



Heribert Kohl

**Svoboda spolčování,
práva zaměstnanců
a sociální dialog
ve Střední Evropě a
na Západním Balkáně**

Hans **Böckler**
Stiftung 

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

**Otto
Brenner
Stiftung**

etui.
european trade union institute

Heribert Kohl, BwP*

Svoboda spolčování, práva zaměstnanců a sociální dialog ve Střední Evropě a na Západním Balkáně

Výsledky z 16 zemí

* Autor je publicistou na volné noze a odborným poradcem. Publikoval mnoho příspěvků o odborových organizacích a pracovních vztazích ve východní Evropě a je vedoucím Ústavu pro vědeckou publicistiku a poradenství (BwP) v Erkrathu.

Poznámka:

Delší výtahy a stručná resumé studie Heriberta Kohla „Svoboda spolčování, práva zaměstnanců a sociální dialog ve Střední Evropě a na Západním Balkáně“ lze získat v různých jazycích on-line v digitální knihovně nadace Friedricha Eberta, jakož i v tištěné formě.

Tento delší výtah lze vyvolat on-line pod heslem:
<http://library.fes.de/pdf-files/id/07085.pdf>

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>
Krátké resumé (32 stran): <http://library.fes.de/pdf-files/id/06603.pdf>

V anglickém jazyce je úplný text (112 stran) k dispozici online:
<http://library.fes.de/pdf-files/id/06606.pdf>
Krátké resumé v angličtině: <http://library.fes.de/pdf-files/id/06605.pdf>

Tschechische Langfassung

Vydavatel: Nadace Friedricha Eberta
Oddělení mezinárodního dialogu
Hiroshimastr. 17
10785 Berlin

Titulní fotografie: ILO a PhotoDisc

Úprava: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn

Výroba: Katja Ulanowski, nadace Friedricha Eberta

Tisk: CeTePe s.r.o., Plynárenská 2, 82109 Bratislava
Slowakische Republik

září 2010

Předmluva vydavatelů

Tato studie byla vydána společně nadací Friedricha Eberta, Evropským odborovým ústavem nadace Otto Brennera a nadací Hanse Böcklera. Je to výrazem jak různorodého propojení německého, evropského a mezinárodního dělnického hnutí tak i mnohaleté spolupráce se vzájemnou důvěrou na posílení odborové činnosti. Naší ústřední snahou je a i nadále bude podporovat zájmy zaměstnanců v Evropě a na celém světě.

Autor v této studii shrnuje nejdůležitější výsledky dotazníků a zpráv z jednotlivých zemí o právním postavení odborových organizací a členů odborů při praktickém uplatňování práv na svobodu spolčování a práv zaměstnanců a analyticky tyto výsledky spojuje se svými bohatými regionálními východoevropskými zkušenostmi. Tato srovnávací studie se vztahuje na 16 bývalých socialistických zemí východní Evropy a západního Balkánu, a také na 10 nových členských zemí EU z východní Evropy a východního Balkánu, jakož i na kandidátské země pro příští kolo rozšiřování ze západního Balkánu. Tento region, zmíněný v posledních 15 letech různými krizemi a napětím, který leží v srdci východního a jižního Balkánu, který se již připojil k EU, má přes všechny potíže dobré předpoklady pro provádění sociálního dialogu.

Tento obsáhlý přehled skutečné situace v oblasti svobody spolčování a uplatňování odborových práv ve východní Evropě by nebylo možno vytvořit bez pečlivého vyplnění našeho dotazníku v 16 východoevropských zemích, kterého se podjali kompetentní představitelé odborů, odborní právníci a znalci příslušných národních pracovních vztahů. Jim patří náš dík za vzájemnou možnost seznámit se přímo na místě se situací a poznat problémy, o kterých jsme dosud nevěděli.

Zejména musíme poděkovat autorům rozsáhlých zpráv ze šesti zemí západního Balkánu, tj. z následných států bývalé Jugoslávie a Albánie, kteří také působili jako zpravodajové pracovních skupin, které se v jejich zemích uskutečnily za účasti zástupců vlád a zástupců sociálních partnerů.

Výsledky srovnávacích výzkumů, které tím byly umožněny, jsou k dispozici ve tvaru delších výtahů v polštině, angličtině a němčině. Krátké resumé této studie je kromě němčiny a angličtiny k dispozici také v polštině, češtině, maďarštině, bosenském-chorvatském-srbském jazyce, rumunštině, bulharštině a albánštině. Jako vydavatelé bychom tím chtěli přispět k žádoucí diskusi o perspektivách reformních snah ve východní, střední a jižní Evropě. Těšíme se na váš zájem o tuto výměnu zkušeností mezi jednotlivými zeměmi rozšířené Evropy.

Jménem vydavatelů:

Constantin Grund
Nadace Friedricha Eberta

Philippe Pochet
Evropský odborový ústav

Wolf Jürgen Röder
Nadace Otto Brennera

Nikolaus Simon
Nadace Hanse Böcklera

Předmluva Johna Monkse (EGB)

Vážené kolegyně a kolegové,

globální finanční a hospodářská krize postihuje východní Evropu obzvláště silně. Po 20 letech po pádu berlínské zdi a po zahájení politické a hospodářské transformace je zřejmé, že usilovná přestavba východoevropských ekonomik pomocí urychlené privatizace a jejich zařazení do globálního konkurenčního hospodářství nebyla dostatečně zajištěna také v sociální dimenzi. Předpokladem k tomu je fungující sociální dialog na základě neomezené svobody spolčování a v důsledku toho bilaterální regulace pracovních vztahů.

Evropský sociální model, jehož uskutečňování je stálým úkolem pro všechny evropské odborové organizace, vyžaduje od všech zúčastněných neustále se obnovující snahu o propojení hospodářské dynamiky a sociálního vyrovnání. K tomu především patří přiměřená účast na společně dosaženém hospodářském úspěchu, jakož i ohled na všeobecně platné závazné normy pracovního práva. Nedbání těchto principů, které jsou obsaženy v základních konvencích MOP, v praktickém hospodářském životě, jakož i určitých nejmladších trendů, obsažených v novém právu EuGH, pak vede k zesílené místní konkurenci na úkor všech zaměstnanců v Evropě. Evropský odborový svaz proto bojuje za jednoznačné stanovení přednosti práva zaměstnanců před svobodou vnitřního trhu začleněním dodatečného protokolu o sociálním pokroku do smlouvy o reformě ES.

Bez zjevných pokroků naší vize o sociální Evropě zůstane souhlas všech občanů členských zemí EU s právě probíhající integrací a s budoucím rozšířením EU bez pochyby na půli cesty.

Tato otázka je pro nás obzvláště důležitá, neboť členské státy Evropské unie i transformující se společnosti východní střední Evropy a západního Balkánu vidí v Bruselu pevný bod evropské myšlenky a spojenou s tím mezinárodní solidaritu a evropský sociální model. Spojené s tím procesy přeměn a naděje nesmíme lehkovážně vypustit ze hry.

Evropské odbory musí do tohoto procesu vnést svůj podstatný příspěvek. Týká se to především bezprostředního zastupování zájmů zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří jsou v důsledku dnešního vývoje postiženi ztrátou zaměstnání a postavení, jakož i sociální nerovností. Mimoto do role odborů patří také vystupování jako garanta a pilíře, kdy krize ohrožuje spravedlnost a nároky sociálního tržního hospodářství. Funkční odbory, které jako nezávislé organizace účinně zastupují zájmy svých členů, jsou pro budoucí rozvoj společnosti a hospodářství jsou stejně nezastupitelné jako budovaný dialog mezi sociálními partnery.

Jak ukazuje tato studie o situaci v bývalých socialistických zemích východní Evropy a v kandidátských zemích západního Balkánu pro příští kolo rozšíření, žádoucímu působení odborů se v praxi kladou ještě příliš úzké meze. Ze sdělení vypracované příslušné zprávy lze konstatovat, že se zde ještě jednoznačně vyskytují překážky při náboru nových členů, při praktickém uplatnění svobody spolčování, při provádění dialogu mezi sociálními partnery i při prosazování práv zaměstnanců ve východní a střední Evropě a na západním Balkánu.

Srovnávací perspektiva, která považuje západní Balkán za evropský region, objevuje tímto prohlášením

novou zemi. Ve svém důsledku to znamená, že je třeba posuzovat organizace přímo na místě i v celoevropském kontextu.

Právní a organizačně politické překážky, které se zde projevují, je třeba rychle odstraňovat, zejména s ohledem na rychle se probíhající změny struktury podniků a na obrovský přírůst drobných a středních podniků v tomto regionu. To je úkol pro politiky a odbory, a to jak v příslušných zemích, tak i v rámci celé Evropy. Přetvoření směrnice EU pro informování a konsultace zaměstnanců vyžaduje od všech zúčastněných usilovnou snahu. A v neposlední řadě je třeba provést právní kontrolu narušování norem pracovního práva, kterou v západní Evropě provádějí

osvědčené pracovní soudy, což je právě pro nové členské země tématem nejvyšší priority, aby bylo možno zaručit svobodu spolčování a stabilní pracovní vztahy.

Evropský odborový svaz se bude i nadále angažovat v řešení zmíněných otázek.

Brusel, červenec 2009

John Monks
Generální tajemník
Evropského odborového svazu (EGB)

Obsah

| | |
|---|-----------|
| Předmluva vydavatelů | 3 |
| Předmluva Johna Monkse, Generálního tajemníka EGB, Brusel | 4 |
| Úvod | |
| Výchozí bod, cíle a metoda dotazníkové akce ve střední Evropě a na západním Balkáně | 8 |
| 1. Aktuální východisko: Pokus ověření pracovních vztahů v Evropě postižené krizí | 11 |
| 2. Svoboda spolčování a sociální dialog jako základní pilíř evropského sociálního modelu | 13 |
| 2.1 Svoboda spolčování – základ každého odborového vyjednávání | 13 |
| 2.2 Určující příznaky svobody spolčování a pracovních vztahů v 15 zemích EU..... | 13 |
| 3. Reálná analýza vývoje sociálního dialogu ve střední a jihovýchodní Evropě | 16 |
| 3.1 Problematika v 10 nových členských zemích EU východní Evropy | 16 |
| 3.1.1 Omezující předpisy pro založení odborové organizace | 16 |
| 3.1.2 Překážky vstupu do odborů | 19 |
| 3.1.3 Překážky a diskriminace odborů a nositelů mandátu | 21 |
| 3.1.4 Srážky příspěvků a problém rozdělování prostředků v odborech..... | 22 |
| 3.1.5 Rozdílné úpravy zastupování zájmů zaměstnanců v podniku..... | 23 |
| 3.1.6 Smluvní tarifní právo a praxe a ochrana zaměstnanců kolektivními smlouvami..... | 26 |
| 3.1.7 Zákonem omezené možnosti stávky a současná stávková praxe..... | 31 |
| 3.1.8 Minimální mzda jako náhrada kolektivní smlouvy – její vliv na sociální struktury a zaměstnaneckou politiku | 34 |
| 3.1.9 Materiální efekty způsobů jednání a systémů pro stanovení mezd a jejich vliv na politiku rozdělování a vyrovnávání mezd..... | 35 |
| 3.1.10 Kontrola realizace práv zaměstnanců a odborů aktéry a institucemi sociálního dialogu | 38 |
| 3.2 Situace v současných a budoucích kandidátských zemích EU na západním Balkánu | 40 |
| 3.2.1 Mírný pluralismus svazů – poznávací znak obou sociálních partnerů | 42 |
| 3.2.2 Právní předpisy pro vytvoření odborů a překážky pro vstup do odborů | 43 |
| 3.2.3 Znevýhodnění a diskriminace členů odborů a nositelů mandátu..... | 44 |
| 3.2.4 Regulační předpisy pro zastupování zájmů zaměstnanců podniku – stále ještě nepatrný vliv podnikových rad | 45 |
| 3.2.5 Právo na uzavírání tarifních smluv a jeho praxe | 47 |
| 3.2.6 Právo na stávku a stávková praxe | 49 |
| 3.2.7 Minimální mzdy jako náhrada kolektivních smluv – vliv systémů vyjednávání na politiku přerozdělování | 49 |
| 3.2.8 Kontrola realizace práv zaměstnanců a odborů..... | 52 |
| 3.2.9 Mezibilance: Úloha sociálního dialogu | 53 |
| 4. Porovnání skupin zemí střední části východní Evropy a jihovýchodní Evropy | 55 |
| 4.1 Capacity building (vytváření kapacity): organizační budování odborů a sociálního partnera..... | 55 |
| 4.2 Mezery při zastupování zájmů v provozu nebo podniku | 56 |
| 4.3 Rozsah, obsah a účinnost svobody spolčování v praxi..... | 57 |
| 4.4 Kontrola norem svobody spolčovacích práva a práv zaměstnanců | 59 |
| 4.5 Možnosti výstavby a její slabiny v obou skupinách zemí..... | 59 |

| | |
|--|-----|
| 5. Porovnání mezi Východem a Západem: možnosti konvergence v rozšířené Evropě | 60 |
| 5.1 Široká stupnice realizovaných pracovních norem: Index LRS skutečného uplatnění práv zaměstnanců | 61 |
| 5.2 Rozvojový potenciál odborů ve střední části východní Evropy a v jihovýchodní Evropě..... | 62 |
| 5.3 Inovativní nastavení vyhybek pro sociální dialog - kladné příklady z jednotlivých zemí..... | 63 |
| 5.4 Krize tlumí perspektivy konvergence v EU | 64 |
| 5.5 Stav zaměstnanosti a migrační tlak – při dnešní enormní nezaměstnanosti mládeže | 66 |
| 6. Výsledky zjišťování stavu – v dobách krize | 68 |
| 6.1 Podstatné výsledky porovnání ve východoevropském prostoru..... | 68 |
| 6.2 Odborářsky politické závěry: nutnost změny struktur a vylepšené minimální normy | 68 |
| 6.3 Důsledné respektování práv zaměstnanců a odborů v důsledku zavedení pracovních soudů | 69 |
| 6.4 Novela směrnice EU 2002 o informacích a konzultacích | 70 |
| 6.5 Další konvergence v Unii a podpora rozšíření | 70 |
| Přílohy: údaje, texty, porovnávací grafy aktéři | 73 |
| A 1.1: Dotazník nadace Friedricha Eberta pro 10 nových členských zemí EU (regionální kanceláře ve Varšavě) | 74 |
| A 1.2: Vypracování otázek pro zprávy ze zemí západního Balkánu (regionální kancelář v Bělehradě) | 76 |
| A 2: Konvence MOP o svobodě spolčování a práv odborů (výťahy) | 79 |
| A 2.1: Dohoda (čís. 87) o svobodě spolčování a ochraně spolčovacího práva, 1948 (výťahy)..... | 79 |
| A 3.2: Přehled o právním postavení a kompetencích podnikových rad v nových členských zemích EU ve východní Evropě..... | 84 |
| A 4: Aktuální sociální a hospodářské údaje pro střední a jižní Evropu | 84 |
| A 4.1: 2009: Obrat trendu dosavadní vyšší dynamiky hospodářství východní Evropy v důsledku krize | 84 |
| A 4.2: Pokles dosavadní vysoké míry přírůstku produktivity v důsledku krize – na zaměstnance (2009, prognóza EU)..... | 85 |
| A 4.3: Výše zákonem stanovených minimálních mezd ve východní a západní Evropě v roce 2008 | 86 |
| A 4.4: Růst HDP na západním Balkánu | 87 |
| A 4.5: Vývoj reálných mezd na západním Balkánu (2004 bis 2008)..... | 87 |
| A 4.6: Měsíční průměrné a státem stanovené minimální mzdy v euro (2008 | 87 |
| A 5: Srovnávací přehledy o situaci v západní Evropě | 88 |
| A 5.1: Právní bariéry pro založení podnikové rady v západní Evropě..... | 88 |
| A 5.2: Právní bariéry pro založení podnikové rady ve východní Evropě | 88 |
| A 5.3: Formy uplatnění směrnice EU 2002 o informování a konzultacích zaměstnanců v západní Evropě | 89 |
| A 5.4: Zastupování zájmů na pracovišti v západní Evropě v porovnání s se stupněm organizovanosti..... | 89 |
| A 6: Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru: Vztahy mezi EU a Srbskem: Úloha občanské společnosti (květen 2008) | 91 |
| A 7.1: Přehled národních odborových svazů ve východní a jižní Evropě | 93 |
| A 7.2: Členství východoevropských odborových svazů v EGB | 96 |
| Literatura a odkazy | 97 |
| Seznam přehledů (grafů) a tabulek..... | 99 |
| Zkratky názvů zemí | 102 |
| Autoři zpráv ze zemí západního Balkánu | 103 |

Úvod:

Východí bod, cíle a metoda dotazníkové akce ve střední Evropě a na západním Balkánu

Bezprostředním popudem k zahájení této projekční studie bylo zjištění, že stále se prohlubující úbytek členů odborů ve východní Evropě nemusí být pouze důsledkem systémového modelu a jeho transformace, ale že může být vyvolán i dalšími faktory, které působí přímo v dotyčných zemích. Vedoucí regionální kanceláře pro spolupráci odborů nadace Friedricha Eberta ve Varšavě Clemens Rode se vyjádřil k tomu, jak se dospělo k odhalení těchto příčin:

„Při našem pozorování situace odborů ve střední a východní Evropě jsme zjistili, že vstupu do odborů nebrání jen nepřítel manažerů a podnikatelů na nižších organizačních stupních, ale i jiné právní překážky. Například v Polsku musí být v provozovně alespoň 10 zaměstnanců, aby bylo možno vytvořit a u soudu zaregistrovat odborovou organizaci. Původní členství v oborových odborových organizacích, jak je tomu ve Skandinávii, Německu nebo Rakousku, neexistuje.“

Domněnka, že takové překážky nebyly rozhodujícími pro drastický úbytek členů jen v Polsku, ale že se podobné problémy vyskytují i v ostatních nově přístupujících členech EU tohoto regionu, se stala popudem k rozsáhlé dotazníkové akci ve všech nových členských zemích EU, týkající se aktuální situace svobody spolčování. Tato akce byla zaměřena na odbory a také na právníky znalce v 8 bývalých socialistických zemích ve střední Evropě, které přistoupily do EU v roce 2004, a také na obě země východního Balkánu, tj. na Rumunsko a Bulharsko, které přistoupily k EU v roce 2007. Přitom mělo být zjišťováno, jakým způsobem je možno vstoupit do odborové organizace: Jako v Polsku, tj. výlučně do již existující odborové organizace v libovolném podniku? A dále: Jaké dodatečné překážky existují pro uplatnění práva na spolčování, diskriminace volených nositelů mandátu, zákaz solidárního spolčení a kolektivního vyjednávání ve veřejném sektoru, předběžné obdržení práva na stávkou atd.? Jakým způsobem mohou být prohřešky proti svobodě spolčování účinně postihovány?

Odpovědi na tyto otázky – viz hlavní otázky v příloze 1 – byly obdrženy v četném provedení ze všech zemí; celkem jich bylo 40 z odborových centrál a od právníků zabývajících se pracovním právem, a většinou byly odpovědi potěšitelně podrobné. Současně byly získány srovnávací výsledky z kontrolní skupiny zemí ze severní a střední Evropy, tj. ze zpráv ze Švédska, Dánska, Rakouska a Německa.

Souhrn výsledků této analýzy, vytvořený pověřeným autorem pro mezinárodní auditorium, které se sešlo v Kranjské Goře ve Slovinsku v květnu 2008 u příležitosti společné akce nadací Friedricha Eberta a Otto Brennera s hojnou účastí z východní i jižní Evropy, se stal popudem pro další krok rozšíření této ankety o skupinu zemí ze západního Balkánu. Sem patří dva státy – Chorvatsko a Makedonie – které jsou kandidáty pro příští rozšíření EU, které lze očekávat během příštího desetiletí.

Regionální koordinátor nadace Friedricha Eberta v Bělehradě pro projekt „Pracovní vztahy a sociální dialog v jižní a východní Evropě“ Frank Hantke, který je zároveň autorem aktuální „Příručky pro odbory v transformujících se zemích“ (Hantke, 2008), tuto myšlenku iniciativně převzal. Postup však pozměnil a nejdříve si nechal na základě rozšířeného dotazníku vypracovat obšírné zprávy ze šesti následných zemí bývalé Jugoslávie a Albánie (viz přílohu 1.2). Na základě těchto fundovaných a podrobných znalostí se pak ve zmíněných zemích konaly zvláštní pracovní skupiny za účasti zástupců odborů, svazů zaměstnavatelů a příslušných vlád, na kterých se uskutečnila prohloubená diskuse o získaných poznatcích.

Jako další zdroje pro tuto srovnávací studii mohly být použity výsledky a zkušenosti z celé řady projektů, na kterých mohl autor spolupracovat. Zde je možno mimo jiné uvést zprávy ze zemí, které vypracovala Dublinská evropská nadace ke zlepšení životních a pracovních podmínek pro „Vybudování kapacit“ sociálních partnerů v nových členských a kandid-

dátských zemích a pro popis národních profilů industriálních vztahů v celé EU (viz Hülsmann/Kohl 2006; European Foundation 2007; Van Gyes et al. 2007). V neposlední řadě sem patří i ve své podstatě střízlivé výroční zprávy Mezinárodního odborového svazu (IGB) o porušování odborových práv v jednotlivých zemích (IGB 2008 a 2009). K tomu patří spoluúčast na mnoha projektech pro získávání členů EU ve východní Evropě ve tvaru mnoha školení za účasti odborů a sociálních partnerů, prováděných od počátku devadesátých let.

To vše posloužilo pro získání jasné představy o postavení organizací zaměstnanců a o svobodě spolčování ve zmíněných 16 zemích. Pro integraci EU a pro budoucnost Unie je tento aspekt nanejvýš důležitý. Svoboda spolčování a právní a faktická možnost uzavírat kolektivní smlouvy jsou rozhodujícím základem pro funkční pracovní vztahy, řízený pracovní trh, sociální pokrok v určité zemi a tím i pro sociální konvergenci v EU. Příslušné konvence MOP (87, 98 a 135) mají pro sociální dialog základní význam. Byly ratifikovány všemi zúčastněnými státy a staly se soustavnou částí jejich pracovního práva.

Něco jiného je ovšem provádění těchto norem. Proti němu stojí právní omezení, vydávaná státem, nebo přehnaná regulace právními předpisy. V řadě zemí tyto akty omezují možnost vstupu do odborů stejně jako vytvoření lokálního odborového zastoupení. To se děje především tam, kde se takové překážky dodatečně zakotví do odborářských stanov. Velké právní překážky byly vytvořeny zvláštními předpisy pro uznání schopnosti určitých sdružení zaměstnanců vytvářet si tarify a pro uznání jejich reprezentace. K tomu ještě přistupují omezení práva odborů vyjednávat jménem určitých skupin zaměstnanců. Výsledkem pak je vyloučení těchto skupin z členství v odborech i z kolektivních dohod.

Výsledkem pak je, že tato situace oslabuje možnosti vyjednávání odborových svazů ve východní Evropě a poškozuje kvalitu života pracujících v porovnání s poměrně příznivější situací zaměstnanců a jejich odborů v západní Evropě. Taková nerovnost je pak důvodem pro trvalý sociální dumping a neustálé přesídlování v rámci Evropy, což v konečném výsledku poškozuje všechny.

To navíc neodpovídá dříve platnému sociálnímu modelu v Evropě, neboť kvůli slabému postavení odborových svazů a tomu odpovídajícímu odmítání jednat ze strany některých sdružení zaměstnavatelů bylo dosud možno prosadit pouze málo oborových tarifních smluv mimo státní sektor nebo se to nepodařilo vůbec. Podnikové tarifní smlouvy, které zaměstnancům zaručují přiměřenou účast na dosažených hospodářských výsledcích, jsou většinou možné pouze tam, kde na místě existují silné odbory, schopné vyjednávat. Tím vznikají velké rozdíly v příjmech zaměstnanců uvnitř určitého oboru. V určitých zemích regionu pak existují dodatečná právní omezení pro možnosti vyjednávání a pro dosažení autonomních ujednání. Spolu se zvyšujícími se restrikcemi práva na stávku pro určitý okruh zúčastněných a praktického provedení stávky se zhoršují předpoklady pro dosažení únosných výsledků jednání.

Směrnice EU v rámci sociálních vymožeností (Sozialacquis) podle evropského spolčovacího práva vyžadují zejména od evropských podnikových rad (1994) informace a konzultace pro zaměstnance podniku (2002) a také určité minimální normy účasti zaměstnanců, aby se tím podpořil sociální dialog přímo na místě a aby se předem dosáhlo určitého vyrovnání zájmů zaměstnanců, a také aby bylo možno stanovit podstatná hospodářská rozhodnutí. V neposlední řadě to je důležité za podmínek současné celosvětové krize, jejíž důsledky lze dnes sotva předvídat.

Ve východní Evropě troskotá realizace norem ohledně informování, konzultace a účasti zaměstnanců, které vyžaduje spolčovací právo, především na neexistenci zastoupení zájmů v podniku v důsledku poměrně nízkého počtu členů odborů v zemi (tj. v důsledku extrémně nízkého stupně organizovanosti), a na druhé straně také v důsledku chybějících nebo nedostatečných právních předpisů ohledně zřizování volených podnikových rad v dostatečném množství.

I to se však může nepříznivě projevit při možném využití svobody spolčování: Bude-li se dělení zájmů zaměstnanců provádět představiteli mimo podnik, budou se tím řídit i základní podklady, nutné pro podniková usnesení. To je důvod, proč je nábor nových členů neúspěšný, neboť předpokladem pro atraktivitu a trvalé zaujetí členů je také kladný image odborů, což předpokládá určitou bilanci úspěchů pro členy a

také přímý osobní kontakt tváří v tvář s odborovými důvěrníky nebo podnikovými radami, které se ujímají jednotlivých zaměstnanců. V každém případě to jednoznačně prokázaly výsledky průzkumu v podniku IG Metall v Německu, týkajícího se dlouhodobé vazby s odbory (Pyhel 2008).

Pokud k osvětlení tohoto pozadí v západním regionu Balkánu mohou podstatně přispět dotazníkové akce ve spolupráci s regionálními kanceláři FES a zprávy o realizaci svobody spolčování a průmyslových vztahů, je třeba přistupovat k situaci realisticky a umožnit v příslušných zemích další rozvoj sociálního dialogu.

Oběh dotazníků, různé zprávy z jednotlivých zemí a pracovní skupiny za účasti sociálních partnerů, vlád a částečně i pracovní inspekce, jakož i význačných

expertů na sociální dialog, umožní získat jasnější obraz dané situace a tím i první mezinárodní srovnání. To by pak mělo podpořit snahy o další rozvoj pracovních vztahů a trvalé připoutání kandidátských zemí západního Balkánu k EU.

Tato studie může posloužit dalšímu nutnému vzájemnému poznání odborů v daném regionu a v celé Evropě. Přispěje k cílenému odhalení chyb ve vývoji a napomůže v zájmu zaměstnanců v dalším vývoji vznikajícího evropského sociálního modelu navzdory současné krizi a všem jejím důsledkům. Bez tohoto předpokladu nelze účinně vystupovat proti mezinárodním strategiím kapitálu a proti spojenému s tím ohrožení zaměstnanců, ani bojovat za vysněný cíl masy občanů co nejvíce se přiblížit k „sociální Evropě“.

1. Aktuální východisko:

Ověření osvědčenosti pracovních vztahů v Evropě během krize

Globální hluboká hospodářská krize je odpradávná také největší výzvou vůči kvalitě pracovních vztahů a podstatě sociálního státu v Evropě.

Otázky, které vznikají před občany a zaměstnanci v Evropě:

- Nakolik se může koordinovaným úsilím všech zúčastněných – tj. podnikatelů, jejich zaměstnanců, vedení podniku, politiků a v neposlední řadě občanů jako konsumentů a budoucích velice žádaných platičů daní – podařit v této nejvýše kritické fázi zachovat pracovní místa?
- Lze současně pomocí aktivní politiky rozdělování a sociální politiky zastavit rozkol společnosti na bohaté a chudé, který se všude projevuje, a ztrátu perspektivy pro mládež v důsledku jejího vyloučení z pracovního života, které se projevuje v celé Evropě jako fenomén?
- Představují různé nástroje sociálního dialogu – v podniku, v oborové politice a v celé společnosti – i nadále nebezpečí pro zachování dobře fungujícího hospodářského oběhu k čemuž je předpokladem vysoká kupní síla v zemi, ochota sociálních partnerů ke spolupráci a dostatečně dobré postavení odborů?

Právě to je v současné době kardinální otázkou nejen ve východní Evropě, ale především právě tam. Protože tam – tj. v 10 bývalých socialistických a nyní nových členských státech a v dalších kandidátských státech z Balkánu – byly a jsou většinou kladeny požadavky na schopnost přeměny odborů, na jejich ochotu se vědomě a aktivně pustit do výzev tržního hospodářství a globalizace. Vzhledem k prudké změně systému musí nejdříve najít svou novou úlohu a aktivně se jí naučit jako spolurozhodující aktéři při zajišťování pracovních míst během privatizace a bojů o přerozdělení, aby bylo možno zajistit přiměřené příjmy, a v neposlední řadě se odbory musí také zúčastnit vytváření nového hospodářského a sociálního řádu a příslušného pracovního práva.

Právě v tom tkví zvláštní dilema odborů: Zda toto vše přirozeně a na základě jejich předchozích zcela jiných úkolů se mají v poměrně krátké lhůtě nynější skoro již uzavřené fáze transformace alespoň zčásti pokusit stihnout, přičemž jejich organizační pokles a úbytek členů a personálu působí velmi omezujícím způsobem.

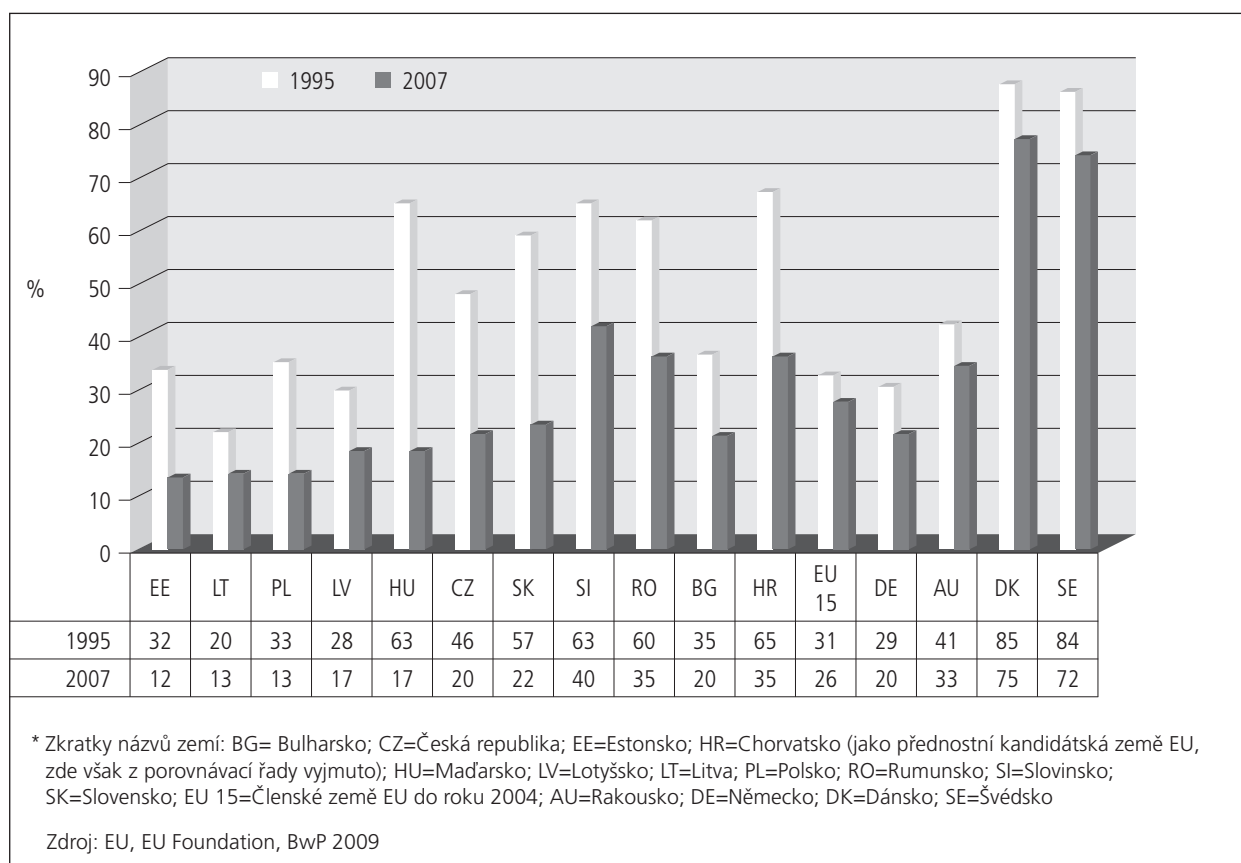
Tato existenční otázka odborů se nadmíru jasně projevuje jako podstatný pilíř sociálního dialogu po celé Evropě. V západní Evropě byl tento jev již v polovině 70. let minulého století nazván »apogée du syndicalisme« jako kulminační bod odborového hnutí, početnost jehož členstva neustále klesala skoro bez výjimky v celé Evropě (Pigenet et al. 2005), dokonce i v jeho klasických baštách ve Skandinávii.

Dramaticky se však tento pokles projevil během „převratu“ (transformace) ve východní Evropě (viz přehled 1). Samozřejmě tyto masivní úbytky nejsou pro jejich zcela jiné příčiny při přechodu od monopolního státního zastoupení zaměstnanců s fakticky povinným členstvím k zájmovému svazu na dobrovolné bázi se zcela novými úkoly v tržním hospodářství srovnatelné s úbytkem tradičního syndikalismu v západní Evropě. Tento úbytek se však ve stále vrůstající míře projevuje v celém spektru východní Evropy.

Při přechodu na tržní hospodářství zažily východoevropské organizace zaměstnanců vesměs změnu svého významu od agentur pro celkovou sociální péči k nyní potřebnému smyslu garanta pro mzdy a zaměstnanost; tuto změnu však musely draze zaplatit: s výjimkou Slovinska ztratily průměrně přes polovinu své úrovně organizovanosti.

Je nasnadě, že to bylo způsobeno jednostranným zánikem socialismu a omezenými možnostmi vyjednávání uvnitř národního sociálního státu, obklopeného globálním kapitalismem. O atraktivitě zájmového svazu však stále rozhoduje úspěch, který jsou schopni měřit jednotliví členové a který jim zprostředkuje působení organizace. Tento úspěch, stejně jako taktéž

Přehled 1: Úbytek členstva odborů v Evropě: úroveň organizovanosti v roce 1995 a 2007*



důležitý pocit přítomnosti, tvoří kladný image odborů jako zástupce zájmů přímo na místě. Tyto dva faktory se každopádně projeví jako rozhodující při reprezentativní dotazníkové akci v podniku IG Metall v roce 2005, při které se zjišťovala trvalá vazba na odbory a ochota platit členské příspěvky v Německu (viz Pyhel 2008).

To však ještě neskýtá odpověď na otázku, co jednotlivce, třeba mladou začátečnici v profesi, která úspěšně absolvovala kvalifikační přípravu na svou práci, motivuje, aby vstoupila do odborů nebo aby se toho naopak zdržela. V každém případě hlavní úlohu zde hraje aspekt citelné účinnosti zastupování zájmů a tedy „moci“ odborů se prosadit. V současné globální hospodářské krizi nabývá aspekt ochrany ze strany odborové organizace ještě většího významu.

2. Svoboda spolčování a sociální dialog jako základní pilíře evropského sociálního modelu – překážky, bránící jejich prosazení v postsocialistických zemích

Kromě atraktivity právě dosahovaných „výkonů“ existuje pro příslušné zaměstnance v současné době ještě jeden rozhodující aspekt pro nábor členů, a sice možnost zhodnotit organizaci, zviditelnit se na místě a účinně působit pro dosažení svých cílů. To vyžaduje existenci dostatečných a přizpůsobených právních podkladů, společenské a politické přijatelnosti, určitých pravidel pro sociální dialog, a v neposlední řadě také účinné kontroly aplikace těchto práv a regulačních nástrojů.

2.1 Svoboda spolčování – základ každého odborového vyjednávání

Uplatňování svobody spolčování se tak stává výchozí otázkou pro srovnávací posuzování. Pozitivní svoboda spolčování a spojená s ní základní práva (svoboda shromažďování, zaručená práva zaměstnanců na účast, oboustranná tarifní autonomie, zajištění přiměřené životní úrovně), která jsou zakotvena v mnoha mezinárodních normách, tvoří základ každého demokraticky utvářeného státu. V členských zemích EU jsou tato základní práva vesměs zaručena ústavou a podrobně popsána v národním zákoníku práce nebo v mnoha jednotlivých zákonech. Všechna tato práva jsou považována za základní normy pracovních vztahů, jsou obsahem ústředních konvencí MOP, které ratifikovaly všechny státy světa, a umožňují provádět funkční sociální dialog na příslušných úrovních: podnik, odvětví a celá společnost (viz podstatné výtahy v příloze 2). V EU 27 představuje spolčovací právo a právo na vyjednávání zároveň minimální normu veřejného práva (tzv. sociální vymoženosti – Sozialacquis) jako podstatnou sociální dimenzi cílové marže evropské integrace a základní rys sociálního modelu. Tento model, který v Evropě krystalizuje během jejího srůstání, podstupuje v současné době důležitou zatěžkávací zkoušku jednak kvůli rozšiřování EU a jednak kvůli rozporným názorům na priority podstaty základů sociálních práv a hospodářských a tržních svobod. Nejde při tom o nic méně než o příští podobu rozšířené Evropy v zájmu všech jejích občanů a o přijatelnost celkového projektu Evropy přes všechny kritické národní hlasy.

Přeměna a uplatnění kodifikovaných práv zaměstnanců a odborů ve všech nových členských zemích EU je podstatným zkušebním kamenem pro dosažení zmíněné přijatelnosti. Pokud se výsledky východní Evropy, získané během provedené dotazníkové akce ohledně praxe svobody slučovacích práva porovnají s vybranými starými zeměmi EU 15, zejména se skandinávskými, kontinentálními nebo jižními státy, budou mít výsledky vypovídací hodnotu. Svědčí o tom předkládané zde výsledky, doplněné o další zdroje, které celkový obraz ještě upřesňují.

Pokud jde o dosavadní stav sociálních „vymožeností“ a sociálního pokroku, kterému hrozí výzvy celosvětového globalizačního procesu, tato otázka rozhodně nemá jen marginální význam. Uvažte jen, že již delší dobu trvají trendy úbytku organizační moci odborů jakožto zájmových svazů zaměstnanců a jejich schopnosti vyvažovat zájmy ve společnosti, která je vystavena vlivům tržních sil. Zde jde o víc než o zajištění překonaného majetkového stavu, daleko víc jde o důkladné uvědomení si celkových zájmů.

2.2 Určující příznaky svobody spolčování a pracovních vztahů v EU 15

Aby bylo možno lépe odhadnout a posoudit prvky vývoje ve východní a západní Evropě, které se částečně liší, doporučuje se provést srovnání tradičních rámcových podmínek ve vybraných zemích EU 15 (viz Kasten).

Jako podstatné základní pilíře evropského sociálního modelu v oblasti pracovních vztahů (industrial relations) se tradičně uplatňují tyto roviny:

- Podnik – se zastoupením zájmů se zaručenými právy
- Obor – s regulací minimálních tarifů mezd a pracovních podmínek

- Země – s právem účasti při základních rozhodnutích (o pracovním právu, politice na pracovním trhu, minimálních mzdách), například v národních hospodářských a sociálních radách
- EU – s možností spoluúčasti v Bruselském hospodářském a sociálním výboru, při sektorovém sociálním dialogu, při stanovení směrnic EU atd.

To vše se v současné době jeví v procesu vzniku nové konstelace v rozšířené Evropě s jejími neustálými přesuny.

Jediný korektiv představují minimální normy individuálního a kolektivního pracovního práva, které platí v EU a které jsou obsaženy ve společenském právu ve formě četných směrnic. Jako zvlášť inovativní příklady lze zde uvést směrnice o evropských podnikových radách (1994) a o informování a konzultacích zaměstnanců (2002), jakož i praxi účasti svazů sociálních partnerů v procesu politického rozhodování a jejich možností v evropském sociálním dialogu.

Základním pilířem zůstává i nadále to, že tyto směrnice, které nahrazují národní pracovní právo, umožňují vykonávat sociální dialog na všech úrovních. Svoboda spolčování při tom tvoří stěžejní bod. Bez ní by chyběli potřební aktéři, schopní vyjednat.

Podstatné charakteristiky svobody spolčování v západní Evropě

(na příkladu severských a kontinentálních evropských zemí)

- (1) Již přes 100 let existuje stále platná zkušenost v oblasti pracovního práva, tarifní praxe a praxe výstavby odborů s pozoruhodnou organizovaností: ve Skandinávii mezi 75 a 80 %, v Rakousku 33 %, v Německu po sjednocení organizovanost klesla přibližně na 20 %.
- (2) Existuje právní možnost stanov s autonomním spolčováním s co možná nejmenším počtem právních předpisů, tj. částečně i bez zvláštních odborových zákonů – až po uzavřené provozy (closed shops) s jejich negativní svobodou spolčování.
- (3) Pro většinu zaměstnanců existuje odborové nebo institucionální zastupování zájmů s právně garantovanými minimálními normami účasti – prostřednictvím podnikových rad nyní již také v mezinárodním měřítku.
- (4) Existuje právní autonomie spolčování pro uzavírání bilaterálních dohod co do formy i obsahu. Jejich tržní platnost je uznávána i v rámci oboru. Státní intervence se provádí pro zajištění rovného zacházení (například prostřednictvím všeobecně platného prohlášení (general extension).
- (5) Právo na stávkou jako ultima ratio platí bez jakýchkoliv podrobných omezujících předpisů a je regulováno základními zákony o rovnosti, aby byla dodržena rovnováha partnerů (rovnost v boji). Částečně existuje ustálená tradice bojovnosti odborů.
- (6) Existuje vysoká závaznost tarifů pro zaměstnance. Minimální mzda jako nejnižší mez mzdy byla kdysi v Rakousku a Německu žhavým tématem, nyní však závaznost tarifů postupně klesá (v důsledku migrace z východní Evropy a transformace ve východním Německu).
- (7) Pracovní soudy s účastí zástupců partnerů ve funkci soudců z lidu a pracovní inspekce garantují dodržování svobody spolčování a platných norem individuálního a kolektivního pracovního práva. Nové problémy však vznikají v důsledku zasahování zvenčí (viz nejnovější rozsudky ohledně práva na stávkou a tarifního práva, vydané EuGH) a snahy změnit infrastrukturu národních pracovních norem v globalizovaném hospodářství ve směru na východ (i za hranice východní Evropy). Neoliberální hlavní proud, který právním výrokem EuGH zasáhl také bruselskou administrativu, v některých bodech tento trend spíše posiluje, než aby jej korigoval.

Tento aspekt byl při dosavadních přístupových jednáních EU s novými členskými zeměmi, která se vyznačovala periodickými procesy screeningu a nesčetnými projekty (třeba v programech PHARE), často přehlížen. Obvykle se zde více dbalo na formální přebírání „acquis communautaire“ než na jeho skutečné převzetí včetně příslušných praktických předpokladů.

Výsledky dotazníkové akce ohledně svobody spolčování a odborových práv ve východní Evropě, kterou jsme prováděli ve spolupráci s kanceláři nadace Friedricha Eberta ve Varšavě a Bělehradě, poprvé zcela jasně prokázaly existující otázky a nedostatky. Byly zjištěny tyto ústřední body:

- Jaké skutečné překážky existují při vstupu do odborů v jednotlivých zemích?

- Jaké předpisy a omezení zákonodárce předpokládá pro vytvoření odborů nebo odborového zastoupení?
- Jaké právní a praktické překážky existují pro vytvoření odborového zastoupení v podniku, jaká jsou omezení pro možné zřízení zájmového zastoupení, především v mnoha malých podnicích?
- Jak dalece působí diskriminace odborářů a nositelů mandátu, jak často se porušují platná práva pracujících, jaké existují skutečné možnosti tato porušení kontrolovat a bránit jim?

S tím je spojena celá řada dalekosáhlých otázek, které mají vliv na politiku tarifních smluv, právo boje o práci a na celkovou bilanci rozdělování. Účelem střední části této studie je vyjmenování těchto jednotlivých zjištění a jejich důsledků pro stav sociálního dialogu v širokém spektru východní Evropy a západního Balkánu.

3. Reálná analýza vývoje sociálního dialogu ve střední, východní a jihovýchodní Evropě

Hlavními problémy svobody spolčování ve východní Evropě jsou podle výsledků podrobné regionální a národní analýzy zejména tyto dva aspekty:

- Za prvé, stávající právní restrikce svobody spolčování zákonem, jakož i stanovy odborů ve východní Evropě – zejména pokud jde o zakládání odborů a časté omezení přístupu k nim. Tím jsou v některých případech celé skupiny zaměstnanců bez možnosti účasti na sociálním dialogu a využívání jeho výsledků, což má dalekosáhlé účinky na jejich životní situaci. K tomu ještě přistupují účinné tlaky ze strany netolerantních zaměstnavatelů, jakož i nálada nerozhodnuté veřejnosti, která tak reaguje na kolektivní donucování v minulosti. Kolektivní aktivity jako tarifní vyjednávání nebo dokonce boj o práci se již předem dostávají do špatného světla.
- Vzhledem k těmto strukturálním překážkám při přeměně systému trpí hlavně budování kapacity, která je pro změnu modelu nutná, což se týká jak zaměstnanců, tak i nepřímo organizací zaměstnavatelů v transformujících se zemích. Ke kladnému obrazu bývalých státních odborů je v jednotlivých případech ještě dlouhá cesta. K tomu ještě přistupuje všudypřítomný a částečně neobvyklý výrazný pluralismus odborů. To přirozeně vyžaduje také stejně výrazné dělení organizačních, finančních i personálních zdrojů odborů. Zůstává tedy centrální otázka, zda tato různost svazů umožňuje spolupráci mezi příslušnými zaměstnanci a zaměstnavateli ve smyslu efektivního sociálního dialogu, nebo je to spíše na závalu. Účinnost zastupování zájmů v podniku, v tarifní politice a v tripartitních grémiích národních hospodářských a sociálních rad je závislá na stupni organizace a postavení příslušných odborů.

3.1 Problematika v deseti nových členských zemích EU ve východní Evropě

Následující kroky analýzy se týkají právní a faktické situace v osmi zemích střední Evropy, které přistoupily k EU v roce 2004 (Estonsko, Lotyšsko, Litva, Polsko, Česká republika, Slovensko, Slovinsko, Maďarsko), a také zemí východního Balkánu Bulharska a Rumunska, které přistoupily v roce 2007.

Zákonné podklady svobodných odborů zde platí podle konvencí MOP 87, 98 a 135 stejně, jak to bylo výše popsáno pro Západní Evropu.

- Platí spojení a vstup do odborů bez překážek (a s tím související možnosti nábory na pracovišti);
- jakož i potřebné zastupování zájmů a účast na místě minimálně v rozsahu požadavků směrnice EU 2002 o informacích a konzultacích;
- faktická možnost uzavírání kolektivních dohod pro pokud možno všechny zaměstnance, k čemuž patří i předpoklady pro volbu čestných prostředků pro boj o práci;
- a v neposlední řadě, což se často při čistě formálním přístupu úplně pomine, účinná kontrola a sankce v případě nerespektování uvedených základních práv zaměstnanců a odborů (viz podrobnosti ve výtahu v příloze 2).

Při letmém pohledu na východní Evropu by Evropské komisi bylo možno vytknout špatnou kontrolu, pokud by se chtělo tvrdit, že během mnoholetého sledování Komise dostatečně nekontrolovala přebírání mezinárodního práva pro zajištění svobody spolčování v nových členských zemích EU. Právní předpoklady pro sociální dialog jsou čistě formálně skoro bez výjimky zajištěny. Textů zákonů a novel je dostatek, problematické je však jejich přebírání.

V některých dílčích oborech, které jsou důležité pro odborové zastupování zájmů, třeba výsledek formálního porovnání zákonů, které je třeba doložit podrobněji, vede dokonce ke spíše škodlivému nadměrnému regulování, k něčemu, co vyžaduje zvláštní odborové zákony, reprezentativní kritéria, registrační povinnost, dokonce vyloučení určitých osob z odborů, předpisy pro urovnávání konfliktů a částečně i krajně restriktivní zákonodárství o stávkách, které často skoro znemožňují boj o práci.

3.1.1 Omezující předpisy pro založení odborové organizace

Regulování založené na detailech začíná již tím, že zákonem stanoví minimální počet osob, nutný pro založení odborové základní organizace, a to jak pro

její vytvoření na místě, tak i pro zřízení odborového zastupování zájmů (přehled 2). To je ještě doplněno stanovami odborových organizací, které vylučují například prudce vzrůstající počet středních a převládajících malých podniků tím, že předepisují určitý povinný minimální počet členů, aby jejich činnost byla vnímána jako podnikové odborové zastupování.

Význam těchto více či méně početných skupin zaměstnanců, kteří jsou vyloučeni zákonnými předpisy nebo stanovami z činnosti odborů, lze pochopit, když si uvědomíme, že většina tarifních jednání probíhá pouze na úrovni podniku, což vždy předpokládá existenci nějaké základní organizace (například v Polsku, Maďarsku a pobaltských státech – viz podrobnosti dále v odstavci 3.1.6).

Založení odborové organizace je mimo jiné ztíženo již povinností mnohonásobné registrace, kterou vyžadují státní úřady, které ji mohou zamítnout nebo povolit pouze s určitou podmínkou. K tomu ještě přistupují problémy, které částečně plynou z krajně tuhého pluralismu svazu u obou sociálních partnerů (přehled 3). Zatímco v západní Evropě jedna odborová organizace často zastupuje všechny zaměstnance a vystupuje jako partner jediného národního svazu zaměstnavatelů, ve východní Evropě je to na straně odborů i zaměstnavatelů vzácná výjimka.

Konkurence mezi odbory, která plyne z jejich pluralismu, může škodit zastupování zájmů buď přesto, že

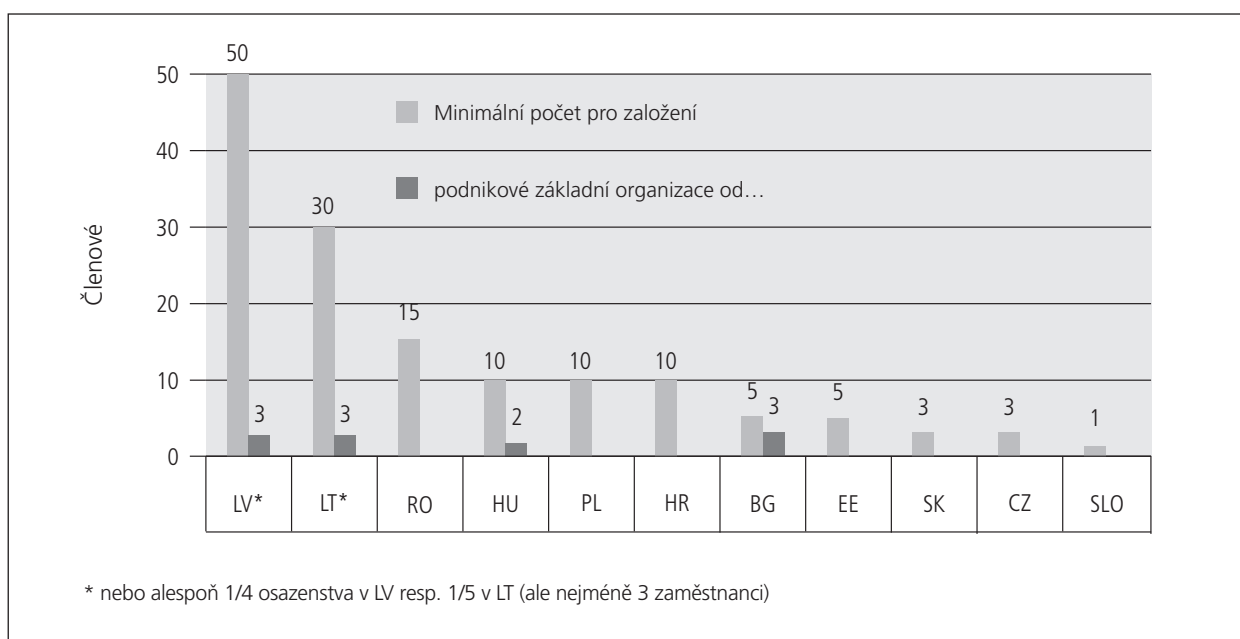
organizační různorodost nevyklučuje snahu o určitou spolupráci (jako v Maďarsku), nebo přesto, že rozpory vytvářejí určité oboustranné vztahy (jak je tomu již po dlouhou dobu v Polsku). Nutné snahy o fúzi jsou zde spíše výjimkou (jako v Litvě, Maďarsku a nověji i v Rumunsku). K tomu se ještě přidává množení sektorových svazů (viz přehled v příloze 7.1).

Povinnost registrace a kritéria reprezentativnosti

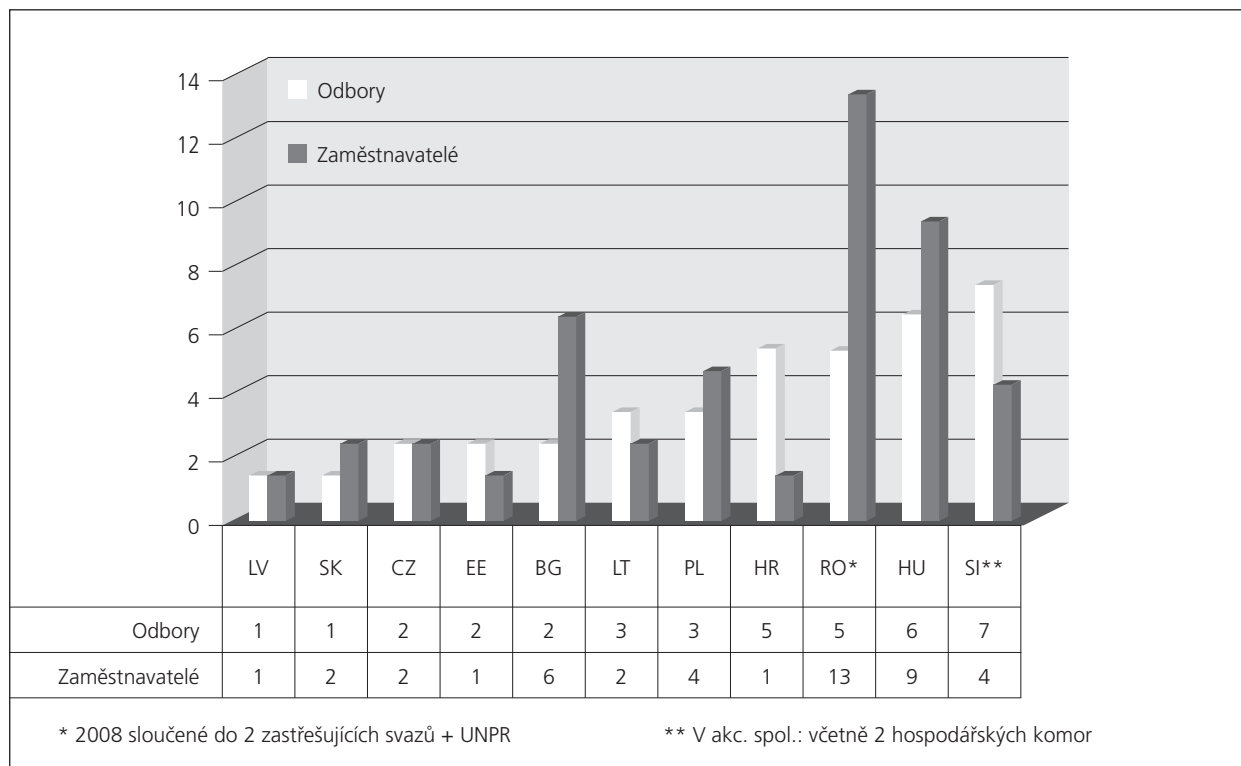
Různorodost svazů vyvolává nutně jejich silnou vzájemnou konkurenci, avšak naopak z toho plyne také požadavek na vnitřní vyladění příslušných odborů působnosti až po nutnost spolupráce na úrovni podniku, aby bylo vůbec možno dospět například k dohodě o tarifech (viz dále odstavec 3.1.6).

Stát zase zasahuje především v zemích s obzvlášť velkou různorodostí svazů prostřednictvím povinné registrace organizací a stanovení počtu členů, nutných pro dosažení statusu tzv. reprezentativnosti, tj. stanoví určité minimální kvóty členů v oboru, regionu nebo v celé zemi, aby byly schopny dojednat tarify, jakož i počet členů v tripartitní národní hospodářské a sociální radě. Kromě minimálních počtů v procentech nebo absolutních číslech jako měřítko může být použit také výsledek posledních voleb podnikové rady – jako v Maďarsku, kde teprve nejméně 10 % odevzdaných hlasů opravňuje k účasti na reprezentativních tarifních jednáních v podniku.

Přehled 2: **Právní podmínky pro založení odborového zastoupení**



Přehled 3: Počet „representativních“ zastřešujících svazů sociálních partnerů



S takovými předpisy jsou však spojeny také regulační zásahy do svobody spolčování, které se mohou později projevit jako zásadní, třeba proto, že určité skupiny osob mohou být vyloučeny z členství (viz dále (3.1.2)).

Celkem v porovnání s praxí západní Evropy na Východě existuje hustá síť norem pro regulaci složení svazů a zaměstnavatelů, jakož i odborových organizací, s mnoha velmi podrobnými předpisy (přehled 4).

Přehled 4: Právní regulování vstupu do odborů ve střední Evropě

| | Práva odborů a svazů zaměstnavatelů | | | Zákonná kritéria reprezentativnosti |
|-----------------|-------------------------------------|---------------|---|--|
| | kodifikovaná v... | Zákoník práce | Zákon o svazech odborů a zaměstnavatelů | |
| Estonsko | X | – | X | Ne |
| Lotyšsko | X | X | X | Svazy zaměstnavatelů a odbory |
| Litva | X | X | X | Ne |
| Polsko | X | X | X | Ne; pouze při kolektivních dohodách s odbory |
| Česká republika | X | X | X | Ne |
| Slovensko | X | X | – | Ne |
| Maďarsko | X | X | – | Na všech úrovních: pro odbory i zaměstnavatele |
| Slovinsko | X | X | X | Na všech úrovních: pouze pro odbory |
| Bulharsko | X | X | – | Svazy zaměstnavatelů a odbory |
| Rumunsko | X | X | X | Svazy zaměstnavatelů a odbory |
| Chorvatsko | X | X | X | Pouze pro odbory |

Především v zemích se silně vyjádřeným pluralismem odborových svazů existuje mnoho zvláštních zákonů o odborech a podrobných předpisů pro stanovení reprezentativnosti organizace, s čímž jsou spojená určitá práva a povinnosti. Ve východní Evropě všude existuje jednotný zákoník práce s výjimkou Estonska, kde mají pouze řadu zvláštních zákonů z oboru pracovního práva (jako v Německu).

Na rozdíl od tabulky je v západní Evropě kromě obecných autorských záruk svoboda spolčování a vyjednávání zejména ve Skandinávii, Rakousku a Německu regulována podstatně méně. Ve zmíněných zemích neexistují právní předpisy ohledně reprezen-

tativnosti ani zvláštní zákony o svazech pro odbory a o zastupování zájmů v podniku, resp. ve veřejných správách nebo v tarifním právu.

3.1.2 Překážky vstupu do odborů

Právní a praktické bariéry pro vstup do odborů ve východní Evropě spočívají jak v metodě vstupu, tak i pro určité osoby, uvedené v zákoně a stanovách odborových organizací (přehled 5).

V souhrnu lze uvést tyto skupiny osob, které mají vstup do odborů zakázaný zákonem nebo stanovami odborů:

Přehled 5: **Bariéry proti vstupu do odborů ve východní Evropě**

| | Osoby, které jsou vyloučeny z možnosti vstupu do odborů | Bariéry proti vstupu |
|-----------------|--|--|
| Litva | Členy odborů se mohou stát pouze výdělečně činné osoby, tj. nemohou být členy: studenti, nezaměstnaní, důchodci, osoby na volné noze. | Vstup se normálně provádí pouze prostřednictvím podnikové základní organizace, výjimečně také přes oborovou organizaci. O možnosti „přímého členství“ se v současné době diskutuje. |
| Lotyško | Vstup pouze pro výdělečně činné a zaškolované osoby. Členy nemohou být: příslušníci státní bezpečnosti (například pohraniční stráž apod.). | Členy nemohou být: příslušníci státní bezpečnosti (například pohraniční stráž apod.). Vstup se normálně provádí prostřednictvím podnikové základní organizace (vysoká bariéra pro malé a střední podniky). |
| Polsko | Vyloučení jsou: osoby, které nejsou ve stálém pracovním poměru, osoby pracující na smlouvu, studenti. Samostatní úředníci nesmějí zastávat žádnou odborovou funkci. | Vstup podle stanov pouze prostřednictvím podnikové základní organizace, která má například alespoň 10 členů. Tato bariéra vylučuje přibližně 30 % zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni v malých a středních podnicích, v nichž je méně než 10 zaměstnanců. |
| Slovensko | Právní omezení pouze pro členy ozbrojených sil. | Existují řádní (tj. výdělečně činní) a mimořádní členové (nevýděleční, důchodci, matky v ochranné lhůtě, na rodičovské dovolené, přechodně na neschopence). |
| Estonsko | Estonsko nemá žádná formální omezení. | Vstup zpravidla prostřednictvím podnikové základní organizace. |
| Slovinsko | Slovinsko nemá žádná formální omezení. | Je možné přímé (individuální) členství i pro nevýdělečné osoby. |
| Maďarsko | Maďarsko nemá žádná formální omezení. | Zákon o stejném zacházení (2003) má potlačit překážky pro vstup, ale jsou předepsány nepatrné sankce. Možnost vstupu i pro cizince. |
| Česká republika | Česká republika nemá žádná formální omezení. | Možnost vstupu i pro cizince a kočovné pracovníky. |
| Bulharsko | Bulharsko nemá žádná formální omezení. | Zákon o ochraně před diskriminací z roku 2004 tlumí všechna omezení. |
| Rumunsko | Vyloučení jsou vysocí vládní úředníci, příslušníci policie, armády a telekomunikací; není námitka proti důchodcům. | Předpokladem pro založení odborové organizace je trvalý pracovní poměr. |
| Chorvatsko | Podle zákona jsou oprávněny vstoupit do odborů pouze výdělečné osoby. V případě diskriminace má důkazní břemeno zaměstnavatel. | Vznikají nepřímé překážky v důsledku extrémně vysokého podílu smluv na dobu určitou (řádově asi 85 %) při nástupu do zaměstnání. |

V současné době se diskutuje o možnosti „přímého“ členství nebo jiné formy vstupu do odborů. Taková nutnost je zdůvodňována „akumulací filtrů“, která je popsána v následujícím odstavci.

Z výše uvedeného přehledu 5 plyne, že v polovině z 10 nových členských zemí EU neexistují žádné formální bariéry pro vstup do odborů a že jsou zlepšeny možnosti náboru nových členů. To však ještě neznamená, že odbory jsou přímo na místě chráněny před diskriminací a že mají větší možnosti v zastupování zájmů.

Výsledek: Vstup ztěžují kumulující se „filtry“.

Když uvážíme všechny bariéry pro ztížený vstup nového člena do odborů a tím i pro užívání neomezené svobody spolčování ve východní Evropě, tak zjistíme, že zde působí trojnásobný „filtr“, sestávající z různých důvodů vyloučení.

V důsledku kumulace tří druhů reálných překážek pro přístup do odborů vzniká obzvláště vysoká míra faktického vyloučení zaměstnanců v malých a středních podnicích, tj. především zaměstnanců v oborech

| Filtr 1: Vstup je obvykle možný pouze prostřednictvím základní organizace | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Litva • Lotyšsko • Polsko |
| Filtr 2: Podniková základní organizace musí mít alespoň tento počet členů | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Polsko: 10 • Chorvatsko: 10 • Litva: 3 • Lotyšsko: 3 • Slovensko: 3 |
| Filtr 3: Příjem pouze výdělečně činných osob | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Litva: žádní nezaměstnaní, studenti, důchodci. • Lotyšsko: vyloučení pouze příslušníci státní bezpečnosti (ale žádné omezení pro zaškolované). • Polsko: žádní zaměstnanci na dobu určitou, zaměstnaní na dohodu, důchodci, studenti. • Slovensko: osoby, které nejsou výdělečně činné, mohou být pouze mimořádnými členy. • Rumunsko: předpokladem je pracovní vztah nebo důchod, avšak vyloučena je policie, ozbrojené síly, zaměstnanci telekomunikací. • Chorvatsko: podle práva pouze osoby výdělečně činné, v praxi však se to často ignoruje. |

| Výsledek: Největší překážky kvůli kumulaci filtrů | | | |
|--|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| | Filtr 1: Základní organizace | Filtr 2: Minimální počet | Filtr 3: Normální pracovní smlouva |
| Polsko | X | X | X |
| Litva | X | X | X |
| Lotyšsko | X | X | – |
| Slovensko | – | X | X |
| Rumunsko | – | – | X |
| Chorvatsko | – | – | X |

se strukturou malého provozu (jak je tomu v četných nově zakládaných podnicích v sektoru služeb nebo v řemeslech).

To může znamenat značný podíl zaměstnanců s možným množstvím potenciálních členů, podle odhadu až 40 % i více. K tomu přistupují další překážky, týkající se motivu pro vstup do odborů a dodatečného vyloučení určitých skupin osob v důsledku regulace jejich pracovních podmínek v tarifní smlouvě (viz podrobnosti v odstavci 3.1.6), takže v krajním případě kumulace zmíněných nepříznivých faktorů bude mít o odbory zájem pouze menšina nezávislých zaměstnanců. K tomu ještě ve veřejnosti vzniká negativní image a také zaměstnavateli je to zjevně proti mysli.

Volný přístup odborů do podniku pro nábor členů a péči o ně také není všude zajištěn. Například v Maďarsku je to možné pouze tehdy, když je třeba v dotyčném podniku prokázat členství v určitých odborech. Také kontrola dodržování právních podmínek je tím značně ztížena (včetně kontroly všeobecně závazných tarifních předpisů).

3.1.3 Postihování a diskriminace odborářů a nositelů mandátu

Ve výročních zprávách IGB se nejzřetelněji popisuje porušování odborových práv na celém světě (naposledy IGB 2009), což je „registr hříchů“ s mnoha příhrádkami o šikanování aktivních odborářů a o pokusech znemožnit vznik základních organizací a odborářský nábor.

Závažné důsledky pro zúčastněné má opakovaně vyjadřovaná skutková podstata, že ani do očí bijící porušování zákona se nedaří potrestat nebo že se neplní soudní rozsudky například ohledně nápravy nezákonné výpovědi. V tom se projevuje slabina pracovního práva a práva na svobodné spolčování, která je podmíněna jednostranným přístupem justice a zejména tím, že chybí specializované pracovní soudy. Postupy normálního soudnictví trvají zpravidla příliš dlouho a jejich výsledky jsou proto prakticky neúčinné.

Otázka možností právní kontroly bude ještě zvlášť probrána v odstavci 3.1.9.

Přehled 6: Omezování svobody spolčování odborářů (typické případy)

| Individuální členové odborů | Odborářští nositelé mandátu |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Pokus zastrasování a mobbing • Slib změny smlouvy na určitou dobu v případě vystoupení z odborů • Zvláštní prémie pro nečleny odborů • Změna pracovní smlouvy na smlouvu o provedení práce, což vylučuje členství v odborech • Vyhrožování výpovědí a skutečné propouštění • Rozdělení podniku na jednotlivé části, spojené s jeho novým založením a případně s pozdější likvidací • Maření náborových kampaní v podniku • Stále obnovované sliby ohledně strhávání členských příspěvků z platu zaměstnavatelem • Nedbání na soudní příkaz o nápravě neplatnosti výpovědi • Odborové organizace jsou povinny periodicky hlásit celkový počet svých členů (třeba v Polsku je to každé čtvrtletí) | <ul style="list-style-type: none"> • Vyhrožování a provádění disciplinárních akcí • Převedení na pracovní místo se zvýšenou kvalifikační náročností s následným potrestáním • Přeložení na vzdálené pracoviště • Snížení mzdy, pozastavení předpokládaných prémie a příplatků • Pokusy o podplácení nebo nabídka vysokého odstupného při dobrovolném odchodu • Výpověď z disciplinárních nebo podobných předstíraných důvodů • Redukování stávajících volných míst • Odepření nutných informací a konzultací • Vyčlenění částí podniku tak, aby jednotlivé části byly menší než právně požadovaná velikost pro možnost založení odborové organizace, resp. zastoupení • Zadrženi sražených členských příspěvků zaměstnavatelem • Odepření vstupu odborovému důvěrníkovi • Vzájemné popuzování podnikové rady a odborů (především tam, kde není jasná dělba kompetencí) |

3.1.4 Srážky příspěvků a problém dělby prostředků v odborech

Další manipulace zaměřené na diskriminaci odborů a poškozování jejich práv ze strany zaměstnavatele pocházejí ještě z předchozí éry státního socialismu a rozšířené praxe srážení členských příspěvků zaměstnavatelem, což pak při kontrole vede k zastrašování členů a v některých případech i k zadržování příspěvků při jejich převodu na základní organizaci.

I tato otázka je předmětem interní diskuse v odborech a hledají se průchozí alternativy, které by zajistily funkční nezávislost a finanční stabilitu odborů. Také otázka výše příspěvků je stálým předmětem starostí, protože sazby definují pouze příslušnou částku v procentech, ale někdy jen z minimální mzdy, kterou zaměstnavatel vykazuje jako oficiálně vyplácené odměny a která slouží také jako měřítko pro placení příspěvků. Avšak směrodatnou pro svaz je vždy otázka skutečné schopnosti spolčování svazu a interních směrnic, kam podle nich poplynou příspěvky a zda v důsledku přerozdělování budou oborové odborové centrály nebo zastřešující organizace dostatečně akceschopné. Obecně je třeba konstatovat, že:

- v průměru 60 – 80 % – a v krajním případě až 90 % – z výnosů členských příspěvků zůstává základní organizaci v podniku;
- oborová organizace a centrála si musí rozdělit zbytek. Pro konfederaci a členské svazy finanční

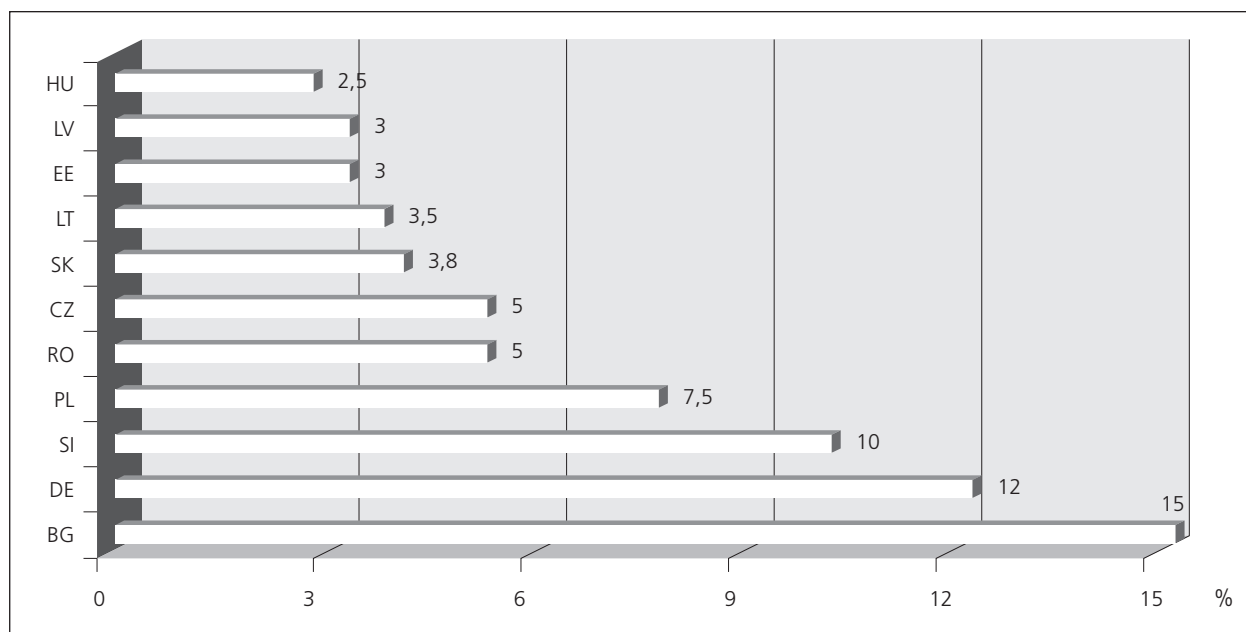
prostředky pro odborný personál, public relations a náborové kampaně, školení a účinnou podporu tarifních vyjednávání nebo pro mezinárodní účast při zde uvedeném procentním dělení zpravidla ani zdaleka nestačí, a to nemluvíme o vytváření potřebného stávkového fondu.

Následující přehled znázorňuje, jak procentuální dělení prostředků vypadá v rozpočtech národních odborů podle sdělení národních konfederací (srovnejte s Evropskou nadací 2006/07). Tam, kde se příjmy z členských příspěvků řídí výlučně podle úrovně národních minimálních mezd, jejich přínos je velmi nepatrný (třeba jako v Lotyšsku a Maďarsku).

Ze způsobu rozdělování plyne nedostatek finančních zdrojů, na který si všichni stěžují. Důsledkem je nedostatečné personální vybavení právními nebo hospodářskými odborníky, odborníky pro tarifní vyjednávání a provozní zastupování zájmů (viz Hülsmann/Kohl 2006). To se projevuje jak v Konfederacích, tak i v členských svazích. Převážně decentralizované užívání prostředků se tak stává nevyřešeným problémem zastupování zájmů a svobody spolčování.

Tento nedostatek se zesiluje ještě skutečností, že právě v zemích, kde je zákonem předepsán minimální počet zakládajících členů, existuje ohromný počet malých odborových organizací, které nejsou spojeny se žádným zastřešujícím svazem (extrémní příklad: Polsko s více jak 300 autonomními oborovými fede-

Přehled 7: Podíl členských příspěvků, připadající na zastřešující svaz (%)



racemi, které nejsou spojeny se žádnou konfederací, a s přibližně 23 000 právnických osob, registrovaných jako podnikové odborové organizace).

3.1.5 Rozdílné úpravy zastupování zájmů zaměstnanců v podniku

Podnikové zastupování zájmů ve východní Evropě je tradičně doménou místních odborových zastoupení. V současné době však zahrnují pouze menšinu zaměstnanců, zejména v malých a středních podnicích, které zůstávají ve značné míře „bez odborů“. Percentuální podíl zaměstnanců, kteří jsou zastupováni na místě, podstatně stoupá tam, kde lze zřídit dodatečně všemi zvolené institucionální zastoupení ve formě podnikové rady (přehled 8). Od počátku 90. let to je případ Maďarska a Slovinska (dále od roku 1996 Chorvatsko a od roku 2003 Slovensko), dále se směrnice 2002 zavádí (pro informaci a konsultaci zaměstnanců) také v Lotyšsku a Estonsku a v omezené formě je právně přípustná také ve většině východoevropských zemí, i když se zatím skoro nepoužívá (o zvláštní formě „českého modelu“ viz odstavec 9).

V západní Evropě, kde je tradice institucionálních podnikových rad delší, působí hustá síť právně podložených zastoupení zájmů, která je schopna nahradit nízkou organizační úroveň (příklad: Německo; podrobněji k této otázce ve všech zemích patnáctky viz přehledy 5.3 a 5.4 v příloze).

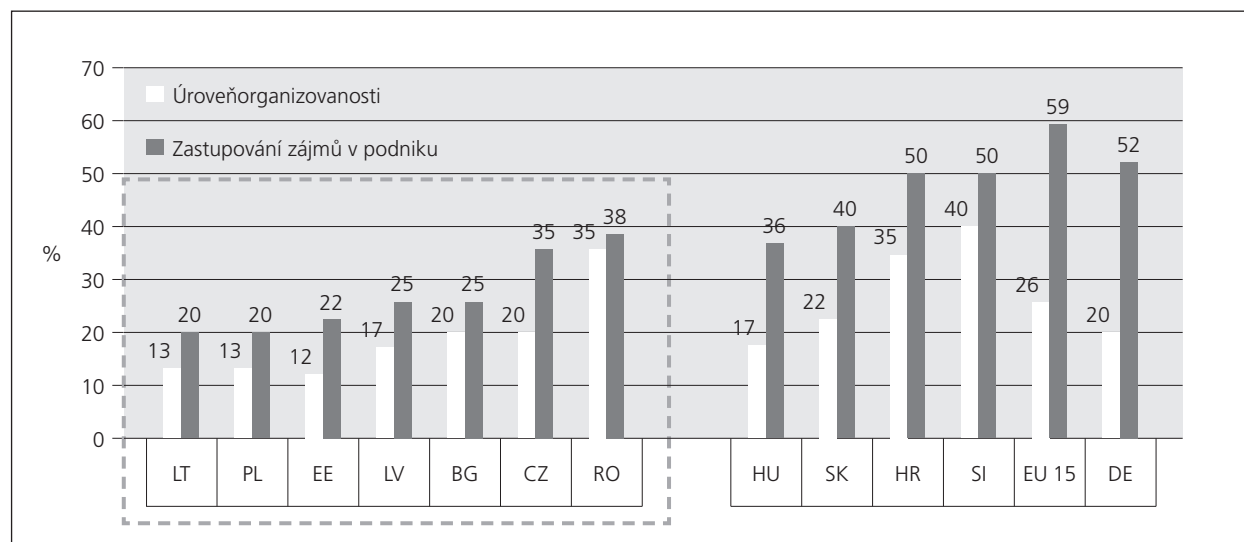
Přes poměrně nízkou úroveň organizace má vyšší četnost zastoupení také pozitivní efekt pro odborovou přítomnost bezprostředně na místě tam, kde si

celé osazenstvo podniku zvolí své zaměstnanecké zástupce, kteří budou mít právně zaručené právo na spoluúčasť (viz pravou polovinu přehledu 8, počínaje Maďarskem).

Předpokladem pro funkční a případně i pro oboustranně se posilující souhru je jasná a jednoznačně definovaná dělba práce s jejími specifickými kompetencemi pro uskutečňování a kontrolu dodržování tarifních smluv mezi odbory jakožto tarifními partnery na jedné straně a právním zastupováním zájmů v personálních a sociálních otázkách každodenního života v podniku, jakož i dodržování zákona o rovném přístupu pro všechny zúčastněné, na straně druhé. Pro nábor a připoutání členů to může být pozitivní pomoc, kterou odbory aktivně využívají jako nástroj, jak to dokládají mezinárodní zkušenosti.

Společenství EU dodalo aspektu minimálního rámce zastupování zaměstnanců a jejich spoluúčasti jasnou vzpruhu směrnicí 2002 o informování a konsultacích (o hlavních bodech této směrnice viz výtah jejích hlavních ustanovení, uvedený v příloze 3). Včasná a obsažná informace je rozhodujícím předpokladem pro jakoukoliv účinnou účast jak prostřednictvím odborů, tak i podnikové rady. Národní vlády nových členských zemí uplatnily tento impuls analogicky jako ustanovení o evropských podnikových radách v různých formách již před termínem vstupu do EU i po něm, jak to plyne z přehledu 9 (o strukturách podnikového zastupování zájmů a o uplatnění zmíněné směrnice v západní Evropě viz pro porovnání přehled 5.3, uvedený v příloze).

Přehled 8: **Podíl zaměstnanců, zastupovaných v podniku odbory a podnikovými radami**
(v poměru k úrovni organizovanosti)



Přehled 9: **Tři formy podnikového zastupování zájmů ve východní Evropě**

| 1. Pouze podnikové zastupování | 2. Alternativně: odborové nebo podnikové zastupování | 3. Duální zastupování: podnikovou radou + odbory |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Estonsko (obvyklá praxe přesto, že byl rozšířen zákon 2006, viz 3) • Lotyšsko (obvyklá praxe přesto, že byl přijat nový zákon 2002, viz 3) • Litva (obvyklá praxe přesto, že byl přijat zvláštní zákon 2005, viz 2) • Polsko (do 2006/08, s výjimkou státních podniků) | <ul style="list-style-type: none"> • Česká republika (od 2001)* • Litva (zvláštní zákon 2005)* • Polsko (zákon 2006, nahrazený do 2008: volba podnikové rady je možná v podnicích nad 50 zaměstnanců, pokud chybí podnikové zastoupení)* • Rumunsko (od 2003 resp. 2007: podniková rada je možná, pokud chybí odborové zastoupení)** | <ul style="list-style-type: none"> • Maďarsko (od 1992) • Slovinsko (od 1993) • Chorvatsko (od 1996) • Lotyšsko (zákon 2002, používá se zřídká)** • Slovensko (od 2003, používá se zřídká) • Estonsko (od 2007, používá se zřídká)** • Bulharsko (od poloviny 2006, zatím velmi zřídká)*** |
| <p>* V České republice, Litvě a Polsku mohou podnikové rady zásadně působit pouze tam a tak dlouho, dokud (ještě) v podniku neexistuje žádné odborové zastoupení („český model“). Možnosti voleb v Polsku jsou v rozporu s „negativní svobodou spolčování“ (rozsudek Ústavního soudu 2008).</p> <p>** V Lotyšsku, Litvě, Estonsku a Rumunsku mají podnikové rady případně také právo uzavírat tarifní smlouvy, a v pobaltských státech dokonce vést boj o práci, pokud a dokud v podniku neexistuje žádné místní odborové zastoupení.</p> <p>*** Pro vyjádření informačního a konsultačního práva si osazenstvo podniku nad 50 zaměstnanců může zvolit zvláštní zastupitelské grémium, i když v podniku existuje odborové zastoupení různých forem.</p> | | |

Tam, kde odbory akceptovaly možnost zavedení podnikových rad jako nového prvku v zastupování zájmů a podpořily je, jako ve Slovinsku a po počáteční skepsi i v Maďarsku, bylo možno tato grémia obsadit do značné míry vlastními členy a využívat zákonná práva na informace a účast i pro vlastní potřeby. (Pokud neexistují podnikové rady v Maďarsku, Bulharsku a Chorvatsku, jejich právo na účast automaticky celkově přechází na existující podnikové zastoupení.) Pro vzájemnou spolupráci mezi odbory a podnikovými radami se mimo jiné osvědčuje školení a poradenství pro podnikové rady, které zajistí odborová organizace, a naopak, z tohoto nástroje plyne možnost podstatného rozšíření náboru členů (viz příklad ze Slovinska).

Naopak, tam, kde odbory tento nový prvek pro zastupování zájmů pokládají za nežádoucí konkurenci, což se vzhledem k jejich právní úpravě a zálibě některých zaměstnavatelů v takovém orgánu pro zastupování může částečně zdát zcela přijatelné, zakládání podnikových rad zatím zůstává marginální záležitostí, která je prakticky zcela neúčinná.

To platí zejména pro Českou republiku, kde se uplatňuje zásada, že podnikovou radu nelze založit tam, kde existuje odborové zastoupení a jeho činnost musí být automaticky zahájena, pokud takové zastoupení

tvoří alespoň tři členové a bylo dosaženo kolektivního usnesení. Tato neslučitelnost, známá pod názvem „českého modelu“, byla později převzata v pozměněné formě také v Litvě a Polsku s polskou variantou, že existující odborové zastoupení je doteď možno přeměnit na podnikovou radu, aby mohla požívat příslušných zákonem stanovených práv na informace a účast. To ovšem Ústavní soud označil ve svém rozsudku z 1. července 2008 za neslučitelné se zásadou „negativní svobody spolčování“, přičemž volená podniková rada při pozdějším založení podnikového zastoupení může právně působit pouze po dobu 6 měsíců (to teď bylo změněno novelou z července 2009). V Litvě zase platí zákonná povinnost spolupracovat s odborovým zastoupením, které vzniklo po jeho volbě, jinak musí osazenstvo jednoho z obou grémií jej pověřit zastupováním jeho zájmů – v takovém případě maximálně do konce volebního období podnikové rady. (Ohledně právního „vybavení“ podnikové rady ve východní a jihovýchodní Evropě – viz srovnání v odstavci 4.2.)

Tato forma a praxe zastupování zájmů nikterak nerozšiřuje počet zastupovaných zaměstnanců (viz přehled 8). Obzvlášť při obnovování nebo zakládání nového podnikového základního zastoupení vzniká poměrně mnoho překážek.

A zase: Kvůli požadavkům menšiny je vyloučeno mnoho zaměstnanců.

Jako rozhodující problém v praxi uplatňování práva na svobodu spolčování ve východní Evropě vystupuje i zde právní požadavek ohledně určité velikosti podniku pro možnost založení podnikové rady, což znevýhodňuje zaměstnance malých a středních podniků, jejichž počet mezitím vzrostl nad mez definovanou společenským právem.

V Polsku lze založit podnikovou radu s právy podle směrnice EU 2002 pouze v podniku nad 50 zaměstnanců, v Estonsku nad 30, v Rumunsku, Bulharsku a Chorvatsku nad 20 (viz přehled 10). Ze srovnání s analogickými mezními hodnotami pro založení podnikového zastoupení (viz výše přehled 2) plyne, že v Polsku, Bulharsku, Rumunsku a Chorvatsku je podle národních zákonů zapotřebí mnohem početnějšího osazenstva pro volbu institucionálního zastupování zájmů, ani nehledě na zvláštní případ, že v Polsku až dosud podniková rada, zvolená osazenstvem, může prakticky vyvíjet činnost pouze pokud nevznikne žádná podniková odborová základní organizace nebo se nezmění na „podnikovou radu“. To vytváří velké překážky pro minimálně 50 % zaměstnanců podniků, kteří dnes tvoří přibližně 46%, tj. skoro polovinu polských zaměstnanců, kteří jsou tak právně vyloučeni ze zastupování jejich zájmů podnikovými radami a možnosti uplatnění informační a konsultační směrnice

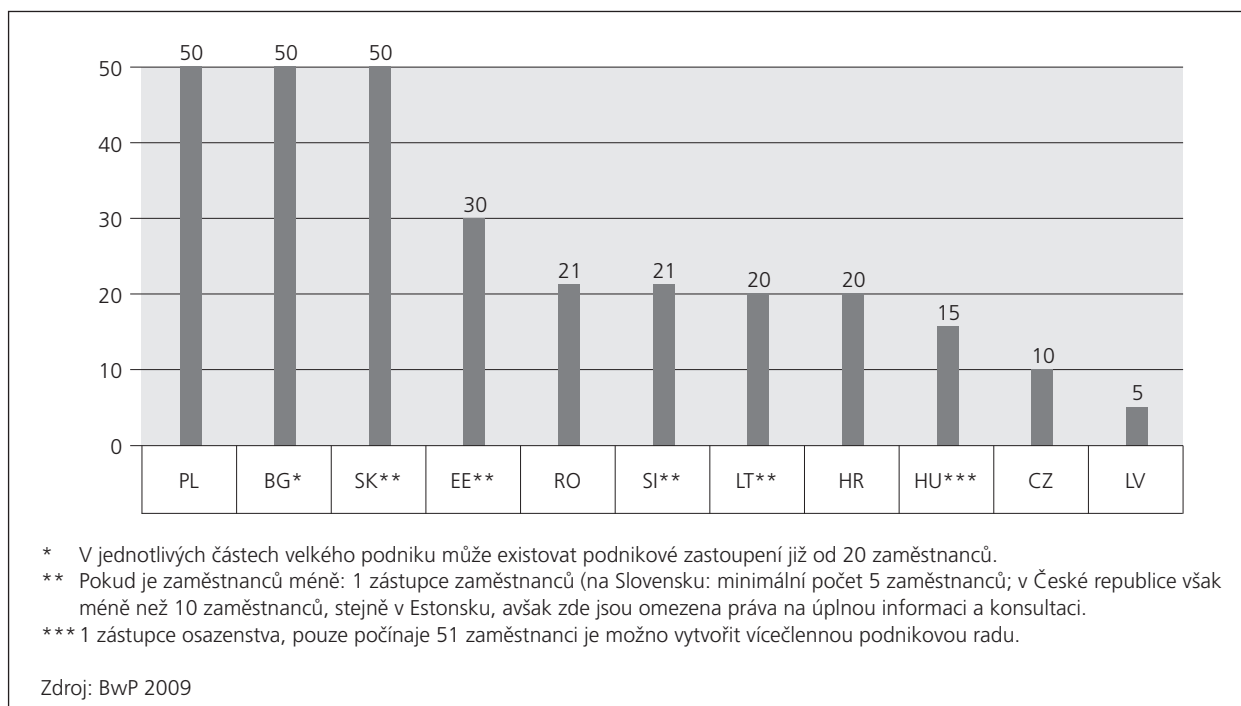
ce EU 2002. Kvůli zmíněným právním omezením a omezením plynoucím ze stanov je v této zemi přes 80 % případů toho času vedeno jako „bezodborových“, což znamená, že toto právní omezení brání uvedenému okruhu osob získat jakékoliv zlepšení jejich spolčovacího práva při vydání nových zákonů.

V Maďarsku je pro založení institucionálního zastoupení pracujících zapotřebí, aby podnik měl alespoň 15 zaměstnanců, v ostatních zemích lze založit zastoupení zájmů i v malých podnicích s méně než 10 zaměstnanci, pak ovšem mohou mít částečně omezená práva na podíly.

V západní Evropě neprobíhala realizace směrnice EU 2002 také nikterak bez problémů nejen s ohledem na mezní hodnotu pro zakládání institucionálního zastoupení zájmů podnikovými radami, ale i při zahajování zvláštního informačního a konsultačního fóra (konaného v Irsku a Velké Británii) (podrobněji viz přehledy forem a právních bariér pro zastupování zaměstnanců v přílohách 5.1 až 5.4). V některých případech to nejdříve vyvolalo stížnosti komise u EuGH, aby bylo možno vytvářet rozšířené zastupitelské struktury (EC 2008, EIRO 2008).

O právním vybavení a kompetencích podnikových rad v 10 nových členských zemích EU celkově viz podrobnou přehledovou tabulku v příloze 3.2.

Přehled 10: **Minimální počet zaměstnanců pro možnost založení podnikové rady**



Spoluúčast zástupců zaměstnanců v dozorčích radách a EBR

V pobaltských státech právo nepředpokládá účast zaměstnanců větších podniků v dozorčích radách, v Rumunsku a Bulharsku se předpokládá účast zástupce odborů v představenstvu (bez hlasovacího práva); v Polsku je podíl mandátů v dozorčích radách řádově mezi jednou třetinou a dvěma pětinami (podle stále ještě přetrvávajícího podílu státu) a případně ještě jeden zástupce zaměstnanců v představenstvu.

V Chorvatsku je v podnicích, kde je více než 200 zaměstnanců nebo alespoň 25 %-ní státní účast, je ze zákona možná účast jednoho zástupce osazenstva v dozorčí radě.

V ostatních státech střední Evropy existuje právo na třetinové zastoupení, avšak v České republice a na Slovensku teprve od 50 zaměstnanců výše (ve státních podnicích je zaručeno dokonce paritní zastoupení); v Maďarsku tomu tak je v podnicích s více než 200 zaměstnanci.

V Slovinsku je od 500 zaměstnanců výše třetinová účast v dozorčí radě a v závislosti na stanovách je ve větších podnicích možné i paritní spolurozhodování. V podnicích s více jak 1000 zaměstnanci má v této zemi podniková rada právo jmenovat do představenstva dělnického ředitele. Tyto formy účasti vytvářejí rozšířené možnosti včasného informování a působení na plánování podniku i na personální plánování.

Zvláštní dynamiku při poevropštění pracovních vztahů rozvíjela bezesporu směrnice EU 1994, podle níž se vytvářely Evropské podnikové rady (EBR). Ty je třeba zřizovat tehdy, když nějaký základní závod koncernu, sídlící v cizině, má přes 1000 zaměstnanců a vykazuje přes 150 zaměstnanců v zahraničním dceřiném podniku. Hlavní kompetencí je zde včasné získávání a projednávání hospodářského a finančního stavu koncernu, jakož i obchodní plánování (jako u směrnice EU 2002). To umožňuje vypracovat společnou zaměstnaneckou strategii a případně vytvářet alternativy k podnikovým plánům.

Ve východní Evropě jsou všechny zákonem vyžadované kroky pro zavedení EBR připraveny, zbývá jedině problém, jako ostatně i v západní Evropě, spojený s jejich prováděním (o rozšíření EBR viz údaje databáze EWC z ETUI). V současné době

pochází přibližně 30 % z 820 existujících v Evropě zástupců EBR z nových členských a kandidátských zemí, avšak ti zastupují sotva polovinu všech tam rozmístěných částí podniků.

3.1.6 Smluvní tarifní právo a praxe a ochrana zaměstnanců kolektivními smlouvami

Ve východní Evropě (s výjimkou Slovinska a v určité míře i Slovenska, Rumunsku a Bulharska) jsou kolektivní smlouvy uzavírány převážně na podnikové bázi (viz přehled 11). Zaměření odborů na primární úroveň je proto rozhodujícím kritériem pro uznání svobody spolčování s jejími rozhodujícími materiálními důsledky pro politiku rozdělování.

V otázce schopnosti odborů jednat o tarifech v roli tarifních partnerů v první řadě do hry vstupují státní předpisy, které vycházejí z předpokladu, že požadavek reprezentativnosti byl splněn ve formě minimálního členství v osazenstvu nebo – jako v Maďarsku – že byl vyjednávacímu partnerovi nepřímou udělen mandát na základě výsledků posledních voleb podnikové rady (tj. vótum přes 50 %, v případě několika odborových zastoupení nejméně 65 % odevzdaných hlasů). Ve veřejném sektoru je dokonce vyžadováno nejméně 25 % z celkového osazenstva, aby byla schválena legitimita odborů pro vyjednávání tarifů ve výjimečném případě.

Stanovení konkrétní mzdy se provádí v celém východoevropském prostoru primárně na úrovni podniků: Dokonce i tam, kde dominují nebo jsou značně rozšířeny sektorové regulační předpisy, jako ve Slovinsku, na Slovensku, v Rumunsku a Bulharsku, probíhají většinou dodatečná jednání přímo v podniku. To je jeden z podstatných strukturálních rozdílů oproti západní Evropě, kde jsou pravidlem plošné smlouvy na úrovni odvětví (s nepatrnými výjimkami, jako ve Velké Británii) se sektorovými závaznými definicemi mezd a stupnic.

V Rumunsku a Slovinsku k tomu ještě přistupuje další rozhodující úroveň pro definici mezd, tj. tripartitní dohody o určitých základních mzdách nebo doplňkových faktorech v národních hospodářských a sociálních radách (viz tabulku 1).

Jako nejpříznivější pro zaměstnance se tarifní politika jeví tam, kde – jako ve Slovinsku a částečně i na Slovensku – se dvoustranně uzavírají plošné oborové

Přehled 11: Úrovně pro definici mezd ve východní Evropě: podnik nebo obor?

| | Národní úroveň* | Obor | Podnik |
|-----------------|-----------------|------|--------|
| Estonsko | □ | □ | ▲ |
| Lotyšsko | □ | □ | ▲ |
| Litva | | □ | ▲ |
| Polsko | □ | □ | ▲ |
| Česká republika | | □ | ▲ |
| Maďarsko | □ | ○ | ▲ |
| Chorvatsko | □ | ○ | ▲ |
| Slovensko | | ▲ | ○ |
| Slovinsko | ○ | ▲ | ○ |
| Bulharsko | ○ | ▲ | ○ |
| Rumunsko** | ▲ | ○ | ○ |

Stávající úroveň pro vyjednávání tarifů
 Důležitá ale nepřevládající úroveň
 Dominující úroveň pro vyjednávání tarifů

* Dohody překračující meze oboru
 ** Povinná jednání v podnicích s více než 21 zaměstnanci

dohody. Tím se zajistí minimální normy pro pracovní podmínky pro většinu zaměstnanců v příslušném sektoru (viz tabulku 1).

Účinnost této politiky je zesilována ještě tím, že zmíněné dohody se v důsledku rozhodnutí příslušného ministra stávají všeobecně závaznými i pro nečleny zaměstnavatelů, resp. odborových svazů. V západní Evropě to je rozšířená praxe. Naopak, ve střední a východní Evropě je to dosud spíše výjimka. V Rumunsku platí podle zákona každá oborová tarifní dohoda pro všechny zaměstnavatele daného oboru, a stejně tak každá firemní tarifní smlouva platí pro všechny zaměstnance nezávisle na jejich příslušnosti k odborové organizaci. Ve Slovinsku existují sektorové kolektivní smlouvy ve všech oborech. Je tomu tak proto, že slovinská obchodní a hospodářská komora dosud působí jako směrodatný tarifní partner odborů. V důsledku změny zákona v roce 2006 však tato komora již nevyžaduje povinné členství všech zaměstnavatelů, ale funguje na bázi dobrovolnosti, což je právní novinka; v budoucnu by komora mohla nepatrně snížit extrémně vysoké tarify. Stávající nástroj pro všeobecně závazné zveřejnění sektorových smluv by mohl tyto negativní účinky zase pomoci odstranit.

V dílčích oblastech mohou oborové tarifní smlouvy také v České republice, na Slovensku, v Maďarsku a

Bulharsku zajistit všeobecnou závaznost, ve vzácných a výjimečných případech se to může stát i v Estonsku a Litvě, dosud to však nebylo možné v soukromém sektoru v Polsku a Lotyšsku (viz tabulku 2).

Jako užitečné pro regulaci pracovních podmínek se ukázaly národní dohody o sociálních paktech, překračující rámec oborů, a bilaterální nebo tripartitní dohody (například pro soukromý nebo veřejný sektor), ve kterých se stanoví koridory pro následující oborová nebo podniková jednání o mzdách nebo pro jiná rámcová ujednání, například o pracovní době, dovolené nebo proplácení dovolené. Tyto dohody otevírají prostor pro další jednání na nižších úrovních v oboru a podniku (viz podrobnosti v tabulce 1).

Země s dominujícími výplatami z podnikových prostředků (v přehledu 12 viz státy uvedené vlevo v rámečku) vykazují menší vazbu tarifů než země, ve kterých se uzavírají také nebo dokonce převážně plošné tarifní smlouvy.

Pokrytí kolektivními smlouvami je v závislosti na národní právní praxi zřetelně rozšířeno o všeobecnou závaznost, jak je to obvyklé v Rumunsku u oborových tarifních smluv, v České republice a Chorvatsku a příležitostně i v Maďarsku prostřednictvím ministerstva práce s platností pro všechny zaměstnavatele

Tabulka 1: Úrovně vyjednávání tarifů a jejich význam ve střední a východní Evropě

| | Národní | Sektorová | Podniková |
|--------|--|--|---|
| CZ | Žádný sociální pakt nebo bilaterální jednání | Dohody překračující rámec podniku (přibližně pro 1/4 zaměstnanců)* | Vyšší význam firemních smluv (přibližně pro 30 % zaměstnanců) |
| EE | Žádná bilaterální jednání nebo sociální pakty | Veřejný sektor a zdravotnictví (= všeobecně závazné) | Dominují podnikové tarifní smlouvy |
| HU | Tripartitní doporučení pro bilaterální jednání na nižší úrovni | Bilaterální sektorové výbory v 36 oborech; několik dohod | Podnikové tarifní smlouvy pro přibližně třetinu zaměstnanců |
| LV | Dohody v tripartitě, žádná jednání | Pouze ve veřejném sektoru | Dominují podnikové smlouvy** |
| LT | Žádný sociální pakt, žádná bilaterální jednání | Ve veřejném sektoru, první dohoda v soukromém sektoru v roce 2005*** | Dominují podnikové tarifní smlouvy |
| PL | Dohody v tripartitě s doporučeními pro tarifní jednání | 12 tripartitních sektorových výborů pro přípravu oborových dohod | Zpravidla podniková smlouva, pokud existuje odborové zastoupení |
| SI | Sociální pakty a bilaterální rámcová ustanovení | Sektorové dohody ve všech 34 oborech | Četné podnikové smlouvy |
| SK | Žádný sociální pakt | Dohody ve většině sektorů | Četné podnikové smlouvy |
| BG | Bilaterální dohody, sociální pakt (2007) | Dohody přibližně v 10 sektorech | Četné podnikové smlouvy |
| RO**** | Dohody mimo jiné o minimálních mzdách | Četné sektorové dohody | Významné podnikové smlouvy |

* Některé smlouvy jsou všeobecně závazné pro všechny podniky oboru podle zákona z roku 2005.

** Chybí kolektivní smlouvy zejména v soukromém sektoru poskytování služeb.

*** V zemědělském sektoru, s prohlášením všeobecné závaznosti.

**** Kolektivní smlouvy všech úrovní jsou ze zákona všeobecně závazné pro všechny příslušné zaměstnavatele a zaměstnance.

Tabulka 2: Rozšířené vazby tarifů v důsledku všeobecné závaznosti oborových smluv

| | Pokrytí tarifními smlouvami (%) | Prohlášení o všeobecné závaznosti pro všechny zaměstnavatele jednoho oboru |
|-----------------|---------------------------------|--|
| Slovinsko | 95 | Dosud není povinné, ale možné. |
| Rumunsko | 55 | Všechny dohodnuté tarifní smlouvy. |
| Slovensko | 45 | Možné. |
| Maďarsko | 40 | Možné (zatím vzácné) |
| Bulharsko | 38 | Možné. |
| Česká republika | 36 | Zvyšuje se od roku 2000/2005. |
| Polsko | 25 | Možné od roku 2000 (vzácné). |
| Lotyšsko | 18 | Možné od roku 2002 (velmi vzácné). |
| Estonsko | 16 | Možné od roku 2000 (velmi vzácné). |
| Litva | 12 | Možné od roku 2003 (dosud 1 obor). |

ze stejného oboru (viz srovnávací přehled EU 27 v příloze 5.6).

Nejen formálně je zde teď třeba projednat otázku, jak a za jakých okolností se ve východní Evropě kolektivní ujednání vůbec uskutečňují a na jaká témata se praktikovaná svoboda spolčování omezuje. K tomu je třeba podrobněji posoudit tyto aspekty:

- a) Právní předpoklady pro zahájení kolektivních jednání, včetně určitých skupin zaměstnanců, kteří jsou vyloučeni z tarifních smluv.
- b) Tarifní autonomie: o čem je možno jednat bez státních zásahů?
- c) Kdy je možno použít prostředky nátlaku a jaká omezení boje o práci je třeba vynechat?
- d) Co se stane, pokud bude chybět tarifní smlouva? Jaké důsledky to bude mít pro výplatu a pracovní podmínky příslušného pracovníka?

Pro jednání odbory částečně potřebují určitou právní legitimitu. Především musí splnit určitá kritéria reprezentativnosti (kromě oborové úrovně také na podnikové úrovni) nebo v roli podnikových odborů musí zastupovat určité procento osazenstva, aby mohly být uznány za tarifního partnera.

Například v Maďarsku mandát k jednání pramení z výsledků posledních voleb podnikové rady. V Rumunsku je v podnicích s počtem zaměstnanců přes 21 předpokladem pro provedení povinných každoročních tarifních jednání členství alespoň jedné třetiny osazenstva. V Polsku až do roku 2006 byl zaměstnavatel povinen přistoupit k jednání, pokud při existenci několika odborových zastoupení vznikl společný soupis požadavků anebo pokud byla k dispozici společná základní organizace, která představovala víc než 50 % osazenstva.

Zákonný předpis dnes zní tak, že zaměstnavatel musí v podniku jednat vždy s nejsilnějším odborovým zastoupením. V České republice Ústavní soud v roce 2008 tento postup zakázal a v případě existence několika odborových zastoupení musí být pro tarifní rozhodnutí svoláno společné jednání, jinak může zaměstnavatel přijmout jednostranné rozhodnutí (IGB 2009).

V Litvě a Lotyšsku vyžaduje každá přijatá dohoda dodatečný souhlas většiny osazenstva.

Odbory si na zaměstnavatele často stěžují, že se zahájení jednání vyhýbají. Například na Slovensku, kde neexistuje žádná povinnost zahájit jednání, nemusí být k dispozici sektorová organizace zaměstnavatelů s příslušným mandátem pro uzavírání tarifních dohod nebo v jejich stanovách je tato činnost výslovně vyloučena. Ve východní Evropě lze mnohdy pozorovat tendenci uzavírat místo oborových dohod pouze firemní tarifní smlouvy, které podnikovou autonomii v jednání spíše omezují.

Ve střední a východní Evropě, například v Polsku a pobaltských státech, není tento právní nástroj pro prohlášení všeobecné závaznosti dosud vůbec využit, kdežto jinde, například v Rumunsku se všeobecně používá (s výsledkem větší vazby na tarify), v České republice, na Slovensku, v Bulharsku, Maďarsku a méně často i v Chorvatsku se tento nástroj používá s viditelným pozitivním vlivem na zaměstnance.

Nehledě na problematiku vyloučení mnoha zaměstnanců v malých a středních podnicích, kteří kvůli nedostatečné velikosti jejich podniků nemohou mít žádnou odborovou organizaci pro uzavírání tarifních dohod, pro mnoho zaměstnanců ve veřejném sektoru východoevropských států vzniká znevýhodnění také kvůli restriktivním právním předpisům. Z tarifních jednání jsou vyloučeni nejen úředníci (jako v Bulharsku a Estonsku), ale i část vládních zaměstnanců (v Litvě). V Chorvatsku jsou možná jednání pouze o základní mzdě a nikoliv o příplatcích, které tvoří až 30 % celkového příjmu i více. V Maďarsku jsou tarifní dohody ve veřejných zařízeních a podnicích přípustné pouze tehdy, když jsou přes 25 % zaměstnanců, kterých se dohoda týká, členy odborů. V České republice byla až do roku 2007 otázka platů ve veřejném sektoru z kolektivních jednání zcela vyloučena. V Rumunsku je tomu tak dodnes i přesto, že v této otázce intervenoval Výbor pro svobodné spolčování MOP.

Naopak, v zemích, kde dominují podnikové tarifní smlouvy, je tomu často tak, že zde je možná oborová regulace pracovních podmínek a mezd ve veřejném sektoru, tj. v komunálních a jiných veřejných službách, ve školství a zdravotnictví, nikoliv však v privatizovaných sektorech.

Problémy tarifní autonomie

To, co spolčování sociálních partnerů v oblasti tarifních smluv koneckonců spojovalo, se v průběhu transformace ve východní Evropě projevilo jako značný trend k uzavírání smluv s větší tarifní autonomií. Dřívější podrobné státní postupy podle hesla, že „co není zákonem výslovně povoleno, nelze stanovit bilaterální dohodou“, začali sociální partneři postupně přetvářet v zájmu volnější formy. Začal se uplatňovat princip výhodnosti, což musí přispět k tomu, aby zákonem řízené otázky se kolektivní smlouvou vylepšily a nebyly pro smluvní partnery nevýhodné.

Na druhé straně existují také na národní úrovni stanovené tripartitní nebo bilaterální směrnice pro mzdy nebo rámcová ustanovení, která jsou zaměřena na vyrovnávání nedostatků systému vyjednávání a na omezování negativních vlivů růstu cen a ztráty konkurenční schopnosti v mezinárodním měřítku.

Příklady:

- Podle tripartitního doporučení hospodářské a sociální rady v Bulharsku mají tarifní smlouvy přispět k vyrovnání očekávané inflace a poklesu produktivity, tj. konkrétně pro období 2007–2009 se dostat do rozmezí 7,5 až 10 %. Pro veřejný sektor přitom platí tyto orientační hodnoty jako ukazatelé politiky rozdělování: 100 %-ní vyrovnání inflace a 75 %-ní růst HDP.

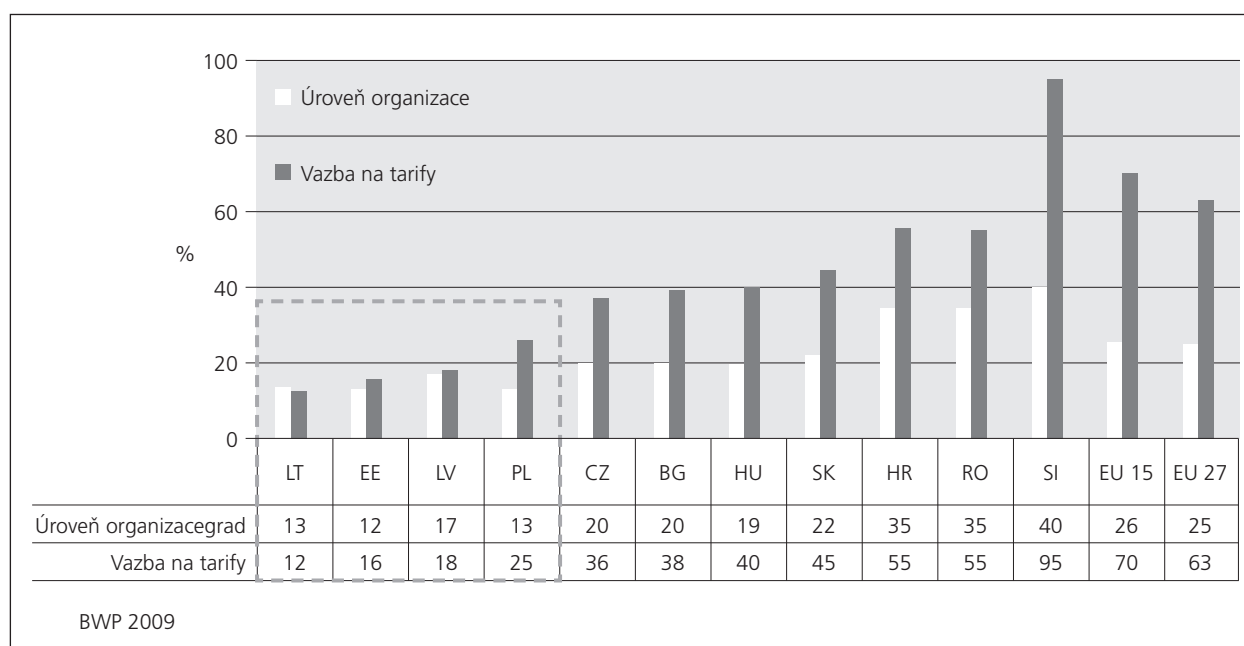
- V Litvě byla kvůli neexistenci oborových a firemních tarifních smluv doporučena „metodika pro zhodnocení činnosti a stavu“ pro použití při nejružnějších klasifikacích mzdových skupin podle bilaterální národní dohody 2005.

- Slovinsko používá třístupňový systém tarifních smluv: V národním sociálním paktu a v rámcových dohodách pro soukromé hospodářství, jakož i pro veřejný sektor bylo stanoveno, že mají být dodržena maastrichtská kritéria pro zavedení eura v roce 2007. Pro následující jednání bylo stanoveno, že má být dosaženo 80 %-ního vyrovnání inflace a že produktivita má vzrůst o 1 %.

Tyto marže se však ve firemních dohodách mohou měnit podle výsledků jejich hospodaření.

- V Polsku platí od roku 2002 právní regulace, při které podnik, který se dostane do hospodářských potíží, může odložit stávající smluvní tarify až o tři roky. V posledních letech bylo toto opatření využíváno stále častěji, což ovšem vyžaduje formální souhlas odborů, které dohodu sjednaly, a také souhlas místní tripartitní komise. Zda přitom vždy následuje účinná kontrola odborů, lze pochybovat, když pracovní inspekce současně konstatuje, že v roce 2005 nedodržovalo 56 % kontrolovaných podniků při výplatách mezd své právní povinnosti.

Přehled 12: Podíl zaměstnanců, nepodchycených tarifní smlouvou



Skupiny zaměstnanců nezahrnutých do kolektivních jednání

| Zaměstnanci, kteří nemají nárok na tarifní smlouvu (příklady z východní Evropy): |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> zaměstnanci malých podniků, které kvůli malému rozsahu nemají žádné grémium pro jednání (vyloučení podle zákona); |
| <ul style="list-style-type: none"> zaměstnanci ve veřejném sektoru (úředníci a část vládních zaměstnanců, jako v EE a BG); v Rumunsku je v tomto případě otázka mezd zcela vyloučena; |
| <ul style="list-style-type: none"> jednání o zaměstnancích ve veřejných službách jsou možná pouze v otázkách základních mezd, nikoliv o dalších příplatcích (HR); |
| <ul style="list-style-type: none"> veřejný sektor zůstává z kolektivních jednání zcela vyloučen (do roku 2007 v CZ, nyní liberalizováno); |
| <ul style="list-style-type: none"> tarifní smlouvy ve veřejném sektoru jsou možné pouze tehdy, když alespoň čtvrtina osazenstva je členem odborů, které vedou jednání (HU). |

3.1.7 Zákonem omezené možnosti stávků a současná stávková praxe

Aby bylo možno vůbec dospět k uzavření tarifní smlouvy, je někdy třeba použít boj o práci jako ultima ratio. Tento prostředek mohou odbory použít buď jako hrozbu nebo jej skutečně použít, pokud se to bude pro vyjednávané spolčování jevit jako nezbytné. Právě tento nutný prostředek nátlaku, který byl na začátku převratu hojně používán, se v posledních letech zřejmě otupil, jak plyne z bilance stávek ve východní Evropě v soukromém hospodářství.

Podstatným důvodem k tomu je kromě uvolňující se organizační hustoty odborů a tím i jejich síly částečně také vznik extrémně restriktivních stávkových zákonů, což mimo jiné vyvolalo různé reakce příslušných grémií MOP (opakovaně také reakci založeného výboru „Committee of Freedom of Association“), jakož i Evropské rady, která tak reagovala na porušování Evropské sociální charty.

Pro omezení obávané stávkové praxe, která překračuje všechny meze, existuje v jednotlivých zemích široká paleta různých administrativních překážek a často i výslovných zákazů, jejichž podstatné body jsou uvedeny v přehledu 13 (viz dále).

Právo boje za práci je sice kodifikováno ve všech zemích, včetně práva na výluky (v pěti zemích, avšak v praxi to zatím nehraje žádnou podstatnou roli, viz přehled 14).

V podrobnostech však existují podstatné restriktce, které mohou značně omezit praktickou proveditelnost stávků jako nutného nátlakového nástroje v tarifních konfliktech. Především k tomu existují tyto prostředky:

- vyloučení určitých skupin osob a sektorů z boje o práci;
- vyloučení určitých cílů stávků jako třeba obrana proti porušování stávajících ustanovení tarifní dohody;
- omezení stávků na jednotlivé podniky, zákaz přerušování práce v celém oboru;
- zákonem stanovený požadavek extrémně vysokého vóta při rozhodování o stávce;
- nezvykle dlouhá lhůta pro oznámení začátku stávků zaměstnavateli (která však již existuje v severských zemích) ve spojení s administrativními překážkami, které mohou boj o práci omezit;
- zákonem stanovená povinnost pokusit se dobrovolně nebo nuceně o smír (více k tomu viz podrobnější přehled 14).

Podobný zákon o stávce mají odbory v pobaltských státech Lotyšsko a Estonsko; pokud neexistuje odborové zastoupení může v poslední době osazenstvo pro zastupování svých zájmů zvolit grémium pro zastupování nebo podnikovou radu (tato úprava sice existuje, ale dosud ještě nemá pro zmíněné případy praktický význam). Odbory ve zmíněných zemích se při neexistenci odborových základních organizací snaží udělat z tohoto v podstatě provokačního ustanovení, které je v EU ojedinělé, z nouze ctnost. Vyžadují totiž od podnikové rady stejný výkon, avšak bez příslušného příspěvku, což pouze podporuje mentalitu jezdce na stupátku.

Přehled 13: **Ustanovení omezující právo na boj o práci ve východní Evropě**

| | Vyloučení skupin zaměstnanců | Právní předpisy |
|-----------------|--|---|
| Estonsko | Veřejné služby (státní/komunální), ozbrojené síly | Lhůta pro oznámení stávky - 7 dní, podniková rada má případně právo na stávku. |
| Litva | Elektrárny, příslušníci armády, teplárny a plynárny (do roku 2005); plošná stávka celého odvětví je právně prakticky nemožná. | Vótum 2/3 zúčastněného osazenstva (od roku 2008 stačí 50 % osazenstva) Lhůta oznámení: 7 dní, v mnoha zařízeních „podstatných“ pro zásobování a služby 14 dní (plus garance nouzové služby). |
| Lotyšsko | Policejní důstojníci a ozbrojené síly, ochrana hranic a „podstatná“ odvětví služeb a zásobování (nutná je garance nouzové služby) | Vótum 3/4 zúčastněného osazenstva Lhůta oznámení: 10 dní Stávka kvůli porušení smlouvy je povolena; stát může stávku omezit. Podniková rada má případně také právo na stávku |
| Polsko | Veřejné služby (státní/komunální): jsou možné pouze protestní akce a demonstrace; tzv. „podstatné“ služby, příslušníci ozbrojených sil, policie | Lhůta pro oznámení demonstrace 30 dní, dále bezpečnostní opatření a dodržování pořádku v silniční dopravě Přísné sankce pro nelegální stávky |
| Česká republika | Odvětví důležitá pro zásobování (ropovody, plynovody atd.), bezpečnostní služby, příslušníci ozbrojených sil, podstatné zdravotnické služby, telekomunikační zařízení. | Původní dohoda >50 % zaměstnanců podniku nebo oboru (od roku 2007: alespoň 50 % oprávněných voličů) a pozitivní vótum 2/3 zúčastněných; seznam stávkujících pro zaměstnavatele (do roku 2006) nyní stačí pouze počet; stávka proti porušení smluvních podmínek není povolena. |
| Slovensko | Odvětví důležitá pro zásobování (distribuce ropy, plynu atd.) | Stávka kvůli nedbání na ustanovení tarifní smlouvy je povolena. |
| Maďarsko | Omezení pro obsáhlá odvětví veřejných služeb (společné dohody s odbory z roku 1994)* | Boj o práci pro udržení platnosti tarifní smlouvy a některé formy stávky nejsou povoleny; sankce jsou možné. |
| Slovinsko | Žádná formální omezení, pouze garance životně důležitých služeb | Pouze postupy proti nedodržování principu negativní svobody spolčování. |
| Rumunsko | Omezení pro zaměstnance z odvětví zdravotnictví, školství, telekomunikací (rozhlas a televize), dopravy, zásobování plynem a elektřinou (nutná nouzová služba alespoň 1/3 osazenstva). | Oznamovací lhůta 48 hodin před zahájením stávky, dostatečné vótum 50 % členů nebo 1/4 osazenstva; stávka je často z formálních důvodů soudem označena jako nelegální a odvolána; nucené urovnání sporu ze strany státu je možné. |
| Bulharsko | Veřejné služby (je možný pouze protest); pošta, železnice (viz vpravo); energetika, komunikace a zdravotnictví (do roku 2006)* | Železnice musí zajistit alespoň 50 % nabídky služeb; to je důvod nadměrné kritiky ze strany MOP. |
| Chorvatsko | Omezení ve veřejných službách, policii, železnici, na poště, v telekomunikacích, zdravotnictví. | Stávka je možná pouze pokud končí platnost tarifní smlouvy. |

* Kritika ze strany Evropské rady kvůli porušení Evropské sociální charty.

Přehled 14: Právo boje o práci regulované tuzemskou legislativou

| | Právo na stávku* | | Výluka práva na stávku | Povinnost zprostředkování nebo usmíření nebo smíru před zahájením boje o práci |
|-----------------|------------------|---------------------------------|------------------------|--|
| | Odbory | Volený představitel zaměstnanců | Zaměstnavatel | |
| Estonsko | X | X | X | Pouze zprostředkování |
| Lotyšsko | X | X | X | Pouze zprostředkování |
| Litva | X | X | – | Pouze zprostředkování |
| Polsko | X | – | – | Pouze zprostředkování |
| Česká republika | X | – | X | X |
| Slovensko | X | – | X | Pouze zprostředkování |
| Maďarsko | X | – | – | X |
| Slovinsko | X | – | – | - |
| Rumunsko | X | – | – | X** |
| Bulharsko | X | – | – | X |
| Chorvatsko | X | – | X | Pouze zprostředkování |

* Právo na stávku ve státním sektoru není vždy přípustné nebo jen omezeně (viz přehled 13).

** Případně je možné nucené usmíření.

Důsledky pro stávkovou praxi

Jako výsledek tohoto přehledu o právu na boj za práci je možno konstatovat, že k omezujícím právním předpisům zejména patří:

- dlouhé lhůty pro ohlašování stávky předem;
- vysoké vótum osazenstva nebo zaměstnanců;
- vyloučení určitých cílů stávky a skupin zaměstnanců.

Účinek těchto omezení a překážek se dá změřit, a to co do četnosti stávek a stávkové praxe v určité zemi za uplynulá léta, tak i co do rozložení tarifů a dosažených výsledků v politice rozdělování v poměru k velikosti hospodářského růstu a zvyšování produktivity.

Od poloviny 90. let byly na začátku převratů ve východní Evropě v důsledku zmíněných opatření hojná stávková hnutí prakticky zcela ochromena – s výjimkou určitých sektorů veřejných služeb, jako je školství a zdravotnictví nebo železnice, v jejichž oborových smlouvách se opakovaně projevovaly protestní akce. Například bilance stávek v Litvě nevykázala žádné přerušování práce ani varovné stávky v

období mezi léty 2001 až 2005. Plošná stávka zdravotních sester se zde stala od samého začátku z právních důvodů prakticky neproveditelná, neboť předpokladem pro ni bylo většinové vótum zaměstnanců všech zdravotnických zařízení v zemi.

Tato bilance má také příčinu v tom, že kromě právních restrikcí v zemi panovala nadprůměrná nezaměstnanost a byla rozšířená povinnost uchýlit se před možnou stávkou k předchozímu zprostředkování a pokusu o usmíření (viz přehled 14).

V poslední době lze v řadě zemí ve větších a silněji organizovaných podnicích soukromého sektoru znova pozorovat úspěšně prováděné výluky. Ve východní Evropě to odpovídá převládajícímu soustředění odborů na firemní smlouvy v jejich organizačních baštách.

Výjimku v těchto nastíněných scénářích tvoří Slovinsko, kde lze pozorovat všeobecně vysokou a nepřerušovanou ochotu ke stávkám i pro prosazování otázek, překračujících rámec jednoho podniku. Tato ochota dosahuje rozměrů až generální stávky. Například pomocí těchto prostředků bylo možno v roce 2004 prosadit účinné oborové kolektivní smlouvy místo původních národních rámcových dohod.

3.1.8 Minimální mzda jako náhrada kolektivní smlouvy – její vliv na sociální struktury a zaměstnaneckou politiku

Pokud neexistují žádné kolektivní smlouvy nebo pokud stávající sektorové dohody nezískaly v důsledku rozhodnutí ministerstva práce všeobecnou platnost pro všechny zaměstnavatele v oboru (prohlášení o všeobecné závaznosti), zůstávají zaměstnancům pouze možnosti individuální pracovní smlouvy a tedy zpravidla pouze zákonem stanovená minimální mzda.

V průměru činí úroveň minimální mzdy v EU maximálně 50 % průměrné výplaty v dané zemi, ve východní Evropě to je obvykle mnohem méně (viz přehled 15; o absolutní výši minimálních mezd v roce 2008 viz srovnávací přehled v příloze 4.3; o struktuře minimální mzdy v západní a východní Evropě viz mimo jiné Schulten, 2006).

Poměr minimálního příjmu výdělečně činných osob v 20 zemích EU k minimální mzdě stanovené zákonem je pro názornost v dalším přehledu uveden v porovnání s normami kupní síly (KKS/purchasing power standards = PPS, tj. nezávisle na cenách a směnných kursech). Znázorněné sloupce v přehledu 16 udávají poměr národních minimálních mezd k průměrné početní jednotce EU pro všechny minimální mzdy (=100).

Proložená křivka znázorňuje práh chudoby v jednotlivých zemích podle definice EU (tj. méně než 60 % průměrného příjmu zaměstnance). Základem přitom jsou parity kupní síly minimálních mezd, které každým rokem Eurostat vypočítává znovu (naposledy viz Eurostat, Statistics in focus 105/2008). Tato metoda umožňuje početně odstranit výkyvy měn a cen a dosáhnout srovnatelnosti skutečné kupní síly příjmů.

Podle 4. kohezní zprávy EU 2008 v Polsku a Rumunsku je 20 % obyvatelstva bezprostředně zasaženo chudobou, což je markantně víc než je evropský prů-

měr. Pokud jde o perspektivu do budoucna, bude trvat ještě dalších 15 let, než obě země dosáhnou 75 % příjmů EU 27 na hlavu. Při prognose budoucího vývoje je ovšem třeba poznamenat, že v roce 2008 byl zaznamenán nadměrný růst minimálních mezd právě v těch zemích, které se nacházejí na spodním konci stupnice. V porovnání s předchozím rokem dostaneme tyto hodnoty (viz 4.3 v příloze):

| | |
|-----------|------------------------|
| Lotyšsko | + 32,8% (2009: -12,5%) |
| Rumunsko | + 28,2% (2009: +20,0%) |
| Bulharsko | + 22,2% (2009: +9,7%) |
| Estonsko | + 20,8% (2009: 0,0%) |
| Polsko | + 20,2% (2009: +13,0%) |
| Litva | + 16,7% (2009: +4,5%) |

Velmi vysoké skoky pro přizpůsobení v okrajových zónách severovýchodní a jihovýchodní Evropy s jejich nejnižšími příjmy před krizí z roku 2008 nepocházely čistě ze státní dobročinnosti, ale jednak byly vyvolány zvýšenou potřebou dohnat své zaostávání v EU, a za druhé pocíťovanou nutností vyrovnat se s trvalým nedostatkem odborných pracovních sil v těchto zemích. Tento trend vyvolal však v roce 2009 v těchto zemích vzhledem ke světové krizi masivní vlivy, které v důsledku vysoké míry inflace dokonce hrozily stále vzrůstajícím poklesem reálných mezd (viz bod 3.1.9).

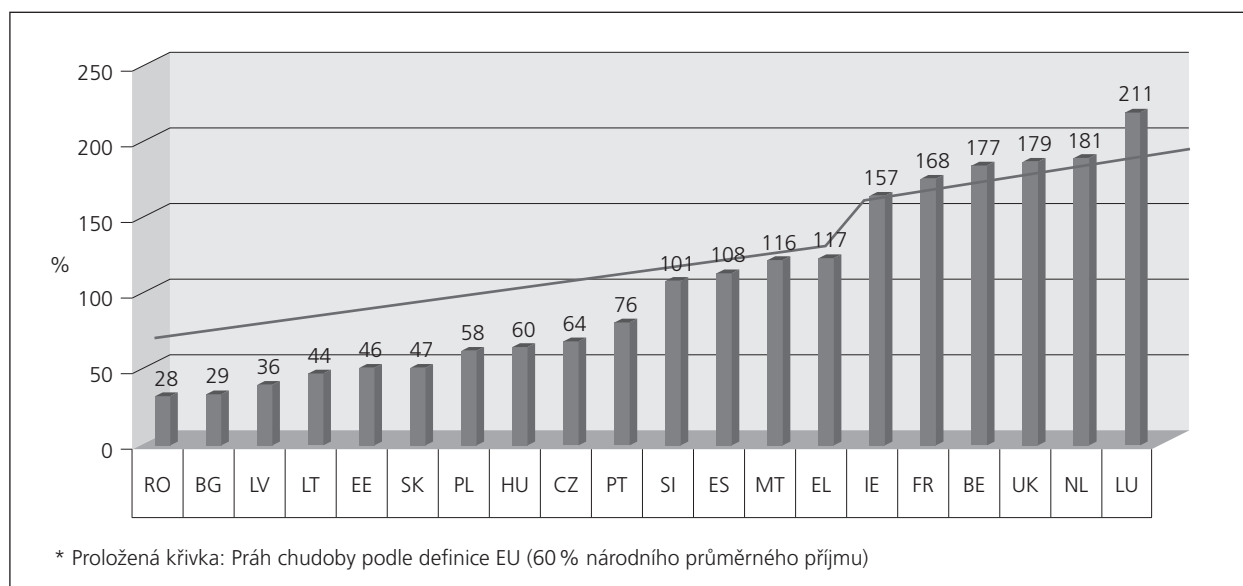
V Bulharsku a Rumunsku v předchozích letech asi dobrá pětina potenciálu výdělečných osob vycestovala za prací ze země. V pobaltských státech odchod zdravotních sester a lékařů způsobil takové mezery ve zdravotnictví, že v estonském zdravotnictví byl učiněn pokus zastavit tento negativní trend zvýšením minimálních mezd o 25 % v roce 2007 a o dalších 20 % v roce 2008.

Také v Polsku se projevují úzká místa na trhu práce na částečný úvazek. Vláda zprvu prohlásila, že za těchto okolností není ochotna zvýšit mzdy v roce 2008 ve veřejných službách přibližně o 10 %.

Přehled 15: Podíl minimálních mezd v porovnání s tehdy platnou národní průměrnou mzdou (2008)

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

Přehled 16: Poměr minimálních mezd k průměrné hodnotě EU (= 100, v KKS)*



Další důsledky praxe minimálních mezd

- Za prvé jde o praxi obálkových platů („cash in hand“), tj. o výplatu nedeklarovaných částí mzdy v částečně mnohonásobné výši, než je oficiálně vykázaná minimální mzda, takže se za ni odvádějí i minimální daně a sociální dávky. To se pak negativně projevuje na výši důchodu. Rozsah této negativní praxe dosahuje až třetiny zaměstnanců v soukromém hospodářství a nezastavuje se ani před veřejným sektorem (viz například Antila a další, 2003).
- V některých zemích (třeba v Maďarsku a Lotyšsku) si odbory v důsledku zmíněné praxe stěžují na to, že se členské příspěvky přes odlišnou skutečnou výši platů orientují pouze na úroveň platné minimální mzdy a tím kráčí již tak skromný rozpočet odborů.

3.1.9 Materiální efekty způsobů jednání a systémů pro stanovení mezd a jejich vliv na politiku rozdělování a vyrovnávání mezd

Materiální výsledky různých forem kolektivního vyjednávání ve východní Evropě jsou zcela zřejmé. Lze pozorovat velké úsilí o zvyšování reálných mezd. To však dosud bylo způsobeno příslušným rychlejším růstem a zvyšováním produktivity v jednotlivých zemích (viz přehled 17 a příslušné ukazatele v příloze 4.1 a 4.2). Na přizpůsobení mezd se také pozitivně projevila vysoká míra migrace. Tento trend se však nyní v důsledku hospodářské krize zastavil a v roce

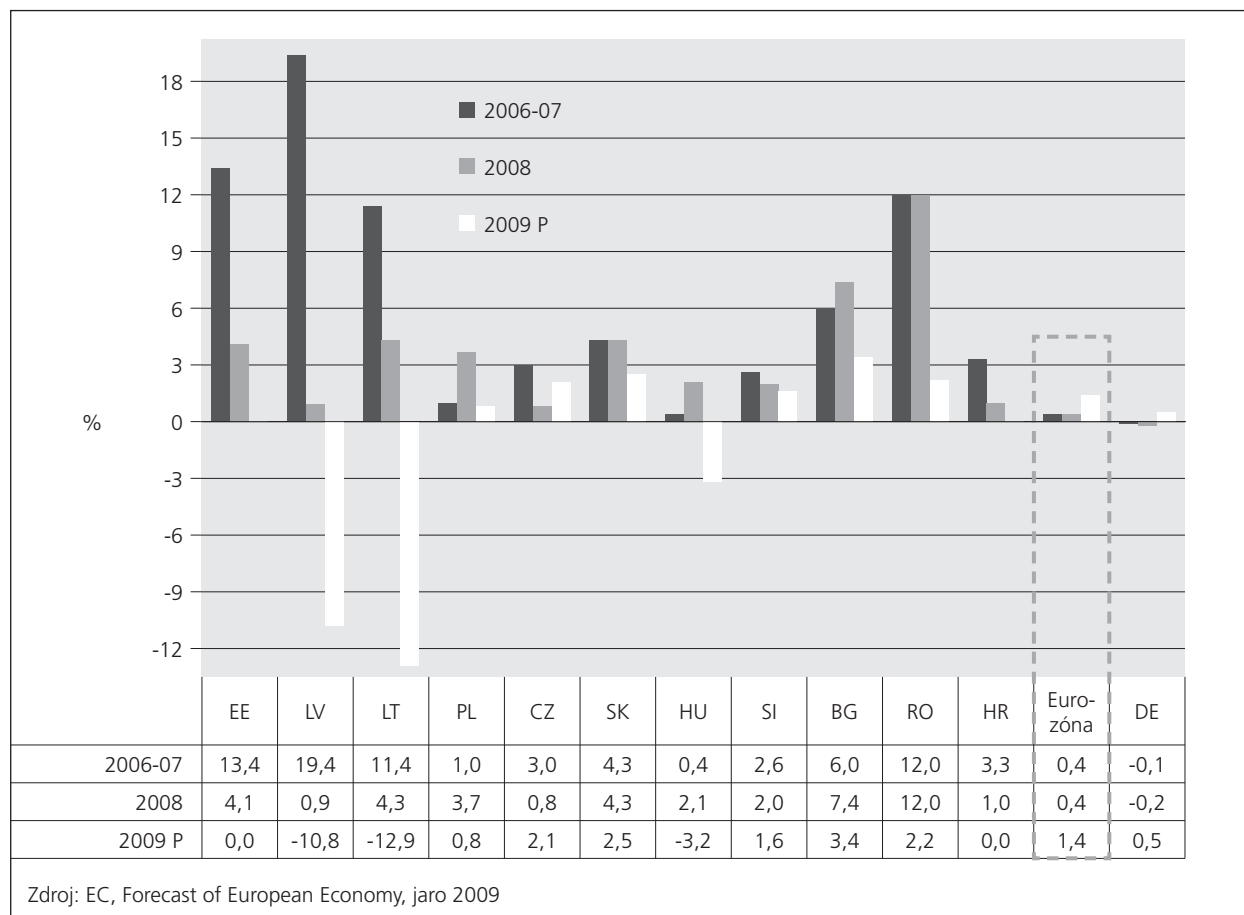
2009 se v určitých východoevropských zemích dokonce v masovém měřítku zvrátil.

Při ohlédnutí zpět nelze přehlédnout, že v růstu mezd se zde po léta projevuje určitá zdrženlivost, způsobená tím, že se nevyužívá prostor pro cenově neutrální politiku rozdělování. Rozšířená umírněnost ve mzdách při tarifních dohodách se s výjimkou pobaltských zemí v západoevropském průměru projevuje v propastných rozdílech mezi růstem produktivity a reálné mzdy. Příčinou je jednak význačná role struktury systému tarifních smluv, ale také negativní bilance rozdělování a ve značné míře i výsledek ještě nepoužité praxe vyjednávání možných kompromisů a dosud ještě dokonale nepoznaných způsobů argumentace v procesu jednání, jak se to děje při mnoha školeních (plánovací hry za účasti obou stran) s východoevropskými odbory třeba v rámci programu PHARE.

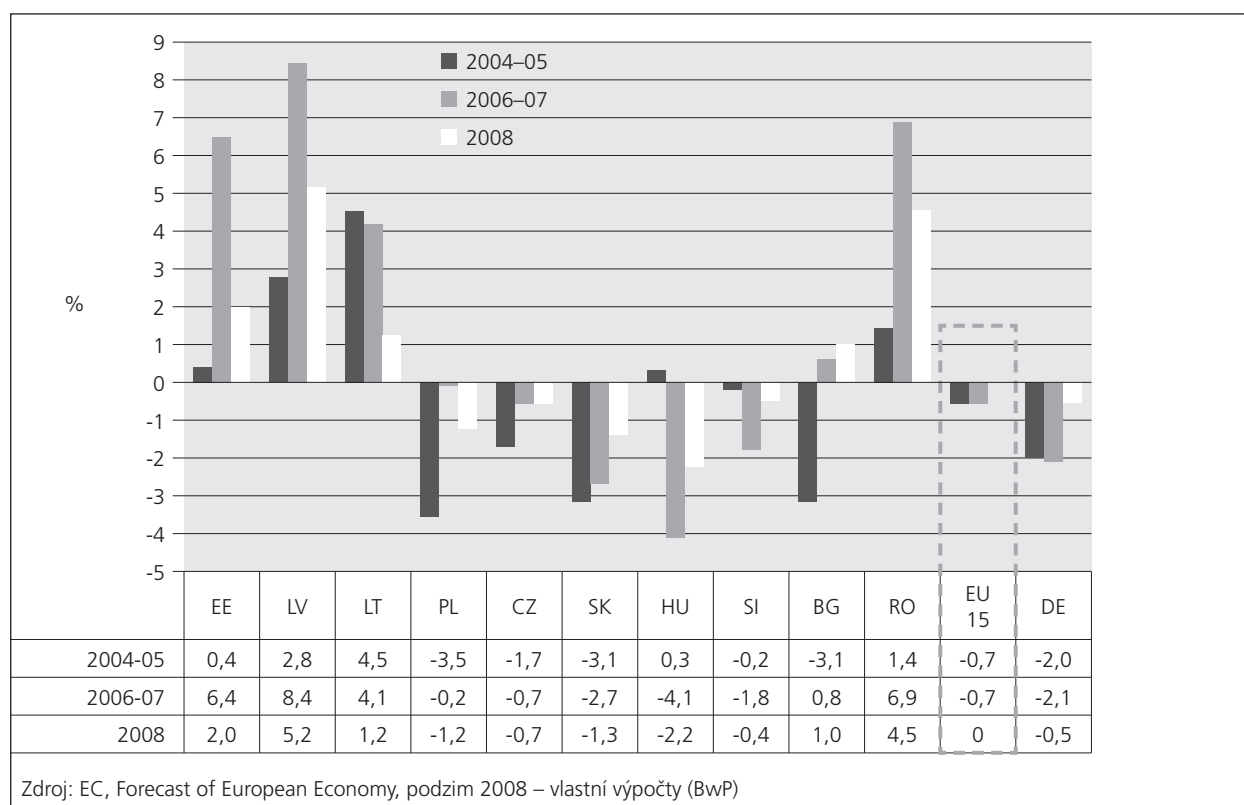
Rozsah zdrženlivosti ve mzdách, která se právě uplatňuje v určitých zemích východní Evropy, vyplývá ze srovnávacího přehledu, který byl sestaven na základě údajů předpovědi „Economic Forecast of European Economy“ komise EU z podzimu roku 2008 (viz přehled 18).

S nemnoha výjimkami se dosud při praktikování tarifní politiky vesměs neprovádělo žádné vyrovnání mezd dokonce ani při nadmíru vysoké míře inflace a rychle rostoucí produktivitě. Estonsko, Lotyšsko a Rumunsko zažily v posledních letech obzvlášť náhlý

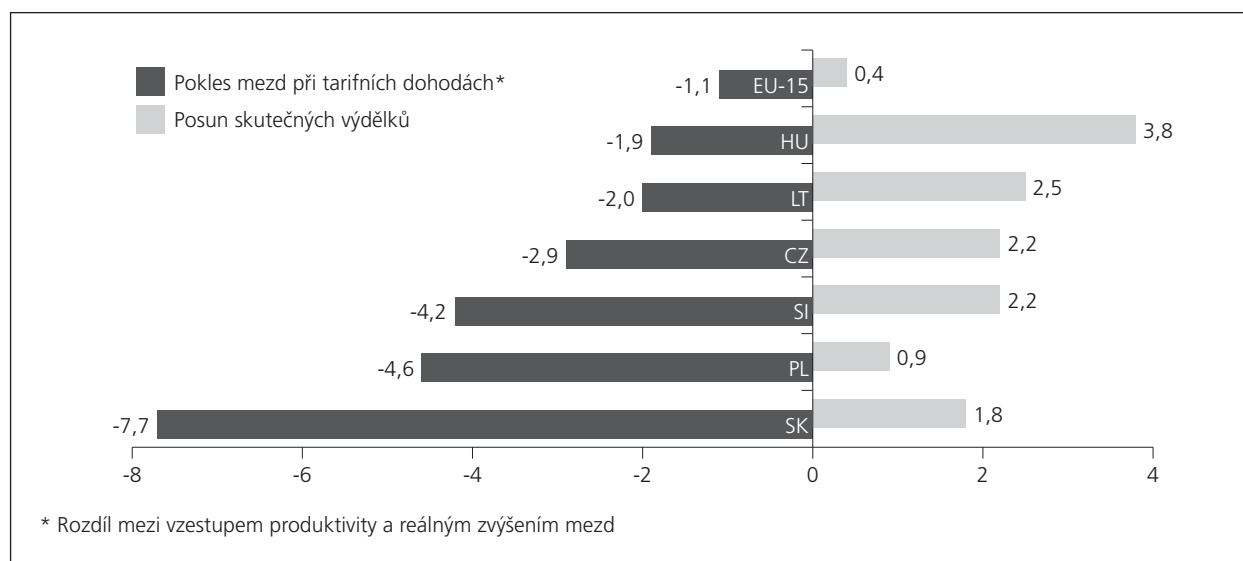
Přehled 17: **Reálné mzdy ve východní a západní Evropě v letech 2006 až 2009 (prognóza EU)**



Přehled 18: **Cenově neutrální prostor pro rozdělování, který ještě nebyl využit:**
 Negativní saldo z rozdílu mezi růstem produktivity a růstem reálných mezd (v %)



Přehled 19: **Zdrženlivost mezd a příplatky mimo tarifní dohody ve střední Evropě**
(průměr 2000–2004, v %)



skokový vzestup produktivity v důsledku moderní a flexibilnější organizace práce (EIRO 2009). Pozitivní možnosti, které jsou tím vytvořeny v pobaltských státech a nových členských zemích Bulharsku a Rumunsku pro zlepšení bilance rozdělování, a založené na tom výhledy na urychlený proces hospodářského dohánění v EU a na hospodářský růst a vzestup produktivity je momentálně již zastaralý a postrádá reálné základy (srovnat přehledy v příloze 4.1a 4.2).

Současně s tímto procesem však také probíhá tzv. proces posunu mezd (drift), tj. rozdíl mezi kolektivně vyjednanými mzdami a skutečně vyplácenými příplatky ke mzdám je v průměru o tolik větší, o kolik zdrženlivější jsou odbory při vyjednávání mezd. To, co odborová vyjednávací grémia nedokáží na poli potenciálních možností realizovat, poskytují pak zaměstnavatelé dobrovolně v mnohonásobné výši podle stavu pracovního trhu svým zaměstnancům jako příplatek. Tento systém lze rozpoznat při vzájemném porovnání výše přírůstků a skutečných mezd (přehled 19).

Tato bilance, která se v praxi západní Evropy (viz hodnoty EU 15 v odstavci 19) zcela liší, se v konečném efektu jeví jako málo vhodná pro přesvědčivé zdůraznění individuálního užítku odborového přístupu. U dosud neorganizovaných skupin zaměstnanců, jako třeba mladších zaměstnanců, tato skutečnost může jejich nábor podpořit daleko víc než vlastní výkon a hospodářské odchylky při kolektivní a solidární orientaci.

K tomu ještě přistupuje výjimečně intenzivní zvyšování mezd a jejich nerovnost, které můžeme pozorovat především v některých zemích východní Evropy a které jsou důsledkem neexistence kolektivních smluv. V protikladu k masě příjemců nízkých mezd zde mezitím vzniká stále větší počet osob, které vykazují podstatně větší pracovní příjmy.

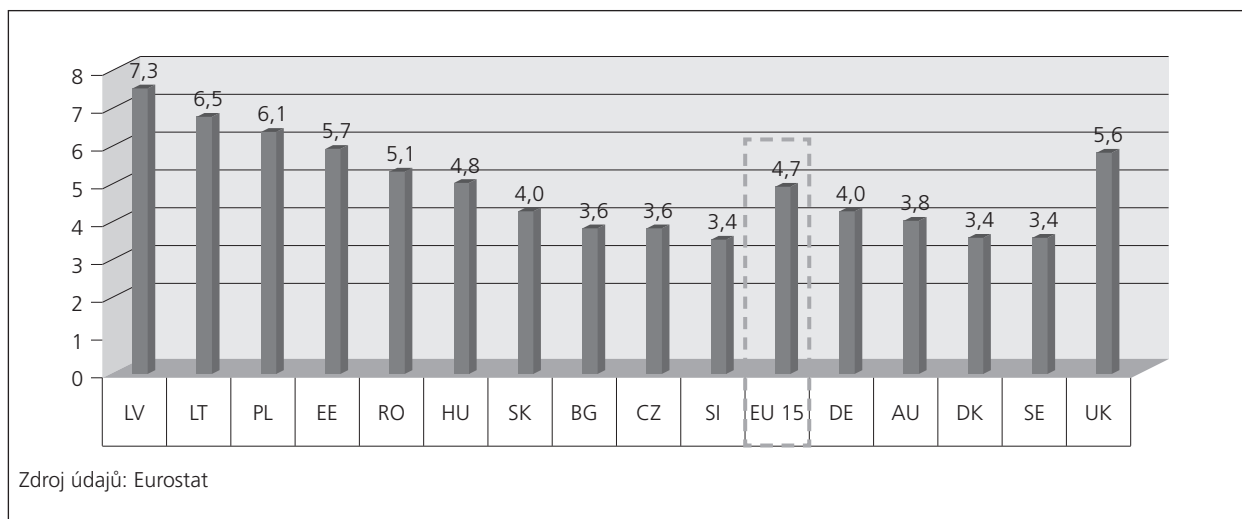
Skupina horních 20 % se špičkovými výdělky zaujímá ve východní Evropě v porovnání s 20 % nejnižších výdělků podstatně vyšší úroveň, než je tomu v západní Evropě (zejména ve Skandinávii, Rakousku a Německu). Avšak i zde existují rozdíly, specifické pro každou zemi, v závislosti na kvalitě sociálního dialogu a na předchozí formě kolektivních smluv (viz obr. 20). Nerovnost příjmů se projevuje především v zemích s menší vazbou na tarify v důsledku nízké hustoty odborového zastoupení a dominujících firemních tarifních smluv při současné neexistenci odborových dohod (jako v pobaltských státech, Polsku a také v západní Evropě ve Velké Británii).

Nejnovější zpráva Evropské komise „Industrial Relations in Europe 2008“ dospěla ke stejným závěrům také pokud jde o rozdíly ve mzdách pro ženy a muže (Gender pay gap). Tato mezera ve mzdách je v celé Evropě obvykle tím nižší, čím vyšší je v dané zemi podíl zaměstnanců zahrnutých do kolektivních smluv (EC 2009, str. 88 a další).

Tato bilance, která vyvolává zklamání, však nikterak nutně nemusí vyvolávat pesimistické hodnocení pro-

Přehled 20: **Rovnost mezd jako důsledek neexistence tarifních smluv (2005/2006)**

Poměr příjmů 20 % špičkových výdělečně činných osob k 20 % nejnižších příjmů výdělečně činných osob



cesu konvergence v Evropě, jelikož dosavadní trend dohod s vysokou reálnou mzdou právě u „kandidátů na dohánění“ v evropském konvoji může přes znatelný tlumící účinek současné globální hospodářské krize i nadále pokračovat (o dosavadním stavu viz odstavce 4.2). Na tento trend příznivě působil také nedostatek pracovních sil v řadě nových členských zemí v důsledku masové migrace do západní a jižní Evropy, ve spojení se současně působícím silným vzestupem hospodářství a produktivity, který byl více než dvojnásobný oproti dosavadnímu průměru v EU.

Pokud se takto otevírající prostor pro rozdělení má skutečně využít, musí odbory objevit nové rozšířené možnosti pro úspěšné kampaně pro nábor nových členů a rozvinout v budoucnu úspěšnou činnost v oblasti spolčování.

3.1.10 Kontrola realizace práv zaměstnanců a odborů aktéry a institucemi sociálního dialogu

Konvergence mezd a pracovních podmínek v celé Evropě je důležitým předpokladem pro obranu proti pokračujícímu sociálnímu dumpingu ve starých zemích EU a je to proces, který bude podle současných poznatků trvat ještě několik desetiletí. Jeho tempo je v každé zemi primárně závislé především na hospodářských rámcových podmínkách. Ve východní Evropě v jejich zeměpisných okrajových zónách se v posledních letech vzestup a produktivita vyvíjely v nadprůměrném rozsahu (podrobnosti viz v přehledech o vzestupu hospodářství a produktivity ve východní Evropě v příloze 4).

Stále však vyvstává otázka ohledně současného postavení a kapacity sociálních a tarifních partnerů a nakolik lze stávající příznivý ekonomický prostor pro rozdělování využít. V souvislosti s tím se do zorného pole dostává praktikovaná svoboda spolčování a faktické uplatňování odborových práv jakožto rozhodného momentu.

Realizace a kontrola základních práv zaměstnanců a odborů, která byla definována mezinárodními minimálními normami, předpokládá – nezávisle na jejich právní definici podle psaného práva – také existenci a účinné působení těchto podstatných aktérů a instancí:

- efektivní zastupování zájmů v blízkosti pracoviště s garantovanými kompetencemi;
- zprostředkovatelské instituce pro řešení individuálních a kolektivních konfliktů (pracoviště pro uzavírání paritních dohod s neutrálním předsedou pro zprostředkování, tj. pro rozhodčí řízení a sjednávání smíru);
- pracovní inspekce s dostatečným personálním vybavením s účinnými kontrolními a sankčními právy; a nikoliv v poslední řadě
- specializované pracovní soudnictví, které bude při porušování stávajících právních norem rozhodovat v dohledné době a, pokud možno, za účasti zástupců obou zúčastněných stran, tj. například soudce z lidu nebo přisedícího. Neméně důležité je také neomezené vykonávání právně platných rozsudků. Z

východní Evropě jsou neustále hlášeny případy zá-
vadného vykonávání pracovněprávních rozsudků.

Kromě popsaných faktorů pro zajištění platnosti práv
zaměstnanců a odborů existují ještě tyto hlavní nedo-
statky:

- praktické překážky a omezení svobody spolčování
(přístup odborů a jejich činnost, uskutečňování prá-
va na stávku a další nutné formy nátlaku při porušo-
vání stávajících tarifních norem);
- do očí bijící mezery podnikového zastupování
zájmů a s tím spojená závadná praxe tarifních
smluv;
- nedostatečná kontrola odborového dozoru (pracov-
ní inspekce) jako důsledek „neexistujícího angažo-
vání“ a odborného personálu, jakož i nedostatečné
možnosti kontroly (CZ) a neodstrašující sankce –

přes mnohokrát zjištěná porušení platných právních
předpisů (v poslední době je hlášeno zlepšení
kontroly v Maďarsku);

- za rozhodující pro prosazení stávajících práv a pro
potrestání jejich porušování je třeba pokládat orga-
nizaci legislativy s důrazem na tyto faktory:
 - existence pracovních soudů nebo specializova-
ných komor pro pracovní spory s několika instan-
cemi ve spojení s praxí předběžného smířčího
řízení se smírnou dohodou (smířčí řízení); dosa-
vadní neexistence pracovních soudů (kromě Slo-
vinska a Maďarska) bude vždy pro normální
soudy znamenat jejich přetěžování a občas i
věcnou nepřipravenost;
 - průměrná doba řízení až tři a více roků u civilních
soudů nemůže mít žádný odstrašující účinek a
nedokončené řízení nenabízí žádné řešení pracov-
něprávního sporu; většinou panuje „zpětná zácpa“
(podle EuGH);

Přehled 21: **Kontrola pracovních norem ze strany veřejných instancí a soudů**

| | Urovnávání konfliktů* pomocí | | Pracovní inspekce – nedostatky: | | Právní kontrola prostřednictvím | |
|----|---------------------------------|---------------------|---------------------------------|---------------------------|---|------------------------------|
| | Veřejná instituce | Sociální partner | Provedení | Sankce | Civilní soud | Pracovní soud |
| EE | ✓ | | Účinné | Žádná kritika | Sotva se dá žalovat | Chybí |
| LV | | ✓ | Chybí personál | Málo účinné | Sotva se dá žalovat | Chybí |
| LT | | ✓ | Zlepšeno | Částečně účinné | Příliš zdlouhavé | Chybí |
| PL | | ✓ | Částečně málo zájmu | Příliš malá účinnost | Specializované komory pro pracovní spory (výkon?)* | |
| CZ | ✓ | ✓ | Chybí personál | Příliš málo | Málo kauz | Chybí*** |
| SK | ✓ | ✓ | Chybí personál (25 %) | Zlepšeno | Málo důvěry | Chybí |
| HU | ✓ | | Chybí personál | Příliš málo | | ✓ |
| SI | | ✓ | Chybí personál | Zlepšeno | | ✓ |
| BG | ✓ | | Nový zákon 2009 | Dosud malá účin- nost | Příliš zdlouhavý postup | Od roku 2004 „vyzkoušeno“ |
| RO | ✓ | | Příliš málo kontrol | Příliš malá účinnost | Specializovaná grémia**** | Od roku 2004 „slíbeno“ |
| HR | ✓ | | Chybí personál (50 %) | Malý odstrašující vliv | Opakovaně žádný výsledek | Ne, dříve existovaly |

* Prostřednictvím, zprostředkování, (smír, smíření (jako role při tarifních konfliktech viz výše přehled 14).

** Zdlouhavý postup, žádný efektivní výkon (50 % rozhodnutí pracovní inspekce není právoplatných).l

*** Předpokladem pro určení soudní příslušnosti pracovních soudů by byla změna ústavy.

**** Komory pro pracovní otázky za účasti zástupců sociálních partnerů, avšak bez hlasovacího práva.

- vynesené rozsudky nejsou žalovanou stranou respektovány a jejich výkon se nekoná – to platí zejména pro žaloby proti neprávem udělené výpovědi členům odborů nebo nositelům mandátu, povinnost zjednat nápravu se ignoruje, anebo se řeší výplatou odstupného; specializované komory pro pracovní otázky mají sice větší kompetence, ale zmíněné nedostatky řízení nemohou odstranit;
- normální soudy často vystupují jako přátelé zaměstnavatelů („hospodářské argumenty a zájmy mají přednost“) nebo označují žalobu zaměstnance jako „společensky nedostatečně relevantní“ a při porušování práva vynášejí příliš nízké tresty a neúčinné sankce;
- při individuálním řízení odbory nemají žádné právo na zastupování nebo podání žaloby proti porušování pracovněprávních norem.

V dalším přehledu 21 jsou uvedeny existující mezery při kontrole a výkonu práva a dodržování příslušných pracovních předpisů. Přehled především zdůrazňuje požadavek na zavedení pracovních soudů. To vesměs vyžadují odbory. Naráží to však na odpor ze strany státní administrativy, přes zřejmou objektivitu požadavku vzhledem k množství uváděných případů porušování práva. Tento odpor se zdůvodňuje finančními restrikcemi v důsledku stavu hospodářství, v případě České republiky ještě nutností úpravy ústavy a určení příslušnosti soudů.

Celkově po shrnutí lze tedy sestavit stupnici pro vyhodnocení skutečné platnosti, tj. výkonu a kontroly stávajících kolektivních a individuálních pracovních norem ve tvaru srovnávacího sumárního indexu pracovních norem (Labour Rights). Standards Index – podrobnosti viz evropské celkové srovnání v odstavci 5.1).

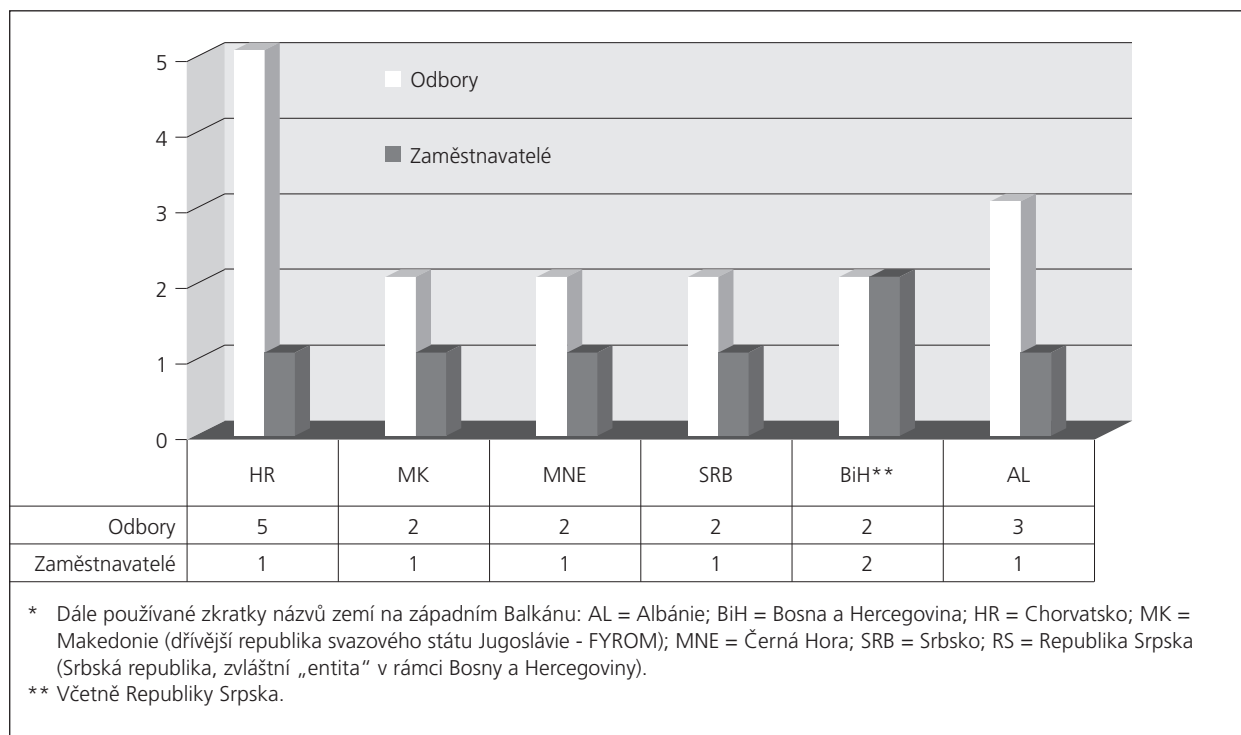
Tato bilance zdůrazňuje nedostatky struktury svobody spolčování a sociálního dialogu nikoliv kvůli nedostatku právních norem, ale kvůli její vykonatelnosti v případě konfliktu, což rozhodně oslabuje chuť zúčastněných projevit odpor.

3.2 Situace v současných a budoucích kandidátských zemích EU na západním Balkánu

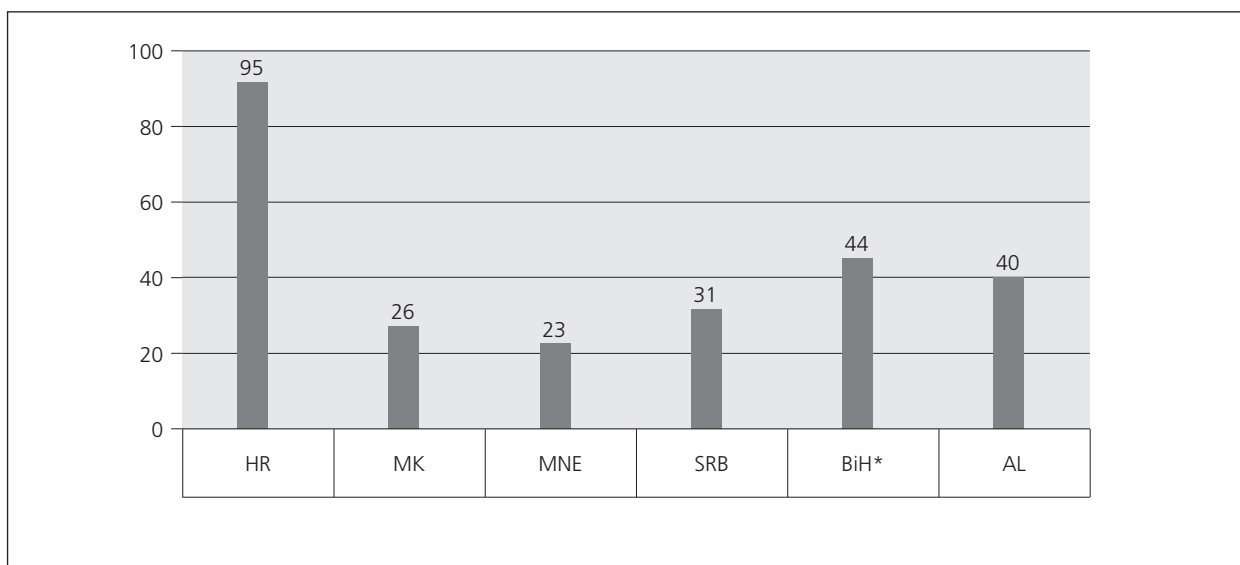
Ze sedmi států západního Balkánu, které mají v zásadě perspektivu vstupu do EU, bylo šest z nich zahrnuto do předkládané analýzy, tj. s výjimkou Kosova. Rok po získání státní suverenity tam ještě není dostatečně vyvinut institucionální a právní rámec, aby bylo možno provést smysluplné srovnání uvnitř tohoto regionu.

Chorvatsko a Makedonie (dále ji budeme tak nazývat místo kompromisní oficiální terminologie EU: Bývalá jugoslávská republika Makedonie – FYROM)

Přehled 22: **Reprezentativní zastřešující svazy odborů a zaměstnavatelů***



Přehled 23: Počet oborových odborů v jihovýchodní Evropě



Tabulka 3: Organizační úroveň odborových svazů v jihovýchodní Evropě (v % všech zaměstnanců)

| | HR | MK | MNE | SRB | BiH | AL |
|----------------------------|----|----|-----|-----|-----|----|
| Úroveň organizovanosti (%) | 35 | 30 | 35 | 33 | 30 | 23 |

jsou už delší dobu kandidátskými zeměmi pro proces rozšiřování EU. Jako takové jsou již v EU pravidelně podrobovány procesu screeningu a spadají také pod působnost Eurostatu. Proto jsou zde údaje vydatnější než ve čtyřech zbývajících zemích, které jsou v této studii posuzovány: Bosna a Hercegovina (BiH), Černá Hora, Srbsko a Albánie.

Současně je Chorvatsko zemí, u které se oproti Macedonii počítá s dřívějším vstupem do EU (příslušné rozhodnutí má být přijato koncem roku 2009, jako možný termín vstupu má být ohlášen rok 2010 nebo 2011). Ve svých základních strukturách je Chorvatsko lépe přizpůsobeno hlavním trendům evropského sociálního modelu, což je také opětovně zdůrazněno v nejnovějším vydání „Progress Report“ EU pro tento region z listopadu 2008. Proto mohlo být Chorvatsko v předchozí kapitole 3.1 uváděno ve všech srovnávacích tabulkách nových členských států EU ve východní Evropě.

O to zajímavěji by mohla dopadnout dále uváděná bilance všech šesti zemí západního Balkánu. Jejich problémy v souvislosti s naší otázkou ohledně situace svobody spolčování a struktur sociálního dialogu mají kvůli jiné předchozí historii také trochu jiný

podklad než ve střední části východní Evropy. Částečně však tyto země samozřejmě vykazují stejné otázky jako celý východoevropský prostor.

Na jeden podstatný rozdíl je však třeba poukázat již nyní. Pět ze šesti zde zkoumaných zemí jsou nástupními státy bývalé Jugoslávie. Tento stát jižních Slovanů byl v oblasti pracovních vztahů poznamenán principem samosprávy podniků v celém jejich osazenstvu a odlišným chápáním takzvaného společenského vlastnictví. V podstatě v socialistickém hospodářství náleželo každému podniku právo rozhodovat o tom, v jakém rozsahu bude nahospodařený majetek použit na investice a v jakém na výplaty pro zaměstnance. Tím už byl vždy utvářen pohled na otázky provozního hospodaření a podnikové politiky a vznikala tradice přinejmenším na podnikové mikroúrovni (podrobněji porovnat v: Kohl, 1972).

Napínavou otázkou je, zda vůbec a kdy mohly jednotlivé části této tradice přežít převrat systému, nebo zda padly za oběť nepokojům v souvislosti s dosaženou vlastní státností sedmi zemí – pokud budeme uvažovat i Slovinsko a Kosovo, které vzniklo jako stát v roce 2008. I zde se podle předchozích zkušeností ukazuje, že přes mnohaletou společnou minu-

lost vzniká velmi pestrý obraz dalšího vývoje. A to vůbec nemluvíme o Albánii s její vykořeněnou variantou socialismu. Zde si transformace vyžádala obzvláště zřetelný zlom tradice.

3.2.1 Mírný pluralismus svazů – poznávací znak obou sociálních partnerů

V jihovýchodní Evropě, na rozdíl od střední části východní Evropy, nehrály odbory v transformační fázi po roce 1990 žádnou rozhodující roli při přeměně společnosti. To podstatně souviselo s tím, že v tomto regionu při implozi socialismu nebyly na pořadu dne jinak jistě rozhodující sociální otázky, ale spíše měly přednost „národnostní otázky“. Mimoto na počátku 90. let požadavek státní suverenity v Chorvatsku a Bosně byl doprovázen mnohaletým krvavým rozchodem a občanskou válkou.

Tím se trvale zpozdilo nutné přizpůsobení a obnovení jak průmyslových vztahů, tak i pracovního práva. Současně s převratem započal proces nekontrolované privatizace a rozpadu jugoslávského svazového státu se všemi negativními důsledky pro zaměstnance. Zpočátku zde jako v ostatních transformujících se státech chyběly svazy zaměstnavatelů a proto tripartitní národní grémia pro řízení těchto procesů ve tvaru hospodářských a sociálních rad za účasti sociálních partnerů vznikala s určitým zpožděním a dosud nedokázala získat žádný zvláštní politický vliv.

Naopak, pluralismus svazů se zde na obou stranách projevil podstatně méně než v severovýchodní Evropě. Pouze v Chorvatsku vzniklo větší množství nových a vzájemně si konkurujících národních konfederací zaměstnanců, zatímco s výjimkou Albánie vedle tradičních odborových svazů vznikl vždy nanejvýše jenom jeden nový alternativní svaz.

Naopak, na straně zaměstnavatelů panuje stav úplné uzavřenosti vždy v jedné jediné zastřešující organizaci (přehled 22). Takové jednotné struktury však automaticky neznamenají zvýšenou vazbu podnikatelů na svazy. Jejich organizace zastupují spíše střední a malé podniky, kdežto odbory jsou tradičně silné v bývalých velkých státních podnicích.

Pro vyjasnění celkového obrazu Bosny a Hercegoviny je třeba všeobecně poznamenat, že podle Daytonské dohody z roku 1995 je státní struktura této země definována prakticky jako kondominium dvou samostatných administrativních jednotek („entit“):

Bosensko-chorvatské federace a Srbské (části) republiky (Republika Srpska s hlavním městem Banja Luka). Existuje formální vedení státu (předsednictvo) a mezinárodní Vysoké zastupitelstvo v Sarajevu. Každá entita má svou vlastní legislaturu, včetně vydávání pracovněprávních zákonů a svou správní strukturu. V důsledku toho existují v obou polovinách státu samostatné organizace zaměstnanců i zaměstnavatelů. Právní a sociální postavení se v obou polovinách státu podstatně liší.

V případě všech šesti zemí jde o poměrně menší státy s počtem obyvatelstva mezi 630 000 (Černá Hora) a 4,4 miliony (v Chorvatsku) a 7 miliony v Srbsku. Při pohledu na tato čísla se počet odborových odborů, které jsou členy konfederace, jeví jako přehnaně vysoký – například v Chorvatsku (přehled 23). Proto vzniká neustále otázka ohledně „mocnosti“ sektorových svazů a jejich možností vlivu.

Současně ve všech zmíněných zemích podstatně klesla organizační úroveň odborů

- oproti roku 1990 o více než polovinu,
- i když nikoliv v tak drastické míře, jako v mnoha dalších postsocialistických zemích východní Evropy (tabulka 3).

Při tomto přehledu údajů je však třeba mít na zřeteli, že jde mnohdy o údaje nebo odhady příslušné organizace. Nadto je v současné době v BiH, Makedonii a Albánii nezaměstnanost přes 30 % a spolu s tím vysoký podíl neformální zaměstnanosti. Když tuto informaci vztáhneme na všechny práce schopné výdělečné osoby (kromě stále ještě významného zemědělského sektoru), měla by úroveň organizovanosti ve zmíněných třech zemích činit něco mezi 20 a 25 %.

S tím se pojí zejména problémy ohledně finančních a personálních zdrojů organizace. Nezávisle na počtu členů je to především otázka průměrných příjmů a jejich využití.

Obvykle sice platí požadavek stanov, aby členský příspěvek činil 1% individuálního hrubého příjmu. Avšak v případech, kdy se v běžné praxi jako měřítko pro členský příspěvek použije minimální mzda, bylo by to velkým nárokem na poctivost placení členských příspěvků. Pokud členský příspěvek pro odbory sráží z platu zaměstnavatel, oficiální výše mzdy se může rovnat pouze minimální mzdě; k tomu ovšem přistupuje nedeklarovaný příplatek „cash in hand“ (tzv. obálková mzda). Přítěžujícím faktorem zde je to, že

již odedávna ne všichni členové se cítí schopni platit členské příspěvky. Z Albánie docházejí zprávy, že tam platí příspěvky pouze 25–30 % členů podle požadavku stanov.

Takto získaný objem příspěvků nejdříve putuje bezprostředně od zaměstnavatele k podnikovému odborovému zastoupení, přičemž zaměstnavatel takto získává kompletní přehled o členech odborů v podniku; zastoupení odborů si podle stanov ponechává 60 % a až ve výjimečných případech 90 % pro vlastní potřebu. O zbytek příspěvků se pak dělí oborový a zastřešující svaz (v Srbsku pro něj zbývá asi 5 %). Oborové organizaci tak zbývá přibližně 10–15 % členských příspěvků, což je příliš málo pro udržování organizace a navíc ještě financovat různé kampaně a akce nebo potřebný štáb znalců, ani nemluvě o tvorbě stávkového fondu pro případ vážného pracovního konfliktu. Akční schopnost zastřešujícího svazu je tím snížena a značně dominantní se stává decentralizovaná organizační struktura soustředěná kolem podniku.

Dokonce tam, kde je způsob dělení členských příspěvků pro centrálu značně výhodnější – jako v Černé Hoře a Makedonii, kde podíl centrály činí 20 až 30 % – to ještě automaticky neznamená lepší postavení vedoucích grémií, protože v těchto zemích žije poměrně malý počet obyvatel a odbory mají menší podíl na náboru členů.

Na západním Balkánu sice zpravidla neexistují žádné zvláštní zákony pro organizaci odborů a svazů zaměstnavatelů – i to je rozdíl oproti východní Evropě – přesto však zde existují velké překážky pro uznání jejich reprezentativnosti. To je však nutné pro získání legitimacy pro jejich účast na národních tripartitních jednáních hospodářských a sociálních rad. Pro svazy zaměstnavatelů účast kolísá mezi 10 a 25 % všech zaměstnanců příslušného podniku, čímž se zajistí spoluúčast v tripartitě.

Překážky pro uznání účasti v tripartitě jsou pro odbory částečně podstatně větší: V Srbsku se předpokládá vótum alespoň 15 % členstva pro účast na jednáních, v Bosně to je 20 %, v Makedonii až 33 %, v Albánii 50 %. V Chorvatsku je tato mez poměrně nízká, ale je nutná. Obtížnější je v případě potřeby nutná procedura pro registraci jednotlivé odborové federace nebo dokonce národní konfederace po jejím založení, pro kterou je vždy nutno získat státní souhlas. Třeba v bosensko-chorvatské federaci není ještě příslušný zastřešující svaz SSSBiH právně uznán, což souvisí se složitým stavem státní právní situace v této zemi pouze pro účast v tripartitě. Mimoto se tam vyskytuje vysoký počet pěti „reprezentativních“ odborů – což je předmětem značné kritiky ze strany vedoucí konfederace SSSH. Ta by chtěla použít platná a mnohem přísnější kritéria pro chorvatské zaměstnavatele také i pro chorvatské odborové svazy.

Mezi sociálními partnery západního Balkánu panuje organizační „pokřivená situace“, protože odbory v malých a středních podnicích jsou tu zastoupeny velmi slabě, zatímco členové svazů zaměstnavatelů se rekrutují právě z této oblasti.

3.2.2 Právní předpisy pro vytvoření odborů a překážky pro vstup do odborů

Založení základní odborové organizace anebo vytvoření odborů na nadpodnikové úrovni není ve všech zemích regionu poměrně problematické: minimální počet členů pro založení podnikové odborové organizace činí řádově od 3 do 10 zaměstnanců – podle pracovního zákona a stanov organizace. Minimální počet pro založení odborové organizace, která bude působit na nadpodnikové úrovni, není větší (viz následující tabulku 4).

Obtížnější je v případě potřeby nutná procedura pro registraci jednotlivé odborové federace nebo dokonce národní konfederace po jejím založení; pro regis-

Tabulka 4: **Minimální počet zaměstnanců pro založení odborů v jihovýchodní Evropě**

| | HR | MK | MNE | SRB | BiH | AL |
|-------------------------------------|----|----------|-----|-----|-----|----|
| Podnikové zastoupení odborů | 10 | 5 (10)** | 5 | 3 | 3 | * |
| Minimální počet pro založení odborů | * | * | 5 | 3 | 3 | 20 |

* V závislosti na stanovách odborů

** Zvýšení plánované vládou (IGB 2009)

traci je totiž vždy nutno získat státní souhlas. Třeba v bosensko-chorvatské federaci není ještě příslušný zastřešující svaz SSSBiH právně uznán, což souvisí se složitým stavem státní právní situace v této zemi.

Pro individuální vstup do odborů jako základní příznak svobody spolčování existují srovnatelné překážky jako ve střední a východní Evropě, které působí kumulativně a negativně se projevují zejména pro zaměstnance četných malých podniků.

- Jako základní „filtr“ se opět projevuje všude rozšířený způsob regulace, že vstup je možný výlučně pouze prostřednictvím odborového zastoupení.

To platí v zásadě pro Černou Horu, Srbsko, Bosnu a Albánii.

- Naopak, vstup je obvyklý také prostřednictvím odborových odborů, jako třeba v Makedonii, nebo v Chorvatsku v závislosti na stanovách odborů na všech úrovních.

Existují skupiny osob, jejichž vstup do odborů se vylučuje zákonem:

- V Chorvatsku a Srbsku lze do odborů vstoupit podle ustanovení, přičemž předpokladem pro členství je pracovní poměr. V Chorvatsku existuje v praxi v důsledku ignorování tohoto předpisu mnoho „výjimek“. Daleko vážněji však působí skutečnost, že skoro 90 % nových nástupů do zaměstnání se děje na dobu určitou, což mnoho nastupujících do zaměstnání nebo měnících zaměstnání od vstupu do odborů odrazuje.
- V Makedonii mají důchodci vstup do odborů zakázán, stejně jako někteří příslušníci veřejných služeb a policisté.
- V Černé Hoře není žádoucí členství v odborech vedoucích pracovníků ve státních kulturních a vzdělávacích institucích a proto není dosud obvyklé.
- Kromě policie měli v Srbsku až do roku 2008 zakázané členství v odborech také příslušníci a zaměstnanci ozbrojených sil. Ještě dnes to platí v Bosně.

Celkem jsou právní skutkové podstaty pro vyloučení členství v jihovýchodní Evropě vyjádřeny méně přísně, než tomu bylo dříve v severovýchodní Evropě. I zde však existuje množství dalších překážek pro skutečné uznání práva na svobodu spolčování.

3.2.3 Znevýhodnění a diskriminace členů odborů a nositelů mandátu

Obecně i v tomto regionu platí, že je zpravidla velmi obtížné prokázat prováděnou diskriminaci členů odborů nebo jejich volených zástupců ze strany zaměstnavatele. Pro zdůvodnění regulačních opatření se pravidelně používá nucené přeložení nebo výpověď z disciplinárních důvodů a služebního selhání apod. Pro všechny zde zmiňované země přináší IGB ve svých každoročních vydáních zprávy o poškozování odborových práv, o stále vážnějších případech šikany a represí proti zaměstnancům, kteří si činí nárok na svá zákonná práva na zastoupení a spolčování (viz poslední IGB 2008 a 2009).

Obrana proti takovým porušováním zákona je obtížná tam, kde – jako v Srbsku – pracovní právo neobsahuje žádné tresty za diskriminaci odborů, což by usnadnilo účinné potrestání. Také v BiH zůstávají taková porušování zákona bez sankcí. Zvláštní právní ochrany však v této zemi požívají odboroví nositelé mandátu nebo velmi vzácně se vyskytující podnikové rady.

V Chorvatsku v případech nepřímé diskriminace důkazní tíha leží vždy na příslušném zaměstnavateli: musí dokázat, že jim přijatá opatření proti aktivním odborářům vyplynula výlučně ze služebních nebo jiných důvodů, spojených s pracovními otázkami.

Z Albánie byl hlášen obzvláště vážný případ narušování práva na spolčování ze strany státních úřadů. Kvůli nevyjasněným majetkovým poměrům byly obě národní konfederace KSSH a BSPSH (viz přílohu 7.1) jako nástupnické organizace bývalých státních odborů v roce 2007 s hrubým násilím policie vykázány ze svých kanceláří. Zařízení, dokumenty atd. byly při této akci částečně zničeny. Rehabilitace obou svazů se dodnes ještě neuskutečnila (IGB 2008). Podobné chování, protizákonný nátlak nebo zcela nepřijatelné výpovědi zástupců odborů nejsou v Albánii pokaždé účinně trestány. Zrovna tak, jako zakládání „žlutých“ odborů.

Ve všech zemích hrají zahraniční investoři neslavnou roli, přičemž si myslí, že v neobvyklé míře nemusí dbát platných národních zákonů.

3.2.4 Regulační předpisy pro zastupování zájmů zaměstnanců podniku – stále ještě nepatrný vliv podnikových rad

Přes mnoholetou tradici dělnických rad v jugoslávském samosprávném socialismu volené rady zaměstnanců v zemích západního Balkánu s výjimkou Chorvatska již nehrají žádnou významnou roli. Struktura zastupování zájmů je fakticky zcela převážně monistická a zpravidla má formu podnikového odborového zastupování. Proto je však zase závislá na stávající úrovni odborového zastoupení přímo na místě.

Ve spojení se strukturou i zde převládajících podnikových kolektivních smluv (podrobněji viz další odstavec) to však vytváří problémy pro většinu „bezodborových“ podniků, především v nově vzniklých malých a středních podnicích.

V Chorvatsku byly od roku 1996 zavedeny četné podnikové rady při uplatňování nového zákoníku práce z roku 1995 („Zakon o radu“), které se dalekosáhle uplatnily převážně ve středních a větších podnicích. Jejich struktura napodobuje strukturu v kontinentální Evropě, i když jsou vybaveny menšími právy zastupování (viz porovnání mezi německou a chorvatskou praxí: Kohl, 1998 – v chorvatštině).

Také v Bosně a Srbsku zákonodárce na přelomu tisíciletí umožnil zakládání podnikových rad v duální formě, tj. ve tvaru zastupování zájmů útvarem, zvoleným všemi zaměstnanci, při přetrvávající existenci místního odborového zastupování. V tomto případě se však každopádně výslovně vyžaduje spolupráce obou forem zastupování a přesná definice dělby kompetencí obou grémií (viz tabulku 5).

V Chorvatsku a Bosně odborové zastoupení může převzít právo informování a konzultací, jakož i některá další práva účasti podnikové rady, pokud rada nebyla vytvořena. Ze stany odborů k tomu však neexistuje žádný důvodný popud vyžadovat v zájmu zaměstnanců zřízení podnikové rady kvůli větším kompetencím. Podle zákoníku práce z roku 1999 v Bosensko-chorvatské federaci se ve všech případech výpovědi v podniku vyžaduje názor podnikové rady a při výpovědi postiženého zaměstnance se vyžaduje dokonce jeho formální souhlas. V Chorvatsku má obvykle místní odborové zastoupení některá další dalekosáhlá práva (viz porovnání Německa a Chorvatska: Kohl, 1998).

V praxi hrají podnikové rady v Chorvatsku velmi příznivou úlohu, v Bosně, kde jich je dosud asi 300, a ve federaci hrají mnohem menší roli, a v Srbsku mají pouze marginální význam. Pro zvýšení jejich působení zde má být podle podrobnějších ustanovení přijat nový zvláštní zákon, avšak jeho návrh dosud nebyl předložen.

V Černé Hoře stejně po rozdělení Srbska v roce 2006 byl zrušen zákon z roku 2003, který dával možnost zakládat podnikové rady. Tato možnost již v novém zákoníku práce z roku 2008 není obsažena.

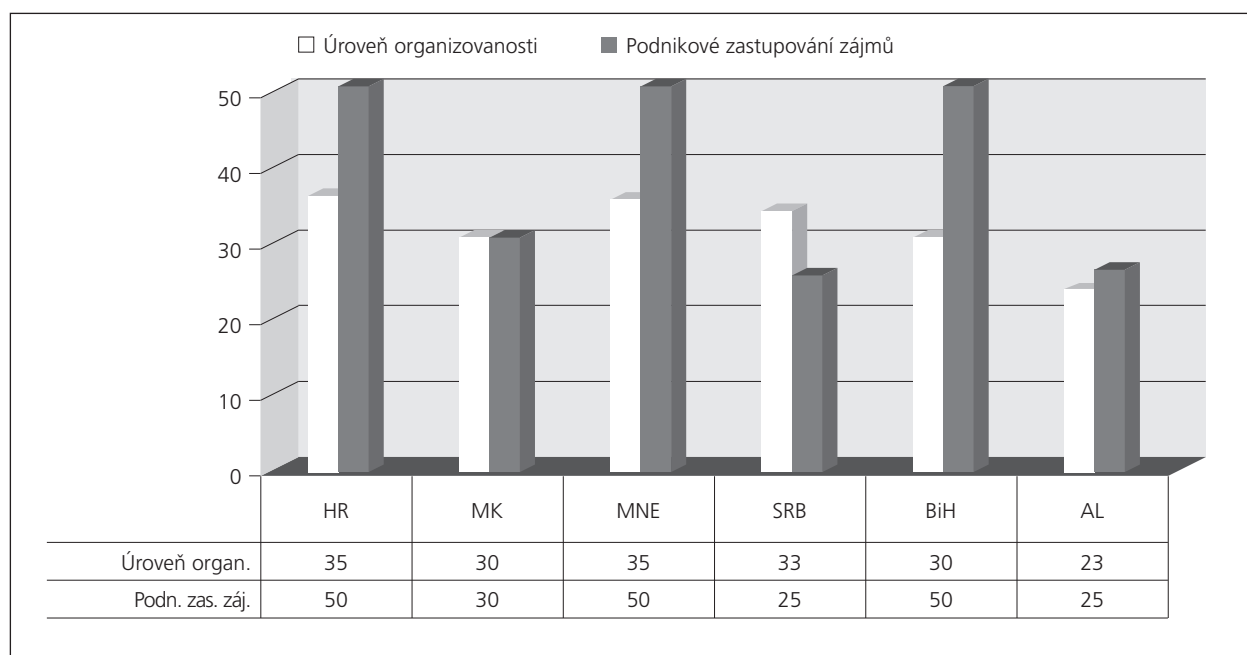
Naopak v Makedonii, kde dosud existuje pouze monistická forma zastupování prostřednictvím místního odborového zastoupení, se nyní o možnosti zavedení i druhé formy diskutuje a část odborů se za ní přimlouvá. V Albánii má zákonodárce od roku 2008 možnost zakládat zastoupení zaměstnanců v podnicích od 20 zaměstnanců výše, která mají celou řadu informačních práv (IGB 2009).

Tabulka 5: **Vztahy mezi podnikovou radou a podnikovým odborovým zastoupením**

| | Podniková rada | Odborové zastoupení |
|---|---|--|
| Chorvatsko (Zákon z roku 1995) | Založení je možné od 21 zaměstnanců; zákon předepisuje spolupráci s odborovým zastoupením | Pokud neexistuje podniková rada, přecházejí její práva na odborové zastoupení |
| Bosna (1999/2006) duální zastupování zájmů (zřídka) | Založení možné od 15 zaměstnanců; závazná spolupráce s odborovým zastoupením (ve federaci BiH přibližně 300 podnikových rad) | Odborové zastoupení je oprávněno zúčastnit se schůzí podnikové rady; pokud podniková rada neexistuje, její práva přecházejí na odborové zastoupení |
| Srbsko (2002) duální zastupování zájmů (dosud bez prováděcího zákona) | Založení možné od 51 zaměstnanců; případně může uzavírat i firemní tarifní dohody, pokud si to přeje víc než 50 % osazenstva, | Předpoklad pro takové uzavírání tarifních smluv: v podniku: neexistence odborového zastoupení (prakticky nemá skoro žádný význam) |

Přehled 24: **Vybavení a kompetence podnikových rad podle zákona anebo podle kolektivní dohody (KD) v jihovýchodní Evropě**

| | HR | SRB | BiH | RS |
|---|------------------------------|-------------------|-----------------|-----------------------------------|
| Vybavení kanceláří atd. Na náklady zaměstnavatele | ✓ | Pokud KD | Podle KD | Podle KD |
| Regulované uvolnění pro práci v podnikových radách | 6 hod. týdně, případně zcela | Pokud regulace KD | 6 hod. týdně | 2 až 4 hod. měsíčně |
| Uvolnění pro získání kvalifikace | ✓ | – | – | – |
| Převzetí nákladů za znalce | ✓ | – | – | – |
| Právo na informace od zaměstnavatele | Nikoliv: hospodářské údaje | ✓ (podle KD) | ✓ | ✓ |
| Právo na konzultaci se zaměstnavatelem | ✓ | ✓ (podle KD) | ✓ | ✓ |
| Spolupráce/spolurozhodování? Podle podnikové dohody? | ✓ (částečně) | ✓ (podle KD) | ✓ (podle KD) | Žádná regulace |
| Konání podnikové schůze | 2x ročně | – | 2x ročně | Možno |
| Informační povinnost podnikové rady vůči osazenstvu | Požadováno pravidelně | Žádná regulace | Žádná regulace | Příp. společně se zaměstnavatelem |
| Odborový svaz přebírá práva podnikové rady, pokud ta neexistuje | ✓ | – | ✓ | – |

Přehled 25: **Podíl zaměstnanců podniku, zastupovaných odbory a podnikovými radami (v poměru k úrovni organizovanosti)**

Ostatně, odbory v tomto regionu - kromě Chorvatska - se staví k instituci podnikových rad spíše skepticky. Obávají se vzniku nežádoucí konkurence nebo dokonce vyvolání otázky ohledně jejich vlastní existence, ačkoliv při rozumném použití tohoto nástroje odbory mohou podle všech zkušeností spíše získat užitek, neboť se vyvine užší spolupráce se zaměstnanci a výrazně se zvýší možnosti nábory nových členů. Mimoto je možno vycházet z pohledu na dřívější zkušenosti z rozdílné praxe bývalých dělnických rad v bývalé Jugoslávii. Ve veřejném mínění se v transformační fázi dřívějšímu systému samosprávy často neprávem vyčítalo, že na selhání socialismu se podílel vliv titoismu.

Z právního hlediska jsou minimální předpoklady pro použití směrnice EU z roku 2002 o informaci a konzultaci v zemích, kde se předpokládá existence podnikových rad, jsou sice připraveny, ale jsou trochu odlišně podloženy zákonem. K tomu je třeba předložit podrobný seznam (přehled 24). Týká se to i oblasti Republika Srpska (RS) jako části Bosny a Hercegoviny s jejím vlastním zákonodárstvím od roku 2001.

Poskytnutí místností, zařízení a převzetí nákladů pro personál a případně za práci znalců je právně dostatečně upraveno pouze v Chorvatsku, jinak je vždy třeba dosáhnout dohody s příslušným zaměstnavatelem. Stejný obraz se objeví, když je třeba částečně nebo dokonce zcela uvolnit zvoleného představitele zaměstnanců z práce a také, aby mohl získat nutnou kvalifikaci pro převzetí mandátu: zákonem předepsané minimum sotva umožní zajistit zastupování zájmů ve středním nebo velkém podniku.

Jako výsledek tohoto institucionálního počátečního stavu pro intenzitu a kvalitu podnikového odborového zastupování ve zkoumaném regionu plynou tyto závěry, získané na základě odhadů a analýz pozorovatelů (porovnat s přehledem 25):

- Podíváme-li se na příslušný podíl zaměstnanců v jedné zemi, kteří jsou dohromady zastupováni podnikovým odborovým zastoupením a podnikovou radou, zjistíme, že v Makedonii, Albánii a Srbsku je tento podíl sotva vyšší než je procento zaměstnanců, organizovaných v odborech. (Nižší hodnota v Srbsku je způsobena mezerovitostí zastupování zájmů v soukromém sektoru.)

- Vyšší podíl, který je způsoben větším rozšířením podnikových rad a vydatnější přítomností odborů ve středních a větších podnicích, lze pozorovat u zaměstnanců v Chorvatsku a Bosně.

- V Černé Hoře se udává srovnatelně vyšší podíl než v Bosně a Chorvatsku, což svědčí o poměrně větším rozšíření podnikových odborových zastupitelských struktur. Nakolik to platí i pro četné malé podniky a mikro-podniky, vzniklé během privatizace v zemi, kde 74 % představuje sektor služeb, vyvolává pochyby a vyžaduje bližší upřesnění. Mimoto aktivity podnikových odborů jsou v prvé řadě zaměřeny na uzavírání kolektivních smluv. Jejich výsledky jsou tedy směrodatné pro zjišťování, jaký rozsah jejich činnosti je určen pro služby pro zaměstnance v zemi.

3.2.5 Právo na uzavírání tarifních smluv a jeho praxe Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami

Jak již bylo dříve pro střední a východní Evropu uvedeno, západní Balkán se opět výrazně vyznačuje dominantním stavem kolektivních smluv. Navíc jsou v některých zemích ve veřejném sektoru a v soukromém hospodářství v různé míře rozšířeny plošné tarifní smlouvy, které vedou k analogicky zvýšené závislosti zaměstnanců na tarifních sazbách zejména tam, kde taková všeobecná závaznost je namířena proti všem zaměstnavatelům jednoho oboru, což se v jednotlivých případech ještě stává.

Obecně zde však vstupují do hry ve spolupráci s příslušnými ministerstvy a sociálními partnery ještě další dohodnutá, většinou tripartitní rámcová ustanovení. Ta pak platí pro všechny zaměstnance v soukromém nebo veřejném sektoru jako rámcová kolektivní smlouva, která však obsahuje ve všech pravidlech věcně sotva víc než tak jako tak platné zákonné minimální normy a navíc některé další složky, jako přídatky, stravné, odstupné, pracovní dobu a úpravy dovolené. Konkrétní mzdové stupnice se zde nevy-skytují, případně jsou zde uvedena pouze ustanovení ohledně všeobecné minimální mzdy nebo minimální mzdy pro konkrétní odvětví. Státní strana má zde mnohonásobně menší zájem o konkrétní sociální dialog, spíše jí jde o prosazení svých politických cílů a získání výhod od mezinárodních finančních institucí (viz informace FES z jihovýchodní Evropy 3/09).

Takové tripartitní rámcové smlouvy se spoluúčastí státu se vyskytují v obou entitách BiH, v Makedonii i Černé Hoře a zpravidla mají platnost pro všechny zaměstnance veřejného nebo soukromého sektoru. Bylo by však chybou hledat v tom kompletní stanovení tarifů pro všechny zaměstnance, neboť například v Makedonii a Černé Hoře dosud nebyly stanoveny žádné minimální mzdy.

Na úrovni odvětví lze v jednotlivých zemích v poslední době zaznamenat vzestup počtu sektorových smluv. Týkají se těchto oblastí:

- primárně veřejného sektoru v Srbsku, obou částech republiky BiH, velké části veřejných služeb a veřejného zásobování v Makedonii a Albánii;
- i v soukromém sektoru se vyskytuje větší počet oborových tarifních smluv v Chorvatsku (17), Černé Hoře (17) a Makedonii (16 – z toho několik bylo uzavřeno v poslední době); naopak, poměrně málo kolektivních smluv je v Bosně a Hercegovině.

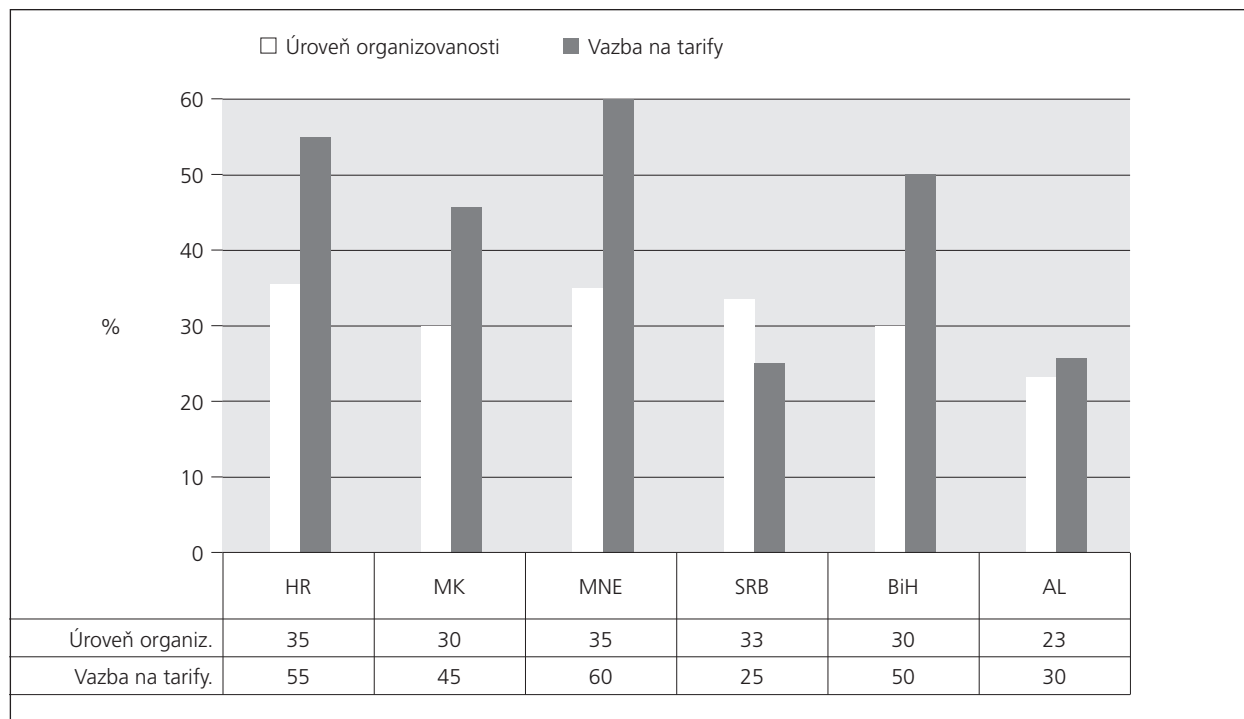
Kolektivní smlouvy na úrovni podniků dominují jako dříve v těchto oblastech:

- v soukromém sektoru v Srbsku (za předpokladu, že podnikové odbory zastupují aspoň 15% zaměstnanců);
- dále také v Chorvatsku, zde však často jako podnikový doplněk k oborovým smlouvám;
- taktéž i v Albánii.

K tomu ještě přistupuje možnost rozšířeného pokrytí tarifů prostřednictvím prohlášení všeobecné závaznosti kolektivních smluv ze strany příslušného ministerstva. V Chorvatsku se to toho času týká 6 oborových dohod (cestovní ruch, pohostinství, obchod, stavebnictví, dřevařský průmysl a řemeslná výroba v malých a středních podnicích). Všichni zaměstnavatelé z těchto odvětví jsou tak podřízeni stávajícím tarifním ustanovením nezávisle na tom, v jakém svazu jsou členy v jejich sdružení zaměstnavatelů. V Srbsku byly taktéž kolektivní smlouvy ve veřejném sektoru šesti odvětví prohlášeny za všeobecně závazné a platí proto po celé zemi.

Zásadně lze tento nástroj použít i v Albánii, protože se tam oborová tarifní smlouva týká více jak 50% stávajících zaměstnanců. Podle zákona je to zatím vyloučeno v Makedonii.

Přehled 26: Podíl celkového počtu zaměstnanců pokrytých tarifními smlouvami



Faktické vázání a pokrytí tarifů se v tomto regionu posuzuje z hlediska jeho hmotného účinku ještě poměrně zřídka, a to i přes momentální vyšší pokrytí prostřednictvím národní rámcové regulace tarifů, jak je to obvyklé v Černé Hoře a Bosně, ale tím nejsou nikterak definovány tamější mzdy. Směrodatnější jsou spíše údaje pro Chorvatsko s jeho četnými podnikovými a oborovými tarifními smlouvami. V roce 2008 zde byla poprvé zavedena minimální mzda místo dosavadních tarifních smluv.

3.2.6 Právo na stávkou a stávková praxe

Právo na stávkou, stejně jako svoboda spolčování, je ve všech státech regionu zásadně zajištěno stanovami a/nebo zvláštním zákonem. Jeho uplatnění však je omezováno řadou administrativních předpisů. Určité skupiny zaměstnanců jsou z tohoto práva zcela vyloučeny.

Na začátku transformační fáze bylo přitom zřejmé, že panuje strach z kmotrů, kteří by mohli narušit veřejný pořádek nekontrolovanými vlnami stávek, vyvolat kolaps veřejného zásobování a v důsledku toho odraďit zahraniční investory od angažování v dané zemi. To vše se v popsané formě neuskutečnilo. Ochota k boji o práci se tak tím až na několik výjimek skoro zcela vytratila. Mimoto ve třech ze šesti zemí zaměstnavatelé uznali právo na výluku.

Omezení pro účast v boji o práci platí pro tyto skupiny osob:

- Příslušníkům veřejných služeb se povoluje zúčastnit se stávkových akcí pouze v omezené míře: v Albánii vůbec ne, v Chorvatsku pouze v rámci určitých restrikcí.
- Zaměstnanci tzv. „podstatných služeb“ (v provozech pro zásobování, instituce veřejné bezpečnosti atd.) jsou v Srbsku a Albánii z účasti na stávce zcela vyloučeni.
- V oblasti Republika Srpska nesmí ve veřejném sektoru dojít k žádnému přerušení výroby.
- Naopak, žádná podstatná omezení neexistují v Makedonii: zde se mohou dokonce příslušníci armády jednou ročně zúčastnit stávky.

Skoro ve všech případech je stávka považována za ultima ratio v tarifním sporu nebo při pracovním kon-

fliktu, právně přípustná je pouze po předchozím povinném rozhodčím nebo smířícím řízení nebo po dobrovolném zprostředkování a konzultacích, přičemž je třeba dodržet určitou částečně prodlouženou lhůtu „pro vychladnutí“. Tyto předpisy slouží pro nalezení kompromisu, a také pro nutné uklidnění v „horké“ fázi. Jinak může být přerušení práce soudem prohlášeno za nelegální. To pak může pro zúčastněné a zejména pro odborářské stávkové vedení znamenat vážné požadavky regrese nebo jiná kárná opatření.

V BiH se podle zákona výluka ze strany zaměstnavatele může týkat maximálně poloviny stávkujících, stejně je tomu tak i v Chorvatsku. V Makedonii je však tento počet značně omezen a výluka se může týkat jen 2 % stávkujících osob. Tato zákonem stanovená možnost však zatím v praxi nehrála žádnou úlohu, pramení spíše z formální základní poučky o paritě.

Veškerá tato opatření, situace konjunktury na trhu práce a také rozšířené migrační hnutí přispěly k tomu, že s výjimkou určitých akcí ve veřejné oblasti se plošné stávky prakticky nekonají. Stávky se maximálně vyskytují v podnicích při narušování stávajících tarifních ustanovení nebo při neodůvodněném krácení mezd. Proto je lze hodnotit spíše jako obranu než jako aktivní nástroj v rámci boje o přerozdělování.

3.2.7 Minimální mzdy jako náhrada kolektivních smluv – vliv systémů vyjednávání na politiku přerozdělování

Materiální efekty sociálního dialogu a specifické formy vyjednávací a smluvní politiky na západním Balkánu je třeba zkoumat jako přesvědčivé indikátory a součinitele. Mimoto minimální mzda a průměrná mzda v zemi patří v podstatě k hospodářským rámcovým údajům. Stav údajů je zde v porovnání s novými členskými zeměmi EU ve východní Evropě skrovnější, neboť je Eurostat s výjimkou dvou kandidátských zemí Chorvatska a Makedonie ještě systematicky a dlouhodobě nezkoval. K tomu ještě některé národohospodářské faktory, jako například současná produktivita, se nedá vždy měřit a reprodukovat porovnatelným způsobem. Máme-li zůstat u tohoto příkladu, pak zmíněné faktory dokonce u těch, kteří se v zemi podílejí na vývoji mezd, nejsou s to prokázat jednacím plány s potřebnou jistotou přímo na místě. Soustředění na stávající stav podniků a plynoucí z toho závěry budou mít za následek změnu

Přehled 26a: **Výše minimální mzdy (v €) a její podíl na průměrné mzdě v jihovýchodní Evropě (%) v roce 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 minimální 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 |

* Hodnoty v RS

1 Nejnižší mzdové skupiny podle tarifní smlouvy pro textilní průmysl resp. zdravotnictví v roce 2008

2 Při oficiální hodnotě nezaměstnanosti 13 % skutečná nezaměstnanost je 30-35 %, avšak vzhledem k vysokému podílu neformální zaměstnanosti se zaměstnanost (jako v BiH a MK) neregistruje.

přístupu a orientace především na jednotlivé hospodářské údaje.

Jako první přiblížení k výsledkům politiky přerozdělování může posloužit křížové porovnání podstatných rámcových údajů v tomto regionu (přehled 26a).

V této tabulce si nejdříve všimneme, že ve dvou zemích ze šesti neexistuje žádná minimální mzda, stanovená zákonem. Spodní práh mzdy představuje v Makedonii pouze stávající nejnižší mzdová skupina. K tomu existuje příslušná oborová tarifní smlouva. Rozsah zabírá pásmo od textilního a kožedělného průmyslu s nástupní mzdou 75 resp. 68 euro až do zdravotnických povolání se současnou nástupní mzdou (2008/9) přibližně 218 euro.

Základní měřítko pro placení sociálních příspěvků zde mimo jiné činí 166 euro, což odpovídá 65 % průměrné mzdy v zemi. Skutečné nejnižší příjmy jsou podstatně nižší než je tento práh základního měřítka.

V Černé Hoře dosud také neexistuje žádná minimální mzda, stanovená zákonem. Hodnota uvedená v závorkách 55 euro odpovídá pouze nejnižší částce, ze které si zaměstnavatelé v zemi obvykle vypočítávají sociální příspěvky (případně i pro zaměstnance na částečný úvazek). Tato částka je extrémně nízká vzhledem k tomu, že průměrná mzda v zemi činí dobrých 600 euro. Nepřekvapuje proto, že ze strany odborů a z jiných zdrojů již dávno zaznívají požadavky, aby byla v Černé Hoře zákonem stanovena minimální mzda. Jako první výsledek lze uvést, že za

účasti sociální rady, která byla založena v polovině roku 2008, vznikla v září 2008 novela zákoníku práce, ve které jsou popsány jednotlivé hospodářské parametry, které mají být respektovány.

Po mnoholetých interních debatách si Chorvatsko v červenci 2008 konečně zákonem stanovilo národní minimální mzdu poté, co se sociálními partnery bylo předběžně bilaterálně dohodnuto, že minimální částka stanovená před tím na národní úrovni již nemůže být dále upravována a není dostatečná pro zajištění existence zaměstnanců na plný úvazek.

Podíl minimální mzdy na stávající průměrné mzdě se na západním Balkánu stejně jako ve střední a východní Evropě pohybuje v rozmezí skrovných 30 až 40 %. Jelikož příslušné rozhodnutí vláda obvykle přijímá v dohodě nebo po projednání se stávající národní hospodářskou a sociální radou, lze si podle uvedeného výsledku učinit závěr o kvalitě tripartitního sociálního dialogu v zemi.

Nejnovější „Progress-Report“ Komise EU z listopadu 2008 stav sociálního dialogu na této úrovni v jednotlivých zemích západního Balkánu kvalifikoval kriticky, jak je znázorněno v tabulce 6.

Na druhé straně byl v posledních letech na západním Balkáně zaznamenán krajně dynamický roční hospodářský růst o 6 až 10 %, který nyní v důsledku globální krize notně zeslábl, avšak přesto zůstává v kladném rozsahu (viz přílohu 4.4). Zřejmě se však pouze Chorvatsku a Černé Hoře podařilo díky vzkvávajícímu cestovnímu ruchu využít stoupající produkti-

Tabulka 6: Účinnost stávajících národních hospodářských a sociálních rad v jihovýchodní Evropě (z pohledu EU)

| | | |
|------------------------|--|---|
| Chorvatsko | Hospodářská a sociální rada (znovu založená v roce 1999) | „Tripartite social dialogue is already well established... has resulted in the Act on minimum wage“ (2008) |
| Makedonie | Hospodářská a sociální rada (založená v roce 1995) | „Economic and Social Committee does not fulfil its role... Until the labour law is amended accordingly, it is not possible to ensure a functional social dialogue.“ |
| Černá Hora | Národní sociální rada (od poloviny roku 2008) | „Some progress has been made in social dialogue... A Social Council was established in June 2008“ |
| Srbsko | Hospodářská a sociální rada (založená v roce 2005) | „Social Dialogue is still weak. The role and capacity of the Socio-Economic Council still need to be fully developed.“ |
| Bosna a Hercegovina | Žádná celostátní hospodářská a sociální rada, pouze na úrovni každé stávající "entity" | „No development in establishing the trade union confederation (KSBH)... No country-wide Economic and Social Council has been established.“ |
| Albánie | Národní dělnická rada (založená v roce 1996) | “The absence of a revised labour law is hampering the transformation of the National Labour Council into a National Social and Economic Council.“ |

Citáty: Progress Reports EU z listopadu 2008

vitu také ve prospěch pracujících. Směrodatná je přitom dominantní forma tarifních smluv a podíl osob, pokrytých kolektivními smlouvami (viz výše přehled 26).

Rozhodující úlohu v politice přerozdělování stále ještě hraje existující stav zaměstnanosti a aktuální výše míry národní nezaměstnanosti. Reálná nezaměstnanost činí v Makedonii, BiH a Albánii výrazně přes 30%, v ostatních zemích něco mezi 15 až 20%. To se částečně projevuje jako překážka pro schopnost odborů prosadit se a tím i pro dosažené výsledky přerozdělovací politiky (viz tabulku A 4.5 v příloze). K tomu ještě přistupuje skutečnost, že vysoký podíl osob ve třech zmíněných zemích je činný v neformálním sektoru.

Vzhledem k této situaci jsou velké kontingenty pro možnost nábory činné mimo zemi. Taková migrace sice řadí nezaměstnanost a posiluje národní hospodářství hromadným posíláním výdělků z ciziny zpět do vlasti. V určitých částech pracovního trhu také vznikají úzká místa kvůli nedostatku odborných pracovníků. To je popud k aktivnější politice přerozdělování, jak se to v posledních letech projevilo v Rumunsku a pobaltských státech na trendu vývoje minimálních mezd. Za současné světové hospodářské krize působí tento trend o to méně, o kolik víc migrantů a kočovných pracovníků přijde o práci a v rámci personální přestavby bude posláno domů.

Dalším výsledkem prováděné tarifní politiky je stupeň diferenciací příjmů uvnitř skupiny zaměstnanců v jedné zemi. V nejnovější zprávě Komise EU „O pracovních vztazích v Evropě 2008“ (EC 2009) je opětovně zdůrazněno, že lze pozorovat evidentní souvislost mezi stupněm odborové organizovanosti a jednacími a dohádovacími strukturami v zemi a mezi měřitelnou rovností mezd pracovníků s nejvyššími a nejnižšími výdělky, a také mezi muži a ženami. Celkem se podpora mezd v bývalých socialistických zemích východní Evropy projevuje v jejím absolutním rozsahu víc než v západní Evropě. Ovšem méně se to projevuje v zemích s větším rozsahem oborových smluv a rozšířenějším členstvím v odborech na Východě i na Západě (podrobnosti viz výše v přehledu 20).

Vyšší nerovnoměrnost v přerozdělování se ovšem vyskytuje s výjimkou Chorvatska i na západním Balkánu. Vychází to čistě početně už ze samotné skutečnosti, že při nízkém počtu minimálních mezd se na průměrném příjmu v zemi musí projevit větší podíl osob s mnohonásobně vyššími příjmy, které příslušným způsobem zvyšují průměr v zemi v poměru k minimální úrovni. A to ani nemluvě o „obálkových platech“ (tj. o nedeklarovaných částech mzdy), které jsou rozšířeny i v tomto regionu. Pokud se mzdová politika reguluje málo nebo vůbec ne, jsou výdělky kvalifikovaných odborníků výrazně nadprůměrné oproti příjmům méně kvalifikovaných a častěji nabízených činnosti (porovnat s EC 2009, díl 3).

3.2.8 Kontrola realizace práv zaměstnanců a odborů

Kvalita pracovního práva a pracovních norem je částečně závislá na existenci kodifikovaných právních norem a na praktikovaném sociálním dialogu. Rozhodující je však vždy každodenní dodržování dohod vzešlých ze sociálního dialogu a platných zákonů. Pro kontrolu těchto skutečností je zapotřebí aktérů, kteří se umějí prosadit, a instancí s dostatečnou sankční pravomocí.

Pro západní Balkán je hlášeno zřetelné diferencování. Tam, kde bylo možno dosáhnout větší hustoty dohod a vyšší úrovně regulace, jsou používány normy vyšší než v opačném případě. Zejména se tyto nedostatky projevují tam, kde právní kontrola může zasáhnout bez provedení nápravy, nebo se chová zastrašujícím způsobem. Zřetelné rozdíly v pracovněprávních normách se již dříve projevily při jiných úrovních analýzy v kandidátské zemi EU Chorvatsku a u jeho sousedů ze západního Balkánu.

Normy spolčovacích práva, které zde byly použity pro srovnání svobody spolčování a sociálního dialogu, se kromě otázky jejich stávajících právních předpokladů v podstatě vztahují na těchto pět oblastí:

- existence zastupování zájmů s garantovanou oprávněností pokud možno v podnicích všech velikostí;
- záruka srovnatelnosti pracovních a mzdových podmínek pro srovnatelné činnosti prostřednictvím kolektivních dohod;
- činnost instancí pro urovnávání konfliktů v otázkách kolektivního pracovního práva (především v politice mzdových smluv a při uplatňování práva na stávkou);
- praktická účinnost pracovních inspekcí;
- soudní kontrola a v důsledku toho právní ochrana v otázkách individuálního a kolektivního pracovního práva v případech jeho zřejmého porušování.

Zvláštní aspekt této bilance představuje dále přiměřené zajištění existence prostřednictvím garantovaných minimálních mezd a dodatečných státních plnění.

Pokud jde o zmíněné body, byly silné stránky, slabiny a zvláštní nedostatky podnikového zastupování zá-

jmů a politiky kolektivního zastupování již v jednotlivostech probrány v druhé polovině hlavního dílu této studie (3.2). Projevivší se právní mezery a stávající restriktce svobody spolčování si vyžádají další cílené iniciativy v jednotlivých zemích během jejich přijímání za členy EU.

Nezávisle na mezerách v zákoně a ve stanovách je třeba si v tomto místě studie zvlášť všimnout realizace, požadavků a kontroly stávajícího práva.

Instance pro urovnávání konfliktů ve zkoumaných zemích kromě sjednávání smíru a urovnání (arbitráže) v poslední době svou funkci částečně rozšířily o dobrovolné zprostředkovávání (poradenství) a usmířování (zprostředkování a pomoc při hledání kompromisu) pro případ možné eskalace boje o práci nebo pro podání právní žaloby. Tento aspekt zvládnutí konfliktů znamená pouze počáteční fázi, protože příslušné služby jsou vyhledávány pouze zřídka.

Zpravidla tyto nové instance slouží převážně pro provádění povinných smírčích řízení a při vysvětlování tarifů. Tak v Srbsku v roce 2005 byla založena „Agentura pro urovnávání pracovních konfliktů“. V Černé Hoře je při konfliktech v oblasti „veřejného zájmu“ zákonem taktéž předepsáno nucené zprostředkování a arbitráž, pro soukromý sektor to však neplatí. Také v Albánii existují státní zprostředkovatelské agentury pro řešení konfliktů, které je třeba povolovat při možnosti vzniku boje o práci. Obdobně to platí pro Makedonii a Chorvatsko.

Často však tyto instance mohou být nebo jsou skutečně volány k řešení spornějších aspektů tarifních smluv; v takových případech musí svou účinnost rozvíjet.

Zmíněná funkce je v tomto regionu již tradičně doménou spíše pracovní inspekce, poněvadž je vybavena příslušnými kontrolními a rozhodovacími kompetencemi. Lze to pozorovat v Srbsku, odkud přicházejí zprávy o rozsáhlých pravomocích ohledně nápravy porušování zákonů (včetně nezákonných výpovědí). Otázkou však přitom zůstává, jakou účinnost mají nařízené sankce. Podobná rozvinutá oprávnění pro sledování zákoníku práce a pro bezpečnost práce má také pracovní inspekce v Černé Hoře. Její personální vybavení umožňuje také provádět pravidelný dozor v jednotlivých podnicích v poměrně malých časových odstupech.

Personální vybavení je pro Chorvatsko otázkou, na níž je záporná odpověď, protože podle výpovědí odborového svazu SSSH při pracovních inspekcích je obsazeno pouze 50 % pracovních míst. V Makedonii byl příslušný personál posílen podle posledního vydání Progress-Reportu EU o 30 % (z 96 na 129 osob), avšak jeho sankční možnosti jsou odbory hodnoceny jako poměrně slabé.

V Bosně a Hercegovině má pracovní inspekce rozsáhlé pravomoci v oblasti kontroly uplatnění zákonů a tarifních smluv. Návrh novely zákonů je zaměřen dokonce na možnost zastavení výroby v případech zhoršujících se přestupků proti pracovním normám a bezpečnosti práce. V jejím popisu práce také chybí sledování ochrany proti výpovědi. Pro toto spektrum úkolů se budou konat intenzivní školení vlastního personálu i určitých zástupců zaměstnanců.

Obzvláště krušnou kapitolou je situace při soudním sledování porušování jak individuálního, tak i kolektivního pracovního práva.

Pracovní soudy tak, jak jsme je znali z bývalé Jugoslávie, již neexistují ani v nástupnických státech, ani v Albánii. Přitom vzhledem k dlouholetým zkušenostem a k nedostatečné kompetenci civilních soudů pro sporné pracovní otázky jsou tyto soudy v daném regionu nutně zapotřebí. Odbory je proto neodkladně vyžadují. V Albánii je zavedení pracovních soudů podle zákoníku práce z roku 2003 již dlouho předpokládáno, avšak zatím bez praktického výsledku.

V tomto regionu však také existují zvláštní oddělení nebo komory pro pracovníprávní případy, které jsou obdobou příslušných soudů v systému řádného soudnictví v Makedonii a Srbsku. Trvání řízení v těchto soudech však obvykle činí 2 až 3 roky a dosud se je nepodařilo podstatně zkrátit.

A konečně, zvláštní problém představuje vykonatelnost soudních rozsudků. Opakovaně se ve zprávách z jednotlivých zemí objevují stížnosti, že například výpovědi odborových aktivistů, uznané soudem za právně neplatné, provinilý podnik nepřezkoumá a poškozený je zase ve svých právech krácen. Z Chorvatska se ozývá, že asi třetina vydaných rozsudků se nevykoná, protože žalovaný podnik buď již právně neexistuje, nebo volí alternativu uhrazení příslušné pokuty. To zas vyvolává rozhodnou otázku účinného sankcionování a předcházejícího zastrahování.

3.2.9 Předběžná bilance: Úloha sociálního dialogu

Z prvního bilančního vyhodnocení po znázornění pracovních vztahů na západním Balkánu v jejich podstatných rysech plyne tento závěr: zřízení pracovních soudů je očekáváno již od přijetí zákoníku práce v roce 2003, avšak dosud bez praktického výsledku.

- Chorvatsko se svými indikátory se podobá spíše situaci, kterou lze nalézt ve vyspělejších nových členských zemích EU, a do značné míry odpovídá normám pracovních vztahů, které jsou v zemích EU obvyklé. Takže, kromě Slovinska, to je jediná země bývalé Jugoslávie v tomto regionu, ve které ještě zůstala živá tradice bývalé dělnické samosprávy, která si zvolila možnost zavedení podnikových rad (již od roku 1995) a účast zástupců zaměstnanců v dozorčích radách podniků (od 200 zaměstnanců výše).
- Ostatní země jihovýchodní Evropy svými strukturami za novými členskými zeměmi EU podstatně zaostávají – spíše je to opačný příklad takových indikátorů, jako jsou vazba na tarif a stupeň odborové organizovanosti. Všeobecná hospodářská úroveň a úroveň příjmů se pohybuje v rozsahu obou členských zemí východního Balkánu – Bulharska a Rumunska. Kvůli zpožděnému začátku transformace tyto země potřebují čas, aby se mohl dále vyvíjet sociální dialog, což se projevuje, mimo jiné, v nedostatku sociálního souzvuku v tripartitních národních hospodářských a sociálních radách (srovnat s Progress Reports EU, 2008).
- Na pováženu je také to, že čtyři z šesti zemí západního Balkánu získaly svou státní nezávislost pouze během transformace po roce 1991 jako nástupnické státy bývalé Jugoslávie. To ostatně platí i pro polovinu (pět z deseti) nových členských zemí EU ve východní Evropě. Určité světlo na skutečnost bipartitního a tripartitního sociálního dialogu v určité zemi vrhá v neposlední řadě účast na tripartitních workshopech s přizpůsobeným programem, které nadace Friedricha Eberta organizovala v prosinci 2008 a únoru 2009 v hlavních městech šesti zemí za účasti sociálních partnerů a vlád. Šlo přitom o prezentaci a diskusi ohledně výsledků příslušných národních zpráv o situaci v oblasti svobody spolčování a sociálního dialogu, jakož i o porovnání těchto výsledků se situací v nových člen-

ských zemích EU a v EU 15. K tomu byli pozváni znalci svazů sociálních partnerů a představitelé vlády (Ministerstva práce a pracovní inspekce).

Pouze v Černé Hoře a Albánii byli na těchto workshopech přítomni představitelé všech tří stran. V Srbsku a Chorvatsku byli přítomni oba sociální partneři, ale chyběli představitelé příslušného Ministerstva práce a pracovní inspekce. V Makedonii se nezúčastnili představitelé zaměstnavatelů, v Bosně zase četní přítomní představitelé odborových aktivistů zůstali sami mezi sebou. Situace v této zemi je v důsledku Daytonských dohod a vyvolané tím decentralizace v kantonech a etnicky oddělené entity, se dá těžko porovnávat s ostatními zeměmi. Tato situace však svědčí o nutnosti překonat v určité míře tento stav oboustranného oddělení a nedostatku dialogu. Ukazuje se, že sociální dialog v celém regionu je třeba na špičkové úrovni ještě dále rozvíjet.

Závěrečné kapitoly doplňují tuto analýzu a výslednou bilanci o rozšířené porovnání mezi oběma regiony severní a jižní částí východní Evropy, které byly přednostně popsány v této studii, tj. mezi novými a budoucími členskými zeměmi a mezi celou východní a západní Evropou. Při tomto pojednání nutně vyvstává otázka, nakolik se současný evropský sociální model EU 15 může změnit v důsledku rozšíření o 10 nových členů a v budoucnu možná o dalších šest bývalých socialistických zemí, a přitom si zachovat svou podstatu a v určitých oblastech se dále vyvíjet.

Tato otázka budoucnosti je rozhodujícím způsobem závislá na skutečné možnosti konvergence jejích právních a materiálních aspektů a tím i na možnostech dalšího srůstání jednotlivých regionů uvnitř zvětšené Evropy.

4. Porovnání skupin zemí střední části východní Evropy a jihovýchodní Evropy

Hlavní aspekt porovnání v rámci této studie tvoří schopnost přizpůsobit se k podstatným prvkům evropského sociálního modelu. Ve středu zájmu přitom stojí sociální dialog na bázi svobody spolčování a jeho aktuální využití ze strany odborů.

O svobodě spolčování si lze při bezprostředním porovnání zemí západního Balkánu a střední části východní Evropy učinit tento závěr:

- o něco menší právní překážky v důsledku předepisování minimálních počtů pro zakládání odborové základní organizace uvnitř a vně podniku, než je tomu v nových členských zemích EU;
- vylučující nebo omezující „filtry“ pro vstup do odborů podle zákona nebo stanov jsou na západním Balkánu vyjádřeny méně důrazně;
- neexistuje žádná vyšší míra diskriminace členů nebo nositelů mandátů odborů; právní ochrana je všude zaručena; problematické však je její skutečné využití v případě konfliktu;
- v jihovýchodní Evropě se neprojevuje méně práv na účast a možností při kolektivních vyjednáváních nebo stávkových akcích; restrikce určitých skupin zaměstnanců jsou zde dokonce celkem podstatně menší;
- tripartitní sociální souzvuk na národní úrovni však ještě svědčí o ranném stádiu vývoje, což ovlivňuje celkové sociální podnebí v zemi.

Pro přesnější vyhodnocení stavu bude třeba v budoucnu věnovat pozornost těmto čtyřem aspektům:

- (1) organizační výstavba a interní potenciál odborů;
- (2) přítomnost a působení odborů přímo na místě prostřednictvím zastupování zájmů;
- (3) výkonnost odborů jako nutného partnera pro kolektivní vyjednávání;
- (4) tvořivá síla odborů pro kontrolu a další rozvoj regulovaných pracovních vztahů.

4.1 Capacity building (vytváření kapacity): organizační budování odborů a sociálního partnera

Dvojitá výzva – změna systému, tj. přechod k tržnímu hospodářství a přizpůsobení k mezinárodně platným normám (MOP, resp. EU) – musela a stále ještě musí zaměřit všechny zúčastněné stejným směrem. Od odborů se požadovala co možná nejrychlejší změna jejich struktur a nová strategie vyjednávání; strana zaměstnavatelů si musela jako reakci na novou situaci vytvořit zcela nové formy nutných jednání.

Výsledek si pro srovnání můžeme znázornit takto:

- S výjimkou Chorvatska na západním Balkánu panuje zřetelně méně vyjádřený pluralismus svazů, než tomu je v nových členských zemích EU. Ve stejné míře to platí i pro svazy zaměstnavatelů. Způsob rozdělení dřívějšího odborového majetku v zemích s takovou rozmanitostí, jako je Maďarsko, si vyžádal, aby se podnikové odbory nechaly zaregistrovat jako samostatné organizace, aby se mohly podílet na odborářském majetku.
- Stupeň odborové organizovanosti leží v rozmezí mezi 25 a 35 %; střed pole ve střední části východní Evropy (tj. v CZ, SK, RO, SI) leží zřetelně nad skupinou s vysokými ztrátami počtu členů.
- Otázka zdrojů pro finanční a personální zajištění odborů se v obou regionech řeší stejně. Příspěvky všude (ještě) sráží zaměstnavatel bezprostředně ze mzdy – což může v podniku s nepříznivým vztahem k odborům působit fakticky jako zastrahující faktor proti vstupu do odborů – a v celém svém objemu se pak využívají decentralizovaně. To posiluje místní aktéry, kteří jsou vždy přítomní, ale oslabuje centrálu. Návrhy na přerozdělování prostředků, jak to požadovaly sektorové orgány v Litvě, které pro sebe požadovaly 50 % z příjmů z členských příspěvků, se zatím ještě nikde neprosadily. Výsledkem jsou pak stížnosti na to, že v hlavních představenstvech všude chybí experti.
- Také strana zaměstnavatelů se potýká s podobnými problémy, je však méně odkázaná na personálně

náročnou účast expertů. Jako organizace, které lobují převážně proti vládě, se svazy zaměstnavatelů méně angažují v tarifních jednáních a jejich členové je tím částečně ani nepověřují. Organizační zakotvení svazů zaměstnavatelů v rozsáhlé, ale silně rozškatulkované klientele malých a středních podniků, je v západním Balkánu zastoupeno poměrně silně, menší zastoupení však tato klientela má ve velkých podnicích a v mezinárodních společných podnicích, než je tomu v nových členských zemích EU.

Otevřenou otázkou zůstává, nakolik se současné organizační předpoklady pro odborové dohadování v dnešní krizi osvědčí.

4.2 Mezery při zastupování zájmů v provozu nebo podniku

V důsledku změn struktury podniků směrem k menším výrobním jednotkám a všeobecného úbytku členů odborů ve východní Evropě v určité míře vzrostl podíl „bezodborových“ podniků, kde neexistuje zastoupení zaměstnanců. Odborové zastoupení ještě zpravidla zbývá pouze ve většině velkých podniků, ve středních podnicích je jich již méně a zcela mizí v malých podnicích, kterých stále přibývá. Zaměstnanci zhruba z 80 % podniků i více tak v případě konfliktu zůstávají bez potřebné právní ochrany.

Podnikové rady nebo jednotliví představitelé zaměstnanců (důvěrníci) zvolení celým osazenstvem, mohou v této situaci hrát důležitou úlohu. Alespoň, pokud jsou garantovanou většinou pověřeni spolurozhodováním ohledně pracovní doby nebo personálních otázek, jako je třeba sociálně únosná redukce zaměstnanosti. To vždy předpokládá včasnou informovanost a sdělení od zaměstnavatele, jak to předepisuje směrnice EU 2002 pro podniky nad 50 zaměstnanců, resp. nad 20 zaměstnanců.

Pod tlakem této směrnice se v nových členských zemích EU ve východní Evropě vytvořila trochu jiná situace než ta, kterou lze v současné době pozorovat v jihovýchodní Evropě. Již před vstupem do EU zde byly vytvořeny podnikové rady jako institucionální zastupování zájmů nebo jako popud pro zavedení zmíněné směrnice v průběhu vstupu. Pro mnohé vlády to často bylo pouze chybějící odborové zastoupení na pracovišti.

Mnoho odborů často chápalo tento postup jako útok na jejich dosavadní práva nebo jako nežádoucí konkurenci. Proti této instituci, kterou dosud neznaly, se bránily všemi silami. Především se bránila Česká republika, Polsko, Slovensko a tři pobaltské státy.

Naopak, v Slovinsku a Chorvatsku, stejně jako v Maďarsku, kde se tradice dělnických rad vytvářela jinak, organizace zaměstnanců měly při změnách na počátku 90. let méně výhrad. Ihned pochopily funkci podnikových rad jako tandemu odborů a jako „vstupní bránu“ pro jejich aktivity právě tam, kde měly slabší zastoupení nebo už nebyly zastoupeny vůbec. Pomocí poradenství a školení se jim podařilo připoutat podnikové rady k odborům pevněji. Prostřednictvím této zesílené přítomnosti přímo na místě se podařilo zajistit nutný bezprostřední kontakt se zaměstnanci, což zase může povzbudit nábor nových členů. To vše ale předpokládá, že podnikové rady budou hrát úlohu druhého kanálu pro zastupování zájmů s jednoznačnou dělbou kompetencí a jako takové budou žádané a využívány, jak tomu bylo ve Slovinsku na pozadí dřívějších pozitivních zkušeností s praxí podnikové samosprávy.

Nehledě na tuto všeobecnou otázku ohledně přijatelnosti, existuje v souvislosti s institucí podnikových rad celá řada konkrétních rozporů ohledně jejich zřízení a účinnosti i uvnitř obou regionů východní Evropy. To se týká jak přípravy, zřízení a personálního vybavení kanceláří pro podnikové rady, tak i povinnosti úhrady nákladů ze strany zaměstnavatele při angažování potřebných expertů a v neposlední řadě i uvolnění z práce zvoleného nositele mandátu, aby si mohl převzít své úkoly, případně aby mohl absolvovat příslušnou kvalifikaci.

Ze tří zemí jihovýchodní Evropy, kde existuje právní možnost zakládat podnikové rady (Chorvatsko, Bosna a Srbsko), je tato možnost uplatněna pouze v zemi s největším rozšířením těchto představitelů zaměstnanců, tj. v Chorvatsku. Jinak to předpokládá dohodu s příslušným zaměstnavatelem (viz výše přehled 24).

Situace v 10 nových členských zemích EU je v tomto ohledu s několika výjimkami celkem příznivější, neboť jsou zde dány právní záruky pro činnost podnikových rad (k tomu viz přehledovou tabulku pro střední Evropu o „vybavení a kompetencích podnikových rad ze zákona, resp. podle kolektivní dohody“ v příloze 3.2).

Menší rozdíly se vyskytují v právních předpisech pro konání podnikových schůzí a pro informování osazenstva. Podstatně více regulačních předpisů pro poskytování informací podnikové radě ze strany zaměstnavatele je obsaženo ve střední části východní Evropy, což je výsledek toho, že zde již platí směrnice EU 2002. V tomto regionu je také dokonalejší výbava různých kontrolních oprávnění pro podnikové rady, aby mohly sledovat dodržování pracovních norem a částečně také podávat žaloby, pokud zaměstnavatel bude porušovat předpisy a zákony.

Neobvyklá a celkem zbytečná omezení kompetencí platí v nových ustanoveních v pobaltských státech, kde, pokud neexistuje odborové zastoupení, může podniková rada v podniku uzavírat firemní tarifní smlouvy a dokonce je vymáhat pomocí prostředků boje o práci (viz přehled v příloze 3.2).

Toto právní unikum, které v Evropě nelze nikde jinde najít, se pokouší z nouze neexistujících odborových zastoupení a kolektivních smluv v zemi vyrobí; dokázalo však pouze zesílit odpor odborů proti instituci podnikových rad. Opačně působí ustanovení ve třech zemích střední části východní Evropy (Bulharsko, Polsko, Maďarsko) a také v Chorvatsku a Bosně, že při neexistenci podnikové rady její práva přejímá a vykonává místní odborové zastoupení. V Polsku pak volba a činnost podnikové rady není možná, případně zaniká, pokud v podniku existuje odborové zastoupení, což potvrdil ústavní soud svým rozsudkem z července 2008 s odůvodněním, že jinak by šlo o porušení principu „negativní svobody spolčování“. To přinutilo polský sejm přijmout v roce 2006 novelu zákona.

Všechna pravidla, úloha a kompetence místních odborových zastoupení jsou ve střední části východní Evropy často v rámci zákonů dále rozvíjena a podrobněji definována (viz EC 2008b). V budoucnu lze očekávat přizpůsobení přístupové strategie i pro západní Balkán.

4.3 Rozsah, obsah a účinnost svobody spolčování v praxi

O způsobu a rozsahu zahrnutí zaměstnanců do tarifních smluv rozhoduje struktura a úroveň jednání, jakož i zejména stávající úroveň organizovanosti. Jelikož tato úroveň je v jihovýchodní Evropě v prů-

měru vyšší, je i vazba na tarify vyšší zejména tam, kde současně dominují oborové tarifní smlouvy, jak je tomu v Chorvatsku anebo ve stoupající míře také v Makedonii, a také tam, kde je možno v sektorových dohodách očekávat prohlášení všeobecné závaznosti pro všechny zaměstnavatele (například v Rumunsku a Slovinsku).

Porovnání stavu mezd ve střední části východní Evropy a v jihovýchodní Evropě vykazuje kromě některých společných rysů také některé markantní rozdíly mezi těmito regiony (viz tabulku 7). Obecně se jako aréna pro rozdílný vývoj mezd ukazuje úroveň podnikání: nejvíce se to projevuje ve skupině severovýchodních členských států (Pobaltí, Polsko, dále Maďarsko a – v klesající míře kvůli nedávno vyhlášené všeobecné závaznosti tarifních smluv – také Česká republika). Stejně tak to platí i pro jižní Balkán (Makedoni, Černou Horu, Srbsko a Albánii). Ve skupině zemí střední části východní Evropy a severního Balkánu (Slovensko, Slovinsko, Rumunsko, Bulharsko), stejně jako v řadě odvětví v Chorvatsku – zde v průmyslových odvětvích méně než ve službách – více dominují sektorové tarifní smlouvy. Zvláštní postavení zaujímá Bosna a Hercegovina, kde stávající rámcové tripartitní smlouvy jsou uzavírány na úrovni entit; jinak podrobnosti mezd v podnicích a pracovní podmínky určují ve federaci bipartitní smlouvy na kantonální úrovni.

Dokud budou převládat podnikové smlouvy, budou se v západním Balkánu vyskytovat podobné problémy, jako u výsledků tarifních jednání (viz dále) ve všech ostatních bývalých socialistických státech (se strukturu tarifních smluv v západní Evropě porovnat s přílohou 5.5).

Právo na boj o práci se zdá být na západním Balkánu formálně méně regulovaným a méně restriktivním. Také se zde protistávková opatření nepřijímají nikterak častěji než jinde ve východní Evropě. Výjimku zde tvoří opět Slovinsko s jeho viditelně vyšší pohotovostí k akcím a účinnou bojovností v rozhodujících i obecnějších společenských a sociálně politických otázkách (jako při úspěšné obraně nájemného v bytech - srovnat s Hantke, 2009). V ostatních zemích chybí ve veřejnosti při obdobných nebo i tripartitních tarifně politických rozporech nutný nátlakový potenciál. Často je to podmíněno nedostatkem zkušeností s přípravou a konáním úspěšných jednání.

Tabulka 7: Porovnání úrovní mezd ve střední východní Evropě a v jihovýchodní Evropě

| | Národní úroveň* | Odvětví | Podnik |
|--|-----------------|---------|--------|
| Estonsko | □ | □ | ▲ |
| Lotyšsko | □ | □ | ▲ |
| Litva | | □ | ▲ |
| Polsko | □ | □ | ▲ |
| Česká republika | | □ | ▲ |
| Maďarsko | □ | ○ | ▲ |
| Slovensko | | ▲ | ○ |
| Slovinsko | ○ | ▲ | ○ |
| Bulharsko | ○ | ▲ | ○ |
| Rumunsko** | □ | ▲ | ▲ |
| Chorvatsko | | ▲ | ▲ |
| Makedonie | ... □ | ○ | ▲ |
| Černá Hora | ... ○ | ○ | ▲ |
| Srbsko | | ○ | ▲ |
| BiH | ▲*** | □*** | ○ |
| Albánie | | ○ | ▲ |
| □ Stávající úroveň tarifních jednání ○ Důležitá, ale nepřevládající úroveň ▲ Dominující úroveň tarifních jednání | | | |
| * Dohody překračující hranice odvětví ** Jednání, povinná v podnicích nad 21 zaměstnanců. *** Dosud rozděleno na bázi entit (Bosensko-Chorvatská federace, resp. Republika Srpska) Zdroj: Van Gyes et al., 2007 | | | |

Při porovnávání výsledků jednotlivých forem stanovení mzdy, jako první se projeví význam pojmu „minimální mzda“. Pro její výši je rozhodující, kdo o tom právě rozhoduje a v jaké míře to kromě vlády mohou ovlivnit odbory a zaměstnavatelé (podrobněji viz: Schulten a jiní, 2006). V jihovýchodní Evropě je výše minimální, případně nejnižší mzdy v současné době submarginální a sotva pokrývá existenční minimum. V mnoha nových členských zemích EU však její úroveň částečně o mnoho převyšuje hodnotu minimálních příjmů. V tomto ohledu je Chorvatsko již v horní střední úrovni EU a leží bezprostředně za Slovinskem a Portugalskem (viz srovnávací tabulku výše minimálních mezd v Evropě v příloze 4.3; pro současný vývoj reálných mezd porovnat s přehledem 17 a A 4.5).

Diferenciace mezd mezi vysokými a nízkými příjmy se v obou regionech silně projevuje – silněji než je průměr v západní Evropě (porovnat výše přehled 20). Podíl minimálních mezd na průměrných příjmech v určité zemi leží na západním Balkánu také o mnoho níže, než je práh chudoby, který definovalo EU (= alespoň 50 % národního průměrného příjmu), jako ostatně ve většině nových členských zemí EU. Také výše nerovnosti mezd podle pohlaví (gender pay gap) vypadá v každém regionu jinak podle stupně regulace tarifních smluv. Tato mezera ve mzdách by měla na západním Balkánu – když nebudeme uvažovat Albánii – při prvním porovnání se projevovat v celoevropském srovnání díky dědictví bývalé Jugoslávie spíše jako méně výrazná než ve střední části východní Evropy s jejími vedoucími jezdci.

4.4 Kontrola norem svobody spolčovacích práva a práv zaměstnanců

Vzhledem ke kontrole uplatňování odborových platných práva a práv zaměstnanců (viz odstavec 3.1) ve střední části východní Evropy nejsou zjištěné slabiny navzájem příliš odlišné:

- Zastupování zájmů zde má spíše méně mezer než ve zbývající východní Evropě a pochybení se spíše vyskytují v širokých masách malých podniků.
- Pracovní inspekce prokazuje v poslední době v důsledku svých snah potěšitelný pokrok ve způsobu a intenzitě své činnosti.
- Nedostatečná účinnost soudních kontrol je převážně důsledkem neexistence ochrany práva, na což si příslušní činitelé nejednou stěžovali. Na rozdíl od takových zemí jako Slovinsko a Maďarsko neexistují v tomto regionu pracovní soudy. Pouze ve dvou zemích byly zřízeny zvláštní komory pro řešení pracovněprávních kauz.
- Politická vůle parlamentů může mít vzhledem k vysloveně menším projevům principů tripartity a spoluúčasti sociálních partnerů rozhodně menší vliv než v jiných srovnatelných zemích střední části východní Evropy.

4.5 Možnosti výstavby a její slabiny v obou skupinách zemí

Závěrečná bilance silných míst a slabin pracovních vztahů a sociálního dialogu vykazuje v současné době na obou stranách tyto markantní body:

Jako kladné body platí:

- ještě vyšší úroveň organizovanosti (převážně v jihovýchodní Evropě, méně ve střední části východní Evropě);

- funkční struktury pro uzavírání tarifních smluv na jednotlivých úrovních;
- již zavedené podnikové rady v několika zvolených zemích východní Evropy;
- funkční tripartitní režim (především ve střední části východní Evropy, méně zatím na západním Balkánu).

Jako obzvláštní slabiny je třeba uvést:

- převážně neexistující přítomnost odborů v podnicích a také žádné zakládání podnikových rad;
- nepatrná schopnost mobilizace členů pro veřejné akce (se zcela malým počtem výjimek v celém východoevropském prostoru);
- nedostatečná práce, zaměřená na mládež a na její nábor do odborů (Hantke, 2009);
- neexistence žádných silných centrál v důsledku extrémní decentralizace používání prostředků, což se nepříznivě projevuje zejména v menších zemích;
- příliš neúčinná kontrola a v důsledku toho posilování formálně pojatých práva zaměstnanců, nevyhovující právní ochrana jako důsledek neexistence odborových možností spolupráce se specializovanými pracovními soudy za účasti sociálních partnerů.

Odstranění těchto slabin, které se vyskytují právě na západním Balkánu, a další výrazný rozvoj tvořivého potenciálu, který se zde trvale projevuje v důsledku výhledu na očekávané další rozšiřování EU a na další doprovodné stimuly. Zatím zde neprobíhá předběžně zesílená intenzivní spolupráce přes hranice, výměna příslušných zkušeností uvnitř regionu i v celé EU.

5. Porovnání mezi Východem a Západem: možnosti konvergence v rozšířené Evropě

Z porovnávací analýzy aplikované svobody spolčování a podle příslušných výsledků ve východní Evropě, jakož i z porovnání výsledků a trendů, které převládají v západní Evropě, si lze snadno učinit závěr, že mezi pracovními vztahy v nových a kandidátských zemích EU a mezi starými základními územími existují zřejmě podstatné rozdíly. Ve značné míře jsou tyto rozdíly vyvolány rozdílnou výchozí situací a rozdílným vývojem, avšak nikoliv determinovány, jak to lze doložit výsledky inovativní politiky za použití stávajících potenciálů na příkladě Slovinska.

Použijeme-li severské skandinávské státy nebo představitele kontinentální Evropy (jako Rakousko nebo Německo) jako model průmyslových vztahů, pak se na právní úrovni ihned projeví, že úsporná státní regulace detailů spíše podpoří svobodný rozvoj autonomního sociálního dialogu. Naopak, průmyslové vztahy v bývalých socialistických transformujících se státech jsou mnohem intenzivněji zaměřeny na stát a na jeho regulační mechanismy a viditelně zdůrazňují tripartitní národní hospodářské a sociální rady. Výsledkem zde zprvu byl vznik poměrně hustého pletiva právních norem, jejichž přizpůsobování hlavnímu proudu evropského sociálního modelu pak probíhalo teprve v průběhu integrace EU a za vytváření autonomních organizovaných zájmových svazů, které se krok za krokem uvolňují teprve v poslední době.

Ve východní Evropě se jako obzvláště obtížný problém při přizpůsobování ukázala snaha vytvořit tarifní politiku pro co nejvíce skupin zaměstnanců v přehnané úpravě, což se přes požadavek státu a povzbuzování ze strany mezinárodních asociací dosud nepodařilo. Děje se tak na úkor zaměstnanců, kterým pak často zůstává pouze minimální mzda s přehnaně úspornými dotacemi.

Stejně obtížně se zřejmě podporuje myšlenka na založení rozšířeného podílnictví v podnicích a veřejných institucích, které by mělo doplnit tradiční formu odborového zastupování zájmů a také sjednotit

početné neorganizované podnikatelské jednotky. O tom svědčí dosud zlomkovitá realizace určitých minimálních norem informování a konzultací, které garantují praktické uplatnění směrnice EU 2002 ve východní Evropě (porovnat EC 2008, ETRO 2008).

V západní Evropě a ve výše uvedených státech, citovaných jako příklady, samozřejmě měly zmíněné prvky účasti již dlouhodobou a osvědčenou tradici a zpravidla pro zajištění jejich konformity s EU nevyžadovaly žádné nové zákony. Dodržování stávajících norem pracovního práva již zajišťuje nezávislou justici, většinou ve tvaru zvláštních pracovních soudů s institucionální účastí sociálního partnera (například spolurozhodujícího soudce z lidu). Aplikace takových spolčovacích zákonů ve východní Evropě je bohužel dosud pouze vzácnou výjimkou.

Například v Německu se ročně před pracovní soudy s jejich třemi instancemi (spolková republika, země, krajské město) dostane hodně přes půl milionu žalob. Přes polovinu těchto pracovněprávních kauz individuálního a kolektivního pracovního práva, týkajících se převážně výpovědí, zařazení do tarifních skupin, problémů s odměnami, a také otázek spolurozhodování při zastupování zájmů, se před soudem vyřeší smírnou dohodou, tj. nalezením kompromisu obou stran místo formálního soudního rozsudku.

Kromě profesionálních pracovních soudců se těchto jednání zúčastňují také laičtí soudci v čestné funkci, kteří zastupují stranu zaměstnavatele, a odbory (v jejich struktuře mají stejnou funkci jako prud'hommes ve Francii). Posledně zmínění dva funkcionáři mají úplné hlasovací právo, tj. případně mohou přehlasovat neutrálního soudce z povolání. Kromě zúčastněných stran má v Německu právo podávat žalobu u příslušného pracovního soudu také příslušná odborová organizace. Svým členům zajišťuje bezplatnou právní ochranu (2007: ve více jak 140 000 případech pracovněprávních a sociálněprávních sporů s „hodnotou úspěchu“ zhruba 355 milionů euro prostřednictvím samostatné právní ochrany DGB GmbH).

Tabulka 8: Pracovní vztahy ve východní Evropě a základní prvky sociálního modelu

| Východní Evropa | Západní Evropa |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Průmyslové vztahy jsou poznamenány „etatismem“: důležitou úlohu hraje tripartismus, především v důsledku použití minimální mzdy jako náhrady za tarifní smlouvy. • Tarifní smlouvy se primárně vykonávají na podnikové scéně, neboť zaměstnavatelé se zpěčují a odbory nemohou vykonávat dostatečný nátlak hrozbou stávkou. • Přítomnost odborů v podnicích je velmi omezená. • Existuje množství předpisů, které odbory částečně spíše omezují, než aby je podporovaly, protože jejich právní kontrola je velmi omezená. | <ul style="list-style-type: none"> • Stát se při intervenci do sociálního dialogu chová tendenčně. Svou regulací koriguje spíše stávající nerovnováhu. • Tarifní smlouvy se v autonomním tvaru primárně vztahují na úroveň odvětví. Stávka jako ultima ratio slouží případně pro nalezení kompromisu. • Přítomnost odborů v podniku se doplňuje podnikovými radami. • Právní rámec přenechává aktérům sociálního dialogu nutnou tvůrčí svobodu, v případě konfliktu provádějí pracovní soudy kontrolu norem. |

Tento systém umožňuje provádět právní kontrolu bez velkého odstupe času, což má při porušování práva velkou účinnost – podobně jako v jiných zemích západní Evropy. Průměrná doba řízení činí v Německu v první instanci 7 měsíců. V případě přezkoumání vyššími instancemi v zemi a spolkové republice je k tomu třeba přičíst dalších 12 až 18 měsíců.

Exemplárně lze současný stav pracovních vztahů mezi východní a západní Evropou v zosťrené formě v podstatě vyjádřit takto (viz tabulku 8):

5.1 Široká stupnice realizovaných pracovních norem: Index LRS skutečného uplatnění práv zaměstnanců

V této studii bylo již opakovaně poukazováno na problémy účinné kontroly stávajících norem pracovního práva a obrany proti porušování práva. Aby bylo možno porovnávat stávající normy pracovního práva, které určují realitu, byl už dříve ve srovnávacích projektech na úrovni EU vypracován postup, který umožňuje při respektování všech určujících faktorů sestavit objektivní obraz norem v jedné zemi v porovnání se stavem v jiných zemích.

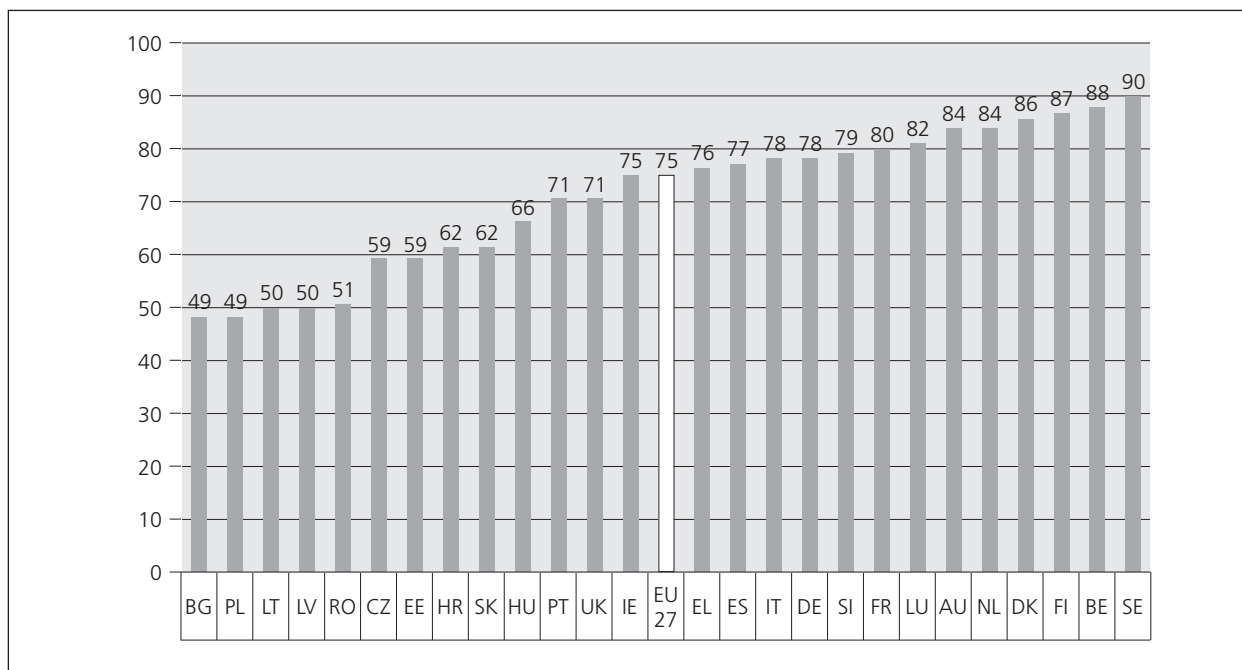
Budeme-li dohromady posuzovat všechny empiricky zjistitelné indikátory v oblasti průmyslových vztahů, můžeme sestavit stupnici pro vyhodnocování faktické platnosti, tj. uplatňování a kontroly stávajících kolektivních a individuálních norem pracovního práva ve tvaru srovnávacího sumarizačního indexu (Labour Rights Standards, Index – LRS).

Takové celoevropské srovnávací posouzení 27 členských zemí EU se nutně bude týkat těchto tří úrovní (s celkem 15 dílčími indikátory pro vytvoření výsledného sběrného indexu):

- (1) Individuální pracovní právo, vztahující se v detailech na situaci při vstupu do odborů, ochranu proti výpovědi, bezpečnost práce a ochranu zdraví, kontrolu pracovní doby, rovnost pohlaví, právně garantovanou minimální mzdu.
- (2) Kolektivní pracovní právo, vztahující se na zastupování zájmů v podniku, informace a konzultace, tarifní jednání a tarifní smlouvy, možnost prohlášení všeobecné závaznosti, právo na stávku.
- (3) Účinnost kontroly aktérů prostřednictvím zastupování zájmů v podniku a přítomnosti odborů, instance smírného řízení, pracovní inspekce, možnost rozhodování pracovních soudů (pokud existují), případně činnost civilních soudů v pracovních kauzách.

V rámci projektu Dublinské nadace EU pro zlepšení životních a pracovních podmínek byl pro členské země EU vypracován index LRS norem pracovního práva, z nějž vyplynul obraz široce rozškattulkovaného spektra (více o metodě: Kohl/Lehndorff/Schief, 2006, případně v angličtině: Kohl/Platzer, 2007). Rozškattulkování tohoto spektra nesleduje zcela přesně geografické členění 27 zemí, jak plyne z přehledu. Východoevropské státy se však seskupují převážně nalevo od střední osy EU (spolu s Portugalskem a Velkou Británií).

Přehled 27: Index pracovněprávních norem, jejich uplatnění a kontroly v Evropě



Poměry, znázorněné na tomto grafu, mohou posloužit jako indikátor faktické realizace a možnosti kontroly základních odborových práv a svobod. Zároveň ilustrují potřebu jednání pro konsolidaci práva a odstranění mezer, které brání dalšímu rozvoji sociální dimenze v zaměstnanecké Evropě.

Z kandidátských zemí je v této stupnici již obsaženo Chorvatsko. Ostatní země ze západního Balkánu oscilují podle prvního vyhodnocení na základě zpráv z příslušných zemí a workshopů ve spodním rozsahu kolem hodnoty indexu ± 50 , tj. svou úroveň odpovídají severovýchodním evropským státům a novým členským státům EU ve východním Balkánu z roku 2007.

Při těchto srovnávacích úvahách je třeba v průběhu vytváření vnitřního trhu, překračujícího sociálně politické hranice, brát v úvahu také sociální a společenskopolitickou integraci v rozšířené Evropě, která vyvolává nutnou otázku, které faktory oboustranného sblížení a inovačního přizpůsobení je třeba znatelně a cíleně podporovat.

5.2 Rozvojový potenciál odborů ve střední části východní Evropy a v jihovýchodní Evropě

Kroky pro přizpůsobení se nejdříve projeví a mohou se dále rozvíjet tam, kde již v praxi existuje spolupráce a dohody přes hranice. To se děje v mnoha grémiích evropských podnikových rad s východoevropskou účastí prostřednictvím mezitím zvolených tisíců delegátů. Dále to lze pozorovat v sektorovém schvalování tarifů, jak se to praktikuje už po mnoho let v odvětví kovoprůmyslu střední a jihovýchodní Evropy („Vídeňské memorandum“), nebo také v četných výměnných akcích v rámci meziregionálních odborových rad (IGB) a organizovaných kontaktů mezi mládeží. A to ani neuvažujeme již zaběhnutou spolupráci v různých grémiích na evropské úrovni (v sektorovém sociálním dialogu, v Bruselském hospodářském a sociálním výboru, v EGB a jeho federacích, jakož i v 12 mezinárodních odborových federacích, které působí jako nástupnické organizace odborných sekretariátů). Všechny tyto organizace disponují v široké veřejnosti samozřejmě pouze omezenou účinností, například prostřednictvím zveřejňování zpráv v národních médiích.

Sjednocovací trendy, které vycházejí z minimálních norem směrnice EU a ze spolčovacího práva, slibují jako již v minulosti další pokrok v nových členských a kandidátských zemích EU ve střednědobé a dlouhodobé perspektivě.

Rozhodující vždy bylo a zůstane i nadále posilování vyjednávajících aktérů přímo na místě. K tomu není zapotřebí ničeho jiného, než zastupování zájmů, které slibuje úspěch především v otázkách tarifní a přerozdělovací politiky a příslušného posilování odborové organizace na všech úrovních.

Objektivně dané faktory si vždy zaslouhovaly podporu, protože mohly být použity i v zájmu odborů. Je třeba připomenout především tyto body:

- hospodářský vzestup a růst produktivity, který je ve východní Evropě nadprůměrný (viz aktuální průběh a prognózy v příloze 4.1 a 4.2);
- stálý ústup nezaměstnanosti, který lze v posledních letech pozorovat právě v dosud nejvíce postižených státech (viz současný dosažený stav v přehledu 30), a který byl v neposlední řadě vyvolán enormním emigračním odlivem;
- v neposlední řadě přitažlivost procesu přizpůsobování mezd a dalších pracovních podmínek celoevropským normám, a také kvůli rozšířeným možnostem účasti a spolupráce.

To vše mohlo přispět k tomu, že se značně zlepšily možnosti vyjednávání odborů při zvyšování reálných mezd (viz výše stav a prognózy ze strany EU v přehledu 17) a tím i jejich přitažlivost. Trend odlivu členstva se již v některých zemích východní Evropy podařilo zastavit a dokonce obrátit. Obrat negativní bilance členstva lze pozorovat na Slovensku, v Slovinsku, s přerušeními také v Litvě a v poslední době dokonce i ve východním Německu. Také pro jihovýchodní Evropu platí, že ukázkové výsledky, jako například přitažlivé tarifní smlouvy, mohou podstatně zvýšit atraktivitu odborové organizace.

Za současné světové hospodářské krize odpadají nejdříve zmíněné dalekosáhlé podpůrné ekonomické efekty odborových úspěchů. O to většího úsilí je zapotřebí, aby bylo možno udržet předvídatelné ohrožení zaměstnanců v určitých mezích. Jejich schopnost odporu je předpokladem pro úspěšné zvládnutí krize. Během krize se znovu pozná nutnost

kolektivního solidárního zaměření velkého množství zaměstnanců.

Kampaně, zaměřené na zvýšení organizovanosti a pověsti odborů, mohou využít řady pozitivních příkladů i z nových členských zemí EU, které mohou rozhodujícím způsobem podpořit dosavadní pozitivní trendy při náboru nových členů (asi jako Kuhlbrodt, 2009). Také pokračující nedostatek odborných pracovních sil a možnosti získat zaměstnání od nových osídlenců, což je odvrácená strana migrace ze Západu na Východ, zároveň podporuje pozici odborů.

5.3 Inovativní nastavení výhybek pro sociální dialog – pozitivní příklady z jednotlivých zemí

Spolu s negativními situacemi lze v některých nových členských zemích EU zaznamenat také řadu pozitivních inovačních změn, které mohou platit jako příklad a povzbuzení i pro jejich bezprostřední sousedské země v regionu, jakož i pro další kandidátské země. Jejich vliv na zlepšení a dosažení účinnějšího sociálního dialogu je zcela zřejmé. Zejména zde existuje sedm kladných položek, které zdůrazňují pozitivní budoucí vývoj a přiblížení k evropskému sociálnímu modelu:

- (1) Národní právo bylo v průběhu integrace do EU vícekrát novelizováno: nejen ve smyslu neoliberalního zvýšení flexibility, ale také ve smyslu vymanění odborů z příliš úzkých svazových předpisů a zajištění záruk pro uznání autonomnějších oprávnění pro jejich sociální partnery ze strany státu.
- (2) To především platí o odvolání restrikcí práva na tarifní jednání a práva na stávkou – částečně také jako důsledek intervencí MOP a Evropských rad. To umožnilo v jednotlivých případech zpětně posílit svobodu spolčování. V této souvislosti je možno uvést kladný příklad zákonem stanovené povinnosti rumunských zaměstnavatelů přistoupit na tarifní jednání v podnicích s více jak 21 zaměstnanci – pokud neexistuje žádná plošná tarifní smlouva.
- (3) Zavedení institucionálního, tj. zvoleného všemi zaměstnanci zastupování zájmů v podniku ve formě podnikových rad SE v řadě zemí osvědčilo jako rozšíření možností účasti zaměstnanců a náboru nových členů odborů. Lze očekávat, že

směrnice EU o informování a konzultacích vyvolá také příslušný účinek v zemích západního Balkánu.

- (4) Plošné tarifní smlouvy v odvětvích veřejného sektoru a soukromého hospodářství vystupují z pozice, že jsou s to vykonávat kýženou funkci dodržování požadavků trhu ve mzdové politice a v politice pracovního trhu.
- (5) Tripartitní sociální dialog se v narůstající míře uskutečňuje na národní, ale i na regionální úrovni.
- (6) Trvalý úbytek členů, který nastal po převratu, se v některých zemích podařilo účinně zastavit a dokonce i obrátit. Toho bylo dosaženo především v důsledku zakládání podnikových zastupování zájmů na širší bázi, včetně malých a středních podniků, zvýšené aktivity tarifní politiky a v neposlední řadě v důsledku úspěšných veřejných akcí s kampaněmi, zaměřenými na vylepšení image.
- (7) Zavedení pracovních soudů nebo aspoň zvláštních komor pro řešení pracovněprávních kauz v rámci normálního soudnictví se zatím uskutečnilo pouze v některých zemích, ale i tak to výrazně pomohlo uplatňovat a dodržovat stávající normy pracovního práva a účinněji sankcionovat jejich porušování. To se projevilo zejména tam, kde i pracovní inspekce jsou vybaveny dostatečnými kompetencemi. Zprostředkovatelské

agentury a arbitráže mohou účinně pomoci urovnat spor ještě před vynesením soudního rozsudku, zejména když jsou sociální partneři aktivně zapojeni do procesu hledání řešení.

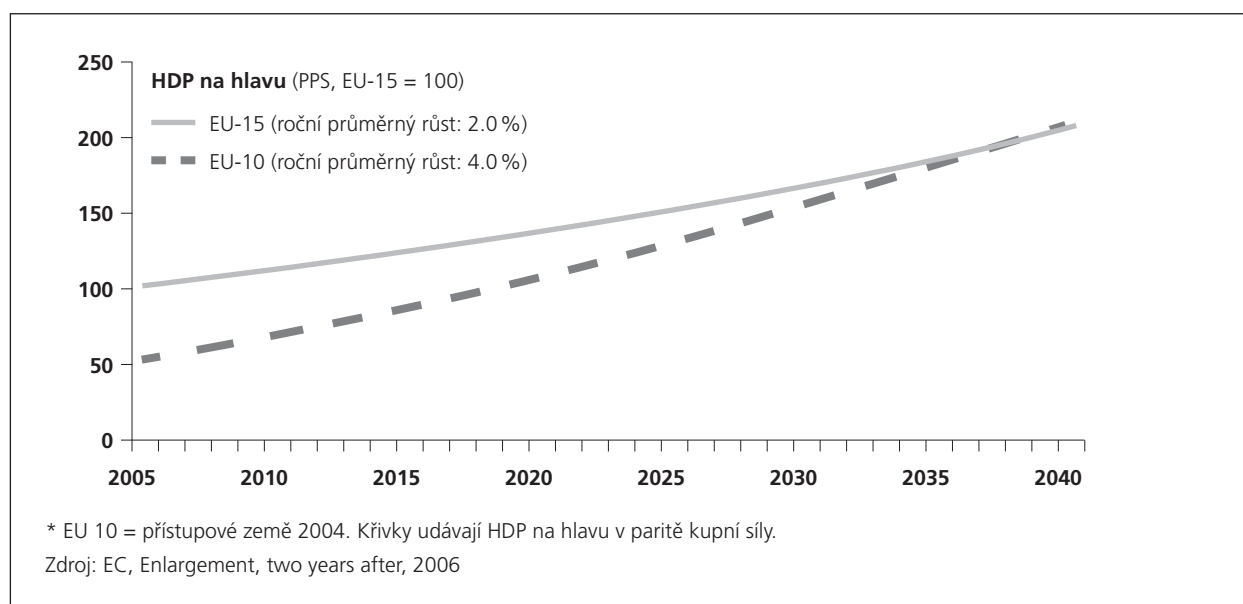
Evropský sociální model, který se spíše opírá o základní prvky západní Evropy než o jeho místo původu, by měl být ve své podstatě také dlouhodobě méně ohrožován, než připouští jakékoliv sýčkování, které již po dlouhá léta předpovídá jeho blížící se konec ve východní Evropě v důsledku efektu „trojského koně“.

Předpokladem ovšem je další propojení a tedy i zesílení evropského odborového hnutí a permanentní porozumění o stanovení jeho společných cílů jako vždy na základě společných jednání. Tato srovnávací analýza zemí vykazuje dostatek „stavenišť“, na kterých jsou solidární akce pro přežití důležité.

5.4 Krize tlumí perspektivu konvergence v EU

Přednostním cílem integrace EU je kromě uskutečnění svobodného vnitřního trhu s jeho základními svobodami také „sociální Evropa“. Bez této cílové perspektivy by pro občany Evropy chyběl nutný princip přijatelnosti a projekt Evropy by byl ve své podstatě ohrožen.

Přehled 28: **Dlouhodobá prognóza EU: Konvergence je možná pouze při dalším vysokém růstu aktivní tarifní politiky přerozdělování***



Aktuálním problémem pro budoucnost tohoto celého tvůrčího projektu je možnost jeho sociálního odmítnutí v celém rozsahu Evropské unie v důsledku vyostření krize. Kromě globální recese situaci zhoršuje vyvolaná tím vzrůstající nezaměstnanost, chudoba a nerovnost ve společnosti, jakož i mezi jednotlivými zeměmi. Bude zpochybněn cíl rozšířené sociální soudržnosti, stejně jako pocit sounáležitosti v Evropě a angažovanost pro spolupráci, přesahující hranice. V řadě zemí k tomu v současné době přistupuje nejen stagnace reálných mezd, ale navíc také masivní střednědobý pokles reálných mezd (viz výše přehled 17), což je také důsledek drastického znehodnocení mezd ve veřejném sektoru ve východní Evropě v roce 2009. Podle prognózy EU tento trend z jara roku 2009 bude v celé Evropě pokračovat i v roce 2010 (viz EC 2009a, str. 134, Statistical Annex; o novějším vývoji na západním Balkánu viz přehled A 4.5 v příloze).

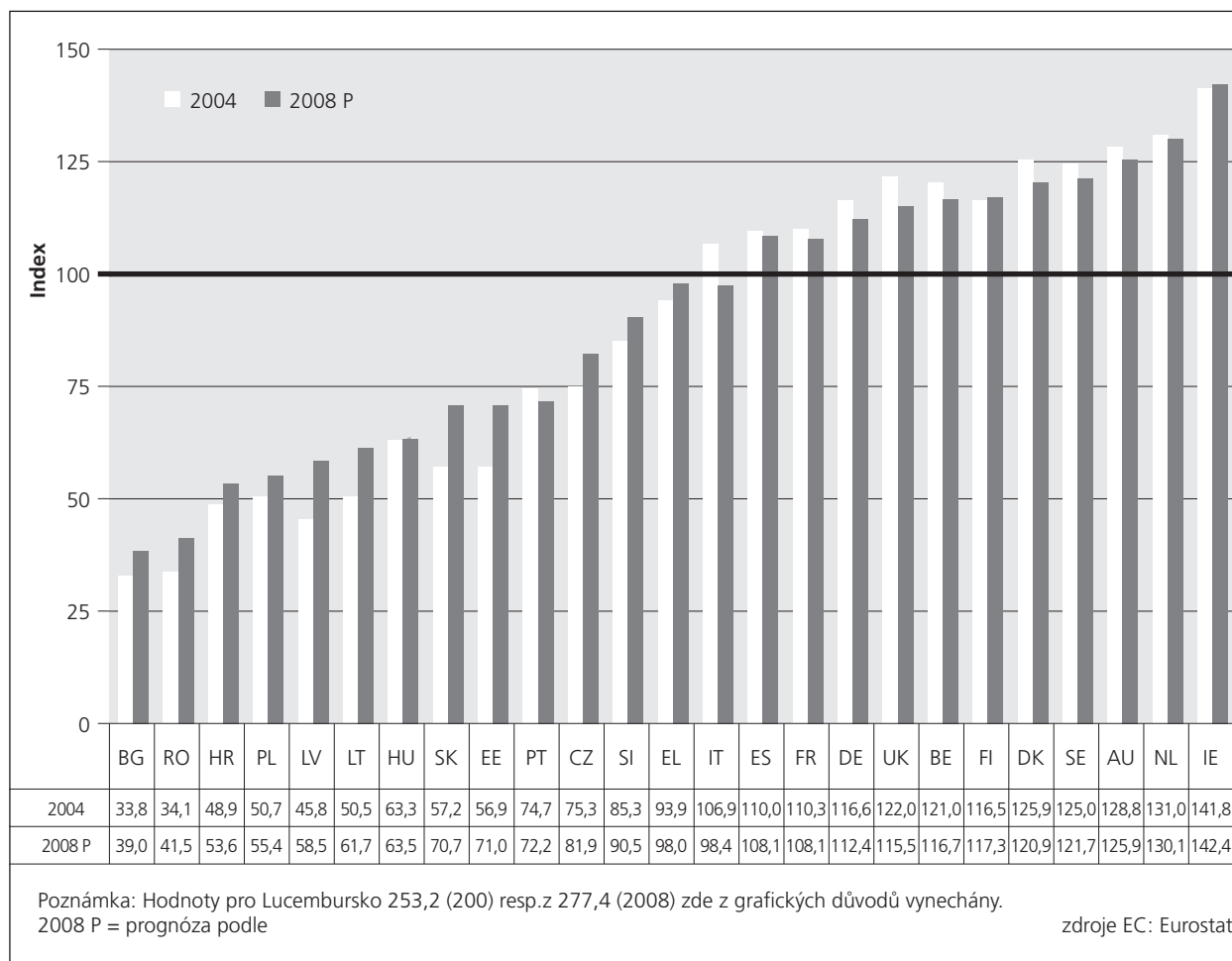
Jako důsledek krize také hrozí stagnace rozvoje potřebného sociálního dialogu v celé EU. Přitom pro překonání předvídaného sociálního odmítnutí je rozhodující právě kvalita a funkčnost dialogu. V určitých regionech východní Evropy se lidé cítí jako ohrožené oběti krize bez jakékoliv perspektivy. Jejich reakce vyústily v mohutný protest (jako počátkem roku 2009 v Litvě a Lotyšsku).

Vzhledem k nejnovějšímu vývoji perspektivy konvergence, kterou dosud zastávali hospodářští prognostici EU (viz výše přehled 28) – s ohledem na očekávané opozdilce mezi devíti novými členskými zeměmi EU (v tomto grafu označenými jako EU 10) – si ve svých závěrech vyžádala určitou revizi.

Výchozím bodem pro tuto dlouhodobou prognózu bylo očekávání budoucího dvojnásobného ročního

Přehled 29: Porovnání HDP na hlavu v EU 27 (2004 a 2008)

– měřeno ve srovnatelných normách kupní síly (průměr EU = 100) –



růstu hospodářství o 4 % v nových členech EU oproti průměrnému růstu o 2 % ve starých členských zemích EU (EU 15). Ve skupině EU 10 jsou také země jako Slovinsko, jejichž konvergence k průměrné úrovni EU se očekává již na počátku 20. let tohoto století. Dohánění „posledních účastníků“ tohoto procesu se z příslušných předpokladů projektu posunuje z roku 2006 hluboko do 40. let tohoto století.

Vzhledem k aktuálním zhoršeným rámcovým podmínkám se jako u všech dosavadních prognóz posunuje i tato perspektiva. Požadovaná další konvergence v případě budoucího silného posuvu hospodářsky silnějších zemí západní Evropy vpřed ve spojení s jejich tradičně vyšší účinností politiky rozdělování a mzdové politiky a silnějším působením tarifních struktur se však v důsledku současné krize nedostavila.

Na druhé straně, HDP na hlavu v nových členských zemích v roce 2004 (měřeno v normách kupní síly – KKS) značně vzrostl, zatímco západní země s výjimkou Finska a Irsku v letech 2004 až 2008 v poměru k průměru EU stagnovaly nebo dokonce zaznamenaly pokles, jak plyne z přehledu 29. Ve východní Evropě to bylo pozorováno pouze v Maďarsku.

Při zvrácení tohoto trendu spolu se stejnou nebo dokonce vylepšenou intenzitou přerozdělování v určitých zemích východní Evropy by v budoucnu ani za krize pohled na pokračující vývoj konvergence v EU 17 nemusel být absolutně pesimistický.

5.5 Stav zaměstnanosti a migrační tlak – při dnešní enormní nezaměstnanosti mládeže

Další otevřenou otázkou je, jak se bude v budoucnu vyvíjet pracovní trh ve východní Evropě. V minulosti tvořila vysoká míra migrace v Polsku, Rumunsku a Bulharsku, stejně tak jako v pobaltských státech, určitý ventil pro vysokou úroveň nezaměstnanosti. Mnozí se nechali nalákat na lepší vyhlídky výdělků v severovýchodních, západních a jihoevropských státech (Skandinávie, Velká Británie, Irsko, Itálie a Španělsko). To se mohlo projevit celkem pozitivně na vývoj mezd v původních výchozích zemích – jednak kvůli stále viditelnějšímu nedostatku odborných pracovních sil v určitých odvětvích (stavebnictví, zdravotnictví atd.), a jednak kvůli přitažlivému účinku

vyšší úrovně mezd v západní Evropě. Registrovaná nezaměstnanost proto v mnoha východoevropských zemích klesla výrazně pod úroveň eurozóny (EZ 16). Na začátku světové hospodářské krize výjimku tvořilo pouze Slovensko a Maďarsko.

Tyto trendy teď zmařily důsledky krize. Mnoho migrantů je nuceno vzniklým masivním nedostatkem pracovních smluv se vrátit do mateřské země, což vedlo k rychlému nárůstu nezaměstnanosti zejména v Lotyšsku, Litvě a Estonsku (viz přehled 30). Při tomto procesu se stále zhoršuje podíl nezaměstnanosti mládeže ve věku od 15 do 25 let, která byla i dříve nadměrná a v současné době se stává neudržitelnou ve všech členských zemích EU. V důsledku krize tato nezaměstnanost dosáhla hodnot 20 až 30 % v pobaltských státech a také v Maďarsku, na Slovensku a v Polsku.

Účinky této skličující vyhlídky na budoucí společensko politické klima a sociální situaci v celé Evropě nejsou ani zdaleka předvídatelné. Cíle lisabonské strategie vyšší zaměstnanosti by měly tyto trendy, které nelze nazvat jinak než skandální, odsunout do nedohledné dále, i když v roce 2011 lze očekávat, že méně omezená velkorysost zaměstnanců v EU by mohla situaci poněkud uvolnit.

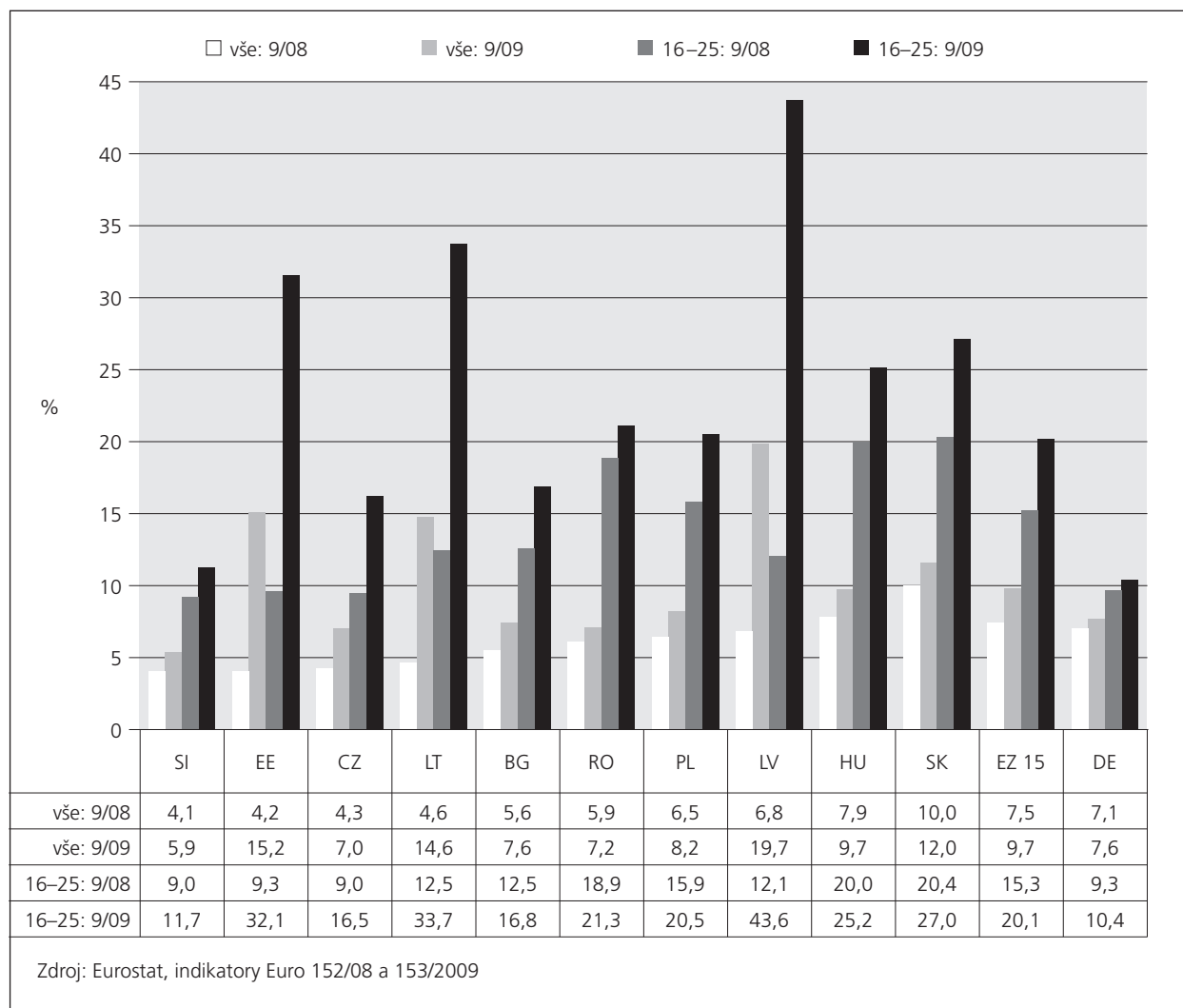
V pohledu na jihovýchodní Evropu jsou zde uváděné údaje o mladých lidech bez práce ještě více alarmující (viz tabulku 9):

- Pro Makedonii se uvádí počet skoro 58 % mladých zaměstnanců ve věku od 15 do 24 let, kteří hledají práci.
- Pro Bosnu a Hercegovinu jsou odhady reálné situace kolem 75 % ještě podstatně vyšší.
- V Srbsku byl v roce 2008 taktéž skoro každý druhý mladý člověk bez vyhlídky na zaměstnání.

Pro tento okruh osob zbývá nanejvýš možnost profesní činnosti v neformálním sektoru, i když to může být také v západní cizině.

Odbory mohou dostat svým budoucím úkolům pouze pokud se jim podaří ve zvýšené míře a úspěšně se ujmout problémů této věkové skupiny (viz jako pozitivní příklad z tohoto regionu: Hantke, 2008).

Přehled 30: **Exploze nezaměstnanosti ve východní Evropě**
(údaje Eurostatu za podzim 2008 a jaro 2009 s vyloučením sezon. vlivů)



Tabulka 9: **Míra nezaměstnanosti (%) všech zaměstnanců a zaměstnanců pod 25 let na západním Balkánu (2008)**

| | HR | MK | MNE | SRB | BiH* | AL* |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|
| Všichni zaměstnanci | 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 úředně zaregistrovaným nezaměstnaným odhady odborů a kritických výzkumníků pracovního trhu vycházejí z toho, že reálná míra nezaměstnanosti mládeže činí v BiH 70–75 % i více. V Albánii se reálná míra nezaměstnanosti odhaduje na 30–35 %, nezaměstnanost mládeže by měla činit asi 40 %.

(Zdroj: Eurostat; Zprávy ze zemí jihovýchodní Evropy)

6. Výsledky zjišťování stavu – v dobách krize

Jednotlivé kroky analýzy v této studii prokázaly řadu podstatných rozdílů ve struktuře právních základů a praxe průmyslových vztahů mezi západní a východní Evropou. Zároveň byly zjištěny nutné reformy a změny ve strukturách, které je třeba v současné krizi provést a zcela jasně a pokud možno v souvislosti s jednáním pojmenovat.

6.1 Podstatné výsledky porovnání ve východoevropském prostoru

Výsledky srovnávací studie ve východní Evropě v 16 bývalých socialistických zemích lze shrnout do těchto podstatných bodů:

- Existují určité početné skupiny zaměstnanců, kteří jsou zákonem a stanovami vyloučeni z možnosti vstupu do odborů, z čehož také pramení překážky pro zakládání odborů, nábor členů a uplatňování svobody spolčování. Vzhledem k všeobecnému trendu vytvářet struktury malých podniků to je důvod nízké úrovně organizovanosti.
- Svobodné vytváření spolků je omezováno četnými předpisy o minimech buď v zákonech nebo ve stanovách odborů, což značně ztěžuje zakládání základní organizace nebo podnikové rady. Tím je bráněno stále vzrůstajícímu počtu zaměstnanců malých a středních podniků uplatňovat jejich právo na účast a využívat možnost úpravy jejich pracovních podmínek v kolektivní smlouvě.
- Přijetí tarifních jednání a smluv pak dodatečně zabráni větší kontingent skupin zaměstnanců, zejména v sektoru veřejných služeb a zásobování. Svoboda spolčování na úrovni odvětví je pak dodatečně ztížena velkými překážkami pro uznání reprezentativnosti organizace a předpisy, které byly primárně určeny pro podnikové tarifní smlouvy.
- Právo na boj o práci je částečně koncipováno velmi prohibitivně. Mezinárodní instance jako MOP a Evropská rada opakovaně kritizují přemíru skupin osob, vyloučených z práva na stávkou, příliš vysoká kvora pro přímá hlasování a pracovní ustanovení,

kteří jednostranně zvýhodňují zaměstnavatele a zastrahují protistranu, a další byrokratické překážky, které vedou k tomu, že případy zastavení práce v soukromém i veřejném sektoru vedou velmi rychle na hranici ilegality, a navíc se v poslední době vyskytují krajně zřídka. Za těchto okolností tarifní jednání degenerují na něco, co je sotva víc než „kolektivní žebrání“ (tak se vyslovil spolkový pracovní soud v rozsudku o právu na stávkou, týkajícím se Německa).

Případy poškozování práva na spolčování zůstávají v nových členských státech EU často nepotrestány, neboť administrativní a právní kontroly a nápravy jsou obvykle pouze výjimečně proveditelné a úspěšné. Nedodržené tarifní smlouvy a neúčinná ochrana členů odborů snižuje zpětně zájem o vstup do odborů.

6.2 Odborářsky politické závěry: nutnost změny struktur a vylepšené minimální normy

V zostřené formě je třeba vyvodit řadu konsekvencí, které se jeví jako důležité pro samotné odbory, jakož i pro změnu rámcových podmínek pro odborová jednání, z kterých plyne politická odpovědnost. Pro neomezené a účinné uplatňování práva na spolčování je třeba obzvlášť rychle změnit tyto aspekty:

(1) Vytvořit lepší možnosti pro vstup do odborů!

Pro odbory to především znamená změnu všech dosavadních ustanovení stanov, které umožňují vstup pouze prostřednictvím podnikové základní organizace. To je důležité především tehdy, když zákonodárce nebo příslušné stanovy předepisují vysoký minimální počet pro založení základní organizace, který není dosažitelný ve většině malých a středních podniků.

Druhý důležitý aspekt, který brání vstupu, je, jak již bylo zmíněno, obvyklé bezprostřední srážení členských příspěvků zaměstnavatelem přímo ze mzdy. To má odstrašující účinek ve všech přípa-

dech, kdy podnikové klima a majitel podniku není odborům právě nakloněn. Vytváří to více možností pro represe a nepřejícnou kontrolu, která převažuje výhodu pohodlného a dříve jednoduchého způsobu financování. Nutným důsledkem je přechod na modernější elektronické metody výběru členských příspěvků (prostřednictvím příkazu placení z účtu nebo klasická úhrada v podnikové pokladně) ve spojení se změnou stávajících ustanovení zákona. Nezávisle na tom mají odbory možnost si tuto praxi sami volně upravit (viz například Hantke, 2008).

Pro vládu a její ministerstva to znamená nutnost připravit novelu příslušných pracovních zákonů: Prahy pro minimální počet členů podnikové odborové základní organizace je třeba snížit tak, aby zastupování zájmů bylo možné i v malých podnicích. Také zákonné vyloučení určitých osob z možnosti členství v odborech, jak bylo v této studii uvedeno, ve zvyšující se míře již není slučitelné s principy svobody spolčování.

Zrovna tak je třeba přezkoumat podle mezinárodních norem stávající zákonné restrikce pro provádění tarifních jednání pro všechny zaměstnance a uplatnění prostředků boje o práci.

(2) Zvážit a vyzkoušet nové metody naboru nových členů!

Musí být nalezeny efektivní způsoby oslovení určitých cílových skupin mimo tradičního prostředí, především lidí z malých podniků, zaměstnanců, mládeže a žen (o nových metodách kampaně viz Mernyi, 2005). Pro předvedení, jak lze překonat hloubku ztráty členů a posílit motivaci ke vstupu do odborů, zde uvádíme dva praktické příklady nových forem naboru do odborů:

- První příklad se týká zkušenosti litevského odborového svazu LPSK, který zahájil před několika lety plošnou kampaň pro zlepšení svého image spolu s veřejnými vystoupeními ve větších městech za účasti starostů a zástupců podnikatelů. Zprostředkováním vlastních cílených schůzí a odborových úspěchů se podařilo překonat dosud převažující záporný image organizace ze sovětských dob a motivovat účastníky k aktivní spolupráci. Stav členstva se od té doby podstatně zvýšil.

- Druhý příklad se týká inovačního pokusu Irského zastřešujícího odborového svazu ICTU (Irish Congress of Trade Unions) spolu s jeho pěti odborovými svazy pověřil agenturu pro vnější služby „Union outreach service“, aby doplnila tradiční odborový nábor o zvláštní akce v podnicích, kde neexistuje žádné odborové zastoupení, a oslovila jejich zaměstnance. Adresáty zde jsou vybrané cílové skupiny, mezi nimi také migranti. ICTU si slibuje, že za použití moderních komunikačních prostředků (TV, rozhlas, tisk, Internet a e-mail) se v důsledku této investice (mimo jiné z prostředků existujícího stávkového fondu) podaří zvrátit dosud negativní bilanci členstva.

6.3 Důsledné respektování práv zaměstnanců a odborů v důsledku zavedení pracovních soudů

Po všem, co je hlášeno ze zkoumaných zemí o možnostech kontroly práva a o velmi mezerovité možnosti zajištění stávajících práv, je neexistence zvláštního pracovního soudnictví v 14 z 16 východoevropských států mezera, jejíž případné odstranění je víc než opožděné. Brání to neomezenému uplatňování společovacího práva a provádění sociálního dialogu, jakož i individuálnímu zjišťování skutkové podstaty. Pro posílení stávajícího individuálního a kolektivního práva je prvním možným krokem zřízení zvláštních komor pro řešení pracovněprávních otázek v rámci civilních soudů, dokud nebude zřízeno zvláštní pracovní soudnictví. Tyto komory však musí být kompetentně obsazeny a existovat v potřebném množství, aby bylo možno zkrátit obvyklé zdlouhavé trvání procesů.

Pracovní soudy, jak byly v posledním desetiletí zavedeny ve Slovinsku a Maďarsku, jsou s to podstatně zkrátit trvání procesů. Pokud jsou kromě profesionálních soudců také paritně obsazeni kompetentními zástupci sociálních partnerů, je ve velkém množství případů možná dohoda o předsoudním nalezení kompromisu místo vynesení soudního rozsudku. V konfliktním případě se tak zajistí potřebný výkon dříve a celkem se posílí právní jistota.

Odbory by proto měly vyžadovat rychlé zavedení pracovních soudů především tam, kde to již bylo vládou slíbeno, jako v Rumunsku a Bulharsku, nebo kde to již delší dobu předpokládá stávající zákoník práce (Albánie). Naopak, finanční pochyby nemohou

být dlouhodobě přesvědčivé, právě v Jugoslávii pracovní soudy do převratu existovaly a tamní bývalí soudci si pak museli hledat jinou činnost, například jako odborní právní zástupci.

Podstatnou podpůrnou iniciativou pro tuto záležitost by bylo rámcové vyjádření povinnosti ze strany EU zřídit příslušné instance, vybavené účinnou možností sankcionování, ve všech členských zemích EU, jak to již vyslovil mluvčí zaměstnanců v Evropském hospodářském a sociálním výboru Alexander Graf von Schwerin (zasedání nadace Otto Brennera v Kranjske Goře, Slovinsko, 2008). Tato účinná pomoc by potřebovala širší diskusi i v EGB. Je jasné, že úspěšná právní kontrola by neměla být běžná a uplatňovat se pouze v západní Evropě.

6.4 Novela směrnice EU 2002 o informacích a konzultacích

Analýza, provedená v této studii, a uskutečněný průzkum EU z roku 2008 o uplatňování směrnice EU o informacích a konzultacích zaměstnanců v evropských podnicích (blíže viz přílohu 3.1) jednoznačně prokázaly, že požadovaného cíle větších možností účasti a uplatnění příslušných spolupracovníků ve skutečnosti v mnoha případech dosahuje pouze menšina zaměstnanců. Brání tomu částečně předepsaná velikost podniku nad 50 zaměstnanců, uvedená ve směrnici. Při všeobecném trendu zřizovat v průběhu transformace pouze menší a střední podniky mezi 10 a 50 zaměstnanci je tak zpravidla polovina zaměstnanců v zemi právně vyloučena z možnosti zasahování při změnách v podniku, krácení personálu nebo zavádění nové organizace práce a spojených s tím nevýhod.

Dalším stejně důležitým aspektem obcházení cílů směrnice jsou omezovací předpisy národních zákonodárců ohledně možnosti volby podnikové rady jako institucionálního zástupce zájmů s jeho materiálním vybavením a personálními kapacitami, včetně potřebné kvalifikace a přidělu času (viz přehledovou tabulku v příloze 3.2). Ve skutečnosti v celé řadě nových členských zemí EU v podnicích neexistuje žádný partner pro dialog ze strany zaměstnavatele ani ve formě podnikové rady, ani jako odborový představitel, což je důsledek velmi nízké úrovně organizovanosti.

Pro nápravu tohoto nepříznivého stavu by bylo zapotřebí urychleně přijmout tato opatření:

- přizpůsobit směrnici EU těmto okolnostem tím, že se sníží minimální kvorum, od kterého by byla garantována informovanost a spoluúčast zaměstnanců v takové formě, aby z tohoto procesu nebyli vyloučeni zaměstnanci malých podniků (pod 5 až 10 zaměstnanců);
- donutit národní zákonodárství – i za použití pravidelných metod dohledu – aby se směrnice důsledně uplatňovala a aby byly změněny předpisy, které tomu brání (případně i za pomoci EuGH);
- konečně i odbory si ve vlastním zájmu musí uvědomit, že využití nástroje účasti, jakým je podniková rada, je dalším prostředkem pro uznání úkolů a intenzifikaci sociálního dialogu; to předpokládá, že odbory přestanou tento prostředek odmítat, jak se dosud ve značném měřítku děje; tento odpor vychází ve značné míře ze zkušeností s historicky zcela jinou konstelací a daleko méně ze znalosti praxe, kterou lze poznat například v evropských podnikových radách.

6.5 Další konvergence v Unii a podpora rozšíření

Integrace EU je bez aktivní podpory hospodářské a sociální konvergence v Unii nemyslitelná. Základní otázkou dnes je, jak lze těchto vyhlídek dosáhnout i přes neblahé působení světové hospodářské krize. K tomu existuje řada „stavenišť“, která slibují další pokrok na této cestě, pokud bude vyvinuto příslušné úsilí.

Prvním z takových „stavenišť“ je zajištění existence v důsledku základního zásobování za dostatečnou minimální mzdu. Měřítkem pro to by měly být základní sazby evropské politiky minimálních mezd, které by měly platit v celé Evropě a měly by se orientovat na pokrok hospodářské výkonnosti příslušné země; minimální mzda by se měla snažit dosáhnout průměrných příjmů nad hranicí chudoby, tj. alespoň 50 % zmíněné průměrné částky.

K tomu, a také ke zvýšení politicky dosažitelných tarifů by měly napomáhat rozšířené možnosti odborového školení a základní národohospodářské znalosti spolu s účinným vedením jednání, jako je napří-

klad osvědčená metoda plánovacích her. To si vyžádá intensivnějšího předávání znalostí přes struktury a působnost oborových tarifních smluv a příslušné argumentace. V době krize se opět stává aktuálním osvědčený nástroj krácení pracovní doby jako obrany proti snižování stavu personálu a pro zajištění vždy nutných úspor personálních nákladů, aniž by přitom musela odpadnout nějaká pracovní místa. Ve Švédsku se v době krize tento nástroj úspěšně využívá. Ve východní Evropě se zatím otázky politiky pracovní doby pro zajištění zaměstnanosti neprobírají – ani v odborech.

Příklad výpočtu z Německa může názorně předvést tvůrčí potenciál, o kterém zde mluvíme: Zatímco celkový objem práce za posledních 40 let přes sjednocení Německa vzrostl jen nepatrně – o 2,7 % – počet zájemců o práci vzrostl kvůli nárůstu počtu výdělečně činných osob o dobrých 18 milionů (z bývalých 26,3 milionů na dnešních 44,4 miliony). V polovině 70. let se to jakž takž dařilo vyrovnat zkrácením pracovní doby ze 44 na 40 hodin týdně. Potom přes zavedení 35-hodinového týdne se realita ustálila kvůli tomu, že se začaly rozšiřovat přesčasy. Dlouhodobé snižování objemu práce pak naráží na větší nezaměstnanost (viz dále memorandum 2009 pracovní skupiny Alternativní hospodářské politiky v Německu).

Ve východní Evropě a zejména v aktuálních a potenciálních kandidátských zemích západního Balkánu se pro podporu sociálního dialogu a zaměstnatelnosti cíleně používají projekty, nabízené v rámci Evropského sociálního fondu (ESF), který byl značně rozšířen kvůli boji proti krizi. K tomu je zapotřebí konkrétní iniciativy v souhře stávajících národních sociálních partnerů a vlád. Totéž platí pro projekty seznámení s EU prostřednictvím programů IPA (Instruments of Preaccession Activities), financovaných z EU. (Instruments of Preaccession Activities: porovnat s projekty, doporučenými pro Srbsko, v příloze 6 na konci této studie). Zaměstnavatelé by měli ve vlastním zájmu se více podílet na poctivém pracovním trhu a zúčastnit se vytváření pracovních podmínek nad rámec podniku.

Pobídky k mnohostrannější spolupráci přicházejí od osvědčených případů přeshraniční činnosti v tzv. EU-Regios. Jsou také cílem pro mezinárodní odborové rady (IGR) v regionech, které jsou na hranici mezi starými a novými členskými zeměmi EU (viz jako příklad spolupráci v hraničních regionech mezi Saskem, Polskem a Českou republikou).

Tím jsou osloveny jednací úrovně odborů, což je základ pro pokračování mezinárodní solidarity a udržení a další rozvoj evropského sociálního modelu.

Prvořadým úkolem v Evropě je v současné době sjednocení odborů na mezinárodní úrovni a zastavení současných závodů v podbízení pracovních norem a potlačení jejich účinku, který torpeduje mezinárodní solidaritu, a koordinace odporu proti porušování svobody spolčování. K tomu patří i společná obrana proti restriktivním útokům EuGH na národní právo na stávkou a na práci na úkor zaměstnanců (případy Laval, Viking, Rüffert, Luxemburg) a nutnost právního vyjasnění přednosti sociálních základních práv před právem svobodné hospodářské činnosti (svoboda služebního výkonu) v kolektivním právu.

Podporou národních konfederací v jejich boji za zachování nutných existenčních podmínek pro zaměstnance všichni zúčastnění zajišťují zachování dosažené úrovně sociálních norem a spravedlnosti a konec konců i jejich vlastní organizační schopnost přežití. Solidárnější spolupráce vyžaduje již sama o sobě zájem na zachování pracovních norem – právě v důsledku současné světové krize, která v takové formě dosud ještě nebyla zaznamenána.

Odborové svazy ve východní Evropě sami o sobě sotva mohou zajistit obranný boj a zamezit ztrátám členstva a dodatečně se vypořádat se vzájemnou konkurencí. Dosažené normy společenského práva EU mají naději na budoucnost pouze při společném postupu všech aktérů, kteří mají zájem na dalším vývoji „sociální dimense“ rozšířené Evropské unie.

Výsledek: **Naléhavá nutnost jednání ze strany všech aktérů pracovní politiky**

| Národní odbory | Národní vlády |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Změna stanov: Umožnit vstup na všech organizačních úrovních; vybírání členských příspěvků již neorganizovat pouze prostřednictvím zaměstnavatelů. • Aktivisté: Zesílený důraz na sociální dialog a tarifní smlouvy na všech úrovních - a to nikoliv jen v otázkách mezd, ale i zkrácení pracovní doby jako alternativy k narůstající nezaměstnanosti. • Programy specifické pro adresanty, zejména v zájmu mládeže a dalších skupin osob. • Otvírání se myšlenkám „dvojího“ zastupování zájmů v podniku – využít přitom zkušeností podnikových rad a EBR. • Boj proti omezením tarifních smluv a práva boje o práci. • Důrazný požadavek na zřízení zvláštních pracovních soudů, spojený s nabídkou aktivní účasti na jejich činnosti. • Angažování na Evropské úrovni ve věci zajištění „sociální dimenze“ *: prostřednictvím dalšího vývoje směrnic na ochranu svobody spolčování a rozšířeného zastupování zájmů v podniku. • Požadavek větší hospodářské a politické koordinace v EU (vytvoření „evropské hospodářské vlády“). • Obširnější debata o evropských politických tématech a o spolupráci překračující hranice. | <ul style="list-style-type: none"> • Změna omezujících předpisů pro tyto otázky: <ul style="list-style-type: none"> • minimální počet pro založení odborového zastoupení v podniku; • vyloučení skupin osob z možnosti vstupu do odborů; • vybírání členských příspěvků prostřednictvím zaměstnavatele. • Novelizovat zákony o podnikových radách: nižší práhy pro jejich vytvoření, umožnění jejich zastupování prostřednictvím zvolené osoby i v malých podnicích; zvýšení kompetencí na úrovni EU; jednoznačná dělba kompetencí při zastupování odborů. • Liberalizovat právo na tarifní smlouvy, především pro zaměstnance ve veřejném sektoru. • Právo na stávkou přizpůsobit mezinárodním normám a normám EU. • Zavedení pracovních soudů s účastí sociálních partnerů, případně vybraných pilotních projektů. • Bezpodmínečně vyžadovat tripartitní dohodu na národní a regionální úrovni při důležitém rozhodování (o pracovním právu, minimálních mzdách atd.). • Zesílit angažovanost EU v rozšiřování možností konvergence a integrace. • Podporovat spolupráci přes hranice ve stávajících nebo nově vytvářených EU-Regio. • Propagace a podpora při iniciování programů ESF a IPA. |
| Evropský odborový svaz (EGB) | Evropská komise a Evropský hospodářský a sociální výbor (EWSA) |
| <ul style="list-style-type: none"> • Pomoc a iniciativa při zavádění projektů ESF a IPA Evropského odborového svazu (EGB), Komise EU a Evropského hospodářského a sociálního výboru (EWSA). • Rozšířit členství pro odbory západního Balkánu (status pozorovatele pro všechny národní svazy). • Podpora oboustranné výměny, kontaktů a zvláštních patronátů mezi Západem a Východem. | <ul style="list-style-type: none"> • Ověření potřeby novelizace směrnic EU s ohledem na malé a střední podniky (jako například RI. 2002 o informování a konzultacích zaměstnanců). • Projednat možnost povinného zavádění pracovních soudů a případně tuto povinnost pojmout do veřejného práva. • Pokračovat v seznamovacích programech a propagovat jejich provádění. |

Příloha

Údaje, texty, srovnávací grafy, aktéři

A 1.1:

**Dotazník nadace Friedricha Eberta, Varšava,
regionální koordinace pro pracovní vztahy
a sociální dialog ve střední a východní Evropě**



PRZEDSTAWICIELSTWO W POLSCE

Průzkum k otázkám svobody spolčování a členství v odborech ve střední a východní Evropě

Regionální projekt nadace Friedricha Eberta pro pracovní vztahy a sociální dialog ve střední části východní Evropy podporuje zastupování zájmů pracujících, aby mohli svou práci vykonávat účinněji, podporovat síť podniků a evropské podnikové rady solidárně provádět globalizaci a podporovat prohloubení Evropské unie. To se děje prostřednictvím workshopů, dalšího vzdělávání, konferencí, ale i prostřednictvím využití služeb expertů a vypracování studií a zpráv.

Při našem pozorování situace odborů ve střední a východní Evropě jsme zjistili, že nízkou úroveň organizovanosti odborů nevyvolává jen nepřízeň manažerů a podnikatelů vůči odborům, ale i jiné dokonce právní překážky, které brání vstupu do odborů. Například v Polsku musí být v provozovně aspoň 10 zaměstnanců, aby bylo možno založit odbory, které lze zaregistrovat u soudu. Původní členství v oborových odborech jako ve Skandinávii a Německu nebo jako v odborovém svazu v Rakousku zde vůbec neexistuje.

Členství v odborech musí být často individuálně hlášeno zaměstnavateli, což nezřídka vede k mobbingu a konečně i k propuštění.

Výsledkem pak je nepředstavitelná atomizace odborů při současné nejnižší úrovni organizovanosti. Například obsazování mandátů v Evropských podnikových radách často není možné v podnicích, které jsou k tomu oprávněny, nebo se jmenují delegáti, které určí management.

V důsledku takových právních omezení a podnikových praktik je pak pokud možno co největší díl lidí v pracovním věku vyřazen z možnosti organizovaného zastoupení a zastupování jejich zájmů.

Pro dokumentování této situace a pro vypracování alternativ jednání ve střední části východní Evropy při náboru členů bychom chtěli provést v tomto regionu srovnávací studii o svobodě spolčování a členství v odborech. Žádáme vás o pomoc a o vyplnění přiloženého dotazníku.

Dotazník (krátký výtah) pro odbory, příp. právníky k otázkám „Svoboda spolčování a členství v odborech“

1. Jaké právní podklady znáte pro členství v odborech ve vaší zemi? Jmenujte laskavě zákony a normy vašeho národního zákonodárství!
2. Znáte procesy nebo soudní řízení, která proběhla kvůli omezování svobody spolčování? Pokud ano, jaké kauzy jsou vám známy?
3. Pokud znáte takové případy omezování svobody spolčování, až do jaké soudní instance byly procesy vedeny (včetně úrovně EU)?
4. Kolika členů je ve vaší zemi zapotřebí pro založení odborů?
 - a) pro odbory v reprezentativních odborových svazech?
 - b) pro nové odbory mimo svaz?
5. Jaké jsou právní podklady pro členství ve vaší zemi?
6. Jaké formy členství jsou uvedeny ve stanovách vaší odborové organizace? Na jaké úrovni může zaměstnanec platit své členské příspěvky?
 - na úrovni provozu,
 - na úrovni podniku,
 - na úrovni odvětví,
 - na regionální úrovni,
 - na úrovni země (národní odborové svazy)
 - na jiné úrovni (na jaké?)
7. Existují mezipodnikové odbory, například v maloobchodních řetězcích?
8. Jaké překážky pro vstup do odborů jsou vám známy?
9. Znáte případy, kdy byli členové odborů postiženi negativními důsledky? Pokud ano, které?

A 1.2

Dotazník pro šest zpráv o svobodě spolčování a právech odborů ze zemí západního Balkánu

I. Svoboda spolčování a její praktické uplatnění

1. Jaké právní podklady platí pro členství v odborech a svobodu spolčování ve vaší zemi? Existuje zvláštní zákon o odborech a zaměstnavatelích?
2. Jakým způsobem probíhá normálně vstup do odborů (podle zákona a stanov odborů):
 - primárně prostřednictvím podnikové odborové organizace (a kolik členů musí v podniku podle zákona nebo stanov být, aby bylo možno založit odborovou organizaci)?
 - prostřednictvím příslušné oborové odborové organizace?
 - existuje možnost přímého členství v konfederaci?
3. Ustanovení pro založení odborové organizace: kolik členů je zapotřebí
 - pro založení místních odborů přímo na místě?
 - pro založení odborové organizace na úrovni odvětví nebo země?
4. Které skupiny osob jsou z členství v odborech vyloučeny?
 - osoby, které nejsou v zaměstnaneckém (na dobu neurčitou) poměru
 - příslušníci veřejných služeb, podniků služeb a zásobování, policie, ozbrojených sil atd.?
 - kdo je vyloučen z možnosti převzít funkci v odborech?
5. Porušování práv členů odborů a nositelů mandátu:
 - Jaké překážky a důvody k omezení v praxi vznikají pro vstup do odborů?
 - Jaká se vyskytují porušení práva ze strany zaměstnavatele?
 - Je bráněno vstupu do podniku zástupcům odborů a je možno nerušeně provádět náborovou kampaň pro vstup do odborů?
6. Soudní řízení pro obranu proti porušování práva a proti jeho důsledkům:
 - Kde byla taková řízení proti porušování práv odborů vedena a jaké výsledky přinesla?
 - Jaký ohlas mají tyto případy v médiích a v odborné diskusi?





II. Kolektivní pracovní právo

- Právo na kolektivní smlouvy: Existují nějaké osoby nebo obory tarifního vyjednávání a dohod, které by byly podle zákona vyloučeny z práva na kolektivní smlouvy?
- Struktura tarifních smluv (podnikových/sezektorových):
- Tarifní autonomie proti neprojednávání obsahu: existuje nějaký přednostní zákon o mzdách, pracovní době a dalších pracovních podmínkách?
- Stanovení mezd: podíl zaměstnanců, zahrnutých do kolektivních smluv?
- Právo na stávkou: jaké existují právní restrikce, administrativní omezení, donucování k předchozímu zprostředkování nebo smíru, negativní soudní rozsudky?

III. Capacity building:

Sestava odborových svazů a jejich členské organizace

- Současná úroveň odborové organizovanosti a její vývoj od roku 1995?
- Odborový pluralismus: počet reprezentativních zastřešujících svazů?
- Finanční a personální zdroje: formy placení členských příspěvků, dělba objemu členských příspěvků?
- Svazy zaměstnavatelů: mandát pro jednání o tarifech, primárně hospodářské lobby nebo spolek zaměstnavatelů, ochotný vstoupit do sociálního dialogu?

IV. Struktury prováděného sociálního dialogu:

- Podnik: převládající formy podnikového zastupování zájmů? Do jaké míry lze směrnici EU 2002 o informování a konzultacích zaměstnanců prakticky uplatnit?
- Jak vysoký je v celé zemi celkový podíl zaměstnanců, zahrnutých do podnikového zastupování zájmů? Zaměstnanci v zemi?
- Odvětví: ve kterých sektorech jsou tarifní dohody; prohlášení všeobecné závaznosti stávajících smluv jsou právně možné a praktikují se?
- Země: existují mezisektorové dohody (například v soukromém nebo veřejném sektoru) nebo zastoupení probíhá prostřednictvím sociálního paktu? Kdo je zastoupen v Hospodářské a sociální radě? Stanoví se tam národní minimální mzda a pokud ano, pak jakým způsobem?





V. Kontrola uplatňování práv zaměstnanců a zákonných minimálních norem

Kteří aktéři mohou účinně vykonávat kontrolní funkci:

- podnikové zastupování zájmů (odbory/podniková rada)?
- stávající zařízení pro urovnávání konfliktů (zprostředkování, smírčí jednání a smír, arbitráž)?
- pracovní inspekce: Jaká pochybení především zjišťuje a jaké sankce může ukládat?
- zvláštní pracovní soudy, nebo pouze příslušnost normálních soudů: Jaká je obvyklá doba trvání procesu a jaké vyhlídky na úspěch má žalobce?

VI. Závěr:

Analýza nedostatků, politické požadavky a politické důsledky pro odbory

- Které požadavky nutí odbory k obraně proti nedostatkům při dodržování svobody spolčování, které zjistily?
- Které charakteristiky popisují dosavadní vývoj sociálního dialogu a práva zaměstnanců v zemi?
- Jaké změny zákoníku práce plánuje vláda nebo zaměstnavatelé?
- Jaká očekávání jsou spojována se vstupem do EU pro zlepšení sociálního dialogu a sociálních předpisů v zemi?

Příloha 2:

Konvence MOP ohledně svobody spolčování

2.1 Dohoda (čís. 87) o svobodě spolčování a ochraně spolčovacího práva, 1948 (výtahy)

Článek 2

Zaměstnanci a zaměstnavatelé mají bez jakýchkoliv rozdílů právo bez předchozího povolení si vytvářet organizace podle vlastního výběru a do těchto organizací vstupovat za jediné podmínky, že budou dodržovat jejich stanovy.

Článek 3

1. Organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů mají právo si ukládat stanovy a jednací řády, svobodně si volit představitele, rozhodovat o vedení a činnosti a vypracovávat program organizace.
2. Úřady se mají zdržovat jakéhokoli zásahu, který by mohl toto právo omezit nebo bránit jeho zákonnému užívání.

Článek 4

Organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů se nemůže správním postupem sama zrušit nebo svou činnost dočasně pozastavit.

Článek 7

Zisk právnické osoby prostřednictvím organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů nesmí být vázán na podmínky, které by bránily uplatnění ustanovení článků 2, 3 a 4.

Článek 8

1. Zaměstnanci a zaměstnavatelé a jejich organizace se mají vůči jiným osobám a organizovaným společnostem při uplatňování práv, uznaných touto dohodou, přidržovat zákona.
2. Práva, uváděná v této dohodě, nesmějí být omezována ani vnitrostátním zákonodárstvím, ani způsobem jejich použití.

Článek 9

1. Vnitrostátní zákonodárství určuje, nakolik se práva, uvedená v této dohodě, týkají vojska a policie.

2.2 Dohoda (čís. 98) o použití základních ustanovení spolčovacího práva a práva na kolektivní vyjednávání, 1949 (výtah)

Článek 1

1. Zaměstnanci musí být přiměřeně chráněni proti jakémukoliv jednání, které by bylo ve spojitosti s jejich zaměstnáním a které by bylo zaměřeno proti svobodě spolčování.
2. Tuto ochranu je třeba poskytnout zejména proti jednání, které je zaměřeno na to,
 - a) aby zaměstnání zaměstnance bylo závislé na jeho vstupu do odborů nebo výstupu z nich;
 - b) aby zaměstnanec byl propuštěn kvůli sounáležitosti k nějakým odborům nebo aby byl jinak znevýhodněn kvůli tomu, že přináší k nějakým odborům a ve svém volném čase nebo se souhlasem zaměstnavatele i v pracovní době se zabývá činnostmi pro odbory.

Článek 2

1. Organizacím zaměstnanců a zaměstnavatelů musí být v souvislosti s jejich vznikem, činností a řízením poskytnuta přiměřená ochrana proti jakémukoliv vměšování z druhé strany, jakož i ze strany organizací a jejich představitelů nebo členů.
2. Jako vměšování ve smyslu tohoto článku se míní zejména jednání, které je zaměřeno na to, aby nějaký zaměstnanec nebo organizace zaměstnanců se stala závislou na zaměstnavateli nebo organizaci zaměstnavatelů, anebo aby zaměstnanec nebo organizace zaměstnanců byla podporována finančně nebo jiným způsobem za to, že se dostane pod vliv zaměstnavatele nebo organizace zaměstnavatelů.

Článek 4

Pokud to bude zapotřebí, je třeba přijmout opatření, přizpůsobená okolnostem v dané zemi, aby v nejširší míře byl podpořen vývoj a použití postupů, pomocí nichž organizace zaměstnavatelů z jedné strany a organizace zaměstnanců ze strany druhé dobrovolně dospěly k uzavření celkových pracovních smluv pro úpravu mezd a pracovních podmínek.

Článek 5

1. Vnitrostátní zákonodárství určuje, nakolik se práva, uvedená v této dohodě, týkají vojska a policie.

Článek 6

Tato dohoda se nikterak nedotýká postavení veřejných úředníků a v žádném ohledu nemůže být použita pro výklad práv a právního postavení těchto úředníků v jakémkoliv záporném smyslu.

2.3. Dohoda (čís. 135) o ochraně a usnadnění pro představitelē zaměstnanců v podniku, 1971 (výťah)

Článek 1

Představitelé zaměstnanců v podniku musí být účinně chráněni proti jakémukoliv znevýhodnění včetně výpovědi, která by byla důsledkem jejich postavení nebo činnosti jako představitelů zaměstnanců nebo důsledkem jejich členství v odborech nebo jejich odborářské činnosti, pokud jednají v souladu se stávajícími zákony nebo kolektivními pracovními smlouvami nebo jinými dohodnutými pravidly.

Článek 2

1. Představitelům zaměstnanců musí být v podniku poskytnuty úlevy, které jim musí umožnit rychlé a účinné provedení jejich úkolů.
2. Přitom musí být brán ohled na zvláštnosti systému pracovních vztahů, platného v příslušné zemi, a také na požadavky, velikost a výkonnost příslušného podniku.
3. Poskytnutí takových úlev nesmí záporně ovlivnit efektivní činnost příslušného podniku.

Článek 3

Za „představitelē zaměstnanců“ ve smyslu této dohody jsou považovány osoby, které jimi byly uznány na základě vnitrostátního zákonodárství nebo praxe, a sice

- a) představitelé odborů, tj. zástupci odborů, určení nebo zvolení členy odborů, nebo
- b) zvolení představitelē, tj. představitelē, kteří byli zaměstnanci podniku svobodně zvoleni v souladu s ustanoveními vnitrostátního zákonodárství nebo kolektivních pracovních smluv, a jejichž funkce se netýká činností, které jsou v příslušné zemi uznávány jako výlučná výsada odborů.

Článek 5

Pokud v podniku vyvíjejí činnost zároveň představitelé odborů i volení zástupci, je třeba v případě nutnosti přijmout vhodná opatření, aby přítomnost volených zástupců nebyla využita pro podkopávání postavení zúčastněných odborů nebo jejich představitelů a aby byla podpořena jejich vzájemná spolupráce ve všech příslušných otázkách.

Příloha 3.1:

Co stanoví směrnice EU 2002/14/EC o informování a konzultacích?

V podnicích nad 50 a v provozovnách nad 20 zaměstnanců:

Povinnost zaměstnavatele poskytovat informace a konzultace - obdobně jak určuje směrnice EBR – o těchto otázkách:

- hospodářská situace a vývoj;
- situace se zaměstnaností a její vývoj (= personální plánování) ;
- podstatné změny organizace práce (= změny v podniku, případně jejich vliv na pracovní smlouvy);
- cílem je včasná informace o důsledcích a porada o „protiopatřeních“;
- pokud možno dohoda ohledně dalšího postupu a dosažení urovnání situace.

V případě nedbání směrnice musí členské státy podniknout účinné sankce.

Komise EU v roce 2007 přezkoumala uplatňování této směrnice. Proti 5 zemím – všechny z EU 15 – podala Komise v EuGH pro neplnění směrnice žalobu!

(viz EC 2008)

Výtahy ze směrnice EU pro stanovení nějakého všeobecného rámce pro poučení a vyslechnutí zaměstnanců v evropském společenství

Článek 3: Rozsah použití

(1) Tato směrnice platí podle rozhodnutí členských států:

- a) pro podniky s minimálně 50 zaměstnanci v jednom členském státě, nebo
- b) pro provozy s minimálně 20 zaměstnanci v jednom členském státě.

Členské státy určí, podle jaké metody se vypočítají mezní hodnoty počtu zaměstnanců.

Článek 4: Modality školení a vyslechnutí

(1) V souladu s článkem 1 předkládaných zásad a nezávisle na případných ustanoveních, platných v jednotlivých státech, a/nebo zvyklostech, které budou pro zaměstnance příznivější, členské státy podle tohoto článku určují v jednotlivostech, jak bude právo na školení a vyslechnutí na vhodné úrovni uplatňováno.

(2) Školení a vyslechnutí zahrnuje

- a) školení o nejnovějším vývoji a o pravděpodobném dalším vývoji činnosti a hospodářské situace podniku nebo provozu;
- b) školení a vyslechnutí o situaci ohledně zaměstnanosti, struktury zaměstnanosti a pravděpodobného vývoje zaměstnanosti v podniku nebo provozu a o plánovaných protiopatřeních, zejména při ohrožení zaměstnanosti;
- c) školení a vyslechnutí o rozhodnutích, která mohou vyvolat podstatné změny v organizaci práce nebo v pracovních smlouvách.

(3) Školení bude probíhat v době, takovým způsobem a s takovým obsahem, aby to odpovídalo cílům, a zejména aby to představitelům zaměstnanců umožnilo si informace přiměřeně ověřit a případně připravit způsob vyslechnutí.

(4) Vyslechnutí proběhne

- a) v době, takovým způsobem a s takovým obsahem, aby to odpovídalo cílům;
- b) na příslušné úrovni vedení a zastoupení podle projednávaného tématu;
- c) na základě informací a rozhodnutí, které musí sdělit zaměstnavatel oprávněným představitelům zaměstnanců;
- d) takovým způsobem, který představitelům zaměstnanců umožní se sejít se zaměstnavatelem a vyslechnout si jeho odůvodněnou odpověď na jejich názor;
- e) s cílem, aby bylo dosaženo dohody o rozhodnutí, uvedeném v odstavci 2, bod c), které spadá do okruhu oprávnění zaměstnavatele.

A 3.2:

Přehled o právním postavení a kompetencích podnikových rad v nových členských zemích EU ve východní Evropě

Vybavení a legální kompetence podnikových rad ve střední části východní Evropy
(viz další stránku)

A 3.2. Vybavení a kompetence podnikových rad podle zákona nebo kolektivní dohody (KD) ve střední části východní Evropy

| | EE | LV | LT | PL | CZ | SK | HU | SI | RO | BG |
|---|----------------------------|----------------|---------------|-------------------------------|------------------|----------------|----------------------------|------------------------|-----------------|----------------|
| 1. Poskytnutí kanceláří atd. na náklady zaměstnavatele | ✓ (KD) | - | ✓ | Pokud podniková rada zvolena* | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | Pokud KD |
| 2. Regulované uvolnění podnikové rady z práce | Pouze pro zasedání | Podle dohody | 60 hod. ročně | Pokud aměstnav. souhlasí | ✓ | 4 hod. měsíčně | 10 % pracovní doby | 5 hod. Měsíčně nebo KD | 20 hod. měsíčně | Žádná regulace |
| 3. Uvolnění z práce kvůli kvalifikaci | Pokud KD se aměstnav. nav. | - | 3 dny ročně | - | - | - | Pokud KD | 5 dnů ročně | - | Pokud KD |
| 4. Převzetí nákladů za experty | Pokud KD se zaměstnav. nav | - | - | Pokud podniková rada zvolena* | Žádná regulace | - | Pokud KD se zaměstnav. nav | ✓ | - | - |
| 5. Právo na informace od zaměstnavatele | ✓ | ✓ | ✓ částečně | ✓ | ✓ částečně** | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 6. Právo na konzultace se zaměstnavatelem | ✓ | - | ✓ částečně | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 7. ... a možnost uzavřít podnikovou dohodu | ✓ | Příp. (viz 11) | ✓ částečně | - | Částečně omezeno | ✓ | Pokud KD se zaměstnav. nav | ✓ | ✓ | ✓ |
| 8. Konání podnikové schůze | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 9. Povinnost podnikové rady informovat osazenstvo a ... | ✓ | ✓ | ✓ | Žádná regulace | Žádná regulace | Žádná regulace | ✓ | Žádná regulace | - | Žádná regulace |
| 10. ... případně mandát od osazenstva | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | - | ne přímo | - | - | - |
| 11. Uzavření firemní tarifní smlouvy | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | - | - | - | ✓ | - |
| 12. Konání stávky | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | - | - | - | - | - |
| 13. Právo podnikové rady provádět kontroly a podávat žaloby | ✓ (se zaměstnavanci) | - | ✓ | Nekodifik. | - | ✓ částečně | ✓ | ✓ | ✓ částečně | ✓ částečně |
| 14. Odborové zastoupení přebírá práva podnikové rady, pokud tato nebyla zvolena | - | - | - | ✓ | - | - | ✓ | - | - | ✓ |

¹ Pokud v podniku neexistuje žádné odborové zastoupení

* Pokud existuje odborové zastoupení, jmenuje podnikovou radu.

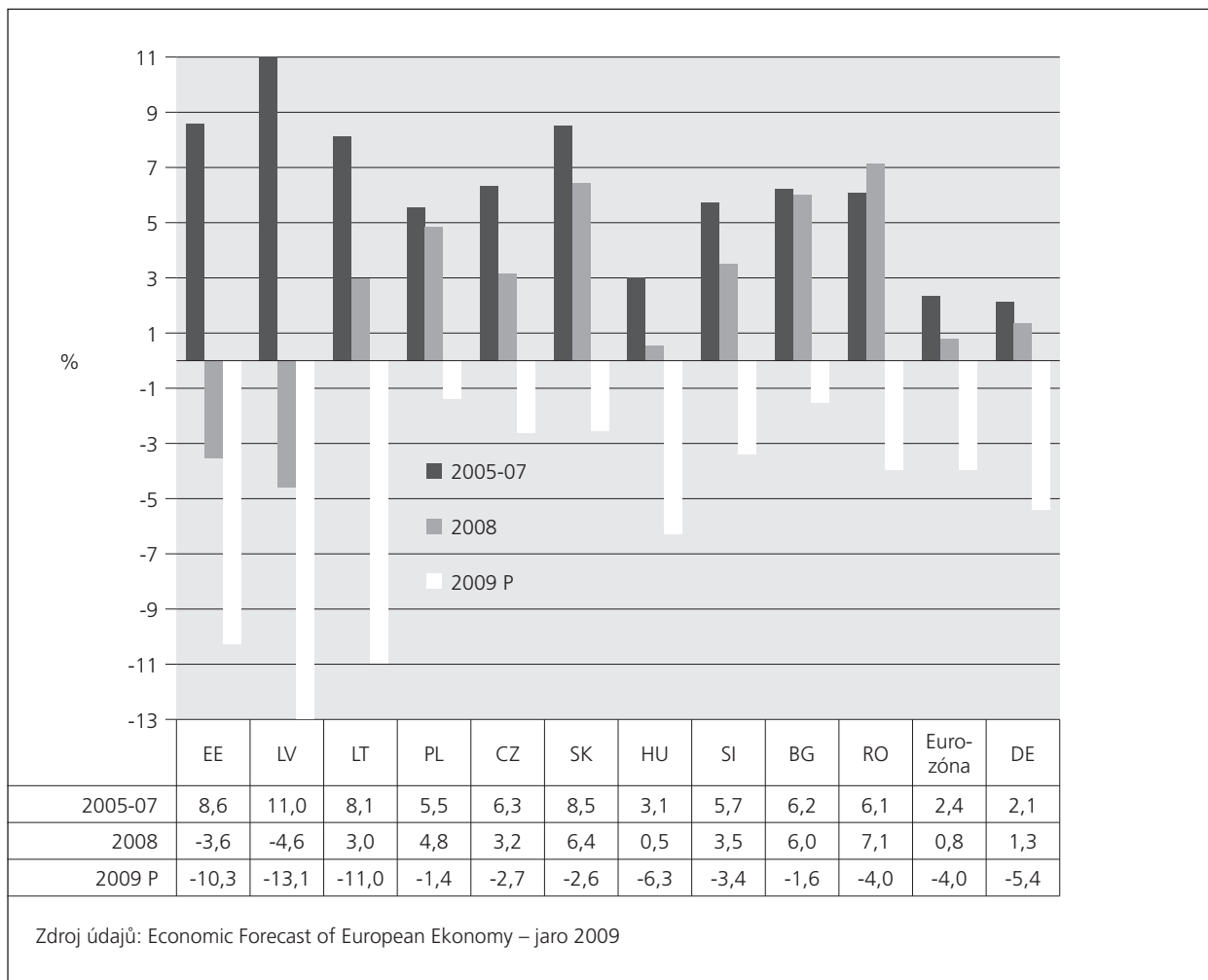
** Nikoliv personální plánování

Zdroj: EC 2008b: rešerše BwP

Příloha 4

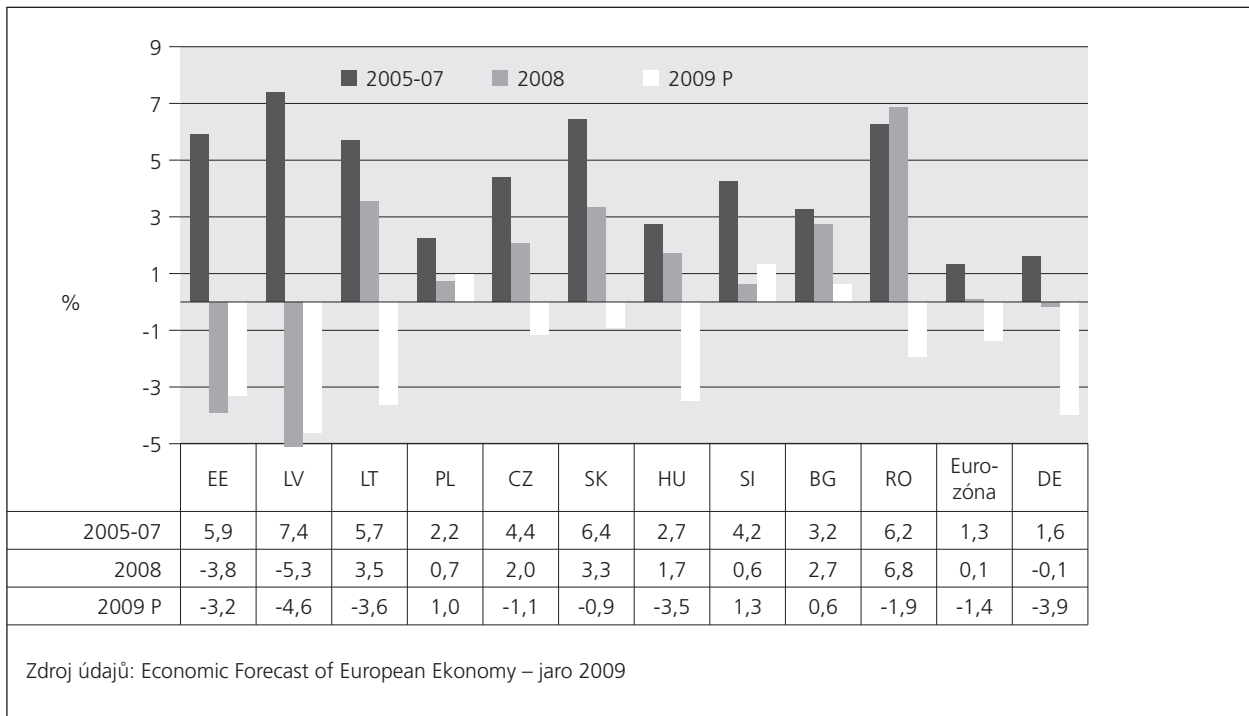
Hospodářské údaje o východní a jihovýchodní Evropě

4.1 2009: **Obrat trendu dosavadní vyšší dynamiky hospodářství východní Evropy v důsledku krize**
 – Reálný růst HDP v % (2009, prognóza EU) –



4.2 Pokles dosavadní vysoké míry přírůtku produktivity v důsledku krize

– na zaměstnance (2009, prognóza EU) –



4.3 Výše zákonem stanovených minimálních mezd ve východní a západní Evropě v roce 2008 a 2009

– v euro a ve srovnatelných normách kupní síly (KKS) –

| | Euro 2008 | Euro 2009 | KKS 2008 | KKS 2009 |
|-----------------|-----------|-----------|----------|----------|
| Bulharsko | 112 | 123 | 220 | 240 |
| Rumunsko | 141 | 153 | 219 | 263 |
| Litva | 229 | 254 | 305 | 343 |
| Lotyšsko* | 232 | 232 | 347 | 347 |
| Estonsko | 278 | 278 | 362 | 362 |
| Maďarsko** | 273 | 270 | 394 | 408 |
| Slovensko | 242 | 296 | 336 | 409 |
| Česká republika | 304 | 306 | 443 | 443 |
| Polsko | 313 | 281 | 468 | 468 |
| Chorvatsko*** | 381 | 387 | 495 | 502 |
| Portugalsko | 497 | 525 | 574 | 606 |
| Slovinsko | 539 | 589 | 649 | 710 |
| Řecko | 689 | 701 | 723 | 744 |
| Španělsko | 700 | 728 | 731 | 760 |
| Malta | 612 | 630 | 781 | 804 |
| Velká Británie | 1223 | 1117 | 1113 | 1154 |
| Irsko | 1462 | 1499 | 1152 | 1181 |
| Francie | 1280 | 1337 | 1152 | 1203 |
| Belgie | 1310 | 1387 | 1183 | 1254 |
| Nizozemí | 1335 | 1399 | 1291 | 1353 |
| Lucembursko | 1570 | 1683 | 1352 | 1449 |

* Minimální mzda v Lotyšsku byla v polovině roku 2009 kvůli krizi zkrácena na 200 € (KKS=270).

** brutto=netto protože se minimální mzda nedaní.

*** KKS=odhad BwP (Eurostat neurčoval).

Zdroj: Eurostat, údaje k 29/2009 (lednové hodnoty v roce 2009 upravené pro EL, UK, IE, FR, NL, LU)

Minimální mzdy na západním Balkánu 2009 (Euro)*

| | |
|---------------------------|-----|
| Albánie | 130 |
| Bosna a Hercegovina (BiH) | 159 |
| Republika srbska | 142 |
| Chorvatsko | 387 |
| Srbsko | 130 |

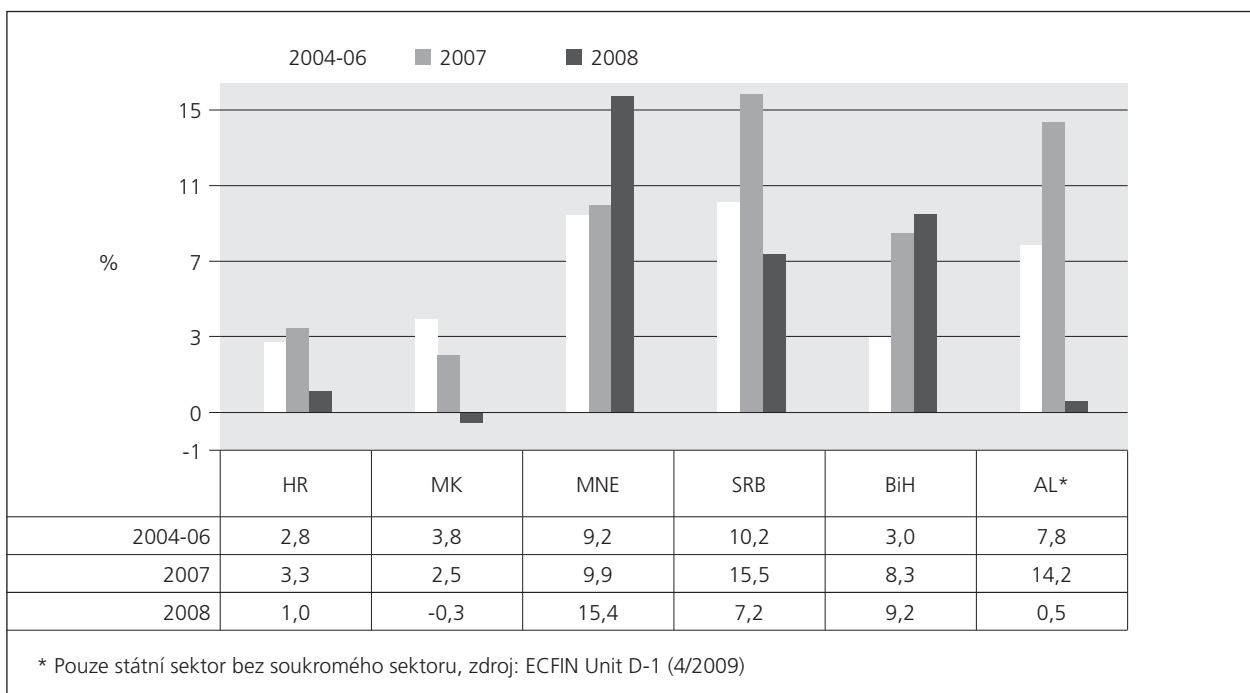
* V Makedonii a Černé Hoře neexistují žádné zákonem stanovené minimální mzdy (částky v KKS Eurostat dosud nezveřejnil).

A 4.4 Růst HDP na západním Balkánu (ve stávajících cenách)

| | HR | MK | MNE | SRB | BiH | AL |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 2004-2005 | 4,2 | 4,0 | 4,3 | 7,0 | 5,1 | 5,7 |
| 2006-2007 | 5,1 | 4,9 | 9,7 | 6,1 | 6,8 | 5,8 |
| 2008 | 2,4 | 5,0 | 8,1 | 5,4 | 5,5 | 7,2 |

Zdroj: Eurostat/ECFIN Unit D-1 (4/2009)

A 4.5 Vývoj reálných mezd na západním Balkánu (2004 bis 2008) – v % oproti předchozímu roku –



A 4.6 Měsíční průměrné a státem stanovené minimální mzdy v euro (2008)

| | HR | MK | MNE | SRB | BiH | AL |
|----------------|------|-----|-----|-----|------|-----|
| Průměrná mzda | 1000 | 250 | 630 | 400 | 483* | 350 |
| Minimální mzda | 381 | – | – | 159 | 159* | 138 |

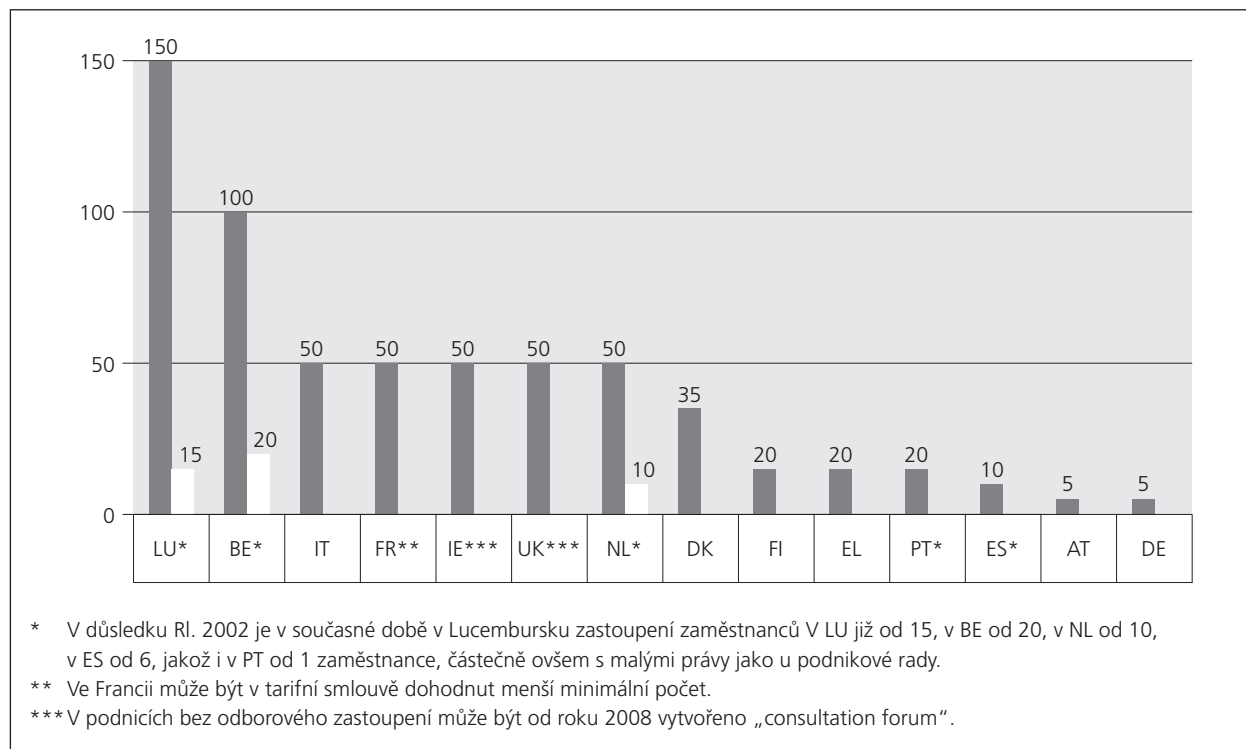
* Střední hodnota za federaci a Republika Srpska – Zdroj: Zprávy ze zemí jihovýchodní Evropy a FES

Příloha 5

Srovnávací přehledy pro západní Evropu

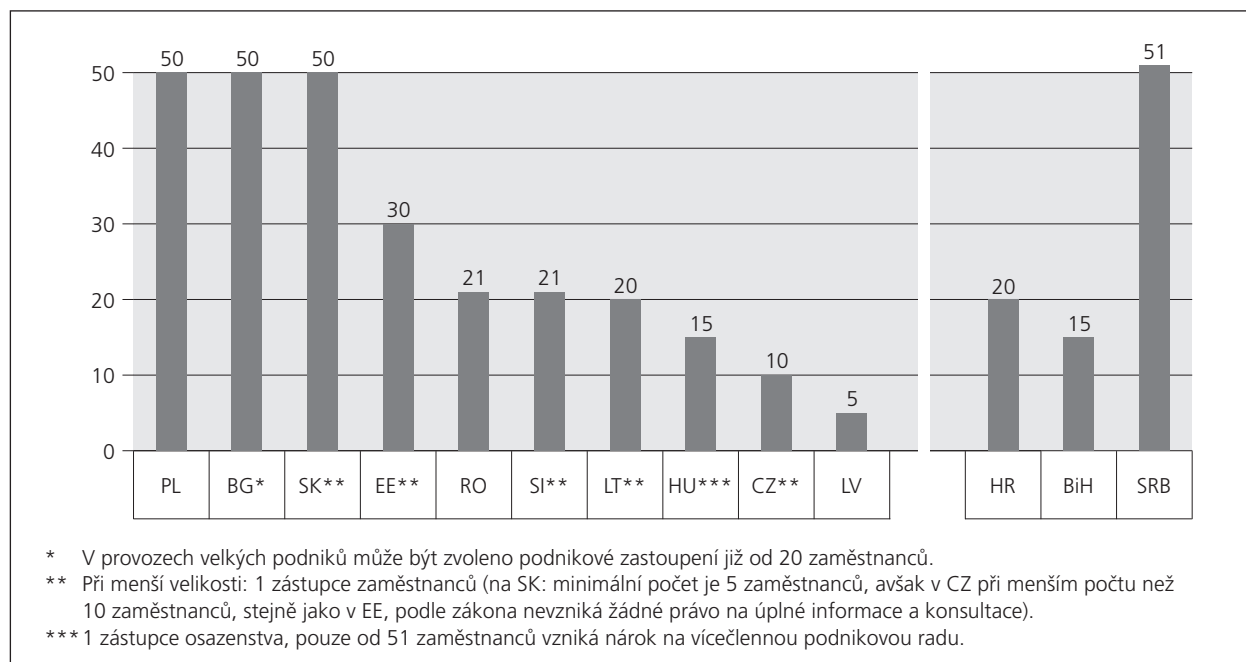
5.1 Právní bariéry pro založení podnikové rady v západní Evropě:

minimální počet zaměstnanců pro založení podnikové rady/podnikového zastoupení



5.2 Právní bariéry pro založení podnikové rady ve východní Evropě:

Minimální počet zaměstnanců pro volbu podnikové rady



5.3 Formy uplatnění směrnice EU 2002 o informování a konzultacích zaměstnanců v západní Evropě

| 1. Pouze odborové zastoupení | 2. Společné zastoupení: odbory + podniková rada | 3. Duální zastupování zájmů: podniková rada*** a odbory |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Švédsko Velká Británie (doplněno v roce 2004)* Irsko (doplněno v roce 2006)* Malta (doplněno v roce 2006)* Kypr | <ul style="list-style-type: none"> Dánsko: Rada pro spolupráci, z poloviny volená zaměstnanci a z poloviny jmenovaná odbory Finsko: důvěryhodní lidé volení všemi zaměstnanci, zastupují i nečleny Itálie: RSU**, ze 2/3 volení zaměstnanci, z 1/3 jmenování odbory | <ul style="list-style-type: none"> Belgie Německo Francie Řecko Lucembursko Nizozemí Rakousko Portugalsko Španělsko |

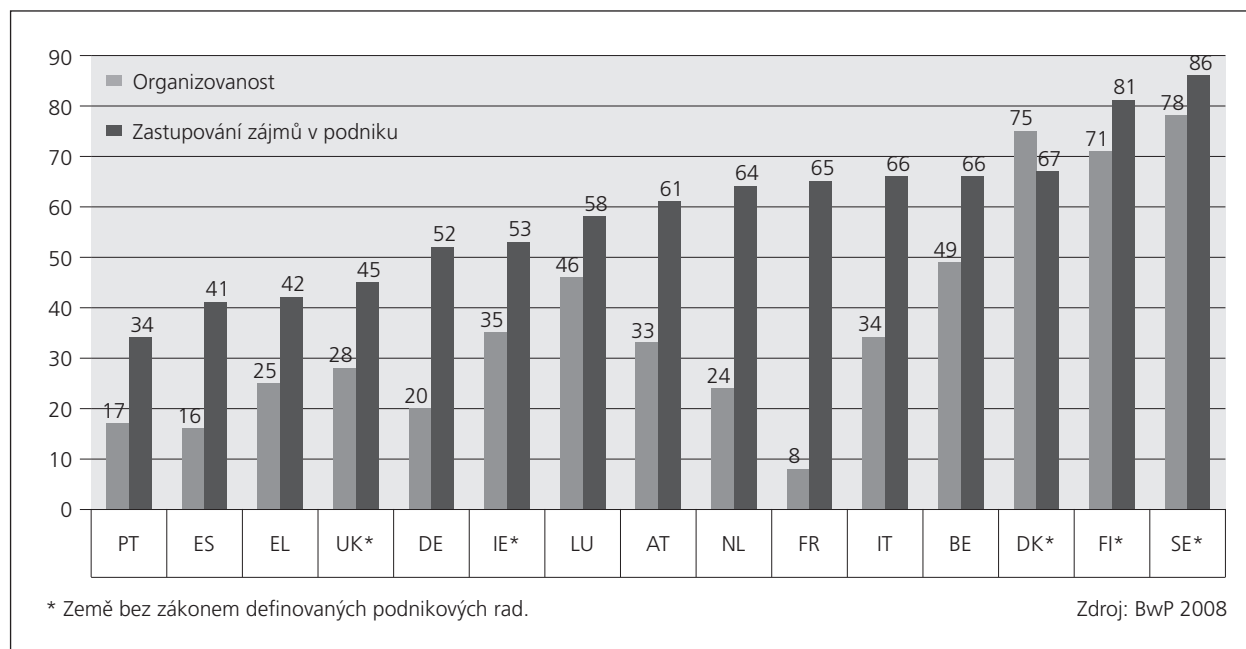
* Důvěryhodné grémium, volené všemi zaměstnanci; uplatnění práva na informování a konzultace je možné v případě, že v podniku neexistuje žádné odborové zastoupení.

** Rappresentanza Sindacale Unitaria: společný zastupitelský orgán (s kompetencí vyjednávat tarify).

*** Pro založení podnikové rady existují v jednotlivých zemích určité požadavky ohledně velikosti podniku od 5 do 150 zaměstnanců (viz zvláštní přehled v příloze 5.1). Po žalobách Komise v EuGH a jinde v Belgii a Lucembursku byly požadavky příslušně upraveny.

5.4 Zastupování zájmů na pracovišti v západní Evropě v porovnání s se stupněm organizovanosti

Podíl zaměstnanců, zastupovaných odbory + podnikovými radami v podnicích (v % všech zaměstnanců)



5.5 Uzavírání tarifních smluv: hlavně 5.6 Větší vazba na tarify v důsledku stanovené úrovně mezd v západní Evropě

| | Mezisektorové* | Odvětví | Podnik |
|----|----------------|---------|--------|
| FI | ▲ | ○ | □ |
| IE | ▲ | □ | □ |
| AT | | ▲ | □ |
| BE | ○ | ▲ | □ |
| DK | □ | ▲ | ○ |
| EL | ○ | ▲ | □ |
| DE | | ▲ | ○ |
| IT | □ | ▲ | ○ |
| NL | □ | ▲ | □ |
| PT | □ | ▲ | ○ |
| ES | | ▲ | ○ |
| SE | | ▲ | □ |
| FR | | ○ | ○ |
| LU | | ○ | ○ |
| CY | | ○ | ▲ |
| MT | | □ | ▲ |
| UK | | □ | ▲ |

Aktuální úroveň vyjednávání
 Důležitá, ale nikoliv dominantní úroveň vyjednávání
 Dominantní úroveň vyjednávání

* Tripartitní a bilaterální dohody

Zdroj: Van Gyps et al., 2007

5.6 Vyšší vazba na tarify v důsledku všeobecné závaznosti sektorových smluv

| | Vazba na tarif (%) | Prohlášení o všeobecné závaznosti oborových tarifních smluv |
|-----------------|--------------------|---|
| Rakousko | 98 | Obvyklá praxe |
| Belgie | 96 | Obvyklá praxe |
| Slovensko | 95 | Možné, ale dosud není nutné |
| Francie | 90 | Obvyklá praxe |
| Portugalsko | 90 | Obvyklá praxe |
| Švédsko | 90 | Částečně neformální |
| Nizozemí | 89 | Často |
| Finsko | 82 | Obvyklá praxe |
| Španělsko | 82 | Často |
| Řecko | 80 | Obvyklá praxe |
| Dánsko | 80 | Neformální praxe |
| Itálie | 75 | Neformální praxe |
| Kypr | 70 | Žádná regulace |
| Německo | 64 | Pouze zřídka |
| Lucembursko | 60 | Nepoužívá se |
| Rumunsko | 55 | Obvyklá praxe |
| Irsko | 55 | Příležitostně |
| Malta | 50 | Žádná regulace |
| Česká republika | 40 | Často od roku 2000 |
| Maďarsko | 40 | Dosud zřídka |
| Slovensko | 35 | Možné |
| Velká Británie | 34 | Ne |
| Bulharsko | 30 | Možné, ale nepoužívá se |
| Polsko | 30 | Možné, ale nepoužívá se |
| Estonsko | 22 | Od roku 2000 možné |
| Lotyšsko | 20 | Od roku 2002 možné |
| Litva | 15 | Od roku 2003 možné |

* Redukce všeobecné vazby na tarify ve všech hospodářských sektorech je v budoucnu možná v důsledku zákonem předepsaného povinného členství zaměstnavatelů v průmyslové a obchodní komoře, jak je tomu ve Slovinsku od počátku transformace, kde se v roce 2006 zákonem členství zvýšilo, takže komora je dominujícím partnerem pro tarifní smlouvy vůči odborům.

Příloha 6

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru:**Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru: Vztahy mezi EU a Srbskem: Úloha občanské společnosti**

(2008/C 224/29) ze dne 29. května 2008 – Výtahy –

Cíle EU na západním Balkánu a v Srbsku

Západní Balkán je důležitým mimopolitickým těžištěm EU. Hlavním úkolem EU v západním Balkánu je zvýšení stability a blahobytu v tomto regionu. Důležitým cílem je také příprava zemí západního Balkánu k členství v EU. Aby se toho dosáhlo, bude použit specifický nástroj pro pomoc při vstupu.

Byl vyvolán stabilizační a asociační proces (SAP), který má pomoci zemím tohoto regionu vydat se na cestu do EU. Do května 2008 pět ze šesti zemí již podepsalo přístupový dokument (SAA).

Sociální dialog

I když účinný sociální dialog je jedním z předpokladů pro úspěšnou přestavbu hospodářství, je úloha sociálního partnera v Srbsku vyjádřena poměrně slabě. Vstupem v platnost nového zákoníku práce v roce 2008 zanikla všeobecně platná tarifní smlouva. To platí i pro všechny oborové tarifní smlouvy, které byly uzavřeny před rokem 2001. Dalším převratem v souvislosti s novými ustanoveními zákona je skutečnost, že se vláda již nepodílí na uzavírání nových všeobecně platných tarifních smluv, ale nadále hraje aktivní roli při uzavírání zvláštních tarifních smluv, které jsou specifické pro určitá odvětví.

Hospodářská a sociální rada

Hospodářská a sociální rada Republiky Srbské byla v roce 2005 založena příslušným zákonem a stala se institucionální platformou pro třístranná jednání. Tato rada však musí bojovat s celou řadou problémů, což má negativní vliv na její činnost.

V první řadě je třeba poukázat na nedostatek prostředků. Dalším problémem je nepravdělná účast představitelů sociálních partnerů na zasedáních rady, v důsledku čehož se návrhy zákonů do parlamentu dostávají bez projednání v radě.

Současný stav a úloha odborů

Sektor odborů je velmi různorodý. V Srbsku existuje celkem přes 20 000 odborů, a to na všech úrovních, počínaje jednotlivými podniky a konče celostátní organizací. Většina z nich patří ke dvěma největším srbským odborovým svazům. Dalším problémem je v této souvislosti nedostatečná spolupráce mezi jednotlivými odbory. I když je třeba úlohu odborů v Srbsku označit jako poměrně slabou, jejich účast na tarifních jednáních ve veřejném sektoru a veřejných podnicích svědčí o tom, že pro posílení sociálního dialogu jejich význam nelze přehlížet.

Srbské organizace zaměstnavatelů

Srbský svaz zaměstnavatelů (UPS) je nejdůležitější národní organizací pro zastupování zájmů zaměstnavatelů.

Na rozdíl od odborů srbský svaz zaměstnavatelů dbá na dobrou spolupráci s Ministerstvem zaměstnanosti a sociální politiky. Pravidelně se zúčastňuje akcí srbské hospodářské a sociální rady.

Závěry a doporučení

- Podpora záměrů ohledně předávání znalostí a zkušeností ze strany členských států EU do Srbska. Přínos „nových“ členských států EU ze střední a východní Evropy může sehrát obzvlášť důležitou roli. Význam partnerských projektů by měly instituce EU uznávat a podporovat silněji;
- podpora a udržování pravidelného třístranného sociálního dialogu pro zajištění řádného působení srbské hospodářské a sociální rady v souladu s právními předpisy;
- rozlišení mezi NGO a sociálními partnery při vypracování a schválení podpůrných strategií;
- podpora programů pro vybudování kapacit u sociálních partnerů, aby se zvýšila jejich schopnost vést účinný sociální dialog;
- konání programu dalšího vzdělávání a výměny zkušeností pro sociální partnery v Srbsku v rámci nového programu Evropské komise (rozšíření GD) pro občanský dialog (People to People).

(výťah z: Úřední list Evropské unie C224/130 ze dne 30. 8. 2008)

Příloha 7.1

Národní odborové svazy ve střední části východní a jihovýchodní Evropy

(s příslušným rokem založení – N = nové založené bývalé státní organizace)

A. Nové členské země EU:**Bulharsko**

- CITUP: Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (N 1990)
- Podkrepa: Confederation of Labour "Podkrepa" (1989)
- Promiana: Union of United Trade Unions "Promiana" (1998)

Estonsko

- EAKL: Confederation of Estonian Trade Unions (N 1990)
- TALO: Employees Unions' Confederation (1992)

Lotyšsko

- LBAS: Free Trade Union Confederation of Latvia (N 1990)

Litva

- LPSK: Lithuanian Trade Unions Confederation (N 1990, Fusion 1992 mit LPSS)
- Solidarumas: Lithuanian Trade Union „Solidarumas“ (1989)
- LDF: Lithuanian Labour Federation (1991)

Polsko

- OPZZ: All Poland Alliance of Trade Unions (1984)
- Solidarity: Trade Union Confederation NSZZ Solidarność (1980, zákaz 1981-1989))
- FZZ: Trade Unions Forum (2002)

Slovensko

- KOZ SR: Confederation of Trade Unions of the Slovak Republic (N 1990)

Slovinsko

- ZSSS: Association of Free Trade Unions of Slovenia (N 1990)
- KSJS: Confederation of Public Sector Trade Unions (2006)
- PERGAM: Confederation of Trade Unions of Slovenia Pergam (1991)
- K'90: Confederation of Trade Unions '90 of Slovenia (1991)
- KNSS: Confederation of New Trade Unions of Slovenia (1991)
- Alternativa: Alternative (1999)
- Solidarnost: Solidarity (2001)

Rumunsko

- BNS: National Trade Union Block
(1991, Fusion mit „Fratia“ und Meridian zur Allianz ACSR seit 2006 geplant)
- Cartel Alfa: National Confederation Cartel Alfa (1990)
- CNSLR Fratia: National Confederation of Free Trade Unions "Fratia" (1993)
- Meridian: National Trade Union Confederation Meridian (1994)
- CSDR: Confederation of Democratic Trade Unions in Romania (1994)
- Sed Lex: Confederacy of Civil Servants Trade Unions „Sed Lex“ (2005)

Česká republika

ČMKOS: Czech-Moravian Confederation of Trade Unions (N 1990 – reprezentativní)

ASO: Association of Autonomous Trade Unions (1995 – reprezentativní)

KUK: Confederation of Art and Culture (1990)

OS CMS: Trade Union Association of Bohemia, Moravia and Silesia (1991)

KOK: Christian Trade Union Coalition (1990)

Maďarsko

MSZOSZ: National Confederation of Hungarian Trade Unions (N 1990)

SZEF: Trade Union Cooperation Forum (1990)

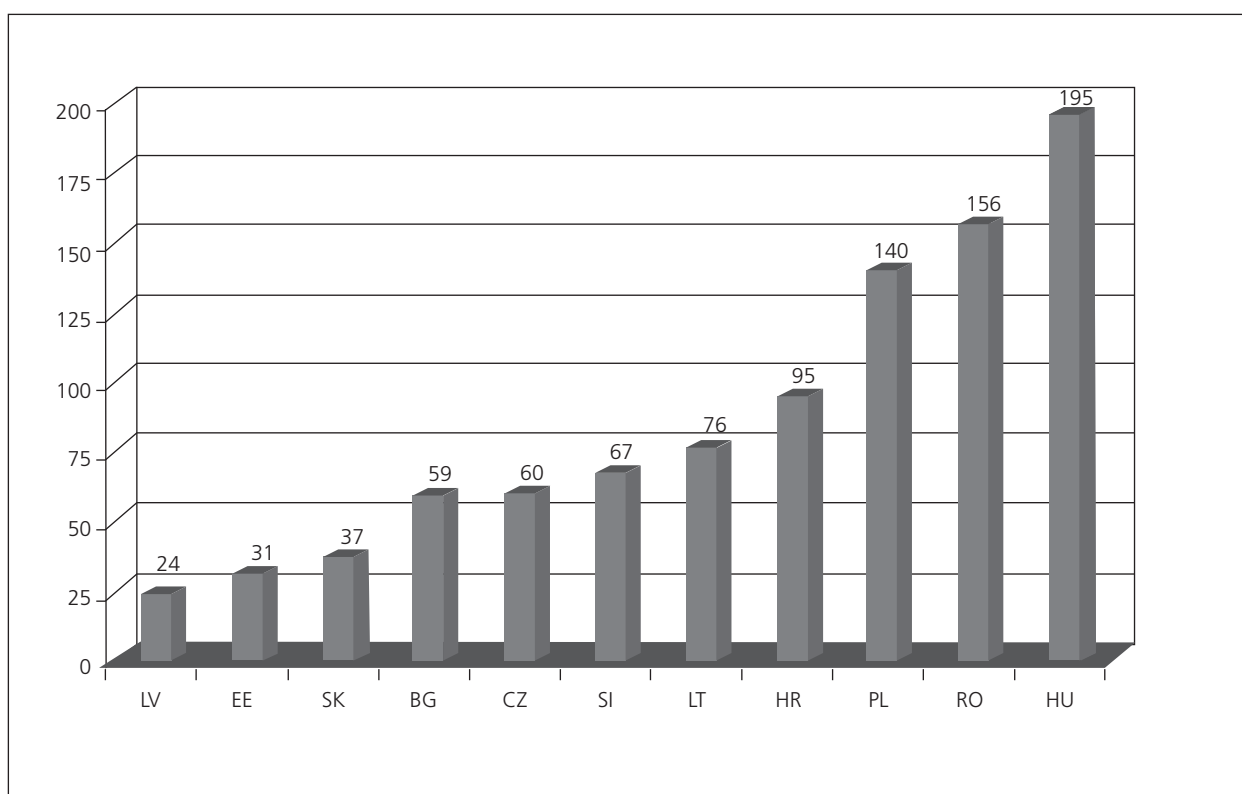
LIGA: Democratic League of Independent Trade Unions (1988)

ASZSZ: National Federation of Autonomous Trade Unions (1990)

ESZT: Confederation of Trade Unions of Professionals (1989)

MOSZ: National Federation of Workers' Councils (1988)

Přehled: Počet všech oborových odborů v nových členských zemích EU



B. Země západního Balkánu:**Albánie**

- KSSH: Confederation of Trade Unions of Albania (N 1991)
- BSPSH: Union of Trade Unions of Albanian Workers (1991)
- FSTBFH: Federation of Trade Unions of Albania (1997)

BiH

- CTUBiH: Confederation of Trade Unions of Bosnia and Herzegovina (2004)
- SSSBiH*: Confederation of Independent Trade Unions of Bosnia and Herzegovina (1905)
- SSRS*: Confederation of Trade Unions of the Republika Srpska (1992)

* Omezeno na současné „entity“ (Bosensko-chorvatská konfederace a Republika Srpska)

Chorvatsko

- SSSH: Union of Autonomous Trade Unions of Croatia (N 1990)
- Matica: Association of Croatian Public Sector Unions (1993) – 2008 s Uni-Cro
Sjednoceno do Odborů služeb Association of Croatian Unions
- NHS: Independent Trade Unions of Croatia (1999)
- HUS: Croatian Association of Trade Unions (1990)
- URSH: Workers Trade Union Association of Croatia (1994)

Makedonie

- SSM: Federation of Trade Unions of Macedonia (N 1989)
- KSS: Federation of Free Trade Unions of Macedonia (2005)

Černá Hora

- SSCG: Confederation of Trade Unions of Montenegro (N 1991)

Srbsko

- SSSS: Independent Confederation of Trade Unions of Serbia (1903)
- UGS Nezavisnost: – „Independence“ Trade Union Confederation (1991)

A 7.2:

Členství východoevropských odborových svazů v EGB

| | Členové | Nečlenové |
|-----|---------------------------------------|---|
| CZ | ČMKOS | ASO, KUK, KOK, OS CMS |
| EE | EAKL, TALO | |
| HR | SSSH | NHS, HUS, URSH, Matica |
| HU | ASZSZ, ÉSZT, LIGA, MOSZ, MSZOSZ, SZEK | |
| LT | LPSK, Solidarumas, LDF | |
| LV | LBAS | |
| PL | Solidarność, OPZZ | FZZ Forum |
| SLO | ZSSS | Pergam, K'90, KNSS, Alternativa, Solidarity |
| SK | KOZ SR | SK KOZ SR |
| BG | CITUB, Podkrepa Promiana | Promiana |
| RO | BNS, Cartel Alfa, CSDR, CNSLR Fratia | Meridian, Sed Lex |

Odborové svazy se statutem pozorovatele:

| | |
|-----|--|
| BiH | Confederation of Trade Unions of Bosnia and Herzegovina (CTUBiH) |
| MK | SSM Federation of Trade Unions of Macedonia |
| SRB | NEZAVISNOST – „Independence“ Trade Union Confederation |

Literatura a odkazy

- Antila, J. and Ylöstalo, P. (2003): Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002, (edited by Ministry of Labour Finland), Helsinki
- Berlinpolis (Hrsg., 2009), Nakolik je Evropa sociální? Srovnávací analýza nejdůležitějších indikátorů občanské budoucnosti EU (autoři: D. Dettling/ M. Becker), Berlin – <http://www.berlinpolis.de>
- EC (2008), Application of Directive 2002/14/EC in the EU (Ověření použití Rl.) – <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st07/st07863-ad01.en08.pdf>
- EC (2008a), Economic Forecast of European Economy – Autumn 2008, Brussels
- EC (2008b), Employee representatives in an enlarged Europe (Volume 1 and 2), 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 – Spring 2009, Brussels 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>
- EIRO (2009), Working conditions in the European Union: Work organisation, Dublin
- ETUI (Europäisches Gewerkschaftsinstitut – 2008a), srovnávací zprávy Evropského odborového institutu o podnikovém zastupování zájmů, tarifní politice atd. ve všech členských zemích EU:
- National Industrial Relations (v angličtině) http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/countries
- ETUI (2008b): Database on European Works Councils (<http://www.ewcdb.eu>)
- ETUI (2009), Collective bargaining newsletter (Europe) – <http://www.etui.org/research/Publications/Newsletters/Collective-bargaining-newsletter>
- 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 o situaci svazů zaměstnavatelů a odborů. (www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/socialdialogue.htm)
- Nadace Friedricha Eberta (2008), Kde se dnes nacházejí východoevropské odbory? Mezi bilanace po rozšíření EU. (autor: Heribert Kohl) <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05362.pdf>; v angličtině: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05363.pdf>, dále francouzská a ruská verze
- Nadace Friedricha Eberta (2009), Aktuální informace z jihovýchodní Evropy (přehled sdružení sociálních), Bělehrad, březen 09 – www.fes-sozialdialog-soe.de
- Nadace Friedricha Eberta (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 předmluvou od Johna Monkse), Bělehrad/Bonn (také v srbské: Sindikati u XXI veku – a další 4 řeči jihovýchodní Evropy) – <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/06141toc.html>

- Hülsmann, J./Kohl, H. (2006), Social dialogue capacity building in the 10 new EU member states and the acceding countries Bulgaria, Romania and Turkey. Summary report for the European Foundation, Dublin (unver. Mskr.)
- IGB (Mezinárodní odborový svaz, 2008, 2009), Roční přehled porušování odborových práv (<http://survey08.ituc-csi.org>); pro 2009: <http://survey09.ituc-csi.org>
- IGM (2009), Za solidární obnovenou Evropu. Evropské politické memorandum IG Metall, Frankfurt (také s resumé v polštině, češtině a maďarštině) – http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/internet/europapolitisches_memorandum_03_2009_0144466.pdf
- Kohl, H. (1972), Jugoslávský systém samosprávy – cesta k socialistickému pluralismu?, Výtah z: Z politiky a soudobých dějin (B 12/72 – „Das Parlament“)
- Kohl, H. (1998), Prava zaposlenica – zaposleničko vijece – sindikat (Práva zaměstnanců, podniková rada, odbory - vyhodnocení německých a chorvatských zkušeností), Záhřeb
- Kohl, H./Platzer, H. W. (2004), Pracovní vztahy ve střední části východní Evropy. Porovnání osmi nových členských zemí EU, Baden-Baden
- Kohl, H./Platzer, H. W. (2007), The role of the state in CEE industrial relations: the case of minimum wages, Výtah z: Industrial Relations Journal 38-6 (Annual European Review)
- Kohl, H./Lehndorff, S./Schief, S. (2006): Průmyslové vztahy v Evropě po rozšíření EU, Výtah z: WSI-Mitteilungen, Nr. 7
- Kuhlbrodt, I. (2009), South East European Youth Network – It's time: Zkušenosti z koordinovaných národních akčních dnů v jihovýchodní Evropě dne 20. června 2008, Bělehrad/ Bonn – <http://library.fes.de/pdf-fi/les/bueros/belgrad/06148toc.html>
- Mernyi, W. (2005), Úspěšná organizace kampaní a akcí. S relevantními právními ustanoveními a tipy, Vídeň (nakladatelství ÖGB)
- Pigenet, M./Pasture, P./Robert, J.(2005), L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale, Paris
- Pyhel, J. (2008), Podnikové spolurozhodování a odborové zajištění loajality. Empirická analýza vlivu podnikové rady a dalších faktorů na udržení členů v IG Metall. Výtah z: Industrielle Beziehungen, H.1
- Schulten, T./Bispinck, R./Schäfer, C. (2006), Minimální mzdy v Evropě, Hamburg (také v angličtině: Minimum wages in Europe, Brüssel – 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), Dát budoucnost sociální Evropě: Manifest k evropské politice. Základní rysy alternativního hospodářského a sociálního modelu pro EU (v němčině, angličtině, franštině), Berlin – <http://international.verdi.de/europapolitik/europamanifest>
- Wannöffel, M./Kramer, J. (2007), Průmyslové vztahy v jihovýchodní Evropě a Turecku (projekt společného pracoviště RUB/IG Metall), Bochum
- Warneck, W. (2007), Strike rules in the EU27 and beyond – a comparative overview <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0715.htm>
- Welz, C./ Kauppinen, T. (2005), Industrial Action and Conflict Resolution in the New Member States, in: European Journal of Industrial Relations, No. 11, p. 91 ff.

Seznam přehledů a tabulek

(1) Přehledy (Ü):

Region střední části východní Evropy (MOE)

- Ü1 Úbytek členů odborů v Evropě 1995 - 2007
- Ü2 Právní podmínky pro založení odborového zastoupení (MOE)
- Ü3 Počet reprezentativních zastřešujících svazů sociálních partnerů (MOE)
- Ü4 Právní regulace svobody spolčování ve střední části východní Evropy
- Ü5 Bariéry pro vstup do odborů ve východní Evropě
- Ü6 Omezování svobody spolčování odborů (typické případy)
- Ü7 Podíl členských příspěvků připadající zastřešujícímu svazu
- Ü8 Podíl zaměstnanců, zastupovaných v podniku odbory nebo podnikovou radou (v poměru k stávající úrovni organizovanosti)
- Ü9 Tři formy podnikového zastupování zájmů ve střední části východní Evropy
- Ü10 Minimální počet zaměstnanců pro založení podnikové rady (MOE)
- Ü11 Úrovně stanovení mzdy ve východní Evropě: podnik nebo odvětví?
- Ü12 Podíl zaměstnanců pokrytých tarifními smlouvami (MOE)
- Ü13 Omezující ustanovení práva na boj o práci ve východní Evropě
- Ü14 Právo na boj o práci, regulované národním zákonodárstvím
- Ü15 Podíl minimálních mezd na národní průměrné mzdě (2008)
- Ü16 Poměr sazby minimální mzdy v porovnání s průměrnou hodnotou EU
- Ü17 Reálné mzdy ve východní a západní Evropě v letech 2006 až 2009 (prognóza EU)
- Ü18 Cenově neutrální dosud nevyužitý prostor pro přerozdělování (MOE)
- Ü19 Zdržlivost ve mzdách a vzestup mezd v důsledku tarifních smluv ve střední části východní Evropy (2000-2004)
- Ü20 Rovnost mezd jako důsledek neexistujících tarifních smluv
- Ü21 Kontrola norem pracovního práva prostřednictvím veřejných instancí a soudů

Region jihovýchodní Evropy (SOE) – západní Balkán

- Ü22 Reprezentativní zastřešující odborové svazy a svazy zaměstnavatelů
- Ü23 Počet oborových odborů v jihovýchodní Evropě
- Ü24 Vybavení a kompetence podnikových rad dané zákonem nebo kolektivní dohodou v jihovýchodní Evropě
- Ü25 Podíl zaměstnanců, zastupovaných v podniku odbory nebo podnikovou radou (SOE)
- Ü26 Celkový podíl zaměstnanců, pokrytých tarifními smlouvami (SOE)
- Ü26a Výše minimální mzdy a její podíl na průměrné mzdě v jihovýchodní Evropě – 2008
Porovnání Východ - Západ

Porovnání Východ - Západ

- Ü27 Rejstřík norem pracovního práva, jejich uplatnění a kontroly v Evropě
- Ü28 Dlouhodobá prognóza EU: Konvergence je možná pouze v důsledku dalšího rychlého růstu a aktivní tarifní politiky a politiky přerozdělování
- Ü29 Porovnání HDP na hlavu v EU 27 (2004 a 2008)
- Ü30 Exploze nezaměstnanosti ve východní Evropě
(udaje Eurostatu za podzim 2008 a jaro 2009 s vyloučením sezon. vlivů)

Přehledy v příloze

- A3.2 Vybavení a kompetence podnikových rad ze zákona nebo v důsledku kolektivní smlouvy ve střední části východní Evropy
- A4.1 2009: Zlom trendu dosavadní vysoké dynamiky hospodářství ve východní Evropě (prognóza EU na jaro 2009)
- A4.2 Pokles dosavadní vysoké míry růstu produktivity v důsledku krize
- A4.3 Výše zákonem stanovené minimální mzdy ve východní a západní Evropě v roce 2008 v euro a normy kupní síly (při minimálních mzdách na západním Balkánu - v euro)
- A4.4 Růst HDP na západním Balkánu (2004/05, 2006/07 a 2008)
- A4.5 Vzestup reálných mezd na západním Balkánu v letech 2004 až 2008
- A4.6 Měsíční průměrná a zákonem stanovená minimální mzda v euro (SOE, 2008)
- A5.1 Právní bariéry pro založení podnikové rady v západní Evropě
- A5.2 Právní bariéry pro založení podnikové rady ve východní Evropě (MOE a SOE)
- A5.3 Formy uplatnění směrnice EU 2002 o informování a konzultacích zaměstnanců v západní Evropě (EU 15)
- A5.4 Zastupování zájmů na pracovišti v západní Evropě ve srovnání se stávající úrovní organizovanosti (EU 15)
- A5.5 Uzavírání tarifních smluv: hlavní úrovně stanovení mezd v západní Evropě
- A5.6 Vyšší vazba na tarify v důsledku všeobecné závaznosti sektorových smluv (EU 27)
- A7.1 Počet všech národních oborových odborů v nových členských zemích EU
- A7.2 Členství východoevropských odborových svazů v EGB (odborové svazy západního Balkánu se statusem pozorovatele)

(2) Tabulky

- Tab. 1 Úrovně tarifních jednání a jejich význam ve střední části východní Evropy
- Tab. 2 Rozšířená vazba na tarify v důsledku všeobecné závaznosti oborových tarifních smluv
- Tab. 3 Úroveň organizovanosti odborových svazů v jihovýchodní Evropě
- Tab. 4 Minimální počet zaměstnanců pro založení odborů v jihovýchodní Evropě
- Tab. 5 Vztahy mezi podnikovou radou a podnikovým odborovým zastoupením
- Tab. 6 Účinnost národních hospodářských a sociálních rad a sociálního dialogu v jihovýchodní Evropě – s pohledu EU
- Tab. 7 Porovnání úrovní stanovení mezd ve střední části východní Evropy a jihovýchodní Evropy
- Tab. 8 Pracovní vztahy ve východní Evropě a v základních prvcích evropského sociálního modelu
- Tab. 9 Kvóta nezaměstnanosti (%) všech nezaměstnaných a nezaměstnaných ve věku pod 25 let na západním Balkánu (2008)

Mezinárodně používané zkratky názvů zemí

| | |
|----------|-----------------------------------|
| AL | Albánie |
| AU | Rakousko |
| BE | Belgie |
| BiH | Bosna a Hercegovina |
| BG | Bulharsko |
| CZ | Česká republika |
| DE | Německo |
| DK | Dánsko |
| EE | Estonsko |
| EL | Řecko |
| ES | Španělsko |
| FI | Finsko |
| FR | Francie |
| HR | Chorvatsko |
| HU | Maďarsko |
| IE | Irsko |
| IT | Itálie |
| LV | Lotyšsko |
| LT | Litva |
| LU | Lucembursko |
| MK | Makedonie (FYROM) |
| MNE | Černá Hora |
| NL | Nizozemí |
| PL | Polsko |
| PT | Portugalsko |
| RO | Rumunsko |
| RS (BiH) | Republika Srpska (Bosna) |
| SE | Švédsko |
| SI | Slovinsko |
| SK | Slovensko |
| SRB | Srbsko |
| UK | Velká Británie |
| EU 15 | 15 členských zemí EU do roku 2004 |
| EZ | Eurozóna (nyní EZ-16) |

Autoři zpráv ze zemí ze západního Balkánu:

- Albánie: Dr. Mano Minella, ISPM, Ústav pro studium pracovních vztahů, Tirana
- Bosna (BiH): Dipl. jur. Sulejman Hrle, bývalý předseda odborového svazu SSSBiH, Sarajevo
- Chorvatsko: Ana Milicevic-Pezelj, člen představenstva odborů SSSH, Záhřeb
- Makedonie: Mag. Mare Ančeva, generální tajemnice SIER, (odbory pro průmysl, energetiku, hornictví), Skopje (ve spolupráci s Dr. Vesnou Stojanovou, fakulta pro obchod a hospodářství – Neokom, Skopje)
- Černá Hora: Mag. Vesna Simovic, Podgorica
- Srbsko: Prof. Dr. Živko Kulic, universita Megatrend, Bělehrad

