

Milan Katuninec

Medzinárodné odborové centrály
a zastupovanie zamestnancov
na podnikovej a nadpodnikovej úrovni
v niektorých krajinách
Európskej únie

Vysokoškolský učebný text

Obsah

Odbory – prirodzená súčasť demokratickej spoločnosti	5
Medzinárodné odborové organizácie	8
Svetová konfederácia práce	8
Svetová odborová federácia	13
Medzinárodná konfederácia slobodných odborov	15
Medzinárodná konfederácia odborových zväzov	20
Medzinárodná organizácia práce	21
Európska odborová konfederácia a európska únia	25
Krajiny Beneluxu	34
Belgicko	34
Holandsko	40
Luxembursko	44
Nemecko a Rakúsko	49
Nemecko	49
Rakúsko	55
Škandinávske krajiny	60
Švédsko	60
Dánsko	63
Fínsko	65
Veľká Británia a Írsko	69
Veľká Británia	69
Írsko	73
Francúzsko a Taliansko	77
Francúzsko	78

Taliansko	83
Grécko, Portugalsko a Španielsko	88
Grécko	88
Portugalsko	93
Španielsko	97
Maďarsko, Poľsko, Česká republika a Slovensko	102
Maďarsko	102
Poľsko	105
Česká republika	107
Slovensko	111
Záver	115
Literatúra	117

Odbory – prirodzená súčasť demokratickej spoločnosti

Priemyselná revolúcia výrazným spôsobom zasiahla do triedneho rozdelenia spoločnosti a v 19. storočí nastala koncentrácia výroby a masový odchod obyvateľstva z poľnohospodárskeho sektora do miest. Nová spoločenská trieda – robotníci –, ktorej záujmy mnohí podnikatelia ignorovali, si uvedomila význam svojho spoločného postupu pri presadzovaní požiadaviek a z okraja záujmu spoločnosti sa dostala do jej stredu.

História dokázala falošnosť rôznych extrémnych politických ideológií, ktoré boli prezentované ako „diktatúry proletariátu“, a potvrdila, že najvhodnejšou cestou riešenia vzťahov medzi robotníkmi/zamestnancami a zamestnávateľmi je vyjednávanie a uzatváranie kolektívnych zmlúv, k plneniu ktorých sa zaväzujú obidve strany. Pri vyjednávaniach zastupujú zamestnancov najmä odborové organizácie.

Odborové hnutie sa stalo významnou súčasťou politického, hospodárskeho a sociálneho života európskych krajín. Vzhľadom na skutočnosť, že odborové organizácie v krajinách sovietskeho bloku pôsobili ako „predĺžené ruky“ komunistickej moci, vo veľkej časti nášho obyvateľstva stále pretrváva názor, že odbory sú v demokratickej spoločnosti prežitkom. Proti tomuto názoru jasne hovorí skutočnosť, že v západnej Európe, kde bol rozvoj odborového hnutia slobodný, si odborové hnutie udržiava významné postavenie.

V záujme lepšieho poznania odborového hnutia v krajinách, ktoré sú v súčasnosti členmi Európskej únie sa v týchto vysokoškolských učebných textoch snažím stručne priblížiť podnikové a nadpodnikové záujmové zastupovanie zamestnancov a históriu odborového hnutia v „starších“ členských krajinách EÚ. Venujem sa aj situácii v niektorých krajinách strednej Európy.

Hoci v poslednom období už nemožno hovoriť v súvislosti s mnohými odborovými centrámi o jednoznačne ideologickej orientácii, prirodzenou súčasťou demokratickej spoločnosti je i odborová pluralita. Veľká časť európskych odborových centrá a profesijne orientovaných organizácií je súčasťou medzinárodných organizácií a autoritu odborov v spoločnosti posilňuje aj ich významné postavenie v Medzinárodnej organizácii práce, 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.

Napriek ideologickej pestrofarebnosti smerovali aktivity západoeurópskych odborárov k vytvoreniu európskej odborovej centrálnej – Európskej odborovej konfederácie, ktorá vznikla ako strešná organizácia odborových ústrední krajín Európskeho spoločenstva. Pôsobenie odborov v jednotlivých krajinách EÚ je rozdielne a ovplyvňuje ho najmä tradícia a vnútroštátne zákonodarstvo. To však neprekáča pri vzájomnej spolupráci.

Odborové hnutie prešlo od svojho vzniku výraznou transformáciou. Prevažná väčšina odborárskych požiadaviek z 19. storočia je v súčasnosti naplnená, ale neustále sa otvárajú nové a nové otázky, ktorých riešenie patrí do oblasti sociálneho dialógu. 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.

V tomto stručnom prehľade sa venujem okrem odborových organizácií pätnástich starších krajín EÚ aj pôsobeniu

odborových organizácií a záujmovému zastupovaniu zamestnancov na podnikovej a nadpodnikovej úrovni v Maďarsku, Poľsku, Českej republike a Slovenskej republike.

Tieto vysokoškolské učebné texty chcú podtrhnúť význam spolupráce sociálnych partnerov a prehĺbiť vedomosti čitateľov o záujmovom zastupovaní zamestnancov v krajinách EÚ. Vychádzam v nich prioritne zo svojej publikácie *Zamestnancké a odborové hnutie v Európe* (Trnava 2000), ktorá bola využívaná aj ako vysokoškolské učebné texty a ktorú som upravil a doplnil o nové poznatky o skúmanej téme. Opieram sa v nich tiež o materiály Rakúskeho odborového zväzu (ÖGB) a Komory zamestnancov (AK) a výskum podporený flámskou vládou Belgického kráľovstva, Svetovou konfederáciou práce, Európskym centrom pre otázky zamestnancov (EZA) a Inštitútom Dr. Karla Kummera z obdobia môjho pôsobenia vo funkcii predsedu Nezávislých kresťanských odborov Slovenska.

Medzinárodné odborové organizácie

Svetová konfederácia práce

Svetová konfederácia práce (SKP) bola založená 19. júna 1920 v holandskom Haagu pod názvom Medzinárodná konfederácia kresťanských odborov (MKKO). Na ustanovujúcom kongrese sa zúčastnili odborové organizácie z desiatich európskych krajín (Belgicka, Československa, Francúzska, Holandska, Maďarska, Nemecka, Rakúska, Španielska a Talianska) zastupujúce 3 366 400 odborárov. V roku 1945 dostala MKKO ponuku spolupôsobiť na vybudovaní jednotného celosvetového odborového hnutia, ktorého súčasťou boli i odborové centrály z komunistických krajín. Vzhľadom na túto skutočnosť MKKO zaujala k ponuke odmietavé stanovisko a celú záležitosť nazvala experimentom, ktorý je odsúdený na zánik, čo sa potvrdilo už o štyri roky.

Povojnové rozdelenie Európy spôsobilo MKKO stratu odborových organizácií v krajinách sovietskeho bloku. V päťdesiatych rokoch prekročila MKKO hranice Európy a jej členmi sa stali odbory z Latinskej Ameriky, Ázie a Afriky. Čisto kresťanská orientácia odborového hnutia redukovala základňu tejto najstaršej odborovej centrály na svete. Kresťanskí odborári si uvedomovali, že nie sú schopní rozhodujúcou mierou prispieť k vytváraniu a sprostredkovaniu hodnôt pri celosvetovo narastajúcich hospodárskych, sociálnych a politických

výzvach. Úcta k iným náboženstvám a presvedčeniu, ako aj záujem katolíckej cirkvi o riešenie problémov všetkých ľudí podnietilo MKKO zaujať nové zásadné stanovisko, s ktorým sa môže identifikovať každý „veriaci“ odborový aktivista na celom svete.

V roku 1968 mala SKP 76 členských organizácií zo 74 krajín s 12, 7 mil. členmi, z čoho bolo takmer 9 mil. z Ázie, Latinskej Ameriky a Afriky. XVI. kongres MKKO, ktorý sa konal v októbri 1968 v Luxemburgu, prijal nové, zásadné stanovisko orientujúce sa „rovnako dobre na budhistov, islamistov, konfucianistov, animistov, ako aj hinduistov“ a otvoril i príslušníkom týchto vierovyznaní priestor na vstup do tejto celosvetovej organizácie. Vzhľadom na túto skutočnosť MKKO zmenila aj svoj názov na Svetovú konfederáciu práce. Tieto zmeny nemali za cieľ zatlačiť do úzadia kresťanskú sociálnu náuku, ale ich snahou bolo dokumentovať dôveru sile dialógu, solidarity, pokroku a sociálnej spravodlivosti. V dokumente SKP revidovanom v roku 1968 sa píše:

„... SKP je presvedčená, že rozvoj človeka a rozvoj národov v technickej, hospodárskej, politickej, sociálnej a kultúrnej oblasti má nielen materiálne, ale aj duchovné dimenzie zohľadňujúce predstavu opierajúcu sa o život človeka...

... Každý zamestnanec je ľudskou osobou, to znamená slobodnou za seba zodpovedajúcou bytosťou, ktorej dôstojnosť vyplýva zo zásadných, neodňateľných práv človeka. Tie musia byť nedotknuteľné a ctené všetkými, štátom i spoločnosťou...

... SKP odmieta každý hospodársky systém, ktorý sa snaží používať človeka ako nástroj. Človek je najdôležitejším faktorom produkcie a zároveň je i jej príčinou a zmyslom. Každý človek má preto právo na také pracovné podmienky, ktoré umožňujú normálny vývoj jeho osobnosti...

... Keďže zisk z hospodárskej činnosti je ovocím spoločnej práce ľudí, musí byť celý hospodársky proces chápaný a utváraný vo vzťahu k ľudskej osobe v rámci podmienok jej existencie, aby sa človek nestal otrokom svojej práce...

... 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...“

Na mimoriadnom XVII. kongrese, ktorý sa konal v roku 1969 v Ženeve, sa SKP prispôsobila novým geografickým štruktúram, pričom sa dôraz položil na rozvoj krajín tretieho sveta. Na kongrese vo francúzskom Eviane v roku 1973 sa delegáti venovali stratégii solidárneho zápasu a novému rozvojovému konceptu a na ďalšom kongrese v belgickom De Haane v roku 1977 patril medzi hlavné témy zápas proti zneužívaniu postavenia nadnárodných spoločností. Schválený Orientačný dokument sa vyznačoval aj odmietavým stanoviskom ku komunizmu a hľadaním priestoru na triednu spoluprácu. Za orientačný dokument hlasovalo 118 delegátov, 19 sa hlasovania zdržalo a 22 bolo proti, čo dávalo tušiť napätie, ktoré vyvrcholilo v roku 1979 vystúpením Francúzskej demokratickej konfederácie práce (CFDT) z SKP.

Prioritou XX. kongresu, ktorý sa konal v novembri 1981 vo filipínskej Manile, bolo vypracovanie Akčného programu. Delegáti odmietli myšlienku revolučnej zmeny spoločnosti a zdôraznili, že k odstráneniu súčasnej nespravodlivosti v spoločnosti môže prispieť proces zabezpečenia podmienok na „úplnú a reálnu účasť pracujúcich na všetkých aspektoch spoločenského života“. Osobitná pozornosť sa v Akčnom programe venovala problematike horúčkovitého zbrojenie. SKP a jej členské organizácie vyzývali upustiť od použitia jadrových zbraní a zničiť ich zásoby, zakázať jadrové skúšky a výrobu chemických zbraní.

Počas XXII. Kongresu SKP, ktorý sa konal v novembri 1989 v Karakase (Venezuela), bolo dohodnuté zamerať sa v nasledujúcich rokoch predovšetkým na tieto oblasti:

- presadzovanie ľudských práv a odborových slobôd na celom svete, ale zvlášť v krajinách tretieho sveta, strednej a východnej Európy a južnej Afriky;

- ochrana práv zamestnancov na vidieku, v neformálnych sektoroch a v mestách tretieho sveta, ako i najzraniteľnejších skupín zamestnancov v priemyselných krajinách;
- nové potreby pracujúcich v oblasti informácie, vzdelávania a výchovy;
- aktívna účasť žien na sociálnom a odborovom živote; boj proti každému spôsobu nadvlády a vykorisťovania; rovnaký prístup k výchove, vzdelávaniu a rekvalifikácii; rovnoprávnosť v oblasti zamestnania, odmeňovania a pracovných podmienok; informácie a vzdelávanie o rodinnom živote;
- presadzovanie účinnej politiky v oblasti životného prostredia;
- sociálne následky zadlženosti a ostré protiklady v medzinárodnom obchode.

V atmosfére zmeny politickej situácie v krajinách bývalého komunistického bloku sa niesol XXIII. kongres konaný v novembri 1993 na ostrove Mauritius. Kongres zdôraznil potrebu pokračovať v zintenzívnení snáh vo vzťahu k strednej a východnej Európe a v týchto snahách sa orientovať hlavne na tieto priority:

- SKP sa má pri hľadaní spojencov a partnerov naďalej opierať predovšetkým o hodnoty, z ktorých čerpá; plnohodnotný rozvoj každého jedinca, každého ľudského spoločenstva opierajúceho sa o duchovné, etické, kultúrne a svetonázorové hodnoty s kladením dôrazu na situáciu najchudobnejších pri zhodnocovaní situácie a hľadaní riešení;
- SKP bude napomáhať rozvoju demokratických a autonómnych reprezentatívnych odborových organizácií v duchu skutočnej solidarity;
- Vzhľadom na historické a aktuálne znaky každej krajiny je nutné prerokovať prihlášky s najväčšou obozretnosťou. Pri každej žiadosti o vstup do SKP musí byť príslušným inštitúciám predložená detailná správa o eventuálnom spojení organizácie alebo jej vedúcich predstaviteľov so starými monopolistickými odborovými štruktúrami alebo pravicovo-radikálnymi inštitúciami a hnutiami.

Pre stredo- a východoeurópske členské organizácie SKP bolo zriadené operačné centrum v Bukurešti.

XXIV. kongres SKP, ktorý sa konal v decembri 1997 v Bangkoku (Thajsko), sústredil svoju pozornosť predovšetkým na ázijské krajiny nachádzajúce sa v hospodárskej kríze. V prijatom Orientačnom programe sa SKP a jej členské organizácie zaviazali uplatňovať takú politiku, ktorej stredobodom je človek, jeho rozvoj a jeho blaho.

SKP mala tri regionálne organizácie. V Latinskej Amerike mala zastúpenie už na začiatku päťdesiatych rokov, vďaka čomu sa podarilo v roku 1954 združiť rozdrobené kresťanské organizácie 13 latinskoamerických štátov do Latinskoamerickej konfederácie kresťanských odborov (CLASC), ktorá sa neskôr premenovala na Latinskoamerickú ústredňu pracujúcich (Central Latinoamericana de Trabajadores, CLAT) a v roku 1955 s právami regionálnej organizácie vstúpila do MKKO. V Ázii pôsobí od decembra 1963 regionálna organizácia Bratstvo ázijských odborárov (Brotherhood of Asian Trade Unionists, BATU). V Afrike bol tento vývoj zložitejší. Od roku 1959 tu pôsobil Všeafrický zväz veriacich pracujúcich (UPTC). Po jeho pripojení sa k Organizácii africkej odborovej jednoty (OUSA) v roku 1974 bol tento kontinent zastúpený v SKP Panafrickou federáciou ekonomického, sociálneho a kultúrneho rozvoja (Fondation Panafricaine pour le Développement Economique, Social et Culturel, FOPADESC) založenou v roku 1970. Regionálna africká organizácia OSTA združovala 22 odborových organizácií. Od roku 1958 existovala v rámci SKP aj Európska organizácia (EO). Po jej zániku v roku 1974 sa západoeurópske kresťanské odborové organizácie pripojili k Európskej odborovej konfederácii (EOK).

Odvetvovú štruktúru SKP tvorili tieto medzinárodné profesijné organizácie:

- Medzinárodný odborový zväz verejných služieb (INFEDOP)
- Svetový zväz učiteľov (WCT)

- Medzinárodný odborový zväz dopravy (FIOST)
- Svetový zväz zamestnaneckých organizácií stavebného a drevárskeho priemyslu (WFBWU)
- Svetový zväz zamestnancov (WBA)
- Medzinárodný textilný a odevný zväz (IFTC)
- Svetová federácia zamestnancov v poľnohospodárstve a v potravinárskom priemysle (WEAFW)
- Svetový zväz pracujúcich v priemyselných podnikoch (WAI)
- Svetový zväz profesionálnych cyklistov (AICTRO)

Na 26. kongrese SKP, konanom 21. – 23. novembra 2005 v Houffalize (Belgicko), bolo prijaté rozhodnutie podporiť vznik novej medzinárodnej organizácie, ktorej súčasťou sa mali stať aj členské organizácie SKP. V SKP pred ukončením jej činnosti pôsobilo vyše 100 organizácií a mala približne 20 miliónov členov zo všetkých piatich kontinentov.

Svetová odborová federácia

Prvým krokom k založeniu Svetovej odborovej federácie (SOF) bolo utvorenie Anglicko-sovietskeho odborového výboru v roku 1941. Vo februári 1945 sa v Londýne zišla odborová konferencia, na ktorej sa dohodlo o vytvorení novej svetovej odborovej centrály, v ktorej by pôsobili odborové organizácie všetkých ideologických prúdov. Kresťansky orientované odborové organizácie vyjadrili názor, že takáto centrála nemá nádej na dlhodobejšiu existenciu. Napriek tomu bola na I. svetovom odborovom zjazde 3. októbra 1945 v Paríži založená centrála s názvom Svetová odborová federácia, ktorej stanovky obsahovali tieto úlohy: združiť vo svojich radoch všetky odbory, pomáhať pri ich zakladaní, bojovať za definitívne odstránenie všetkých foriem fašizmu a akýchkoľvek jeho prejavov, bojovať proti vojne, za trvalý a pevný mier, proti kolonializmu, ochraňovať záujmy pracujúcich v medzinárodných vládnych a

mimovládnych organizáciách, zapájať sa do spoločného boja za obranu sociálno-ekonomických a demokratických práv pracujúcich.

V atmosfére uchopenia moci komunistickými stranami v strednej a východnej Európe, vytvorenia jednotných, vládou riadených odborových organizácií a vznikajúcej studenej vojny sa začali čoskoro prejavovať rozpory medzi organizáciami sociálnodemokratickej orientácie a snahami sovietskych a komunisticky orientovaných odborov, ktoré v SOF presadzovali akcenty triedneho antagonizmu a antikapitalistického boja. Napätie, ktoré sa stupňovalo vo vnútri SOF, sa završilo rozkolom.

V lete 1948 sa predstavitelia britskej odborovej centrály – Odborového kongresu TUC a americkej odborovej centrály – Kongresu priemyselných organizácií (CIO) neúspešne pokúsili zmeniť vedenie SOF, v ktorom získala prevahu extrémna ľavicová. V októbri toho istého roku žiadali federáciu o dočasné zastavenie jej činnosti. Väčšina výkonného byra SOF túto požiadavku odmietla a ostro odsúdila, na čo zástupcovia TUC, CIO a holandských odborov opustili zasadanie výkonného byra a rozhodli sa z federácie vystúpiť a vytvoriť novú medzinárodnú odborovú centrálu s názvom Medzinárodná konfederácia slobodných odborov.

Od tohto obdobia zastrešovala SOF predovšetkým komunistické a ľavicovo orientované odborové organizácie.

V šesťdesiatych rokoch sa zintenzívnila spolupráca SOF s odborovým hnutím Ázie, Afriky a Latinskej Ameriky. V roku 1961 vznikla s podporou SOF Celoafriická odborová federácia (AATUF) a v roku 1964 Stály kongres odborovej jednoty pracujúcich Latinskej Ameriky (CPUSTAL). SOF nemá vlastné regionálne organizácie. V roku 1966 bola v období „kultúrnej revolúcie“ rozpustená Celočínska odborová federácia, preto sa prerušili aj styky čínskych odborov so SOF.

Politické, hospodárske a sociálne zmeny, ktoré nastali po roku 1989 v krajinách bývalého sovietskeho bloku, spôsobili ťažkú krízu v rámci SOF. V tejto atmosfére sa v novembri

1994 konal XIII. kongres SOF v Damasku. Jeho cieľom bolo pristúpiť k dôležitým zmenám zohľadňujúcim proces obnovy vo všetkých oblastiach a znovu dosiahnuť akcieschopnosť SOF.

SOF je poradným orgánom ECOSOC, UNESCO, ILO, FAO, UNICEF a ďalších významných medzinárodných inštitúcií. V polovici deväťdesiatych rokov mala SOF približne 100 miliónov členov a 130 členských organizácií z viac ako 80 krajín. V súčasnosti sa údaje o počte jej členských organizácií rozchádzajú. Podľa niektorých údajov reprezentuje asi 42 miliónov zamestnancov. Podľa údajov SOF z roku 2004 mala táto medzinárodná odborová centrála 129 miliónov členov. SOF rozvíja partnerské vzťahy s národnými a priemyselnými odborovými organizáciami na celom svete, ako aj s mnohými medzinárodnými a regionálnymi organizáciami vrátane Organizácie africkej odborovej jednoty OATUU (Organization of African Trade Union Unity), Medzinárodnej konfederácie arabských odborov ICATU (International Confederation of Arab Trade Unions) a Stáleho kongresu odborovej jednoty Latinskej Ameriky CPUSTAL (Permanent Congress of Trade Union Unity of Latin America).

Medzinárodná konfederácia slobodných odborov

Ustanovujúci kongres Medzinárodnej konfederácie slobodných odborov (MKSO), ktorý bol zvolaný v súvislosti s rozkolom vo vnútri Svetovej odborovej federácie, sa konal v decembri 1949 v Londýne. Zúčastnilo sa na ňom 67 odborových ústrední z 53 štátov. K najvýznamnejším patrili americké odborové ústredne Kongres priemyselných organizácií (CIO) a Americká federácia práce (AFL), ktoré sa v roku 1955 zlúčili pod názvom AFL-CIO, britský Odborový kongres (TUC), Nemecký odborový zväz (DGB), francúzska odborová ústredňa Force Ouvrière a odborové ústredne v Taliansku a škandinávskych krajinách.

Ani MKSO sa nevyhli vnútornému napätiu. Na VIII. kongrese v holandskom Amsterdame v júli 1965 delegáti odmietli prijať

rezolúciu týkajúcu sa vietnamského konfliktu. To bolo jednou z príčin odchodu niektorých odborových ústrední, najmä americkej AFL-CIO z konfederácie. AFL-CIO sa do MSO vrátila až v januári 1982 a napriek tomu, že v súčasnosti je v USA odborovo organizovaných len 14 % zamestnancov, si v tejto centrále udržiava významné postavenie.

V dokumentoch MKSO sa zdôrazňovalo nebezpečenstvo koncentrácie výroby a rastu nadnárodných monopolov. Na XI. kongrese, ktorý sa konal v roku 1975 v Mexiku, bol schválený dokument Výrobná demokracia, obsahujúci požiadavku účasti zamestnancov v hospodárskych radách v závodoch a zastúpenie odborov v štátnych orgánoch pôsobiacich v oblasti hospodárskeho rozvoja. Na tomto kongrese bola prijatá aj Charta odborových požiadaviek o zavedení medzinárodnej zákonnej kontroly činnosti nadnárodných spoločností.

XIV. kongres v roku 1988 v Melbourne sa konal pod mottom „Zmena ako výzva“. MKSO na ňom definovala svoje úlohy v medzinárodnom odborovom hnutí v záujme dosiahnutia troch hlavných cieľov konca 20. storočia, ktorými sú „Chlieb – Mier – Sloboda“.

Vychádzajúc z prenikavých zmien, ktoré prebiehajú v spoločenskej a hospodárskej štruktúre a štruktúre zamestnanosti vo všetkých krajinách, sa MKSO zamerala na posilnenie svojich aktivít v obhajobe odborových práv. To sa malo podľa predstaviteľov konfederácie dosiahnuť okrem iného koordináciou solidárnych akcií v prospech slobodných odborov. Zvlášť dôležitým prostriedkom bola podpora osvetovej práce, ktorá bola predpokladom rozvoja samostatných, demokratických odborových organizácií. MKSO považovala za nutné presadzovať politické ciele týkajúce sa odstránenia akejkoľvek formy diskriminácie a požiadavky rovnakého postavenia muža a ženy. Generálnou požiadavkou bolo vytvorenie rovnosti šancí pre všetky skupiny zamestnancov, predovšetkým pre mladých zamestnancov.

MKSO mala status pozorovateľa v dôležitých medzinárodných medzištátnych organizáciách a svoju úlohu videla predovšetkým v ovplyvňovaní Medzinárodnej organizácie práce a Spojených národov s cieľom dosiahnuť vyriešenie krízy zadlženosti, vytvárať pracovné miesta, ako aj odstraňovať chudobu a zlepšovať pracovné a životné podmienky. Program bezpečnosti práce MKSO a medzinárodných profesijných sekretariátov bol na XV. kongrese v roku 1992 vo Venezuele rozšírený o čoraz dôležitejšie otázky týkajúce sa ochrany životného prostredia. MKSO považovala za potrebné vybudovať kontakty a spoluprácu aj so slobodnými odborovými organizáciami, ktoré nie sú jej členmi. Predstavitelia konfederácie sústredili svoju pozornosť na riešenie najaktuálnejších otázok súčasnosti. Zasadzovali sa za mier a odzbrojenie a žiadali všetky štáty, aby vytvorili systém regulácie a účinnej kontroly obchodu so zbraňami, ako aj medzinárodne schválené opatrenia proti terorizmu. MKSO bránila a obhajovala ľudské a odborové práva na celom svete a odsudzuje hospodársko-politické stratégie spôsobujúce sociálnu marginalizáciu, hlad, nezamestnanosť a analfabetizmus ako previnenie sa voči ľudským právam. Vyzývala MOP a príslušné miesta OSN, aby ich členské štáty nepotláčali zásadné odborové práva, garantovali bezpečnosť odborárov a umožňovali nezávislé záujmové zastupovanie zamestnancov vo verejných službách.

MKSO na svojich kongresoch odsúdila fašistické režimy v Španielsku a Portugalsku, diktatúru v Paraguaji, fašistický režim v Čile a rasistický režim JAR. Vo svojich dokumentoch uvítala porážku diktatúr v mnohých štátoch Latinskej Ameriky a žiadala riešenie zadlženosti týchto štátov. Odmietla počínanie vlád pristupujúcich pod diktátom medzinárodného finančného systému k systematickej deregulácii a privatizácii v spoločnosti a hospodárstve, pretože to urýchľuje marginalizáciu širokých skupín obyvateľstva, zhoršuje rozdeľovanie príjmov a narúša regulárne pracovné vzťahy.

MKSO, podobne ako SKP, podporila v osemdesiatych rokoch vznik poľskej odborovej organizácie Solidarita, ktorá mala ako jediná odborová ústredňa členstvo v obidvoch svetových centráloch. MKSO vyjadrila svoju podporu „demokratickým a odborovým, ľudským a občianskym právam a v tomto zmysle vytvára vzdelávacie programy zamerané na vzdelávanie odborových funkcionárov stojacich na strane demokracie, sociálnej spravodlivosti a ľudských práv“.

MKSO poukazovala na nebezpečenstvo ohrozenia a zničenia životného prostredia a devastačnú ťažbu prírodných zásob, ktorá predstavuje pre ľudstvo veľkú hrozbu. Preto vyzývala ku globálnym a rozsiahlym aktivitám, ktoré by zabránili zničeniu dôležitej základne pre život celého ľudstva a zamedzili už vznikajúcim škodám, a požadovala vytvorenie medzinárodného súdu pre životné prostredie. Mier a medzinárodná solidarita, ako je boj proti hladu a chudobe, musia podľa MKSO zahŕňať aj tieto ekologické a klimatické aspekty.

Na svojom XVI. kongrese, ktorý sa konal 25. až 29. júna 1996 v Bruseli, formulovala MKSO päť prioritných oblastí svojej činnosti:

- Obrana odborárskych práv
- Kampaň pre zamestnanosť a medzinárodné pracovné normy
- Odpovede na výzvu nadnárodných spoločností
- Oživenie nárastu členstva v odboroch
- Požiadavka rovnakých šancí pre ženy

Cieľom MKSO bolo pôsobiť ako silná medzinárodná organizácia združujúca slobodné, nezávislé a demokratické odbory. Pomáhala pracujúcim odborovo sa organizovať, usilovala o uznanie odborov ako partnerov v kolektívnom vyjednávaní, rešpektovanie ľudských a odborových práv v jednotlivých krajinách. Rozvíjala aktivity s cieľom dosiahnuť úplnú zamestnanosť, zlepšiť pracovné a existenčné podmienky pracujúcich, bojovať za ďalší hospodársky, sociálny a kultúrny pokrok najmä v rozvojových krajinách, nadväzovať kontakty

s rozličnými medzinárodnými organizáciami pri uskutočňovaní daných cieľov.

Svoje regionálne aktivity organizovala MKSO prostredníctvom troch regionálnych organizácií, ktorými boli Africká regionálna organizácia (AFRO), regionálna organizácia APRO pre Áziu a pacifický priestor a interamerická regionálna organizácia ORIT. V európskom priestore nemala od roku 1969 MKSO vlastnú organizáciu. Úzko však spolupracovala s Európskou odborovou konfederáciou založenou v roku 1973, ktorá formálne nebola začlenená do štruktúry MKSO.

Vzťahy medzi MKSO a jej medzinárodnými profesijnými sekretariátmi upravovala Milánska dohoda z roku 1951. V MKSO pôsobilo 14 medzinárodných profesijných sekretariátov:

- Medzinárodný zväz robotníkov v stavebnom a drevárskom priemysle
- Medzinárodný zväz zamestnancov v súkromnom odvetví
- Svetový zväz robotníkov pracujúcich s diamantmi
- Internacionála pre médiá a zábavu
- Medzinárodná odborová únia pracovníkov v odvetví potravín, poľnohospodárstva, hotelov, reštaurácií, kaviarní a požívatín
- Medzinárodná grafická federácia
- Medzinárodná odborová federácia robotníkov v chémii, energetike, baníctve a fabrikách
- Medzinárodná federácia žurnalistov
- Medzinárodný odborový zväz kovopriemyslu
- Internacionála zamestnancov poštových, telegrafných a telefónnych závodov
- Internacionála verejných služieb
- Medzinárodné združenie robotníkov v textilnom, odevnom a kožiarskom odvetví
- Medzinárodná federácia robotníkov v doprave
- Internacionála pre vzdelávanie

MKSO bola podobne ako SKP a SOF poradným orgánom ILO, UNESCO, FAO, ECOSOC a ďalších významných medzinárodných inštitúcií. MKSO sa na svojom 18. kongrese konanom 5. až 10. decembra 2004 v Miyazaki (Japonsko) rozhodla podporiť vznik spoločnej medzinárodnej organizácie s názvom Medzinárodná konfederácia odborových zväzov. MKSO, najväčšia svetová odborová centrála, mala pred ukončením svojho samostatného pôsobenia okolo 200 členských organizácií s viac než 130 miliónmi členov v 140 krajinách všetkých piatich kontinentov.

Medzinárodná konfederácia odborových zväzov

Medzinárodná konfederácia odborových zväzov (MKOZ) bola založená v dňoch 1. – 3. novembra 2006 na kongrese vo Viedni, ako nová spoločná konfederácia 309 odborových zväzov zastupujúcich 166 miliónov zamestnancov zo 156 krajín z celého sveta. Na zjednotení v rámci novozaloženej konfederácie sa dohodli Svetová konfederácia práce a Medzinárodná konfederácia slobodných odborov, ktoré jej založením ukončili svoju činnosť. Svetová federácia odborových zväzov do novej konfederácie nevstúpila. Cieľom založenia nového spoločného odborového orgánu bola mobilizácia odborových zväzov, ktoré v niektorých európskych krajinách, ako aj v USA, Južnej Amerike, Afrike a častiach Ázie strácajú vplyv a silu. MKOZ je najväčšou svetovou odborovou centrálou.

Hlavným poslaním MKOZ je podpora a ochrana zamestnancov prostredníctvom medzinárodnej spolupráce medzi odborovými organizáciami, spoločné kampane a obhajoba v hlavných svetových inštitúciách. Medzi priority MKOZ patrí zlepšovanie práce a životných podmienok zamestnancov a ich rodín a podpora ľudských a občianskych práv, sociálnej spravodlivosti, rovnoprávneho postavenia mužov a žien, mieru, slobody a demokracie.

Medzinárodná organizácia práce International Labour Organization (ILO)

Medzinárodná organizácia práce (ILO), ktorá združuje v súčasnosti 182 štátov, je tripartitnou štruktúrou zloženou zo zástupcov zamestnávateľov, zamestnancov a vlád. Založená bola 28. júna 1919 na mierovej konferencii v Paríži ako autonómna organizácia pričlenená k Spoločnosti národov s cieľom podporovať sociálnu spravodlivosť a zúčastňovať sa na zabezpečovaní všeobecného a trvalého mieru. Vtedy mierová konferencia na žiadosť odborov z niekoľkých štátov ustanovila 15-člennú Komisiu práce, ktorá podľa britského návrhu vypracovala dokument nazvaný Ústava ILO. Tá sa v apríli 1919 stala XIII. časťou (Práca) Versaillskej zmluvy a bola zahrnutá aj do ostatných mierových zmlúv uzavretých po prvej svetovej vojne. Jej vytvorenie bolo prirodzenou reakciou na sociálnu situáciu na sklunku prvej svetovej vojny, ktorá si vyžiadala veľký počet obetí a spôsobila biedu a utrpenie miliónov ľudí. Preto sa jedným z cieľov, ktoré si vytýčila, stalo presadenie všeobecného a trvalého mieru cestou podpory sociálnej spravodlivosti. Ústava ILO orientuje činnosť ILO na tieto otázky:

- dĺžka pracovného času, vrátane maximálnej dĺžky pracovného dňa a týždňa;
- usmerňovanie ponuky práce a ochrana pred nezamestnanosťou;
- zabezpečenie primeraného životného minima;

- ochrana zamestnancov pred chorobami a zraneniami súvisiacimi so zamestnaním;
- ochrana záujmov tých pracovníkov, ktorí nie sú zamestnaní vo vlastnej krajine, ale v iných krajinách;
- uznanie princípu rovnakej odmeny za rovnakú prácu;
- uznanie princípu slobody združovania;
- poskytovanie technickej pomoci málo rozvinutým krajinám.

Sídlom ILO je od roku 1920 Ženeva. V rokoch 1940 - 1949 boli aktivity ILO riadené z kanadského Montrealu. Na Medzinárodnej konferencii práce, ktorá sa konala v roku 1944 vo Filadelfii, bola prijatá Deklarácia, v ktorej sa redefinujú ciele a účel ILO a v povojnovom období prišlo i k viacerým zmenám v jej ústave. Pri príležitosti 50. výročia založenia ILO jej bola v roku 1969 udelená Nobelova cena mieru.

V organizačnej štruktúre ILO zaujíma najvyššie miesto Generálna konferencia, ktorú tvoria národné delegácie, zložené zo zástupcov vlády, zamestnancov a zamestnávateľov. Každý člen má na Generálnej konferencii 4 delegátov: dvaja zastupujú vládu, jeden zamestnancov a jeden zamestnávateľov. Konferencia volí dvojtretinovou väčšinou Správnu radu, potvrdzuje rozpočet, schvaľuje dohovory a odporúčania. Správna rada je výkonným orgánom, je zložená z 56 členov, z ktorých 14 zastupuje zamestnancov, 14 zamestnávateľov a 28 vlády (z toho 10 miest je rezervovaných pre osoby zastupujúce vlády štátov, ktoré majú hlavnú úlohu v priemysle - tieto štáty určuje správna rada; ostatných 18 miest patrí delegátom, ktorí sú volení každé tri roky na generálnej konferencii).

Generálna konferencia sa koná každý rok a jej hlavnou úlohou je tvorba medzinárodných sociálnych štandardov v podobe medzinárodných právnych konvencií/dohovorov a odporúčaní. Od roku 1919 až po súčasnosť (1998) prijala ILO 369 medzinárodných pracovných noriem, 181 dohovorov a 188 odporúčaní. Ratifikáciou spoločných dohovorov sa členské štáty

a ich zástupcovia zaväzujú naplňovať ich obsah v praktickom živote. Odporúčania tiež vytyčujú určité ciele, nepodliehajú však ratifikácii. Medzi hlavné oblasti, ktorými sa ILO zaoberá, patrí predovšetkým dohoda, kontrola a plnenie medzinárodných pracovných noriem, zabezpečovanie technickej pomoci pre sociálne poisťné systémy, riadenie pracovného trhu, pracovné inšpektoráty a vzdelávanie zamestnancov, ako aj výskum zmien pracovného trhu, zamestnanosti, privatizácie, zadlženosti, deregulácie a vplyvu hospodárskej politiky na zamestnanosť.

Pre zamestnancov a odborárov sú dôležité hlavne tieto dohovory a odporúčania:

- Dohovor č. 87 z roku 1948 o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa,
- Dohovor č. 98 z roku 1949 o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať,
- Dohovor č. 100 z roku 1951 o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty,
- Dohovor č. 105 z roku 1957 o zrušení nútenej práce,
- Dohovor č. 111 z roku 1958 o diskriminácii v zamestnaní a povolani,
- Dohovor č. 144 z roku 1976 o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania medzinárodných pracovných noriem,
- Dohovor č. 154 z roku 1981 o podpore kolektívneho vyjednávanía,
- Dohovor č. 155 z roku 1981 o bezpečnosti a zdraví pracovníkov a pracovnom prostredí,
- Dohovor č. 158 z roku 1982 o skončení pracovného pomeru z podnetu zamestnávateľa,
- Odporúčanie č. 91 z roku 1951 o kolektívnych dohodách,
- Odporúčanie č. 92 z roku 1951 o dobrovoľnom zmierovaní konaní a rozhodcovstve,
- Odporúčanie č. 94 z roku 1952 o konzultácii a spolupráci zamestnávateľov s pracovníkmi na úrovni podniku,
- Odporúčanie č. 111 z roku 1958 o diskriminácii v zamestnaní a povolani,

- Odporúčanie č. 113 z roku 1960 o konzultácii a spolupráci verejných (štátnych) úradov so zamestnávateľskými organizáciami a organizáciami pracovníkov na odvetvovej a celoštátnej úrovni,
- Odporúčanie č. 129 z roku 1967 o komunikácii vedenia podniku s pracovníkmi podniku,
- Odporúčanie č. 130 z roku 1967 o prešetrovaní sťažností v podniku a ich riešení,
- Odporúčanie č. 152 z roku 1976 o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania medzinárodných pracovných noriem a vnútroštátny postup k činnostiam Medzinárodnej organizácie práce,
- Odporúčanie č. 163 z roku 1981 o podpore kolektívneho vyjednávania.

Stálym sekretariátom ILO je Medzinárodný úrad práce so sídlom v Ženeve.

Európska odborová konfederácia a Európska únia

Začiatky EOK možno spojiť už s päťdesiatymi rokmi 20. storočia, v ktorých západoeurópske odborové hnutie nastúpilo cestu hľadania vzájomnej spolupráce. V roku 1950 vznikla v rámci Medzinárodnej konfederácie slobodných odborov Európska regionálna organizácia (ERO), ku ktorej patrili všetky európske odborové ústredne združené v MKSO, nezávisle od ich hospodársko-politickej orientácie.

Uskutočnením Schumanovho plánu na založenie Európskeho spoločenstva pre uhlie a oceľ (The European Coal and Seel Community, ECSC) nazvaného tiež Montánná únia, dostala táto mladá strešná organizácia prvé trhliny.

Francúzsky minister zahraničných vecí Robert Schuman, ktorý si osvojil myšlienku západonemeckého spolkového kancelára Konráda Adenauera, navrhol v roku 1950 francúzske mu národnému zhromaždeniu vytvoriť francúzsko-nemeckú spoluprácu v oblasti produkcie uhlia a ocele, ktorá mala byť otvorená aj pre ďalšie európske krajiny. V apríli 1951 založili v Paríži Spolková republika Nemecko, Francúzsko, Belgicko, Taliansko, Luxembursko a Holandsko Montánnu úniu, ktorá vytvorila spoločný trh uhlia, ocele, koksu, železnej rudy a šrotu riadený Najvyšším úradom s nadnárodnými kompetenciami. Jej cieľom bolo postupné nahradenie jednotlivých národných trhov spoločným trhom a tým umožniť voľný pohyb tovaru, služieb, kapitálu a pracovných síl v rámci montánných odvetví

členských krajín. Po ratifikácii parlamentmi členských štátov vstúpila 23. júna 1952 zmluva o založení Európskeho združenia pre uhlie a oceľ (EZUO) do platnosti.

Založením tohto spoločenstva začalo hospodársko-politické rozpoltenie západnej Európy. Odborové hnutia v šiestich krajinách, ktorých sa zmluva týkala, stáli pred problémom, vytvoriť organizáciu, ktorá by bola uznávaná úradmi Montánej únie ako partner. A tak v roku 1952 vznikla prvá strešná organizácia EZUO krajín s názvom Výbor 21, nazývaná aj Montánný výbor. Popri národných odborových zväzoch, ktoré boli členmi MKSO, sem patrili aj priemyselné odborové organizácie týchto šiestich štátov.

Montánná únia bola prvým stupňom západoeurópskeho integračného procesu. V roku 1957 bola podpísaná Rímska zmluva, ktorá vytvorila podklad na existenciu Európskeho hospodárskeho spoločenstva (EHS) a Európskeho spoločenstva pre atóm (EURATOM). Rímska zmluva vstúpila do platnosti po predchádzajúcej ratifikácii v januári 1958. Takzvanou zmluvou o fúzii z roku 1967 sa spojili EZUO, EURATOM a EHS do Európskeho spoločenstva (Europeans Community, EC).

Už v januári 1958 sa v Düsseldorfe uskutočnilo Generálne zhromaždenie slobodných odborov členských štátov Európskeho spoločenstva. Tie sa rozhodli založiť vlastný Európsky odborový sekretariát (EOS) a vytvorili exekutívny výbor. Výbor 21 síce naďalej formálne pôsobil, ale v skutočnosti sa vliat do novej regionálnej organizácie EHS. V roku 1969 odborové ústredne MKSO z krajín Európskeho spoločenstva založili v Haagu ako následnícku organizáciu Európskeho generálneho sekretariátu Európsky zväz slobodných odborov (EZSO).

Od konca päťdesiatych rokov až do svojho rozpustenia v roku 1969 plnila ERO funkciu sprostredkovateľa medzi MKSO, Európskym odborovým sekretariátom krajín ES a odborovými organizáciami z krajín Európskeho združenia voľného obchodu (The European Free Trade Association, EFTA). EFTA bola založená po neúspešných rokovaníach medzi kra-

jinami EHS a ostatnými 11 západoeurópskymi krajinami ako protiváha EHS na základe Štokholmskej konvencie podpísanej v novembri 1959 a do platnosti vstúpila v roku 1960. Založilo je sedem štátov: Dánsko, Nórsko, Portugalsko, Veľká Británia a neutrálne Rakúsko, Švajčiarsko (vrátane Lichtenštajnska) a Švédsko. Neskôr sa jej členmi stali ešte Fínsko, Írsko a Island. Združenie si za cieľ vytýčilo dosiahnuť vo svojich členských krajinách trvalý ekonomický rast, plnú zamestnanosť, finančnú stabilitu a rozvoj obchodu postupným odstraňovaním vzájomných ciel. Veľká Británia, Írsko a Dánsko vystúpili v roku 1973 z EFTA v súvislosti so vstupom do EHS a aj ďalšie krajiny EFTA postupne uzatvárali s EHS a EZUO dohody o vytvorení vzájomného pásma voľného obchodu.

Odborové ústredne z členských krajín EFTA, ktoré boli združené v MKSO, sa najskôr organizovali v Osobitnom odborovom oddelení zóny voľného obchodu. V roku 1968 založili Odborový výbor pre Európsku zónu voľného trhu (EFTA-TUC) s vlastným sekretariátom. Po rozpustení ERO bol zriadený Sprostredkovateľský výbor, ktorý mal slúžiť na udržiavanie kontaktov medzi odborovými ústredňami z krajín ES a EFTA. Popri oboch strešných európskych odborových organizáciách MKSO vznikli aj dve ďalšie. V roku 1958 založila Medzinárodná konfederácia kresťanských odborov (od roku 1968 s novým názvom Svetová konfederácia práce) európsku organizáciu a v roku 1969 otvorila svoj vlastný európsky úrad v Bruseli. V roku 1966 dve veľké západoeurópske odborové ústredne patriace do Svetovej odborovej konfederácie - francúzska Všeobecná konfederácia práce CGT a Talianska všeobecná konfederácia práce (CGIL) -, v ktorých dominovali komunisti, založili Stály výbor so sídlom v Bruseli.

Po rozšírení Európskeho spoločenstva o Dánsko, Írsko a Veľkú Britániu na začiatku sedemdesiatych rokov sa zosilnila aj diskusia medzi odborovými hnutiami členských krajín ES a EFTA. Uskutočnili sa rôzne konferencie, ktorých dôležitým výsledkom bolo rozhodnutie založiť novú jednotnú európsku

odborovú organizáciu. Významným krokom v tomto smere bolo aj to, že Svetová konfederácia práce a Medzinárodná konfederácia slobodných odborov vyjadrili podporu vzniku takej strešnej organizácie, do ktorej by patrili ich členské ústredne z Európy.

Vo februári 1973 sedemnást národných odborových ústrední, ktoré boli členmi Medzinárodnej konfederácie slobodných odborov, založilo v Bruseli Európsku odborovú konfederáciu. Po diskusii, či EOK primknúť tesnejšie k MKSO, alebo ju na túto medzinárodnú centrálu neviazať, sa v roku 1974 rozhodlo o prijatí do EOK aj európske odborové ústredne, združené v kresťansky orientovanej Svetovej konfederácii práce.

EOK presadzuje predovšetkým:

- rozšírenie a upevnenie politických slobôd;
- dodržiavanie ľudských a odborových práv;
- odstránenie všetkých foriem diskriminácie a požiadavka rovnosti šancí bez ohľadu na pohlavie, farbu pleti, rasu, národnosť alebo politické či náboženské presvedčenie;
- geograficky vyvážený a životné prostredie rešpektujúci hospodársky vývoj;
- slobodnú voľbu a produktivnosť zamestnania pre všetkých;
- demokratizáciu hospodárstva;
- trvalé zlepšovanie životných a pracovných podmienok;
- slobodu, spravodlivosť a solidaritu.

EOK považuje za potrebné, aby európske inštitúcie a vlády zohrávali aktívnu úlohu pri zabezpečovaní mieru a rozvoja všetkých národov a krajín prostredníctvom podpory posilnenia pomoci a korektných obchodných vzťahov.

Proces európskej integrácie bol v podstate od svojho začiatku vedený myšlienkou potreby rovnováhy medzi hospodárskou a sociálnou dimenziou, a preto Európske spoločenstvo nemožno chápať len ako oblasť voľného obchodu. Zvyšovanie životnej úrovne a pracovných podmienok zamestnancov bolo od založenia Európskeho spoločenstva spoločným cieľom

všetkých jeho členských štátov. V tejto súvislosti sa zdôrazňoval princíp solidarity. Tá sa mala dosiahnuť zavedením slobody pohybu jednotlivcov, tovarov, služieb a kapitálu a podporou konkurenčnej politiky predurčenej na monitorovanie správania firiem a na ochranu záujmov spotrebiteľa. Najmä v posledných rokoch sa zvýšil dôraz na regionálnu politiku a sociálnu politiku, ktorá sa neorientuje len na finančnú pomoc.

Významnou súčasťou rozhodovania na úrovni EÚ je sociálny dialóg, pomocou ktorého môžu popri politických inštitúciách Únie prispievať k vypracovaniu politík a rozhodnutí EÚ i sociálni partneri. Medziodvetvový sociálny dialóg má svoje začiatky na vrcholových zasadnutiach za účasti Európskej odborovej konfederácie, strešnej organizácie súkromných zamestnávateľov (UNICE) a strešnej organizácie verejných zamestnávateľov (CEEP), ktoré sa uskutočnili v polovici osemdesiatych rokov na podnet predsedu Európskej komisie Jacqua Delorsa.

Počiatočný dialóg vyústil v októbri 1991 do dohody medzi EOK, UNICE a CEEP, ktorá predstavuje ďalší druh sociálneho dialógu a ktorá sa stala základom systému kolektívneho vyjednávania na európskej úrovni. Vyjednanie sociálnych partnerov dostalo právny základ tým, že sa ustanovenia tejto dohody stali súčasťou Maastrichtskej zmluvy. Ustanovenia Maastrichtskej zmluvy o sociálnom dialógu sa týkajú troch základných oblastí:

- zriaďujú sa nimi povinné konzultácie sociálnych partnerov, počas ktorých partneri môžu rozhodnúť, že prejdú k vyjednávaniu;
- kolektívnemu vyjednávaniu sa dáva prednosť pred riešením pomocou legislatívy;
- obsahujú podmienky na uskutočňovanie dohôd uzavretých sociálnymi partnermi vrátane možnosti rozšíriť platnosť dohôd prijatím Smernice Rady.

O účasť na sociálnom dialógu požiadali na strane odborov i organizácie CEC a CESI, ale na účely vyjednávania európske orgány uznávajú ako zástupcu odborov EOK.

EOK zameriava svoje aktivity najmä na Európsku úniu, Európske združenie voľného obchodu, Európsky ekonomický priestor, Radu Európy a ďalšie významné inštitúcie. Jej snahou je posilňovať demokratický charakter a sociálnu dimenziu týchto inštitúcií.

Zmluva o Európskej únii (Maastrichtská zmluva), ktorú podpísali vo februári 1992 Belgicko, Spolková republika Nemecko, Dánsko, Francúzsko, Grécko, Veľká Británia, Írsko, Taliansko, Luxembursko, Holandsko, Portugalsko a Španielsko, zahrňovala dve úzko súvisiace časti: Zmluvu o hospodárskej a menovej únii a Zmluvu o politickej únii.

Členské štáty ES (okrem Veľkej Británie) prijali v decembri 1991 protokol o sociálnej politike, ktorá vznikla z Charty základných sociálnych práv. Sociálna charta bola vypracovaná v Hospodárskom a sociálnom výbore ES a svoju účinnosť nadobudla v novembri 1993 uvedením Maastrichtskej zmluvy o EÚ do platnosti. Dokument ako výraz politickej vôle bol potom konkretizovaný v Komisii ES do podoby Akčného programu, ktorý si za úlohu kladie riešiť asi 70 právne záväzných noriem v rámci požiadaviek Sociálnej charty. Najdôležitejšie ciele Sociálnej charty ustanovujú:

- Právo na voľný pohyb a usídlenie sa
- Právo na zamestnanosť a odmenu za prácu
- Právo na zlepšenie pracovných a životných podmienok
- Právo na sociálnu ochranu
- Právo na slobodu združovania sa a tarifné rokovania
- Právo na profesijné vzdelávanie
- Právo na rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v povolani
- Právo na spoluúčasť a spolurozhodovanie na pracovisku
- Právo na ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci
- Právo na ochranu detí a mládeže
- Práva starších ľudí
- Práva zdravotne postihnutých

Maastrichtská zmluva umožnila rozvoj novej kvality v európskej sociálnej politike. V EÚ zohráva významnú úlohu myšlienka partnerstva. Po vyše dvadsaťročnej diskusii sa v roku 1994 podarilo schváliť smernicu o Európskej podnikovej/zamestnaneckej rade, ktorá bola presadená do národného zákonodarstva (1996) a do roku 1999 mala byť uplatnená vo všetkých nadnárodných koncernoch EÚ. Hoci ide, prirodzene, o obmedzené možnosti Európskej podnikovej rady, malo by byť napríklad premiestňovanie podnikov možné až po predchádzajúcom informovaní a prekonzultovaní so zástupcami zamestnancov, resp. zamestnancami, ktorých sa to bude týkať.

V júni 1997 nastala zmena stanoviska Veľkej Británie o sociálnej agende, ktorá sa začlenila do textu zmluvy a má sa uplatňovať vo všetkých pätnástich štátoch. Prijatá Amsterdamská zmluva vstúpila po uskutočnení potrebných ratifikačných procedúr do platnosti v máji 1999. V tejto zmluve sa okrem iného uvádza, že „úlohou Spoločenstva je vytvorením spoločného trhu a hospodárskej a menovej únie, rovnako ako vykonávaním spoločných politik alebo činností... podporovať harmonický, vyvážený trvalo udržateľný rozvoj hospodárskeho života, vysokú úroveň zamestnanosti a sociálnej ochrany, rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami, trvalé udržateľný a neinflačný rast, vysoký stupeň konkurencieschopnosti a konvergenčnej ekonomickej výkonnosti, vysokú úroveň ochrany a zlepšovania kvality životného prostredia, zvyšovania životnej úrovne a kvality života, hospodársku a sociálnu súdržnosť a solidaritu medzi členskými štátmi“.

Súčasťou kapitol zamestnanosti je formulovaná koordinácia hospodárskych politik a politiky zamestnanosti jednotlivých členských krajín.

EOK dostáva príležitosť na presadzovanie svojich názorov najmä v Európskej komisii v rámci konzultačných procedúrnych postupov. Rozvinula sa aj spolupráca medzi EOK a odbornými skupinami rôznych politických zoskupení v Európskom parlamente. Priame zastúpenie odborov v Hospodárskom a

sociálnom výbore (HSV) umožňuje, aby sa stanoviská EOK prejavili v názoroch tohto výboru. Hospodársky a sociálny výbor (zriadený už Rímskymi zmluvami v roku 1957) je pevnou súčasťou európskeho legislatívneho procesu a má 344 členov menovaných na 4 roky a rozdelených do troch kategórií. Pred summitom hláv štátov a šéfov vlád v Európskej rade predkladá delegácia EOK pravidelne svoje požiadavky úradujúcemu predsedovi.

Sociálny dialóg sa vedie i mimo štruktúru HSV. Táto požiadavka (z roku 1997, keď bol do Amsterdamskej zmluvy začlenený protokol z roku 1991) je priamo zakotvená v platných európskych zmluvách, bola súčasťou textu návrhu Zmluvy o európskej ústave a je i súčasťou Reformnej zmluvy.

Európski sociálni partneri sú súčasťou európskeho legislatívneho procesu v oblasti zamestnanosti a pracovnoprávných vzťahov.

Zmluva z Nice (2001) posilnila autonómiu európskych sociálnych partnerov a umožnila im uzatvárať dobrovoľné rámcové dohody na národnej úrovni.

Európska odborová konfederácia je vo svojej práci zameraná najmä na:

- rozšírenie a konsolidáciu politických slobôd a demokraciu;
- rešpektovanie ľudských a odborových práv;
- vylúčenie všetkých foriem diskriminácie založenej na pohlaví, veku, farbe, rase, pohlavnej orientácii, národnosti, náboženského alebo filozofického presvedčenia a politických názorov;
- podporu rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami;
- trvalo udržateľný vývoj;
- slobodne zvolené a produktívne zamestnanie pre všetkých;
- rozvoj, zlepšovanie a zdokonaľovanie vzdelávania a kvalifikácie;
- demokratizáciu hospodárstva;

- trvalé zlepšovanie životných a pracovných podmienok;
- spoločnosť oslobodenú od exklúzie a založenú na zásadách slobody, spravodlivosti a solidarity.

Európska odborová konfederácia má konkrétnejšie za úlohu vykonávať pri všetkých podujatiach a príležitostiach autonómne a s najvyšším stupňom kohézie odborárske iniciatívy na európskej úrovni, ktoré sú potrebné na dosiahnutie týchto cieľov ako súčasť procesu európskej integrácie. Európska odborová konfederácia zameriava svoju činnosť na:

Európsku úniu a snahu po prehĺbovaní jej sociálneho, politického a demokratického obsahu zároveň vzhľadom na hospodárske a peňažné dimenzie, na jej rozšírenie do ďalších európskych krajín a na jej aktívne zasadzovanie sa na podporu mieru, rozvoja a sociálnej spravodlivosti na svete.

Radu Európy, EFTA a ďalšie európske inštitúcie, ktoré podporujú spoluprácu vo veciach dotýkajúcich sa záujmov pracujúcich ľudí; európske zamestnávateľské organizácie vzhľadom na zavedenie systému pracovnoprávných vzťahov na európskej úrovni prostredníctvom sociálneho dialógu a rokovaní.

Krajiny Beneluxu

BELGICKO

Rozloha: 30 513 km²; obyv.: 10 379 000; hl. m.: Brusel
odborové členstvo: asi 55 %

Začiatky belgického odborového hnutia sú spojené už s prvou polovicou 19. storočia. Najskôr začali vznikať zamestnanecké družstvá a v druhej polovici 19. storočia už aj zamestnanec-ké zväzy. Prvé odborové organizácie založili textilní robotníci (1857) a kovorobotníci (1859). V roku 1885 v Bruseli vznikla Robotnícka strana Belgicka (Parti Ouvrier Belge), ktorá sa neskôr premenovala na Socialistickú stranu. K Robotníckej strane Belgicka sa pripojilo veľké množstvo odborových organizácií a v roku 1898 bola v rámci tejto strany založená Odborová komisia, ktorá sa v roku 1937 premenovala na Konfederáciu belgických odborov (Confédération Générale du Travail de Belgique). Po prerušení činnosti počas druhej svetovej vojny vznikla zlúčením tohto odborového hnutia a ďalších troch odborových organizácií **Všeobecná federácia práce Belgicka (Fédération Générale du Travail de Belgique/Algemeen Belgisch Vakverbond, FGTB/ABVV)**. V šesťdesiatych rokoch 20. storočia sa FGTB/ABVV začala postupne vnútorne jazykovo štiepiť. Tento proces bol ukončený v roku 1978. FGTB/ABVV, opierajúca sa o svoju socialistickú tradíciu, má v súčas-

nosti asi 1 milión členov združených v národných odborových ústredniach. Členská základňa FGTB/ABVV je percentuálne rovnaká vo Flámsku i Valónsku a jej tri medzioblastné sekcie (Flámsko, Valónsko a Brusel) sa skladajú z miestnych a podnikových sekcií.

Na protest proti pripojeniu veľkej časti odborových organizácií k socialistom vznikla v roku 1886 v Gente Antisocialistická liga pracujúcich v bavlnárstve. K tejto lige sa prihlásili ďalšie odborové združenia, ktoré spoločne vytvorili silné kresťanské hnutie. V roku 1904 bol založený Generálny sekretariát odborových kresťanských zväzov Belgicka a pod jeho vplyvom vznikalo množstvo kresťanských zväzov v jednotlivých sektoroch. V roku 1909 založilo šesťnásť flámskych federácií Úniu kresťanských odborových zväzov Belgicka a o niekoľko mesiacov neskôr bola vytvorená Všeobecná konfederácia kresťanských a slobodných odborov Valónska. V roku 1912 sa tieto dve organizácie spojili do **Konfederácie kresťanských odborov (Confédération des Syndicats Chrétiens/Algemeen Christelijk Vakverbond, CSC/ACV)**. Tento názov bol prijatý v roku 1923. Po roku 1945 sa CSC/ACV začala otvárať vo väčšej miere záujemcom o členstvo, ktorí mali rôznu konfesijnú orientáciu, ale naďalej kládla dôraz na kresťanstvo a pápežské sociálne encykliky ako významný prvok jej programu. V šesťdesiatych rokoch 20. storočia sa aj v CSC/ACV prejavili federalizačné tlaky, ktoré iniciovali odborové zväzy vo Valónsku. CSC/ACV sa skladá z národných odborových ústrední a oblastných medziobdoborových federácií. V súčasnosti má vyše 1,2 milióna členov, z ktorých 70 % patrí do flámskej časti Belgicka. CSC/ACV bola najväčšou členskou organizáciou SKP.

Po začiatkových, veľmi ostrých ideologických sporoch sa FGTB/ABVV a CSC/ACV v roku 1961 dohodli o spolupráci, ktorá je v súčasnosti kvalitná najmä na podnikovej úrovni, zatiaľ čo na vrcholovej stagnuje.

Prvé liberálne odbory boli zakladané v rokoch 1892 – 1893 v Gente. Do roku 1914 vznikli podobne orientované odborové zoskupenia aj v ďalších mestách a po prvej svetovej vojne vytvorili Ústredný fond odborového hnutia. Miestne odborové organizácie sa v roku 1930 združili do Národnej ústredne liberálnych odborov. Po druhej svetovej vojne prijala táto organizácia názov **Všeobecná ústredňa liberálnych odborov (Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique/Algemene Centrale der Liberale Vakverbonden van België, CGSLB/ACLVB)**. Liberálne odbory sú centralizované, nemajú odborové ústredne a ich štruktúra je založená na geografickom usporiadaní krajiny. V súčasnosti majú asi 200 000 členov a ich vplyv sa prejavuje najmä na celoštátnej úrovni.

Popri týchto organizáciách pôsobia v Belgicku aj nezávislé odbory, ktoré sa nehlásia k žiadnemu z ideologických odborárskych smerov. Ich pole pôsobnosti je však obmedzené a na národnej úrovni nie sú považované za reprezentatívnych zástupcov zamestnancov. Hlavnými nezávislými odborovými organizáciami sú: Kartel nezávislých odborov, Národný zväz nezávislých odborov a Národná konfederácia kádrov (tá bola oficiálnym zástupcom personálnych kádrov len v období príprav sociálnych volieb v roku 1987, počas ktorých vedúci a technickí pracovníci mohli po prvýkrát voľiť oddelene svojich zástupcov vo volebných obvodoch do podnikových rád).

Odborová organizačná a koaličná sloboda bola uzákonená až v roku 1921. Prijatý zákon prakticky kodifikoval existujúci stav, presadila sa ním však myšlienka paritného princípu podielu zamestnancov a zamestnávateľov. V dôsledku dohody medzi zástupcami vedení podnikov a zástupcami zamestnancov, počas Národnej konferencie práce 13. januára 1946, predložila vláda návrh zákona, ktorý vstúpil do platnosti 20. septembra 1948. Na základe tohto zákona vznikli rôzne organizácie, ktorých charakter je predovšetkým poradný. Ide najmä o Ústrednú ekonomickú radu, Odborové rady, ktoré sa stali

mimoriadnymi poradnými komisiami v roku 1986, a Podnikové rady. Od roku 1948 v každom podniku s viac ako 100 zamestnancami pôsobí podniková rada so 6 – 22 členmi. Zástupcov zamestnancov na kandidátkach odborových organizácií volia všetci zamestnanci. Podniková rada je paritne obsadený orgán, ktorý sa skladá zo zástupcov zamestnancov, ich počet závisí od celkového počtu zamestnancov v podniku, a zástupcov zamestnávateľa, ich počet nesmie nikdy prevyšovať počet zástupcov zamestnancov.

Predsedníctvo Podnikovej rady vedie zamestnávateľ. Jeho členovia majú poradnú funkciu a právo na informácie o finančnej a hospodárskej situácii, ako aj o situácii v oblasti zamestnanosti a pri všetkých rozhodnutiach personálneho charakteru (napr. zatvorenie podniku) sú vopred informovaní. V otázkach, ktoré sa týkajú pracovných podmienok, sociálnej a personálnej politiky, odborného vzdelávania a hromadného prepúšťania majú právo na vypočutie a pri formulácii a zmene pracovných predpisov majú právo na súhlas. Členovia podnikovej rady majú zvláštnu ochranu pred výpoveďou a sú pracovne uvoľnení pri účasti na akciách zameraných na ich ďalšie vzdelávanie a výkonoch, ktoré vyplývajú z ich funkcie, pričom naďalej dostávajú svoj plat. Odborové zastúpenie môže byť založené v podniku na základe žiadosti jednej alebo niekoľkých odborových organizácií podanej zamestnávateľovi. Podľa zákona z roku 1952 v každom podniku s viac ako 50 zamestnancami pôsobí Výbor pre bezpečnosť práce, hygienu a zlepšenie pracovného prostredia.

Každé štyri roky sa konajú sociálne voľby, v ktorých sú volení zástupcovia obidvoch grémií. Podľa národnej kolektívnej zmluvy z roku 1971 majú zamestnanci právo voľiť zástupcov odborov. Toto zastúpenie sa uskutočňuje buď menovaním odborními, alebo voľbou odborovo organizovaných zamestnancov. V rôznych kolektívnych zmluvách sú upravené podmienky na vzdelávanie odborových zástupiteľstiev, ako aj ich ochrana. Ich hlavné úlohy vyplývajú:

- z práva, viesť kolektívne vyjednávanie v podniku;
- z kontroly plnenia zákonov a kolektívnych zmlúv;
- z práva, zúčastňovať sa na medzipodnikových sporoch;
- z práva, byť informovaný o zmenách v oblasti mzdy a pracovných podmienok.

Aby odboroví zástupcovia mohli zvládnuť úlohy vyplývajúce z ich funkcie, majú právo požadovať od zamestnávateľa zodpovedajúce podklady. Kolektívnou zmluvou sú chránení aj pred výpoveďou.

Od roku 1987, v podnikoch, v ktorých sa pohybuje počet zamestnancov medzi 50 – 100, a ktoré v predchádzajúcom období prekročili počet 100 pracovníkov, členovia Výboru pre bezpečnosť práce, hygienu a zlepšenie pracovného prostredia vykonávajú aj funkciu zástupcu v podnikovej rade.

Od roku 1975 sa povinnosť založiť podnikové rady vzťahuje i na podniky, ktoré nemajú priemyselné alebo obchodné zameranie, teda na školy, nemocnice, úrady atď., nepodliehajúce verejnému sektoru. Od roku 1987 môžu vedúce a technické kádre voliť svojich zástupcov do podnikových rád v oddelených volebných obvodoch, prislúchajúcich týmto kádom.

Podnikové zhromaždenia sa môžu konať len so súhlasom zamestnávateľa, ktorý sa pritom musí riadiť platnými ustanoveniami.

Na nadpodnikovej úrovni sú vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami upravené zákonmi, ako aj kolektívnymi zmluvami. Kolektívne zmluvy môžu byť uzatvorené v rámci paritného grémia, ktoré je zložené zo zástupcov odborov a zamestnávateľa, alebo mimo akéhokoľvek inštitucionálneho rámca. Za zamestnávateľa sa môžu na vyjednávaní zúčastniť viacerí zamestnávateľia 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 existuje **Národná rada práce (Conseil National du Travail/Nationalraad van de Arbeid, CNT)**. Tento verejný orgán, ustanovený zákonom z 29. mája 1952, sa skladá zo zástupcov odborov a zamestnávateľov a je považovaný za sociálny parlament Belgicka. Jeho kompetencie sú široko rozvetvené a vzťahujú sa na takmer všetky sociálne problémy. Na tejto 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 rokovaní na podnikovej a odvetvovej úrovni. Platnosť týchto zmlúv trvá vo všeobecnosti dva roky. Existuje však aj dlhodobá tradícia uzatvárať nadodvetvové dohody aj mimo tohto grémia.

Na odvetvovej úrovni sa sústreďujú kolektívne rokovania na mzdy a pracovné podmienky v jednotlivých odvetviach. Zmluvné strany garantujú pre obdobie platnosti kolektívnej zmluvy pracovný/sociálny zmier. V prípade štrajku je povinnosťou ohlásiť ho 7 až 14 pred jeho uskutočnením. Štrajkujúci zamestnanci dostanú od odborov štrajkový príplatok. Za určitých podmienok nemôžu štrajkujúci zamestnanci dostať podporu v nezamestnanosti. Paritné výbory (na odvetvovej úrovni) sú zákonom poverené ukončiť konflikty alebo im zabrániť.

Podľa údajov odborových centrál je v Belgicku odborovo organizovaných 3,3 milióna ľudí. Najsilnejšie postavenie medzi zamestnancami má CSC/ACV s viac ako 50 % volebnou podporou a na druhom mieste sa pohybuje FGTV/ABVV s podporou okolo 35 %.

Z celkového počtu zamestnaných podľa hospodárskych odvetví pracuje v poľnohospodárstve 2,0 %, v priemysle 24,7 % a v službách 73,3 % ľudí. Miera zamestnanosti sa pohybuje okolo 61,0 %. Nezamestnanosť sa pohybovala v roku 1996 na hranici 9,8 %. V nasledujúcich rokoch stúpila podľa niektorých údajov dokonca takmer na 13 %. Oficiálne údaje z októbra 1998 však hovoria o tom, že nezamestnanosť sa podarilo znížiť

na 8,6 %. V roku 2006 klesla nezamestnanosť na 8,2 % a vo februári 2009 bola 7,1 %. Miera nezamestnanosti pod 25 rokov bola vo februári 2009 19,4 %.

HOLANDSKO

Rozloha: 41 160 km²; obyv.: 16 491 000; hl. m.: Amsterdam
odborové členstvo: asi 22 %

Prvé odbory založili tlačiarci v roku 1866 a následne zakladali odborové organizácie aj v iných profesijných odvetviach. Už v roku 1871 vznikol prvý odborových zväz Všeobecný odborový zväz Holandska (ANWV). Neskôr vznikli aj ďalšie strešné zväzy opierajúce sa o svetonázorovú orientáciu. V roku 1906 vznikol Holandský odborový zväz (Nederlands Verbond van Vakverenigen, NVV), ktorý bol úzko napojený na Sociálnodemokratickú stranu, a v roku 1909 Holandský katolícky odborový zväz (Nederlands Katholiek Vakverbond, NKV) sympatizujúci s Katolíckou ľudovou stranou a **Kresťanský národný odborový zväz (Christelijk National Vakverbond in Nederlands, CNV)**, ktorý bol pod vplyvom protestantského Kresťansko-historického zväzu. V období druhej svetovej vojny, keď Holandsko okupovali nemeckí fašisti, boli postupne úplne zakázané odborárske aktivity, ale po oslobodení odborové hnutie veľmi rýchlo svoju činnosť obnovilo. V šesťdesiatych a sedemdesiatych rokoch sa zintenzívnila spolupráca rôzne orientovaných odborových zväzov, ktorá vyústila v roku 1981 do fúzie NVV a NKV. Strešná organizácia **Holandská odborová federácia (Federatie Nederlandse Vakbeweging, FNV)**, ktorá vznikla z tejto fúzie, má v súčasnosti okolo 1 milióna členov. Časť katolíckych odborárov odmietajúcich spojenie so socialistami prešla do CNV, ktorý má asi 340-tisíc členov. Medzi významnejšie organizácie možno zaradiť aj **Centrálnu úniu stredného a vyššieho personálu (Vakcentrale voor**

Middelbaar en Hoger Personeel, MHP) s približne 160-tisíc členmi. **Všeobecná odborová centrála (Algemene Vakcentrale, AVC)**, založená v roku 1990, nezískala v holandskom odborovom prostredí významnejšie postavenie. Okrem spomenutých organizácií pôsobia aj profesijné organizácie, ktoré nepatria k žiadnemu zväzu.

Zákonnú základňu zastupovania na úrovni podniku tvorí Zákon o podnikových radách (Wet op de ondernemingsraden), podľa ktorého sa vo všetkých podnikoch s viac ako 35 zamestnancami vytvárajú podnikové rady (Ondernemingsraad). Od prijatia prvého zákona o podnikových radách v roku 1950 prebehli jeho ďalšie novelizácie (1971, 1979 a 1982) a výrazné úpravy. Ide predovšetkým o to, že v podnikovej/zamestnateľskej rade už nie je zastúpená zamestnávateľská strana, ktorá v nej mala miesto predsedu.

Členov zamestnaneckých rád volia všetci zamestnanci na dva alebo tri roky. Ich počet (od 3 do 25) je závislý od veľkosti podniku. Kandidačné listiny podávajú rešpektované odborové organizácie alebo jedna tretina zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní. V podnikoch od 10 až 35 zamestnancov sa musí dvakrát ročne konať podnikové zhromaždenie, na ktorom sú zamestnanci informovaní o hospodárskom vývoji podniku. Podniková rada spolurozhoduje v otázkach pracovného času a dovolení, systému odmeňovania, dôchodkov a účasti na zisku, bezpečnosti a ochrany na pracovisku, ako aj vzdelávania. Môže požadovať a kontrolovať dodržiavanie nadpodnikových kolektívnych dohôd a má právo navrhovať členov do dozornej rady. Členovia podnikových rád majú nárok na bezplatné školenia a vzdelávanie v rozsahu piatich dní (to neplatí pre podniky do 100 zamestnancov).

Na odvetvovej úrovni existujú paritné podnikové komisie ako inštalácie odvolacieho rozhodcovského charakteru zamerané na riešenie sporov medzi podnikovými radami a podnikovým vedením.

Od roku 1964 začali predovšetkým odbory v priemyselnej sfére vytvárať vlastné odborové podnikové skupiny (bedrijfe-nwerk). Tie však majú len veľmi obmedzené právomoci, ktoré spočívajú vo vysvetľovaní práv zamestnancov, informovaní odborovej organizácie o situácii v podniku, vystavení odborovej kandidátky a podpore podnikovej rady.

Mandát na kolektívne vyjednávanie môže získať každá odborová organizácia, ktorá je právnickou osobou a má oprávnenie na uzatváranie kolektívnych zmlúv. To znamená, že podpísanie kolektívnej zmluvy je slobodnou dohodou. V súčasnosti sa kolektívne zmluvy uzatvárajú spravidla na odvetvovej úrovni alebo na úrovni podniku. Štrajk a výluka nie sú zákonom upravené.

Na centrálnej úrovni spolupracujú odborové zväzy a zamestnávateľské zväzy od roku 1945 v Stichting van de Arbeit, 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).

Od roku 1950 existuje Sociálno-ekonomická rada (Sociaal-Economische Raad, SER), ktorá má 45 riadnych členov (v každom zoskupení 15). Je poradným orgánom vlády vo všetkých sociálno-ekonomických.

Vzťahy medzi stranami tripartity charakterizuje aj systém školenia zástupcov zamestnávateľov. V Holandsku sa školenia podnikových rád neorganizujú prostredníctvom odborových organizácií, ale súkromnými, trhovo orientovanými inštitútmi. Tieto inštitúty sú z 50 % financované podnikateľmi. Príspevok na školenie a vzdelávanie podnikových rád poskytujú podniky bez ohľadu na to, či u nich táto rada pôsobí. Druhá

polovica sumy je krytá fondom GBIO, ktorý bol založený v roku 1975. Vznikol z nadácie, ktorá sa už v štyridsiatych rokoch venovala problematike práce. V súčasnosti je finančne zabezpečená 0,03 % z dane z príjmu všetkých holandských podnikov. Toto percento nie je stanovené zákonom, ale je predmetom každoročného vyjednávania. Predsedníctvo GBIO je zložené z 5 zástupcov zamestnancov a 5 zástupcov zamestnávateľov, ako aj z nezávislého predsedu. GBIO podporuje rôzne Inštitúcie, ktoré možno rozdeliť na tieto skupiny:

- Inštitúcie, ktorých predsedami sú odboroví funkcionári. Najväčšou z týchto trhovo orientovaných inštitúcií je v roku 1961 založená (zakladateľ Slotemaker de Bruine) SBI, ktorá je úzko napojená na CNV. Významnou inštitúciou tohto typu je aj FNV-SI, ktorá má úzke vzťahy najmä so sociálnymi demokratmi.
- Ľudové vysoké školy, ktoré majú podobnú obsahovú náplň.
- Vzdelávacie organizácie, ktoré sú špecializované na poradenstvo pre podnikové rady a zamestnávateľ.

O prevode financií na GBIO sa rozhoduje v Sociálno-ekonomickej rade. Do kompetencie tejto tripartitnej organizácie patrí:

- radiť vláde v otázkach hospodárskeho a sociálno-politického charakteru,
- dozor nad určitými verejnoprávnymi organizáciami,
- na základe mandátu vypracovávať zákony.

Približne 85 % pracovných vzťahov je v Holandsku chránených kolektívnym vyjednávaním a zmluvami. Z celkového počtu zamestnaných podľa hospodárskych odvetví pracuje v poľnohospodárstve 3,3 %, v priemysle 20,5 % a v službách 76,1 % ľudí. Miera zamestnanosti je vyše 74 %. V Holandsku sa nezamestnanosť dlhodobo pohybovala pod hranicou 4 % a v posledných pod hranicou 3 %. Podľa údajov Eurostatu bola vo februári 2009 len na úrovni 2,7 %. Miera nezamestnanosti pod 25 rokov bola vo februári 2009 5,5 %.

LUXEMBURSKO

Rozloha: 2 586 km²; obyv. 474 000; hl. m. Luxemburg
odborové členstvo: asi 46 %

Prvé organizácie robotníkov vznikli v polovici 19. storočia a orientovali sa na robotníkov konkrétnych povolání (tlačiarri, obuvníci, robotníci v pivovaroch a tabakových fabrikách). V roku 1879 boli všetky odborové aktivity zákonom zakázané. Napriek tomu sa rozvinula odborová pluralita a v roku 1936 bol tento zákaz zrušený. K opätovnému zákazu odborového pôsobenia prišlo po nemeckej okupácii Luxemburska. Po druhej svetovej vojne sa odborové hnutie rozvinulo tak ako v predchádzajúcom období v pluralitnej podobe.

V roku 1945 vzniklo združenie Slobodný zväz pracujúcich (Feier Luxemburger Arbeiterverband, FLA) a v tom istom roku bol založený aj Luxemburský robotnícky zväz. Názov Luxemburský robotnícky zväz (Confédération Générale du Travail du Luxembourg, CGT) prijali tieto organizácie aj po svojom zlúčení v roku 1965. V roku 1979 bol založený **Odborový zväz Luxemburska (Onofhängege Gewerkschaftsbond Letzebuerg, OGB-L)**, ktorý mal zjednotiť všetky odborové prúdy v Luxembursku. Tento cieľ však dosiahnutý nebol. Popri OGB-L, ktorý má 13 odvetvových a 6 regionálnych združení s približne 58-tisíc členmi, pôsobí aj ďalšia silná odborová centrála **Luxemburský kresťanský odborový zväz (Letzebuenger Chreschtliche Gewerkschafts-Bond, LCGB)** so 7 profesijnými a 5 odvetvovými združeniami s približne 40-tisíc 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**. Jeho vytvorenie súviselo s problematikou volieb zástupcov zamestnancov na národnej a podnikovej úrovni v novembri 2003.

Zastupovanie zamestnancov (robotníkov a technicko-hospodárskych pracovníkov) v podnikoch privátnej sféry umožnil zákon z roku 1958 (novelizovaný 1962 a 1980). V podnikoch od 15 zamestnancov sú zriadené podnikové výbory delegátov (délégués du personnel). V podnikoch s viac ako 100 zamestnancami si robotníci a technicko-hospodárski pracovníci volia svojich vlastných delegátov. Ich počet závisí od počtu zamestnancov.

Podnikové výbory sa zaoberajú problémami zamestnancov a v prípade sporov majú sprostredkovateľskú úlohu. Participujú aj na správe sociálnych zariadení podniku a v ich kompetencii je vzdelávanie v otázkach bezpečnosti a ochrany pri práci. Podnikové výbory musia byť informované o otázkach reštrukturalizácie prepúšťania a hospodárskeho vývoja podniku a ich členovia sú chránení pred výpoveďou a v súvislosti s výkonom svojej funkcie majú nárok na platené voľno. V podnikoch od 500 zamestnancov sú jeden až štyria funkcionári uvoľnení na výkon svojej funkcie.

V privátnej sfére majú všetky priemyselné a obchodné podniky s viac ako 150 zamestnancami zákonom z roku 1974 (novelizovaný v roku 1983) predpísané vytvorenie zmiešaného podnikového výboru (comité mixte d'entreprise). Jeho zloženie je paritne (rovnaký počet zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov) a ich počet (6 až 16) závisí od počtu zamestnancov. Predsednícku funkciu v ňom vykonáva predstaviteľ zamestnávateľskej strany. Zástupcovia zamestnancov sú volení členmi podnikového výboru delegátov pri zachovaní rozdelenia na robotníkov a technicko-hospodárskych pracovníkov. Do okruhu úloh týchto zmiešaných výborov patrí:

– Rozhodnutie o opatreniach kontroly výkonov a správania sa na pracovisku, určenie podmienok prijímania a prepúšťania zamestnancov, problematika bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku. V podnikoch, v ktorých nepôsobí zmiešaný výbor patrí táto oblasť do kompetencie podnikového výboru delegátov.

- Konzultácie pri výstavbe alebo prestavbe výrobných zariadení; pri zavedení nových metód práce; pri hospodárskych a finančných záležitostiach, ktoré majú vplyv na zamestnancov.
- Určité kontrolne práva týkajúce sa sociálnych zariadení podniku.

V akciových spoločnostiach s viac ako 1000 zamestnancami majú členovia zmiešaného výboru nárok na obsadenie jednej tretiny miest v správnej rade podniku. Tým získavajú právo na spolupôsobenie pri rozhodovaniach v hospodárskych, sociálnych a personálnych záležitostiach. Zmiešaný výbor zasadá minimálne štyrikrát ročne.

Do nadpodnikového záujmového zastupovania patrí komorové zastupovanie a kolektívne vyjednávanie. Na základe zákona o kolektívnom vyjednávaní z roku 1936 (novelizovaný v roku 1965), môžu podpisovať kolektívne zmluvy len odborové organizácie, ktoré sú reprezentované na národnej úrovni. Pre konkrétne odvetvie je možné uzatvoriť len jednu kolektívnu zmluvu. 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.

Právo na štrajk sa opiera o koaličné právo a kolektívne zmluvy. Zmluvní partneri sú zo zákona zaviazaní, 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.

Zvláštnym druhom nadpodnikového záujmového zastupovania zamestnancov je systém komôr, opierajúci sa o zákon

o profesijných komorách z roku 1924. Vtedajšia robotnícka komora bola protiváhou obchodnej komory, oficiálneho a najdôležitejšieho zástupcu zamestnávateľov. Existuje aj komora technicko-hospodárskych pracovníkov, remeselníkov a zamestnancov a úradníkov vo verejných službách. 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.

So zriadením Hospodárskej a sociálnej rady (1966), ktorá je zložená z 11 zástupcov zamestnancov, 11 zástupcov zamestnávateľov a 7 nezávislých odborníkov, bola vytvorená organizácia nadprofesijného a nadodvetvového charakteru, zahrňujúca otázky týkajúce sa celej hospodárskej sféry.

Problematika kolektívneho vyjednávania a odborovej reprezentatívnosti zaznamenala v Luxembursku v posledných rokoch čiastočné zákonné úpravy. Týka sa to najmä sociálneho dialógu a práva odborov podpisovať kolektívne zmluvy. Zákon z 30. júna 2004 platí výlučne pre zamestnancov so špecifickým statusom a je zameraný na vytvorenie nových zásad na určenie reprezentatívnosti odborov. Zákon rozlišuje medzi tromi druhmi odborov: odbormi, ktoré sú reprezentatívne na národnej úrovni, odbormi, ktoré majú významné reprezentatívne postavenie v jednom hospodárskom sektore (odvetví) a odbormi, ktoré majú minimálne päťdesiatpercentnú podporu zamestnancov so špecifickými tarifnými zmluvami.

Aby odbory dosiahli status národnej reprezentatívnosti, musia pôsobiť vo väčšine hospodárskych odvetví krajiny. Pritom však musia v posledných voľbách do profesijnej komory zamestnancov získať celkovo najmenej 20 % hlasov, ako aj v oboch kategóriách (robotník a zamestnanec) najmenej 15 % hlasov.

Ak chcú odbory získať uznanie reprezentatívnosti v konkrétnom významnom hospodárskom sektore, musia dosiahnuť päťdesiatpercentnú podporu v profesijnej komore tohto hospodárskeho sektora. Voľby do robotníckych (zamestnanec-kých) komôr sa konajú každých 5 rokov.

Približne 60 % pracovných vzťahov je v Luxembursku chránených kolektívnym vyjednávaním a zmluvami.

Z celkového počtu zamestnaných podľa hospodárskych odvetví pracuje v poľnohospodárstve 1,7 %, v priemysle 17,3 % a v službách 81 % ľudí. Miera zamestnanosti je vyše 63 %. Miera nezamestnanosti sa dlhší čas pohybovala tesne nad 2 %, v roku 2006 sa zvýšila na 4,7 % a vo februári 2009 bola na úrovni 5,9 %. Miera nezamestnanosti pod 25 rokov vzrástla vo februári 2009 na 19,4 %.

Nemecko a Rakúsko

NEMECKO

Rozloha: 356 958 km²; obyv.: 82 422 000; hl. m. Berlín
odborové členstvo: asi 22 %

Predchodcami nemeckého odborového hnutia boli robotnícke vzdelávacie spolky, ktoré sa začali vytvárať od roku 1840. Zákonné zakladanie odborových organizácií umožnilo prijatie koalícieho práva v roku 1869. Vznikajúce odbory sa orientovali profesijne a spoločensko-politicky a v prevažnej miere boli napojené na socialistické a marxistické hnutie.

Už v roku 1863 vznikol Všeobecný nemecký robotnícky spolok, z ktorého sa v roku 1875 vytvorila Socialistická robotnícka strana Nemecka. V roku 1894 vznikol odborový spolok kresťanských baníkov a v máji 1899 sa konal prvý kresťanský odborový kongres. Po prvej svetovej vojne pôsobili tri strešné organizácie svetonázorovo rozdelených odborárov. Socialistické odbory, ktoré mali názov Všeobecný nemecký odborový zväz (ADGB) a Všeobecný slobodný odborový zväz, s približne 5,2 milióna členov. Kresťanské odbory zjednotené do Nemeckého odborového zväzu s približne 1,3 milióna členov a liberálne odborové zväzy (Hirsch-Bunckerschen Gewerkvereine) so 600-tisíc členmi, založené už v roku 1868.

Svetová hospodárska kríza zapríčinila oslabenie sily odborov a nárast nezamestnanosti a po nástupe A. Hitlera k moci odbory v máji 1933 národno-socialistický režim rozpustil. Štát ich nahradil Nemeckým pracovným frontom (Deutsche Arbeitsfront) s povinným členstvom zamestnancov i zamestnávatel'ov.

Hneď po druhej svetovej vojne sa činnosť odborov obnovila. Pri ich budovaní museli byť zohľadnené predstavy víťazných mocností. Snaha odborových funkcionárov vytvoriť silnú odborovú centrálu nenašla na začiatku porozumenie západných veľmocí, ktoré požadovali výstavbu odborov „zdola“. Preto vznikali miestne odborové organizácie, prvá v marci 1945 vo vtedy už obsadenom Aachene. V sovietskej zóne vznikla už v roku 1945 centrálna organizácia Slobodného nemeckého odborového zväzu (der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund, FDGB).

V západnej zóne sa odborové organizácie zjednotili najskôr v britskej zóne, kde bol v roku 1946 zriadený centrálny sekretariát a výbor. Proces odborového zjednotenia v britskej zóne bol ukončený vznikom **Nemeckého odborového zväzu (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB)** na kongrese v Bielefelde v apríli 1947.

Novovzniknuté odbory tak boli až na malé výnimky súčasťou jednotného odborového zväzu, v ktorom sa členili (hoci nie striktné) podľa jednotlivých odvetví a zdôrazňoval sa princíp „jeden podnik – jedna odborová organizácia“, čo malo zabrániť politickému rozdeleniu odborovej scény. V novembri 1947 vznikla spoločná odborová rada britskej a americkej zóny. Zjednoteniu odborárov všetkých zón však bránil nielen sovietsky postoj, ale aj opatrnosť Francúzov, ktorí k zjednocovaciemu procesu pristúpili až o rok neskôr. Zavŕšenie tohto procesu sa uskutočnilo na zakladajúcom odborovom kongrese v októbri 1949 v Mníchove, kde si odborové zväzy všetkých troch západných zón vytvorili jednotnú strešnú organizáciu so 16 odborovými zväzmi. Hoci sa nepodarilo odborovú jednotu udržať, je DGB jednoznačne najsilnejšou odborovou centrálou

so 6,6 milióna členov a na spolkovej úrovni zastrešuje viac ako 80 % všetkých odborárov. DGB bol pôvodne organizovaný podľa odvetví v jednotlivých odborových zväzoch. Tie sa členili na predstavenstvo na spolkovej úrovni a na jemu podriadené krajské, okresné a miestne správy. Najsilnejšiu členskú základňu mali priemyslové odbory KOVO (Industriegewerkschaft – IG Metal).

Od začiatku deväťdesiatych rokov 20. storočia sa niektoré odvetvové zväzy začali spájať, čo situáciu v DGB zásadne zmenilo. V súčasnosti je počtom členov siete najsilnejší stále IG Metal, ale vďaka tomu, že sa rozšíril o ďalšie odborové zväzy a že klesol počet určitý čas najsilnejšej organizácie DGB Verdi. Táto organizácia vznikla v roku 2001 spojením piatich odborových centrál. Jej súčasťou sa stali aj **Nemecké odbory zamestnancov (Deutsche Angestelltengewerkschaft, DAG)** s približne 460-tisíc členmi, ktoré dovtedy pôsobili mimo DGB.

Popri DGB pôsobia v Nemecku i niektoré špecificky orientované odborové centrály. Najvýznamnejšou z nich je **Nemecký úradnícky zväz (Deutscher Beamtenbund, DBB)** s asi 1 270 000 členmi. DBB je na rozdiel od DGB organizovaný podľa princípu odborového zväzu. DBB, ako vyplýva už z jeho názvu, zastupuje predovšetkým úradníkov.

Po druhej svetovej vojne pôsobili rôzne konfesijné združenia, ako napr. Katolícke robotnícke hnutie, ale samostatná kresťanská odborová centrála vznikla až neskôr. V spolkových voľbách v roku 1953 vyzval DGB k „voľbe lepšieho Bundesratu“, čo viedlo ku kritike zo strany politikov Kresťanskodemokratickej únie (CDU). Tá považovala spomínanú výzvu za porušenie straníkopolitickej neutrality DGB a proti odborovému vedeniu vystúpili aj jeho kresťansky orientovaní členovia. Vznikla požiadavka zmeniť doterajšiu personálnu politiku a posilniť zastúpenia kresťanského smeru v odborových orgánoch. Keďže táto požiadavka podliehala rozhodnutiu kongresu, nenaplnila sa. Odborári, ktorí boli sympatizantmi alebo členmi CDU/

CSU, nadviazali v záujme udržania celistvosti DGB užšiu spoluprácu v rámci tejto odborovej centrály. Nespokojnosť s tým, že v jednotnom DGB si naďalej ponechali dominantné postavenie socialisti, však viedla časť kresťansky orientovaných odborárov k vytvoreniu Kresťanského odborového hnutia Nemecka v októbri 1955 v Essene a v roku 1959 vznikol **Kresťanský odborový zväz (Christlicher Gewerkschaftsbund, CGB)**, ku ktorému sa pripojili už v roku 1947 v Sársku založené kresťanské odbory, ako aj v roku 1950 založený Nemecký zväz obchodných a priemyselných zamestnancov. CGB má len niečo vyše 300-tisíc členov a jeho vplyv v sociálnej i celospoločenskej oblasti je pomerne slabý.

V SRN pôsobia zamestnanecké rady, ktorých činnosť sa opiera o Zákon o podnikových stanovách (Betriebsverfassungsgesetz) z roku 1952 a jeho novelu z roku 1972. Činnosť personálnej rady pre verejnú službu sa opiera o Zákon o personálnom zastupovaní (Personalvertretungsgesetz).

Podľa toho v podnikoch s viac ako piatimi zamestnancami môžu byť volené zamestnanecké rady. Počet členov zamestnaneckých rád sa určuje podľa čísla zamestnaných v podniku (napr. 5 až 20 zamestnancov = jeden, pri 151 až 300 zamestnancoch = sedem). Členov zamestnaneckých rád volia v tajných voľbách každé štyri roky všetci zamestnanci podniku. Náklady na voľby do zamestnaneckej rady znáša zamestnávateľ.

Zamestnanecká rada je zložená výlučne zo zamestnancov. Úlohy rád sú stanovené zákonom, na základe ktorého disponujú množstvom informačných, konzultačných a spolurozhodovacích práv. Tie sa týkajú napr. práva na sťažnosť zamestnanca, sociálnych a personálnych záležitostí, vytvárania pracovných miest, informovania o hospodárskych záležitostiach. Zamestnanecká rada môže uzatvárať dohody na úrovni podniku. Ak existujú v jednom podniku viaceré zamestnanecké rady, môže byť zvolená celopodniková rada, ktorá nie je miestnym radám nadriadená. To platí rovnako aj pre koncern.

Členovia rady sú uvoľňovaní na výkon tejto funkcie podľa veľkosti podniku. Každý člen má nárok na zaplatené uvoľnenie v súvislosti so školením a vzdelávacími akciami. Členovia zamestnaneckých rád sú chránení pred výpoveďou.

V podnikoch s viac ako 300 zamestnancami je od svojej činnosti z moci zákona plne uvoľnený určitý počet členov zamestnaneckej rady bez zníženia odmeny za prácu. Väčšie zamestnanecké rady – od 9 členov – musia vytvoriť podnikový výbor. Predseda zamestnaneckej rady a jeho zástupca sú členmi výboru zo zákona. Ďalší členovia výboru sú volení zamestnaneckou radou z jej stredu tajnou a pomernou voľbou. Prevažná väčšina členov zamestnaneckých rád (asi 80 %) je odborovo organizovaná.

Odborové zastúpenie v podniku (dôverníci) nie je zakotvené v zákone. Dôverníci sú menovaní odborovými organizáciami alebo, čo býva pravidlom, sú volení členmi v podniku pôsobiacej organizácie. Ich úloha spočíva v starostlivosti o členov odborov v podniku, v podpore aktivít zamestnaneckej rady a celkom všeobecne v zastupovaní záujmov odborov na podnikovej úrovni. Dôverníci sa môžu v podniku združiť do spolku dôverníkov.

Zvláštnou oblasťou záujmového zastupovania zamestnancov na podnikovej úrovni je spolurozhodovanie na podnikovej úrovni, ktoré je upravené rôznymi zákonmi. V uhoľnom a oceliarskom priemysle sú zamestnanci na základe spolurozhodovacieho zákona (Montan-Mitbestimmungsgesetz) z roku 1951 zastúpení v predsedníctve prostredníctvom personálneho riaditeľa (Arbeitsdirektor). Okrem toho je dozorná rada podľa tohto zákona obsadená paritne. Podľa Zákona o podnikových stanovách (1972) sú zamestnanci akciových spoločností s menej ako 2000 zamestnancami (v spoločnostiach s ručením obmedzeným s viac ako 500 zamestnancami) zastúpení jednou tretinou v dozorných radoch. Podľa zákona o spolurozhodovaní z roku 1976 je stanovené paritne zastúpenie zamestnancov v dozornej rade v podnikoch (a.s. a s.r.o.) od 2000 zamestnancov, pričom má ale predseda do-

zornej rady (spravidla zástupca zamestnávateľa) pri rovnosti hlasov dva hlasy.

Systém vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi je charakteristický svojou dualistickou štruktúrou. Zatiaľ čo v podnikovej sfére vyvíjajú aktivity zamestnanecké rady, ktorých členov volia všetci zamestnanci, na nadpodnikovej úrovni sa angažujú odbory. Podľa zákona o podnikových stanovách môžu so zväzmi zamestnávateľov (alebo jednotlivými zamestnávateľmi) uzatvárať kolektívne zmluvy iba odbory.

Ťažisko kolektívneho vyjednávanía leží na odvetvovej, resp. regionálnej úrovni. (Národné kolektívne zmluvy: vo verejných službách, v stavebnom priemysle.) Typická je plošná, resp. zväzová kolektívna zmluva, ktorá je uzatvorená medzi odborovým a zamestnávateľským zväzom. Kolektívne zmluvy, ktoré sú uzatvorené medzi odborovou organizáciou a jednotlivým zamestnávateľom, ktorý nie je v žiadnom zväze, patria k výnimkám.

Celkovo existujú tri druhy kolektívnych zmlúv, ktoré sa odlišujú svojím obsahom a dĺžkou trvania:

- Mzdové kolektívne zmluvy, v ktorých je stanovená výška zárobku na jeden rok;
- Mzdové kolektívne zmluvy, v ktorých sú určené rôzne mzdové kategórie, ako aj pravidlá výkonnostných odmien. Obdobie trvania: niekoľko rokov;
- Kolektívne zmluvy, 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 kolektívne zmluvy pre špeciálne oblasti, ako napr. práca na čiastočný úväzok, ochrana pred racionalizáciou a pod.

V normálnych prípadoch začína kolektívne vyjednávanie krátko pred skončením platnosti zmluvy. Ak nedôjde k dohode, môže jedna z vyjednávajúcich strán v záujme urovnania

konfliktu navrhnúť zmierenie. Ak nedôjde k zhode, môžu odbory, po skončení mierového stavu a vykonaní priameho hlasovania, vyzvať k štrajku.

Právo na štrajk je odvodené zo štatútu, ale zákonom nie je stanovené. Jeho dôležitými princípmi sú:

- štrajk ako posledný prostriedok (ultima ratio);
- jeho cieľ sa musí týkať problematiky kolektívneho vyjednávanía (žiaden politický štrajk);
- nemôže sa uskutočniť počas plynutia času platnej kolektívnej zmluvy;
- musí byť vyhlásený odborovou organizáciou, ktorá predtým musí uskutočniť priame hlasovanie medzi svojimi členmi;
- odbory platia svojich členov zo štrajkového fondu.

Viac ako 64 % pracovných vzťahov je ošetrovaných kolektívnym vyjednávaním a zmluvami. Miera zamestnanosti sa pohybuje nad hranicou 65 %. V poľnohospodárstve pracuje 2,4 %, v priemysle 29,8 % a v službách 67,8 % ľudí.

V roku 1996 sa nezamestnanosť pohybovala na hranici 9 %. V nasledujúcom období sa podľa niektorých údajov vyšplhala až na trinásťpercentnú hranicu. V marci 1999 to bolo síce už len 11,1 %, ale nezamestnanosť na území východného Nemecka bola v tom istom období na hranici 19 % a rozdiely medzi západnou a východnou časťou republiky stále pretrvávajú. Vo februári 2009 bola miera nezamestnanosti 7,4 % a nezamestnanosť ľudí mladších ako 25 rokov 10,3 %.

RAKÚSKO

Rozloha: 83 850 km²; obyv. 8 193 000 hl. m.: Viedeň
odborové členstvo: asi 35 %

Náznaky odborových aktivít sú spojené už s revolučným obdobím v rokoch 1848 – 49. Prijatím koaličného zákona v roku 1870 mohli odborové organizácie svoju činnosť legalizovať.

Prvá centrálna socialisticky orientovaná organizácia Ríšska odborová komisia (Reichsgewerkschaftskommission) bola založená v roku 1893. Prvý kongres kresťanských odborov sa konal v roku 1909.

Po rozpade habsburskej monarchie v roku 1918 sa odborové hnutie, ktorého váha výrazne vzrástla, členilo podľa politických smerov. Vedľa seba a často i proti sebe stáli slobodné, kresťanské, komunistické, nacionálne a nezávislé odbory. Za slobodné odbory sa označovali profesijné odborové organizácie vychádzajúce zo socialistického robotníckeho hnutia, ktoré sa v roku 1928 zlúčili do Zväzu slobodných odborov (Bund der freien Gewerkschaften). Kresťanské odbory stáli blízko kresťansko-sociálnej strany a ideologicky sa orientovali na kresťanskú sociálnu náuku. Komunistické odbory, ktoré zastupovali ideológiu Červenej odborovej internacionály, nemali žiadnu strešnú organizáciu. Nacionálne odbory boli napojené najmä na nemecké odborové organizácie. Nezávislými odborovými organizáciami sa nazývali tie, ktoré zriaďovali podnikatelia ako protiváhu robotníckeho hnutia.

V roku 1934 bolo pôsobenie slobodných odborov zakázané a po „anšluse“ v roku 1938 Hitler rozpustil aj štátnu odborovú organizáciu. V období národného socializmu vznikol Nemecký pracovný front (Deutsche Arbeitsfront), ktorý združoval všetkých zamestnancov i zamestnávateľov.

Po druhej svetovej vojne sa socialistickí, kresťanskí a komunistickí odborári rozhodli založiť jednotnú nadstranícku odborovú centrálu. Zakladajúci kongres **Rakúskeho odborového zväzu (Österreichischer Gewerkschaftsbund, ÖGB)** sa konal v 15. apríla 1945, ale právoplatnosť nadobudol až 30. apríla po tom, čo ho akceptovala aj sovietska vojenská komandatura. Rada víťazných mocností rozhodla 8. októbra, že politika týkajúca sa základných otázok zamestnancov bude vo všetkých zónach jednotná, čo umožnilo i vytváranie základných odborových organizácií. Na základe spoločenskej, hospodárskej a sociálnej situácie vznikol ÖGB zhora nadol. Na za-

čiatku bolo potrebné získať dôverníkov a funkcionárov, ktorí postupne priťahovali ďalších členov, čo následne umožňovalo vytváranie členských organizácií.

Na jeseň v roku 1950 sa komunisti pokúsili zinscenovať generálny štrajk, ktorý však našiel odozvu len v sovietskej zóne. Zásluhou toho, že sa vedenie ÖGB nedalo politicky zmanipulovať, sa v Rakúsku posilnila pozícia stability a jednoty. ÖGB, ktorý 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.

Plánované zlúčenie piatich odborových združení, z ktorých mali vzniknúť v roku 2005 len dve, sa nepodarilo, ale v roku 2006 sa uskutočnila fúzia odborového združenia pôsobiaceho v poľnohospodárskom 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.

Záujmové zastupovanie na úrovni podniku je upravené zákonom (Arbeitsverfassungsgesetz). V každom podniku s viac ako 5 zamestnancami je zástupcom zamestnancov zamestnanecká rada, ktorej členov volia na štyri roky všetci zamestnanci výlučne zo svojich radov. Počet jej členov závisí od veľkosti podniku. Ak v podniku pôsobí najmenej 5 zamestnancov v každej

skupine (robotníci/technicko-hospodárski pracovníci), potom vzniká pre každú skupinu samostatná zamestnanecká rada. V záujme obhajoby spoločných záujmov funguje ako ďalší orgán podnikový výbor.

Úlohou zamestnaneckej rady je ochrana záujmov v hospodárskej, sociálnej, personálnej, zdravotnej a kultúrnej oblasti. Zo zákona vyplývajú pre zamestnaneckú radu rôzne práva v kontrolnej, informačnej, intervenčnej a poradnej oblasti. Jednotlivé podnikové úpravy, ako je napr. mzdová podniková štruktúra alebo problematika pracovného času, môžu byť súčasťou podnikovej dohody uzatvorenej medzi zamestnanec-kou radou a vedením podniku.

Členovia zamestnaneckej rady patria pod ochranu pred výpoveďou. V podnikoch od 150 zamestnancov môžu byť členovia rady uvoľnení na výkon svojej funkcie pri refundácii mzdy. Počet uvoľnených členov je závislý od počtu zamestnancov.

V podniku s najmenej 5 mladistvými zamestnancami môže byť zvolená rada dôverníkov mládeže (Jugendvertrauensrat). Ak je súčasťou podniku niekoľko závodov, je volená na podnikovej úrovni centrálna podniková rada. V koncerne, v ktorom pôsobí viacero zamestnaneckých rád, môže byť volené koncernové zastúpenie.

Do dozornej rady podniku (ako akciová spoločnosť a spoločnosť s ručením obmedzeným) s viac než 40 zamestnancami vysiela zamestnanecká rada svojich zástupcov, ktorí v dozornej rade získavajú jednu tretinu miest. Možnosti hospodárskeho spolupôsobenia zástupcov zamestnancov v dozornej rade sú stanovené zákonom.

V rámci bezpečnosti a ochrany zdravia pôsobia na základe veľkosti a druhu podniku bezpečnostní dôverníci, bezpečnostno-technická služba, podniková lekárska starostlivosť a bezpečnostný výbor.

Nadpodnikové spolurozhodovanie je určené zákonom. Kolektívne zmluvy sa uzatvárajú na odvetvovej úrovni. Popri nich

existujú generálne kolektívne zmluvy, 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 kolektívnej zmluvy.

Z medzinárodného hľadiska je pozoruhodná sila odborového hnutia v rakúskom politickom systéme výsledkom dlhoročného overeného modelu hospodárskeho a sociálneho partnerstva. Jeho inštitucionálnym jadrom je založenie parity komisie v roku 1957, v ktorej pôsobia vrcholoví predstavitelia štyroch sociálnych partnerských zväzov (ÖGB, Spolková hospodárska komora, Poľnohospodárska komora a zástupcovia vlády). Odborári majú pomerne významné zastúpenie aj v jednotlivých stranách, parlamente, krajinských parlamentoch, ako aj úzke napojenie na systém hospodárskej samosprávy. V roku 1920 bol prijatý zákon o zriadení komory robotníkov a zamestnancov. Popri Rakúskom odborovom zväze, ktorý je založený na dobrovoľnom členstve, teda pôsobí aj Komora pre robotníkov a zamestnancov ako verejnoprávna organizácia s povinným členstvom. ÖGB spolupracuje veľmi úzko s touto komorou a členmi jej predsedníctva sú vrcholoví predstavitelia odborov.

Približne 95 % pracovných vzťahov v Rakúsku chránia kolektívne vyjednávaná a zmluvy.

V poľnohospodárstve pracuje 5,5 %, v priemysle 27,5 % a v službách takmer 70 % ľudí. Nezamestnanosť sa v Rakúsku dlhodobo pohybovala tesne nad hranicou 4 %. V poslednom období zaznamenala mierny nárast a vo februári 2009 sa zvýšila na 4,5 %. Nezamestnanosť pracujúcich vo veku pod 25 rokov bola vo februári 2009 na úrovni 11,3 %.

Škandinávske krajiny

ŠVÉDSKO

Rozloha: 449 750 km²; obyv. 9 017 000; hl. m.: Štokholm
odborové členstvo: asi 78 %

Prvé profesijné stavovské odborové organizácie boli vo Švédsku založené v roku 1886. V roku 1898 vytvorili **Ústredný odborový zväz Švédska (Landsorganisationen i Sverige, LO)**. V roku 1906 bola uznaná koaličná sloboda a právo na vyjednávanie. V roku 1928 bol schválený zákon o kolektívnych zmluvách (s povinnosťou zmiernu) a zákon o pracovnom súdnom dvore. Od začiatku tridsiatych rokov sa začali organizovať vo vlastných odboroch úradníci a technickí pracovníci. V roku 1938 bola medzi LO a Zväzom zamestnávateľov uzatvorená dohoda, ktorá mala upravovať autonómiu vyjednávania o práci a kapitále na báze „silných záujmových organizácií ako najlepšej garancie pre spoločenský zmier“. Od tejto dohody sa odvíjal ďalší vývoj vzťahov medzi sociálnymi partnermi. Stala sa východiskom porozumenia a spolupráce medzi prácou a kapitálom. K väčšej štrajkovej vlne, ktorú vyvolalo povstanie robotníkov rudných baní v Kirune, prišlo len na prelome rokov 1969 - 1970.

Najväčšou odborovou centrálou je Ústredný odborový zväz Švédska (LO), ktorého členskú základňu tvoria prevažne robotníci. LO zaznamenal v posledných rokoch výrazný pokles

členskej základne. Od roku 2001 stratil 160-tisíc členov a má asi 1,8 milióna členov. **Ústredný odborový zväz štátnych zamestnancov (Tjänstemännens Centralorganisation, TCO)**, ktorý bol založený v roku 1944, taktiež zasiahol úbytok členskej základne. Od roku 2001 stratil vyše 16-tisíc členov a má asi 1,2 milióna členov. Na rozdiel od týchto dvoch odborových centrál **Centrálna organizácia švédskych akademikov (Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO)** znamenala od roku 2001 nárast členskej základne o 72-tisíc členov a má približne 586-tisíc členov. Všetky tri centrály sú členskými organizáciami EOK. Okrem nich existujú ešte tri menšie nezávislé odbory.

Priemyselného vývoja Švédska sa nedotkli vojny, pretože sa Švédsko od roku 1814 nezúčastnilo na žiadnej vojne a vystupovalo ako neutrálny štát. Systém švédskeho sociálneho zabezpečenia je považovaný za jeden z najkvalitnejších, ale v poslednom období sa nachádza v zložitej situácii, o čom svedčí aj prudký nárast nezamestnanosti (október 1998 - 7,5%). V roku 1975 dalo Švédsko ako prvý priemyselný štát k dispozícii jedno percento svojho HNP na pomoc rozvojovým krajinám.

V právne záväznej centrálnej dohode z roku 1946 (novelizovanej v roku 1964) medzi odborovým zväzom a zamestnávateľským zväzom, bolo zakotvené zriadenie podnikových výborov (Företagsnämnd). Začiatkom sedemdesiatych rokov však dohodu vypovedali odborové centrály LO a TCO. Prijatím zákona o spolurozhodovaní v roku 1976 sa nanovo upravilo záujmové zastupovanie na podnikovej úrovni. Tento zákon poskytuje všetkým zamestnancom zastupovaným odborovými organizáciami väčšie právomoci pri spolurozhodovaní a jeho hlavnou súčasťou je problematika kolektívneho vyjednávania.

Zákonom predpísané vyjednávania medzi zmluvnými partnermi umožňujú zamestnancom vplývať na rozhodovanie v podniku. Zamestnávateľ má povinnosť iniciovať rokovanie s odborom, pričom však táto iniciatíva môže vychádzať aj od odborov.

Rozhodnutia musia byť odložené až na obdobie po ukončení rokovania. Podnikové vedenie je zo zákona povinné odbory pôsobiace v podniku, s ktorými má uzatvorenú kolektívnu zmluvu, informovať o vývoji produkcie, o finančnej situácii, ako aj celkovej personálnej politike podniku. Odbory v prípade, že je to v záujme zamestnancov nutné, môžu nahliadnúť aj do podnikových kníh, účtov, kont a ďalších podnikateľských dokladov. Podnikové vedenie musí byť odborom nápomocné pri takejto kontrole, pokiaľ tým nevzniknú neúmerne vysoké náklady. Vedenie podniku je zo zákona povinné iniciovať rokovanie s odbormi pred úmyslom zaviesť zmeny v oblasti práce a zamestnanosti.

Od roku 1974 sú v zákone „o postavení odborových zástupcov v podniku“ presne vymedzené práva a povinnosti odborových dôverníkov (Facklig förtroendeman). Tí sú menovaní podnikovými odbormi, no musí to byť oznámené podnikovému vedeniu. Všetky odborové aktivity v podniku upravuje zákon. Podnikoví dôverníci pôsobia len v tých podnikoch, v ktorých sú uzatvorené kolektívne dohody.

Od roku 1977 upravuje zákon o pracovnom prostredí formy spolupráce v otázkach bezpečnosti a zdravia pri práci. V podnikoch s minimálne 5 zamestnancami sú zástupcovia zamestnancov pre otázky bezpečnosti volení všetkými zamestnancami, alebo menovaní odbormi, ktoré v podniku podpísali kolektívnu zmluvu. V podnikoch s minimálne 50 zamestnancami sa zriaďuje výbor pre otázky bezpečnosti (arbetsmiljönämnd). Jeho členmi sú tak zástupcovia zamestnávatelia, ako aj zamestnancov.

Otázke spolurozhodovania na úrovni vedenia podniku sa venuje zákon o zastupovaní zamestnancov v akciových spoločnostiach a družstvách z roku 1987. V podnikoch s viac ako 25 zamestnancami umožňuje tento zákon odborom vyslanie dvoch zástupcov zamestnancov do dozornej rady.

Kolektívne vyjednávanie sa uskutočňuje na všetkých úrovniach. Partneri, ktorí podpísali kolektívnu zmluvu, sú počas jej

platnosti zaviazaní dodržiavať sociálny zmier. Spory sa musia riešiť vyjednávaním, výrokom zmierovacieho súdu alebo súdnym rozhodnutím.

Vyššie 85 % pracovných vzťahov vo Švédsku regulujú kolektívne zmluvy. Miera zamestnanosti je na úrovni 72,5 %. V poľnohospodárstve pracuje 2,3 %, v priemysle 21,9 % a v službách 75,8 % ľudí. V marci 2005 bolo 6,3 % nezamestnaných, vo februári 2008 5,9 %, ale v nasledujúcom období sa miera nezamestnanosti začala zvyšovať a vo februári 2009 dosiahla úroveň 7,5 %. Výrazne sa zvýšila aj miera nezamestnaných mladých ľudí do veku 25 rokov, ktorá vo februári 2009 dosiahla úroveň 24,1 %.

DÁNSKO

Rozloha (bez Grónska a Faerských ostrovov): 43 044 km²; obyv.: 5 451 000; hl. m.: Kodaň
odborové členstvo: asi 75 %

Dánske odborové hnutie je vybudované na princípe povolania a na územných princípoch. Jeho začiatky sú spojené so zakladaním spolkov kvalifikovaných robotníkov okolo roku 1870. Väčšina odborových organizácií sa rozhodla v roku 1898 založiť dánsky odborový zväz **Krajinskú organizáciu odborov (Landsorganisationen i Danmark, LO)**. Táto odborová ústredňa zastrešuje 23 odborových zväzov s 1,34 milióna členov a je členom EOK. Dánske odborové hnutie sa orientuje na sociálnodemokratickú stranu a LO jej poskytuje aj finančnú podporu na vedenie volebnej kampane. V roku 1995 sa však úzka previazanosť LO na sociálnu demokraciu uvoľnila. V súčasnosti existujú v Dánsku okrem LO tieto významnejšie odborové organizácie: **Centrálny zväz zamestnancov a úradníkov (Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, FTF)** so 42 organizáciami s približne 330-tisíc členmi a **Centrálna organizácia akademikov**

(Akademiker Centralorganisation, AC) s približne 160-tisíc členmi. 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. Najstaršími zastupiteľskými orgánmi sú dôverníci (Tillidsmand/Tillidsvinde), ktorých volia členovia v podniku pôsobiacich odborov. Od začiatku 20. storočia sú títo dôverníci akceptovaní zamestnávateľmi ako zástupcovia odborových záujmov na pracovisku. Fungujú ako dôležitý článok medzi zamestnancami, odbormi a vedením podniku. Sú chránení pred výpoveďou a v prípade uvoľnenia na výkon práce dôverníka poberajú naďalej mzdu. Vo voľbách ich navrhujú v podniku pôsobiace odborové organizácie.

Prvá dohoda medzi LO a zväzom zamestnávateľov o spolupráci na podnikovej úrovni bola uzavretá v roku 1947 a viedla k založeniu Výboru pre spoluprácu (Samarbejdsudvalget). Je to paritne obsadený výbor, jeho členovia volia všetci zamestnanci podniku. Môže vzniknúť na návrh zamestnávateľa alebo väčšiny zamestnancov v podniku s viac ako 35 zamestnancami (vo verejných službách s viac ako 25). Zamestnávateľ má v ňom zastúpené vedenie podniku a zamestnanci majú v ňom zástupcov, ktorých volia všetci zamestnanci.

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

Od roku 1975 pôsobia na základe Zákona na ochranu práce v podniku s viac ako 10 zamestnancami dôverníci pre oblasť hygieny a zdravia, ktorí vytvárajú tzv. Sikkerhedsgruppe. V podniku s viac ako 20 zamestnancami musí byť vytvorený Bezpečnostný výbor (Sikkerhedsudvalget), ktorý je zložený zo zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov. Ich úlohou je venovať sa problematike zdravia a bezpečnosti na pracovis-

ku. V podnikoch s viac ako 35 zamestnancami je od roku 1974 zákonom garantované, že zamestnanci môžu mať v správnej rade podniku dvoch zástupcov.

Nadpodnikové záujmové zastúpenie je odvodené z princípu kolektívneho vyjednávania medzi odborovými organizáciami a zväzom zamestnávateľov. V prípade rozporov v kolektívnom vyjednaní majú zamestnanci právo na štrajk a zamestnávateľ právo na výluhu. K zásahom štátu dochádza len vtedy, keď rokujúce strany nedospejú k dohode, alebo ak majú byť výsledky rokovania zakotvené v zákone.

Tripartitný orgán v Dánsku sa nazýva Hospodárska rada a jeho existencia vyplýva zo zákona. Hospodárska Rada je zložená z 27 členov a zasadá dvakrát ročne. Približne 80 % pracovných vzťahov v Dánsku je chránených kolektívnym vyjednaním a zmluvami.

Z hľadiska hospodárskych odvetví pracuje v Dánsku v poľnohospodárstve 3,2 %, v priemysle 23,9 % a v službách 72,9 % ľudí. Miera zamestnanosti sa pohybuje tesne pod hranicou 76 %. V roku 1993 malo Dánsko desaťpercentnú nezamestnanosť v roku 1996 to bolo 8,6 % a v októbri 1998 4,2 %, v júni 2006 3,9 % a vo februári 2008 len 3,1 %. Následne však nezamestnanosť začala rásť a vo februári 2009 bola na hranici 4,8 %. Zvýšila sa aj nezamestnanosť mladých do 25 rokov. Zatiaľ čo vo februári 2008 bola na úrovni 7,2 %, o rok neskôr to bolo 9,4 %.

FÍNSKO

Rozloha: 337 052 km²; obyv. 5 400 000; hl. m.: Helsinky
odborové členstvo: asi 71 %

Prvé iniciatívy spojené so založením odborových organizácií vznikli v osemdesiatych rokoch 19. storočia. V roku 1904 založili odborovú organizáciu tlačiarov a ich príklad nasledovali

v krátkom čase ďalšie zoskupenia, takže už v roku 1907 vznikol prvý odborový zväz. Výrazný nárast členskej základne znamenali odbory po vyhlásení nezávislosti od Ruska v roku 1917. Po ukončení jednoročnej občianskej vojny boli síce všetky odborové organizácie (s výnimkou odborového zväzu) zakázané, ale ústava prijatá v roku 1919 obsahovala ako základné právo aj slobodu združovania sa, čo umožnilo vznik ďalších organizácií. S ich vznikom bola v roku 1920 prijatá zásada vytvárať odbory v priemyselnom odvetví na základe jednotnej organizačnej štruktúry. Napriek tomu sa ale od tridsiatych rokov zakladali samostatné odbory zamestnancov a úradníkov. V tzv. januárovej dohode z roku 1940 uznal zväz zamestnávateľov odborový zväz za zástupcu zamestnancov a za svojho partnera. Rámcová dohoda obidvoch organizácií bola podpísaná v roku 1944.

Najsilnejšou odborovou organizáciou Fínska je **Centrálne organizácia fínskych odborov (Suomen Ammattiliittojen Keskujärjestö, SAK)** s vyše 1 miliónom členov. SAK bola založená sociálnodemokratickou stranou v roku 1930. V roku 1969 sa zlúčila s autonómnymi odbormi a so SAJ (Suomen Ammattijärjestö), ktorých odborové zväzy sa pôvodne od SAK odtrhli.

Vo **Zväze organizácií technikov vo Fínsku (Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto, STTK)** pôsobili do roku 1992 väčšinou len technici a inžinieri. Druhou najpočetnejšou organizáciou sa stal po konkurze Zväzu zamestnancov vo Fínsku TVK, ktorého väčšina členov prešla do STTK. V súčasnosti má STTK vyše 640-tisíc členov. Popri SAK a STTK existuje ešte **Výbor akademických povolání (AKAVA)** založený v roku 1950, ktorý má približne 325-tisíc členov najmä z radov absolventov vysokých škôl.

Od prijatia všeobecnej dohody o kolektívnom vyjednávaní z roku 1944 bolo na podnikovej úrovni oficiálne uznané pôsobenie odborových dôverníkov (Luotta musmiesjärstelma). Ich funkcie a náplň práce boli však dohodnuté až v roku 1969 na

základe konkrétnej dohody (pre verejný sektor bola podobná dohoda podpísaná v roku 1979). V každom podniku pôsobí najmenej jeden zodpovedný dôverník a podobne je to aj v každom oddelení. Dôverníci majú dve funkcie:

- zastupujú odbory na konkrétnom mieste, resp. ich členov voči podnikovému vedeniu a sledujú dodržiavanie konkrétnych dohôd.
- sústredia svoju pozornosť aj na dodržiavanie dohôd odbormi. Majú pôsobiť tak, aby neprichádzalo k divokým štrajkom. Zákon o pracovných zmluvách im zaručuje ochranu pred výpoveďou.

Od roku 1979 existuje Zákon o spolupráci v podniku (Yhteistoimintajärjestelmä), ktorého cieľom je vytvárať lepšie pracovné podmienky v podniku a zabezpečovať efektívnu spoluprácu medzi zamestnancami a podnikovým vedením, ako aj medzi samotnými zamestnancami. Uplatňuje sa v podnikoch s viac ako 30 zamestnancami.

Od roku 1987 vzniká pre každý podnik povinnosť menovať zmocnenca pre oblasť ochrany práce. V podnikoch od 10 zamestnancov volia všetci zamestnanci zástupcov pre otázky zdravia a bezpečnosti. V podnikoch s najmenej 20 zamestnancami je vytvorený Výbor pre otázky zdravia a bezpečnosti, ktorého členmi sú zástupcovia podnikového vedenia a zamestnancov.

V roku 1989 sa zamestnávatelia a odborári dohodli na spôsobe zastupovania zamestnancov na podnikovej úrovni. Zákon sa uplatňuje v podnikoch s viac ako 500 zamestnancami. Spôsob a obsah spolurozhodovania je určený na úrovni podniku, resp. ak sa strany nedohodnú, určí ich zamestnávateľ. Spolurozhodovanie sa môže uskutočniť prostredníctvom dozornej rady, predsedníctva alebo na nižších úrovniach. Základným predpokladom je, že zástupcovia zamestnancov majú možnosť ovplyvňovať dôležité rozhodnutia podnikateľov, ktoré sa týkajú zamestnancov. Grémiá sú obsadené z jednej štvrtiny zástupcami zamestnancov, ktorí majú v podstate rovnaké práva a povinnosti ako ostatní členovia grémiá.

Pre zastupovanie záujmov na nadpodnikovej úrovni majú aj v súčasnosti z veľkej časti platnosť rámcové dohody z rokov 1944 a 1946. Kolektívne vyjednávania sú vo všeobecnosti vedené na centrálnej a odvetvovej úrovni. Podnikové dohody sú veľmi zriedkavé. Podpisom dohody sa obidve strany zaväzujú dodržiavať sociálny zmier. 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. Takmer 90 % pracovných vzťahov je vo Fínsku chránených kolektívnou zmluvou.

Miera zamestnanosti je na úrovni 68,4 %. V poľnohospodárstve pracuje 4,8 %, v priemysle 25,8 % a v službách 69,4 % ľudí. Miera nezamestnanosti v roku 1990 sa nachádzala na úrovni 3,4 %. V roku 1994 sa však pohybovala na hranici 18,4 %. O dva roky klesla na 15,5 %, v októbri 1998 na 11 %, v júli 2005 na 7,7 % a vo februári 2008 na 6,3 %. V ďalšom období sa nezamestnanosť mierne zvýšila a vo februári 2009 bola na úrovni 6,8 %. Miera nezamestnanosti pod 25 rokov je 17 %.

Veľká Británia a Írsko

VELKÁ BRITÁNIA

Rozloha: 242 432 km²; obyv.: 60,6 mil.; hl. m.: Londýn
odborové členstvo: asi 28 %

Už v prvej polovici minulého storočia boli založené rôzne profesijné odborové organizácie (Craft Unions). V roku 1868 sa delegáti týchto organizácií po prvýkrát stretli na **Odborovom kongrese TUC**. Zmyslom tohto zhromaždenia bolo vytvorenie poradného grémia, ktoré malo posilniť spoločný politický vplyv odborov a preniesť ho aj na parlamentnú pôdu. Skratka TUC označuje každoročné zhromaždenie delegátov, ako aj názov strešnej organizácie britských odborov.

Začiatky TUC sú spojené s profesijnými odbormi, ktoré chceli dosiahnuť zákonnú garanciu pre svoje pôsobenie, čo sa im podarilo v roku 1875. Sociálne a právne postavenie robotníkov, teda mzdy a pracovné podmienky, sa mali zlepšovať parlamentnou cestou. To viedlo najskôr k vytvoreniu robotníckeho zastupiteľského výboru, z ktorého vznikla Labouristická strana (Labour Party, LP), ktorá je významnou silou Socialistickej internacionály. Labouristov charakterizovalo dvojité členstvo: kolektívne (TUC, Družstevná strana a ďalšie organizácie) a individuálne, organizované podľa volebných

obvodov. Za výraznej podpory odborového hnutia sa v rokoch 1924 a 1929 dostala LP k vládnej moci.

V roku 1941 vznikol Anglicko-sovietsky odborový výbor, ktorý ovplyvnil vznik Svetovej odborovej federácie. Sklamanie z politiky labouristickej vlády, ktorá sa dostala po vojne opäť k moci, však prispelo v roku 1951 k víťazstvu Konzervatívnej strany (Conservative Party, CP). Vlády v rokoch 1964 a 1974 vytvorili opäť LP v úzkej spolupráci s odborovými predákmi.

Hoci väčšina vedúcich síl britských odborov, najmä TUC, je úzko spätá s ideológiou sociálnej demokracie, dlhé obdobie, v ktorom LP pôsobila v opozícii, ju viedlo k tomu, aby svoju politiku podrobila radikálnej zmene a na kongrese LP v roku 1995 boli zmenené aj stanovy, v ktorých sa uvoľnila úzka previazanosť s odborovými organizáciami.

Približne 90 % všetkých odborovo organizovaných zamestnancov patrí do TUC, čo vlastne odlišuje britské odbory od odborových organizácií ostatných západoeurópskych krajín. Koncom 19. a začiatkom 20. storočia však vo Veľkej Británii vzniklo veľké množstvo rôznych typov odborových organizácií. V súčasnosti TUC so svojimi 58 odborovými zväzmi reprezentuje takmer 7 miliónov zamestnancov.

V rámci TUC sa vyskytujú veľké diferencie v stanoviskách jednotlivých odborových zväzov a značné rozdiely v názoroch radových odborárov a odborových špičiek. Taktiež organizovanie odborových členov má rôzne formy a ničím výnimočným nie je ani to, že v jednom podniku sú zastúpené viaceré odborové organizácie.

Vo Veľkej Británii existujú profesijné, resp. odvetvové odborové organizácie (Craft Unions), ktoré svoje aktivity v získavaní členskej základne orientujú na konkrétne profesie. Významné sú aj odbory v priemyselnej sfére (Industrial Unions), ktoré sú zamerané na organizovanie všetkých zamestnancov konkrétneho priemyselného odvetvia. Všeobecné odbory (General Unions) organizujú zamestnancov rôznych priemyselných odvetví bez akéhokoľvek profesijného obmedzenia,

a na úradníkov sú zamerané White Collar Unions. V skutočnosti však tieto organizačné formy neexistujú v čistej forme a navzájom sa prelínajú. Popri širokom organizačnom spektre existujú aj odborové organizácie opierajúce sa o rôznorodé záujmy, tradíciu alebo svetonázor.

Najväčšia odborová centrála TUC mala v roku 1980 12,2 milióna členov, ale o štyri roky neskôr už len 9,8 milióna členov a jej členská základňa naďalej klesá. Zatiaľ čo na začiatku osemdesiatych rokov združovali odbory 13,4 milióna zamestnancov, v roku 1992 to bolo už len 7,3 milióna.

Vo Veľkej Británii neexistujú žiadne zákonné úpravy o záujmovom zastupovaní zamestnancov na podnikovej úrovni. Na pracovisku pôsobia ako záujmoví zástupcovia dôverníci (Shop Stewards), ktorí zastupujú aj odborovo organizovaných zamestnancov. Sú volení priamo a možno ich aj kedykoľvek odvolať. Ich presný popis aktivít nie je možné definovať rovnako pre každý podnik. Či a aké úlohy a práva Shop Stewards majú, závisí od podnikovej praxe a podnikových dohôd, resp. kolektívnych zmlúv. Oblasť ich úloh je spravidla obmedzená nielen na mzdové otázky a pracovné podmienky, ale môžu mať kompetencie v otázkach disciplíny a sťažností. Či do ich kompetencie patrí aj spolurozhodovanie v otázkach nadčasov alebo produktivity práce, to závisí od vnútropodnikových dohôd a zaužívanej praxe. I keď neexistujú žiadne zákony, ktoré by všeobecne určili práva Shop Stewards, v podnikoch, v ktorých si vybudovali odbory autoritu, majú nárok na uvoľnenie na výkon svojej funkcie a mzdové vyrovnanie. Toto právo je obmedzené na oblasti, ktoré zakotvuje podniková dohoda.

V jednom podniku pôsobia často viaceré odborové organizácie. Shop Stewards jednotlivých odborových organizácií sa na podnikovej úrovni v záujme koordinácie svojich záujmov a požiadaviek spájajú do Shop Stewards Committees. Z ich stredu je volený predseda (Convernor alebo Senior Shop Steward).

Zákon z roku 1974 umožňuje odborom menovať zástupcov pre otázky bezpečnosti (Safety Representatives). Ich úlohou je zisťovať príčiny úrazov na pracovisku a poukazovať na možné nebezpečenstvá. Zaoberajú sa aj sťažnosťami a so zamestnávateľom prerokúvajú odstránenie nedostatkov a majú taktiež určité práva v otázke školenia bezpečnosti a ochrany pri práci. Na výkon svojej práce môžu byť uvoľnení, pričom sa im ich predchádzajúca mzda naďalej vypláca. Mnohí Shop Stewards vykonávajú súčasne aj funkciu Safety Representative. V prípade, že Safety Representatives požadujú zriadenie výborov bezpečnosti, sú zamestnávateľia povinní ich požiadavke vyhovieť.

Tradičný vzťah medzi zamestnávateľmi a odborármi sa vyznačuje slobodným systémom vyjednávania (free collective bargaining), opierajúcim sa o dobrovoľnú právnu tradíciu. Neexistuje ani pozitívne koalíčné právo, ani zákonné zakotvenie práva na štrajk, resp. na výluky. Namiesto toho sa vybudoval systém tzv. „imunít“. Tento právny systém vychádza zo zvykového zákona (rozvinuté právne zásady na základe rozhodnutí sudcov). Systém „imunít“ sa vytvoril aj preto, aby boli odborové aktivity chránené pred trestným stíhaním.

Kolektívne vyjednanie sa môže uskutočňovať na rôznych úrovniach. Neexistuje žiadna záväzne stanovená forma. Keďže v niektorých podnikoch pôsobí viacero odborových organizácií, môžu byť súčasťou kolektívnych zmlúv celkom rozdielne problémy. Popri mzde môžu obsahovať aj dohody, ako postupovať v iných otázkach. Na všetkých kolektívnych vyjednávaniach sa zúčastňujú tak platení funkcionári (Union Officials), ako aj Shop Stewards. Podobne ako na podnikovej úrovni, sa na národnej úrovni v záujme spoločného postupu môžu spojiť viaceré odborové organizácie (napr. do zväzu alebo federácie).

Keďže nie sú všetci zamestnanci členmi odborových organizácií, sú rozdielne upravované aj mzdy a odmeny. Neexistujú žiadne pevne stanovené formy postupu a inštitúcií, ktoré by registrovali kolektívne zmluvy. V prevažnej miere ide o účelo-

vé vyhlásenia, ktoré môžu byť kedykoľvek vypovedané. Hoci porušenie kolektívnych zmlúv nie je možné žalovať, ich obsah vo všeobecnosti zmluvní partneri plnia. Vo Veľkej Británii je kolektívnymi zmluvami pokrytých 35 % pracovných vzťahov.

V poľnohospodárstve pracuje 1,4 %, v priemysle vyše 22 % a v službách takmer 77 % ľudí. Miera zamestnanosti sa pohybuje na úrovni 72 %. V roku 1996 sa nezamestnanosť pohybovala na hranici 7,4 %. V auguste 1998 to bolo 6,2 %, v máji 2006 5,4 % a vo februári 2008 5,1 %. V decembri 2008 sa zvýšila na 6,4 %. Počet nezamestnaných pod 25 rokov, ktorý sa vo februári roku 2008 nachádzal na úrovni 13,9 %, sa v decembri 2008 zvýšil na 15,5 %.

ÍRSKO

Rozloha: 70 282 km²; obyv.: 4 062 235; hl. m.: Dublin
odborové členstvo: asi 35 %

Začiatky írskeho odborového hnutia siahajú do prvej polovice 19. storočia, keď vznikali profesijné zväzy (craft unions). Prudký nárast odborového hnutia nastal koncom 19. storočia a v tejto súvislosti možno poukázať na úzke spojenie s britskými odborovými organizáciami. Írsko bolo totiž do roku 1922 súčasťou Veľkej Británie a štatút britského domínia (okrem Ulsteru) dostalo až v decembri 1921.

Prvá strešná odborová organizácia **Írsky odborový kongres (Irish Congress of Trade Unions, ICTU)** bola založená v roku 1894. V nasledujúcom období vzniklo množstvo samostatných odborových organizácií s rozdielnymi organizačnými princípmi, ale neexistovali žiadne smery odborového členenia. Popri profesijných odborových organizáciách vznikli všeobecné odbory (general unionis), organizujúce členov na mimoprofesijnej a mimoodvetvovej úrovni, priemyselné odbory (industrial unions) a odbory vedúcich pracovníkov (white collar unions).

V súčasnosti existuje hlavná organizácia s pôvodným názvom Írsky odborový kongres. Vznikla v roku 1959 zlúčením ICTU s Kongresom írskych odborov, založeným v roku 1945. V súčasnosti združuje približne 80 ústrední so 450-tisíc členmi. V ICTU sú zastúpené odborové organizácie Írska a Severného Írska. Mnohé z nich zahrňujú obe organizačné oblasti a centrály niektorých organizácií sa nachádzajú vo Veľkej Británii. V Írsku majú odbory pomerne vysoký počet členov. V roku 1991 bolo odborovo organizovaných 52 % zamestnancov, v roku 1994 tento počet klesol na 46 % a v súčasnosti sa už dostáva pod hranicu 35 %. ICTU je členom EOK.

Najdôležitejším zastúpením v podniku sú dôvernici (Shop Stewards). Zákonná úprava ich pôsobenia neexistuje a zamestnávateľa nie sú ani viazaní rokovať s odbormi, ani s ich podnikovými zástupcami. Úlohy a práva Shop Stewards 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.

V niektorých podnikoch vznikli v poslednom období podnikové/zamestnanecké rady (Works Councils). Tie nie sú zákonom predpísané a pôsobia predovšetkým ako poradné orgány v podnikoch súkromného sektora. Spravidla predstavujú len doplnkovú konzultačnú organizáciu, ktorej úlohy a práva sa určujú počas kolektívneho vyjednávania. V podnikoch, v ktorých sú de facto všetci členovia Works Councils aj dôverníkmi, vykonávajú taktiež činnosť poradného orgánu a orgánu kolektívneho vyjednávania.

Na základe zákona z roku 1980 môžu byť zástupcovia zamestnancov v podniku volení za bezpečnostných dôverníkov (safety representatives). V podnikoch s viac ako 20 zamestnancami sa zriaďuje výbor pre otázky bezpečnosti a zdravia (safety committee), ktorého členmi sa stávajú zvolení zástup-

covia zamestnancov. Bezpečnostní dôvernici úzko spolupracujú s podnikovým inšpektorom ministerstva práce.

Nadpodnikové zamestnávateľsko-zamestnanecké vzťahy sú v Írsku charakteristické vysokým stupňom voľnosti v systéme vyjednávania a dohôd. Podobne ako vo Veľkej Británii sa aj tu vytvoril systém tzv. „imunít“, ktorý má zamedziť ilegálnym odborovým aktivitám. Na rozdiel od Británie bolo po vzniku Írskej republiky prijatých niekoľko základných zákonov:

- koaličné právo, ktoré garantuje ústava z roku 1937;
- trade union act, ktorý od roku 1941 upravuje účasť odborov na kolektívnom vyjednaní;
- pracovný zákon z roku 1946, ktorým bol ustanovený pracovný súd (Irish Labour Court), ktorý je poverený zmierovaním pri vzniku konfliktu počas kolektívneho vyjednávania;
- zákon o pracovných vzťahoch z roku 1990, ktorý okrem iného upravuje ako postupovať pri štrajku.

Novelizáciou pracovného zákona z roku 1969 sa umožnilo pôsobenie Rights Commissioners, ktorí skúmajú príčiny pracovných konfliktov (ale nie otázok mzdy, pracovného času a dovolenky) týkajúcich sa sťažností jednotlivcov.

Kolektívne vyjednanie sa uskutočňuje na viacerých úrovniach. V rámci tripartity sa od roku 1971 medzi ICTU, zväzom zamestnávateľov (Federated Union of Employers) a zástupcami vlády uzatvárajú dohody týkajúce sa najmä otázky miezd a štruktúralno-politickej oblasti (napr. „Programme for National Recovery“). Tieto rámcové dohody získavajú na národnej úrovni najmä v posledných rokoch svoju dôležitosť.

V niektorých oblastiach sa uzatvárajú kolektívne zmluvy aj na odvetvovej úrovni. O mzdových a pracovných podmienkach môžu rokovať len také organizácie, ktoré na to získali oprávnenie od ministerstva práce a ktoré ministerstvo práce registruje. Spravidla môžu kolektívne vyjednať len takto „uznané“ odborové organizácie. Zákon z roku 1990 určuje, že

licenciu na (kolektívne) vyjednávanie získa len to združenie, ktoré Najvyššiemu súdu (High Court) poskytlo počet svojich členov a minimálnu kauciu. Tento 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.

Írsko zaznamenalo koncom deväťdesiatych rokov 20. storočia a v prvých rokoch 21. storočia výrazné úspechy v oblasti politiky zamestnanosti. Kým v roku 1985 sa nezamestnanosť pohybovala na hranici 17 %, v roku 1996 to bolo 12,3 %, v roku 1999 okolo 7 %, v roku 2006 už len 4,4 %. Svetová finančná a hospodárska kríza však túto krajinu zasiahla veľmi negatívne. Vo februári 2009 vzrástla miera nezamestnanosti na 10 %. Už začiatkom roku 2008 sa začala zvyšovať nezamestnanosť mladých ľudí do 25 rokov. Vo februári 2008 sa pohybovala na úrovni 10 %, v decembri toho istého roka už na úrovni takmer 20 % a vo februári 2009 prekročila hranicu 21 %.

Francúzsko a Taliansko

FRANCÚZSKO

Rozloha: 551 682 km²; obyv. 62 752 000; hl. m.: Paríž
odborové členstvo: asi 8 %

Začiatky francúzskeho odborového hnutia siahajú až do obdobia Francúzskej revolúcie. V roku 1791 boli zákonom (Loi Chapelier) zakázané všetky robotnícke organizácie, ktoré si kládli za cieľ zastupovať kolektívne záujmy. To znemožňovalo takmer na jedno celé storočie rozvoj odborového hnutia, ale v ilegality vznikajúce solidárne a bratské hnutia boli viac-menej tolerované. Od roku 1860 sa vytvárali družstevné komory a v roku 1864 bol prijatý zákon, ktorý pripúšťal aj vznik robotníckych koalícií. Právo na odborové združovanie (koaličné právo) však bolo uznané až v roku 1884. Následne vznikli mnohé zväzy na podnikovej, politickej a nadodvetvovej úrovni.

Rozmach odborového hnutia nastal po druhej svetovej vojne. Silné postavenie získala **Všeobecná konfederácia práce (Confédération Générale du Travail, CGT)**. Táto organizácia, ktorá bola založená už v roku 1895, združovala krátko po druhej svetovej vojne 5,5 milióna odborárov, čo predstavovalo 80 % všetkých organizovaných zamestnancov. CGT bola napojená na Francúzsku komunistickú stranu a Francúzsku socialistickú stranu. Po vyhrotení vzťahov medzi týmito stranami

sa na prelome rokov 1947/48 objavila nová odborová centrála **Robotnícka sila (Confédération Générale du Travail- Force Ouvriere, CGT-FO)**. Táto skutočnosť výrazne oslabil CGT, ktorá zostala politicky blízko komunistickej strane. CGT-FO má členov so širšou politickou orientáciou. Významné zastúpenie má vo verejných službách, bankovníctve a poisťovníctve.

Z CGT, ktorú komunisti využívali na presadzovanie svojich politických cieľov, vystúpili mnohé organizácie a časť z nich sa stala autonómna. Svojimi radikálnymi požiadavkami si však CGT udržiavala významný vplyv najmä medzi robotníkmi. V súčasnosti má členov predovšetkým medzi zamestnancami veľkých podnikov priemyselného odvetvia. Hoci je počtom členov až druhou najsilnejšou odborovou centrálou, vo voľbách do reprezentatívnych orgánov získava najväčšiu podporu. V roku 2002 to bolo 32,1 % a v roku 2008 dokonca až 34 %. CGT, ktorá v roku 1995 opustila komunisticky orientovanú Svetovú odborovú federáciu, vstúpila v roku 1999 do EOK a po vzniku Medzinárodnej konfederácie odborových zväzov sa v roku 2006 stala jej členskou organizáciou.

Rozkol neobišiel ani kresťanské odborové hnutie. Na mimoriadnom zjazde **Francúzskej konfederácie kresťanských pracujúcich (Confédération Française de Travailleurs Chrétiens, CFTC)** v novembri 1964 sa väčšina delegátov vyslovila za zmenu názvu a za to, aby sa stanovy neodvolávali na kresťanskú sociálnu náuku. Pre ponechanie kresťanskej orientácie a názvu CFTC sa rozhodli najmä odborári z radov úradníkov. CFTC zastupuje v súčasnosti len asi 250-tisíc členov.

Organizácia, ktorú podporila väčšina delegátov, sa začala nazývať **Francúzska demokratická konfederácia práce (Confédération Française Démocratique du Travail, CFDT)**. Všetky spomenuté odborové centrály Francúzska pôsobia na nadodvetvovej úrovni.

CFDT už v roku 1966 podpísala dohodu s CGT o spoločnom programe požiadaviek, ktorý ovplyvnil vznik masového

štrajkového hnutia. Ďalšie dohody medzi týmito centrálami boli podpísané v septembri 1970 a v júni 1974. V tom istom roku však CFDT dohodu o akčnej jednote s CGT zrušila. CFDT, ktorá je v súčasnosti najväčšou francúzskou odborovou centrálou a tradične stojí blízko socialistickej strany, má približne 870-tisíc členov organizovaných predovšetkým v oblasti služieb, v chemickom priemysle a kovopriemysle. V roku 2003 však podpora dôchodkovej reformy, prezentovaná vedúcim predstaviteľom CFDT, viedla k vnútornej kríze tejto odborovej centrály a časť členov ju opustila. Prešla do CGT alebo autonómnej skupiny odborových zväzov, ktoré sa združujú pod názvom **Solidárni, spojení, demokratickí (Solidaires Unitaires Democratiques, SUD)**.

Medzi ďalšie významnejšie odborové organizácie patria **Confédération Française de L'Encadrement-Confédération General des Cadres (CFE-CGC)** s približne 240-tisíc členmi, ktorá je zameraná na vedúcich pracovníkov a inžinierov, a **Fédération de l'Éducationale (FEN)** s 350-tisíc členmi, združujúca pracovníkov školstva a vedy.

Francúzske odborové hnutie je charakteristické svojou širokou rôznorodosťou, ako aj nízkym percentom organizovanosti. V súčasnosti je to asi 8 % všetkých zamestnancov. 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. Delegáti zamestnancov (délégués du personnel) sa opierajú o tradíciu robotníckych delegátov, ktorí začali pôsobiť po roku 1917. Zákonne boli uznaní v roku 1936. Ako podnikoví dôverníci sú volení v podnikoch s viac ako 10 zamestnancami na obdobie

jedného roka. V prvom kole volieb sú volení výlučne na listinách, ktoré predkladajú reprezentatívne odborové organizácie. Ak pri týchto voľbách nezískajú kandidáti dostatočný počet hlasov, uskutoční sa druhé kolo, na ktorom sa môžu zúčastniť aj od odborov nezávislí kandidáti.

Delegáti zamestnancov sú podnikovým orgánom pre prijímanie sťažností s právom kontroly. Zastupujú individuálne a kolektívne práva a záujmy zamestnancov voči podnikovému vedeniu. Dohliadajú najmä na dodržiavanie platných ustanovení Zákonníka práce o predpisoch sociálneho poistenia a kolektívnych dohôd. Nemajú však mandát na kolektívne vyjednávanie.

Právny základ pôsobenia podnikových výborov (comités d'entreprise) tvorí zákon z rokov 1945/46 (upravený v rokoch 1975 a 1982). Podnikové výbory majú byť zriadené v podnikoch od 50 zamestnancov. Ich členov, ktorých počet (3 až 15) závisí od počtu zamestnancov, volia všetci zamestnanci na dva roky. Rozhodnutie o predsedovi podnikového výboru je v kompetencii zamestnávateľa/podnikateľa.

Každá reprezentatívna odborová organizácia môže na zasadnutia výboru vyslať svojho odborového zástupcu (représentant syndical) s poradným hlasom.

Členovia podnikových výborov disponujú právom na informácie a konzultácie a taktiež rozhodovacou právomocou pri správe sociálnych a kultúrnych zariadení podniku. Musia byť pravidelne informovaní o stave zamestnanosti a produktivity práce, o finančnej situácii, ako aj o všeobecnej situácii v podniku. Vedenie podniku je povinné konzultovať s nimi každé rozhodnutie, týkajúce sa štruktúry a aktivít podniku, rovnako tak aj problematiku zavedenia nových technológií a prípadné masové prepúšťanie. Podnikové rady majú v záujme podpory svojej práce nárok pozvať si nezávislého hospodárskeho experta. Náklady musí prevziať podnik.

Popri týchto dvoch spomínaných formách záujmového zastupovania v podniku pôsobia odboroví delegáti (délégués

syndicaux), ktorých úlohou v podniku je zastupovanie čisto odborových záujmov. Právny podkladom ich pôsobenia je zákon z roku 1968, novelizovaný v roku 1982. Ich pôsobnosť je možná v podnikoch s viac ako 50 zamestnancami a ich počet závisí od počtu zamestnancov. Odboroví delegáti môžu byť zvolení členmi podnikovej odborovej sekcie, vytvorenej reprezentatívnymi odbormi, alebo menovaní lokálnou odborovou organizáciou.

Odboroví predáci sa venujú problematike, ktorá patrí do oblasti odborovej práce a sú poverení obhajobou zamestnaneckých a hospodárskych záujmov v podniku. Sú jediným orgánom oprávneným zastupovať zamestnancov v oblasti kolektívneho vyjednávania. Zákon im zabezpečuje ochranu pred výpoveďou a nárok na uvoľnenie na čas potrebný na výkon svojej funkcie v podniku.

V podnikoch s viac ako 50 zamestnancami vzniká aj výbor pre bezpečnosť a zdravie pri práci, ktorý má svojou kontrolnou službou prispievať k zlepšovaniu pracovných podmienok zamestnancov.

V podnikoch, v ktorých pôsobí správna, resp. dozorná rada, môžu byť do týchto orgánov vyslaní dvaja členovia podnikového výboru. Títo zástupcovia zamestnancov však nedisponujú žiadnym hlasovacím právom a majú len poradnú funkciu.

Takzvané „Auroux-zákony“ z roku 1982 upravujú nadpodnikové zamestnávateľsko-zamestnanecké vzťahy. Vzťahujú sa na oblasť pôsobenia odborov v podniku a na kolektívne vyjednávanie. Partneri kolektívneho vyjednávania sú takto zaviazaní vyjednávať pravidelne tak na odvetvovej, ako aj podnikovej úrovni. Kolektívne vyjednávanie sa uskutočňuje na rôznych úrovniach.

Väčšina kolektívnych zmlúv sa dlhý čas uzatvárala medzi zástupcami zamestnávateľských zväzov a odborov na národnej úrovni a potom boli prispôbované regionálnym alebo podnikovým podmienkam. V poslednom období narastá presúvanie vyjednávania na podnikovú úroveň. Ako to vyplýva zo

zákona, vyjednáva sa predovšetkým o mzdách a pracovnom čase. Neexistuje predpísané určenie dĺžky platnosti zmluvy. Vyjednávania o mzdách sa uskutočňujú každoročne na odvetvovej úrovni. Na podnikovej úrovni musí zamestnávateľ každoročne vyjednávať so svojimi odborovými partnermi o pracovnom čase, ale aj o otázkach týkajúcich sa mzdy. Napriek tomu však neexistuje žiadna povinnosť uzatvárať nové zmluvy.

Dohody platia pre všetkých zamestnancov podniku, sektora alebo regiónu, bez ohľadu na odborovú príslušnosť. Ministerstvo práce môže dohodnutú zmluvu na regionálnej alebo štátnej úrovni vyhlásiť za záväznú pre všetkých zamestnancov.

Hospodárska sociálna rada bola vo Francúzsku založená v roku 1946. Skladá sa z 5 ministrov, 20 vládnych expertov, 70 zástupcov zamestnávateľských zväzov, 70 zástupcov odborových ústrední, 15 zástupcov samostatne zárobkovo činných osôb, 40 nezávislých expertov menovaných vládou. Rada zasaď dvakrát mesačne.

V ústave je zakotvené právo na štrajk ako individuálne právo každého zamestnanca. Štrajkovať je možné bez predchádzajúceho oznámenia. Odbory nevyplácajú štrajkujúcim náhradu mzdy. Vyplatenie výpadku mzdy zapríčineného štrajkom je predmetom vyjednávania sporných strán.

Viac ako 90 % všetkých pracovných vzťahov podlieha kolektívnemu vyjednávaniu. Z hľadiska zamestnanosti podľa hospodárskych odvetví pracuje až 71,9 % ľudí v oblasti služieb. V poľnohospodárstve pracuje 3,8 % a v priemysle 24,2 %. Miera zamestnanosti sa pohybuje okolo 63 %.

V roku 1996 malo Francúzsko 12,5-percentnú nezamestnanosť. V októbri 1998 to bolo 11,8 % a v roku 2006 menej ako 9 %. Vo februári 2008 sa znížila až na 7,6 %, ale o rok neskôr vzrástla na 8,7 % a počet nezamestnaných mladších ako 25 rokov sa zo 17,7 % vo februári 2008 zvýšil v priebehu roka až na vyše 21 %.

TALIANSKO

Rozloha: 301 054 km²; obyv.: 58 133 000; hl. m. Rím
odborová organizovanosť: asi 34 %

Začiatky talianskeho odborového hnutia možno položiť do obdobia druhej polovice 19. storočia. Okolo roku 1890 vznikli prvé regionálne robotnícke komory (Camere del Lavoro). Prvý odborový zväz bol založený v roku 1906 a prvá centrálna organizácia s názvom Všeobecná konfederácia práce vznikla v roku 1908. Úzke prepojenie politických prúdov na odborové hnutie viedlo k vzniku ďalších organizácií, ktoré boli rozdelené podľa rôznych politických názorov a ideológií.

Po prvej svetovej vojne sa zdvihla vlna štrajkov a robotníci, ktorí obsadzovali továrne, požadovali presadenie zákona o zamestnaneckých/podnikových radách a robotnícku kontrolu zisku. Po čiastočnom splnení týchto požiadaviek sa hrot štrajkovej vlny síce nalomil, ale celospoločenskú krízu sa pribrzdiť nepodarilo. To využili talianski fašisti, na čele ktorých stál od začiatku Benito Mussolini. Fašisti na svojom zjazde v roku 1922 prijali rozhodnutie vpochodovať do Ríma a vynútiť si post šéfa vlády. Pod týmto tlakom kráľ ich požiadavku akceptoval a Mussolini bol v októbri 1922 poverený zostavením novej vlády. Po prevzatí moci postupne likvidoval akúkoľvek opozíciu. Zákonom, ktoré mal v záujme presadiť, často predchádzali populárne zákony. V období upevňovania svojej moci vydal napr. vládny dekrét s mocou zákona nazvaný Listina práce. Na prvý pohľad išlo zo sociálneho aspektu o pozitívny krok, ale jedinou reprezentantkou robotníkov v mzdových otázkach sa stala fašistická odborová organizácia kontrolovaná štátom. Pod tlakom fašistickej vlády bola v roku 1927 Všeobecná konfederácia práce rozpustená.

Už v roku 1940 sa vytvorili základy Hnutia za taliansku politickú a sociálnu obnovu a o dva roky neskôr vznikol v Turíne Výbor národného frontu (od roku 1943 Výbor národného

oslobodenia), ku ktorému sa hlásili komunisti, socialisti, kresťanskí demokrati a Strana akcie. V marci 1943 sa zdvihla v severnom Taliansku mohutná vlna štrajkov, ktorú uviedli do pohybu robotníci v závode Fiat v Turíne. V júni 1944 podpísali predstavitelia socialistickej, kresťanskodemokratickej a komunistickej strany dohodu, známu ako Rímsky pakt, ktorou sa rozhodli vytvoriť jednotnú odborovú ústredňu s názvom **Talianska všeobecná konfederácia práce (Confederazione Generale Italiana del Lavoro, CGIL)**. V apríli 1945 bol vyhlásený generálny štrajk, ktorý prerástol do protifašistického povstania.

Ako jednotná odborová ústredňa pôsobila CGIL v rokoch 1944 – 1948. Už v prvých rokoch sa v nej však vytvorili ideologicky orientované prúdy. Na zjazde CGIL, ktorý sa konal v júni 1947 vo Florencii, vystúpili kresťanskí demokrati s požiadavkou zakotviť uznesenie, že sa odbory vzdávajú účasti na politickom boji, čo však väčšina účastníkov odmietla. Počas politického štrajku v júli 1948, kresťanskodemokraticky orientovaní funkcionári CGIL vystúpili z jednotnej centrálnej a založili si vlastnú odborovú ústredňu, ktorá v roku 1950 dostala názov **Talianska konfederácia odborových zväzov pracujúcich (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, CISL)**. Vlastnú odborovú ústredňu si v roku 1950 vytvorili aj socialisti. Jej pôvodný názov Federácia talianskych pracujúcich sa zmenil na **Taliansky zväz práce (Unione Italiana del Lavoro, UIL)**.

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) a UIL 20 odvetvových a priemyselných zväzov s približne 1,9 milióna členmi (z toho len asi 1 milión v pracovnom pomere). Všetky tri ústredne sú členmi EOK. Kým v sedemdesiatych rokoch tieto ústredne zaznamenali nárast počtu svojich členov, od roku 1981 sa ich počet znížil takmer o 20 %. Koncom deväťdesiatych rokov 20. storočia

sa situácia začala meniť a členské základne začali rásť. Tento trend sa udržal i v nasledujúcom období a podľa údajov CGIL, ako aj CISL sa zvýšil počet aktívnych členov o 10 %.

Popri spomínaných 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 centrálnej **Národná únia talianskych robotníkov (Confederazione Italiana dei Sindacati Nazionali dei Lavoratori, CISNAL)**. V Taliansku pôsobia aj takzvané autonómne odbory, napr. vo verejnom a bankovom sektore, ako aj tzv. comitati di base (COBAS), napr. v oblasti služieb a školstva, ktoré však nemajú väčší význam. Celkové percento odborovo organizovaných zamestnancov je asi 34 % (niečo menej ako 12 miliónov členov), z ktorých veľký podiel tvoria dôchodcovia.

Základom štruktúry záujmového zastupovania na podnikovej úrovni sú Štatút práv zamestnancov (Statuto dei Lavoratori) z roku 1970 a dohody medzi najdôležitejšími organizáciami zamestnancov a zamestnávateľov.

Po druhej svetovej vojne boli vytvorené najskôr duálne štruktúry záujmového zastupovania. Popri odborových podnikových skupinách (Sezione Sindacale Aziendale) existovali na báze dohôd podnikové komisie (commissione interna). Ich členov volili všetci zamestnanci podniku na odborových listinách a mali poradnú a kontrolnú funkciu. Do ich kompetencie však nepatril mandát na kolektívne vyjednanie.

Z hnutia delegovaných vznikli koncom šesťdesiatych rokov závodné rady (Consiglio di Fabbrica) a rady delegátov (Consiglio dei Delegati). Skladali sa zo sekčných a skupinových delegátov, ktorých volili všetci zamestnanci nezávisle od ich odborovej príslušnosti. Zmena nastala v roku 1970 prijatím Štatútu práv zamestnancov, ktorý vytvoril zákonný základ pre podnikové odborové zastupovanie RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale). To umožnilo všetkým uznaným a v podniku

pôsobiacim odborovým organizáciám právo vytvoriť si vlastná podnikové odborové zastupovanie, ktorému je zverené aj právo kolektívneho vyjednávanía.

Prax viedla k tomu, že v novelizovanom Štatúte práv zamestnancov z roku 1993 je zakotvené jednotné odborové zastupovanie RSU (Rappresentanza Sindicale Unitaria). To umožňuje vytvorenie len jedného podnikového odborového zastupovania. V roku 1994 po prvýkrát členov RSU volili všetci zamestnanci. Voľby sa konajú každé tri roky. Popri rôznych základných právach zamestnancov sú zákonom zaručené aj určité práva pre odbory. Sem patrí napr. právo na odborové schôdze počas pracovného času, na slobodné odborové pôsobenie a uvoľnenie na výkon odborovej činnosti. Garantovaná je aj ochrana odborových funkcionárov, ako aj svetonázorová sloboda. Podnikateľom sa zakazuje vytvárať vlastné odborové organizácie, ich financovanie a podpora.

Funkcia a práva RSU/závodných rád (Consiglio di Fabbrica) sú ďalej špecifikované v odvetvových dohodách. Členovia rád majú nárok na platené voľno na výkon svojej funkcie, a to najmenej 8 hodín mesačne a neplatené voľno na 8 dní v roku. Zamestnávateľ je povinný dať im k dispozícii vhodné priestory. Rady zastrešujú aj celú oblasť zdravia a bezpečnosti na pracovisku.

Neexistuje žiaden zákonný rámec týkajúci sa vzťahov medzi zamestnávateľmi a odbormi. Zo zákona vyplýva len činnosť Národného výboru pre hospodárstvo a pracovné otázky, ktorý má 111 členov. Pôsobí ako poradný orgán vlády a parlamentu pre hospodársku, sociálnu, školskú a zdravotnú legislatívu a zasadá štyrikrát ročne.

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 vyjednávanía, ktoré sa uskutočňujú na národnej úrovni každé tri roky. Na podnikovej úrovni vyjednávajú rady s podnikovým vedením o konkrétnom uplatnení kolektívnych zmlúv pri zohľadnení konkrétnej situácie. Vyjednávanie na tejto úrovni sa spravidla týka len väčších podnikov.

Približne 80 % pracovných vzťahov je v Taliansku chránených kolektívnym vyjednávaním a zmluvami.

V poľnohospodárstve je zamestnaných 4,2 %, v priemysle 30,8 % a v službách 65 % ľudí. Miera zamestnanosti sa pohybuje na úrovni 57,6 %.

Nezamestnanosť v Taliansku bola v rokoch 1996 – 1998 na hranici 12,3 %. V priebehu desiatich rokov klesla na 6,6 %, ale v roku 2008 sa začala zvyšovať. Podľa posledného dostupného údajá z decembra 2008 sa nachádzala na úrovni 6,9 % a nezamestnanosť mladších ako 25 rokov až na úrovni 22,4 %.

Grécko, Portugalsko a Španielsko

GRÉCKO

Rozloha: 131 986 km²; obyv.: 10 688 000; hl. m.: Atény
odborové členstvo: asi 25 %

Prvé formy robotníckych združení existovali už na začiatku 19. storočia. Relatívne skoro boli prijaté aj zákony, ktoré poskytovali právo na odborovú činnosť. Prvé odbory boli založené v roku 1879 a prvá významná organizácia v roku 1918.

Od roku 1936 do roku 1974 bol v Grécku vzhľadom na politické pomery demokratický vývoj prakticky nemožný. Odborové aktivity boli výrazne obmedzené a určitý čas dokonca úplne zakázané. Po oslobodení Grécka z fašistickej okupácie prebiehala v rokoch 1946 až 1949 občianska vojna a ďalšie vnútropolitické spory vyvrcholili v roku 1967, v ktorom sa uskutočnil vojenský puč. Vojenská diktatúra sa snažila ovládnuť aj **Všeobecnú konfederáciu gréckych pracujúcich (Geniki Synomospondia Ergaton Ellados, GSEE)** a dosadila do jeho vedenia funkcionárov, ktorí obhajovali jej záujmy. GSEE (380-tisíc členov v roku 1969), bola do roku 1970 členskou organizáciou Medzinárodnej konfederácie slobodných odborov, ale tá vzhľadom na spomínanú skutočnosť GSEE na svojom IX. zjazde dočasne vylúčila.

Nový rozvoj odborových organizácií nastal až po skončení vojenskej diktatúry v roku 1974. Právo na odborovú činnosť zaručovala odborárom grécka ústava z roku 1975 a bolo im poskytnuté i právo na štrajk a kolektívne vyjednanie. V tom období bol zaznamenaný veľký nárast odborového členstva. Prijatím zákona z roku 1982 sa zakazovalo zamestnávateľom miešať sa do záležitostí odborových aktivít a vylúčenie štrajkujúcich robotníkov z práce. Napriek tejto skutočnosti nastal v odborovom hnutí v osemdesiatych rokoch útlm, ktorý sa dáva do súvislosti s úpadkom rozvoja tradičných odvetví spracovateľského priemyslu. Percento odborovej organizovanosti kleslo z 35,8 % v roku 1975 na terajších 25 %.

Súčasná štruktúra odborového hnutia vo verejnej, ako aj privatej sfére je charakteristická svojou rozdrobenosťou. Organizácie sú štruktúrované na základe kritérií odbornosti alebo povolania. Organizáciami 1. stupňa sú takzvané odborové základne (Epichirisiaki Syndikalistiki Organosi). Ide spravidla o podnikové alebo miestne odvetvové organizácie. Pôsobenie podnikových odborov bolo právne uznané zákonom z roku 1982. Odborové základne sa spájajú do odvetvových federácií alebo regionálnych zamestnaneckých centrál (organizácie 2. stupňa).

Veľká časť odborových organizácií je súčasťou dvoch nadradených zväzov. Všeobecná konfederácia gréckych pracujúcich má približne 5-tisíc odborových základní, 85 odvetvových federácií a 88 regionálnych zamestnaneckých centier s celkovým počtom 450-tisíc členov. **Ústredňa úradníckych odborov (Anotati Diikisis Enoseon Dimosion Ypallilon, ADEDY)** má asi 200-tisíc členov vo vyše 2000 odborových základniach a 50 federáciách. Úradnícke odbory zastupujú zamestnancov verejných služieb, resp. zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zákon o úradníkoch. Tí však nemajú žiadnu možnosť podpisovať kolektívne zmluvy, pretože Grécko neratifikovalo medzinárodný dohovor poskytujúci úradníkom právo na kolektívne vyjednanie.

GSEE je charakteristická tým, že uznáva skupiny s politickým zameraním. V súkromnom sektore je GSEE jedinou oficiálne uznanou reprezentatívnou odborovou ústredňou. Popri nej existuje niekoľko malých organizácií, ktoré však disponujú len veľmi slabou reprezentatívnosťou. GSEE a ADEDY sú členmi EOK.

V podniku zastupuje záujmy zamestnancov podniková základňa (odbory orientujúce sa na povolanie alebo na podnik). Takúto odborovú organizáciu môže založiť najmenej desať zamestnancov podniku. Podnikoví odboroví zástupcovia (Dii-Kitiko Symboulío) sú volení odborovo organizovanými členmi podniku. Zamestnávateľia sú zákonom viazaní raz mesačne rokovať o aktuálnych otázkach so zástupcami odborov. Odborové základne majú legitimitu vyjednávať aj o mzdách a pracovných podmienkach. Do ich kompetencie patrí právo uzatvárať kolektívne zmluvy na podnikovej úrovni. Odborová činnosť je zákonom chránená pre akoukoľvek formou obmedzovania.

V podnikoch s viac ako 80 zamestnancami musia byť odborom poskytnuté priestory na schôdze a v podnikoch s viac ako 100 zamestnancami aj miestnosť, v ktorej pôsobia. Odboroví zástupcovia majú zákonný nárok na zaplatenie uvoľnenia na odborovú činnosť a účasť na vzdelávacích akciách. Okrem toho sú chránení aj pred výpoveďou, a to aj s platnosťou jedného roka po uplynutí mandátu. Majú tiež zvláštnu ochranu proti preloženiu na iné pracovné miesto.

Od roku 1988 sú podľa zákona, v podnikoch s viac ako 50 zamestnancami, ale aj v menších podnikoch, v ktorých neexistuje žiadna uznávaná odborová organizácia, na dva roky voľné podnikové zastúpenia (To Symboulío Ergazomenon), ak o to zamestnanci prejavia záujem. Tieto zastúpenia sa skladajú len zo zástupcov zamestnancov. Počet ich členov je závislý od veľkosti podniku. Podnikové zastúpenia musia byť informované o hospodárskej a finančnej situácii podniku, o zavedení nových technológií, zlepšení pracovných podmienok, nadčasoch, pre-

miestnení podniku, ako aj o výpovediach a nových pracovných miestach.

Do kompetencie spolurozhodovania podnikových zastúpení patrí okrem iného uskutočňovanie vzdelávacích akcií, stanovenie dovolenkového harmonogramu, ako aj bezpečnostné opatrenia pre zamestnancov. Každé dva mesiace sa uskutočňujú spoločné schôdze so zamestnávateľom. V podnikoch, v ktorých nepôsobí žiadna významná odborová organizácia, má podnikové zastúpenie predovšetkým v otázke masového prepúšťania právo na konzultácie a vyjednávanie. Existuje aj možnosť založenia koncernovej podnikovej rady (Symvoulio Omilou). Jej členovia sú taktiež chránení pred výpoveďou a majú nárok na zaplatené voľno na výkon funkcie (obmedzené na 2 hodiny týždenne), ako aj účasť na vzdelávacích akciách (12 dní zvláštnej dovolenky).

V podnikoch s viac ako 50 zamestnancami existuje tiež výbor pre otázky zdravia a bezpečnosti, ktorý má však predovšetkým poradenskú funkciu.

V súkromných podnikoch baníctva a v cementárskom priemysle existujú od roku 1983 dozorné rady. Zákon stanovuje aj účasť zástupcov zamestnancov a verejných úradov. Dozorné rady majú poradnú funkciu vo finančných a investičných otázkach. Nedisponujú však žiadnym právom menovať a odvolávať členov podnikového vedenia.

Rovnako zákonne je upravené pôsobenie zástupcov zamestnancov v štátnych podnikoch. V štátnych podnikoch existujú štyri orgány (sociálna dozorná rada, správna rada, výbor vedenia a celopodniková rada), ktorých úlohy určujú špeciálne predpisy.

Zamestnávateľsko-zamestnanecké vzťahy sa opierajú o grécku ústavu z roku 1975, rôzne zákony a kolektívne zmluvy. Zákonník práce z roku 1990 poskytuje právo viesť kolektívne vyjednávanie a uzatvárať kolektívne zmluvy len odborovým organizáciám a zamestnávateľským zväzom. Kolektívne

vyjednávacie sa uskutočňuje na rôznych úrovniach. Tomu zodpovedá, prirodzene, i uzatváranie kolektívnych zmlúv. Medzi jednotlivými typmi kolektívnych zmlúv neexistuje žiadna časová a obsahová hierarchia. Uzatvorené kolektívne zmluvy majú rozdielny rozsah. Platia spravidla jeden rok a obsahujú všetko, čo bezprostredne súvisí s pracovnými podmienkami (mzdy, pracovný čas atď.).

Podľa typov kolektívnych zmlúv 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 kolektívna zmluva 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 kolektívna zmluva pre daný odbor a povolanie, ktorá platí pre zamestnancov konkrétneho povolania alebo hospodárskeho odvetvia.

Miestne odborno-špecifické kolektívne zmluvy platia pre zamestnancov jedného odvetvového zamerania v rámci regiónu, ktoré nie sú zahrnuté v špecifických národných kolektívnych zmluvách pre konkrétny odbor. Pre zamestnancov podniku, ktorí nie sú zahrnutí v iných kolektívnych zmluvách, existujú podnikovo-špecifické kolektívne zmluvy. 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 kolektívne zmluvy 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.

Približne 85 % pracovných vzťahov je v Grécku chránených kolektívnym vyjednávaním a zmluvami.

Miera zamestnanosti sa pohybuje na úrovni 61 %. Nezamestnanosť v Grécku sa v rokoch 1996 - 1997 nachádzala tesne nad hranicou 10 %, o desať rokov neskôr pod hranicou 9 % a v roku 2008 pod hranicou 8 %. Nezamestnaných pod 25 rokov bolo v decembri 2008 až 22,3 %.

PORTUGALSKO

Rozloha: 91 853 km²; obyv.: 10 606 000; hl. m.: Lisabon
odborové členstvo: asi 15 %

Prvou významnou organizáciou zastupujúcou záujmy robotníkov bolo Centrum pre zlepšenie situácie robotníckej triedy (Centro Promotor do Melhoramento da Classe Laboriosa), ktoré vzniklo v roku 1853. Od roku 1880 vznikali regionálne profesijné zväzy, ktoré sa v prvom desaťročí 20. storočia organizovali do únií (regionálne združenia) a federácií (nadregionálne združenia). Prvý odborový zväz bol založený v roku 1909.

V októbri 1910 bola zvrhnutá monarchia a vyhlásená Portugalská republika. Republikánska legislatíva potvrdila politické slobody občanov a vydaný bol aj zákon o práve na štrajk. Napriek tejto skutočnosti dala vláda v januári 1912 potlačiť štrajk v Lisabone, vyhlásila stanné právo a bolo aj obsadené sídlo Národného zväzu pracujúcich a zatknutých približne 1000 robotníkov.

Obdobie vnútornej krízy a vládnej nestability vyvrcholilo v roku 1926 vojenským pučom. V roku 1932 sa stal diktátorom Antonio de Oliveira Salazar. Existujúce odborové organizácie boli rozpustené a nahradené „národnými odbormi“, ktoré boli pod priamou kontrolou štátnej moci. Salazar zomrel v roku 1968 a vo funkcii predsedu vlády ho nahradil Marcello Caetano, ktorý sa snažil udržať existenciu korporatívneho štátu.

Už koncom šesťdesiatych rokov sa však začali formovať opozičné sily do takzvaných Národných odborov a v roku 1970 vznikla odborová federácia Intersindical Nacional (IN). Po roku 1972 sa začali rozmáhať štrajky a protesty, žiadajúce vyššie mzdy a lepšie pracovné podmienky. Obdobie korporatívneho štátu ukončili v apríli 1974 „Karafiátovou revolúciou“ ľavicovo orientovaní dôstojníci. Po zániku totalite slúžiacich organizácií sa IN, ku ktorej v tom čase patrilo už viac ako 100 odborových zväzov s takmer 1 miliónom členov, mala stať v Portugalsku jednotnou odborovou centrárou, ale prijatím zákona o odboroch v roku 1977 sa uplatnila zásada odborového pluralizmu.

Popri **Všeobecnej odborovej konfederácii (Confederação General dos Trabalhadores Portugueses- Intersindical Nacional, CGTP-IN)** so základňou okolo 650-tisíc členov (podľa niektorých údajov len 400-tisíc), pôsobí v Portugalsku ďalšia významná odborová centrála **Všeobecná únia zamestnancov (União General de Trabalhadores, UGT)** s asi 400-tisíc členmi (podľa niektorých údajov len 200-tisíc). UGT vznikla v roku 1978 ako politická alternatíva k CGTP-IN. Vzťahy týchto odborových centrál boli dlhé obdobie napäté až nepriateľské. Vo februári 2007 v súvislosti s predsedníctvom Portugalska v EÚ v druhej polovici roku 2007 však vytvorili spoločný výbor a ich vzťahy sa začali normalizovať.

Dominancia profesijnej orientácie organizačných štruktúr je hlavnou príčinou existencie viacerých odborových organizácií v jednotlivých podnikoch. V osemdesiatych rokoch narástol počet nezávislých odborov, čo viedlo aj k rozdrobeniu veľkých odborových ústrední. V súčasnosti existujú aj 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. Celkový počet odborovo organizovaných členov začal koncom sedemdesiatych rokov klesať a je pod hranicou 30 %.

Robotnícke komisie (Comissoes de Trabalhadores, C.T.) vznikli de facto s Karafiátovou revolúciou a boli reakciou na

stavovské podnikové a odborové štruktúry, ktoré na mnohých miestach existovali ešte v čase diktatúry. Právo na založenie C.T. bolo zakotvené v ústave z roku 1976. Úlohy týchto robotníckych komisií sú od roku 1979 určené zákonom. Každé dva roky volia členov C.T. všetci zamestnanci na listinách, ktoré nemusia podávať len odborové organizácie. Počet členov robotníckej komisie (3 - 11) je závislý od veľkosti podniku.

Robotnícke komisie disponujú informačnými a konzultáčnymi právami. Musia mať predovšetkým prístup k informáciám o hospodárskom a finančnom vývoji podniku, plánovanej výrobe a potrebe pracovných síl. Pri reštrukturalizácii produkcie majú právo na zaujatie postoja. Členovia C. T. požívajú zvláštnu ochranu pred výpoveďou a v súvislosti s plnením svojich úloh majú nárok na platené voľno (mesačne 40 hodín).

Podnikoví odboroví delegáti (delegados sindicais) sú odborovými zástupcami na podnikovej úrovni. Volia ich členovia podnikovej odborovej skupiny (Secção sindical de empresa) a vytvárajú výbor podnikových odborov (Comissão Sindical de empresa). Vzhľadom na možnosť pôsobenia viacerých odborových organizácií v podniku existuje aj odborová komisia C.I.E. (Comissão intersindical de empresa). 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 kolektívnych dohôd, s tým však musia súhlasiť odbory, pretože len tie disponujú mandátom na kolektívne vyjednanie. Vo veľkých podnikoch je súčasťou kolektívneho vyjednanie i vytvorenie výboru pre otázky bezpečnosti a ochrany pri práci.

V rokoch 1974/75 sa zákonom garantovala sloboda kolektívnych zmlúv. Kolektívne vyjednanie môžu viesť jednotlivé odbory, ale nie zväzy. Zákon upravuje aj proces vyjednanie, ktorý sa uskutočňuje na dvoch úrovniach:

Na odvetvovej: profesijné a odvetvové federácie vystupujú s vlastnými požiadavkami, ktoré potom prerokujú jednotliví zamestnávateľia alebo konkrétny zamestnávateľský zväz. Keďže ani zamestnávateľia nie sú vždy organizovaní, existuje množstvo rôznych kolektívnych zmlúv.

Na podnikovej úrovni: medzi v podniku zastúpenými odborovými organizáciami a zamestnávateľom sa uzatvárajú podnikové dohody.

Kolektívne zmluvy majú spravidla ročnú až dvojročnú platnosť a musia byť registrované ministerstvom práce. Platia len pre zmluvných partnerov (resp. ich členov), ale ministerstvom rozhodnutím môžu byť vyhlásené za všeobecne záväzné. Odborové organizácie musia dva mesiace pred skončením platnosti kolektívnej zmluvy poskytnúť nový návrh, na ktorý je zamestnávateľ povinný reagovať v priebehu 30 dní. Ak sa odbory a zamestnávateľ nedohodnú, je možné konflikt vyriešiť tromi spôsobmi:

- V záujme dosiahnutia dohody zapojí do vyjednávania ministerstvo práce odborníka.
- Obidve strany sa dohodnú na sprostredkovateľovi, ktorý sa oddelene radí s obidvomi stranami a v priebehu 20 dní poskytnie návrhy.
- Strany zapoja zmierovací orgán, zložený z troch „zmierovateľov“, pričom jedného menuje zamestnávateľ, druhého odbory a tretieho obidve strany spoločne. Vo verejných podnikoch platia iné pravidlá.

Rozsudok zmierovacieho súdu má rovnakú váhu ako kolektívna zmluva, ale nesmie obmedziť predchádzajúcu, výhodnejšiu kolektívnu zmluvu. Právo na štrajk je garantované ústavou. Zamestnanci môžu slobodne rozhodnúť, či chcú alebo nechcú štrajkovať. Výluky sú zakázané.

Od roku 1984 existuje Stála rada sociálnej súhry. Je to tripartitné grémium s 18 členmi, ktoré tvoria predstavitelia vlády, obidvoch najväčších odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov. Venuje sa otázkam mzdovej politiky, úpravy

minimálnej mzdy, národných a sekčných programov sanácie, reštrukturalizácie a modernizácie hospodárstva a môže vypracovať odporúčania.

Približne 90 % pracovných vzťahov je chránených kolektívnym vyjednávaním a zmluvami.

V poľnohospodárstve pracuje 11,8 %, v priemysle 30,6 % a v službách 57,6 % obyvateľov. Miera zamestnanosti sa pohybuje nad hranicou 67 %. V roku 1996 malo Portugalsko 7,3-percentnú nezamestnanosť. V októbri 1998 to bolo už len 4,5 %. V roku 2006 sa zvýšila na 7,7 % a vo februári 2009 na 8,3 %. Nezamestnanosť mladších ako 25 rokov sa vo februári 2009 zvýšila až na úroveň 18 %.

ŠPANIELSKO

Rozloha: 504 800 km²; obyv. 40 398 000; hl. m. Madrid
odborové členstvo: asi 15 %

Prvé robotnícke spolky sa začali vytvárať okolo roku 1840 v textilnom, oceľiarskom a baníckom odvetví. Od druhej polovice 19. storočia sa odborové organizácie nachádzali v úzkom napojení na politické prúdy robotníckeho hnutia. Odborové organizácie socialistického prúdu založili v roku 1888 **Všeobecnú úniu práce (Unión General de Trabajadores, UGT)**. V roku 1911 založili v Barcelone anarchosyndikalistické odborové organizácie **Národnú konfederáciu práce (Confederación Nacional del Trabajo, CNT)**. V tom istom roku vznikol aj odborový zväz **Solidarita baskických robotníkov (Euzko Langillen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos, ELA/STV)**. Napriek rôznym pokusom o nadviazanie užších kontaktov zostali odborové organizácie až do vypuknutia občianskej vojny organizované v rôznych politických zväzkoch.

Po víťazstve Frankovej diktatúry v roku 1939 boli zničené a ich predstavitelia pracovali v ilegalite alebo v exile, kde

ich podporovali medzinárodné odborové centrály. Odborové organizácie nahradila falangistická Organizacion Sindikal Espanola (OSE), v ktorej museli byť povinne organizovaní všetci zamestnanci a zamestnávateľia. Tieto korporatívne organizácie viedla vláda a Národné hnutie. Od roku 1971 mohli byť volení nižší a strední funkcionári. Na vidieku pôsobili tzv. Bratstvá (Hermandales), zjednocujúce roľníkov, poľnohospodárov, robotníkov a veľkostatkárov. Po veľkom štrajku v roku 1962 v Baskicku vznikli ilegálne robotnícke komisie (Comisiones Obreras), v ktorých pôsobili robotníci rôznych politických prúdov. Od októbra 1966 získavali na listinách syndikátov (OSE) zástupcovia robotníckych komisií v odborových voľbách výrazné úspechy.

Po smrti generála Franca v roku 1975 skončilo obdobie diktatúry a demokratické štruktúry sa začali slobodne rozvíjať. Z opozície, ktorá sa vytvárala v OSE, vzišiel podnet na založenie prvých slobodných odborov, ktoré vznikli už v roku 1976. Prvé zákony, týkajúce sa problematiky kolektívneho vyjednávania, pracovných konfliktov, práva na štrajk a prepúšťania, boli prijaté v roku 1977.

V súčasnosti je však v Španielsku odborovo organizovaných už len 16 % zamestnancov. Najvplyvnejšími odborovými centrálnymi sú **Všeobecná únia práce (Unión general de Trabajadores, UGT)**, **Robotnícke komisie (Comisiones Obreras, CCOO)** a **Solidarita baskických robotníkov ELA/STV**. Ďalšími známejšími organizáciami sú **CNT** a **Odborová únia práce (Unión Sindical Obrera, USO)**, ktoré však znamenali veľkú stratu v členskej základni. V poslednom čase získava na význame regionálna organizácia **INGTG** pôsobiaca v Galícii.

Za reprezentatívnu organizáciu na národnej úrovni sú považované tie odbory, ktoré disponujú viac ako 10 % mandátov v podnikovom záujmovom zastupovaní. Na úrovni autonómnych regiónov musí získať reprezentatívna organizácia viac ako 15 % mandátov a preukázať minimálne 1500 zástupcov.

Štatút zamestnancov z roku 1980 tvorí zákonný základ pre delegátov zamestnancov (delegados de personal) a podnikové výbory (comités de empresa). V podnikoch do 49 zamestnancov môžu byť volení 3 delegáti zamestnancov a v podnikoch nad 49 zamestnancov môže byť založený podnikový výbor. Tak delegáti zamestnancov, ako aj členovia podnikového výboru sú volení všetkými zamestnancami na štyri roky. Členov podnikového výboru volia robotníci a ostatní zamestnanci oddelene. Celkové číslo závisí od počtu zamestnancov. Väčšinu kandidátov navrhujú odbory a voľby sú zároveň aj testom reprezentatívnosti odborov. Delegáti zamestnancov a podnikové výbory majú informačné a konzultačné práva predovšetkým v týchto oblastiach: hospodárske otázky, personálne opatrenia, prepúšťanie, pracovný čas, premiestnenie podniku alebo jeho častí. Majú taktiež právo vyjednávať s podnikovým vedením a uzatvárať pre všetkých zamestnancov podnikové dohody. Požívajú zvláštnu ochranu pred výpoveďou a majú nárok na mzdu počas svojho voľna na výkon svojej funkcie.

Zákon z roku 1985 týkajúci sa odborovej slobody umožňuje reprezentatívnym odborom, ktoré dosiahli pri voľbe do podnikovej rady viac ako 10 %, založiť v podnikoch od 250 zamestnancov (vo verejnom sektore od 200 zamestnancov) podnikovú odborovú sekciu (seccion sindical de empresa) a vyslať do nej jedného, maximálne štyroch odborových delegátov (delegados sindicales). Počet odborových delegátov, ktorých funkčné obdobie je štyri roky, závisí od veľkosti podniku. Delegáti majú informačné a konzultačné práva. V prípade, že pôsobia v odborových záležitostiach na regionálnej, národnej alebo provinčnej úrovni, majú časovo neobmedzený nárok na neplatené voľno. Podnikovej odborovej sekcii patrí právo viesť kolektívne vyjednávanie v tom prípade, že disponuje v podnikovom výbore väčšinou, resp. viesť vyjednávanie len pre členov vlastnej odborovej organizácie. V praxi však kolektívne vyjednávanie vedie predovšetkým podnikový výbor.

V podnikoch s viac ako 100 zamestnancami (vo výnimočných prípadoch aj s menším počtom) môžu byť zriadené výbory pre bezpečnosť a ochranu zdravia (comités de seguridad e higiene). Ich členov volia podnikové výbory. Predsedu menuje podnikové vedenie.

Pre záujmové zastupovanie na nadpodnikovej úrovni bolo rozhodujúce prijatie Ústavy z roku 1978 a ustanovenia „Štatútu zamestnancov“ z roku 1980, ako aj zákon o odborovej slobode z roku 1985.

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. Na to je od odborových organizácií alebo odborových zväzov potrebné, aby reprezentovali 10 % členov podnikových výborov alebo 10 % delegátov zamestnancov. Na vyjednávanie na odvetvovej a na národnej úrovni je potrebných 15 %. Existujúca kolektívna zmluva musí byť písomne vypovedaná a v priebehu mesiaca musí byť vytvorená komisia na vyjednávanie. Neexistuje žiadna záväzná povinnosť dodržiavať počas vyjednávania sociálny zmier. V prípade, že sa nedospeje k zhode, môže byť na žiadosť jednej zo zúčastnených strán navrhnuté zmierovacie konanie. Právo na štrajk je v španielskej ústave zakotvené ako individuálne základné právo. Odbory neplatia „štrajkovne“. Napriek nízkemu stupňu odborovej organizovanosti podlieha v Španielsku 80 % pracovných vzťahov úpravám dohodnutým v kolektívnych zmluvách.

Miera zamestnanosti je na úrovni 64,8 %. V poľnohospodárstve pracuje 5,3 %, v priemysle 29,7 % a v službách 65 % ľudí.

V roku 1996 sa nezamestnanosť pohybovala na hranici 22,3 %. V roku 1998 klesla na 18,2 % a v roku 2006 na 8,5 %. Vo februári 2008 sa nachádzala ešte tesne nad 9 %, ale v nasledujúcich mesiacoch sa začala výrazne zvyšovať. Španielsko je v rámci EÚ krajinou s najvyššou mierou nezamestnanosti.

Vo februári 2009 sa nezamestnanosť podľa údajov Eurostatu nachádzala na úrovni 15,5 % a nezamestnanosť občanov mladších ako 25 rokov dokonca až na úrovni 31,8 %.

Maďarsko, Poľsko, Česká republika a Slovensko

MAĎARSKO

Rozloha: 93 032 km²; obyv.: 9 981 000; hl. m.: Budapešť
odborové členstvo: asi 17 %

Maďarské odborové hnutie je charakteristické svojou rozdrobenosťou do jednotlivých odvetvových a podnikových organizácií. Ústavné články 4 a 65 a Zákonník práce garantujú všetkým občanom právo na vytvorenie odborovej organizácie. Na vytvorenie a pôsobenie odborových organizácií nie je potrebný štátny súhlas ani registrácia. Na základe článku 18 Zákonníka práce každá zamestnanecká organizácia, ktorej primárnou funkciou je rozvoj a ochrana zamestnaneckých práv, sa považuje za odborovú organizáciu.

V Maďarsku pôsobí šesť národných odborových ústrední. **Národná konfederácia maďarských odborových zväzov (Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, MSzOSz)**, ktorá vznikla v roku 1990 z **Centrálnej rady maďarských odborov (Szakszervezetek Országos Tanácsa, SzOT)**, bola v deväťdesiatych rokoch 20. najväčšou odborovou ústredňou. Z pôvodných 800-tisíc členov pôsobiacich v 49 odvetvových zväzoch sa však jej členská základňa znížila na 200-tisíc a najsilnejšou ústredňou sa stalo **Kooperačné fórum odborových zväzov (Szakszervezetek Együttműködési Fóruma, SzEF)**.

Členská základňa SzEF s 500-tisíc členmi v 6 odvetviach rozpočtovej sféry však taktiež klesla na 270-tisíc. **Autonómne odborové zväzy (Autonóm Szakszervezetek Szövetsége, ASzSz)** vytvorené bývalými členmi SzOT, ktorí nevstúpili do MSzOSz, mali koncom deväťdesiatych rokov 20. storočia 280-tisíc členov v 22 odvetviach, ale ich členská základňa podľa posledných dostupných údajov klesla na 100-tisíc členov.

Najväčšou odborovou ústredňou, ktorá vznikla po roku 1987 mimo bývalých štruktúr, je **Demokratická liga nezávislých odborov (LIGA)** so 100-tisíc členmi, ktorá si svoje postavenie posilnila v roku 2005, keď sa jej súčasťou stal aj zväz armádnych a policajných odborov. **Národná federácia robotníckych rád (Munkástanácsok Országos Szövetsége, MOSZ)** s 80-tisíc členmi v 140 miestnych organizáciách pôsobila krátky čas aj v revolučnom období roku 1956. **Strešná organizácia akademických pracovníkov (Értelmisegi Szakszervezeti Tömörülés, ESZT)** má taktiež asi 80-tisíc členov. Všetky tieto ústredne sú zastúpené v tripartitnej zmierovacej rade.

V Maďarsku pôsobia na podnikovej úrovni zamestnanecké rady. Voľby do zamestnaneckých rád sa uskutočňujú na pracoviskách s viac ako 50 zamestnancami. Ak je počet nižší ako 51 a vyšší ako 15 zamestnancov, je volený delegát zamestnancov. Členovia zamestnaneckých rád a delegáti zamestnancov sú volení na tri roky. Počet členov zamestnaneckých rád sa pohybuje od 3 do 13 v závislosti od počtu zamestnancov. Kandidátov zamestnaneckých rád môžu nominovať reprezentatívne odborové organizácie a skupiny zamestnancov, ku ktorým sa hlási najmenej 10 % zamestnancov alebo 50 zamestnancov.

Spolurozhodovacie, konzultačné a informačné práva sú určené článkom 65. Týkajú sa predovšetkým rozdelenia fondov a ďalších prostriedkov, reorganizácie a premiestnenia podniku, nových metód organizovania práce, ekonomickej situácie podniku, problematiky zamestnanosti, mzdy a pracovného času.

Odborové práva, týkajúce sa uzatvárania kolektívnych zmlúv a reprezentatívnosti odborov, reguluje článok 33 Zákonníka práce. Ak na miestnej úrovni pôsobí len jedna organizácia, je oprávnená uzatvárať kolektívnu zmluvu v tom prípade, ak jej kandidáti získali pri voľbách do zamestnaneckých rád viac ako polovicu hlasov. V prípade pôsobnosti viacerých odborových organizácií uzatvárajú kolektívnu zmluvu vtedy, ak ich kandidáti získali spolu nadpolovičnú väčšinu hlasov. Keď tento postup zlyhá, tie odborové organizácie, ktoré získali pri voľbách do zamestnaneckých rád menej ako 10 % hlasov, môžu uzatvárať kolektívnu zmluvu vtedy, ak ich kandidáti získali spolu nadpolovičnú väčšinu hlasov. Odborová organizácia, ktorá pri voľbách do zamestnaneckých rád získala viac ako 65 % hlasov, môže uzatvoriť kolektívnu zmluvu sama aj v tom prípade, že tam pôsobí viac odborových organizácií.

Podľa niektorých údajov je v Maďarsku odborovo organizovaných len 600-tisíc ľudí a do tohto počtu patria aj nezamestnaní a dôchodcovia. Približne 25 % pracovných vzťahov je v Maďarsku chránených kolektívnym vyjednávaním a zmluvami.

V poľnohospodárstve je zamestnaných niečo menej ako 5 %, v priemysle 32,5 % a v službách 57,6 % obyvateľov. Miera zamestnanosti sa pohybuje nad hranicou 57 %.

V roku 2006 malo Maďarsko 7,5-percentnú nezamestnanosť. V posledných rokoch sa však hospodárska situácia zhoršila, čo sa začalo odrážať aj na zvýšenej nezamestnanosti. Tá bola vo februári 2009 na úrovni 8,7 % a miera nezamestnanosti osôb mladších ako 25 rokov na úrovni 21,9 %

POLSKO

Rozloha: 312 677 km²; obyv.: 38 537 000; hl. m.: Varšava
odborové členstvo: asi 16 %

V septembri 1980 boli v Poľsku oficiálne zaregistrované prvé nezávislé samosprávne odbory z krajín sovietskeho bloku – Solidarita. Išlo o opozičné hnutie s 10-miliónovou členskou základňou, ktoré sa prezentovalo ako nezávislá odborová centrála. V decembri 1981 začalo po celej krajine zatýkanie vedúcich predstaviteľov Solidarity a bol vyhlásený vojnový stav. V novembri 1984 založili stúpenci vládnej komunistickej moci **Národný odborový orgán všepoľskej aliancie odborových zväzov (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, OPZZ)**, ktorý bol nástupcom starých odborových štruktúr a bol pod priamym vplyvom Poľskej zjednotenej robotníckej strany. OPZZ sa dlhý čas prezentoval údajmi, podľa ktorých mal vyše 2 miliónov členov v 107 odvetvových federáciách. V roku 2006 registroval len 401-tisíc členov, v skutočnosti však môže mať asi vyše šesťstotisícovú členskú základňu.

Solidarita (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność“, NSZZ), ktorá bola pred vznikom Medzinárodnej konfederácie odborových zväzov jedinou odborovou ústredňou pôsobiaceou tak v MKSO, ako aj SKP, má podľa údajov z kongresu, konaného v septembri 2006, približne 634-tisíc členov. Popri týchto najväčších odborových ústredniach pôsobí v Poľsku veľké množstvo menších organizácií, z ktorých mnohé sa angažujú len na podnikovej úrovni.

Na základe článku 85 Ústavy Poľskej republiky reprezentujú odborové organizácie 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

kolektívne zmluvy do dvoch kategórií: na nadpodnikové odborové organizácie a podnikové odborové organizácie. Vychádzajúc z článku 138 Zákonníka práce sú nadpodnikovými organizáciami tie, ktoré pôsobia na národnej úrovni ako federácie, zväzy a konfederácie a nimi uzatvárané zmluvy sú nadpodnikovými kolektívnymi zmluvami.

Rozhodujúcim na určenie spoluúčasti odborovej organizácie na uzatváraní kolektívnej zmluvy je status reprezentatívnosti. Nadpodnikové odborové organizácie musia podať žiadosť o statuse reprezentatívnosti a Provinciálny súd vo Varšave rozhodne o žiadosti do 30 dní. Reprezentatívnou odborovou organizáciou bola tá organizácia, ktorá mala najmenej 500-tisíc zamestnancov, alebo najmenej 10 % z celkového počtu zamestnancov z odvetvia, ktorého sa týkajú stanovy, ale nemohlo ich byť menej ako 5000 a nemohli mať najvyšší počet takých členov, ktorí uzatvárajú špeciálne kolektívne zmluvy.

Potrebný počet členov, ktorý je predpokladom účasti odborových zväzov v komisii zástupcov vlády, zamestnávateľov a zamestnancov, bol už aj vzhľadom na pokles členskej základne oboch najväčších odborových centrál znížený. Vzhľadom na skutočnosť, že sa už nepredpokladá najmenej 500-tisíc, ale 300-tisíc členov, sa niektoré malé odborové organizácie rozhodli v roku 2002 založiť **Fórum odborových zväzov (Forum Związków Zawodowych, FZZ)**, čím sa pokúsili splniť podmienky reprezentatívnosti. V súčasnosti má FZZ pravdepodobne okolo 250-tisíc členov.

Na miestnej úrovni ma byť vyjednávanie o uzavretí kolektívnej zmluvy spoločnou reprezentáciou všetkých miestnych odborových organizácií. V prípade, že spoločná reprezentácia nie je určená, má sa vyjednávať s každou odborovou organizáciou, alebo s niektorými z nich spolu so spoločnou reprezentáciou ostatných organizácií. Ak nevstúpia všetky organizácie do vyjednávania v rámci týchto možností, vyjednávať môže tá odborová organizácia, ktorej členov je spolu viac ako 50 % všetkých zamestnancov.

Zákon zo septembra 1981 o štátnych podnikoch sa týka účasti zamestnancov na rozhodnutiach na podnikovej úrovni. Orgánmi spolupráce sú generálne zhromaždenie zamestnancov a zamestnanecké rady. Rezolúcie generálnych zhromaždení sú platné, ak je najmenej 50 % všetkých zamestnancov prítomných na mítingu. Rezolúcie sú prijaté jednoduchou väčšinou. Zamestnaneckú radu volia všetci zamestnanci podniku/pracoviska. Každý zamestnanec, ktorý je v pracovnom vzťahu najmenej dva roky, má právo kandidovať. Zamestnanecká rada je volená na dva roky.

Zákon o privatizácii štátnych podnikov z roku 1990 má zvláštny význam pre zamestnanecké rady, pretože zabraňuje tomu, aby následná transformácia takéhoto podniku mohla viesť k ich likvidácii.

Približne 35 % pracovných vzťahov je v Poľsku chránených kolektívnym vyjednávaním a zmluvami.

Z hľadiska zamestnaní podľa hospodárskych odvetví je Poľsko špecifické pomerne vysokou mierou zamestnanosti v poľnohospodárstve, kde pracuje 17,4 % obyvateľov. V priemysle pracuje 29,2 % a v službách 65 %. Miera zamestnanosti sa pohybuje nad hranicou 53 %. Nezamestnanosť, ktorá bola v roku 2006 na úrovni 15 %, klesla v roku 2008 pod hranicu 7 %. Kým nezamestnanosť pod 25 rokov bola vo februári 2008 na úrovni 17,6 %, vo februári nasledujúceho roku to už bolo 19,6 %.

ČESKÁ REPUBLIKA

Rozloha: 78 864 km²; obyv.: 10 235 000; hl. m.: Praha
odborové členstvo: asi 22 %

Významným medzníkom vo vývoji odborového hnutia v Česko-Slovensku bol všeobecný a všeodborový zjazd, ktorý sa konal v Prahe v marci 1990. Jeho delegáti (aj zo Slovenska) sa vyslovili za demokratizáciu odborov a rozchod s komunistickými

odborovými praktikami. Na tomto zjazde vznikla Československá konfederácia odborových zväzov. V máji 1990 založili predsedovia odborových zväzov ČR **Českomoravskú komoru odborových zväzov (Českomoravská konfederace odborových svazů, ČMKOS)**.

V roku 1993 sa spoločná republika i spoločná odborová konfederácia rozdelili a vznikla Česká republika a Slovenská republika. V Českej republike sa stala najsilnejšou odborovou ústredňou Českomoravská komora odborových zväzov (ČMKOS) v tom období s približne 2,45 milióna členov. Organizačná transformácia sa uskutočnila na I. riadnom zjazde 8. – 9. apríla 1994, keď vznikol Snem ČMKOS ako nový riadiaci orgán v období medzi zjazdmi. Ide o viac než stočlenný orgán, v ktorom sú zastúpené všetky členské zväzy svojimi stálymi delegátmi v relácii k počtu svojich členov. V roku 1996 to bolo 114 členov a v nasledujúcom už len 105 delegátov. Popri nich sú delegátmi snemu i všetci členovia Predsedníctva ČMKOS (19 členov). Tento výkonný orgán riadi činnosť ČMKOS v období medzi zasadaniami Snemu. Prijatý bol model štyroch podpredsedov, ktorí sú zodpovední za konkrétnu sféru činnosti konfederácie a nesmú kumulovať svoju prácu s funkciou v odborovom zväze.

Od zániku Česko-Slovenska členská základňa ČMKOS začala prudko klesať. Podľa údajov z roku 2004 mala ČMKOS už len 611-tisíc členov združených do 33 odvetvových odborových zväzov.

Druhou najväčšou odborovou centrálou s asi 170-tisíc členmi je **Asociácia samostatných odborov (Asociace samostatných odborů, ASO)**. ASO vznikla z niektorých odborových zväzov a združení, ktoré vystúpili z ČMKOS.

V roku 1990 založili pracovníci Čs. strany lidové (KDU-ČSL) kresťanské odbory, ktoré boli pôvodne odborovou organizáciou administratívnych pracovníkov tejto strany. Kresťanské odbory postupne rozšírili svoje aktivity najmä na kresťanské nakladateľstvá, školstvo a pracovníkov dopravy.

Pôvodný názov Nezávislý kresťanský odborový zväz bol v roku 1993 zmenený na **Kresťanská odborová koalícia (Křesťanská odborová koalice, KOK)**. Počet členov tejto centrály sa pohybuje pod hranicou 10 000 členov. KOK bola asociovaným členom SKP. V auguste 1994 podpísali ČMKOS a KOK dohodu o vzájomnej spolupráci. Vo februári 1991 bolo založené Nezávislé odborové združenie Práca a sloboda, ktoré sa taktiež vo svojom programe opieralo o kresťansko-sociálne učenie. KOK a PaS vytvorili spoločnú strešnú organizáciu, ktorá však po zániku PaS v roku 1999 stratila na svojom význame.

V auguste 1991 bývalí komunistickí odboroví funkcionári založili **Odborový zväz Čiech, Moravy a Slezska (Odborové sdružení Čech, Moravy, Slezska, OSČMS)** s približne 90-tisíc členmi, ktorého členská základňa klesla na asi 17-tisíc členov. Tento odborový zväz preferuje územné usporiadanie odborov pred odvetvovou a profesijnou štruktúrou. Je úzko napojený na Komunistickú stranu Čiech a Moravy a z medzinárodného hľadiska na SOF. V Českej republike pôsobí veľa ďalších odborových ústrední a organizácií, z ktorých sa mnohé odtrhli od ČMKOS.

V jednotlivých podnikoch môže pôsobiť viacero odborových organizácií. Vzťahy medzi nimi a zamestnávateľom usmerňuje zákon č. 120/1900 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi. V prípade, že sa vyžaduje prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, musí túto povinnosť zamestnávateľ splniť voči každej zúčastnenej odborovej organizácii, pokiaľ sa s nimi nedohodne inak. Iba v prípade, ak sa odborové organizácie o udelení alebo neudelení súhlasu nedohodnú do 15 dní od požiadania, rozhodujúce je stanovisko organizácie, ktorá má najväčší počet členov v zamestnávateľskej organizácii. Ak sa dojednáva kolektívna zmluva, v mene kolektívu môžu príslušné odborové orgány vystupovať ako partner zamestnávateľa s právnymi dôsledkami pre všetkých pracovníkov len spoločne a vo vzájomnej zhode,

pokiaľ sa všetci zúčastnení nedohodnú inak. Odborové organizácie sa môžu dohodnúť na dvoch kolektívnych zmluvách alebo na jednej spoločnej, v ktorej budú požiadavky oboch organizácií, prípadne na postupe, keď o kolektívnej zmluve vyjednáva a uzatvára ju najsilnejšia organizácia. V pracovnoprávných a obdobných vzťahoch týkajúcich sa pracovníka, ktorý nie je odborovo organizovaný, vystupuje orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členom zamestnávateľskej organizácie, pokiaľ pracovník neurčí inak. Procesnú stránku uzatvárania kolektívnych zmlúv rieši zákon č. 2/1991 Zb.

Na najvyššej úrovni sociálneho dialógu pôsobí tripartitná rada zložená zo zástupcov vlády, odborov a zamestnávateľov. Vznikla v roku 1990 pod názvom Rada sociálnej dohody. Niekoľkokrát zmenila svoj názov, až sa partneri zhodli na jeho súčasnej podobe Rada hospodárskej a sociálnej dohody ČR. Pri založení mali v Rade sociálni partneri po sedem členov. Rada hospodárskej a sociálnej dohody ČR prerokúvala pripravované zákony a svoj program a ciele vyjadrovala v základnom dokumente, tzv. Generálnej dohode, ktorej podpísaním partneri potvrdzovali svoju vôľu zachovať sociálny zmier.

Pravidelné rokovania Rady boli narušené v závere roku 1994. V decembri sa partneri nestretli kvôli hrozbe výstražného štrajku odborárov na protest proti vládnemu návrhu zákona o dôchodkovom poistení. Vo februári 1995 na rokovaní predsedníctva Rady vláda predložila návrh nového Štatútu a rokovacieho poriadku RHSD ČR. Tripartita sa podľa týchto dokumentov stala konzultačným orgánom. Po voľbách v roku 1996 sa sociálni partneri zhodli na potrebe vzájomného dialógu, ale Generálna dohoda na rok 1996 podpísaná nebola.

V novembri 1997 bol prijatý nový Štatút a Rokovací poriadok, ktorý posilnil autoritu sociálneho dialógu. Plenárna schôdza Rady hospodárskej a sociálnej dohody ČR ako najvyšší orgán tejto tripartity tvorí predseda vlády ČR a 7 zástupcov vlády, 7 zástupcov odborov a 7 zástupcov zamestnávateľov. V súčasnosti sú sociálnymi partnermi vlády za odbory

Českomoravská konfederácia odborových zväzov a Asociácia samostatných odborov, za zamestnávateľov Zväz priemyslu a dopravy ČR a Konfederácia zamestnávateľských a podnikateľských zväzov ČR.

Približne 44 % pracovných vzťahov je v Českej republike chránených kolektívnym vyjednávaním a zmluvami.

Z hľadiska zamestnanosti podľa hospodárskych odvetví sa v Českej republike zvyšuje najmä miera zamestnanosti v službách, kde pracuje vyše 56 % obyvateľov. V poľnohospodárstve pracujú 4 % a v priemysle okolo 39 % obyvateľov. Miera zamestnanosti sa pohybuje nad hranicou 65 %. V roku 2006 bolo v ČR 7,1 % nezamestnaných, vo februári 2008 len 4,5 % a podľa údajov z februára 2009 sa miera nezamestnanosti pohybovala tesne pod hranicou 5 % a nezamestnanosti osôb mladších ako 25 rokov na úrovni 12,1 %.

SLOVENSKO

Rozloha: 49 035 km²; obyv.: 5 439 000; hl. m.: Bratislava
odborové členstvo: asi 30 %

Premenu odborového hnutia na Slovensku možno datovať rovnako ako v Českej republike na 27. novembra 1989, keď sa vo vtedajšej Československej socialistickej republike uskutočnil dvojhodinový generálny štrajk. Na všeobecnom a všezväzovom zjazde, ktorý sa konal v marci 1990 v Prahe, bola zrušená v období komunizmu pôsobiaca jednotná odborová centrála Revolučné odborové hnutie a vytvorila sa Československá konfederácia odborových zväzov (ČS KOZ), ktorá zanikla po vzniku samostatných republík ČR a SR v roku 1993.

V dňoch 9. – 10. apríla 1990 sa v Bratislave konal I. slovenský všezväzový zjazd, na ktorom vznikla **Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR)**. Táto odborová ústredňa má asi 416-tisíc členov v 35 profesijných

odborových zväzoch a v odborovom hnutí na Slovensku zohráva dominantnú úlohu.

Popri KOZ SR existuje aj niekoľko malých odborových organizácií, ktoré neprekročili hranicu 10-tisíc členov. Na úrovni odborovej ústredne pôsobia **Nezávislé kresťanské odbory Slovenska (NKOS)**, ktoré vznikli v júni 1993.

V roku 1997 na okresných úradoch práce a v iných štátnych orgánoch začali vznikať odbočky Všeobecného slobodného odborového zväzu VSOZ ako protiváha k rezortným zväzom združeným v KOZ SR a v novembri toho istého roka sa konalo zakladajúce zhromaždenie **Združenia odborových zväzov (ZOZ)**, ktoré malo vystupovať ako „náhradný reprezentant zamestnancov“ pri tripartitných rokovaníach miesto KOZ SR, ktorá v tom období prerušila sociálny dialóg v rámci Rady hospodárskej a sociálnej dohody.

Na Slovensku pôsobia aj ďalšie menšie odborové organizácie. Ústava Slovenskej republiky vo svojom článku 37 zaručuje každému právo slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov (ods. 1). Odborové organizácie vznikajú nezávisle od štátu. Obmedzovať počet odborových organizácií, ako aj zvyhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví je neprípustné (ods. 2). Činnosť odborových organizácií a vznik a činnosť iných združení na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov možno obmedziť zákonom, ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd druhých (ods. 3).

Novelu zákona 120/1990 Zb., ktorá je v platnosti od roku 1996, kritizovali menšie odborové organizácie, pretože určuje, že v prípade, ak sa odborové organizácie nedohodnú do 15 dní na spoločných krokoch vo vyjednávaní o kolektívnej zmluve, je pre zamestnávateľa rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov v zamestnávateľskej organizácii.

V roku 1997 nebola na Slovensku po prvýkrát od začiatku fungovania tripartitného modelu podpísaná Generálna dohoda na celoštátnej úrovni a KOZ SR, po parlamentnom schválení mzdovej regulácie, zaujala zásadne odmietavý postoj k rokovaniu v rámci RHSD. To podnietilo vtedajšiu vládu k vytvoreniu nového celoštátneho tripartitného orgánu – Sociálno-ekonomickej rady (SER), v ktorej odbory zastupovala ZOZ.

V máji 1999 Národná rada Slovenskej republiky schválila nový zákon o tripartite, ktorý upravoval reprezentatívnosť sociálnych partnerov na celoštátnej úrovni. Reprezentatívne odborové ústredne museli združovať zamestnancov z väčšiny odvetví hospodárstva Slovenskej republiky, museli pôsobiť minimálne v piatich krajoch a vykazovať aspoň 10-percentnú organizovanosť členov vo vzťahu k celkovému počtu zamestnancov v hospodárstve Slovenskej republiky. Ak by niektorý zo sociálnych partnerov vyslovil pochybnosť o reprezentatívnosti, museli svoju reprezentatívnosť preukázať. V prípade sporu týkajúceho sa reprezentatívnosti mal riešiť tento spor nezávislý rozhodca, ktorého si zúčastnené strany mali určiť po dohode. V prípade, že by sa strany na rozhodcovi nedohodli, určilo by ho Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Od 1. decembra 2004 pôsobí na Slovensku Rada hospodárskeho a sociálneho partnerstva SR. Členmi RHSP sú: vláda SR, Konfederácia odborových zväzov, Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ SR) a Republiková únia zamestnávateľov (RUZ).

Na základe prijatého štatútu reprezentujú záujmy zamestnancov zástupcovia vymenovaní reprezentatívnym združením odborových zväzov zastupujúcim najmenej 100-tisíc zamestnancov, ktorí sú členmi odborov. Počet členov zástupcov zamestnancov v rade je určený tak, že na 100-tisíc zamestnancov, ktorí sú členmi odborov, pripadá jedno miesto a za každých ďalších začatých 100-tisíc členov ďalšie miesto.

Ak počet členov zástupcov zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov nie je rovnaký, zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľov sa spoločne dohodnú na doplnení počtu ich zástupcov

Podmienky vyplývajúce z tohto zákona v súčasnosti spĺňa medzi odborovými ústredňami na Slovensku len KOZ SR. Tá organizuje predtripartitné rokovania, na ktoré sú pozývaní aj predstavitelia partnerských odborových ústrední.

S účinnosťou od 1. apríla 2007 platí zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Ako konzultačný a dohodovací orgán vlády a sociálnych partnerov na celoštátnej úrovni sa zriadila Hospodárska a sociálna rada SR.

Približne 35 % pracovných vzťahov je na Slovensku chránených kolektívnym vyjednávaním a zmluvami.

Slovensko, ktoré patrí k výrazne otvoreným ekonomikám, zaznamenalo začiatkom roku 2009 prepád priemyselnej výroby, dôsledkom je i zvýšenie miery nezamestnanosti. V roku 2008 nezamestnanosť síce klesla na úroveň 9 %, ale v priebehu prvých troch mesiacov roku 2009 sa zvýšila na úroveň 10,5 % a nezamestnanosť mladších ako 25 rokov sa pohybovala okolo 22 %.

Záver

Európsku úniu z hľadiska procesu jej integrácie možno vnímať ako priestor na artikuláciu, agregáciu a reprezentáciu záujmov. Európsky priestor prináša pre záujmové skupiny rôzne riziká a výzvy. V súvislosti s globálnou hospodárskou krízou sa objavujú i názory o tom, že táto kríza môže ohroziť jej stabilitu i samotnú existenciu. Nemecký sociológ Ulrich Beck je však presvedčený, že investícia do budúcnosti Európy je oproti nepredstaviteľným nákladom rozpadu príslubom nielen neuveriteľného zisku, ale „v týchto temných časoch“ i príslubom nádeje.

Napriek zložitej situácii je veľmi dôležité v rámci krajín EÚ vytvárať či udržať pracovné miesta, spravodlivé mzdy a zachovať systém sociálneho zabezpečenia. K prioritám EÚ a jej členských krajín patrí zavádzanie nových opatrení hospodárskej politiky na podporu vzniku novej zamestnanosti a na reštrukturalizáciu existujúcej zamestnanosti, zvyšovanie motivačnú pracovnej sily na vstup (alebo návrat) do zamestnanosti zvýhodnením pracovných príjmov pred sociálnymi príjmami a zvýšenie rozsahu účinnosti opatrení aktívnej politiky práce. Je dôležité vytvoriť ekonomické stimulačné plány zohľadňujúce reálne možnosti, čo musia brať do úvahy i sociálni partneri.

Ekonomické, sociálne a politické pomery v jednotlivých krajinách EÚ sa odlišujú a to možno zdôrazniť aj v súvislosti s doterajšími účinkami hospodárskej krízy. Z hľadiska situácie

na trhu práce krajiny síce prednostne reagujú na svoje špeci-
fické situácie, ale v EÚ sa práve v tomto období musí vo výraz-
nej miere presadiť aj princíp solidarity.

Pokles odborovej organizovanosti je síce citeľný takmer
vo všetkých krajinách Európskej únie, kríza však otvára širší
priestor aj pre zodpovednú politiku odborového hnutia, ktoré
je v krajinách EÚ najvýznamnejším reprezentantom zamest-
nancov. Pozornosť odborárov sa musí sústrediť na sociálny di-
alóg, ekonomickú politiku i politiku trhu práce.

Napriek rozdielnosti vývoja sociálneho partnerstva v jed-
notlivých členských krajinách EÚ, majú sociálni partneri stá-
le dôležitý priestor na pôsobenie na rôznych úrovniach a ako
partneri vo vyjednávaniach majú svoj vplyv tak na národnej,
ako aj európskej a medzinárodnej úrovni. Ponúka sa im nová
šanca dostať sociálne témy v rámci sociálneho trhového hos-
podárstva do centra záujmu spoločnosti. Z tohto hľadiska je
veľmi pravdepodobné, že nová definícia Lisabonskej zmluvy
bude patriť k primárnym oblastiam agendy EÚ.

Týmito učebnými textami som sa snažil poukázať na vývoj a
pôsobenie odborov v niektorých krajinách EÚ. Napriek rozdiel-
nosti vývoja i pôsobenia odborového hnutia, ako aj sociálneho
zákonodarstva v jednotlivých krajinách EÚ je prirodzené, že
v zásadných otázkach sú si odborári európskych krajín veľmi
blízki a podporujú myšlienku sociálnej Európy. Spoločenský
rozvoj Európy, nachádzajúcej sa v kritickom období svojej
existencie, či lepšie povedané, svojho smerovania, si vyžaduje
zabezpečenie sociálnych štandardov a posilnenie sociálnymi
programami, pretože hlavnými obeťami súčasnej krízy sa stá-
vajú predovšetkým zamestnanci a sociálne slabé skupiny oby-
vateľstva. Odborové hnutie musí podporovať a spoluvytvárať
konceptiu zameranú na upevnenie demokracie a odborovej
participácie v EÚ a tým posunúť Európu 21. storočia k modelu
globálneho, sociálneho a hospodárskeho poriadku.

Literatúra

- Abschlußbericht der 8. Konferenz über die gewerkschaftliche
Zusammenarbeit in Europa, Viedeň 1996.
- Alner, J.: Európa pre Slovákov – Slovensko pre Európu. Brati-
slava 1999.
- Aro, P. O. – Repo, P.: Trade Union Experiences in Collectiv Bar-
gaining in Central Europe. Budapest 1997.
- Dejiny medzinárodného odborového hnutia (1945 – 1984). Bra-
tislava 1987.
- Fontaine, P.: Európa v 10 bodoch. Bratislava 1998.
- Foster, W. Z.: Náčrt dejín svetového odborového hnutia. Brati-
slava 1959.
- Grief, W.: Gewerkschaftliche Interessenvertretung in den Län-
dern der EU, (skriptá ÖGB/AK), Viedeň 1997.
- Hoffmann, A.: Tatsachen über Deutschland. Frankfurt nad Mo-
hanom 1992.
- Katuninec, M.: Zamestnanecké a odborové hnutie v Európe:
medzinárodné odborové centrály a zastupovanie zamest-
nancov na podnikovej a nadpodnikovej úrovni v kraji-
nách Európskej únie a v niektorých krajinách strednej a
východnej Európy. Prešov 2000.
- Klener, F.: Die Geschichte der österreichischen Gewerkschafts-
bewegung in der Zweiten Republik. 1, (skriptá ÖGB/AK),
Viedeň 1988.

Nachtnebel, K. H.: Der Europäische Gewerkschaftsbund/EGB, (skriptá ÖGB/AK), Viedeň 1993.
Nachtnebel, K. H. - Niedermaier, M.: Die internationale Gewerkschafts-politik des ÖGB, (skriptá ÖGB/AK), Viedeň 1997.
Orientierungsresolution WVA. Bangkok 1997.
Prokop, K.: Was sind Gewerkschaften? Struktur und Ausbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung, (skriptá ÖGB/AK), Viedeň 1989.
Sauer, W.: Gewerkschaften und der Nord/Süd-Konflikt, (skriptá ÖGB/AK), Viedeň 1994.
Slovensko 1997 (súhrnná správa o stave spoločnosti a trendoch na rok 1998). Bratislava 1998.
Sociální dialog v Belgii. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1989.
Šíbl, D.: Európska únia: od Schumanovej deklarácie k Amsterdamskej zmluve. Bratislava 1999.
Übersicht über das Recht der Arbeit in tschechisch (rukopis).
Übersicht über die soziale Sicherheit in tschechisch (rukopis).
What needs to Change. Glasgow 1996.

Časopisy a noviny

Beck, Ulrich: Ach, Bože, aká úžasná šanca! In SME, 4. apríla 2009, s. 27.
Onuferová, Marianna: Priemysel padá u nás i susedov. In SME, 15. apríla 2009. s. 8.
Práca a Sociálna politika. Roč. 1998 - 1999.

Internetové zdroje

[Http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=595](http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=595) (20.4.2009)
[Http://www-8.vlada.gov.sk/index.php?ID=1145](http://www-8.vlada.gov.sk/index.php?ID=1145) (20.4.2009)

[Http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL) (20.4.2009)
[Http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/countries](http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/countries) (22.4.2009)

Milan Katuninec

**Medzinárodné odborové centrály
a zastupovanie zamestnancov na podnikovej
a nadpodnikovej úrovni
v niektorých krajinách Európskej únie**

Vysokoškolský učebný text

RECENZENT

Mgr. Marcel Martinkovič, PhD.

JAZYKOVÁ ÚPRAVA

PhDr. Jozef Molitor

SADZBA

Copyright © Ladislav Tkáčik

VYDAVATEL

Filozofická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave v roku 2009,
Hornopotočná 23, 918 43 Trnava
[Http://fff.truni.sk](http://fff.truni.sk)

Copyright © Milan Katuninec, 2009

Copyright © Filozofická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave, 2009

ISBN 978-80-8082-273-6



9

788080

822736