015, Zv. 154, 1.
35. Standing, Guy. *The Precariat. The New Dangerous Class*. s.l. : Bloomsbury Publishing, 2011. ISBN: 9781849664561.
36. Riexinger, Bernd. *Neue Klassenpolitik*. Hamburg : VSA: Verlag, 2019. ISBN: 978-3-89965-827-9.
37. *Bonus für Gewerkschaftsmitglieder* . Heinlein, Stefan. 2019.
38. Kunická, Jana a Kýpeťová, Ivana. *Analýza fungovania sociálneho dialógu v SR z pohľadu štátu 2013*. Bratislava : Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Centrum vzdelávania, 2013.
39. Gažo, Patrik, Martišková, Monika, Smith, Thomas. *Need for Transformation – Current Challenges for the International Automotive Sector*. Berlín : Rosa Luxemburg Stiftung, 2021.
40. EUROFOUND. *Trade union strategies to recruit new groups of workers* . Dublin : EUROFOUND.
41. *Propositions on Trade Unions and Informal Employment in Times of Globalisation*. Gallin, Dan. 3, s.l. : Antipode, 2001, Zv. 33.
42. *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig Economy"*. Stefano, Valerio de. s.l. : JOUR, 2017, Comparative labor law journal: a publication of the U.S. National Branch of the International Society for Labor Law and Social Security [and] the Wharton School, and the Law School of the University of Pennsylvania, Zv. 37.
43. Vandaele, Kurt. *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*. Brussels : ETUI, 2018. working papers. ISSN:1994-4454.
44. Johnston, Hannah – Land-Kazlauskas, Christopher. Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy, In Conditions of work and employment series. s.l. : ILO GENEVE, 2018, Zv. 99.



45. Grünell, M. *The Netherlands: EIRO Annual Review 2009. EIRO Online: European industrial relations observatory on-line*. 2011,. NL1004019Q..
46. A.M. Undy, R. Ellis, V., McCarthy, W.E.J. and Halmos Hutchinson. *Change in Trade Unions: Development of the United Kingdom Unions Since the 1960's*. 1981, Zv. 1.
47. Fairbrother, P. , Griffin, G. *Changing Prospects for Trade Unionism*. 2002.
48. Häkkinen, Mika. *Baltic Organising Academy:How to build a Mutlinational and Multisectoral Organising Program* . s.l. : Friedrich Ebert Stiftung , 2013.  
<https://library.fes.de/pdf-files/bueeros/warschau/10342-20131128.pdf>.
49. <https://www.lrs.org.za/wp-content/uploads/2021/01/Organising-at-work-A-guide-for-trade-union-activists.pdf>. s.l. : Labour Research Service.
50. Confederation, Trade Union. <https://www.lrs.org.za/2020/02/24/recruiting-workers-to-the-trade-union-tips-for-organisers/>.
51. Annesley, Claire. Ver.di and trade union revitalisation in Germany. *Industrial Relations Journal*. 2006, Zv. 37, 2.
52. Matrai, David. [Online] <https://www.socialistalternative.org/2006/03/02/germany-women-organise-against-lidl-stores-2/>.
53. Urban, Hans-Jürgen. *Impulse aus der Tiefe. Karl Marx - Ratgeber der Gewerkschaften*. Hamburg : VSA: Verlag, 2019.
54. Kjellberg, Anders, Nergaard, Kristine. Union Density in Norway and Sweden: Stability versus Decline. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 2022, Zv. 12, S.
55. Kjellberg, Anders. Sweden: collective bargaining under the industry norm. [aut. knihy] Kurt Vandaele a Jeremy Waddington Torsten Müller. *Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume III*. Brussels : European Trade Union Institute, 2019.
56. Fairbrother, P. - Griffin, G. *Routledge Studies in Employment and Work Relations in Context*.

57. <https://www.istd.bg/en/confederation-of-independent-trade-unions-in-bulgaria.html>.  
[Online] <https://www.istd.bg/en/confederation-of-independent-trade-unions-in-bulgaria.html>.

58. *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*,. JOHNSTON, H – LAND-KAZLAUSKAS, Ch.,. GENEVE : ILO, 2018, In Conditions of work and employment , Zv. 99,.

59. *Change in Trade Unions:Development of the UK since the 1960s*. UNDY, A.M. at all. 1981.

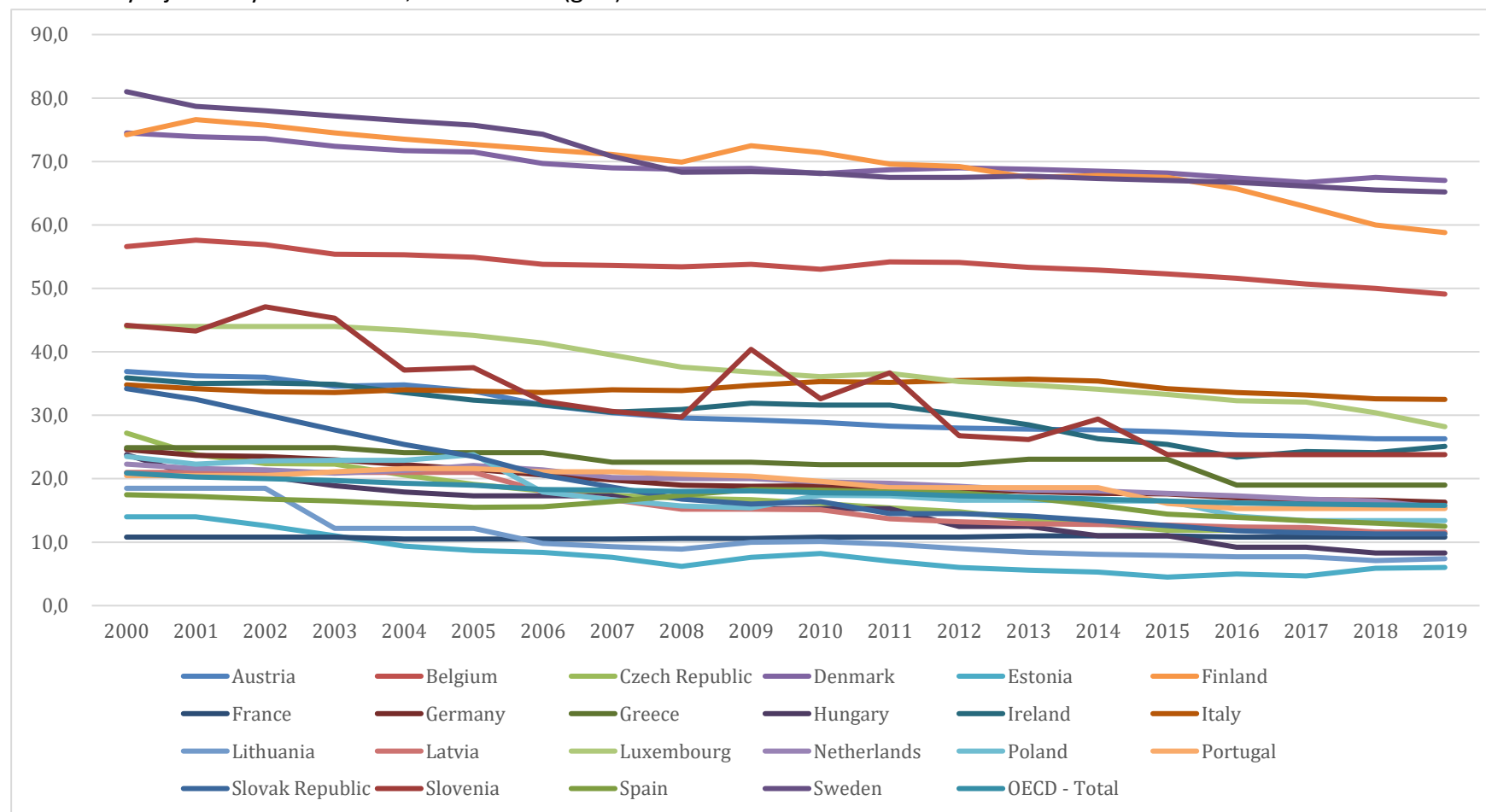
60. *Organising: people ,power, change*. Peter, Sinnot Sheas - Gibbs. 2014.

61. Fairbrother, P- Yates, CH. A. B. Trade unions in renewal- a comparative study. s.l. : Routledge , 2003.

62. Carter, B., Davies,S., Fairbrother, P. The Rise and Rise of Market Relations in the British Public Sector: Implications for Industrial Relations. 2002.

## PRÍLOHY

Príloha 1: Vývoj hustoty odborov v %, 2020 – 2019 (graf)



Zdroj: <https://stats.oecd.org/>

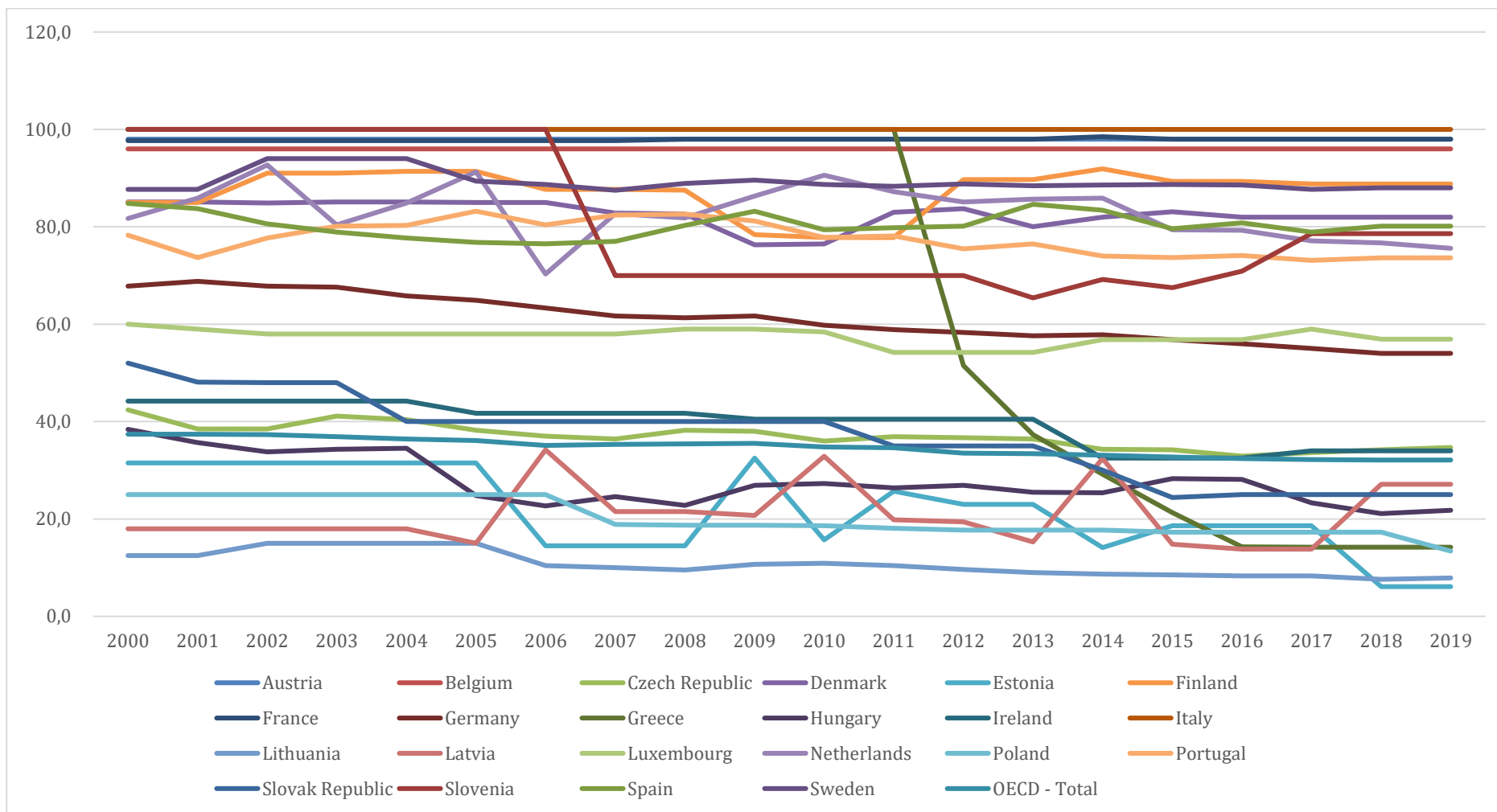


Príloha 2: Vývoj hustoty odborov v %, 2000 – 2019 (tabuľka)

Time	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Austria</b>	36,9	36,2	36,0	34,6	34,8	33,8	31,6	30,4	29,6	29,3	28,9	28,3	28,0	27,8	27,7	27,4	26,9	26,7	26,3	26,3
<b>Belgium</b>	56,6	57,6	56,9	55,4	55,3	54,9	53,8	53,6	53,4	53,8	53,0	54,2	54,1	53,3	52,9	52,3	51,6	50,7	50,0	49,1
<b>Czech Republic</b>	27,2	23,8	22,4	22,3	20,6	19,1	18,1	17,4	16,9	16,7	16,1	15,4	14,8	13,6	12,9	11,9	11,9	11,7	11,4	11,4
<b>Denmark</b>	74,5	73,9	73,6	72,4	71,7	71,5	69,7	69,0	68,8	68,9	68,1	68,7	69,0	68,8	68,5	68,2	67,4	66,7	67,5	67,0
<b>Estonia</b>	14,0	14,0	12,6	11,0	9,4	8,7	8,4	7,6	6,2	7,6	8,2	7,0	6,0	5,6	5,3	4,5	5,0	4,7	5,9	6,0
<b>Finland</b>	74,2	76,6	75,7	74,5	73,5	72,7	71,9	71,1	69,9	72,5	71,4	69,6	69,2	67,5	67,8	67,5	65,7	62,9	60,0	58,8
<b>France</b>	10,8	10,8	10,8	10,8	10,5	10,5	10,5	10,5	10,6	10,6	10,8	10,8	10,8	11,0	11,0	11,0	10,8	10,8	10,8	10,8
<b>Germany</b>	24,6	23,7	23,5	23,0	22,2	21,5	20,6	19,8	19,0	18,8	18,9	18,4	18,3	18,0	17,7	17,6	17,0	16,7	16,6	16,3
<b>Greece</b>	24,9	24,9	24,9	24,9	24,1	24,1	24,1	22,6	22,6	22,6	22,2	22,2	22,2	23,1	23,1	23,1	19,0	19,0	19,0	19,0
<b>Hungary</b>	23,8	20,4	20,4	18,9	17,9	17,3	17,3	17,3	15,3	15,3	15,3	15,3	12,5	12,5	11,0	11,0	9,2	9,2	8,3	8,3
<b>Ireland</b>	35,9	35,0	35,1	34,9	33,6	32,4	31,7	30,5	30,9	31,9	31,6	31,6	30,1	28,5	26,3	25,4	23,4	24,3	24,1	25,1
<b>Italy</b>	34,8	34,2	33,7	33,6	34,0	33,8	33,6	34,0	33,9	34,7	35,3	35,2	35,5	35,7	35,4	34,2	33,6	33,2	32,6	32,5
<b>Lithuania</b>	18,5	18,5	18,5	12,2	12,2	12,2	9,8	9,3	8,9	10,0	10,1	9,7	9,0	8,4	8,1	7,9	7,7	7,7	7,1	7,4
<b>Latvia</b>	21,0	21,0	21,0	21,0	21,0	21,0	18,0	16,7	15,2	15,2	15,1	13,7	13,2	12,9	12,8	12,7	12,4	12,3	11,6	11,6
<b>Luxembourg</b>	44,0	44,0	44,0	44,0	43,4	42,6	41,4	39,5	37,6	36,8	36,1	36,6	35,3	34,8	34,1	33,3	32,3	32,1	30,4	28,2
<b>Netherlands</b>	22,3	21,6	21,4	20,9	21,3	22,1	21,4	20,2	20,0	20,0	19,5	19,3	18,8	18,2	18,1	17,7	17,3	16,8	16,5	15,4
<b>Poland</b>	23,5	22,3	22,8	22,9	22,9	23,8	17,9	16,7	15,7	15,4	17,4	17,3	16,6	16,6	16,5	16,5	14,1	13,4	13,4	13,4
<b>Portugal</b>	20,5	20,5	20,5	21,1	21,6	21,6	21,1	21,1	20,7	20,4	19,6	18,6	18,6	18,6	18,6	16,1	15,3	15,3	15,3	15,3
<b>Slovak Republic</b>	34,2	32,5	30,1	27,7	25,4	23,5	20,6	18,7	16,8	16,0	16,4	14,5	14,5	14,1	13,4	12,6	11,8	11,5	11,3	11,3
<b>Slovenia</b>	44,2	43,3	47,1	45,3	37,1	37,5	32,2	30,6	29,7	40,4	32,6	36,7	26,8	26,2	29,4	23,8	23,8	23,8	23,8	23,8
<b>Spain</b>	17,5	17,2	16,8	16,5	16,0	15,5	15,6	16,4	17,4	18,3	18,2	17,9	17,8	17,0	15,8	14,4	13,9	13,4	13,0	12,5
<b>Sweden</b>	81,0	78,7	78,0	77,2	76,4	75,7	74,3	70,8	68,3	68,4	68,2	67,5	67,5	67,7	67,3	67,0	66,7	66,1	65,5	65,2
<b>OECD - Total</b>	20,9	20,3	20,0	19,7	19,3	19,0	18,3	18,2	18,0	18,1	17,8	17,7	17,3	17,1	16,8	16,5	16,2	16,0	15,9	15,8

Zdroj: <https://stats.oecd.org/>

Príloha 3: Vývoj pokrytia kolektívnymi zmluvami v %, 2000 – 2019 (graf)



Zdroj: <https://stats.oecd.org/>

Príloha 4: Vývoj pokrytia kolektívnymi zmluvami v %, 2000 – 2019 (tabuľka)

Year	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Austria</b>	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0
<b>Belgium</b>	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0
<b>Czech Republic</b>	42,4	38,5	38,5	41,1	40,4	38,2	37,0	36,4	38,2	38,0	36,0	36,9	36,7	36,4	34,3	34,2	32,9	33,6	34,2	34,7
<b>Denmark</b>	85,1	85,1	84,9	85,1	85,1	85,0	85,0	82,8	82,6	76,3	76,5	83,0	83,7	80,0	82,0	83,1	82,0	82,0	82,0	82,0
<b>Estonia</b>	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5	14,5	14,5	14,5	32,5	15,7	25,7	23,0	23,0	14,1	18,6	18,6	18,6	6,1	6,1
<b>Finland</b>	85,0	85,0	91,0	91,0	91,4	91,4	87,7	87,7	87,5	78,4	77,8	77,8	89,7	89,7	91,9	89,3	89,3	88,8	88,8	88,8
<b>France</b>	97,7	97,7	97,7	97,7	97,7	97,7	97,7	97,7	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0	98,5	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0
<b>Germany</b>	67,8	68,8	67,8	67,6	65,8	64,9	63,3	61,7	61,3	61,7	59,8	58,9	58,3	57,6	57,8	56,8	56,0	55,0	54,0	54,0
<b>Greece</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	51,5	37,3	29,2	21,3	14,3	14,2	14,2
<b>Hungary</b>	38,4	35,7	33,8	34,3	34,5	24,8	22,7	24,6	22,8	26,9	27,3	26,4	26,9	25,5	25,4	28,3	28,1	23,3	21,1	21,8
<b>Ireland</b>	44,2	44,2	44,2	44,2	44,2	41,7	41,7	41,7	41,7	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	32,5	32,5	32,5	34,0	34,0	34,0
<b>Italy</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Lithuania</b>	12,5	12,5	15,0	15,0	15,0	15,0	10,4	10,0	9,5	10,7	10,9	10,4	9,6	9,0	8,7	8,5	8,3	8,3	7,6	7,9
<b>Latvia</b>	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	15,0	34,2	21,5	21,5	20,7	32,9	19,8	19,4	15,3	32,4	14,8	13,8	13,8	27,1	27,1
<b>Luxembourg</b>	60,0	59,0	58,0	58,0	58,0	58,0	58,0	58,0	59,0	59,0	58,4	54,2	54,2	54,2	56,8	56,8	56,8	59,0	56,9	56,9
<b>Netherlands</b>	81,7	85,9	92,7	80,4	84,9	91,3	70,3	82,7	81,8	86,3	90,6	87,2	85,1	85,7	85,9	79,4	79,3	77,1	76,7	75,6
<b>Poland</b>	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	18,9	18,7	18,7	18,6	18,1	17,7	17,7	17,7	17,3	17,3	17,3	17,3	13,4
<b>Portugal</b>	78,3	73,7	77,7	80,1	80,3	83,2	80,4	82,4	82,6	81,2	77,8	78,1	75,5	76,5	74,0	73,7	74,1	73,1	73,6	73,6
<b>Slovak Republic</b>	52,0	48,1	48,0	48,0	40,0	40,0	40,0	40,0	40,0	40,0	40,0	35,0	35,0	35,0	30,0	24,4	25,0	25,0	25,0	25,0
<b>Slovenia</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	70,0	70,0	70,0	70,0	70,0	70,0	65,4	69,2	67,5	70,9	78,6	78,6	78,6
<b>Spain</b>	84,8	83,7	80,6	78,9	77,7	76,8	76,5	77,0	80,3	83,2	79,4	79,8	80,1	84,6	83,4	79,6	80,8	78,9	80,1	80,1
<b>Sweden</b>	87,7	87,7	94,0	94,0	94,0	89,4	88,7	87,5	88,9	89,6	88,7	88,3	88,8	88,4	88,6	88,7	88,6	87,7	88,0	88,0
<b>OECD - Total</b>	37,4	37,4	37,3	36,9	36,4	36,1	35,1	35,3	35,4	35,5	34,8	34,6	33,5	33,4	33,1	32,7	32,4	32,2	32,1	32,1

Zdroj: <https://stats.oecd.org/>