



Heribert Kohl

Krátký souhrn výsledků

Svoboda sdružování Práva zaměstnanců a sociální dialog ve středovýchodní Evropě a na západním Balkáně

Hans **Böckler**
Stiftung 

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

**Otto
Brenner**
Stiftung

etui.
european trade union institute

Heribert Kohl, BwP*

Svoboda sdružování Práva zaměstnanců a sociální dialog ve středovýchodní Evropě a na západním Balkáně

Krátký souhrn

výsledků

* Autor je nezávislý publicista a odborní poradce. Publikoval množství příspěvků o odborech a pracovních vztazích ve východní Evropě. Je vedoucí Úřadu pro vědeckou publicistiku a poradenství (BwP) v Erkrathe v Německu.

Poznámka:

Úplný a zkrácený text studie Heriberta Kohla „Svoboda sdružování, práva zaměstnanců a sociální dialog ve středovýchodní Evropě a na západním Balkáně“ můžete získat online v různých jazykových verzích přes Digitální knihovnu Nadace Friedricha Eberta a také jako tištěnou publikaci.

Krátký souhrn si můžete online stáhnout pod:

<http://library.fes.de/pdf-files/id/06726.pdf>

Úplný text studie (116 stran) v němčině si můžete stáhnout pod:

<http://library.fes.de/pdf-files/id/06604.pdf>

V anglickém jazyce je úplný text (112 stran) k dispozici online:

<http://library.fes.de/pdf-files/id/06606.pdf>

Anglický krátký souhrn: <http://library.fes.de/pdf-files/id/06605.pdf>

Tschechische Kurzfassung

Vydavatel: Friedrich-Ebert-Stiftung
(Nadace Friedricha Eberta)
oddělení pro mezinárodní dialog
referát střední a východní Evropa
Hiroshimastr. 17
10785 Berlin

Titulní fotografie: ILO a PhotoDisc

Úprava: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn

Výroba: Katja Ulanowski, Nadace Friedricha Eberta

Tlač: CeTePe s.r.o., Plynárenská 2, Bratislava

September 2009

Předmluva vydavatelů

Společnými vydavateli této studie jsou Nadace Friedricha Eberta, Evropský odborový institut, Nadace Otty Brennera a Nadace Hanse-Böcklera. Je to jednak projev sdílené sounáležitosti s německým, evropským a mezinárodním dělnickým hnutím, ale i dlouholeté důvěryplné spolupráce zaměřené na posílení odborové práce. Naším ústředním cílem je a zůstává i nadále posunout kupředu zájmy zaměstnaných žen a mužů v Evropě a na celém světě.

Autor shrnuje v této studii nejdůležitější výsledky anket a zpráv z jednotlivých zemí o situaci odborů a jejich členů při praktickém uplatňování stávajícího práva sdružování a práv zaměstnanců, a analyticky je propojuje se svými širokými znalostmi východoevropského regionu. Komparativní studie zahrnuje 16 bývalých socialistických zemí východní Evropy – vedle 10 nových členských zemí EU ze středovýchodní Evropy a východního Balkánu i kandidátské země z příštího kola rozšiřování EU na západním Balkáně. Tento v posledních 15 letech krizemi otřásaný a napětím nabitý region v srdci balkánského poloostrova, na východě a na jihu již obkroužený zeměmi EU, má navzdory všem protivenstvím poměrně dobré předpoklady pro rozvoj praktikovaného sociálního dialogu.

Předkládaný obsáhlý přehled reálné situace ve svobodě sdružování a uplatňování odborářských práv ve východní Evropě by nemohl vzniknout bez nesmírně pečlivého zodpovězení otázek na našem dotazníku kompetentními zástupci odborů, odbornými právníky a experty pro pracovní vztahy z 16 východoevropských zemí. Patří jim náš dík za to,

že nám umožnili lepší vzájemné seznámení se situací i s řadou nám dosud neznámých místních problémů.

Zejména bychom také chtěli poděkovat autorům obsáhlých zpráv ze šesti zemí západního Balkánu, t.j. z následnických států dřívější Jugoslávie a Albánie, kteří vystupovali i jako zpravodajové na seminářích organizovaných v těchto zemích za účasti zástupců vlády i zástupců sociálních partnerů.

Výsledky takto umožněné srovnávací výzkumné práce jsou k dispozici v plném znění v polštině, angličtině a němčině. Krátký souhrn této studie vyjde vedle němčiny a angličtiny současně i v polském, českém, maďarském, bosensko-srbochorvatském, rumunském, bulharském a albánském jazyce. Jako vydavatelé chceme tak přispět svým dílem k tak potřebné diskusi o perspektivních reformních snahách ve východní, střední a jihovýchodní Evropě. Těší nás Váš zájem o tuto přeshraniční výměnu zkušeností v rámci rozšířené Evropy.

Jménem vydavatelů

Constantin Grund
Friedrich-Ebert-Stiftung

Nikolaus Simon
Hans-Böckler-Stiftung

Wolf Jürgen Röder
Otto Brenner Stiftung

Philip Pochet
Etui Brüssel

Předmluva Johna Monkse (EGB)

Milé kolegyně a kolegové,

globální finanční a hospodářská krize dopadá na východní Evropu zvláště tvrdě. 20 let po pádu Berlínské zdi a nastartování politické a hospodářské transformace se ukazuje, že nucená přestavba východoevropských ekonomik formou rychlé privatizace a zapojení do celosvětové hospodářské soutěže nebyly v dostatečné míře doprovázeny i zajištěním sociální dimenze. Předpokladem je funkční sociální dialog na základě ničím neomezeného práva sdružování a tímto způsobem umožněná bilaterální regulace pracovních vztahů.

Evropský sociální model, jehož uskutečnění představuje stálý úkol všech evropských odborů, vyžaduje od zúčastněných neustále usilovat o propojení hospodářské dynamiky a sociálního vyrovnání. K tomuto vyrovnání patří zejména přiměřená účast na společně dosaženém hospodářském výsledku a dále i respektování všeobecně závazných standardů společenského pracovního práva. Nerespektování těchto principů podložených zásadními konvencemi Mezinárodní organizace práce v hospodářském životě, právě tak jako určitých trendů nejnovějších právních předpisů EuGH, vede k narůstající konkurenci mezi jednotlivými lokalitami, ke škodě všech zaměstnanců v Evropě. Evropský odborový svaz proto bojuje za jednoznačné ustanovení přednosti práv zaměstnanců před svobodami společného trhu v podobě zakotvení doplňujícího Protokolu o sociálním pokroku v evropských smlouvách.

Bez viditelného pokroku v uskutečňování naší vize sociální Evropy se u občanů všech členských zemí nutně vytratí jejich podpora nynější potřebné integrace EU a stejně tak i budoucího rozšiřování EU.

Tato otázka pro nás má zvláštní význam, vždyť jak členské státy Evropské unie, tak i transformující se společnosti východní části střední Evropy a západní-

ho Balkánu spatřují v Bruselu pevný bod evropské myšlenky, s tím spojené nadnárodní solidarity a Evropského sociálního modelu. S tím související procesy změn a naděje nesmíme lehkomyšlně dát v sázku.

K tomuto vývoji musí Evropské odbory významným dílem přispět. Nejdřív tam, kde jde o bezprostřední zastupování zájmů zaměstnanců, kteří pociťují následky současného vývoje zvláště bolestivě v podobě ztráty zaměstnání i postavení a sociální nerovnosti. Dále pak ve své funkci garanta a opěrného pilíře sociální spravedlnosti a nároků sociálního tržního hospodářství, které jsou během krize ohrožené. Dobře fungující odbory, které jako nezávislá organizace účinně zastupují zájmy svých členů, jsou pro perspektivní rozvoj společnosti a hospodářství právě tak neodmyslitelné jako další značné prohlubování dialogu sociálních partnerů.

Potřebné působení odborů však v praxi naráží, jak nám ukazuje tato studie situace v bývalých socialistických zemích východní Evropy a západního Balkánu jakožto kandidátů dalšího kola rozšiřování, ještě příliš často na úzké mantinely. Zpráva sestavená ze sdělení postižených uvádí velmi působivě překážky, které je nutno konstatovat při akvizici nových členů, při praktickém uplatňování práva na sdružování, v dialogu mezi sociálními partnery a při prosazování práv zaměstnanců ve východní části střední Evropy a v jihovýchodní Evropě. Srovnávací perspektiva, která chápe i západní Balkán jako evropský region, se použije touto publikací na pole neprobádané. Vyžaduje ve svých důsledcích, aby byla naléhavě zohledněna jak v organizacích místních tak i na evropské úrovni.

Vzhledem k rychlým strukturálním změnám v podnicích a zejména obrovskému nárůstu malých a středních podniků v tomto regionu je nutno energicky odbourat právní a organizačně-politické překáž-

ky, které se zde projevují. To je úkol pro politiky a odbory – v příslušných zemích právě tak jako v evropském rámci. Implementace směrnice EU o informaci a konzultaci zaměstnanců vyžaduje od všech zúčastněných i nadále rozhodné úsilí. A nikoliv na posledním místě je právní kontrola porušování norem pracovního práva, tak jak se praktikuje v západní Evropě osvědčenou činností pracovních soudů, právě v nových členských zemích nejvyšší prioritou jako účinná záruka svobody sdružování a stabilních pracovních vztahů.

Evropský odborový svaz se bude i nadále angažovane podílet na zvládnání uvedených problémů.

Brusel, v červenci 2009

John Monks
generální tajemník
Evropského odborového svazu (EGB)

Krátký souhrn výsledků

Krátký souhrn výsledků ankety v 16 zemích východní Evropy

V 10 nových východoevropských členských zemích EU i v současných a budoucích kandidátských zemích západního Balkánu probíhá již téměř 2 desetiletí proces transformace se závažnými důsledky. U některých se jeví tento proces po uskutečnění či nastávajícím vstupu do Eurozóny jako téměř ukončený. Klade však neustále vysoké nároky na politické a společenské aktéry v těchto zemích, aby zvládli s tím spojený přechod na tržní hospodářství a privatizaci, snižování stavu zaměstnanců a nezaměstnanost, a dále také průběžnou integraci do EU i z hlediska sociálního. Ani nemluvě o aktuálním zatížení v důsledku celosvětové hospodářské krize.

Současné nelze nevidět oslabování odborů ve východní Evropě vlivem úbytku členské základny a snížení jejich významu. Odpadnutím dřívějšího povinného členství došlo ke značnému snížení příspěvků a tím i potřebných zdrojů na zvýšené nároky na profesionalitu a poradenství ze strany vedení odborů. Ale právě sociální výzvy transformace vyžadovaly silnou kolektivní obranu pracujících prostřednictvím silných odborů. Že skutečná vůle ke členství v odborech, jakož i nynější možnosti uplatňování nových pracovních zákonů s vesměs rozšířenými právy zaměstnanců s tím nedokáží držet krok, má zřejmě hlubší příčiny.

Vzhledem ke svému dlouholetému působení v těchto místech pocítovali reprezentanti Nadace Friedricha Eberta pro kooperaci odborů ve východní Evropě vystopování těchto důvodů a bližší osvětlení jejich pozadí ve speciální analýze za svou povinnost. Impulsem k této projektové studii bylo konstatování regionálního koordinátora ve Varšavě, Clemense Rode, že nízkou organizovanost nelze vysvětlit pouze nepřátelským postojem manažerů a podnikatelů, nýbrž že existují i jiné, a to i právní překážky bránící vstu-

pu do odborů. V Polsku je např. pro založení odborové organizace, kterou pak je nutno zaregistrovat u soudu, zapotřebí alespoň 10 zaměstnanců na jednom pracovišti. Základní členství u odvětvových svazů neexistuje.

Při hledání dalších vysvětlení pro současný stav odborů vznikl nápad, uspořádat anketu k současné praxi ve svobodě sdružování ve všech nových členských zemích EU. Obracela se na odbory a právní experty v bývalých socialistických přístupových zemích z roku 2004 ve středovýchodní Evropě, jakož i v obou východobalkánských zemích z roku 2007, Rumunska a Bulharska. Cílem bylo zjistit, jaké jsou reálné zákonné či jiné zábrany pro vstup do odborů a uplatňování daného práva na sdružování, a do jaké míry existují kontrolní a sankční mechanismy proti jejich porušování.

Ze všech zemí jsme obdrželi podrobné odpovědi, které tvoří důležitý základ předkládané analýzy. Souběžně se tohoto nápadu chopil regionální koordinátor bělehradské kanceláře FES, Frank Hantke, zvolil však trochu jiný postup. Pověřil experty ze šesti západobalkánských zemí – vedle následnických zemí Jugoslávie i z Albánie – vypracováním podrobných zpráv o reálné situaci ve svobodě sdružování a sociálního dialogu v jednotlivých zemích. Tyto zprávy byly prodiskutovány ve všech šesti hlavních městech na seminářích za účasti odborů, zaměstnavatelů a zástupců ministerstev práce. V tomto regionu jsou Chorvatsko a Makedonie již oficiálními kandidáty na vstup do EU.

Jako další zdroje jsme pro komparativní studii použili výsledky Zprávy jednotlivých zemí ke „capacity building“ sociálních partnerů v nových členských a kandidátských zemích EU, zpracované Dublinskou

nadací EU pro zlepšení životních a pracovních podmínek, a dále národní profily průmyslových vztahů v EU 27. (Van Gyes et al.2007). Jako doplňující informace nám posloužily periodické zprávy Meziná-

rodní odborové konfederace (IGB) o porušování odborářských práv v jednotlivých zemích (naposledy IGB 2008).

Reálné podmínky svobody sdružování a pracovní vztahy ve východní Evropě

Od počátku EU-integrace koncem 80. let tvoří „sociální dimenze“ důležitý pilíř vznikajícího Evropského sociálního modelu. Integrovaný projekt zahrnující stále další země se zakládá na strukturálním propojení hospodářské dynamiky a sociálního vyrovnání, realizovaného v různých oblastech „sociálního dialogu“ na evropské, národní, odvětvové a podnikové úrovni.

Svoboda sdružování a s tím související nezadatelná základní práva zaměstnanců i zaměstnavatelů jsou důležitou základnou pro funkční pracovní vztahy v těchto oblastech. Jsou zaručeny jak Evropskou sociální chartou, tak i ústavami nových členských zemí EU, které vesměs ratifikovaly důležité konvence Mezinárodní organizace práce ke svobodě sdružování i svobodnému vyjednávání. Jinou otázkou je však ničím neomezené uplatňování těchto základních norem. A právě to je předmětem analýzy reálného stavu a nedostatků v pracovních vztazích v EU 27, rozšířené o 10 bývalých socialistických zemí, jakož i v zemích západního Balkánu.

1. K situaci ve středovýchodní Evropě

Odbory v Evropě vykazují téměř bez výjimky závažný a zatím nezastavitelný úbytek členů: západoevropské organizace od poloviny 70. let. Bývalé, vlivem nuceného členství státem podporované, odborové svazy ve východní Evropě prodělaly během transformace významovou změnu - z agentury všeobecné sociální péče na nyní potřebného garanta mezd a zaměstnání – což zaplatily masivními ztráta-

mi: od roku 1995 průměrně asi o polovinu členské základny (obr.1).

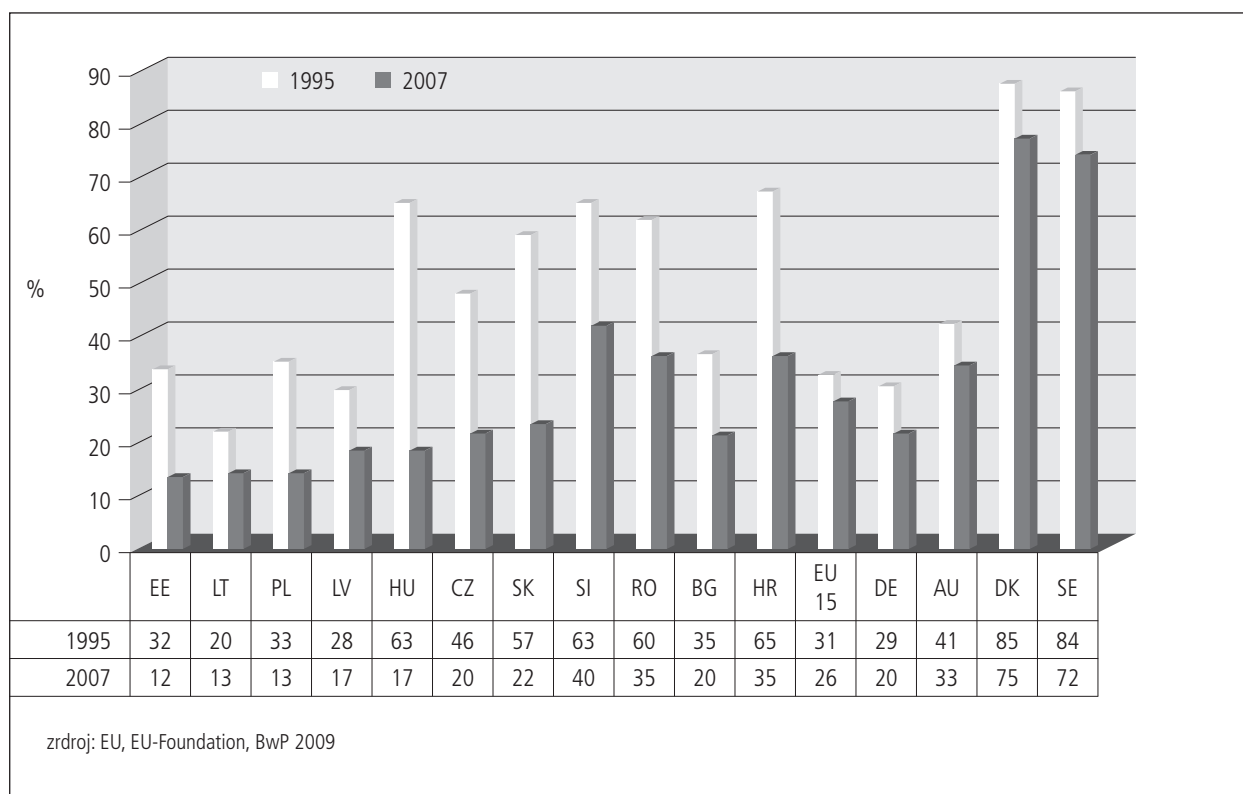
Před přijetím nových členských zemí dbala Komise EU ve svém screeningovém postupu velice přísně na to, aby všechny kandidátské země převzaly podstatné normy zajišťující svobodu sdružování. Formálně tím byly téměř bez výjimky zaručeny právní předpoklady

pro sociální dialog. Jako problematické se ale jeví jejich uplatňování, a to vzdor jistě nadměrné regulace, což se týká speciálních zákonů o odborech, kritérií reprezentativnosti a registrační povinnosti, nebo dokonce vyluka určitých osob ze členství v odborech či funkce v nich. Tento trend je navíc posilován tendenčně restriktivními stávkovými zákony, které téměř znemožňují bojovné prosazování práv pracujících.

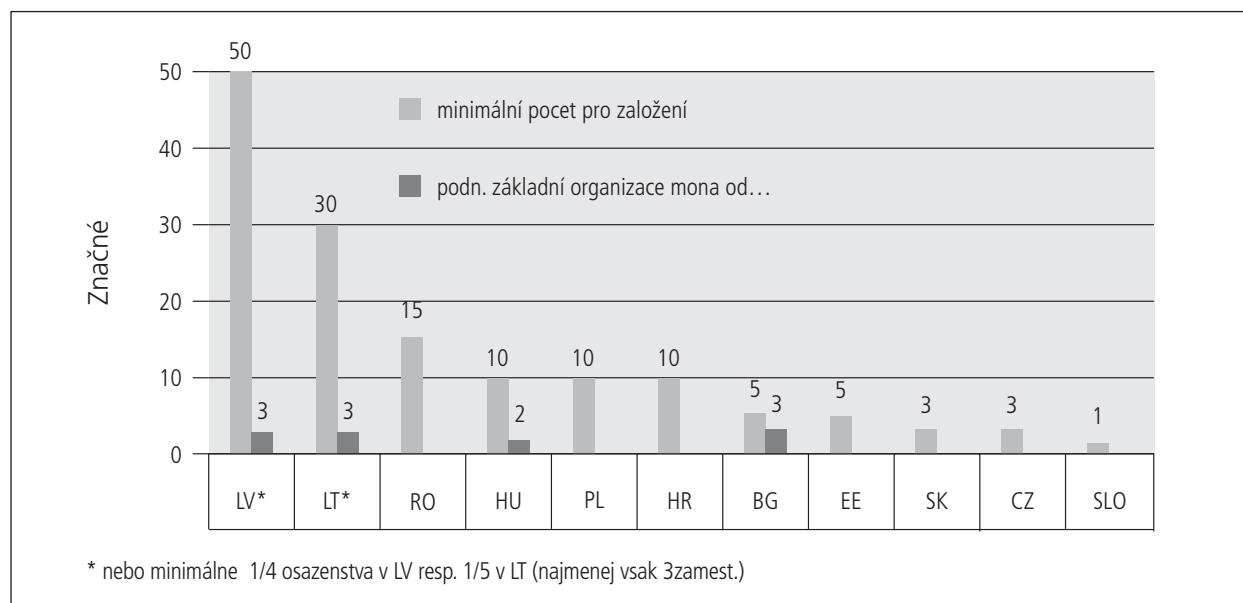
Zákonná omezení začínají už ustanoveními o minimálním počtu členů základní odborové organizace spolu s předpisy ve stanovách odborů, které vylučují podnikové zastupování zájmů zaměstnanců především u razantně rostoucího počtu malých a středních podniků (MSP) (viz předpisy v Polsku, Rumunsku a Chorvatsku, obr.2).

Význam těchto ustanovení, která vlivem trendu k zakládání menších podniků vylučují větší či menší skupiny zaměstnanců, vyplývá zejména ze skutečnosti, že se kolektivní smlouvy vyjednávají převážně na podnikové úrovni, což ale vždy předpokládá existenci odpovídající základní odborové organizace.

Obr. 1: Úbytek členů odborů ve východní a západní Evropě (1995–2007)



Obr. 2: Značné překážky pro založení podnikové odborové organizace



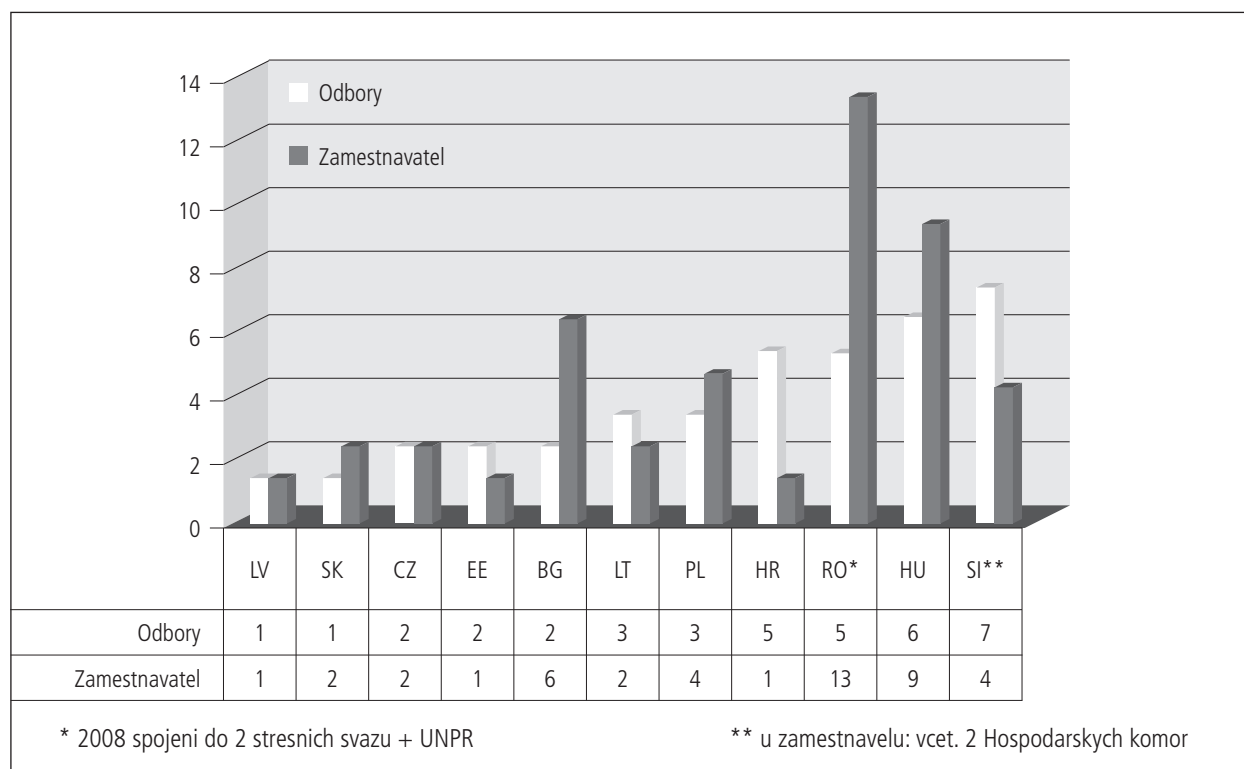
K tomu přistupují problémy vznikající na základě příliš živého svazového pluralismu – a to na obou stranách sociálních partnerů (obr. 3). V zemích oplývající zvláště velkým počtem odborových svazů zasahuje stát pomocí ustanovení o statusu tzv. reprezentativnosti odborové organizace tím, že ustanovu-

je minimální členské kvóty pro způsobilost ke kolektivnímu vyjednávání a účast v tripartitních orgánech národních Hospodářských a Sociálních rad. S tím je ovšem spojena regulace svobody sdružování, která může mít závažné důsledky.

Navíc jsou určité skupiny osob vyloučeny ze zákona, či na základě stanov odborového svazu hned několikrát - tj. právně i prakticky - ze členství v odborech. Podstatný „filtr“ představuje jednak předpis ve stanovách, že lze dosáhnout členství pouze prostřednictvím stávajícího zastoupení odborů v podniku, což ale už zase předpokládá určitý minimální počet

členů. Dalším předpokladem je často požadovaná existence pracovní smlouvy, čímž nepřipadají v úvahu nezaměstnaní, učni, studenti či důchodci nebo lidé pracující na smlouvu o dílo, příp. na smlouvu na dobu určitou. Zákon konečně zakazuje sdružování celých profesních skupin, a to zejména ve veřejném sektoru (Tab. 1).

Obr. 3: Značný počet reprezentativních národních střešních svazů sociálních partnerů



Tab. 1: Překážky pro členství v odborech a vyloučení z členství

	Osoby vyloučené ze členství v odborech	Překážky vstupu do odborů
Litve	Členy se mohou stát jen osoby výdělečně činné, tedy nikoliv studenti, nezaměstnaní, důchodci, svobodná povolání	Vstup normálně možný přes podnikovou základní organizaci, ve výjimečných případech také přes odvětvový svaz
Lotyšsko	Přístup možný jen pro výdělečně činné osoby, nikoliv pro příslušníky státních bezpečnostních složek. (m.j. hraniční policie)	Vstup normálně možný přes podnikovou základní organizaci (vysoká laťka pro malé a střední podniky – MSP)
Polsko	Vyloučení: osoby bez stálého pracovního poměru, pracující na smlouvu o dílo, studenti, osoby pracující podle Schwarz-systemu. Státní úředníci nesmí zastávat žádné aktivní funkce v odborech	Vstup možný podle stanov jednotlivých odborů pouze přes podnikovou základní organizaci, např. za předpokladu 10 odborářů. Tato bariéra vylučuje cca 30% pracovníků MSP pod 10 zaměstnanců.
Slovensko	Právní překážky pro příslušníky ozbrojených sil	Existuje řádné a mimořádné členství (invalidé, důchodci, ženy, na které se vztahuje ochrana v mateřství atd.).
Rumunsko	Vyloučení: vládní úředníci, příslušníci policie, armády a telekomunikací	Předpokladem pro založení odborové organizace je pracovní poměr v podniku

Sečteme-li všechny bariéry ztíženého přístupu ke členství v odborech, a tím k ničím neomezenému uplatňování svobody sdružování ve východní Evro-

pě, objevuje se nám trojnásobný „filtr“ různých důvodů pro vyluku.

Filtr 1: Vstup možný obvykle jen přes podnikovou základní organizaci
<ul style="list-style-type: none"> • Litevsko • Lotyšsko • Polsko
Filtr 2: Podniková základní organizace musí mít určitý minimální počet členů
<ul style="list-style-type: none"> • Polsko: 10 • Chorvatsko: 10 • Litevsko: 3 • Lotyšsko: 3 • Slovensko: 3
Filtr 3: Přijímají se jen výdělečně činné osoby v řádném prac. poměru
<ul style="list-style-type: none"> • Litevsko: žádní nezaměstnaní, studenti, důchodci • Lotyšsko: vyloučení jsou pouze příslušníci státních bezpečnostních služeb (ale žádná omezení neplatí pro učně v učebním poměru) • Polsko: žádní pracující na dobu určitou, na smlouvu o dílo, důchodci, studenti • Slovensko: kdo není výdělečně činný může být jen mimořádným členem • Rumunsko: osoby v pracovním poměru, ale i důchodci avšak nikoliv: policie, ozbrojené síly, pracovníci telekomunikací • Chorvatsko: podle práva jen výdělečně činné osoby, v praxi často ignorováno

Výsledek: co největší překážky vlivem kumulace filtrů			
	Filtr 1: základní organizace	Filtr 2 minimální počet	Filtr 3: normální pracovní smlouva
Polsko	X	X	X
Litevsko	X	X	X
Lotyšsko	X	X	–
Slovensko	–	X	X
Rumunsko	–	–	X
Chorvatsko	–	–	X

Vlivem kumulace všech tří typů reálných překážek členství dochází k mimořádnému rozsahu faktického vyloučení u zaměstnanců malých a středních podniků, především v odvětvích s malopodnikovou strukturou (jako u četných nově zakládaných podniků v sektoru služeb nebo u řemesel).

To se může týkat značné části zaměstnanců a tím i značného počtu potenciálních členů, odhadem až 40% a více. K tomu přistupují další překážky vlivem opětovného vyloučení určitých skupin osob z možnosti řešení jejich pracovních podmínek prostřednictvím kolektivní smlouvy (více v odst. 3.5), takže se bude v extrémním případě při kumulaci těchto nevýhodných faktorů zajímat o členství v odborech fakticky jen menšina pracujících v závislém pracovním poměru. Zejména když jsou odbory ke všemu ještě u veřejnosti zatížené negativním image a dotčené osoby naráží u zaměstnavatelů na jasný odpor.

Odborům také není všude povolen volný **přístup do podniku** za účelem náboru a péče o členy. Např. v Maďarsku pouze v případě, že v dotyčném podniku lze prokázat již určitou členskou základnu. Tím je rovněž ztížena kontrola dodržování právních ustanovení (včetně všeobecně závazných tarifních předpisů).

Diskriminace odborářů a nositelů mandátů

Všechny země hlásí ve spojitosti s privatizací a restrukuralizací širokou paletu překážek pro odborářskou činnost, počínaje individuálním zastrahováním až po masivní porušování právních předpisů, mimo jiné např.

- vyhrožování výpovědí a propuštěním – bez možné či účinné právní ochrany (vzdor soudním rozsudkům)
- zastrahování a šikana ze strany vedení podniku
- přeložení v rámci podniku, nebo do vyčleněných částí podniku, které jsou před zavřením
- změna pracovní smlouvy na smlouvu o dílo, s úmyslem znemožnit další členství v odborech
- příslib změnit v případě vystoupení z odborů smlouvy na dobu určitou
- zvláštní prémie pro zaměstnance neorganizované v odborech
- zaměstnavatel požaduje vždy znovu individuální potvrzení ke srážení příspěvků

Vybírání příspěvků a finanční struktury odborů

Pro otázku skutečné koaliční schopnosti určitého svazu jsou konec konců také rozhodující ustanovení o tom, kdo bude vybírat členské příspěvky, kam budou příspěvky členů směřovány, a zda jsou ústředny odvětvového či střešního svazu při určitém způsobu rozdělování dostatečně akceschopné.

Zpravidla sráží příspěvky ze mzdy jako za starých časů zaměstnavatel. To je zdánlivě velmi pohodlná metoda, je ovšem spojena s jistou nevýhodou, že dostává tímto způsobem vždy zadarmo do rukou případně velmi vítaný nástroj ke kontrole a disciplinárním opatřením.

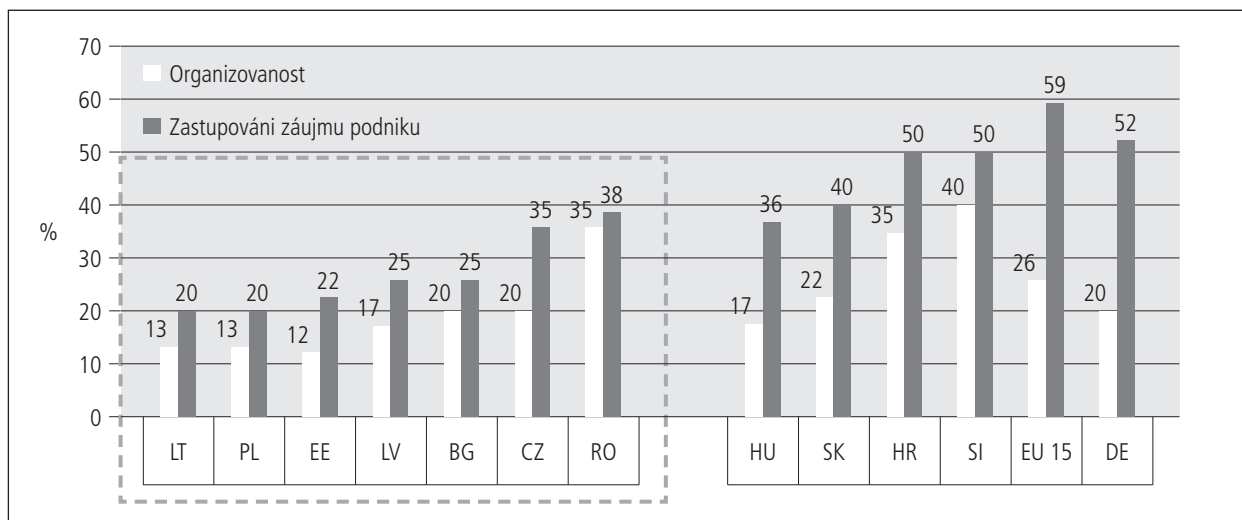
60 až 90% členských příspěvků obvykle zůstává u podnikové organizace a proto se dostane jen minimální a zpravidla sotva dostačující procento prostředků do příslušného ústředí odvětví či konfederací. Tak vzniká často lamentovaný nedostatek finančních zdrojů na různé kampaně a na získávání právních a ekonomických expertů, odborníků a konzultantů pro kolektivní vyjednávání nebo nábor nových členů a práci s veřejností.

Zásady pro zastupování zájmů zaměstnanců na podnikové úrovni

Zastupování zájmu pracovníků na úrovni podniku je ve východní Evropě tradičně doménou místní odborové organizace. Podchycuje ale zpravidla jen menšinu zaměstnanců, zejména v menších a středních podnicích (MSP), ve kterých dnes většinou neexistují odbory. Procento zaměstnanců zastoupených formou reprezentace přímo na místě se zvyšuje podstatně jen tam, kde lze zříditi i celým osazenstvem volené institucionální zastoupení zaměstnanců v podobě Rady zaměstnanců (Obr. 4: levá polovina grafu – Země bez Rad zaměstnanců).

Navzdory relativně nízké organizovanosti je vyšší míra zastoupení dána tam, kde existuje vedle zastoupení odborů – a nejlépe v kooperaci s nimi – i všeobecné, celým osazenstvem volené zastoupení zaměstnanců (Rada zaměstnanců), se zákonem zaručenými právy spoluúčasti (pravá polovina grafu, počínaje Maďarskem).

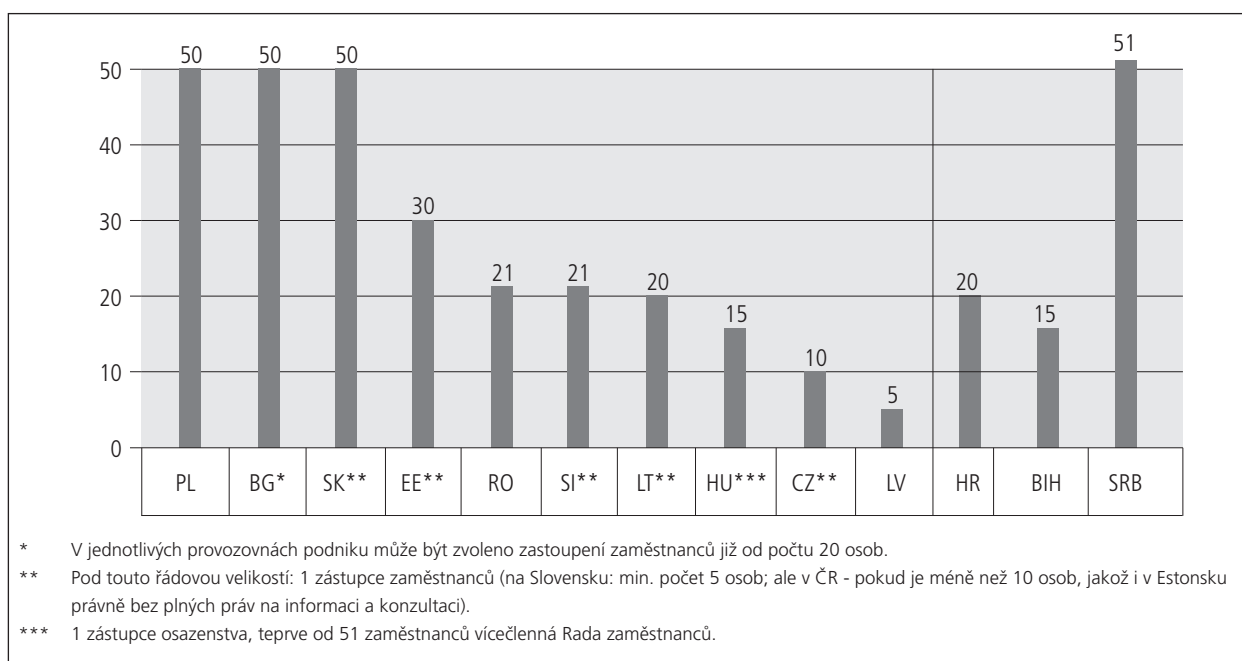
Obr. 4: **Podíl zaměstnanců zastoupených odbory a Radami zaměstnanců (v poměru k organizovanosti v odborech)**



Předpokladem funkční a vzájemně se rozvíjející souhry mezi oběma zastupitelskými orgány je jednoznačně definovaná jasná dělba práce mezi odbory, jakožto partnerem kolektivního vyjednávání, a zákonným zastoupením zájmů zaměstnanců, při řešení každodenních pracovních problémů v podniku. Pro nábor nových členů a jejich udržení to může být – jak dokazují mezinárodní zkušenosti – pozitivní pomoc, pokud budou odbory tento rozšířený nástroj zastupování zájmů zaměstnanců vědomě využívat.

Ve Směrnici 2002 o informování a konzultaci podpořila legislativa Evropských společenství významným způsobem aspekt vytvoření minimálního rámce pro spoluúčast zaměstnanců. Včasná a obsáhlá informace je rozhodujícím předpokladem pro účinnou spoluúčast odborů a Rad zaměstnanců. Národními vládami nových členských zemí byl tento podnět EU aplikován různým způsobem. Ve východní a jižní Evropě mohly Rady zaměstnanců vzniknout na celostátní úrovni pouze v Maďarsku, Slovinsku a Chorvatsku.

Obr. 5: **Minimální počet osazenstva pro založení Rady zaměstnanců ve východní Evropě**



Vedle rezervovanosti odborů vůči novému nástroji duálního zastupování zájmů zaměstnanců, se přidává i zde jako rozhodující problém svobody sdružování právní požadavek určité řádové velikosti pro zakládání Rad zaměstnanců, což opět znevýhodňuje zaměstnance malých a středních podniků (obr.5).

Právní úprava kolektivních smluv a politika rozdělování

Vzhledem k tomu, že se ve východní Evropě – s výjimkou Slovinska – a v menším rozsahu i na Slovensku, v Rumunsku a Bulharsku uzavírají kolektivní smlouvy převážně na podnikové úrovni, je přítomnost odborů rozhodujícím předpokladem pro uplatnění svobody sdružování – se všemi důsledky pro materiální výsledky politiky rozdělování. U otázky způsobilosti odborové organizace k uzavření kolektivní smlouvy se uplatňují v celé řadě zemí státní předpisy vycházející z minimálního podílu odborářů na celém osazenstvu.

V zemích, kde se v soukromém sektoru stanovují mzdy výhradně na podnikové úrovni (viz obr. 6, na levé straně státy v rámečku) je vazba na tarify nižší než v zemích, ve kterých se uzavírají rovněž, resp. přednostně, kolektivní smlouvy vyššího typu.

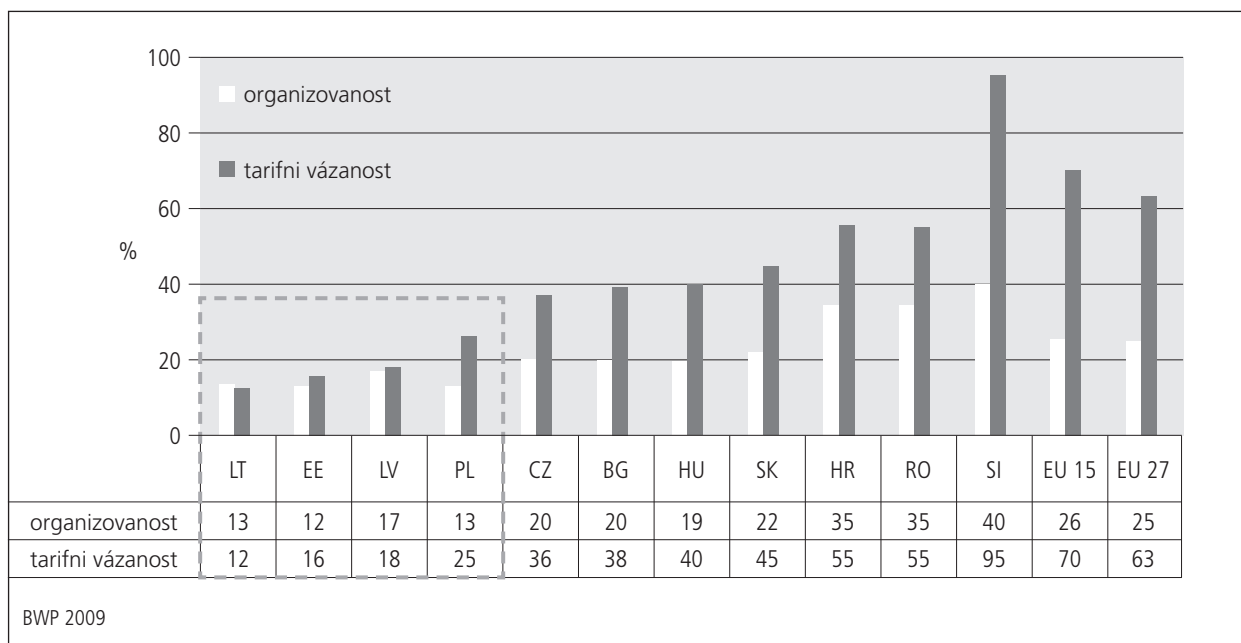
Skupiny pracovníků nepodchycené kolektivním vyjednáváním

Nehledě na problematické vyloučení mnoha pracovníků MSP, pro které na základě jejich malého počtu neexistuje zastoupení odborů, které by vedlo vyjednávání o kolektivní smlouvě, dochází v mnoha východoevropských zemích v důsledku restriktivních právních předpisů i k znevýhodnění zaměstnanců ve veřejném sektoru. Kolektivní vyjednávání se zčásti netýká státních úředníků a vládních zaměstnanců. V Chorvatsku lze jednat ve veřejném sektoru pouze o základním platu, nikoliv o dalších součástech mzdy. V Maďarsku jsou kolektivní smlouvy ve veřejných zařízeních přípustné jen tehdy, pokud 25% tím pokrytých pracovníků jsou také skutečně členy odborů, které vyjednávání vedou.

Právně omezená možnost stávkvy

Aby se vůbec dospělo k uzavření kolektivní smlouvy, je stávka jako ultima ratio použitá zbraň odborů nezbytná. Po počátečním častějším použití na začátku převratných změn se tento nátlakový prostředek v posledních letech již otupil. Vidíme to na bilanci stávek ve východní Evropě, zejména v soukromém sektoru. Podstatným důvodem je vedle ubývající orga-

Obr. 6: Podíl pracovníků pokrytých kolektivní smlouvou v jednotlivých zemích



Tab. 2: Omezující protistávková ustanovení ve středovýchodní Evropě

	Vyloučené skupiny zaměstnanců	Právní předpisy
Estonsko	Veřejné služby (stát/ komunikace), ozbrojené síly	Ohlašovací lhůta 7 dní, Rada zaměstnanců má příp. právo stávkovat
Litvsko	Energetika, příslušníci armády, zásobování teplem a plynem (do 2005) plošná stávka v jednom odvětví je právně prakticky nemožná	2/3 hlasů zúčastněného osazenstva (od 2008: 50%) Ohlašovací lhůta: 7 dní V mnoha „podstatných“ oblastech zásobování a služeb 14 dní (plus záruka nouzové služby)
Lotyšsko	Policejní důstojníci a bezpečnostní síly, pohraničníci a příslušníci ozbrojených sil „podstatné“ oblasti služeb a zásobování (nutno zaručit nouzovou službu)	3/4 hlasů osazenstva Ohlašovací lhůta: 10 dní Stávka kvůli porušení smlouvy nedovolena Stát může stávce zabránit Podniková rada má příp. právo stávkovat
Polsko	Veřejné služby (stát/ obce): možné jsou jen protestní akce nebo demonstrace; tzv. „podstatné“ služby, příslušníci ozbrojených sil, policie	Ohlašovací lhůta na demonstrace 30 dní, Dále bezpečnostní opatření, zohlednit dopravní řád Přísné sankce za nelegální stávky
Česká republika	oblasti relevantní pro zásobování (ropa plynovody atd.), bezpečnostní služby, příslušníci ozbrojených sil podstatné zdravotní služby resp. zařízení telekomunikací	Hlasování >50% zaměstnanců podniku nebo odvětví: (od 2007 alespoň 50% osob oprávněných hlasovat) a dále souhlasné hlasy 2/3 zúčastněných. Seznam lidí ochotných stávkovat předat zaměstnavateli (do r. 2006), teď už jen celkový počet. Stávka kvůli porušení smlouvy nedovolena
Slovensko	oblasti relevantní pro zásobování (distribuce zemního plynu, plynu a pod.)	Stávka kvůli porušování ustanovení kolektivní smlouvy dovolena
Maďarsko	Omezení pro širokou oblast veřejných služeb (spol. dohoda s odbory 1994)*	Boj za prodloužení platnosti kolektivní smlouvy, jakož i určité formy stávky nejsou dovolené; disciplinární opatření možná
Rumunsko	Omezení pro zaměstnance z odvětví zdravotnictví, výchovy a komunikací (rozhlas a TV), v dopravě, zásobování plynem a elektřinou (nutná nouzová služba, alespoň 1/3 osazenstva)	Ohlášení 48 hodin před zahájením stávky, dostačující jsou hlasy 50% členů nebo ¼ osazenstva; stávky jsou soudy často z formálních důvodů prohlášeny za ilegální a zastaveny Nucené státní urovnání možné
Bulharsko	Veřejné služby (dovolen jen protest); pošta, železnice (viz vpravo) zásobování energií, komunikace a zdravotnictví (do 2006)	U železnice je nutno udržet minimálně padesátiprocentní rozsah služeb; to je příčina kritiky kvůli nadměrným požadavkům ze strany MOP
Chorvatsko	Omezení ve veřejných službách, pro policii, dráhy, poštu, telekomunikace, zdravotnictví	Stávka možná pouze pokud doběhla platnost kolektivní smlouvy

* Kritika ze strany Evropské Rady kvůli porušení Evropské Sociální Chartě

Tab. 3: Podíl minimálních mezd na celonárodním průměru mezd (2008)

30 – 35%	35 – 40%	41 – 46%
Rumunsko Lotyšsko Litevsko	Polsko Maďarsko Česká republika Chorvatsko	Bulharsko Estonsko Slovensko Slovinsko

nizovanosti zčásti mimořádně restriktivní stávkové zákonodárství, které již několikrát přimělo ke kritice odpovídající orgány MOP.

V jednotlivých zemích existuje široká paleta administrativních překážek a zákazů, které mají zabránit nadměrnému rozšiřování stávkové praxe (viz tab.2).

Minimální mzda jako náhrada za kolektivní smlouvy

Pokud neexistují žádné kolektivní smlouvy či stávající sektorové dohody určitého odvětví a nemají na základě rozhodnutí Ministerstva práce všeobecnou platnost (prohlášení všeobecné závaznosti), zůstávají zaměstnancům pouze možnosti úpravy individuální pracovní smlouvy, a tím zpravidla v podstatě zajištění zákonem stanovené minimální mzdy.

Její úroveň dosahuje v průměru EU maximálně 50% průměrných příjmů v určité zemi, ve východní Evropě to je ale většinou daleko nižší (ke strukturám minimálních mezd v západní a východní Evropě, viz Schulden a.d. 2006).

2. K situaci na západním Balkáně

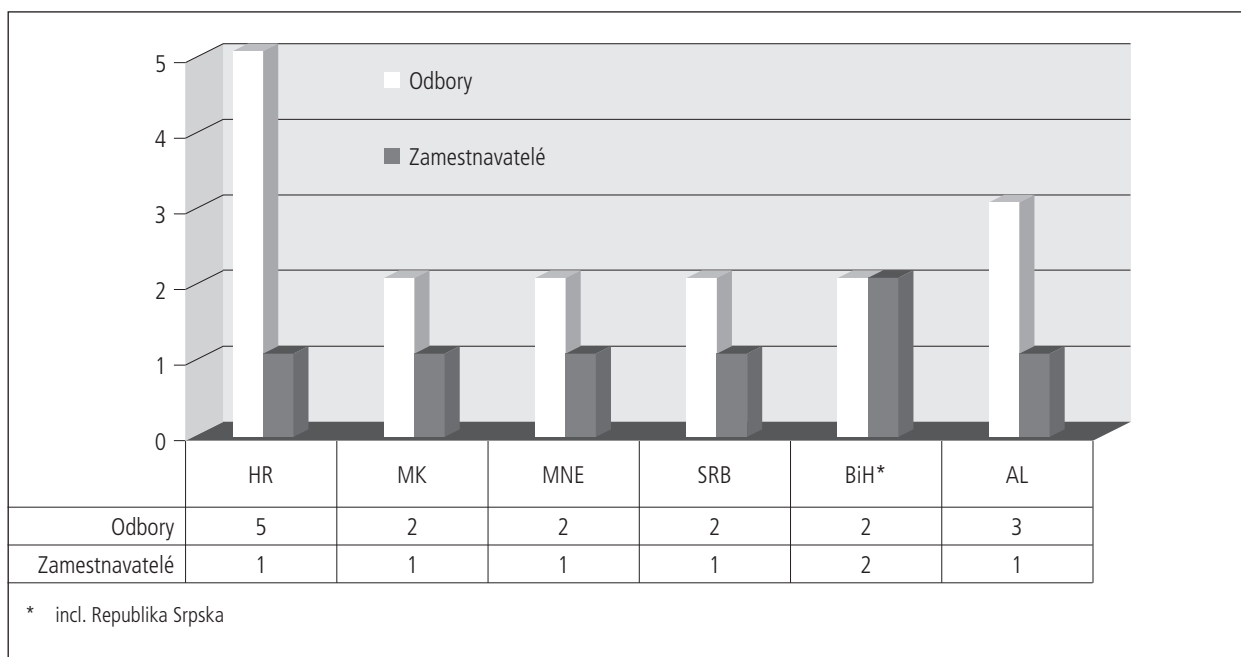
V regionu příštího kola rozšíření EU na západním Balkáně se jedná u všech šesti zemí o srovnatelně menší státy, mezi 630.000 (Černá hora) až po 4,4 (v Chorvatsku) a dobře 7 milionů obyvatel v Srbsku. Na rozdíl od středovýchodní Evropy tu odbory hrály méně důležitou roli ve společenském přerodu. To souviselo mimo jiné i s tím, že tady při transformaci nebyla na pořadí dne především jinde tak rozhodující otázka sociální, nýbrž „otázka národnostní“. Dosažení nezávislosti bylo v Chorvatsku a v Bosně navíc poznamenáno dlouholetými krvavými boji v občanských válkách na počátku 90. let.

Tím se zpozčila nutná nová úprava jak průmyslových vztahů, tak i pracovního práva. Přesto se rozběhl velmi brzo proces nekontrolované privatizace se všemi negativními důsledky pro zaměstnance. Svazy zaměstnavatelů zprvu stejně jako i v jiných transformujících se zemích neexistovaly, takže i tripartitní národní orgány k řízení těchto procesů v podobě Hospodářských a Sociálních rad za účasti sociálních partnerů, vznikaly teprve s určitým zpožděním a nedokázaly dodnes získat žádný velký politický vliv.

Naopak se tu ale zdaleka tak nerozvinul svazový pluralismus na obou stranách jako na severu východní Evropy. Jen v Chorvatsku vznikl větší počet nových a vzájemně si konkurujících národních konfederací na straně zaměstnanců, zatímco se jinak - s výjimkou Albánie - objevil vedle tradičních odborových svazů jako alternativa maximálně jeden svaz nově založený (Obr. 7).

U Bosny a Hercegoviny musíme poznamenat, že struktura jejich státu je definována Daytonskou dohodou z roku 1995 jako soužití dvou svébytných administrativních celků („entit“): Bosensko-chorvatské federace a Srbské (dílčí) republiky (Republika Srpska s hlavním městem Banja Luka). Každý celek má vlastní zákonodárství, včetně pracovních zákonů a vlastní správní strukturu. Vlivem toho existuje také v obou polovinách státu vždy jeden svébytný svaz jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů, ale nemají žádnou jednotně působící reprezentaci sociálních partnerů.

Ve všech zemích došlo současně i k citelnému poklesu členství v odborech – oproti roku 1990 o více než polovinu – i když nikoliv v tak drastické míře jako v mnohých jiných post-socialistických zemích střední Evropy (Tab. 4).

Obr. 7: **Representativní střešní odborové svazy a svazy zaměstnavatelů**

U těchto počtů si musíme vždy uvědomit, že se tu jedná o údaje nebo odhady příslušných organizací. Navíc činí nezaměstnanost v BiH, Makedonii a Albánii vesměs více než 30% a současně tam je vysoký podíl neformální zaměstnanosti, čímž se situace stává nepřehlednou.

Právní předpisy pro založení odborové organizace a pro vstup do odborů

Založení zastoupení odborů v podniku či nadpodnikového sdružení se jeví ve všech zemích tohoto regionu jako relativně jednoduché: Minimální počet pro

zastoupení odborů v podniku se pohybuje v řádové velikosti od 3 do 10 pracovníků jako členů – v závislosti na zákoníku práce a na stanovách organizace (viz. Tab. 5)

Obtížnější může být jedině nutná procedura registrace, ke které je vždy zapotřebí i souhlasu státu. Tak např. v bosensko-chorvatské federaci není střešní svaz SSSBiH stále ještě právně uznaný, což souvisí s komplexní státoprávní situací této země.

Pro individuální vstup do odborů, jakožto důležitého projevu svobody sdružování, sice ne-existuje tolik

Tab. 4: **Organizovanost v odborových svazech (v % všech zaměstnanců)**

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
Organizovanost (%)	35	30	35	33	30	23

Tab. 5: **Minimální počet zaměstnanců pro založení zastoupení odborů**

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
Zastoupení odborů v podniku	10	5 (10)**	5	3	3	*
Min. počet pro založení odborů	*	*	5	3	3	20

* v závislosti na příslušných stanovách odborů

** Vláda plánuje zvýšení

právních překážek, jak bylo popsáno ve střední a východní Evropě, ale i zde platí určitá právní a prakticky účinná omezení:

- jako hlavní „filtr“ tu působí všude rozšířený předpis, že se vstup musí uskutečnit téměř výhradně prostřednictvím podnikové základní organizace. To platí v zásadě pro Bosnu, Černou Horu, Srbsko a Albánii.
- ale obvyklý je i vstup přes odvětvové odbory, tak např. v Makedonii, a v závislosti na stanovách odborů na všech úrovních v Chorvatsku.

Právně ze vstupu do odborů vyloučené skupiny osob existují

- V Chorvatsku a Srbsku na základě právního předpisu, podle kterého je předpokladem pro členství trvalý pracovní poměr. V Chorvatsku se to v praxi často nedodržuje. Daleko vážnější dopad má v této zemi skutečnost, že téměř 90% nově přijímaných pracovníků má jen smlouvu na dobu určitou, což většině začátečníků a lidí střídajících zaměstnání dočasně brání v členství.
- Důchodcům se v Makedonii brání ve vstupu právě tak, jako určitým příslušníkům veřejných služeb a policie.
- Členství vedoucího personálu ve státních kulturních a výchovných zařízeních není v Černé Hoře žádoucí a proto zatím neobvyklé.
- Vedle policie nebylo v Srbsku do roku 2008 členství dovoleno ani příslušníkům a zaměstnancům armády. V Bosně to platí dodnes.

Celkem jsou právní skutečnosti pro vyloučení z členství v jihovýchodní Evropě méně vyhraněné, než uvádíme pro severní část východní Evropy. Přesto existuje i zde celá řada dalších překážek pro skutečné uplatnění práva na shromažďování.

Všeobecně platí i pro tento region, že je zpravidla velmi těžké, prokázat zaměstnavateli praktikovanou diskriminaci odborů či jejich volených zástupců. Ke zdůvodnění trestních opatření jako nucené přeložení či propuštění, se totiž pravidelně uvádějí disciplinární důvody na základě služebních prohešek a pod.

Za všechny země západního Balkánu hlásí IGB, ve svých každoročních publikacích o porušování odborových práv, závažné případy šikany a represe zaměstnanců, kteří uplatňují svá zákonem daná práva na zastupování a sdružování (viz naposledy IGB 2008). Obrana proti takovým proviněním je velmi obtížná, pokud – jako v Srbsku - pracovní právo počítá s nepřátelskou diskriminací odborů, což ztěžuje skutečné trestní stíhání. I v BiH zůstávají podobná porušení práva bez sankcí. V Chorvatsku případně důkazní břemeno v případech nepřímé diskriminace naopak na dotyčného zaměstnavatele: on musí prokázat, že byla opatření proti aktivním odborářům přijata výhradně ze služebních důvodů.

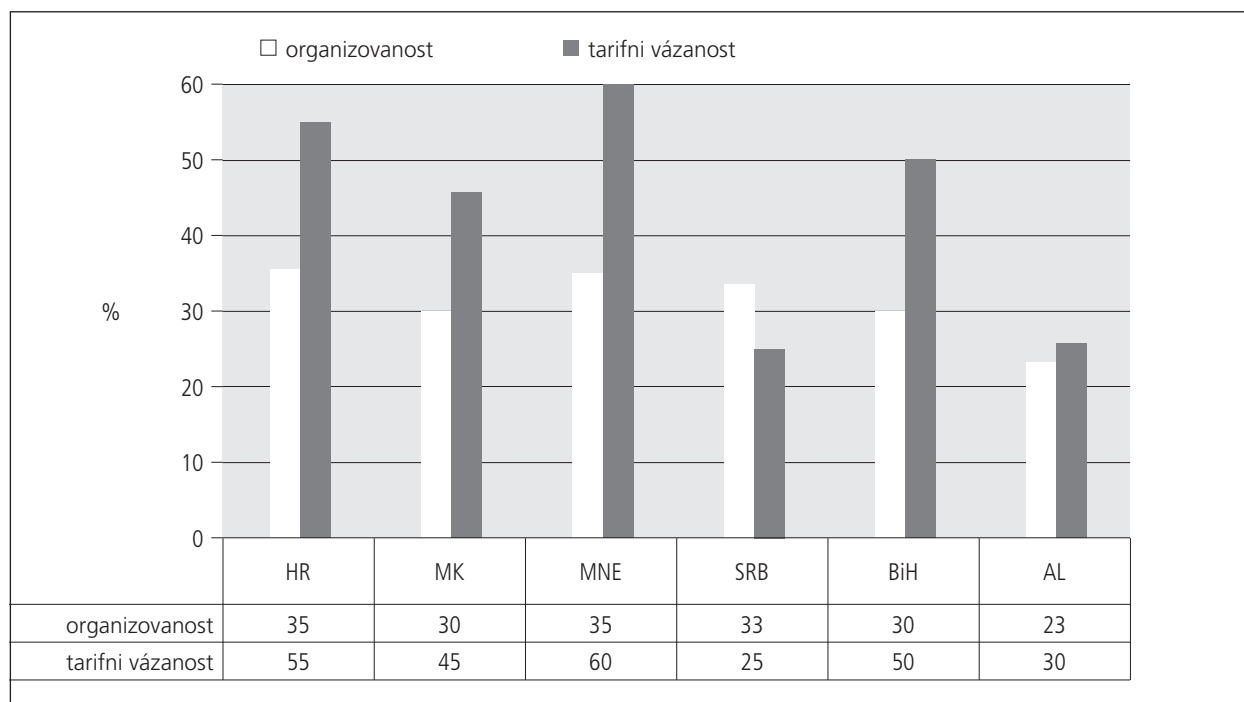
Tarifní smluvní právo a pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami

I pro západní Balkán je charakteristická převaha firemních kolektivních smluv. Přesto můžeme zaznamenat v poslední době v některých zemích rostoucí počet sektorových kolektivních smluv na odvětvové úrovni. Vztahují se

- především na veřejný sektor v Srbsku, v obou dílčích republikách v BiH, jakož i na velké části veřejných služeb a veřejných oblastí zásobování a služeb v Makedonii a Albánii.
- I v soukromém sektoru můžeme zaznamenat větší počet odvětvových kolektivních smluv v Chorvatsku (17), v Černé Hoře (17) a v Makedonii (16). Ale zato v Bosně-Hercegovině je jich zatím poměrně málo.

K tomu přistupuje možnost rozšíření pokrytí kolektivními smlouvami pomocí tzv. Prohlášení o všeobecné závaznosti kolektivních smluv ze strany příslušného ministerstva. V Chorvatsku se to týká v současné době šesti odvětvových smluv (turistika, pohostinství, obchod, stavební a dřevařský průmysl, jakož i řemeslných, malých a středních podniků). Všichni zaměstnavatelé těchto odvětví jsou tak podřízeni stávajícím tarifním ustanovením - nezávisle na jejich členství v některém sdružení zaměstnavatelů. V Srbsku byly rovněž prohlášeny kolektivní smlouvy šesti odvětví veřejného sektoru za všeobecně závazné a začaly tím platit celostátně. Z právního hlediska je to naopak zatím vyloučené v Makedonii.

Obr. 8: Podíl zaměstnanců celkem pokrytých kolektivními smlouvami



Materiální důsledky skutečné tarifní závaznosti a pokrytí kolektivními smlouvami jsou v tomto regionu zatím ještě poměrně malé, a to vzhledem zčásti vyššího pokrytí národními rámcovými tarifními předpisy, které jsou obvyklé v Černé Hoře a také se odrážejí v tabulkách na obr. 8. Tyto všeobecné rámcové smlouvy neobsahují totiž žádné mzdové tabulky. Větší vypovídací schopnost má naopak uvedená tarifní závaznost v Chorvatsku s jeho početnými podnikovými a odvětvovými kolektivními smlouvami. Tady byla také v roce 2008 poprvé zavedena zákonem stanovená minimální mzda.

Omezení práva na stávku platí pro zaměstnance veřejného sektoru, avšak jsou méně rozsáhlá než v některých nových členských zemích EU.

Minimální mzda jako náhrada neexistujících kolektivních smluv

Na této tabulce vidíme materiální důsledky sociálního dialogu: minimální mzda činí v poměru ke mzdě průměrné určité země relativně skromných 30 – 40 procent, pohybuje se tedy ještě pod prahem chudoby platicím v EU. Na druhé straně je průměrná mzda v

Tab. 6: Minimální mzda (v €) a její podíl (%) na průměrné mzdě (2008)

	HR	MK	MNE	SRB	BiH	AL
Minimální mzda	381	(75–218) ¹	(55)	159	159/142*	138
Průměrná mzda	1.000	250	630	400	514/452*	350
Podíl min. mzdy (%)	38	(30)	?	39	31	41
Růst HDP (%)	2,4	5,0	8,1	5,4	5,5	7,2
Nezaměstnanost (%)	13,4	33,8	10,8	18,8	40,6	ca. 33 ²

* Republika Srpska

1 nejnižší mzdové skupiny dle kolektivní smlouvy textilního průmyslu resp. zdravotnictví 2008

2 Vedle oficiální hodnoty 13% se skutečná (neregistrovaná) nezaměstnanost odhaduje na 30–35% .

Chorvatsku značně vyšší než ve zbývající části regionu. Pro celkovou situaci je vždy rozhodující i reálná nezaměstnanost, která zčásti zahrnuje víc než tře-

tinu aktivního obyvatelstva – což je důsledek i mimořádně rozšířeného neformálního sektoru (viz též dole obr. 9).

Kontrola implementace práva na sdružování a práv zaměstnanců ve východní Evropě

Celoevropská konvergence mezd a pracovních podmínek, jako důležitý předpoklad obrany proti stálému sociálnímu dumpingu ve starých zemích EU, je proces vyžadující ještě několik desetiletí. Jeho rychlost závisí především na rámcových podmínkách každé země. Růst a produktivita ve východní Evropě prodělaly v posledních letech zčásti velmi razantní vývoj. Je ale vždy otázkou postavení sociálních a tarifních partnerů a individuální politiky odměňování a rozdělování, do jaké míry je možno využít ekonomicky daného prostoru pro vyjednávání a rozdělování. A to znovu podtrhává otázku schopnosti sdružování a prosazování odborářských práv.

Mezinárodními minimálními standardy definovaná kontrola práv zaměstnanců a odborů závisí, nehlédě na právní definici, vždy na existenci i fungování určených aktérů, a na instancích:

- na **zastupování zájmů** se zaručenými kompetencemi co nejbližší pracoviště
- na působení institucí pro **řešení individuálních a kolektivních konfliktů** (paritní smírčí orgány s neutrálními předsedy, mediací, conciliací, smírčím a rozhodčím řízením),
- na dostatečně vybavené **pracovní inspekci** s účinnými kontrolními a sankčními možnostmi, a nikoliv na posledním místě
- na **specializovaném pracovním soudnictví** s rychlým rozhodováním při porušování pracovních norem – pokud možno za účasti zástupců sociálních partnerů – a neomezeným vykonáváním pravoplatných rozsudků.

Skutečnost, že vytvoření právě této strategicky rozhodující právní páky na kontrolu a tím i pozvednutí standardu práce, ať ji požadují odbory sebevíc, byla zatím – s výjimkou mezitím osvědčené praxe ve Slovinsku a Maďarsku – příslušnými vládami vždy odmítána z rozpočtových důvodů, představuje překážku pro rozvoj uspořádaných pracovních vztahů a má závažné důsledky. Dokud nebudou zřízeny oddělené pracovní soudy s více instancemi spolu s možnostmi mimosoudní dohody, nebo alespoň zvláštní komory pro pracovní procesy v rámci řádných soudů, budou přetrvávat nedostatky, na které si respondenti v anketě opakovaně stěžují, např.

- řízení trvající až tři a více roků nemají žádný odstrašující účinek a nejsou přijatelným řešením pro probíhající pracovní právní řízení; panuje tu (podle EuGH) „nesmírné zahlcení“.
- žalovaná strana vynesené rozsudky nerespektuje a nevyplácí se jejich vykonání –
- a to platí mj. i u žalob v rámci ochrany proti výpovědi neprávem propuštěných členů
- odborů či nositelů mandátů. Povinnost vzít je zpět do zaměstnání se ignoruje nebo se to často řeší jen vyplacením odstupného.
- řádné soudy platí často za nakloněné zaměstnavatelům („upřednostňují ekonomické argumenty a zájmy“), označí žalobu za „společensky nedostatečně relevantní“ nebo uloží příliš nízké tresty.

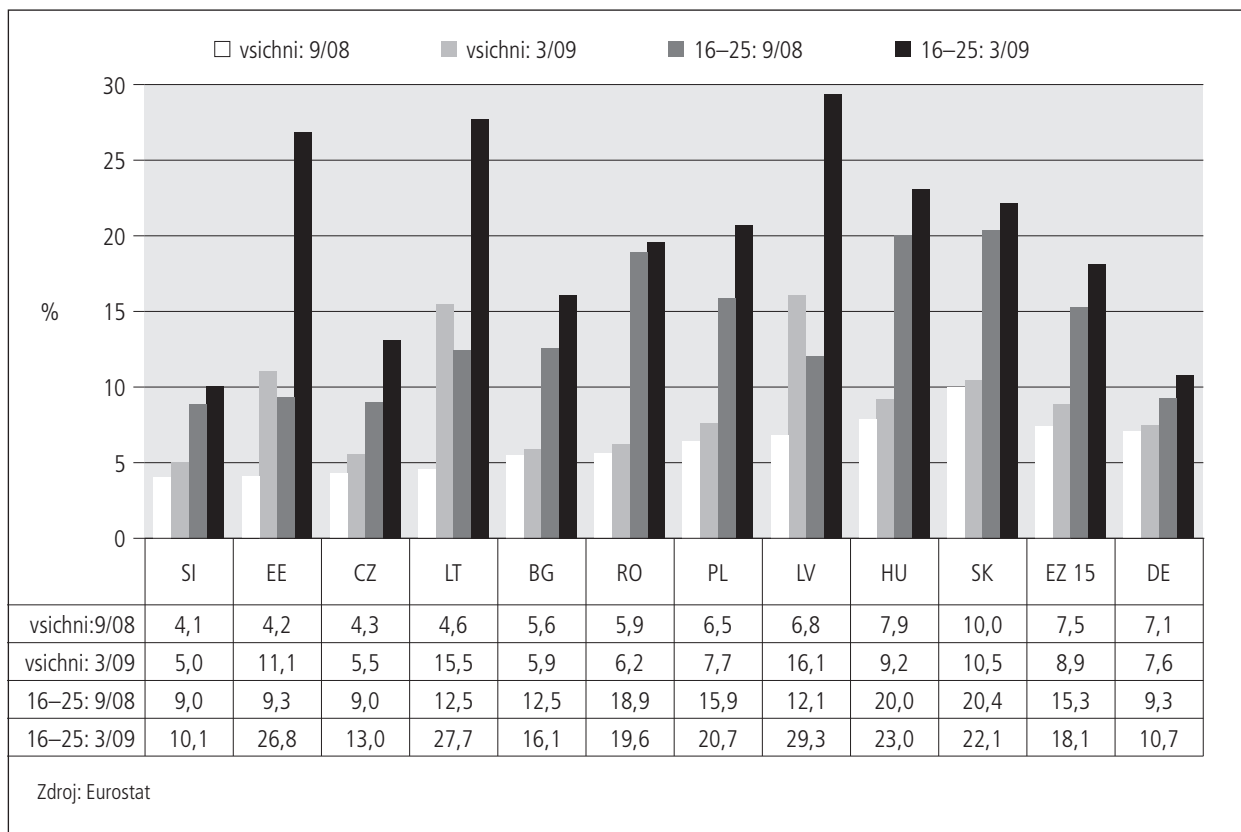
Odbory si také stěžují na neexistenci práva na zastupování a podání žaloby v případě individuálních řízení kvůli porušování pracovních norem.

Tyto rámcové podmínky se vlivem současné krize a prudkého snížení hospodářského růstu i dramatického zvýšení nezaměstnanosti – zejména u mladších

pracovníků – v určitých regionech střední a jihovýchodní Evropy dále vyhrocují.

Obr. 9: **Exploze nezaměstnanosti ve východní Evropě**

(údaje Eurostatu za podzim 2008 a jaro 2009 s vyloučením sezon. vlivů)



Tab. 7: **Nezaměstnanost celkem(%) a podíl méně než 25-letých v JVE (2008)**

	HR	MK	MNE	SRB	BiH*	AL*
všichni zam.	13,4	33,8	10,8	18,8	40,6	13,0
15–24 let	27,0	57,7	26,2	43,7	58,5	26,0

* Oproti oficiálně registrované nezaměstnanosti předpokládají odhady odborů a kritických odborníků na výzkum trhu, že reálná nezaměstnanost mladších lidí v BiH se 70-75% je ještě vyšší. V Albánii se odhaduje celkový počet nezaměstnaných na 30-35%, u mladších pracovníků by se mohla pohybovat kolem 40%. (Zdroj: Eurostat; Zprávy země z JVE)

Podstatné výsledky komparativní studie ve východoevropském prostoru

Výsledek na východní Evropu zaměřeného porovná- ní stavu v 16 bývalých socialistických zemích můžeme shrnout takto:

- Existují četné případy, ze zákona i podle stanov odborů, ze vstupu do odborů vyloučených skupin zaměstnanců a s tím spojených překážek pro založení odborů, nábor nových členů a uplatňování práva na sdružování. Vzhledem k všeobecnému trendu zakládat malopodnikové struktury podnikání musíme i zde spatřovat důvod pro nízkou organizovanost.
- Svobodná činnost různých sdružení je vlivem předpisů o minimálním počtu členů pro založení základní odborové organizace či Rady zaměstnanců významně omezená. Tím se rostoucí počet zaměstnanců v MSP zbavuje jak uplatnění práva na spoluúčast, tak i možnosti úpravy pracovních podmínek prostřednictvím kolektivní smlouvy.
- Kolektivní vyjednávání a uzavírání smluv je dále znemožněno větším kontingentům skupin zaměstnanců – především v oblasti veřejných služeb a zásobovacích zařízení. Svoboda sdružování na odvětvové úrovni je dále ještě ztížena vysokými požadavky na uznání reprezentativnosti organizace a především předpisy, které jsou přizpůsobené kolektivním smlouvám na podnikové úrovni.
- Právo na stávku je upraveno zčásti velmi prohi- bičně. Mezinárodní organizace jako MOP a Rada Evropy kritizují nadměrné množství skupin vyloučených z práva na stávku, příliš vysoko nastavená právní kvóra pro hlasování o stávce, jakož i byrokratické překážky jednostranně zvýhodňující stranu zaměstnavatelů s výsledkem, že přerušení práce ve větším rozsahu v soukromém či veřej- ném sektoru se velmi rychle posouvá na hranici nelegálnosti. Kolektivní vyjednávání za těchto okolností velmi rychle zdegeneruje na sotva víc než „kolektivní žebrání“ (podle Spolkového pra- covního soudu v rozhodnutí o právu na stávku, které se vztahovalo na Německo).

Porušování svobody sdružování zůstane v nových členských zemích často bez trestu, dokud budou ad- ministrativní a právní kontrola i náprava proveditel- né a úspěšné pouze ve výjimečných případech. Ne- dodržené kolektivní smlouvy a neúčinná ochrana členů odborů pak v konečném efektu opět trvale sni- žuje atraktivitu odborů a zájem o členství.

Výsledek regionálního porovnání mezi středový- chodní Evropou a západním Balkánem:

- Chorvatsko se svými indikátory se podobá spíš si- tuaci, jakou nalézáme v rozvinutějších nových členských zemích EU, a odpovídá zřejmě již do velké míry standardu pracovních vztahů obvyk- lých v EU. Je to tedy – vedle Slovinska – jediná země bývalé Jugoslávie, kde je stále ještě živá tra- dice dřívější dělnické samosprávy, což dokazuje i rozhodnutí o zavedení Rad zaměstnanců (již v roce 1995) jakož i existence zastoupení zaměst- nanců v dozorčích radách podniků (od 200 za- městnanců).
- Ostatní země v jihovýchodní Evropě přesto ve svých strukturách nijak podstatně nezaostávají za novými členskými zeměmi EU. Jejich všeobecná ekonomická úroveň a i úroveň příjmů se pohybují spíš na úrovni např. obou východobalkánských členských zemí Bulharska a Rumunska. Vlivem zprvu většinou zpožděného zahájení transformace potřebují ještě čas na další rozvoj sociálního dia- logu, což je m.j. vidět podle nedostatků v sociál- ním souladu jejich tripartitních národních Hospo- dářských a Sociálních radách (srov. Progress Re- ports EU 2008). Musí se také brát v úvahu, že čtyři z šesti západobalkánských zemí získaly svou státní samostatnost teprve během transformace po roce 1991.

Závěry pro odbory

Od odborů vyžadují výsledky studie nutně změnu všech těch ustanovení ve stanovách, která předpokládají členství pouze přes existující základní organizaci v podniku. Zejména tehdy, pokud zákonodárce či příslušné stanovy odborů stanovily vysoký minimální počet osob pro založení základní organizace, který je pro většinu MSP nedosažitelný. Druhý důležitý aspekt překážek pro vstup do odborů, je stále ještě obvyklé srážení příspěvků ze mzdy prováděné příslušným zaměstnavatelem. To má ve všech případech, kdy majitel podniku není odborům zrovna nakloněný, odstrašující účinek. Vytváří to více možností pro represe a nepříjemnou kontrolu, než mohou vyvážit výhody dřívější tak pohodlné a jednoduché metody financování. Nutným důsledkem je přechod na moderní, elektronické metody výběru příspěvků či na podobné alternativy.

Zaměstnavatelé by měli v zájmu spravedlivého tržního řádu projevit ochotu, častěji souhlasit s nadpodnikovými úpravami pracovních podmínek.

Pro vládu a příslušná ministerstva z toho vyplývá absolutní nutnost novelizace pracovního práva. Limit minimálního počtu členů podnikové základní organizace je nutno snížit tak, aby se umožnilo zastupování zájmů pracovníků i v malých podnicích. Zákonem stanovené vyloučení určitých skupin osob z členství v odborech, jehož značné dimenze studie odhalila, není nadále slučitelné se zásadami svobody sdružování. Dále je naléhavě nutná revize stávajících právních omezení pro uskutečnění kolektivního vyjednávání zahrnujícího všechny zaměstnance, i revize prosazování požadavků stávkou podle mezinárodních standardů. Studie shrnuje nutné důsledky pro jednotlivé aktéry takto:

Výsledek: **Naléhavě potřebné kroky aktérů pracovní politiky**

Národní odbory	Národní vlády
<ul style="list-style-type: none"> • změna stanov: umožnit členství na všech organizačních úrovních; výběr příspěvků už neorganizovat jen přes zaměstnavatele • praktické kroky: silnější důraz na sociální dialog a uzavírání kolektivních smluv na všech úrovních – a to nejen pokud se týká odměn, nýbrž i snížené pracovní doby jako alternativy k rostoucí nezaměstnanosti • specificky adresné programy zejména v zájmu mladistvých a dalších skupin • otevření se myšlence „duálního“ zastupování zájmů v podniku – brát přitom v úvahu zkušenosti s Radami zaměstnanců a Evropskými radami zaměstnanců • boj proti omezení tarifního práva a práva na stávkou • důrazně požadovat zřízení speciálních pracovních soudů, spolu s nabídkou aktivně se na jejich práci zúčastnit • angažovat se na evropské úrovni pro zajištění „sociální dimenze“: pomocí dalšího rozpracování směrnic na ochranu svobody sdružování, a rozšířeného zastupování zájmů v podniku • vyžadovat lepší hospodářsko-politickou koordinaci v EU (vytvoření „evropské hospodářské vlády“) • širší diskuse evropských politických témat a přeshraniční kooperace 	<ul style="list-style-type: none"> • změna omezujících předpisů k <ul style="list-style-type: none"> • minimálnímu počtu osob pro založení zastoupení odborů v podniku • skupinové vyluce osob z členství v odborech • vybírání příspěvků přes zaměstnavatele • novelizace zákonů o Radách zaměstnanců: nižší limit pro jejich založení, umožnit zastupování jednou zvolenou osobou i v malých podnicích; zvýšit kompetence na úrovni EU; jednoznačné oddělení kompetencí oproti zastoupení odborů • liberalizovat tarifní právo, především pro zaměstnance veřejného sektoru • přizpůsobit právo na stávkou mezinárodním a EU-standardům • zřízení pracovních soudů za účasti sociálních partnerů, příp. prostřednictvím vybraných pilotních projektů • posílit tripartitní dohody na národní a regionální úrovni, při důležitých rozhodnutích (o prac. právu, min. mzdě atd.) bezpodmínečně zapojit sociální partnery • posílit angažovanost EU za rozšíření šancí konvergence a integrace • podporovat přeshraniční kooperace ve stávajících nebo nově vytvářených Euroregionech • podpora a iniciativa při zahájení projektů ESF a IPA
Evropská odborová konfederace (EOK)	EU-Komise a Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV)
<ul style="list-style-type: none"> • propagace a podpora pro zahájení programů ESF a IPA • rozšíření členství pro odbory západobalkánských zemí (status pozorovatele pro všechny národní svazy) • podporovat vzájemnou výměnu, kontakty i speciální partnerství mezi Západem a Východem 	<ul style="list-style-type: none"> • prověřit potřebu novelizace Směrnic EU s ohledem na MSP (např. RI. 2002 o informování zaměstnanců) • prodiskutovat závazek ke zřízení pracovních soudů a případně jej zahrnout do Společenského práva • pokračovat v přípravných programech ke vstupu do EU a propagovat je

Na základě podrobné analýzy aktuálního stavu v jednotlivých zemích a regionech se nám jeví ve východní Evropě jako **hlavní problémy svobody sdružování** zejména dva aspekty::

- Jednak stávající **právní omezení** svobody sdružování prostřednictvím zákonů a stanov odborů ve východní Evropě – pokud se týká zakládání a čas-to omezeného vstupu do odborů. Tím jsou v jednotlivých případech vyloučeny významné skupiny zaměstnanců z účasti na sociálním dialogu a jeho výsledcích, což má dalekosáhlé důsledky pro jejich životní situaci. K tomu přistupuje již beztak citelný nátlak ze strany zaměstnavatelů a také veřejnosti, která se jako reakci na donucovací kolektivní praktiky minulosti o tyto problémy nezajímá. Akce jako kolektivní vyjednávání nebo dokonce stávky se z tohoto hlediska rychle dostávají do negativního světla.
- Pod těmito strukturálními překážkami značně trpí – právě při systémové změně – nutný **capacity building** organizací zaměstnanců a nepřímo i organizací zaměstnavatelů v transformujících se zemích. Do doby, kdy získají dříve státně řízené odbory pozitivní image, uplyne ještě hodně času. Přitěžující okolností je i zčásti mimořádně vyhraněný svazový pluralismus. Ten podmiňuje přiro-

zeně neméně vyhraněnou roztržičnost organizačních, finančních a personálních zdrojů odborů. Ústřední otázkou je, zda četnost odborových svazů dovolí či naopak spíše zabrání kooperaci na straně zaměstnanců a na straně zaměstnavatelů ve smyslu účinného sociálního dialogu.

Na organizovanosti a aktuálním postavení odborů závisí rozhodujícím způsobem účinnost zastupování zájmů v podniku, v tarifní politice, jakož i v existujících tripartitních orgánech národních Hospodářských a Sociálních rad.

Pokud se podaří cíleně odstranit nedostatky odhalené v této studii a propůjčit odborům reformní a na aktuální problémy přistřížený image, bude možno zastavit úvodem zmiňovaný úpadek významu organizací zaměstnanců. Vedle uvedeného přizpůsobení struktur by mohly být úspěšně kampaně zaměřené na image a organizaci, vycházející z pozitivních zkušeností některých zemí (jako např. m.j. „Mezinárodní akční dny“ v JVE v červnu 2008 nebo v Litevsku před lety iniciovaná odborová Image-kampaň) a podpořit schopnost důraznějšího prosazování zájmů zaměstnanců.

Dr. Heribert Kohl, BwP•

* Autor je publicista na volné noze a odborný poradce. Uskutečnil se svou kanceláří pro vědeckou publicistiku a poradenství Erkrath (BwP) četné školicí projekty ve východní Evropě a zpracoval analýzy odborů i pracovních vztahů z této oblasti.

Mezinárodně užívané zkratky zemí

AL	Albánie
AU	Rakousko
BiH	Bosna-Hercegovina
BG	Bulharsko
CZ	Česká republika
DE	Německo
DK	Dansko
EE	Estonsko
HR	Chorvatsko
HU	Maďarsko
LV	Lotyšsko
LT	Litevsko
MK	Makedonie (FYROM)
MNE	Černá Hora
PL	Polsko
RO	Rumunsko
SE	Švédsko
SI	Slovinsko
SK	Slovensko
SRB	Srbsko
EU 15	15 členských zemí EU do r. 2004

Odkazy na literaturu a odvolávky:

- EC (2008), Application of Directive 2002/14/EC in the EU (Prověření aplikace Směrnice):
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st07/st07863-ad01.en08.pdf>
- EC (2008a), Economic Forecast of European Economy – podzim 2008, Brusel
- EC (2008b), Employee representatives in an enlarged Europe (2 svazky), Luxembourg
- EC (2009), Industrial Relations in Europe 2008, Luxembourg
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=575&langId=en>
- EC (2009a), Economic Forecast of European Economy – jaro 2009, Brusel
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication15048_en.pdf
- ECFIN (2009), EU Candidate and Pre-accession Countries Economic Quarterly (Unit D-1 4/2009) –
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14726_en.pdf
- EIRO (2008), Impact of the information and consultation directive on industrial relations
<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0710029s/tn0710029s.pdf>
- ETUI (Evropský odborový institut – 2008a), Komparativní zprávy Evropského odborového institutu o podnikovém zastupování zájmů, tarifní politika atd. ve všech členských zemích EU: National Industrial Relations (in English), http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/countries
- Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Dublin (2006/2007), Výsledky projektu „Capacity building for Social Dialogue“ na národní, sektorové a podnikové úrovni. Zprávy ze 14 nových členských a kandidátských zemí EU k situaci svazů zaměstnavatelů a odborových svazů (www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/socialdialogue.htm)
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2008), Kde stojí odbory ve východní Evropě dnes? Mezibilance po rozčíření EU. (Autor: Heribert Kohl) – <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05362.pdf> – available also in English: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05363.pdf>
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2009), Aktuální informace z jihovýchodní Evropy (přehled o organizacích sociálních partnerů), Bělehrad, březen 09, www.fes-sozialdialog-soe.de
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2009a), Sociální soudržnost v Bosně a Hercegovině (i v chorvatštině: Socialno povjerenje u BiH), Sarajevo (Autor B. Šalaj)
- Hantke, F. (2009), Odbory v 21. století. Diskusní příručka pro odbory v transformujících se zemích (s předmlouvou Johna Monkse), Bělehrad/Bonn (i v srbsštině: Sindikati u XXI veku – a ve 4 dalších jazycích JVE) – <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/06141toc.html>
- IGB (Mezinárodní odborový svaz 2008, 2009), Roční přehled o porušování odborářských práv (<http://survey08.ituc-csi.org>); 2009. <http://survey09.ituc-csi.org>
- IGM (2009), Za solidárně obnovenou Evropu. Evropské politické memorandum der IG Metall, Frankfurt (také s českým, polským a maďarským souhrnem)
http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/internet/europapolitisches_memorandum_03_2009_0144466.pdf
- Kohl, H./Platzer, H. W. (2004), Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa (Pracovní vztahy ve středovýchodní Evropě. Porovnání osmi nových členských zemí EU), Baden-Baden (in English. Industrial relations in Central and Eastern Europe. A comparison of the eight new EU member states, Brussels 2004, ETUI)

- Kohl, H./Lehndorff, S./Schief, S. (2006): Průmyslové vztahy v Evropě po rozšíření EU in: WSI-Mitteilungen, Nr. 7
- Kuhlbrodt, I. (2009), South East European Youth Network – It's time : Zkušenosti s koordinovanými národními akčními dny v jihovýchodní Evropě dne 20. června 2008
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/06148toc.html>
- Mernyi, W. (2005), Úspěšné organizování kampaní a akcí. S relevantními právními předpisy a tipy, Wien (Nakladatelství ÖGB)
- Schulten, T./Bispinck, R./Schäfer, C. (2006), Minimální mzdy v Evropě, Hamburg (i v angličtině: Minimum wages in Europe, Brüssel 2006 – ETUI)
- Van Gyes, G./Kohl, H./Lehndorff, S./Schief, S./Vandenbrande, T. (2007), Industrial relations in EU member states 2000-2004. Synthesis report for the European Foundation, Dublin
(www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0715.htm)
- Ver.di (2008), Dejme sociální Evropě budoucnost: Manifest evropské politiky. Hlavní vlastnosti alternativního hospodářského a sociálního modelu EU (v němčině, angličtině, francouzštině), Berlín –
<http://international.verdi.de/europapolitik/europamanifest>

Autoři zpráv západobalkánských zemí:

- Albanie: Dr. Mano Minella, ISPM, Institut pro studium pracovních vztahů, Tirana
- Bosna (BiH): Dipl. jur. Sulejman Hrle, bývalý předseda odborového svazu SSSBiH , Sarajevo
- Chorvatsko: Ana Miličević-Pezelj, členka představenstva odborů SSSH, Zagreb
- Makedonie: Mag. Mare Ančeva, generální tajemnice SIER (Odborový svaz průmyslu, energetiky, hornictví), Skopje (ve spolupráci s Dr. Vesna Stojanovou, Fakulta pro obchod a hospodářství – Neokom, Skopje)
- Černá Hora: Mag. Vesna Simović, Podgorica
- Serbsko: Prof. Dr. Živko Kulić, Univerzita Megatrend, Bělehrad

