

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Katedra studií občanské společnosti

Študijný obor: Studia občanského sektoru

**Rola odborov ako reprezentantov pracujúcich občanov
v Českej republike a v Nemecku**

Diplomová práca

Bc. Paulína Bukaiová

Vedúca práce: PhDr. Tereza Pospíšilová, PhD.

Praha 2020

Prehlasujem, že som túto diplomovú prácu vypracovala samostatne s použitím prameňov a literatúry riadne citovaných a uvedených v zozname literatúry. Prácu som nepoužila na získanie iného alebo rovnakého titulu.

Súhlasím s tým, že táto diplomová práca môže byť zverejnená v elektronickej knižnici FHS UK a môže byť použitá ako študijný text.

Toto prehlásenie a súhlas budú signované vlastnoručným podpisom.

V Prahe dňa 29.mája 2020

.....

Pod'akovanie

Zo srdca ďakujem vedúcej práce PhDr. Tereze Pospíšilovej, PhD. za milý a ústretový prístup, podporu a cenné rady pri hľadani témy a neskôr pri písaní práce.

Ďakujem tiež PhDr. Zdenke Mansfeldovej, CSc. za materiály a rady pri formulovaní témy mojej diplomovej práce.

Ďakujem tiež môjmu bývalému vedúcemu Andrému Andrichovi, bez ktorého podpory by som štúdium nezvládla.

Abstrakt

Moja diplomová práca sa zaoberá rolou odborových organizácií ako zástupcov zamestnancov v Českej republike a v Nemecku. Cieľom tejto diplomovej práce je predstavenie zastupovania kolektívnych a individuálnych záujmov zamestnancov na rôznych úrovniach – od národnej po podnikovú úroveň. Moja diplomová práca predstavuje tiež postavenie odborov voči štátu a zamestnávateľom. V poslednej kapitole sa práca venuje celospoločenským témam a výzvam, ktorým sa odbory taktiež venujú. Na záver ponúka diplomová práca porovnanie roly odborov na spomenutých úrovniach reprezentácie v Českej republike a Nemecku.

Abstract

My thesis studies the role of trade unions as representatives of workers in Czech Republic and Germany. The aim of this thesis is presentation of representation of collective and individual interests of workers on various levels – from national to corporate level. My thesis presents position of trade unions towards state and employers too. In the last chapter the thesis deals with social issues and challenges, that trade unions deal with as well. In conclusion the thesis offers a comparison of the role of trade unions at mentioned levels of representation in Czech Republic and Germany.

Kľúčové slová: kolektívna zmluva, kolektívne vyjednávanie, odbory, organizácie občianskej spoločnosti, podnik, podniková rada, sociálny dialóg, zamestnanec, zamestnávateľ

Zoznam skratiek

ASO - Asociace svobodných odborů

BOZP – bezpečnosť a ochrana pri práci

CGB – Christlicher Gewerkschaftsbund (Kresťanská konfederácia odborových zväzov)

ČMKOS - Českomoravská konfederace odborových svazů

ČSKOS - Československá konfederácia odborových zväzov

DAG - Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (Nemecké zamestnanecké odbory)

dbb (beamtenbund und tarifunion) – združenie úradníkov a tarifná únia

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (Nemecká konfederácia odborových zväzov)

ETUC - European Trade Union Confederation (Európska odborová konfederácia)

EÚ – Európska Únia

EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (železničné a dopravné odbory)

FDGB - Freier Deutsche Gewerkschaftsbund (Slobodná Nemecká konfederácia odborových zväzov)

GdP – Gewerkschaft der Polizei (odbory polície)

GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (odbory vychovávateľstvo a veda)

IG BAU – IG Bauen-Agrar-Umwelt (priemyselné odbory stavebníctvo-poľnohospodárstvo-životné prostredie)

IG BCE – IG Bergbau, Chemie, Energie (priemyselné odbory baníctvo, chémia, energia)

IG Metall - priemyselné odbory kov

ILO - International Labour Organisation (Medzinárodná organizácia práce)

ITUC - International Trade Union Confederation (Medzinárodná odborová konfederácia)

KSČ - Komunistická strana Československa

KUK - Konfederace umění a kultury

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (odbory potravinárstvo-pohostinstvo)

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizácia pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj)

OS - odborový svaz

OSZČ – osoba samostatne zárobkovo činná

RHSD ČR - Rada hospodářské a sociální dohody České republiky

ROH - Revolučné odborové hnutie

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (zjednotené odbory služieb)

Obsah

| | |
|--|----|
| 1. Úvod | 8 |
| 2. Metodológia | 12 |
| 2.1 Výskumné otázky..... | 12 |
| 2.2 Výskumná vzorka | 13 |
| 2.3 Metódy zberu a analýzy údajov | 13 |
| 3. Teória - Odbory a občianska spoločnosť | 16 |
| 3.1 Organizácie občianskej spoločnosti | 16 |
| 3.1.1 Typológia organizácií občianskej spoločnosti | 17 |
| 3.1.2 Typológia organizácii na základe politického aktivizmu | 19 |
| 3.2 Teória sociálnych počiatkov | 21 |
| 3.3 Korporativistický model | 23 |
| 3.4 Intermediárny systém..... | 24 |
| 3.5 Typológia odborových organizácií | 26 |
| 4. Odbory | 27 |
| 4.1 Sociálny dialóg..... | 27 |
| 4.2 Odbory a štát | 28 |
| 4.3 Štruktúra odborov | 31 |
| 4.4 Členstvo | 35 |
| 4.5 Odbory po 1989 | 40 |
| 4.6 Medzinárodná odborová spolupráca | 49 |
| 5. Zastupovanie zamestnancov a kolektívne vyjednávanie | 52 |
| 5.1 Česká republika..... | 54 |
| 5.1.1 Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy | 54 |
| 5.1.2 Zastupovanie zamestnancov na podnikovej úrovni | 55 |
| 5.1.3 Zastupovanie na národnej a odvetvovej úrovni | 59 |
| 5.2 Nemecko | 62 |
| 5.2.1 Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy | 62 |
| 5.2.2 Zastupovanie zamestnancov na podnikovej úrovni | 64 |
| 5.2.3 Zastupovanie zamestnancov na odvetvovej a národnej úrovni..... | 68 |
| Zhrnutie | 70 |
| 6. Individuálne služby | 73 |
| 6.1 Právne poradenstvo | 73 |
| 6.2 Finančná podpora pri štrajku..... | 74 |
| 7. Celospoločenské témy a výzvy | 77 |
| 7.1 Hodnoty demokratickej spoločnosti..... | 78 |

| | |
|--|------------|
| 7.2 Rovnoprávnosť pohlaví | 80 |
| 7.3 Nové formy zamestnania | 85 |
| 8. Záver | 92 |
| 9. Zoznam použitej literatúry a zdrojov | 96 |
| 10. Zoznam tabuliek, diagramov a schém | 105 |
| 11. Zoznam príloh | 106 |

1. Úvod

V mojej diplomovej práci sa venujem téme odborových organizácií ako reprezentantov zamestnancov v Českej republike a Nemecku. Mojm cieľom je opis toho, ako a kde odbory v jednotlivých krajinách zamestnancov zastupujú a aká je ich rola. Túto tému považujem za hodnú záujmu, pretože práca je neoddeliteľnou súčasťou života väčšiny obyvateľstva, a preto bojujú odbory za lepšie pracovné a životné podmienky pre veľké množstvo ľudí. Odbory zastávajú medzi organizáciami občianskej spoločnosti významné miesto, keďže sú silným vyjednávacím partnerom voči štátu a zamestnávateľským organizáciám v záležitostiach pracovných podmienok. Ako súčasť občianskej spoločnosti sú odborové organizácie spolu s politickou spoločnosťou, ekonomickou spoločnosťou, právnym štátom a verejnou správou základom demokratických politických systémov.¹

Ako som už spomenula, zaoberať sa budem odborovými organizáciami v Českej republike a Nemecku. Podľa teórie sociálnych počiatkov je Nemecko typickým predstaviteľom korporativistického modelu, čo znamená, že tu existuje rozvinutá občianska spoločnosť, v ktorej štát zabezpečuje sociálne služby prostredníctvom organizácií občianskej spoločnosti. Aj česká organizovaná občianska spoločnosť má prvky korporativistického modelu.² Dá sa teda očakávať, že tu nájdeme podobnosti, ale aj rozdiely. Česká republika a východné Nemecko prešli po roku 1989 transformáciou na demokraciu a spájala ich spoločná výzva zmeniť obraz odborov ako organizácií spojených s komunistickým režimom, keďže takými organizáciami odbory pred rokom 1989 boli.

V Českej republike je v odboroch združených vyše pol milióna zamestnancov.³ Z toho sú približne tri pätiny združené v Českomoravskej konfederácii odborových svazů (ČMKOS), ktorá má približne 300 000 členov.⁴ Druhou najväčšou organizáciou je Asociace svobodných odborů (ASO), ktorej členské organizácie združujú 200 000 členov.⁵

V Nemecku majú odbory v súčasnosti približne 8 miliónov členov. Toto číslo predstavuje súčet počtu členov troch najväčších odborových zväzov⁶ – Deutscher

¹ Skovajsa M. a kol. 2010. *Občanský sektor. Organizovaná občianska spoločnosť v České republice*. Str.77. Praha: Portál.

² Skovajsa M. a kol. 2010. *Občanský sektor. Organizovaná občianska spoločnosť v České republice*. Str.46-47. Praha: Portál.

³ OECD.Stat. [Online]. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z <<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#>>

⁴ Josef Středula: *Je potřeba udělat něco, aby lidé neupadali do chudoby*. Diskusní pořad Káva o čtvrté. Český rozhlas Dvojka. [Online]. [cit. 10.04.2020]. Dostupné z: <<https://www.youtube.com/watch?v=nvVGlpbuMY>>

⁵ Cíle a poslání. [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.asocr.cz/obsah/64/cile-poslani/881>>

⁶ Spengler N. Priemer J. 2011. *Daten zur Zivilgesellschaft*. Str 35. Essen: Verwaltungsgesellschaft für Wissenschaftspflege mbH.

Gewerkschaftsbund (DGB) má približne 6 miliónov členov⁷, dbb beamtenbund und tarifunion má približne 1,3 miliónov členov⁸ a Christlicher Gewerkschaftsbund (CGB) má 270 tisíc členov.⁹

Keďže budem v mojej diplomovej práci porovnávať odbory v Českej republike a Nemecku, zvolila som si pre prípadové štúdie dva najväčšie odborové zväzy – Českomoravskú konfederaci odborových svazů (ČMKOS) a Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB).

Zastupovanie záujmov zamestnancov má rôzne formy a prebieha na rôznych úrovniach – od podnikovej až po národnú. Vzhľadom na hlavnú výskumnú otázku, ktorá znie: Ako sa líši postavenie a rola odborov ako zástupcov záujmov zamestnancov v Českej republike a Nemecku?, je cieľom mojej diplomovej práce opis kolektívnych a individuálnych záujmov zamestnancov, ktoré odbory zastupujú, a úrovni, na ktorých odbory tieto záujmy zastupujú. Cieľom je teda opis toho, v čom spočíva rola odborov ako reprezentantov zamestnancov na národnej, odvetvovej a podnikovej úrovni. K témam, ktorými sa odbory zaoberajú patria najmä pracovnoprávne záležitosti ako kolektívne vyjednávanie vyjednávajúce lepšie pracovné podmienky. To býva označované za najdôležitejšiu úlohu odborov. V záujme opisu ďalších tém, ktorým sa odbory venujú, som vykonala analýzu programov ČMKOS a DGB, ktorá ukázala, že k témam ich záujmu patria aj spoločenské témy ako podpora demokratických hodnôt, solidarity, ochrany ľudských práv, genderová otázka či zmeny na pracovnom trhu a nové formy zamestnania. Tieto témy zároveň predstavujú pre odbory výzvy do budúcnosti. Cieľom opisu týchto tém je predstavenie roly odborov ako reprezentantov zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch, ale aj v spoločnosti celkovo.

Údaje som získavala najmä prostredníctvom analýzy sekundárnych zdrojov a pôvodných dokumentov v českom a nemeckom jazyku.

⁷ DGB-Mitgliederzahlen ab 2010. [Online]. [cit. 12.11.2019]. Dostupné z: <<https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010>>

⁸ dbb Mitglieder. [Online]. [cit. 12.11.2019]. Dostupné z: <<https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/d/dbb-mitglieder.html>>

⁹ Gewerkschaftsmitglieder. [Online]. [cit. 12.11.2019]. Dostupné z: <<https://www.deutschlandin zahlen.de/tab/deutschland/arbeitsmarkt/tarifpolitik/gewerkschaftsmitglieder>>

Štruktúra práce

V kapitole Metodológia opisujem výskumný design a metódy zberu a analýzy údajov, ktoré som pri písaní práce použila. Definujem tu tiež výskumné otázky, na ktoré v práci hľadám odpovede. Ako som už spomenula, za výskumnú vzorku som si vybrala dve najväčšie odborové organizácie v Českej republike a Nemecku, teda Českomoravskú konfederaci odborových svazů (ČMKOS) a Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB).

V tretej kapitole Teória – Odbory a občianska spoločnosť sa venujem teoretickému ukotveniu mojej diplomovej práce, typom organizácií občianskej spoločnosti a korporativistickému systému, ktorý je vzhľadom na charakteristiku krajín, ktoré som si vybrala a fungovania organizácií v ňom, najviac relevantný.

V štvrtej časti Odbory opisujem, v porovnaní k predošlej kapitole, konkrétnu podobu a fungovanie odborov v Českej republike a Nemecku, čo má za cieľ ukázať fungovanie odborov v týchto krajinách, a tiež predstavenie prípadov, ktoré som si vybrala. Venujem sa tu sociálnemu dialógu, ktorého sú odbory neoddeliteľnou súčasťou, právnej úprave v jednotlivých štátoch, štruktúre odborov všeobecne, aj štruktúre ČMKOS a DGB, členstvu v odboroch, aj konkrétne členstvu ČMKOS a DGB, vývoju odborov v Českej republike a Nemecku po roku 1989 a medzinárodnej odborovej spolupráci.

V nasledujúcich kapitolách Zastupovanie zamestnancov a kolektívne vyjednávanie, Individuálne služby a Celospoločenské témy sa venujem analýze roly odborov na národnej, odvetvovej a podnikovej úrovni. V týchto častiach predstavujem opis zastupovania kolektívnych a individuálnych záujmov zamestnancov a postavenia odborov na rôznych úrovniach najmä pomocou analýzy dokumentov a doplňujúceho rozhovoru. Odpovedám tu na výskumné otázky a na konci každej časti ponúkam Zhrnutie, kde rezumujem moje zistenia.

Pre lepšie predstavenie roly odborov som tieto kapitoly rozdelila podľa toho, komu sú služby odborov adresované – po prvé, zamestnancom ako skupine vo forme kolektívneho vyjednávania a zastupovania na podnikovej, odvetvovej a národnej úrovni, po druhé zamestnancom ako jednotlivcom a po tretie spoločnosti celkovo.

V piatej kapitole Zastupovanie zamestnancov a kolektívne vyjednávanie teda opisujem formy zastupovania záujmov zamestnancov ako skupiny na jednotlivých úrovniach v jednotlivých štátoch – podnikovej, odvetvovej a národnej.

V šiestej kapitole Individuálne služby sa venujem službám, ktoré odborové organizácie poskytujú zamestnancom ako jednotlivcom. Jedná sa o právne poradenstvo a finančnú podporu pri štrajku.

Siedma kapitola Celospoločenské témy a výzvy sa venuje témam hodnôt demokratickej spoločnosti, rovnoprávnosti pohlaví a nových foriem zamestnania. K týmto témam som dospela prostredníctvom analýzy programov DGB a ČMKOS, v ktorých sú tieto témy popri témach pracovnoprávných záležitostí spomínané najčastejšie.

Ôsma kapitola Záver predstavuje porovnanie opisovaných foriem zastupovania záujmov zamestnancov medzi Českou republikou a Nemeckom. Toto zhrnutie zodpovedá výskumné otázky položené v časti Metodológia a má za cieľ zodpovedať hlavnú výskumnú otázku - Ako sa líši postavenie a rola odborov ako zástupcov záujmov zamestnancov v Českej republike a Nemecku?

2. Metodológia

Moja diplomová práca má design dvoch prípadových štúdií. Prípadové štúdie si vyberám, pretože umožňujú využitie širokej škály zdrojov a metód získavania údajov. Viacnásobné prípadové štúdie mi umožnia skúmať prípady z dvoch prostredí, jeden z nemeckého a jeden z českého, s cieľom opisu odborov v oboch krajinách osobitne a následne ich porovnať a hľadať medzi nimi spojitosti alebo rozdiely.¹⁰

2.1 Výskumné otázky

Hlavná výskumná otázka znie: *Ako sa líši postavenie a rola odborov ako zástupcov záujmov zamestnancov v Českej republike a Nemecku?*

Ďalej definujem niekoľko podotázok, ktoré približujú okruh záujmu mojej diplomovej práce. Tieto podotázky sledujú cieľ diplomovej práce opísať úlohu a postavenie odborov v jednotlivých štátoch, a to voči občanom, štátu, zamestnávateľom a v rámci podnikov. Odpovede na tieto podotázky budú tvoriť opis činnosti a postavenia odborov v Českej republike a Nemecku a následné porovnanie údajov má odpovedať na hlavnú výskumnú otázku:

1) *Aké kolektívne záujmy zamestnancov odbory zastupujú?*

i) *Akým spôsobom odbory obhajujú kolektívne záujmy zamestnancov?*

2) *Poskytujú odbory individuálne služby jednotlivcom?*

i) *Aké?*

3) *Sledujú odbory aj záujmy nečlenov?*

i) *Akým spôsobom?*

4) *Ako zastupujú odbory záujmy pracujúcich občanov na národnej úrovni?*

¹⁰ Švaříček R., Šeďová K. a kol., 2007. *Kvalitatívni výskum v pedagogických viedach*. Str.98-103. Praha: Portál.

- i) *Aké je postavenie odborov voči štátu?*
- 5) *Aká ja rola odborov v podnikoch?*
 - i) *Aké je postavenie odborov ako reprezentantov pracujúcich občanov voči zamestnávateľom?*
- 6) *Ako sa menilo postavenie odborov od roku 1989?*
- 7) *Aké sú nové výzvy, s ktorými sa odbory stretávajú?*

2.2 Výskumná vzorka

Keďže budem v mojej diplomovej práci porovnávať odbory v Českej republike a Nemecku, zvolila som si pre prípadové štúdie dva najväčšie odborové zväzy v Českej republike a Nemecku - *Českomoravskú konfederaci odborových svazů* (ČMKOS) a *Deutscher Gewerkschaftsbund* (DGB). Sú to zväzy s najdlhšou tradíciou a najväčším počtom členov a teda najlepšie reprezentujú populáciu tejto témy.¹¹ Tieto dva odborové zväzy predstavujú typické prípady reprezentujúce to, čo je v danej téme bežné a dostupné.¹²

2.3 Metódy zberu a analýzy údajov

Informácie do diplomovej práce som zbierala hlavne prostredníctvom štúdiá a analýzy dokumentov v časovom období od januára do mája 2020. Ide o primárne, ako aj sekundárne zdroje. Medzi primárne zdroje patria najmä stanovy a programy odborových zväzov, zákony, letáky a plagáty, ktoré sú k dispozícii v internetových archívoch odborových zväzov, a ktoré sú bohatým zdrojom informácií ku konkrétnym tematickým kampaniam a okruhom záujmov odborov. K sekundárnym zdrojom patrí odborná literatúra na tému občianskej spoločnosti a teórie na tému odborov a sociálneho dialógu. K odbornej literatúre som sa mala vo väčšine prípadov prístup cez Severočeskú vedeckú knihovnu v Ústí nad Labem. Spoľahlivými zdrojmi informácií sú internetové stránky jednotlivých

¹¹ Disman M. 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Str.304. Praha: Karolinum.

¹² Švaříček R., Šed'ová K. a kol. 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Str.75. Praha: Portál.

odborových zväzov, Friedrich-Ebert-Stiftung a Bundeszentrale für politische Bildung. Pre doplnenie kontextu pri jednotlivých témach som informácie čerpala z publikácií a štatistík OECD, Eurostat a Eurofound.

Informácie, ktoré sa mi nepodarilo nájsť v internetových alebo knižných zdrojoch som sa snažila získať emailovou cestou. Týmto spôsobom som sa pokúsila získať informácie na tému počtu členov OS KOVO a Českomoravského odborového svazu pracovníkov školství. Informácie na tému fungovania DGB na regionálnej úrovni som získala mailovou cestou od regionálneho riaditeľa regiónu DGB Dresden-Oberes Elbtal Andreho Schnabela. Doplnujúce informácie na tému fungovania odborov na národnej úrovni mi prostredníctvom rozhovoru poskytol predseda DGB Sachsen Markus Schlimbach. Na žiadosť o rozhovor s predsedom ČMKOS som odpoveď nedostala.

K témam v kapitole *Celospoločenské témy a výzvy* som dospela prostredníctvom obsahovej analýzy programov DGB a ČMKOS, konkrétne Základného programu DGB (*Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes*) a Programu ČMKOS 2018-2022. Popri pracovnoprávných záležitostiach sa v nich veľmi často objavujú aj iné spoločenské témy či cieľové skupiny. Témy demokratických hodnôt, rovnoprávnosti pohlaví a nových foriem zamestnania sa v nich spomedzi týchto tém objavujú najčastejšie. Programy som analyzovala pomocou techniky otvoreného kódovania. Programy som najprv rozdelila na celky (vety) podľa významu, resp. témy, ktorou sa zaoberali. Tie som potom označila *in vivo* kódmi, teda slovami, ktoré boli použité v samotnom texte.¹³ Konkrétne to boli kódy demokracia, tolerancia, solidarita, diskriminácia, ľudské práva, ženy, rodina, nové formy zamestnania, dôchodcovia, ekológia, mladí. Kódy som následne zaradila do kategórií, pričom som niektoré kódy, ktoré sa v texte vyskytovali spolu a boli používané v rovnakom alebo podobnom kontexte, spojila do jednej kategórie. Napríklad kódy ako demokracia, solidarita, tolerancia, sloboda do kategórie hodnôt demokratickej spoločnosti a kódy ženy a rodina do kategórie rovnoprávnosť pohlaví.

Ostatné primárne, ako aj sekundárne zdroje som analyzovala v kontexte hlavnej výskumnej otázky a podotázok. Na základe takto získaných údajov som vytvorila štruktúrovaný opis pre každú krajinu osobitne, čo som následne porovnávala. Porovnanie som zhrnula v častiach Zhrnutie na konci každej kapitoly. Celkové porovnanie som zhrnula v Závere práce.

¹³ Švaříček R., Šeďová K. a kol. 2007. *Kvalitatívni výskum v pedagogických vedách*. Str.215. Praha: Portál.

Nemecké výrazy boli prekladané, event. vlastný preklad kontrolovaný podľa česko-poľsko-nemeckého slovníka vydaného DGB Sachsen.¹⁴

¹⁴ Wörterbuch/Slovník/Słownik. Sociální dialog. Informace a kontakty. 2012. Drážďany: DGB Sachsen.

3. Teória - Odbory a občianska spoločnosť

Odbory zastávajú medzi organizáciami občianskej spoločnosti významné miesto, pretože sú silným vyjednávacím partnerom voči štátu a zamestnávateľským organizáciám. Združovanie sa v odboroch je jednou z možností využitia práva združovať sa garantovaného ústavami oboch štátov, pričom združovanie sa môže mať za cieľ riešenie problémov a uspokojovania potrieb rôznych skupín, od všeobecného záujmu po vzájomnú pomoc, v rámci regiónu, ale aj medzinárodne. V tomto prípade je to snaha o zlepšenie životných a pracovných podmienok, ale tiež ovplyvňovanie verejnej mienky prostredníctvom diskusií a protestov.¹⁵

3.1 Organizácie občianskej spoločnosti

Medzinárodná klasifikácia organizácií občianskej spoločnosti Salamona a Anheiera definuje základné rysy organizácií – musia byť organizované, súkromné, samosprávne, neziskové a dobrovoľné. To, že musia byť organizácie organizované znamená, že musia mať určitý rozpoznateľný stupeň vnútornej organizácie nezávislý od vládneho aparátu, na národnej ani miestnej úrovni. Organizácie musia byť schopné samostatne spravovať a kontrolovať svoju činnosť. Neziskovosť organizácií spočíva v tom, že ich cieľom nie je generovanie zisku, a ak ho aj vytvárajú, vracajú ho späť do činnosti v súlade so svojim poslaním. Organizácie občianskeho sektora by mali rozvíjať koncepciu dobrovoľníctva. To môže mať dve formy. Prvou je aktivita dobrovoľníkov pri riadení alebo fungovaní organizácie, druhou formou je dobrovoľné, a teda nepovinné členstvo a prispievanie.¹⁶

Právne formy organizácii občianskej spoločnosti, a teda aj odborov, sa líšia v závislosti od konkrétneho štátu a právneho systému. Organizácie občianskej spoločnosti však existujú aj v nedemokratických krajinách, ktoré ich existenciu alebo registráciu nepripúšťajú.¹⁷

¹⁵ Die verschiedenen Dimensionen der Zivilgesellschaft. [Online]. [cit. 12.11.2019]. Dostupné

z:<<http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138713/dimensionen>>

¹⁶ Salamon, L. M., Anheier H. 1996. *"The International Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision 1, 1996."* Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, no. 19. Str. 2-3. Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies.

¹⁷ Skovajsa M. a kol. 2010. *Občanský sektor. Organizovaná občanská společnost v České republice.* Str.38. Praha: Portál.

Odborové organizácie sú združenia zamestnancov s právnou subjektivitou, oprávnené jednať v mene členov o pracovnoprávných vzťahoch v prospech zamestnancov a spĺňajú všetky päť podmienok definovaných vyššie opísanou definíciou.¹⁸

3.1.1 Typológia organizácií občianskej spoločnosti

Z hľadiska typu činnosti patria odbory k advokačným organizáciám. Advokačné organizácie občianskej spoločnosti obhajujú záujmy členov alebo nečlenov, v tomto prípade záujmy zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch. Z hľadiska prospešnosti organizácií občianskej spoločnosti radí odborná literatúra odbory k vzájomne prospešným organizáciám, keďže ponúkajú podporu a svoje služby hlavne svojim členom.¹⁹ To platí najmä o základných odborových organizáciách. Keďže sa však veľké odborové zväzy venujú aj témam diskriminácie pohlaví, cudzincom a migrácii, otázke nezamestnanosti či rozvoju demokracie, čo sú celospoločenské témy a problémy, dá sa ich podľa môjho názoru zaradiť aj k verejnoprospešným organizáciám.

Salomon a Anheier vo svojej medzinárodnej klasifikácii organizácii občianskej spoločnosti definovali na základe ich činností nasledovné skupiny (a podskupiny) organizácii (Tabuľka č.1):

Tabuľka č.1 – Skupiny a podskupiny organizácií občianskej spoločnosti

| | Skupiny | Podskupiny |
|----------|----------------------|---|
| 1 | Kultúra a rekreácia | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kultúra a umenie 2. Šport 3. Iná rekreácia a spoločenské kluby |
| 2 | Vzdelávanie a výskum | <ol style="list-style-type: none"> 1. Základné a stredné vzdelávanie 2. Vyššie vzdelávanie 3. Iné vzdelávanie 4. Výskum |
| 3 | Zdravie | <ol style="list-style-type: none"> 1. Nemocnice a rehabilitácia |

¹⁸ Skovajsa M. a kol. 2010. *Občianský sektor. Organizovaná občianska spoločnosť v Českej republike*. Str.40. Praha: Portál.

¹⁹ Skovajsa M. a kol. 2010. *Občianský sektor. Organizovaná občianska spoločnosť v Českej republike*. Str.41. Praha: Portál.

| | | |
|----|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> 2. Opatrovateľské domy 3. Duševné zdravie a krízová intervencia 4. Iné zdravotnícke služby |
| 4 | Sociálne služby | <ul style="list-style-type: none"> 1. Sociálne služby 2. Pohotovosť a pomoc v núdzi 3. Podpora a udržanie príjmu |
| 5 | Životné prostredie | <ul style="list-style-type: none"> 1. Životné prostredie 2. Ochrana zvierat |
| 6 | Rozvoj a bývanie | <ul style="list-style-type: none"> 1. Ekonomický, sociálny a komunitný rozvoj 2. Bývanie 3. Zamestnanosť a školenie |
| 7 | Právo, advokácie a politika | <ul style="list-style-type: none"> 1. Občianske a advokačné organizácie 2. Právo a právne služby 3. Politické organizácie |
| 8 | Sprostredkovanie filantropie a dobrovoľníctva | |
| 9 | Medzinárodné aktivity | |
| 10 | Náboženstvo | |
| 11 | Obchodné a profesijné asociácie, zväzy | |
| 12 | Inde neklasifikované | |

Zdroj: Salamon, L. M., Anheier H. 1996. *"The International Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision 1, 1996."* Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, no. 19. Str. 2-3. Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studie. (vlastný preklad)

Posledných päť skupín nemá definované podskupiny, majú však definované oblasti záujmov. K sprostredkovaniu filantropie a dobrovoľníctva patria napríklad grantové organizácie, propagácia a podpora dobrovoľníctva a fundaraisingové organizácie. Medzinárodné aktivity sa venujú kultúrnemu programu, medzinárodným výmenám, medzinárodnej pomoci pri katastrofách a patria tu aj ľudskoprávne a mierové organizácie.

Skupina Náboženstvo sústreďuje cirkvi, kongregácie a všetky organizácie venujúce sa viere, náboženským rituálom alebo službám. Do skupiny Obchodné a profesijné asociácie a zväzy patria profesijné skupiny, zamestnávateľské organizácie a odbory.²⁰

3.1.2 Typológia organizácii na základe politického aktivizmu

Politický aktivizmus sa delí na starý, nový a radikálny politický aktivizmus. Angažovanie sa v odborových organizáciách sa radí k starému, tradičnému typu aktivizmu a organizácie bývajú označované za staré organizácie.

Za starý politický aktivizmus je odborársky aktivizmus označovaný preto, pretože reprezentuje tzv. staré sociálne hnutie, ktoré historicky vychádza z robotníckeho hnutia. Tento typ aktivizmu sa orientuje na materialistické požiadavky a vyznačuje sa silnou individuálnou participáciou.²¹ Základom pre staré hnutia je triedna identita, príslušnosť k nejakej sociálnej alebo profesijnej skupine.²² Organizácie starého aktivizmu sa sústreďujú na lobbying, poradenstvo, organizovanie petícií a demonštrácií. Tieto akcie síce nie sú organizované veľmi často, ale zato dokážu osloviť veľké množstvo jednotlivcov. Ich cieľom je mobilizácia jednotlivcov pre kolektívne jednanie.²³

Nový politický aktivizmus, a teda nové sociálne hnutia, sa sústreďuje na témy ako životné prostredie, ľudské práva, postavenie menších, žien a iných skupín. Aj keď sa obe skupiny, staré aj nové hnutia, snažia o zlepšenie životných podmienok a úrovne života obyvateľstva, nový typ aktivizmu sa na rozdiel od starého nesústreďuje na ekonomické záujmy, ale na obranu určitých ideálov a identít, a je postavený skôr na spontánnej participácii, než na formalizovanej štruktúre, ako je tomu napríklad pri odborových organizáciách.²⁴ Nové hnutia sa vyznačujú nedôverou k centralizácii a autoritám.²⁵ Nový aktivizmus sa taktiež vyznačuje organizovaním demonštrácií a petícií, ale dodato

²⁰ Salamon, L. M., Anheier H. 1996. "The International Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision 1, 1996." Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, no. 19. Str. 18-21. Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies.

²¹ Císař O., Navrátil J., Vráblíková K. 2011. *Starí, noví, radikální: politický aktivismus v České republice očima teorie sociálních hnutí*. Str.140. *Sociologický časopis* 47 (1).

²² Barša P., Císař O. 2004. *Levice v postrevoluční době*. Str.103. Brno: CDK.

²³ Císař O., Navrátil J., Vráblíková K. 2011. *Starí, noví, radikální: politický aktivismus v České republice očima teorie sociálních hnutí*. Str.147. *Sociologický časopis* 47 (1).

²⁴ Císař O., Navrátil J., Vráblíková K. 2011. *Starí, noví, radikální: politický aktivismus v České republice očima teorie sociálních hnutí*. Str.139–150. *Sociologický časopis* 47 (1).

²⁵ Barša P., Císař O. 2004. *Levice v postrevoluční době*. Str.104. Brno: CDK.

aj novými formami akcií ako performance či happening²⁶, preferujú neinštitucionalizované formy protestu spojené s medializáciou a ich požiadavky sú prezentované veľmi expresívne.

Ďalším zásadným rozdielom medzi starými a novými hnutiami sú hodnoty a ideály, ktoré organizácie vyznávajú. Staré hnutia sa koncentrujú na prístup k zdrojom a rozhodovaniu, a vo vzťahu k politike sa staré hnutia na rozdiel od nových usilujú dosiahnuť určitý vplyv.²⁷

Vedľa starého a nového typu politického aktivizmu stojí radikálny aktivizmus, ktorého požiadavky stoja aj proti požiadavkám starého a nového aktivizmu. Radikálny typ aktivizmu s prvými dvoma typmi nespolupracuje a týka sa hlavne špecifických tém, ktoré neoslovujú veľké množstvo ľudí. Od predošlých dvoch typov sa odlišuje tiež tým, že sa v rámci ich akcií objavuje násilie a takéto organizácie sú často vnímané ako extrémistické.²⁸

Získavanie prostriedkov pre fungovanie organizácií je možné niekoľkými spôsobmi. Prvým spôsobom je vyberanie členských príspevkov, eventuálne darov. Druhou možnosťou je predaj vlastných produktov alebo poskytovanie služieb. Tretou možnosťou je získavanie prostriedkov z externých zdrojov, ako nadácií, medzinárodných organizácií alebo štátnej správy. Štvrtou možnosťou je využívanie zdrojov niekoho iného, ako napríklad fungovanie v rámci inej inštitúcie či cirkvi. K hlavným zdrojom príjmov starých organizácií patria najmä členské príspevky a dary, vlastná činnosť len málokedy. Z tohto vyplýva, že odbory ťažia z veľkého množstva členov jednak finančne, ale aj tak, že vďaka tomu majú dosah na veľké množstvo osôb aj pri menšom počte organizovaných akcií. Nové organizácie sa oproti tomu spoliehajú najmä na vonkajšie príjmy. Financovanie radikálnych organizácií je špecifické, nakoľko v ich prípade je samá finančná podpora považovaná za participáciu.²⁹

Organizácie starého typu mobilizujú väčšie množstvo osôb, pričom sa jedná hlavne o členov, ale tiež zamestnancov a dobrovoľníkov. Nové organizácie obyčajne združujú menej členov a dobrovoľníkov než staré. Na rozdiel od starých a nových organizácií, radikálne organizácie takmer nemajú zamestnancov, namiesto toho v nich častejšie pôsobia neplatení dobrovoľníci. Staré organizácie majú napriek väčšiemu množstvu členov, v porovnaní s novými a radikálnymi organizáciami, aj väčšie množstvo pasívnych členov,

²⁶ Císař O., Navrátil J., Vráblíková K. 2011. *Starí, noví, radikální: politický aktivismus v České republice očima teorie sociálních hnutí*. Str.146. *Sociologický časopis* 47 (1).

²⁷ Barša P., Císař O. 2004. *Levice v postrevoluční době*. Str.104. Brno: CDK.

²⁸ Císař O., Navrátil J., Vráblíková K. 2011. *Starí, noví, radikální: politický aktivismus v České republice očima teorie sociálních hnutí*. Str.150. *Sociologický časopis* 47 (1).

²⁹ Císař O., Navrátil J., Vráblíková K. 2011. *Starí, noví, radikální: politický aktivismus v České republice očima teorie sociálních hnutí*. Str.154-156 *Sociologický časopis* 47 (1).

ktorí sú síce členmi organizácie, ale okrem toho sa do diania či fungovania organizácie nijako aktívne nezapájajú.³⁰

Schopnosť vyjednávania odborových (a podobných) organizácií usilujúcich o spoločenskú zmenu sú ovplyvňované rôznymi faktormi. Podľa Sidney Tarrowa k nim patrí otvorenosť, resp. uzavretosť politických inštitúcií, prítomnosť, resp. neprítomnosť spojencov vo vnútri politického systému a spory medzi jednotlivými aktérmi. Staré organizácie bývajú v porovnaní s novými akceptované ako vyjednávací partner častejšie.³¹ To sa odráža napríklad na úspechoch a neúspechoch odborov v rámci kolektívneho vyjednávania na národnej úrovni.

3.2 Teória sociálnych počiatkov

Teória sociálnych počiatkov občianskej spoločnosti je teória, ktorá opisuje vznik organizácií občianskej spoločnosti v oblasti poskytovania verejných služieb. Pri opise jednotlivých modelov berie do úvahy veľkosť občianskeho sektoru a výšku výdajov štátu na sociálne služby. Prostredníctvom kombinácií ich rôznych veľkostí sa rozlišujú štyri modely, resp. štyri typy vzťahov medzi štátom a občianskou spoločnosťou, pričom každý má vlastné historické pozadie: liberálny, korporativistický, sociálno-demokratický a etatistický model sociálneho štátu (vid' Tabuľka č.2).

³⁰ Císař O., Navrátil J., Vráblíková K. 2011. *Starí, noví, radikální: politický aktivismus v České republice očima teorie sociálních hnutí*. Str.151-152. *Sociologický časopis* 47 (1).

³¹ Císař O., Navrátil J., Vráblíková K. 2011. *Starí, noví, radikální: politický aktivismus v České republice očima teorie sociálních hnutí*. Str.149. *Sociologický časopis* 47 (1).

Tabuľka č.2 – Modely vzťahu organizovanej občianskej spoločnosti a štátu podľa teórie sociálnych počiatkov

| Sociálne výdaje štátu | Sektor servisných OOS | |
|-----------------------|---|--|
| | Malý | Veľký |
| Nízke | Etatický (Japonsko) | Liberálny (USA, Veľká Británia) |
| Vysoké | Sociálno-demokratický (Švédsko, Taliansko) | Korporativistický (Nemecko, Francúzsko) |

Zdroj: Marek Skovajsa a kol. 2010. *Občianský sektor. Organizovaná občianska spoločnosť v Českej republike*. Str.47. Praha: Portál.

V etatickom modeli sociálneho štátu nájdeme len malý občiansky sektor a zároveň nízke výdavky štátu na sociálne služby. Tento model vznikol v silných štátoch so slabou strednou vrstvou a sociálne služby sú tu poskytované najmä súkromnými firmami. V sociálno-demokratickom modeli je občiansky sektor síce malý, ale štát poskytuje vysoké prostriedky na sociálne služby a úloha organizácií občianskeho sektoru je zanedbateľná. Vznik tohoto modelu sa pripisuje silnej pozícii politických strán robotníckej triedy. Protikladom sociálno-demokratického modelu je liberálny model. V liberálnom modeli sociálneho štátu vynakladá štát len malé prostriedky na sociálne výdaje, nájdeme tu však veľký a silný občiansky sektor. Tento model vznikol vďaka silnej strednej triede, ktorá prostredníctvom svojich ekonomických možností podporuje rozvoj občianskeho sektoru. Štvrtým modelom sociálneho štátu je korporativistický model, v ktorom koexistuje silný občiansky sektor pri vysokých sociálnych výdajoch štátu. Štát sociálne služby neposkytuje priamo, ale zabezpečuje ich prostredníctvom vybraných organizácií občianskej spoločnosti. Tento model vznikol vďaka zapojeniu cirkevných organizácií do riešenia sociálnych problémov na základe princípu subsidiarity, teda pravidla riešenia problémov na úrovni čo

najbližšej tým, ktorých sa problém týka.³² Keďže česká občianska spoločnosť čerpá zo všetkých týchto modelov, býva označovaná za zmiešaný model.³³ To je zdrojom rozdielov a zároveň aj podobností medzi nemeckou a českou občianskou spoločnosťou. Nemecká občianska spoločnosť je podľa teórie sociálnych počiatkov typickým predstaviteľom korporativistického modelu.³⁴

3.3 Korporativistický model

Korporativizmus predstavuje vzťah medzi štátom, spoločnosťou a jednotlivcom, kde štát záujmovým organizáciám dáva právo zastupovať záujmy jednotlivcov alebo záujmy spoločné. Štát im na to dáva monopol, udržuje si však silnú pozíciu aktívneho partnera, ktorý formuje záujmy, o ktorých sa jedná. Štát a organizácie spolupracujú pri riešení problémov. Tieto vzťahy sú obojstranne prospešné, pretože zlepšujú informovanosť štátnej správy o problémoch v spoločnosti a na druhej strane organizáciám uľahčujú presadzovanie svojich záujmov. Noël O'Sullivan tvrdí, že „korporativizmus posúva ťažisko rozhodovania z parlamentného systému na skupiny, ktoré riadia modernú spoločnosť: pracovné sily, kapitál a trh.“³⁵

Vzťahy medzi organizáciami v korporativistickom modeli môžu mať rôzne formy. Po prvé to môže byť bipartita, teda partnerstvo dvoch strán, napríklad odbory a štát, odbory a zamestnávateľia alebo štát a zamestnávateľia. Po druhé tripartita, teda systém, kde dochádza k dialógu troch strán: štát-zamestnávateľia-odbory. Po tretie to môže byť sociálny dialóg, kde nájdeme okrem odborov, štátu a zamestnávateľov aj iných aktérov, ako napríklad politikov, medzinárodné organizácie, záujmové skupiny, cirkvi a podobne.³⁶ Keďže všetky tieto strany spájajú spoločné ciele ako hospodársky a sociálny rozvoj, vytvárajú spoločne sociálne partnerstvo, ktorého cieľom je riešenie problémov prostredníctvom kompromisov namiesto konfliktu.³⁷

Odborové organizácie sú typickým predstaviteľom organizácií korporativistického

³² Skovajsa M. a kol. 2010. *Občianský sektor. Organizovaná občianska spoločnosť v Českej republike*. Str.46-47. Praha: Portál.

³³ Skovajsa M. a kol. 2010. *Občianský sektor. Organizovaná občianska spoločnosť v Českej republike*. Str.58. Praha: Portál.

³⁴ Skovajsa M. a kol. 2010. *Občianský sektor. Organizovaná občianska spoločnosť v Českej republike*. Str.47. Praha: Portál.

³⁵ Říchová B. 2000. *Přehled moderních politologických teorií*. Str. 177-194. Praha: Portál.

³⁶ Brokl L. A kol. 1997. *Prezentace zájmů v politickém systému České republiky*. Str.104. Praha: Sociologické nakladatelství.

³⁷ Mansfeldová Z. 1996. *Tripartita jako model sprostředkování zájmů v politickém systému České republiky*. Str.15. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

systemu. Korporativistický systém sa vyznačuje existenciou privilegovaných autonómnych členských organizácií. Prostredníctvom svojej privilegovanej pozície jedajú v mene členov so štátom, čím majú vplyv na verejnú politiku.³⁸

3.4 Intermediárny systém

Združovanie a organizovanie sa slúži k uspokojovaniu potrieb a záujmov jednotlivcov, ako aj spoločnosti. Individuálne záujmy sú organizované v skupinových záujmoch, ktoré môžu byť politické a nepolitické. Pravidlá a inštitucionálne prostriedky uspokojovania potrieb sú definované politickým systémom. Aktérmi uspokojovania nepolitických záujmov sú spolky, hnutia, záujmové skupiny a korporácie (najmä odbory).

Procesmi sprostredkovania záujmov sú intermediárny proces, rozhodovací proces, proces realizácie a protichodný proces nastoľovania záujmov a spätnej väzby. Politické strany a odbory sú piliermi intermediálneho systému.

Fázami intermediárneho procesu je proces artikulácie, proces manifestácie a proces agregácie. Artikulácia záujmov je formovaním potrieb a spôsobu ich vyjadrenia. Manifestácia záujmov je ich predstavenie a konfrontácia s politickým systémom (na lokálnej alebo celoštátnej úrovni). Agregácia záujmov je združovanie a výber záujmov. Záujmy sú politickými intermediárnymi inštitúciami selektované a neskôr je voľbami alebo politicky rozhodované o ich realizácii. Môže sa jednať o záujmy, ktoré sa na lokálnej úrovni nedarí realizovať alebo lokálne záujmy, ktoré majú potenciál stať sa záujmom na vyššej úrovni. O záujmoch, ktoré sa presadili na celospoločenskej úrovni sa rozhoduje v politickom procese rozhodovania, ktorý je posledným stupňom legitímneho presadzovania záujmov. Intermediárne procesy prebiehajú v súkromnej, verejnej aj v politicko-administratívnej sfére.³⁹

Aktérmi intermediárneho procesu sú politické strany, hnutia a zväzy a asociácie (Tabuľka č.3):

³⁸ Říchová B. 2000. *Přehled moderních politologických teorií*. Str. 177-194. Praha: Portál.

³⁹ Brokl L. A kol. 1997. *Prezentace zájmů v politickém systému České republiky*. Str.13-24. Praha: Sociologické nakladatelství.

Tabuľka č.3 – Typológia hlavných intermediárnych aktérov

| Kritérium | Strana | Zväz, asociácia | Hnutie |
|-------------------------|---------------------------------|---|---|
| Spôsob jednania | Obsadenie politických úradov | Reprezentácia záujmov členov | Protestné jednanie |
| Centrálne zdroje | Voličské hlasy | Expertné znalosti, peniaze, prístup k rozhodovacím systémom, odoprenie výkonu | Tlak prívržencov |
| Príčiny jednania | Stanovy, nízka špecifikácia rol | Stanovy, nízka špecifikácia rol | Voľné vyjednávanie, malá špecifikácia rol |

Zdroj: Brokl L. A kol. 1997. *Prezentace záujmů v politickém systému České republiky*. Str.32. Praha: Sociologické nakladatelství.

Jednotlivých aktérov od seba odlišuje spôsob jednania, príčina jednania a zdroje. Zväzy a asociácie, ktoré konajú s cieľom reprezentácie svojich členov na rozdiel od politických strán, ktoré jednájú celoštátne, pôsobia v určitých oblastiach. Zväzy musia konať v súlade so svojimi stanovami, čo ich odlišuje od hnutí, ktoré majú v tomto väčšiu flexibilitu. Ďalším rozlišovacím kritériom, ktoré ale tiež spadá pod kritérium dôvody jednania, je ideológia. Kým v politických stranách ho reprezentuje programové vyhlásenie, u zväzov a asociácií, ku ktorým patria aj odbory, ju určuje charakter členov a ich záujmy.⁴⁰

⁴⁰ Brokl L. A kol. 1997. *Prezentace záujmů v politickém systému České republiky*. Str.31-34. Praha: Sociologické nakladatelství.

3.5 Typológia odborových organizácií

Odbory sa z hľadiska úrovne na akej fungujú delia na dve skupiny. Prvá funguje na úrovni politicko-svetonázorovej (*politisch-weltanschauliche Ebene*), druhá na úrovni vzťahujúcej sa na pracovný trh (*arbeitsmarktbezogene Ebene*).⁴¹

Na politicko-svetonázorovej úrovni sa ďalej rozlišujú dva typy odborov – jednotné a smerové odbory (*Einheits- und Richtungsgewerkschaften*). Pre členstvo v smerových odboroch je dôležitá politická a ideologická orientácia. Sú to napríklad katolícke odbory. Pre jednotné odbory politická či náboženská príslušnosť nehrá rolu. Historicky prvé odbory z 19.storočia, ktoré združovali remeselníkov a pracovníkov fabrík sa radili k smerovým odborom. Na princípe jednoty sa odbory začali rozvíjať až v druhej polovici 20.storočia.

Na úrovni pracovného trhu sa rozlišujú odbory odvetvové (*Branchengewerkschaften*), profesijné (*Berufsgewerkschaften*), statusové (*Statusgewerkschaften*) či podnikové (*Betriebsgewerkschaften*). Odvetvové odbory sústreďujú pracovníkov jednotlivých odvetví nezávisle od pozície, vzdelania či príslušnosti ku konkrétnemu podniku. Profesijné odbory zastupujú určité obory, napríklad pilotov či rušňovodičov, a statusové odbory určité pozície, napríklad robotníkov alebo úradníkov. Podnikové odbory zastupujú len pracovníkov jedného podniku.⁴²

⁴¹ Greef S. 2014. *Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten* in Schroeder W. *Handbuch der Gewerkschaften*. Str.682. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

⁴² Greef S. 2014. *Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten* in Schroeder W. *Handbuch der Gewerkschaften*. Str.682-684. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

4. Odbory

Odbory sú po politických stranách druhým najväčším intermediárnym aktérom, ktorý sa zaoberá širokým spektrom záujmov. Svojou pôsobnosťou zasahujú do všetkých sfér - od súkromnej cez verejnú až do politicko-administratívnej. Spôsobené je to tým, že pôsobia ako v súkromných podnikoch, tak aj v štátnych, pôsobia na rôznych teritóriách a v rôznych odvetviach. Nemajú politickú moc, ale majú politický vplyv.⁴³

Sú dôležitým sociálnym partnerom, ktorý sa prostredníctvom informovania občanov o ich pracovných právach a podmienkach, zasadzuje o presadzovanie ich sociálnych práv.⁴⁴ Od iných organizácií ich odlišuje záväzok zachovávať a presadzovať pracovné a ekonomické záujmy členov. Ich cieľom je zároveň brániť demokraciu a európsky sociálny model „založený na mieri, ľudskosti, pracovných, sociálnych a ekologických právach, na slušných a rovnocenných životných a pracovných podmienkach vrátane kvality verejných služieb a vzdelávacích systémov”.⁴⁵

4.1 Sociálny dialóg

Proces vyjednávania, konzultácií a diskusií zamestnancov a zamestnávateľov je označovaný ako sociálny dialóg. Dobre fungujúci sociálny dialóg je považovaný za základ tvorby lepších pracovných podmienok na rôznych úrovniach⁴⁶ - národnej, regionálnej, odvetvovej, podnikovej. Základným predpokladom pre sociálny dialóg je partnerstvo. Vyjednávacie strany sa musia rešpektovať, uznať existenciu spoločného problému a mať ochotu ho spoločne riešiť.⁴⁷ Dobre fungujúci sociálny dialóg musí byť prospešný pre všetky strany.⁴⁸

⁴³ Brokl L. A kol. 1997. *Prezentace zájmů v politickém systému České republiky*. Str.28-30. Praha: Sociologické nakladatelství.

⁴⁴ Kommission spricht mit Gewerkschaften und Arbeitgebern über faire und berechenbare Arbeitsverträge. [Online]. [cit. 29.01.2020]. Dostupné z:

<https://ec.europa.eu/germany/news/20170925-gespraeche-faire-loehne_de>

⁴⁵ *ETUC Manifesto 2019-2023*. [Online]. [cit. 30.01.2020]. Dostupné z:

<<https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2019-07/CES-14e%20Congre%E2%95%A0%C3%87s-Manifesto%20EN.pdf>>

⁴⁶ Sociální dialóg. [Online]. [cit. 02.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.eurofound.europa.eu/cs/topic/social-dialogue>>

⁴⁷ Carls K., Bridgford J. 2013. *Sociální dialóg. Příručka pro vzdělávání odborů*. Str.12-13. Turín: International Training Centre of the International Labour Organisation.

⁴⁸ EGB-Massnahmenprogramm 2019-2023. Str.15. Brusel: Európska odborová konfederácia

V Českej republike leží ťažisko sociálneho dialógu na celoštátnej a podnikovej úrovni.⁴⁹ Na národnej úrovni sú prejednávané témy hospodárskej a sociálnej politiky a jedným z vyjednávacích partnerov je štát.⁵⁰

V Nemecku je väčšie zapojenie regionálnej a odvetvovej úrovne, kde má sociálny dialóg formu bipartitného kolektívneho vyjednávania medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.⁵¹

4.2 Odbory a štát

Čo sa týka zastupovania zamestnancov v jednotlivých krajinách, neexistuje jednotný model. Reprezentácia zamestnancov môže mať rôzne formy – odborové organizácie, zamestnanecké rady, výbory.⁵² Avšak spoločným znakom všetkých štátov, kde nájdeme akékoľvek formy zastupovania zamestnancov je uznanie vlády práva na vyjednávanie a záväzok rešpektovať nezávislosť vyjednávacích partnerov.⁵³

Úlohou štátu vo vzťahu k odborom a zamestnávateľom je hlavne zaistenie právneho a politického zázemia. Správny právny a inštitucionálny rámec umožňuje zamestnancom a zamestnávateľom hľadať riešenia a vytvárať priaznivé podmienky pre obe strany.⁵⁴ Jednou z foriem podpory kolektívneho vyjednávania je zabezpečenie výsadnej pozície vyjednávacích strán. Zo strany zamestnancov sú to práve odbory, ktoré majú takúto exkluzívnu pozíciu.

Odbory majú pozíciu účastníka v pracovnoprávných vzťahoch. Znamená to, že môžu vstupovať do právnych vzťahov so zamestnávateľmi. Niektoré štáty odborom okrem zastupovania záujmov zamestnancov, prenechávajú aj funkcie, ktoré ich stavajú do privilegovanej pozície a sú zároveň motiváciou stať sa členom odborov, ako napríklad škandinávske štáty, kde odbory plnia funkciu fondu nezamestnanosti. K iným priamym

⁴⁹ Mansfeldová Z., Kroupa A. (eds.). 2005. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Str.124. Praha: Sociologické nakladatelství.

⁵⁰ Carls K., Bridgford J. 2013. *Sociální dialog. Příručka pro vzdělávání odborů*. Str.20. Turín: International Training Centre of the International Labour Organisation.

⁵¹ Carls K., Bridgford J. 2013. *Sociální dialog. Příručka pro vzdělávání odborů*. Str.21. Turín: International Training Centre of the International Labour Organisation.

⁵² Eurofound. 2017. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Str.74. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

⁵³ Mansfeldová Z. 1996. *Tripartita jako model sprostředkování zájmů v politickém systému České republiky*. Str.6. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

⁵⁴ OECD. 2019. *Gemeinsam zum Erfolg. Tarifverhandlungen und Mitsprache in einer Arbeitswelt im Wandel. Zusammenfassung und Überblick*. Str.8. OECD Publishing: Paříž.

formám podpory patrí napríklad možnosť štátu rozšíriť platnosť kolektívnej zmluvy aj poza platnosť dohodnutú v zmluve, napríklad aj na nečlenov odborov.⁵⁵

O tom, že sú odbory v Českej republike uznané za vyjednávacieho partnera voči štátu svedčí to, že sú už od deväťdesiatych rokov súčasťou Rady hospodárskej a sociálnej dohody ČR (tripartity) a teda platformy pre vyjednávanie medzi vládou, zamestnávateľmi a odbormi.⁵⁶ V Nemecku majú odbory ústavou garantovanú tarifnú autonómiu (*Tarifautonomie*), ktorá im a zamestnávateľským združeniam umožňuje určovať pracovné podmienky, vzájomne jednať bez zásahu štátu a garantuje právo na štrajk.⁵⁷

K zabezpečeniu legislatívy o komunikácii zamestnávateľov a zamestnancov zaväzuje svojich členov Európska sociálna charta Rady Európy.⁵⁸ Odbory sú Európskou sociálnou chartou označené za organizáciu oprávnenú predkladať sťažnosti týkajúce sa jej porušovania alebo neuspokojivého presadzovania záväzkov charty na tému práva pracovníkov na rovné zaobchádzanie a príležitosti.⁵⁹ Zmluvné strany charty sa zaväzujú prijímať opatrenia cielené na podporu zamestnanosti, zladenia rodinného a pracovného života, odborného vzdelávania a výberu zamestnania, sociálneho zabezpečenia a rozvoja verejných a súkromných služieb.⁶⁰

⁵⁵ Schulten T. 2010. *Perpektiven des gewerkschaftlichen Kerngeschäfts: Zur Reichweite der Tarifpolitik in Europa* in Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung. Das Parlament. Str.38. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

⁵⁶ Mansfeldová Z. 1996. *Tripartita jako model sprostředkování zájmů v politickém systému České republiky*. Str.13. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

⁵⁷ *Tarifautonomie*. [Online]. [cit. 13.11.2019]. Dostupné z: <<http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-der-wirtschaft/20815/tarifautonomie>>

⁵⁸ Mansfeldová Z., Kroupa A. (eds.). 2005. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Str.113. Praha: Sociologické nakladatelství.

⁵⁹ Európska sociálna charta (revidovaná). 1996. *Článok D. Kolektívne sťažnosti. Článok 1*. Str.39. Štrasburg

⁶⁰ Európska sociálna charta (revidovaná). 1996. *Článok 27. Právo pracovníkov s rodinnými záväzkami na rovnaké príležitosti a zaobchádzanie*. Str.27. Štrasburg

Právna úprava

Česká republika

Právo zakladať odborové organizácie a združovať sa v nich garantuje v Českej republike článok č. 27 Listiny základných práv a slobôd. Odborové organizácie môžu vzniknúť nezávisle od štátu a obmedzovať ich je neprípustné. Tento článok garantuje tiež právo na štrajk.⁶¹

V Českej republike boli odbory druhom občianskeho združenia podľa zákona č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů. Tento zákon bol zrušený k 1. januáru 2014. Od roku 2014 platí nový občanský zákoník (zákon č.89/2012 Sb.), kde sú podľa § 3046 odborovými organizáciami odborové organizácie evidované podľa zákona č. 83/1990 Sb.⁶² Podľa § 3025 sú odbory vedľa spolkov formami právnickej osoby svojho druhu a špecifickej povahy.⁶³ Odborovými organizáciami sú aj odborové konfederácie združujúce odborové zväzy.⁶⁴

Nemecko

V Nemecku je sloboda zhromažďovania, a teda aj právo dobrovoľne sa združovať v odboroch, garantovaná článkom č. 9 ústavy. Členstvo v odboroch je dobrovoľné a nik mu nemôže brániť.⁶⁵

Spolkový zákon (*Vereinsgesetz*) definuje ako spolky všetky združenia, v ktorých sa dobrovoľne a dlhodobo združuje väčšie množstvo osôb so spoločným cieľom, bez ohľadu na právnu formu.⁶⁶ Odbory v Nemecku právnu formu spolku (*Verein*) odmietajú, ich štruktúra však aj napriek tomu zodpovedá tomu, čo definuje zákon o spolkoch.⁶⁷

⁶¹ Ústavní zákon č.2/1993 Sb.

⁶² Zákon č. 89/2012 Sb. (Nový občanský zákoník, zákon 89/2012 Sb. § 3046).

⁶³ Zákon č. 89/2012 Sb. (Nový občanský zákoník, zákon 89/2012 Sb. § 3025)

⁶⁴ Kolektív autorů ČMKOS a ASO. 2008. *Sociální dialog v České republice*. Str.13. Praha: ČMKOS.

⁶⁵ Wissenschaftliche Dienste. 2016. *Ausgewählte Fragen zu Gewerkschaften*. Str.4. Berlin: Bundestag.

⁶⁶ Gesetz zur Regelung des öffentlichen Vereinsrechts (*Vereinsgesetz*)

⁶⁷ Gewerkschaften. [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202034/gewerkschaften>>

4.3 Štruktúra odborov

Česká republika

Odbory v Českej republike majú tzv. dvojstupňové riadenie. Týmito stupňami sú po prvé odborový zväz, ktorý má centrálnu funkciu, a po druhé základné odborové organizácie v podnikoch ako elementárne články odborovej štruktúry.

Základné odborové organizácie sú predstaviteľmi kolektívu v podniku vo vzťahu k zamestnávateľovi. Odborové organizácie sa môžu stať členmi odborových zväzov. Toto členstvo je dobrovoľné a medzi hlavné zásady odborových zväzov patrí nezasahovanie do vnútorných záležitostí jednotlivých organizácií. Odborové zväzy sa zaoberajú otázkami zamestnanosti a sociálnymi problémami. Ich cieľom je presadzovanie záujmov zamestnancov všeobecne vo vzťahu k štátnym orgánom.

Zväzy zastupujú záujmy svojich členov v rámci danej oblasti či profesie. Odborové zväzy môžu zriaďovať regionálne alebo krajské pracoviská, ktoré sa venujú práci s lokálnymi aktérmi sociálneho dialógu.⁶⁸

Najväčšími odborovými združeniami v Českej republike sú Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) s približne 300 000 členmi združených v 32 odborových zväzoch a vyše 5,5 tisíc základných organizáciách zo všetkých odvetviach od priemyslu až po slobodné povolania.⁶⁹ Druhou najväčšou organizáciou je Asociace svobodných odborů (ASO), ktorých členské organizácie združujú okolo 200 000 členov.⁷⁰ Konfederace umění a kultury má 31 500 členov.⁷¹ Niekoľko odborových organizácií pôsobí nezávisle od odborových zväzov, počet ich členov však nie je zverejňovaný.⁷² Nasledujúci diagram (Diagram č.1) znázorňuje spomenutý pomer členov zmienených odborových zväzov (bez zohľadnenia nezávislých odborových zväzov):

⁶⁸ Odborové štruktúry a vzťahy medzi nimi. [Online]. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212>>

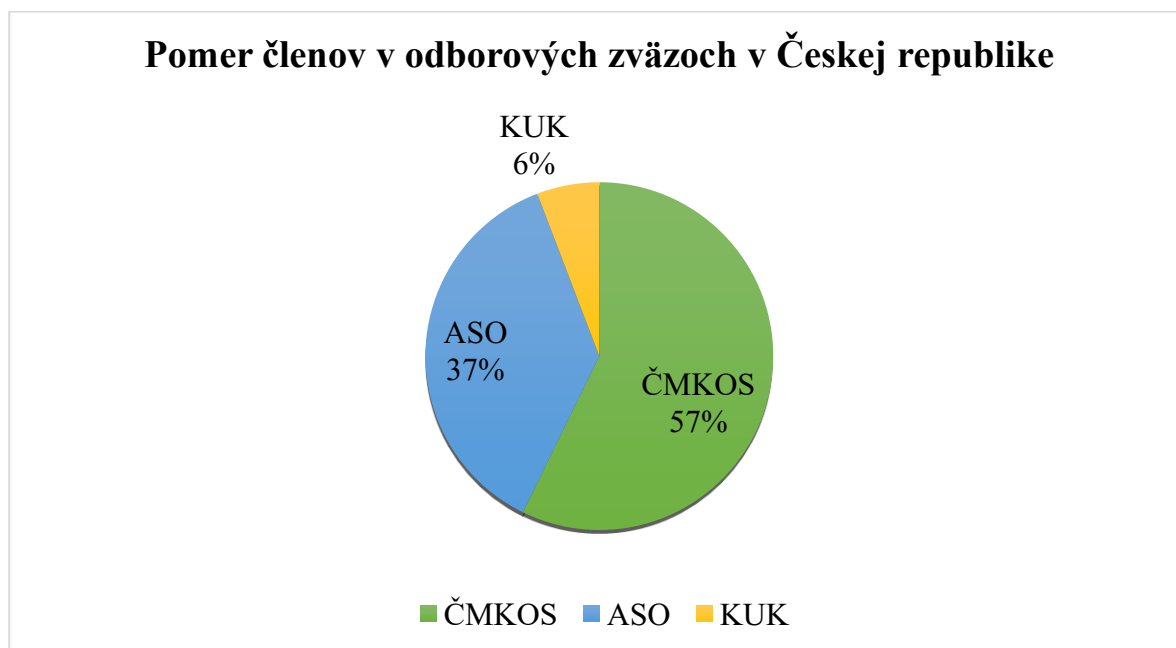
⁶⁹ Josef Středula: *Je potřeba udělat něco, aby lidé neupadali do chudoby*. Diskusní pořad Káva o štvrté. Český rozhlas Dvojka. [Online]. [cit. 10.04.2020]. Dostupné z: <<https://www.youtube.com/watch?v=nvVG1phbuMY>>

⁷⁰ Cíle a poslání. [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.asocr.cz/obsah/64/cile-poslani/881>>

⁷¹ O nás. Konfederace umění a kultury. [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.odborykuk.cz/?cat=3>>

⁷² Odborové štruktúry a vzťahy medzi nimi. [Online]. [cit. 21.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212>>

Diagram č.1 – Pomer členov v odborových organizáciách v Českej republike



Zdroj: Autorka na základe zdrojov uvedených v texte

Štruktúra ČMKOS

Orgánmi ČMKOS sú *sjezd, Sněm ČMKOS, Rada ČMKOS, Vedení ČMKOS* a *Revizní komise*. Zjazd sa schádza raz za štyri roky, hodnotí správu činnosti konfederácie za posledné obdobie (ktorú pripravuje Rada ČMKOS) a stanovuje program na ďalšie obdobie. Volí tiež predsedu a podpredsedov ČMKOS a tiež členov revíznej komisie. Medzi zjazdami plní funkciu najvyššieho orgánu snem ČMKOS. Tvoria ho vedenie ČMKOS, členovia Rady ČMKOS a zástupcovia členských zväzov, ktorým sú miesta pridelované podľa ich veľkosti. Snem má právo meniť štatút, určovať kroky v jednaní s vládou, úradmi a inými aktérmi, prijímať alebo vylučovať členov, zvolať zjazd a vyhlásiť generálny štrajk. Výkonným orgánom je Rada ČMKOS. Rada riadi ČMKOS medzi zasadaniami snemu a tvoria ju predseda ČMKOS, podpredsedovia ČMKOS a predsedovia jednotlivých členských zväzov. Rada ČMKOS taktiež zabezpečuje reprezentáciu ČMKOS, vo vnútri aj navonok organizácie.

Regionálne rady odborových zväzov sa taktiež radia k orgánom ČMKOS. Ich úlohou je jednanie s krajskými orgánmi štátnej správy, zamestnávateľmi, politickými stranami a inými aktérmi na regionálnej úrovni. Regionálne rady sú tvorené zástupcami jednotlivých zväzov združených v ČMKOS.⁷³

Nemecko

Nemecké odborové organizácie sú združenia zamestnancov združených podľa odvetvia nezávisle od zamestnávateľa. Odborové organizácie sa ďalej združujú do odborových zväzov, eventuálne do konfederácií.

Tri najväčšie odborové zväzy v Nemecku⁷⁴ sú *Deutscher Gewerkschaftsbund* (DGB – Nemecká konfederácia odborových zväzov), ktorý má približne 6 miliónov členov⁷⁵, *dbb beamtenbund und tarifunion* (združenie úradníkov a tarifná únia) má približne 1,3 miliónov členov⁷⁶ a *Christlicher Gewerkschaftsbund* (CGB – Kresťanská konfederácia odborových zväzov) mala v roku 2017 približne 270 tisíc členov⁷⁷. Okrem toho existujú odborové organizácie, ktoré nie sú členmi žiadneho odborového zväzu. Tie združujú približne 270 tisíc členov.⁷⁸ Nasledujúci diagram (Diagram č.2) ukazuje, že väčšina odborárov v Nemecku je združená v odboroch v rámci DGB:

⁷³ Odborové štruktúry a vzťahy medzi nimi. [Online]. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212>>

⁷⁴ Spengler N., Priemer J., 2011. *Daten zur Zivilgesellschaft*. Str. 35. Essen: Verwaltungsgesellschaft für Wissenschaftspflege mbH.

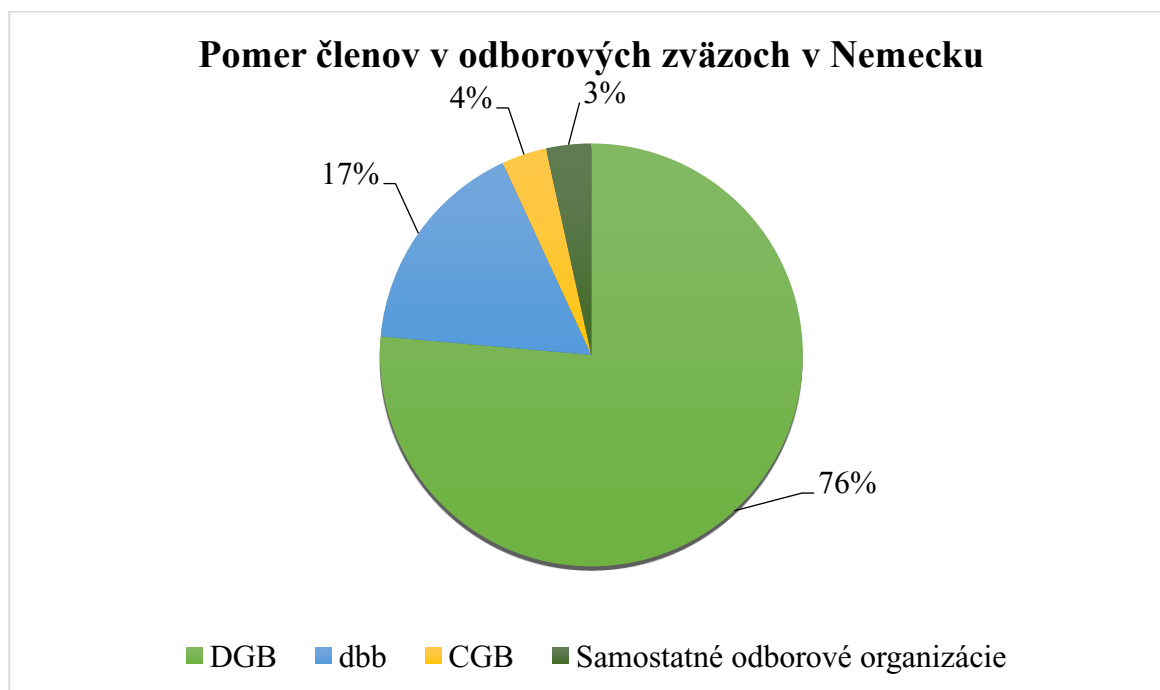
⁷⁵ DGB-Mitgliederzahlen ab 2010. [Online]. [cit. 12.11.2019]. Dostupné z: <<https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010>>

⁷⁶ dbb Mitglieder. [Online]. [cit. 12.11.2019]. Dostupné z: <<https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/d/dbb-mitglieder.html>>

⁷⁷ Living and working in Germany. [Online]. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z: <<https://www.eurofound.europa.eu/country/germany#actors-and-institutions>>

⁷⁸ Dribbusch H., Birke P. 2012. *Die Gewerkschaften in Bundesrepublik Deutschland*. Str.7. Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diagram č.2 – Pomer členov v odborových organizáciách v Nemecku



Zdroj: Living and working in Germany. [Online]. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/country/germany#actors-and-institutions>

Štruktúra DGB

Orgánmi DGB sú spolkový kongres (*Bundeskongress*), spolkový výbor (*Bundesausschuss*), spolkové predsedníctvo (*Bundesvorstand*) a revízna komisia (*Revisionskommission*).

Najvyšším orgánom je spolkový kongres, ktorý určuje politiku a program DGB, vyberá troch členov revíznej komisie, môže pozmeňovať stanovky a volí spolkové predsedníctvo. Kongres tvorí 400 členov, ktorými sú delegáti ôsmich odborových zväzov v rámci DGB, pričom počet mandátov je jednotlivým zväzom pridelovaný podľa ich počtu členov. Medzi zasadaniami kongresu, ktoré sa konajú každý štvrtý rok, je najvyšším orgánom spolkový výbor. Jeho úlohou je okrem iného rozhodovať v základných politických a organizačných otázkach, rozhodovať o rozpočte a tým strážiť finančnú situáciu zväzu,

v prípade potreby medzi kongresmi organizovať voľby do orgánov DGB alebo rozhodovať o prijatí alebo vylúčení odborovej organizácie. Výbor zasadá minimálne jedenkrát v roku. Spolkovému výboru predsedá predseda DGB, ktorý tiež reprezentuje DGB navonok. Predsedníctvo DGB tvorí predseda, zastupujúci predseda a dvaja ďalší členovia. Musí zasadať minimálne raz za mesiac a rozhoduje v záležitostiach ako personálna a finančná politika, a tiež zvoláva spolkový kongres aj spolkový výbor.⁷⁹

Na regionálnej úrovni pôsobí deväť krajských predsedníctiev (*Bezirkvorstand*), ktoré sú ďalej delené na 69 regiónov (*Region*).⁸⁰ Regionálne oddelenia sa zameriavajú na reprezentáciu konkrétneho regiónu na úrovni spolkových krajín, spolupracujú s mestami a okresmi v oblasti trhu práce a tiež vzdelávania.. Venujú sa práci so sociálnymi partnermi v regiónoch a koordinujú činnosť dobrovoľníkov v mestách a okresoch.⁸¹

4.4 Členstvo

Odborové organizácie sú od členskej základne existenčne závislé.⁸² To, či sa zamestnanci stanú členmi odborov ovplyvňujú rôzne faktory: ich dôvera k odborom, ich vlastné očakávania a skúsenosti, riziko, že bude zamestnávateľ zamestnancov za členstvo postihovať, schopná osoba na čele organizácie a v neposlednom rade aj, to či vyjednané výhody platia aj pre nečlenov.⁸³ Pri kolektívnom vyjednávaní odbory zastupujú aj nečlenov, pre ktorých tým pádom platia vyjednané výhody, čo znižuje motiváciu stať sa členom⁸⁴, keďže umožňuje využívať dojednané výhody bez platenia členského príspevku. Tento problém tzv. „čierneho pasažiera“ je označovaný za najčastejší dôvod nevstupovania do odborov.⁸⁵

Členstvo v odboroch sa líši v závislosti od štátu a pozície odborov v ňom, ale tiež od odvetvia, veľkosti firiem alebo typu firiem. Vo verejnom sektore je organizovanosť

⁷⁹ Satzung DGB. Str.12-18.

⁸⁰ Wo wir sind. Deutscher Gewerkschaftsbund. [Online]. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z: <<https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/bezirke-regionen>>

⁸¹ Schnabel, André. 2020. Diplomarbeit. [email]. 6.máj 2020. 16.01. [cit. 8. mája 2020].

⁸² Prott J. 2013. *Organizing als riskante gewerkschaftliche Erneuerungsstrategie* in Organisieren am Konflikt. Str.239. Hamburg: VSA: Verlag Hamburg.

⁸³ Mansfeldová Z., Kroupa A. (eds.). 2005. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Str.134. Praha: Sociologické nakladatelsví.

⁸⁴ Brokl L. A kol. 1997. *Prezentace zájmů v politickém systému České republiky*. Str.126. Praha: Sociologické nakladatelsví.

⁸⁵ Mansfeldová Z., Kroupa A. (eds.). 2005. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Str.152. Praha: Sociologické nakladatelsví.

v odboroch vyššia než v súkromnom, čo súvisí s lepšími pracovnými podmienkami a stabilitou práce vo verejnom sektore.⁸⁶

Cieľovou skupinou odborov sú tiež študenti. Študenti častokrát popri štúdiu pracujú a potrebujú pomoc a podporu ako každý iný pracujúci. Jednak aj nepracujúci študenti sú pre odbory atraktívni, keďže raz po skončení štúdia pracovať budú a teda predstavujú potenciálnych budúcich členov. Okrem pracovného práva sa však odbory zaoberajú aj univerzitnou politikou a možnosťami financovania štúdia. V rámci DGB sa týmito témami zaoberá DGB mládež (*DGB Jugend*),⁸⁷ v rámci ČMKOS Rada mladých ČMKOS.

Od politických zmien v Českej republike a východnom Nemecku počet členov odborových organizácií padá. Za dôvody sú označované zmeny spôsobu výroby, zmeny veľkostí podnikov, zánik veľkých podnikov po prevrate, zmena charakteru práce a nové spôsoby zamestnávania, spoločenské zmeny⁸⁸, ale tiež privatizácia, kedy majitelia odbory vo svojich firmách videli neradi. Veľkosť členskej základne závisí tiež od odvetvia, od vzťahu vedenia firmy k odborom alebo od toho, či sa jedná o firmu miestnu či medzinárodnú.⁸⁹

Aj napriek klesajúcej tendencii označujú Ulrich Brinkmann a Oliver Nachtwey odbory za tzv. učiace sa organizácie, ktoré sa nad stratou členov zamýšľajú, a ktoré síce konzervatívne a nie celkom úplne, ale snažia sa učiť a obnovovať. Neúspešné, resp. nevystačujúce pokusy o zmeny sú pripisované pomalým, opatrným zmenám, ktoré sa dejú iba na obmedzenej regionálnej úrovni, a nie všeobecne. Keďže sa odbory skladajú z autonómnych organizačných a lokálnych jednotiek, boli pokusy o inovácie často protichodné a pôsobili iba v niektorých lokálnych oblastiach.⁹⁰ Na druhej strane tieto malé úspechy poukazujú na potenciál a schopnosť obnovy odborov.⁹¹

⁸⁶ Trade union density. [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné z:

<<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/trade-union-density>>

⁸⁷ Die Ziegruppe. DGB Jugend. [Online]. [cit. 27.03.2020]. Dostupné z:<<https://jugend.dgb.de/++co++98acf04e-2490-11e3-adf7-525400808b5c>>

⁸⁸ Mansfeldová Z., Kroupa A. (eds.). 2005. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Str.140. Praha: Sociologické nakladatelství.

⁸⁹ Mansfeldová Z., Kroupa A. (eds.). 2005. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Str.131. Praha: Sociologické nakladatelství.

⁹⁰ Brinkmann U., Nachtwey O. 2013. *Zwischen Krise, Krisenkorporatismus und Organizing* in Organisieren am Konflikt. Str.190. Hamburg: VSA: Verlag Hamburg.

⁹¹ Brinkmann U., Nachtwey O. 2010. *Krise und strategische Neuorientierung der Gewerkschaften* in Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung. Str.27. Das Parlament. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Česká republika

Stat' sa členom odborovej organizácie je v Českej republike možné dvoma spôsobmi: vstupom do už existujúcej organizácie (u zamestnávateľa alebo mimo neho) alebo založením novej organizácie.⁹²

Členstvo ČMKOS

Ako som už spomenula, ČMKOS je s počtom 300 000 členmi⁹³ združených v 32 odborových zväzoch (viď Príloha č.1) a vyše 5,5 tisíc základných organizáciách najväčším odborovým združením v Českej republike zastupujúcim zamestnancov na národnej úrovni. Členmi môžu byť okrem odborových zväzov vo výnimočných prípadoch (v prípade potreby právneho zastúpenia) aj fyzické osoby a samostatne zárobkovo činné osoby.⁹⁴ Najväčším členským odborovým zväzom je OS KOVO s približne 96 000 členmi,⁹⁵ čím tvoria vyše tretinu členov ČMKOS.

ČMKOS sa po vzniku skladala z 40 odborových zväzov. V roku 1995 mala ČMKOS 2,45 miliónov členov.⁹⁶ V nasledujúcich rokoch došlo k fluktuácii, v roku 2003 združovala 611 000 členov⁹⁷, v roku 2007 už len 33 odborových zväzov a 540 000 členov⁹⁸, v roku 2008 okolo 520 000 členov.⁹⁹ V posledných rokoch počet členov ČMKOS pomaly stúpa. V roku 2016 to bolo necelých 298 000 členov¹⁰⁰, v posledných rokoch počet členov stúpa

⁹² Jak se stát odborářem nebo odborářkou? [Online]. [cit. 12.11.2019]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/obsah/273/jak-se-stat-clenem-odboru>>

⁹³ Obrat po letech: Odborářů v Česku přibývá, nově jsou i v Amazonu nebo H&M. [Online]. [cit. 13.11.2019]. Dostupné z: <<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/obrat-po-letech-odboraru-v-cesku-pribyva-nove-jsou-i-v-amazo/r~6b990db410e911e8ac3d0cc47ab5f122/>>

⁹⁴ Odborové struktury a vztahy mezi nimi. [Online]. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mez-nimi/13212>>

⁹⁵ místopředseda OS KOVO. 2020. „Počet členov“. [email]. 02.04.2020 14:23. [cit. 02.04.2020].

⁹⁶ Gewerkschaften. Tschechische republic. [Online]. [cit. 28.03.2020]. Dostupné z: <<http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Tschechische-Republik/Gewerkschaften>>

⁹⁷ Trade Union Membership 2003-2008. [Online]. [cit. 21.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2009/trade-union-membership-2003-2008>>

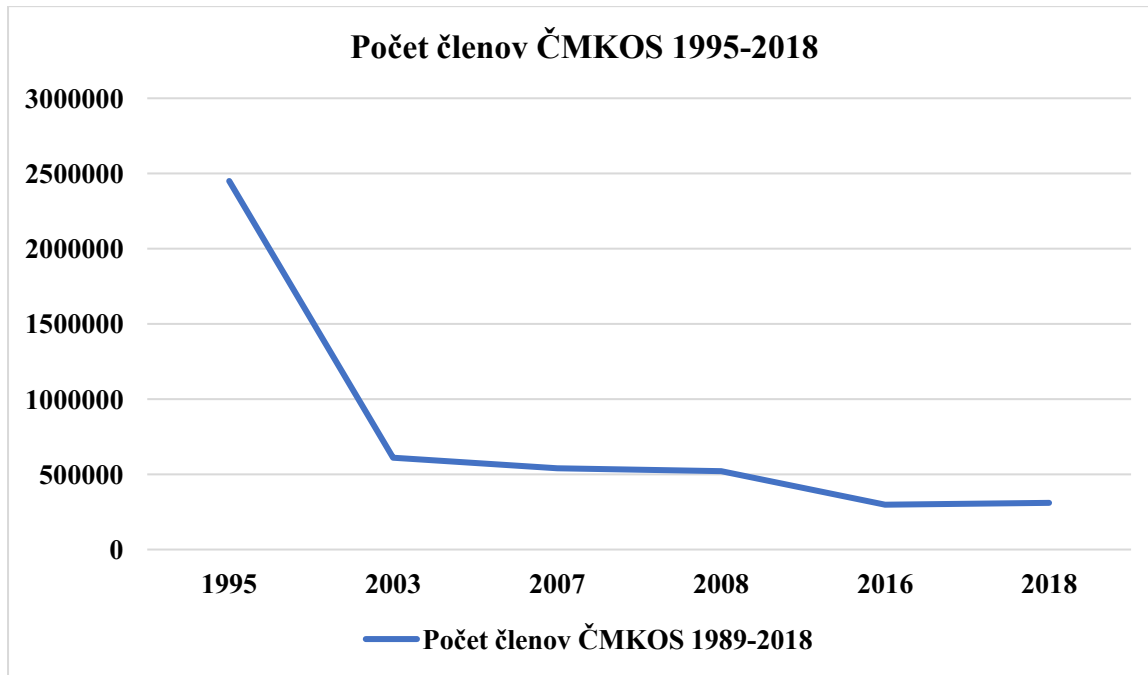
⁹⁸ Odborové struktury a vztahy mezi nimi. [Online]. [cit. 21.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mez-nimi/13212>>

⁹⁹ Trade Union Membership 2003-2008. [Online]. [cit. 21.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2009/trade-union-membership-2003-2008>>

¹⁰⁰ Soumrak odborů? „Advokátů chudých“ po letech přibývá. [Online]. [cit. 28.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.penize.cz/zamestnani/327605-soumrak-odboru-advokatu-chudych-po-letech-pribyva>>

a v súčasnosti združuje ČMKOS 32 odborových zväzov a má okolo 300 000 členov.¹⁰¹ Nasledujúci diagram (Diagram č.3) vyobrazuje vývoj počtu členov ČMKOS od roku 1995:

Diagram č.3 – Počet členov ČMKOS 1995-2018



Zdroj: Autorka na základe zdrojov uvedených v texte

Nemecko

V Nemecku je možné stať sa členom odborovej organizácie jedine vstupom do organizácie, v rámci podniku sa nové odborové organizácie nezakladajú. Existujúce odborové organizácie boli raz založené a zamestnanci sa môžu stať ich členmi (na princípe spolku). V prípade, že sa zamestnanec chce stať členom, musí si nájsť príslušné odbory podľa odvetvia, v ktorom pracuje, vyplní prihlášku a tým sa stáva členom odborov.

¹⁰¹ Josef Středula: *Je potřeba udělat něco, aby lidé neupadali do chudoby*. Diskusní pořad Káva o štvrté. Český rozhlas Dvojka. [Online]. [cit. 10.04.2020]. Dostupné z: <<https://www.youtube.com/watch?v=nvVGlpbuMY>>

Zamestnávateľ nemá prehľad o tom, kto je členom odborov. Pri zmene zamestnávateľa nie je potrebná zmena odborov.

Za odborovú organizáciu sa považuje iba organizácia, ktorá má dostatočnú silu a počet členov, aby vedela vyvinúť dostatočný tlak. Cieľom je to, aby nevznikalo množstvo menších odborových organizácií, ale aby existovalo menej tých silnejších, ktoré budú záujmy zamestnancov zastupovať účinnejšie a efektívnejšie.¹⁰² DGB definuje štyri kritériá, ktoré musí organizácia spĺňať, aby mohla byť označená za odborovú organizáciu:

- je to združenie založené na dobrovoľnom členstve,
- cieľom organizácie je presadzovanie a ochrana pracovných a ekonomických záujmov,
- organizácia je finančne, personálne a organizačne nezávislá od štátu, politických strán, cirkví a zamestnávateľov; zamestnávatelia nemôžu byť členmi organizácie; štát, cirkev ani zamestnávatelia nemôžu odbory založiť,
- organizácia musí byť riadená a organizovaná demokraticky.¹⁰³

Členstvo DGB

Podobne ako pri ČMKOS aj počet členov DGB neustále klesá. Aj napriek klesajúcemu počtu členov je DGB najväčšou nemeckou odborovou organizáciou a patrí s počtom členov takmer 6 mil. k najväčším odborovým zväzom na svete.¹⁰⁴ Konkrétne mala v roku 2019 takmer 5 935 000 členov. DGB združuje osem odborových organizácií (viď Príloha č.2). Najviac členov majú IG Metall (2 250 000 členov) a ver.di (1 955 000 členov).¹⁰⁵

Po zlúčení DGB a FDGB (*Freier Deutsche Gewerkschaftsbund*) po prevrate v roku 1989 počet členov mierne stúpal – z pôvodných 9,6 miliónov členov FDGB prešlo do DGB 3,6 milióna¹⁰⁶ a počet členov DGB tak v roku 1991 predstavoval približne 11,8 milióna.

¹⁰² Gewerkschaft. [Online]. [cit. 12.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.arbeitsrecht-rheinland-pfalz.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/glossar-begriffe/gewerkschaft.html>>

¹⁰³ Was ist eine Gewerkschaft? [Online]. [cit. 21.02.2020]. Dostupné z: <<https://www.dgb.de/++co++619286d6-3d78-11e8-849e-52540088cada>>

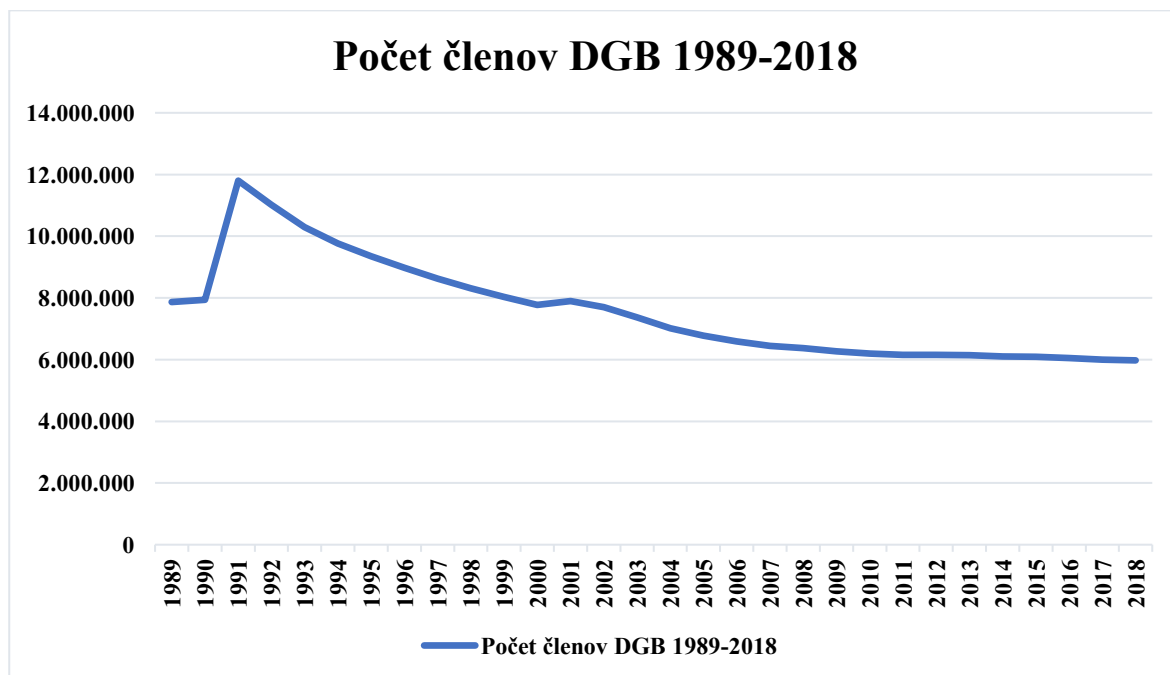
¹⁰⁴ Wer wir sind. Deutscher Gewerkschaftsbund. [Online]. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z: <<https://www.dgb.de/uber-uns>>

¹⁰⁵ Mitgliederzahlen 2019. [Online]. [cit. 19.05.2020]. Dostupné z: <<https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010>>

¹⁰⁶ *Wenig Einfluss auf Umwälzungen*. [Online]. [cit. 14.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/wiedervereint-und-doch-gespalten.html>>

Počet členov potom už len klesal na 7,7 mil. v roku 2000¹⁰⁷, a v roku 2014 s počtom členov 6,1 mil. je počet členov nižší než pri zlúčení.¹⁰⁸ Nasledujúci diagram ukazuje vývoj počtu členov DGB od roku 1989 do 2018:

Diagram č.3 – Počet členov DGB 1989-2018



Zdroj: Mitgliederzahl 2018. [Online]. [cit. 21.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen>>

4.5 Odbory po 1989

Českú republiku, ako aj Nemecko po zjednotení čakal prechod z centrálne plánovaného k trhovému hospodárstvu a demokracii. Cieľom odborov v tom čase bolo, aby bola nastávajúca transformácia pre zamestnancov v rámci možností únosná. Odbory zmenili stratégiu fungovania z organizátora voľného času, výletov a kultúrnych podujatí a začali

¹⁰⁷ Funk L. 2003. *Der neue Strukturwandel: Herausforderung und Chance für die Gewerkschaften* in Aus Politik und Zeitgeschichte. Str.18. Bundeszentrale für politische Bildung: Bonn

¹⁰⁸ *Wenig Einfluss auf Umwälzungen*. [Online]. [cit. 14.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/wiedervereint-und-doch-gespalten.html>>

sa angažovať celospoločensky. Do svojich programov zahrnuli pracovnoprávne a sociálne otázky, ako spravodlivé mzdy, bezpečnosť práce, zdravé životné prostredie či právo na vzdelanie.¹⁰⁹

Česká republika

Po roku 1989 sa odbory snažili byť nepochitické a nemať blízke vzťahy s politickými stranami, ale cieľom bolo získať podporu z viacerých strán.¹¹⁰ Pred rokom 1989 existovala v Československu jedna odborová organizácia Revolučné odborové hnutie (ROH) a bola podriadená Komunistickej strane Československa (KSČ). V marci 1990 sa konal mimoriadny všeodborový zjazd, kde bola ustanovená Majetková, správni a delimitační únie a prijatá zakladacia listina Československej konfederácie odborových zväzov (ČSKOS). Majetková, správni a delimitační únie mala nakladať s majetkom ROH ako to s majetkom všetkých odborárov, ktorý bol dosť veľký na to, aby vytvoril základ pre slobodné fungovanie nových odborov a zabezpečil im nezávislosť a samostatnosť. Majetok ROH činil až 13 miliárd Kčs.¹¹¹ Do ČSKOS vstúpilo 41 odborových zväzov. V apríli 1990 bola ustanovená Českomoravská komora ČSKOS, ktorá bola v roku 1992 premenovaná na Českomoravskú komoru odborových svazů a v roku 1998 definitívne premenovaná na Českomoravskú konfederáciu odborových svazů (ČMKOS).

V roku 1995 vznikla Asociace svobodných odborů (ASO), do ktorej postupne vstúpili Odborový svaz pracovníků zemědělství, Český odborový svaz severozápadních energetiků, Jednotný svaz soukromých zaměstnanců a Lékařský odborový klub. Ďalej v Českej republike pôsobili menšie zväzy ako napríklad Konfederace umění a kultury (KUK), Křesťanská odborová koalice, Federace strojívdů, Federace vlakových čet či Federace řidičů tramvají.¹¹²

V októbri 1990 bola založená Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR), teda platforma na ktorej dochádza k sociálnemu dialógu troch strán

¹⁰⁹ Odborové struktury a vztahy mezi nimi. [Online]. [cit. 22.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mez-nimi/13212>>

¹¹⁰ Mansfeldová Z., Kroupa A. (eds.). 2005. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Str.111. Praha: Sociologické nakladatelství.

¹¹¹ Mimořádný všeodborový - všesvazový sjezd v březnu 1990. . [Online]. [cit. 24.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/310/mimoradny-vseodborovy-vsesvazovy-sjezd-v-breznu-1990/13109>>

¹¹² Odborové struktury a vztahy mezi nimi. [Online]. [cit. 21.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mez-nimi/13212>>

štát-zamestnávateľia-odborníci, inak nazývaná tripartita. Delegácie jednotlivých strán RHSD ČR boli sedemčlenné. Delegácia odborov sa vtedy skladala zo šiestich zástupcov ČMKOS a jedného zástupcu KUK.¹¹³

RHSD ČR vznikla za účelom zaoberania sa všetkými návrhmi zákonov týkajúcimi sa zamestnanosti, hospodárskeho a sociálneho rozvoja a životnej úrovne obyvateľov. V roku 1995 došlo k zmenám v organizácii a názov sa zmenil na Radu pro sociální dialog České republiky, neskôr na Radu pro dialóg sociálních partnerů. Po týchto zmenách sa pôsobnosť RHSD ČR obmedzila na záležitosti kolektívneho vyjednávania, pracovnoprávných vzťahov, mzdovej politiky, bezpečnosti práce a sociálnych otázok. RHSD ČR už viac nemohla navrhovať zákony, plnila len funkciu fóra, kde mohlo dochádzať k diskusii a kde sa partneri mohli k návrhom zákonov vyjadrovať. V roku 1997 bol prijatý nový štatút a do oblastí záujmu RHSD ČR bola zahrnutá aj hospodárska politika. Výsledkom jednaní strán tripartity boli Generálne dohody. Prvá bola podpísaná v roku 1991, ďalšie v rokoch 1992, 1993 a 1994. Boli to dokumenty, vyjadrujúce sa k témam, ktorými sa RHSD ČR zaoberala - zamestnanosť a politika zamestnanosti, mzdy, sociálna politika. Definovali ekonomické a sociálne úlohy a mali byť koncepčným východiskom pre kolektívne vyjednávania na odvetvovej a podnikovej úrovni.¹¹⁴

Sociálny dialóg sa netýkal iba sociálnych záležitostí, ale aj v záležitosti spojených so vstupom do Európskej únie. Odbory aj zamestnávateľia sa podieľali na implementácii európskeho práva.¹¹⁵

Odbory v Českej republike celkovo združovali v roku 2018 okolo 505 000 členov, čo je o 200 tisíc menej než v roku 2008 a o 800 000 menej než v roku 1998, kedy počet členov odborov v Českej republike predstavoval vyše 1 300 000 členov.¹¹⁶ Nasledujúci diagram (Diagram č.5) ukazuje vývoj počtu členov v Českej republike v rokoch 1993-2017 (ukazovateľ pre roky 1989-1992 ukazuje nulu, pretože tieto údaje nie sú dostupné):

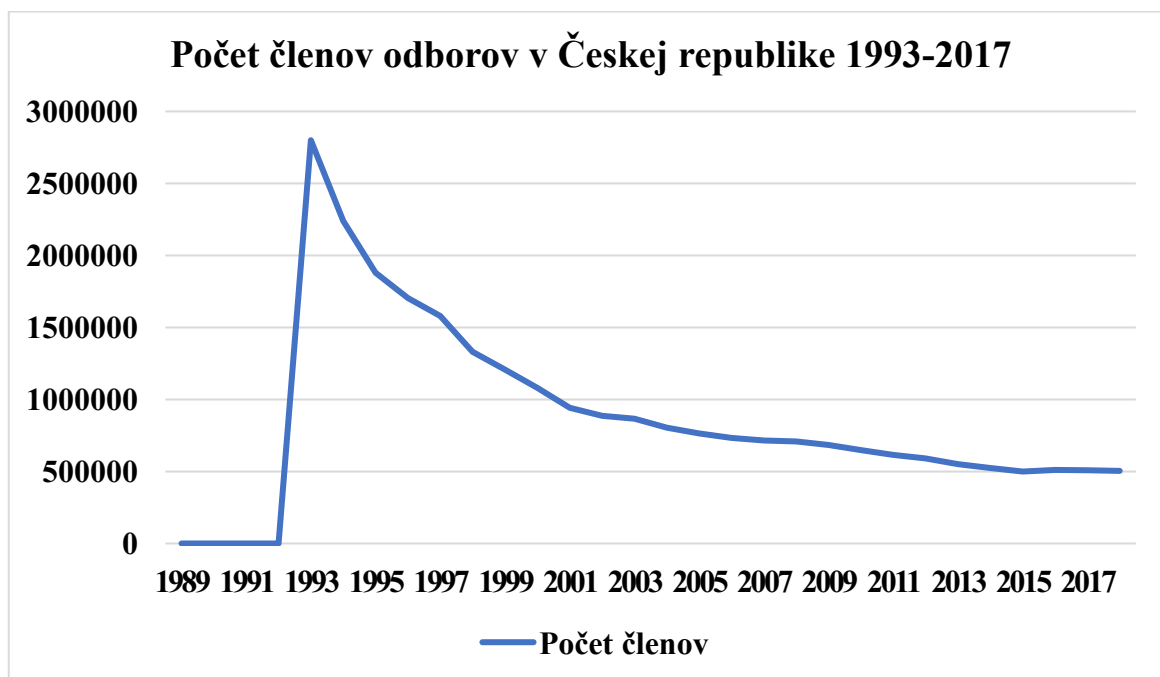
¹¹³ Mansfeldová Z. 1996. *Tripartita jako model sprostředkování zájmů v politickém systému České republiky*. Str.15-18. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

¹¹⁴ Mansfeldová Z. 1996. *Tripartita jako model sprostředkování zájmů v politickém systému České republiky*. Str.16-18. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

¹¹⁵ Mansfeldová Z., Kroupa A. (eds.). 2005. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Str.111-112. Praha: Sociologické nakladatelství.

¹¹⁶ OECD.Stat. [Online]. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z <<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#>>

Diagram č.5 – Počet členov odborov v Českej republike 1993-2017



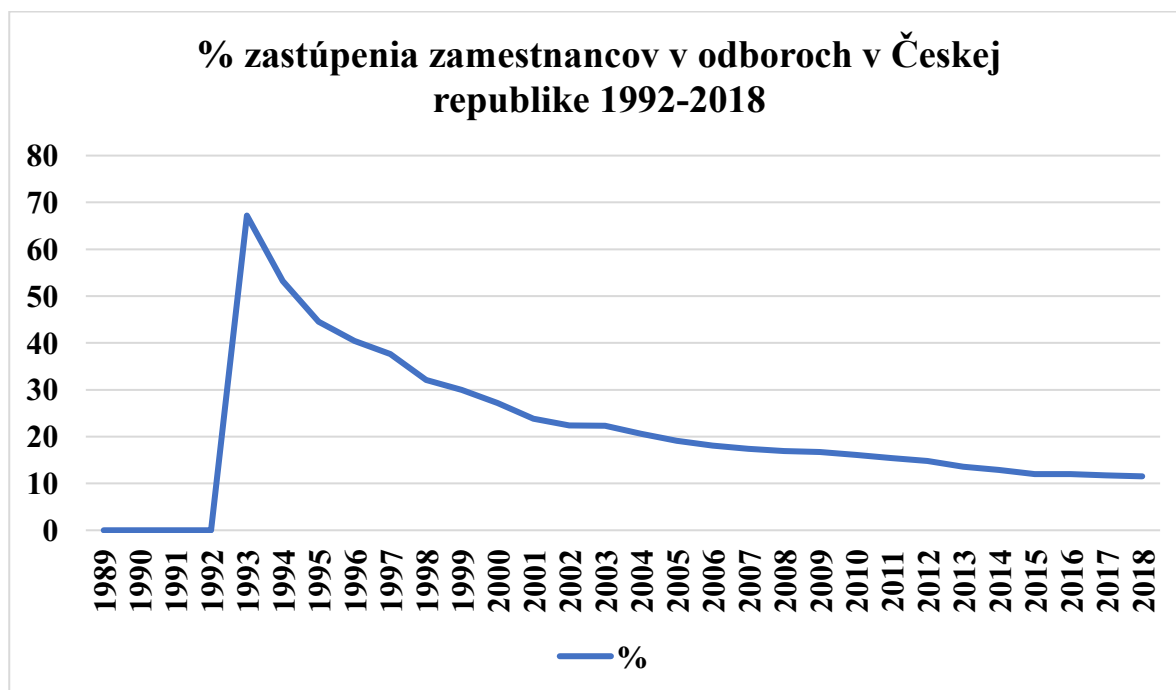
Zdroj: OECD.Stat. . [Online]. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z

<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#>

Nasledujúci diagram (Diagram č.6) ukazuje percentuálne zastúpenie zamestnancov v odboroch a jeho vývoj od roku 1989. V roku 1993 bolo členom v odboroch 67,2% všetkých zamestnancov v Českej republike. Odvtedy počet členov padal, a tým pádom aj percentuálne zastúpenie zamestnancov. V deväťdesiatych rokoch bol tento spád najrýchlejší – v roku 1994 to bolo 53,2%, v roku 1995 44,5%, v roku 1996 40,4%, v roku 1997 37,6% a v roku 1999 už len 30%. Počas ďalších štyroch rokov toto číslo kleslo na 20,6% v roku 2004 a na 15,4% v roku 2011. V roku 2018 bolo členmi odborov už len 11,5% zamestnancov.¹¹⁷

¹¹⁷ OECD.Stat. [Online]. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z <<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#>>

Diagram č.6 – % zastúpenia zamestnancov v odboroch v Českej republike 1992-2018



Zdroj: OECD.Stat. [Online]. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z
<<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#>>

Nemecko

Po prevrate v roku 1989 došlo po rozpustení FDGB (*Freier Deutsche Gewerkschaftsbund* - Slobodná nemecká odborová konfederácia), ktorá vznikla v roku 1946 a fungovala v Nemeckej demokratickej republike, k prebratiu štruktúry a fungovania odborov zo západného bloku aj na východ. Spojenie západného DGB a východného FDGB nebolo jednoduché, pretože FDGB bola považovaná za masovú organizáciu komunistického režimu. Po rozpustení FDGB jej členovia prechádzali do DGB. Z pôvodných 16 odborových organizácií ostalo po fúziách v deväťdesiatych rokoch len osem. Tento vývoj spôsobil odchod členov, ktorí sa s novými organizáciami nestotožnili.¹¹⁸ V roku 1994 sa konal

¹¹⁸ Für gleiche Verhältnisse in Ost und West. [Online]. [cit. 14.01.2020]. Dostupné z:
<<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/dgb-fordert-aktive-beschäftigungspolitik-1067.html>>

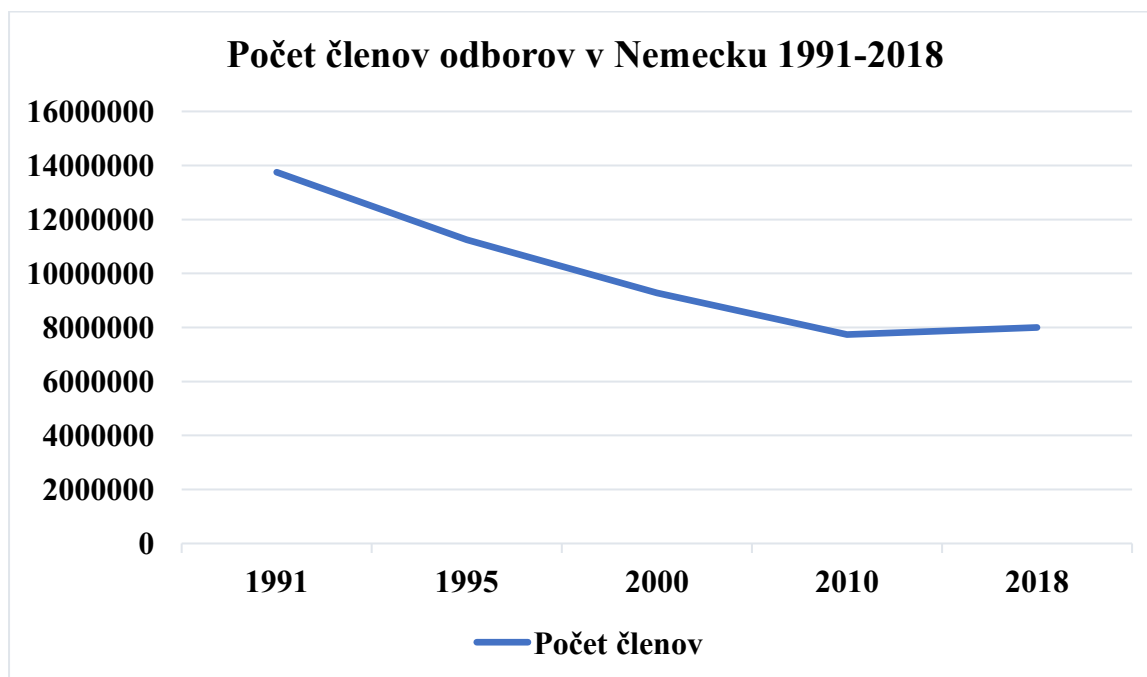
kongres DGB, kde boli dohodnuté a rozdelené úlohy jednotlivých odborových organizácií a boli zmenšené orgány DGB.¹¹⁹ Do *IG Metall* boli začlenené *Gewerkschaft Textil* a v roku 2000 *Gewerkschaft Holz-Kunststoff* (drevo a plast), do IG BAU *IG Bau-Steine-Erden* (stavebníctvo) a *Gewerkschaft Gartenbau-Landwirtschaft-Forstwirtschaft* (záhradné a lesné hospodárstvo) a do IG BCE *IG Bergbau-Energie* (baníctvo a energia), *IG Chemie-Papier-Keramik* (chémia, papier, keramika) und *Gewerkschaft Leder* (spracovanie kože). V roku 2001 došlo k spojeniu *Deutsche Angestellten-Gewerkschaft* (DAG – Nemecké zamestnanecké odbory), *Deutsche Post-Gewerkschaft* (poštové odbory), *Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen* (obchod, banky, poisťovníctvo), *IG Medien* (médiá) a *Gewerkschaft Öffentliche Dienst, Transport und Verkehr* (verejná služba, transport a doprava) do ver.dí (*Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft* – zjednotené odbory služieb).¹²⁰

Nasledovný diagram (Diagram č.7) vyobrazuje vývoj počtu členov v odboroch v Nemecku celkovo od roku 1991. Najvyšší počet členov mali odbory po zlúčeníach v roku 1991 – necelých 13,8 miliónov členov a odvtedy počet klesal. V roku 2000 už to bolo iba takmer 9,3 miliónov členov a dnes je to približne 8 miliónov členov:

¹¹⁹ Für gleiche Verhältnisse in Ost und West. [Online]. [cit. 14.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/dgb-fordert-aktive-beschäftigungspolitik-1067.html>>

¹²⁰ Schroeder W. 2014. *Handbuch der Gewerkschaften*. Str.678. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Diagram č.7 – Počet členov odborov v Nemecku 1991-2018



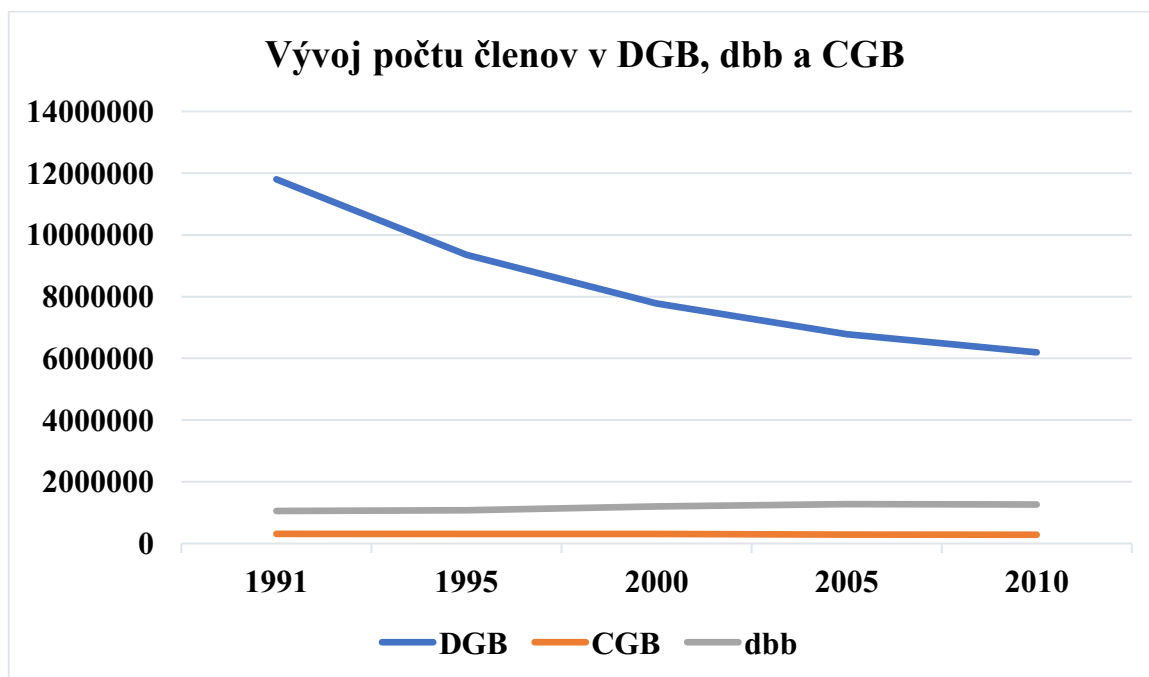
Zdroj: Gewerkschaften. [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné z:
<<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202034/gewerkschaften>>

Vývoj členstva DAG, ktorý sa neskôr v roku 2001 zlúčil s ver.di, mal rovnaký vývoj, kde počet členov z 580 000 v roku 1991, spadol na 450 000 v roku 2000. Zmeny po zjednotení Nemecka naopak nemali až taký veľký vplyv na *Christlicher Gewerkschaftsbund* (CGB), kde počet členov klesol len mierne – z 311 000 v roku 1991 na 306 000 v roku 2000.¹²¹

Nasledujúci diagram (Diagram č.8) ukazuje vývoj členstva a jeho porovnanie medzi DGB, CGB a dbb. Je očividné, že k najväčšej strate členov došlo v DGB – z vyše 11 miliónov v roku 1991 na dnešných 6 miliónov. U dbb došlo v deväťdesiatych rokoch dokonca k nárastu počtu členov: z 1 053 000 členov v roku 1991 na 1 275 000 v roku 2005. Do roku 2010 toto číslo spadlo na 1 261 000, ale v roku 2011 znovu stúplo na 1 266 000 členov:

¹²¹ Funk L. 2003. *Der neue Strukturwandel: Herausforderung und Chance für die Gewerkschaften* in Aus Politik und Zeitgeschichte. Str.18. Bundeszentrale für politische Bildung: Bonn

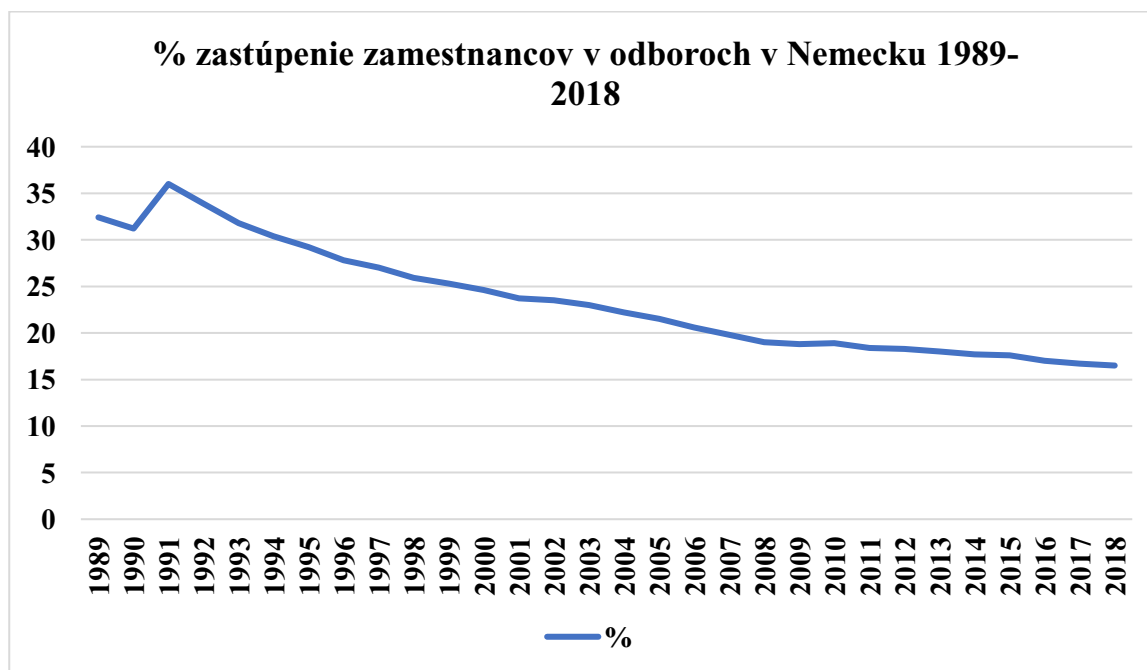
Diagram č.8 – Vývoj počtu členov v DGB, dbb a CGB



Zdroj: Gewerkschaften. [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné z:
<<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202034/gewerkschaften>>

Nasledovný diagram (Diagram č.9) predstavuje vývoj percentuálneho zastúpenia zamestnancov v odboroch celkovo v Nemecku od roku 1989. V roku 1989 bolo členmi v odboroch 32,4% zamestnancov. Ako ukázala predošlá tabuľka, najviac členov mali odbory v roku 1991, čo predstavovalo 36% zamestnancov. V roku 2000 to bolo už len 24,6% a v roku 2010 18,9%. V roku 2018 toto číslo predstavovalo už iba 16,5% zamestnancov.

Diagram č.9 – % zastúpenie zamestnancov v odboroch v Nemecku 1989-2018



Zdroj: OECD.Stat. . [Online]. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z

<<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#>>

Deväťdesiate roky sa v Nemecku vyznačovali vládnymi škrtmi sociálnej podpory aj napriek protestu odborov, cirkví a iných organizácií. K cieľom odborov v tomto čase patrilo boj za znižovanie nezamestnanosti, zvyšovanie miezd na východe a ich stabilizácia na západe. Pre kolektívne vyjednávanie predstavovali deväťdesiate roky ťažké obdobie, kedy zamestnávateľia odmietali všetky návrhy, vystupovali zo zamestnávateľských organizácií a v roku 1997 prezident federácie nemeckého priemyslu dokonca vyzval členov, aby nevystupovali, ale namiesto toho sa „učili“ od spoločností vo východnom Nemecku, ktoré porušujú kolektívne dohody.¹²²

Okrem veľkej DGB sa v deväťdesiatych rokoch 20.storočia a na začiatku 21.storočia dostali do popredia aj malé odbory. Úspešne sa darilo organizovať a rozvíjať svoju politiku napríklad pilotom, letuškám či rušňovodičom¹²³, ktorým sa podarilo vyjednať nové

¹²² Angriffe auf den Tarifvertrag. [Online]. [cit. 16.01.2020]. Dostupné z:

<<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/angriffe-auf-den-tarifvertrag.html>>

¹²³ Für gleiche Verhältnisse in Ost und West. [Online]. [cit. 14.01.2020]. Dostupné z:

<<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/dgb-fordert-aktive-beschaffungspolitik-1067.html>>

dôchodkové pravidlá a dosiahnuť niekoľko dôležitých rozhodnutí na pracovnom súde. Tieto akcie boli významné a hlasné, pretože aj akcie takýchto malých skupín zasiahli veľké množstvo zákazníkov-cestujúcich.¹²⁴ Čo sa týka DGB a jej odborových zväzov, viac úspechov než na celoštátnom poli dosiahli v jednotlivých odvetviach. Napríklad v októbri 1995 sa IG Metall podarilo vyjednať 35 hodinový pracovný čas pre kovospracujúci priemysel.¹²⁵

Počas hospodárskej krízy v roku 2008 sa odbory zamerali najmä na obranu zamestnanosti. Vidno to napríklad na tom, že boli uzavreté kolektívne zmluvy, ktoré nevyjednávali nové platové podmienky. Týkalo sa to hlavne industriálnych odvetví, pretože kríza sa dotkla hlavne firiem v tomto sektore. Menej sa to týkalo verejnej služby, keďže štát ako zamestnávateľ bol schopnejší mobilizovať prostriedky. Brinkmann a Nachtwey tvrdia, že práve v tomto čase vzrástla rola štátu v kolektívnom vyjednávaní, a to nie len vo verejnom sektore, kde štát vystupuje ako zamestnávateľ, ale aj v tom súkromnom. Odbory začali od štátu požadovať garantovanú zákonnú minimálnu mzdu a podporu zamestnanosti vo forme príspevkov firmám ohrozeným prepúšťaním či skracovaním práce, ktoré aj dosiahli.¹²⁶

4.6 Medzinárodná odborová spolupráca

Odbory sú aktívne aj na európskej a svetovej úrovni. Na odvetvovej úrovni sa rozvíjajú aliancie, európske výbory odborových zväzov a medziodborové rady odborových zväzov. Na základe Zmluvy o fungovaní Európskej únie je Európska komisia povinná prejednávať záležitosti hospodárskej a sociálnej politiky s partnermi sociálneho dialógu. Orgány Európskej únie musia sociálny dialóg aktívne podporovať. Tzv. európsky sociálny dialóg funguje na odvetvovej a medziodvetvovej úrovni. Na medziodvetvovej úrovni pracuje Výbor pre sociálny dialóg, v ktorom zamestnancov zastupuje Európska odborová konfederácia (*European Trade Union Confederation* – ETUC). Na spolupráci na

¹²⁴ Angriffe auf den Tarifvertrag. [Online]. [cit. 16.01.2020]. Dostupné z:

<<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/angriffe-auf-den-tarifvertrag.html>>

¹²⁵ *Weing Einfluss auf Umwälzungen*. [Online]. [cit. 14.01.2020]. Dostupné z:

<<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/wiedervereint-und-doch-gespalten.html>>

¹²⁶ Brinkmann U., Nachtwey O. 2010. *Krise und strategische Neuorientierung der Gewerkschaften* in Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung. Str.25-26. Das Parlament. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

odvetvovej úrovni sa podieľajú rôzne odvetvové odborové organizácie, najčastejšie sú to členské organizácie ETUC. Aktéri európskeho sociálneho dialógu sa môžu vyjadrovať k legislatívnym návrhom Európskej komisie a môžu prijímať dohody, ktoré môže Komisia schváliť ako smernicu alebo ich môžu národní partneri aplikovať vo svojich štátoch. Jedná sa o dohody o stratégiách, prioritách a plánoch voči európskym inštitúciám. Okrem toho sa aktéri na európskej úrovni venujú aj vydávaniu publikácií, organizovaní seminárov, rozvoju odborov a kontrole dodržiavania dohôd v členských štátoch.¹²⁷ Avšak tak isto, ako sa niektoré problémy odborom nedarí riešiť na národnej úrovni, nedarí sa to ani na medzinárodnej úrovni, a to najmä kvôli tomu, že medzinárodná odborová spolupráca ešte stále nie je dostatočne preskúmaná a rozvinutá, a tiež kvôli tomu, že sa medzinárodné odborové organizácie skladajú z veľkého množstva príliš odlišných organizácií.¹²⁸ Odbory sú odkázané na pomoc vlastných vlád, keďže oni sami nemôžu ovplyvniť iné krajiny, kde sú obmedzované ľudské práva.¹²⁹

ČMKOS aj DGB sú členmi Medzinárodnej odborovej konfederácie (*International Trade Union Confederation* – ITUC)¹³⁰ a Európskej odborovej konfederácie¹³¹. Ich cieľom je rozvoj spolupráce medzi odborovými zväzmi a svetovými a európskymi inštitúciami, presadzovanie práv zamestnancov na medzinárodnom poli a podpora medzinárodnej solidarity. Na európskej úrovni sa odbory sústreďujú najmä na spoločné vyhlásenia a informovanie k rozvoju Európy, ľudským právam, odborovej práci a pozícií žien. Jedným z cieľov ETUC je tiež pomoc rozvojových krajinám prostredníctvom rozvoja zahraničných obchodných vzťahov.¹³²

V rámci ETUC funguje 45 medziregionálnych odborových rád, ktoré fungujú na pohraničných regiónoch a ich členmi sú odborové organizácie pôsobiace na danom území.¹³³ V česko-nemeckom pohraničí existujú dve medziregionálne rady: Medziregionálna rada Česko-Bavorsko (česko-nemecká spolupráca) a Medziregionálna

¹²⁷ Carls K., Bridgford J. 2013. *Sociální dialog. Příručka pro vzdělávání odborů*. Str.28-29. Turín: International Training Centre of the International Labour Organisation.

¹²⁸ *Neue Themen – neue Antworten*. [Online]. [cit. 16.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/neue-themen-nach-1990.html>>

¹²⁹ Für gleiche Verhältnisse in Ost und West. [Online]. [cit. 15.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/dgb-fordert-aktive-beschäftigungspolitik-1067.html>>

¹³⁰ *List of affiliated organisations. International Trade Union Confederation*. [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné z: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/list_of_affiliates_nov_2019.pdf>

¹³¹ *National Trade Union Confederations (list of member organisations)*. [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.etuc.org/en/national-trade-union-confederations-list-member-organisations>>

¹³² *Gewerkschaften für ein soziales Europa*. [Online]. [cit. 16.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/zusammenarbeit-in-europa.html>>

¹³³ *Wörterbuch/Slovník/Słownik. Sociální dialog. Informace a kontakty*. 2012. Str.252. Drážďany: DGB Sachsen.

odborová rada Labe-Nisa (česko-nemecko-poľská spolupráca). V oboch medziregionálnych radách zastupuje Českú republiku ČMKOS a Nemecko DGB.¹³⁴

Zhrnutie

Po prevrate v roku 1989 sa fungovanie odborov zmenilo z masovej organizácie komunistického režimu s povest'ou organizácie organizujúcej výlety a voľný čas na organizáciu venujúcej sa pracovnoprávnym a sociálnym záležitostiam. V období po prevrate mali odbory najviac členov, čo bolo spôsobené transformáciou dovtedajších organizácií. V Nemecku mali odbory s počtom členov takmer 14 mil. najväčší počet členov v roku 1991. V súčasnosti majú približne 8 mil. členov. V Českej republike mali odbory najviac členov taktiež na začiatku deväťdesiatych rokov, bolo to okolo 2,8 mil. členov. V súčasnosti je to okolo pol milióna členov. Aj keď odvtedy počet členov v oboch krajinách padal, stále združujú veľké množstvo členov, čo je pre nich dôležité vzhľadom k tomu, že cieľom organizácii starého politického aktivizmu je mobilizácia jednotlivcov ku kolektívnemu jednaniu. Čím viac jednotlivcov oslovia, tým je väčšia sila ich kolektívneho jednania. Z veľkého počtu členov odbory profitujú aj vďaka tomu, že organizácie starého aktivizmu ako odbory financujú svoju činnosť z členských príspevkov.

Odbory sú dôležitým sociálnym partnerom, ktorý usiluje o lepšie pracovné podmienky pre zamestnancov. Vyjednávanie a diskusie zamestnancov a zamestnávateľov sú označované ako sociálny dialóg. Pre fungovanie odborov je potrebné politické a právne zázemie, ktoré zaisťuje štát. K vytvoreniu podmienok pre sociálny dialóg sa štáty zaväzujú v medzinárodných dohodách. V Českej republike a Nemecku je odborom garantovaná privilegovaná pozícia. Štáty ich ako typických predstaviteľov starého občianskeho aktivizmu uznávajú za vyjednávacieho partnera, čo umožňuje zastupovanie záujmov zamestnancov na národnej úrovni. Sociálny dialóg prebieha na národnej, regionálnej, odvetvovej alebo podnikovej úrovni.

¹³⁴ Die Interregionalen Gewerkschaftsräte – IGR. [Online]. [cit. 05.04.2020]. Dostupné z: <<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-07/CSIR2019.pdf>>

5. Zastupovanie zamestnancov a kolektívne vyjednávanie

Proces konzultácií a vyjednávaní medzi zástupcami vlády, zamestnávateľov a zamestnancov na všetkých úrovniach – od národnej až po podnikovú, je tiež nazývané kolektívne vyjednávanie a je formou sociálneho dialógu. Kolektívne zmluvy, ktoré sú výsledkom týchto vyjednávaní, upravujú pracovnoprávne vzťahy a iné práva a povinnosti zmluvných strán. Sú považované za kľúčový nástroj demokratického zapojenia pracovníkov, ktorý definuje konkurenčné prostredie a zabraňuje súťaži o najnižšie mzdy.¹³⁵ Odbory považujú kolektívne zmluvy za inštrument pre dosiahnutie toho, aby zamestnanci dostali spravodlivý podiel z hospodárskeho úspechu firmy.¹³⁶ Ich dodržiavanie je vymáhateľné právnou cestou.

Rozšírenie platnosti kolektívnej zmluvy aj poza platnosť dohodnutej v zmluve, napríklad aj na nečlenov odborov či zamestnávateľov, ktorí sa vyjednávania nezúčastnili, patrí k formám podpory kolektívneho vyjednávania štátom. Všeobecná záväznosť kolektívnej zmluvy znamená, že je rozšírená na všetkých pracovníkov danej oblasti či odvetví, nezávisle od toho, či sú členmi odborov alebo nie. Význam tohto inštrumentu spočíva v tom, že zmluvy zahrnú a ochránia pracovníkov aj tam, kde je nízka odborová organizovanosť. Okrem Dánska, Švédska, Cypru a Malty existuje vo všetkých krajinách Európskej únie možnosť (alebo ekvivalent) rozšírenia kolektívnych zmlúv na všeobecne záväzné zmluvy, aj keď ich skutočné využitie a relevancia sú na rôznom stupni. Ku krajinám s vysokým percentom všeobecne záväzných kolektívnych zmlúv patria krajiny Beneluxu a západnej a južnej Európy. Napríklad vo Francúzsku bolo v roku 2008 uznaných za všeobecne záväzných až 90% novo uzavretých zmlúv, vo Fínsku je všeobecne záväzných okolo 80% kolektívnych zmlúv, v Holandsku 70%. V Českej republike sa tieto zmluvy nazývajú kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, v Nemecku kolektívne zmluvy so záväznosťou rozšírenou na ďalších zamestnávateľov (*allgemeinverbindliche Tarifverträge*). V Nemecku a Českej republike je percento zmlúv s rozšírenou platnosťou o veľa nižšie.¹³⁷

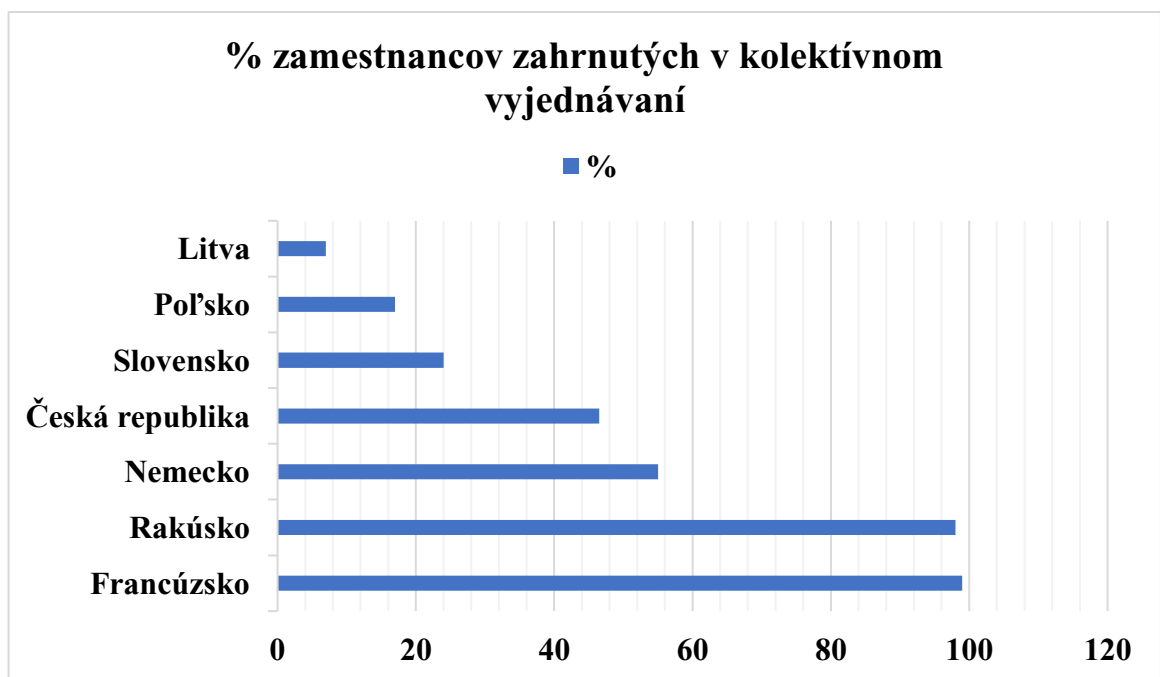
¹³⁵ Schulten T. 2010. *Persektiven des gewerkschaftlichen Kerngeschäfts: Zur Reichweite der Tarifpolitik in Europa* in Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung. Das Parlament. Str.36. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

¹³⁶ Odborové struktúry a vzťahy medzi nimi. [Online]. [cit. 21.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212>>

¹³⁷ Schulten T. 2010. *Persektiven des gewerkschaftlichen Kerngeschäfts: Zur Reichweite der Tarifpolitik in Europa* in Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung. Das Parlament. Str.38-39. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Nasledovný diagram (Diagram č.10) ukazuje rozdielnu záväznosť kolektívnych zmlúv (tzn. podiel zamestnancov, ktorých práca je regulovaná aspoň jednou kolektívnou zmluvou), kde sú viditeľné rozdiely medzi Českou republikou (46%), Nemeckom (56%) a štátmi EÚ s najväčšou (Francúzsko 99%, Rakúsko 98%) a najmenšou (Litva 7%) záväznosťou. Slovensko (24%) a Poľsko (17%) som do diagramu zaradila pre porovnanie ako to susedných krajín Českej republiky.

Diagram č.10 - % zamestnancov zahrnutých v kolektívnom vyjednávaní



Zdroj: *Tarifverträge und Tarifflicht in Sachsen*. 2019. Str.21. Drážďany: DGB Sachsen.

5.1 Česká republika

5.1.1 Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy

V Českej republike je kolektívne vyjednávanie upravené v Základnej listine práv a slobôd, v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a §3025, §3046 a úprava spolkov zákona č. 89/2012 Sb.¹³⁸

Kolektívnu zmluvu môžu podľa §22 Zákoníka práce uzatvárať iba odbory.¹³⁹ V Českej republike sa rozlišujú dva typy kolektívnych zmlúv – kolektívne zmluvy vyššieho stupňa (odvetvové), ktoré sú uzatvárané medzi odborovým zväzom a organizáciou zamestnávateľov, a podnikové kolektívne zmluvy, ktoré sú uzatvárané medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou daného podniku.¹⁴⁰ Kolektívne zmluvy ďalej môžu byť podnikové alebo skupinové. Podnikové kolektívne zmluvy môžu platiť pre celý podnik alebo pre určitú profesiu či územie. Skupinové kolektívne zmluvy sa líšia počtom účastníkov na zmluvných stranách, napríklad jeden zamestnávateľ a viacero odborových zväzov, jedna odborová organizácia s viacerými zamestnávateľmi alebo viacero účastníkov na oboch stranách. Kolektívna zmluva musí obsahovať platnosť a účinnosť (môže byť uzatvorená na dobu určitú alebo neurčitú), úpravu pracovného času, prekážky pri práci (napr. nárok na platené voľno), dovolenku, ochranu zamestnancov pri organizačných zmenách, mzdy (napr. príplatky) a pravidlá bezpečnosti pri práci.¹⁴¹

Medzinárodná organizácia práce (*International Labour Organisation* – ILO) vo svojej štatistike o kolektívnom vyjednávaní uvádza, že v Českej republike bolo v roku 2015 v kolektívnom vyjednávaní zahrnutých 46,3% zamestnancov (posledné dostupné údaje). ILO pod pojmom „zahrnutých v kolektívnom vyjednávaní“ rozumie množstvo zamestnancov, ktorých pracovné podmienky a plat sú upravené aspoň jednou kolektívnou zmluvou.¹⁴²

¹³⁸ Kolektivní vyjednávání jako forma sociálního dialogu. . [Online]. [cit. 14.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.odborny.info/obsah/26/kolektivni-vyjednavani-jako-forma-socialniho-dialogu/21187>>

¹³⁹ Zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce, zákon 262/2006 Sb. §22)

¹⁴⁰ Historie odborů. [Online]. [cit. 22.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/obsah/310/historie-odboru/13110>>

¹⁴¹ Kolektivní vyjednávání jako forma sociálního dialogu. [Online]. [cit. 14.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.odborny.info/obsah/26/kolektivni-vyjednavani-jako-forma-socialniho-dialogu/21187>>

¹⁴² Indicator description: Industrial relations. [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné z: <<https://ilostat.ilo.org/resources/methods/description-industrial-relations/>>

Vyhlásenie kolektívnej zmluvy za platnú aj pre ďalších zamestnávateľov umožňuje zákon č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a je to právomocou Ministerstva práce a sociálnych vecí Českej republiky.¹⁴³

5.1.2 Zastupovanie zamestnancov na podnikovej úrovni

Podľa Zákonníka práce zastupujú zamestnancov v Českej republike na podnikovej úrovni základné odborové organizácie. Okrem toho umožňuje §281 Zákonníka práce v podniku založiť radu zamestnancov alebo zástupcu pre bezpečnosť a ochranu pri práci.¹⁴⁴

Rada zamestnancov

Rada zamestnancov je volená na tri roky a musí mať minimálne troch členov, inak zaniká. Voľby rady zamestnancov sú vyhlasované zamestnávateľom na základe návrhu podpísaného aspoň jednou tretinou zamestnancov a zúčastniť sa ich musí aspoň jedna polovica zamestnancov. Voliť môžu všetci zamestnanci.¹⁴⁵

Rady zamestnancov fungujú v praxi síce len ojedinele¹⁴⁶, ale v prípade, že v podniku pôsobí aj odborová organizácia aj rada zamestnancov, má zamestnávateľ povinnosť informovať a jednať s oboma (ak sa aktéri nedohodli inak).¹⁴⁷

Rada zamestnancov má v porovnaní s odborovou organizáciou menšie právomoci. Okrem toho, že nemôže uzatvárať kolektívne zmluvy, nemôže sa ani vyjadrovať

¹⁴³ Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele. [Online]. [cit. 02.02.2020]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele>>

¹⁴⁴ Zastoupení zaměstnanců v České republice. [Online]. [cit. 26.02.2020]. Dostupné z: <<https://www.eures-tiregio.eu/in-tschechien-252.html>>

¹⁴⁵ Zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce, zákon 262/2006 Sb. §281)

¹⁴⁶ Mansfeldová Z., Kroupa A. (eds.). 2005. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Str.114. Praha: Sociologické nakladatelství.

¹⁴⁷ Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. III.3.2 Rada zaměstnanců (§ 281 a násl.). [Online]. [cit. 27.01.2020]. Dostupné z: <<https://ppropo.mpsv.cz/III32Radazamestnancu>>

k záležitostiam ako výpovede či pracovná doba. Jej úloha spočíva najmä v informovaní zamestnancov.¹⁴⁸

Rada zamestnancov a zástupca pre BOZP nie sú právnickými osobami, a teda iba odborová organizácia je oprávnená uzatvárať kolektívne zmluvy.¹⁴⁹

Základné odborové organizácie

Základné odborové organizácie sú predstaviteľmi kolektívu v podniku a sú považované za tzv. „ťažisko celkovej odborárskej práce“.¹⁵⁰ Základné odborové organizácie majú právnu subjektivitu a rozhodujú o sebe samostatne a nezávisle.

Odborovú organizáciu môžu založiť tri osoby, ktoré vytvoria prípravný výbor. Základná odborová organizácia vzniká deň po doručení návrhu na evidenciu registrovému súdu.¹⁵¹ Návrh musí obsahovať stanovky, cieľ a činnosť organizácie, orgány, spôsob ich ustanovenia, pravidiá hospodárenia a určenie orgánov, ktoré sú oprávnené jednať v mene organizácie.¹⁵² Registrový súd organizácii prideli identifikačné číslo.

Orgány, ich voľba, ako aj rozhodnutie, kto bude organizáciu zastupovať môžu byť v každej organizácii rôzne a určované sú stanovami. Väčšinou na jej čele stojí volený závodný výbor. Predseda závodného výboru môže byť volený výborom alebo členmi. Orgány a ich voľba musia byť v stanovách jasne definované, aby nemohlo dôjsť k situácií, že kolektívne vyjednávanie alebo podpísanie kolektívnej zmluvy nebude platné, pretože nie je jasné, kto za organizáciu jedná alebo kto je k tomu oprávnený.¹⁵³

Aby mohla organizácia u zamestnávateľa fungovať, musia byť aspoň traja jej členovia u tohto zamestnávateľa v pracovnom pomere. Oprávnená jednať je od nasledujúceho dňa od písomného oznámenia zamestnávateľovi.¹⁵⁴

¹⁴⁸ Rada zamestnanců jako partner vedení firmy. [Online]. [cit. 26.02.2020]. Dostupné z: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/rada-zamestnancu-jako-partner-vedeni-firmy-108019.html>>

¹⁴⁹ Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. III.3 Zástupci zaměstnanců. [Online]. [cit. 26.02.2020]. Dostupné z: <<https://ppropo.mpsv.cz/iii3zastupcizamestnancu>>

¹⁵⁰ Odborové struktury a vztahy mezi nimi. [Online]. [cit. 07.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212>>

¹⁵¹ Zákon č.304/2013 (zákon 304/2013 Sb. § 121)

¹⁵² Jak se stát odborářem nebo odborářkou? [Online]. [cit. 28.05.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/obsah/273/jak-se-stat-clenem-odboru>>

¹⁵³ Stránský J., Zrůtký J., 2009. *Aktuální manuál pro každou odborovou organizaci (1)*. Str. 5-12. Praha: Sondy.

¹⁵⁴ Zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce, zákon 262/2006 Sb. §286)

Zákonník práce vymedzuje súčinnosť zástupcov zamestnancov so zamestnávateľom v dvoch formách: prejednávanie a informovanie.¹⁵⁵ Svoju povinnosť informovať zamestnancov môže zamestnávateľ plniť prostredníctvom všetkých vyššie vymenovaných zástupcov. Rozdiel medzi informovaním a prejednávaním spočíva v tom, že kým informovanie znamená poskytnutie určitej informácie zamestnancom priamo alebo prostredníctvom ich zástupcov, prejednávanie znamená, že zamestnávateľ má pri určitých opatreniach povinnosť zamestnancov v dostatočnom predstihu informovať a záležitosť s nimi prejednať s cieľom dosiahnuť zhodu.¹⁵⁶ Týka sa to však len zamestnávateľov s viac než 10 zamestnancami.¹⁵⁷

Zamestnávateľ je povinný s odborovými organizáciami jednať v záležitostiach:

- predpokladaný hospodársky vývoj, vývoj zamestnanosti a zamýšľané štrukturálne zmeny,
- nových pracovných pomerov a predlžovania pracovných zmlúv¹⁵⁸,
- hygieny a bezpečnosti pri práci - odbory majú právo kontrolovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný odborom v týchto záležitostiach naslúchať, poskytnúť potrebné informácie alebo školenia, v prípade potreby prijať opatrenia na odstránenie zdravotných rizík a objasňovať pracovné úrazy za účasti odborovej organizácie,
- odmeňovania zamestnancov,
- pracovného času (množstvo a tempo práce),
- vzdelávania zamestnancov,¹⁵⁹
- ukončenia pracovného pomeru - výpoveď a okamžité ukončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ s odbormi prejednať aj v prípade, že sa nejedná o člena odborovej organizácie. Rozviazanie pracovného pomeru s odborovým funkcionárom

¹⁵⁵ Zákon č. 262/2006 Sb. (Zákonník práce, zákon 262/2006 Sb. §276)

¹⁵⁶ Rada zamestnanců jako partner vedení firmy. [Online]. [cit. 26.02.2020]. Dostupné z: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/rada-zamestnancu-jako-partner-vedeni-firmy-108019.html>>

¹⁵⁷ Zákon č. 262/2006 Sb. (Zákonník práce, zákon 262/2006 Sb. §279, §280)

¹⁵⁸ Zákon č. 262/2006 Sb. (Zákonník práce, zákon 262/2006 Sb. §280)

¹⁵⁹ Zákon č. 262/2006 Sb. (Zákonník práce, zákon 262/2006 Sb. §287)

nie je počas jeho funkčného obdobia a rok po ňom možné. Zamestnávateľ však môže odborovú organizáciu požiadať o súhlas o rozviazanie pracovného pomeru s odborárom, a ak mu ho organizácia udelí, je ochrana pred výpoveďou neplatná,¹⁶⁰

- všetky iné záležitosti týkajúce sa väčšieho množstva zamestnancov.¹⁶¹

V záležitostiach čerpania dovolenky a celozávodnej dovolenky je odborová organizácia oprávnená spolurozhodovať.¹⁶² Podľa Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný zamestnancov informovať vo veciach:

- vývoja platov,
- jeho ekonomickej situácii,
- jeho činnosti a ekologických opatreniach,
- zmien jeho právneho postavenia,
- zmien pracovných podmienok,
- antidiskriminačných opatrení,
- voľných pracovných miest,
- bezpečnosti a ochrany pri práci.¹⁶³

V prípade, že v podniku funguje viacero odborových organizácií, čo zákon umožňuje, má zamestnávateľ informačnú povinnosť voči všetkým z nich.¹⁶⁴

Odborová organizácia jedná v pracovnoprávných vzťahoch v mene svojich členov, a v prípade nečlenov jedná za nich organizácia s najväčším počtom členov v podniku.¹⁶⁵

¹⁶⁰ Zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce, zákon 262/2006 Sb. §61)

¹⁶¹ Zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce, zákon 262/2006 Sb. §287)

¹⁶² Zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce, zákon 262/2006 Sb. §217)

¹⁶³ Zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce, zákon 262/2006 Sb. §279)

¹⁶⁴ Zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce, zákon 262/2006 Sb. §286)

¹⁶⁵ Zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce, zákon 262/2006 Sb. §286)

5.1.3 Zastupovanie na národnej a odvetvovej úrovni

Zájmy zamestnancov na celoštátnej úrovni obhajujú odborové zväzy. Vplyv a privilegované postavenie ČMKOS ako najväčšieho odborového zväzu v Českej republike spočíva v práve jednať s predstaviteľmi štátu - s prezidentom, vládou, parlamentom, so samosprávami na regionálnej úrovni, ale aj s medzinárodnými nadodvetvovými organizáciami. ČMKOS je oprávnená nie len jednať s politickými stranami, zamestnávateľskými organizáciami na celoštátnej úrovni, ale môže tiež s vládou a inými českými a zahraničnými partnermi uzatvárať zmluvy. ČMKOS koordinuje činnosť svojich členov v záležitostiach kolektívneho vyjednávania.¹⁶⁶

ČMKOS definuje svoje poslanie nasledovne: „Posláním ČMKOS je zejména koordinace a obhajoba odborových, ekonomických, právních, sociálních a ostatních práv a zájmů členů konfederace a zaměstnanců na celostátní úrovni, prosazování požadavků členů konfederace ve vztahu ke státu, k územním samosprávným celkům, k zaměstnavatelským a jiným příslušným subjektům, rozvíjení spolupráce s partnerskými zahraničními ústředními a působení v nadodvětových odborových organizacích a dalších mezinárodních institucích.“¹⁶⁷

Na národnej úrovni prebieha kolektívne vyjednanie v rámci Rady hospodárskej a sociálnej dohody Českej republiky (RHSD ČR). Je to platforma na ktorej dochádza k sociálnemu dialógu troch strán štát-zamestnávateľia-odbory, preto je nazývaná tripartita.¹⁶⁸ V rámci RHSD ČR zastupuje zamestnancov šesť zástupcov ČMKOS a jeden zástupca ASO. Tripartita prejednáva návrhy zákonov, smerovanie a rozvoj hospodárskej a sociálnej politiky, spory medzi partnermi alebo nové situácie.¹⁶⁹ Táto platforma poskytuje odborom a zamestnávateľom možnosť vláde prezentovať svoje postoje¹⁷⁰ a zúčastňovať sa na legislatívnom procese, čo reálne dáva ČMKOS možnosť podieľať sa na tvorbe zákonov.¹⁷¹ ČMKOS sa vo svojom programe zaväzuje, že sa bude zaoberať o presadzovanie právnych úprav, ktoré budú zamestnancom zabezpečovať dôstojné pracovné podmienky, a tiež im poskytovať dostatočnú právnu ochranu a možnosti vymáhania práva. Popri boji za pre

¹⁶⁶ Odbory. [Online]. [cit. 07.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.tripartita.cz/odbory/>>

¹⁶⁷ Odborové struktury a vztahy mezi nimi. [Online]. [cit. 07.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212>>

¹⁶⁸ Mansfeldová Z. 1996. *Tripartita jako model sprostředkování zájmů v politickém systému České republiky*. Str.15. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

¹⁶⁹ O nás. [Online]. [cit. 07.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.tripartita.cz/o-nas/>>

¹⁷⁰ Tripartita. [Online]. [cit. 07.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/296/tripartita/13213>>

¹⁷¹ Odbory. [Online]. [cit. 07.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.tripartita.cz/odbory/>>

zamestnanca prospešné zákony sa ČMKOS zaväzuje brániť prijatiu zákonov, ktoré by uľahčovali prepúšťanie zamestnancov alebo akokoľvek podporovali diskrimináciu.¹⁷² ČMKOS zdôrazňuje, že odbory nezastupujú ľudí iba počas ich pracovného života, ale aj keď stratia zamestnanie, stanú sa rodičmi, ocitnú sa v nepriaznivej situácii alebo odídu do dôchodku. Starostlivosti o dôchodcov sa venujú v rámci sociálnej politiky¹⁷³ a podporujú tiež vytvorenie podmienok pre ich širšie zapojenie v spoločnosti. ČMKOS sa tak isto venuje väčšiemu zapojeniu mladých ľudí a iných zraniteľných skupín – menších či migrantov.¹⁷⁴ V prospech nezamestnaných sa zasadujú o tvorbu politiky zamestnanosti, ako napríklad rozvoj ľudských zdrojov a podpora rekvalifikačných kurzov.¹⁷⁵ Reprezentácia na tejto úrovni znamená, že odbory zastupujú plošne všetkých zamestnancov, nie len odborárov, pretože rozhodnutia majú dopad na všetkých zamestnancov v štáte.¹⁷⁶

RHSD ČR sa zaoberá otázkami:

- hospodárskej politiky,
- pracovnoprávnych vzťahov, zamestnanosti a kolektívneho vyjednávania,
- sociálnych otázok,
- plátov,
- verejných služieb,
- bezpečnosti pri práci,
- rozvoja ľudských zdrojov a vzdelávania,
- postavenia Českej republiky v Európskej únii.¹⁷⁷

V rámci RHSD ČR pracuje 18 pracovných tímov, ktoré spracovávajú prejednávané témy a bližšie ukazujú okruh záujmu a aktivít RHSD ČR. Sú to tím pre Európsku úniu, tím pre bezpečnosť práce a ochranu zdravia pri práci, tím pre pracovné právne vzťahy, kolektívne vyjednanie a zamestnanosť, tím pre verejné služby a verejnú správu, tím pre

¹⁷² Program ČMKOS 2018-2022. I. ČMKOS a zamestnanec. 1. Pracovnoprávni ochrana. Str.3.

¹⁷³ Odborové štruktúry a vzťahy medzi nimi. [Online]. [cit. 21.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212>>

¹⁷⁴ Program ČMKOS 2018-2022. VI. ČMKOS a zamestnanec na trhu práce. Str.7.

¹⁷⁵ Odborové štruktúry a vzťahy medzi nimi. [Online]. [cit. 21.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212>>

¹⁷⁶ Mansfeldová Z. 1996. *Tripartita jako model sprostředkování zájmů v politickém systému České republiky*. Str.15. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

¹⁷⁷ Statut. [Online]. [cit. 07.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.tripartita.cz/statut/>>

hospodársku politiku, tím pre sociálne otázky, tím pre vzdelávanie a ľudské zdroje, tím pre dopravu a dopravnú infraštruktúru, tím pre dane a poistenie, tím pre miestny rozvoj a fondy EÚ, tím pre zdravotníctvo, tím pre koncepty dôchodkovej reformy, tím pre vnútorný trh, tím pre kultúrne otázky, tím pre spoluprácu s Medzinárodnou organizáciou práce, tím pre neštátne neziskové organizácie, tím pre poľnohospodárstvo a životné prostredie a tím pre zamestnávanie zahraničných pracovníkov.¹⁷⁸

ČMKOS sa k podpore RHSD ČR a jej rozvoja zaväzuje aj vo svojom programe.¹⁷⁹ ČMKOS považuje RHSD ČR za platformu na presadzovanie finančných záujmov zamestnancov, konkrétne zlepšovanie tarifných a mzdových podmienok, zvyšovanie investícií do vzdelávania a rekvalifikačných programov, čo je považované za účinný nástroj politiky zamestnanosti.¹⁸⁰ ČMKOS podporuje hospodársku a sociálnu politiku, ktorá sa orientuje na vytváranie pracovných miest a zabezpečenie ľudí, ktorí o prácu prídu.¹⁸¹

Na regionálnej úrovni prebieha kolektívne vyjednávanie okrem RHSD ČR aj prostredníctvom tvorby účelových partnerstiev.¹⁸² Dochádza tu k spolupráci odborov, zamestnávateľov, spolkov, samospráv a iných partnerov, pričom pravidlom ČMKOS je, že partneri musia vyznávať a zasadzovať sa za demokraciu a slobodu. Programovým cieľom ČMKOS na regionálnej úrovni je podpora spravodlivého prerozdelenia hospodárskych výsledkov a podpora investícií, čo má viesť k znižovaniu nezamestnanosti a tým zlepšovania životnej úrovne obyvateľstva.¹⁸³

¹⁷⁸ O nás. [Online]. [cit. 07.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.tripartita.cz/o-nas/>>

¹⁷⁹ Program ČMKOS 2018-2022. I. ČMKOS a zamestnanec. I. Pracovnoprávni ochrana. Str.3.

¹⁸⁰ Program ČMKOS 2018-2022. I. ČMKOS a zamestnanec. 4. Profesní a celoživotní vzdělávání. Str.4.

¹⁸¹ Program ČMKOS na léta 2014-2018. V. ČMKOS a sociální ochrana zaměstnanca. Str.10.

¹⁸² Historie odborů. [Online]. [cit. 22.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/obsah/310/historie-odboru/13110>>

¹⁸³ Program ČMKOS na léta 2014-2018. VII. ČMKOS a zamestnanec v ekonomice. I. Růst životní úrovně. Str.11-12.

5.2 Nemecko

5.2.1 Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy

Spolurozhodovanie zamestnancov (*Mitbestimmung*) je ich základným právom podieľať sa na rozhodovaní o záležitostiach týkajúcich sa pracovníkov a je regulované zákonom o spolurozhodovaní zamestnancov (*Mitbestimmungsgesetz*).¹⁸⁴ Znamená okresanie práva zamestnávateľa neobmedzene rozhodovať o personáli. Boj o toto právo zamestnancov patrí k základným cieľom odborov v Nemecku. Cieľom je, aby zamestnanci neboli vystavení konfliktu medzi prácou a kapitálom, ktorý by pravdepodobne prehrali.¹⁸⁵

V Nemecku je kolektívne vyjednávanie regulované zákonom o kolektívnych zmluvách (*Tarifvertragsgesetz*). Tento zákon pôvodne už z roku 1949 (posledné zmeny vykonané v januári 2019) reguluje okrem iného formu a obsah kolektívnej zmluvy, kto sú zmluvní partneri, práva a povinnosti zmluvných strán či účinok právnych noriem. Podľa tohto zákona sú organizáciami oprávnenými uzatvárať kolektívne zmluvy odbory a združenia zamestnávateľov.¹⁸⁶

Čo sa týka záležitostí, ktoré kolektívne zmluvy upravujú, môže sa jednať o témy, ktoré už sú upravované zákonom alebo témy, ktoré sú upravované iba kolektívnymi zmluvami. Témy ako minimálna mzda, pracovných čas, dovolenka sú regulované zákonmi, ktoré určujú ich minimum. Kolektívna zmluva môže toto zákonné minimum zvýšiť. V prípade, že sa dohodnuté pravidlá v zákone a kolektívnej zmluve líšia, platí pre zamestnanca v súlade s princípom výhodnosti (*Günstigkeitsprinzip*¹⁸⁷) to, čo je pre neho výhodnejšie.¹⁸⁸ To znamená napríklad, že ak aktuálna minimálna mzda predstavuje 9,35€/hod., ale kolektívna zmluva pre stavebníctvo určuje minimálnu mzdu 12,55€/hod., nemôže stavebný pracovník zarobiť menej ako 12,55€.¹⁸⁹

¹⁸⁴ Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz – MitbestG). [Online]. [cit. 29.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.gesetze-im-internet.de/mitbestg/BJNR011530976.html>>

¹⁸⁵ Mitbestimmung – Geschichte der Erfolge und Niederlagen. [Online]. [cit. 17.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/mitbestimmung.html>>

¹⁸⁶ Tarifvertragsgesetz. [Online]. [cit. 12.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html>>

¹⁸⁷ Princíp výhodnosti – právna zásada, podľa ktorej je odklon od ustanovení kolektívnej zmluvy možný iba vtedy, ak je v prospech zamestnanca

¹⁸⁸ Günstigkeitsprinzip. [Online]. [cit. 18.03.2020]. Dostupné z: <<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/guenstigkeitsprinzip-34531>>

¹⁸⁹ Užitečné informace pro zaměstnance. 12. Odměňování za práci. [Online]. [cit. 18.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.babs.sachsen.de/cs/uzitecne-informace-pro-zamestnanee-3966.html>>

Kolektívne zmluvy môžu byť podľa vyjednávacích strán plošné (*Flächentarifverträge*) alebo podnikové kolektívne zmluvy (*Haustarifverträge*). Plošné kolektívne zmluvy sú uzatvárané pre určité odvetvie či oblasť (územie, napríklad spolková krajina) medzi odborovou organizáciou a združením zamestnávateľov. Podnikové kolektívne zmluvy sú uzatvárané medzi odborovou organizáciou a podnikom pre konkrétny podnik, napríklad v prípade, že zamestnávateľ nie je členom žiadnej zamestnávateľskej organizácie. Popritom existuje ešte niekoľko druhov kolektívnych zmlúv podľa obsahu. Môžu to byť napríklad mzdové kolektívne zmluvy (*Entgelttarifverträge*), ktoré sú uzatvárané na kratšie obdobie (1-2 roky), rámcové alebo rámcové mzdové kolektívne zmluvy (*Rahmentarifvertrag/Entgeltrahmentarifvertrag*) uzatvárané na dlhšie obdobie, všeobecne zastrešujúce kolektívne zmluvy (*Manteltarifverträge*) a množstvo tzv. iných kolektívnych zmlúv, ktoré môže regulovať iné záležitosti ako napríklad odmeňovanie učňov (*Tarifverträge über Ausbildungsvergütungen*) alebo kolektívne zmluvy na ochranu pracovníkov pred dopadmi racionalizácie (*Beschäftigungssicherungstarifverträge*).¹⁹⁰

Štatistika Medzinárodnej organizácie práce (*International Labour Organisation – ILO*) o kolektívnom vyjednávaní uvádza, že v Nemecku bolo v roku 2016 kolektívnym vyjednávaním obsiahnutých 56% zamestnancov.¹⁹¹ Je to množstvo zamestnancov, ktorých pracovné podmienky a plat sú upravené aspoň jednou kolektívnou zmluvou. Toto číslo predstavovalo v roku 1990 až 80%. Za dôvody bývajú označované globalizácia a zmeny v priemysle.¹⁹² Pre porovnanie, v Sasku je toto číslo hlboko pod nemeckým priemerom - 39%.¹⁹³

V Nemecku je inštitúciou oprávnenou vyhlásiť zmluvu za všeobecne záväznú Spolkové ministerstvo práce a sociálnych vecí (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*). Môže tak urobiť po dohode so zmluvnými partnermi ak je zmluva vo verejnom záujme.¹⁹⁴

¹⁹⁰ Tarifverträge und Arbeitsbedingungen. [Online]. [cit. 05.04.2020]. Dostupné

z: <<https://netkey40.igmetall.de/homepages/virtueller-gewerkschaftssekretar/2tarifvertrgeundarbeitsbedingungen/21tarifvertrgeundarbeitsbedingungen/216welcheartenvontarifvertrgengibtes.html>>

¹⁹¹ Collective bargaining. [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné

z: <[¹⁹² Schulten T. 2010. *Perspektiven des gewerkschaftlichen Kerngeschäfts: Zur Reichweite der Tarifpolitik in Europa* in Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung. Str.36. Das Parlament. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.](https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page33.jsp?locale=EN&MBI_ID=567&_adf.ctrl-state=11d40yq4vw_62&_afLoop=8295484360964801#!>></p></div><div data-bbox=)

¹⁹³ *Tarifverträge und Tariffucht in Sachsen*. 2019. Str.21. Drážďany: DGB Sachsen.

¹⁹⁴ Tarifvertragsgesetz. §5 Allgemeinverbindlichkeit. [Online]. [cit. 12.11.2019]. Dostupné z: <<https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/index.html#BJNR700550949BJNE000503377>>

5.2.2 Zastupovanie zamestnancov na podnikovej úrovni

Záujmy zamestnancov v podnikoch reprezentuje v Nemecku tzv. podniková rada zamestnancov (*Betriebsrat*), ktorej zriadenie a fungovanie upravuje zákon o organizácii pracovných vzťahov v podnikoch (*Betriebsverfassungsgesetz*). Podniková rada je zástupcom záujmov zamestnancov voči zamestnávateľovi a umožňuje zamestnancom lepšie zapojenie do rozhodovania. Podniková rada nie je odborovým zoskupením. Podniková rada a odbory môžu spolupracovať, ale nemusia. Ich spolupráca je upravená zákonom.¹⁹⁵

Založiť podnikovú radu je možné v podnikoch s minimálne piatimi zamestnancami. Volia ju zamestnanci nad 18 rokov, v prípade agentúrnych pracovníkov¹⁹⁶ môžu voliť tí, ktorí v podniku pracujú dlhšie ako tri mesiace. Veľkosť podnikovej rady závisí od veľkosti podniku, resp. počtu zamestnancov s právom voliť podnikovú radu.¹⁹⁷ Podniková rada je volená na štyri roky a je vykonávaná na dobrovoľnej, neplatenej báze. Členovia podnikovej rady sú počas svojho mandátu a rok po jeho skončení chránení pred výpoveďou pracovného pomeru.¹⁹⁸ V podnikoch väčších než 200 zamestnancov môžu byť členovia podnikovej rady uvoľnení od práce.¹⁹⁹

V prípade, že má podniková rada viac ako deväť členov, môže si vybrať podnikový výbor, na ktorý môžu byť delegované niektoré úlohy podnikovej rady. Zákon o pracovných vzťahoch v podnikoch umožňuje podnikom nad sto zamestnancov formovať tiež menšie výbory a pracovné skupiny, ktorým sa zveria určité zadania. V prípade, že sa jedná o veľký podnik s viacerými podnikovými radami, je možné utvoriť ústrednú podnikovú radu, v prípade, že je aj ich viac, môžu vytvoriť koncernovú podnikovú radu.

K úlohám podnikovej rady patrí:

- dozor nad dodržiavaním predpisov, zákonov, kolektívnych zmlúv,
- presadzovanie opatrení v prospech personálu u zamestnávateľa,

¹⁹⁵ Dribbusch H., Birke P. 2012. *Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland*. Str.10. Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung.

¹⁹⁶ tzv. prepožičaní pracovníci zamestnaní Zeitarbeitfirmou na základe zákona o prenechaní pracovníkov (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*)

¹⁹⁷ *Betriebsverfassungsgesetz*

¹⁹⁸ Die Rolle des Betriebsrats. [Online]. [cit. 25.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.ifb.de/neu-im-betriebsrat/wissen-fuer-neue-betriebsraete/die-rolle-des-betriebsrates>>

¹⁹⁹ *Betriebsverfassungsgesetz*

- podpora rovnosti pohlaví a zlučiteľnosti práce a rodiny,
- práca s návrhmi a podnetmi zamestnancov,
- príprava a realizácia voľby zastupiteľského orgánu mládeže a študentov v podniku,
- podpora práce starších zamestnancov a cudzincov, podpora integrácie a boj proti diskriminácii,
- dozor nad bezpečnosťou pri práci a ochranou životného prostredia.²⁰⁰

Spolurozhodovanie podnikovej rady má niekoľko úrovní – od celkového spolurozhodovania, ktoré znamená, že zamestnávateľ bez súhlasu podnikovej rady nemôže konať, cez právo na odvolanie až po právo na informácie. Právo spolurozhodovania so zamestnávateľom má podniková rada napríklad v otázkach:

- pracovného času,
- správania zamestnancov,
- plánovania dovolenky,
- príplatkov.

Podniková rada musí byť informovaná o:

- plánovaní personálu a s tým spojenými opatreniami,
- má právo sa vyjadriť ku každej výpovedi.²⁰¹

Podniková rada zamestnancom ponúka konzultačné hodiny, stretnutia, školenia, a tiež organizuje podnikové schôdze pre všetkých zamestnancov, na ktorých sú prejednávané témy ako kolektívne vyjednávanie, sociálne otázky, rovnoprávnosť pohlaví na pracovisku, integrácia cudzincov v podniku a iné otázky týkajúce sa práce v danom podniku.²⁰²

²⁰⁰ Betriebsverfassungsgesetz

²⁰¹ Die Rolle des Betriebsrats. [Online]. [cit. 25.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.ifb.de/neu-im-betriebsrat/wissen-fuer-neue-betriebsraete/die-rolle-des-betriebsrates>>

²⁰² Betriebsverfassungsgesetz

V záujme prospechu zamestnancov spolupracujú navzájom zamestnávateľ a podniková rada aj s odbormi. Existencia podnikovej rady v podniku však neznamená automaticky spoluprácu s odbormi. Podnikom je pridelený zástupca odborov, ktorý ponúka informácie, materiály, školenia a poradenstvo.²⁰³ Úlohou odborov v podnikoch je teda podpora práce podnikovej rady ako zástupcu zamestnancov.²⁰⁴ Podnikové rady taktiež môžu využívať právne poradenstvo, ktoré odbory pre svojich členov ponúkajú.²⁰⁵ Zákon o pracovných vzťahoch v podnikoch upravuje aj postavenie odborov v podnikoch – zástupcovi odborov musí byť do podniku umožnený prístup (za predpokladu, že nenaruší bezpečnosť a chod práce). Odbory môžu podávať návrhy k voľbe podnikovej rady, prostredníctvom ktorých môžu presadzovať určité záujmy alebo skupiny, napríklad ženy alebo mládež.²⁰⁶ V niektorých situáciách môže byť ich zástupca odborov vo volebnej komisii a dokonca môžu napadnúť výsledky voľby. Odbory sa môžu zúčastňovať na zasadaní podnikovej rady, ak s tým súhlasí aspoň jedna štvrtina členov. Môžu sa tiež zúčastňovať na schôdzach zamestnancov.²⁰⁷

Pre odbory predstavujú podnikové rady dôležitú inštitúciu v rámci ochrany zamestnancov a presadzovania dodržiavania kolektívnych zmlúv, ale zároveň aj nástroj na získanie nových členov. Nie je povinnosťou členov podnikovej rady byť členom odborov.²⁰⁸ Avšak dôležitou postavou v podnikoch sú pre odbory postavy odborových dôverníkov. Odborový dôverník je zamestnanec a zároveň člen odborov, ktorý sa dobrovoľne a na neplatenej báze rozhodne odborovo angažovať viac než ostatní. Má to význam najmä vo veľkých firmách, kde je pre podnikovú radu problematické udržať si prehľad o celom podniku. Vtedy pôsobí dôverník ako spojka medzi podnikovou radou a zamestnancami, a zároveň ako spojka medzi podnikom a odborovou organizáciou.²⁰⁹

Vo väčších podnikoch je získavanie členov pre odbory jednoduchšie ako v menších podnikoch. V menších podnikoch je menej podnikových rád a spravidla aj menej členov odborov.²¹⁰ V podnikoch, kde neexistujú podnikové rady majú odbory tzv. právo iniciatívy.

²⁰³ Die Rolle der Gewerkschaften im Betriebsrat. [Online]. [cit. 26.01.2020]. Dostupné

z:<<https://www.polyas.de/blog/de/wahlmanagement/die-rolle-der-gewerkschaften-im-betriebsrat>>

²⁰⁴ Was sind die Rechte und Aufgaben des Betriebsrats? [Online]. [cit. 26.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.verdi.de/service/fragen-antworten/++co++e5a9cfae-a883-11e0-43aa-00093d114afd>>

²⁰⁵ Wer sind wir. DGB Rechtsschutz. [Online]. [cit. 27.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.dgbrechtsschutz.de/wir/ueber-uns/wer-wir-sind/>>

²⁰⁶ Rozhovor 1. Markus Schlimmbach. Predseda. *DGB Sachsen*. Viedla Paulína Bukaiová. 17.apríla 2020.

²⁰⁷ Betriebsverfassungsgesetz

²⁰⁸ Artus I., Röbenack S., Kraetsch C. 2019. *Betriebsräte ohne Gewerkschaften?* Str.7. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

²⁰⁹ Rozhovor 1. Markus Schlimmbach. Predseda. *DGB Sachsen*. Viedla Paulína Bukaiová. 17.apríla 2020.

²¹⁰ Dribbusch H., Birke P. 2012. *Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland*. Str.3. Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung.

To znamená, že môžu iniciovať vytvorenie podnikovej rady.²¹¹ Je však nepísaným pravidlom, že v podniku musí aspoň 50% zamestnancov vstúpiť do odborov, aby sa tam odbory začali angažovať.²¹² Inštitút nemeckej ekonomiky (*Institut der deutschen Wirtschaft*) na základe analýzy výsledkov volieb do podnikových rád v roku 2014 formuluje niekoľko záverov o väzbách medzi podnikovou radou a odbormi:

- v jednej tretine podnikov je predseda podnikovej rady aj členom odborov,
- v jednej štvrtine podnikov, kde je nízky stupeň organizovanosti v odboroch stojí na čele podnikovej rady člen odborov,
- čím je v kolektíve viac žien, tým menšia je organizovanosť v odboroch,
- podnikové rady s väčšinovým počtom žien sú menej odborovo organizované ako mužské podnikové rady,
- organizovanosť v odboroch stúpa s počtom pracovníkov, ktorí majú ukončené odborné vzdelanie,
- čím viac na východ Nemecka sa podniky nachádzajú, tým je organizovanosť v odboroch nižšia.²¹³

Medzi podniky, ktoré s odbormi nespolupracujú patria napríklad malé a stredne veľké podniky, kde je vedenie podniku blízko zamestnancom, čo praje bezprostrednému a individuálnemu riešeniu konfliktov, a odbory teda nie sú potrebné. Ďalej sú to podniky, kde je podniková rada tvorená vysokokvalifikovanými pracovníkmi, ktorí sa cítia byť rovnocennými partnermi vedenia podniku, a teda odbory tiež nepotrebujú. K podnikom so slabou alebo žiadnou spoluprácou s odbormi patria aj firmy venujúce sa tzv. novým odvetviam, napríklad v oblasti médií alebo informatiky, pretože považujú odbory za príliš všeobecné a nevhodné pre niektoré odvetvia. To, čo im odbory môžu ponúknuť (poradenstvo, školenia) pre nich nie je dostatočne atraktívne.²¹⁴

²¹¹ Dribbusch H., Birke P. 2012. *Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland*. Str.11. Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung.

²¹² Rozhovor 1. Markus Schlimmbach. Predseda. *DGB Sachsen*. Viedla Paulína Bukaiová. 17.apríla 2020.

²¹³ Gewerkschaften bleiben wichtiger Faktor. [Online]. [cit. 26.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/betriebsratswahlen-2014-gewerkschaften-bleiben-wichtiger-faktor-210809.html>>

²¹⁴ Artus I., Röbenack S., Kraetsch C. 2019. *Betriebsräte ohne Gewerkschaften?* Str.196-199. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

5.2.3 Zastupovanie zamestnancov na odvetvovej a národnej úrovni

Na mimo podnikovej, teda odvetvovej, regionálnej a národnej úrovni zastupujú zamestnancov odborové zväzy, ktoré rokujú o zlepšení pracovných podmienok zamestnancov so zamestnávateľskými organizáciami. Toto jednanie býva označované za absolútne najdôležitejšiu úlohu odborov v Nemecku.²¹⁵ Zo strany zamestnancov sú odbory ako jediné oprávnené uzatvárať kolektívne zmluvy, podnikové rady toto právo nemajú.

Ako som už spomenula v úvode kapitoly, v Nemecku, ako aj iných starých členských krajinách EÚ sú najrozšírenejšou formou kolektívnych zmlúv odvetvové kolektívne zmluvy (*Flächentarifverträge*). V nových krajinách Európskej únie sú to najmä podnikové kolektívne zmluvy.²¹⁶ V Nemecku sú podnikové kolektívne zmluvy uzatvárané len málokedy a len pre veľmi veľké podniky (napríklad veľké firmy automobilového priemyslu).²¹⁷

Odvetvové kolektívne zmluvy sú uzatvárané pre určité odvetvie alebo jeho časť a platia celoštátne alebo regionálne pre podniky zamestnávateľov, ktorí sú súčasťou zamestnávateľských organizácií zapojených do kolektívneho vyjednávania. V súlade s *Tarifautonomie* sa štát vyjednávania na tejto úrovni nezúčastňuje. Výnimkou je verejná služba, kde štát vystupuje ako zamestnávateľ a teda ako vyjednávacía strana.²¹⁸

DGB zastupuje záujmy členských odborových organizácií na národnej úrovni vo vzťahu k politike, oficiálne tu však neexistuje platforma určená pre kolektívne vyjednanie so štátom, ako je tomu napríklad v Českej republike. Komunikácia so štátom, zákonodarcami a politikmi prebieha na neformálnej úrovni. Na konci deväťdesiatych rokov bola založená tzv. Aliancia pre prácu (*Bündnis für Arbeit*), ktorá mala byť platformou pre prejednanie záležitostí týkajúcich sa práce a zamestnanosti.²¹⁹ V rámci Aliancie sa medzi rokmi 1998 a 2002 uskutočnilo osem stretnutí zástupcov odborov, zamestnávateľov a vlády, na ktorých však zamestnávatelia a odbory predstavovali odlišné návrhy na riešenie

²¹⁵ Gewerkschaften. [Online]. [cit. 08.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202034/gewerkschaften?p=2>>

²¹⁶ Schulten T. 2010. *Persektiven des gewerkschaftlichen Kerngeschäfts: Zur Reichweite der Tarifpolitik in Europa* in Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung. Das Parlament. Str.37-38. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

²¹⁷ Tarifverhandlungen. [Online]. [cit. 27.03.2020]. Dostupné z:<<http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Deutschland/Tarifverhandlungen>>

²¹⁸ Dribbusch H., Birke P. 2012. *Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland*. Str.7. Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung.

²¹⁹ Rozhovor 1. Markus Schlimbach. Predseda. *DGB Sachsen*. Viedla Paulína Bukaiová. 17.apríla 2020.

nezamestnanosti²²⁰ a vláda ich názory v konečnom dôsledku aj tak ignorovala. Odbory podobnú platformu už neskôr nepodporovali, pretože by to pre nich znamenalo, že musia rešpektovať a niešť zodpovednosť aj za dohody, s ktorými by súhlasili iba v rámci kompromisu. Preto odbory radšej využívajú iné možnosti ovplyvňovania politiky, napríklad na národnej úrovni majú miesto pri prejednávaní nových zákonov v spolkovom sneme. Pri zákonoch týkajúcich sa práce musia odbory a zamestnávateľské organizácie dostať možnosť sa vyjadriť. Ich názor vypočutý byť môže, ale nemusí, musia však dostať možnosť sa vyjadriť. Na úrovni spolkových krajín ich prítomnosť pri tvorbe a prejednávaní zákonov závisí od jednotlivých politických strán, ktoré zákony predkladajú. Tie sa môžu odbory ako odborníkov na pracovné témy na názor opýtať alebo sa odbory o slovo prihlásia samé a od politických strán potom závisí, či ich názor vypočujú alebo nie.²²¹ Odbory majú tiež miesto v rôznych výboroch, prostredníctvom ktorých môžu ovplyvňovať politiku. Napríklad, saskému štátnemu výboru pre odborné vzdelávanie, ktorý sa skladá zo zástupcov úradov, škôl, zamestnancov a zamestnávateľov, a radí vláde v záležitostiach vzdelávania, predsedá regionálny riaditeľ DGB Dresden-Oberes Elbtal.²²²

DGB tiež figuruje ako prostredník medzi jednotlivými organizáciami v komunikácií a riešení konfliktov. Konkrétnych kolektívnych vyjednávani sa zväčša zúčastňujú jednotlivé odborové organizácie a DGB sa sústreďuje najmä na reprezentatívne činnosti.²²³ Výnimkou sú kolektívne zmluvy pre agentúry (*Zeitarbeitsfirmen*), ktoré v roku 2003 podpísala DGB s dvoma združeniami zamestnávateľov.²²⁴

²²⁰ Für gleiche Verhältnisse in Ost und West. [Online]. [cit. 14.01.2020]. Dostupné z:

<<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/dgb-fordert-aktive-beschäftigungspolitik-1067.html>>

²²¹ Rozhovor I. Markus Schlimmbach. Predseda. *DGB Sachsen*. Viedla Paulína Bukaiová. 17.apríla 2020.

²²² Schnabel, André. 2020. Diplomarbeit. [email]. 6.máj 2020. 16.01. [cit. 8. mája 2020].

²²³ Dribbusch H., Birke P. 2012. *Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland*. Str.2. Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung.

²²⁴ Tarifverhandlungen. [Online]. [cit. 27.03.2020]. Dostupné z:<<http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Deutschland/Tarifverhandlungen>>

Zhrnutie

Zastupovanie zamestnancov a postavenie odborov sa v Českej republike a Nemecku líši v závislosti od toho, či sa jedná o podnikovú, odvetvovú alebo národnú úroveň. V Českej republike hrajú odbory veľkú rolu na podnikovej úrovni, v Nemecku hlavne na odvetvovej úrovni.

V Českej republike existuje na podnikovej úrovni množstvo odborových organizácií a v každom podniku je možné založiť vlastnú. Tieto odborové organizácie zastupujú záujmy zamestnancov vo vzťahu k ich zamestnávateľovi. Paralelne k tomu sú v Českej republike najrozšírenejšie podnikové kolektívne zmluvy. Keďže sú kolektívne zmluvy považované za základný nástroj na presadzovanie záujmov zamestnancov, ukazuje to tiež na dôležitosť odborov na podnikovej úrovni.

V Nemecku zastupujú zamestnancov na podnikovej úrovni podnikové rady. Podnikové rady nie sú odbormi, môžu však s odbormi spolupracovať. Odbory tu majú poradnú funkciu ako podpora a sprievodca práce podnikovej rady. Podľa štúdie na tému spolupráce podnikových rád a odborov prevláda názor, že odbory sú dôležitým spoločenským a politickým aktérom, ktorému sa podarilo dosiahnuť v prospech zamestnancov mnoho, nie sú však považované za potrebné priamo v podnikoch. Táto štúdia, ktorá bola realizovaná prostredníctvom rozhovorov v 35 podnikoch tvrdí, že aj podnikové rady, ktoré spolupracujú s odbormi málo alebo vôbec, sa len málokedy vyjadrujú na tému odborov negatívne.²²⁵ Výhodou spolupráce podnikovej rady s odbormi je to, že odbory môžu podnikovým radám pomáhať formou dodávania informácií, materiálov či právnej pomoci. Ich prítomnosť však nie je podmienkou existencie podnikovej rady. Keďže odbory samé o sebe v podnikoch nehrajú veľkú rolu, venujú sa propagácii zakladania podnikových rád, pretože si uvedomujú ich dôležitosť ako zástupcov zamestnancov na podnikovej úrovni.

Je zrejmé, že české základné odborové organizácie a nemecké podnikové rady sa zaoberajú takmer identickými témami a problémami zamestnancov. Aj keď sila odborov v podniku v Českej republike tkvie hlavne v jej členskej základni, kým podniková rada v Nemecku medzi členom a nečlenom nerozlišuje, je vidno, že sa obaja títo zástupcovia zamestnancov zaoberajú záležitosťami, ktoré sa týkajú všetkých zamestnancov, nie len členov odborov, a to ako v záležitostiach kolektívnych ako sú mzdy, dovolenky či bezpečnosť pri práci, tak aj v záležitostiach individuálnych, ktoré zamestnávateľ musí

²²⁵ Artus I., Röbenack S., Kraetsch C. 2019. *Betriebsräte ohne Gewerkschaften?* Str.200. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

so zástupcom zamestnancov prejednať nezávisle od toho, či sa jedná o člena odborov. Napríklad v prípade, že v podniku existuje podniková rada alebo odborová organizácia, prejednáva sa s ňou každá výpoveď.

Fakt, že majú rady zamestnancov v Českej republike menšie práva ako odborové organizácie poukazuje na nezastupiteľnú rolu odborov na podnikovej úrovni. V Nemecku síce v podniku odborová organizácia sama o sebe neexistuje, avšak o tom že majú odbory výsadnú pozíciu svedčí fakt, že kolektívnu zmluvu môžu uzavrieť iba odbory. Je zjavné, že sa rola odborov na podnikovej úrovni v Českej republike a Nemecku zásadne líši, čo má pozitívne aj negatívne stránky. Negatívne sa môže zdať to, že v Nemecku môže chýbať podpora odborov priamo v podnikoch a tým pádom aj individuálna pomoc členom (individuálne služby), čo sa tiež odráža na menšej popularite podnikových kolektívnych zmlúv. Na druhej strane sú v Nemecku vďaka tomuto usporiadaniu rozšírenejšie odvetvové kolektívne zmluvy, ktorých sila tkvie v tom, že zahrnú väčší počet zamestnancov ako tie podnikové.

Na odvetvovej a národnej úrovni zastupujú zamestnancov v oboch krajinách odborové zväzy, resp. konfederácie odborových zväzov.

Na odvetvovej úrovni prebieha vyjednávanie v oboch krajinách podobne, teda medzi odborovými organizáciami a združeniami zamestnávateľov v danom odvetví. Jedná sa vtedy o vyjednávanie o kolektívnych zmluvách. Rozdielny je však rozsah vyjednávania, keďže v Nemecku je, ako som už spomenula vyššie, vyjednávanie na odvetvovej úrovni rozšírenejšie a častejšie, než na podnikovej.

To, že hrajú odbory v Nemecku väčšiu rolu na tejto úrovni, ako na tej podnikovej, ukazuje aj fakt, že sú tu rozšírenejšie odvetvové kolektívne zmluvy. Tam, kde sú rozšírenejšie odvetvové kolektívne zmluvy, je nimi pokrytých viac zamestnancov, než tam, kde sú to hlavne podnikové kolektívne zmluvy. To sa odráža aj na pomere zamestnancov, ktorých práca je regulovaná aspoň jednou kolektívnou zmluvou, ktorý je v Nemecku o 10% vyšší než v Českej republike.

V reprezentácii zamestnancov na národnej úrovni je medzi Českou republikou a Nemeckom rozdiel. Hoci majú obe odborové konfederácie, ČMKOS aj DGB, vďaka svojej veľkosti a tradícií veľký vplyv, a sú najvýraznejšími zástupcami záujmov zamestnancov na národnej úrovni, v Českej republike môže ČMKOS realizovať svoju politiku v rámci tripartity, čo jej dáva možnosť vyjadrovať sa v priamej diskusii so zamestnávateľmi a štátom. Podobná platforma v Nemecku neexistuje a reprezentácia na národnej úrovni prebieha na neformálnej báze v podobe vyjadrení či výziev týkajúcich sa nových zákonov

či aktuálneho diania. Postavenie odborov na národnej úrovni je v Nemecku garantované tradíciou, ktorá tu funguje vyše sto rokov.²²⁶

Odbory hrajú na národnej úrovni v oboch krajinách veľkú rolu najmä v období kríz, ako napríklad v čase ekonomickej krízy v roku 2008 alebo aktuálne počas začínajúcej krízy spôsobenej koronavírusom, kedy vyjednávajú so štátom ohľadne štátnej podpory zamestnanosti.

²²⁶ Rozhovor 1. Markus Schlimmbach. Predseda. *DGB Sachsen*. Viedla Paulína Bukaiová. 17.apríla 2020.

6. Individuálne služby

Kolektívne vyjednávanie sa týka záujmov zamestnancov ako skupiny alebo tiež ich individuálnych záujmov sústredených v skupine. Popritom však odbory poskytujú aj individuálne služby. Na rozdiel od kolektívnych služieb sú tie individuálne adresované členom ako jednotlivcom. K individuálnym službám patria právne poradenstvo a finančná podpora pri štrajku.²²⁷

6.1 Právne poradenstvo

Odbory v rámci členstva ponúkajú bezplatné právne poradenstvo a zastupovanie pred súdom, čo pre zamestnancov predstavuje veľkú motiváciu stať sa členom. Členstvo v odboroch v oboch štátoch preto častokrát pre členov predstavuje poistenie pre prípad konfliktu v záležitostiach ako výpovede, nároky na mzdu či nedodržiavanie kolektívnych zmlúv.²²⁸

Česká republika

ČMKOS poskytuje svojim členom právne poradenstvo a zastúpenie pred súdom prostredníctvom poradenských miest v krajských mestách. Poradenstvo sa týka pracovného práva, sociálneho, zdravotného a dôchodkové poistenia, oblasti odborových práv alebo kolektívneho vyjednávania.²²⁹

Nemecko

Členovia odborových zväzov združených v DGB majú po troch mesiacoch členstva nárok na bezplatnú právnu pomoc a ochranu. Tieto právne služby poskytuje dcérska spoločnosť DGB – *DGB Rechtschutz* a zastupuje členov v právnych sporoch týkajúcich sa

²²⁷ Dribbusch H., Birke P. 2012. *Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland*. Str.5. Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung.

²²⁸ Dribbusch H., Birke P. 2012. *Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland*. Str.12. Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung.

²²⁹ ZÁSADY pro činnost Právního poradenství pro členy ČMKOS. [Online]. [cit. 27.03.2020]. Dostupné z: <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/8c29e814d755dea9/uploads/Zasady_PP_%c4%8cMKOS_2017d.pdf>

pracovnoprávných záležitostí, ale aj záležitostí sociálneho práva ako zdravotné, úrazové a dôchodkové poistenie či sociálne dávky. Zamestnancov zastupujú od podnikovej úrovne, cez pracovný a sociálny súd až po Európsky súdny dvor a Európsky súdny dvor pre ľudské práva.²³⁰

6.2 Finančná podpora pri štrajku

Štrajk je posledný prostriedok na predstavenie a presadenie požiadaviek, ak v rámci kolektívneho vyjednávania nedochádza k zhode. Štrajk znamená čiastočné alebo celkové zastavenie práce. Účasť zamestnanca na štrajku musí byť absolútne dobrovoľná.

V Českej republike a Nemecku je štrajk považovaný za výlučne kolektívne právo, jednotlivец štrajkovať nemôže. Vyhlásiť a ukončiť stávkou môže v oboch krajinách iba odborová organizácia. Podniková rada ani iný zástupca zamestnancov to urobiť nemôže.²³¹ Štrajk nesmie mať za cieľ likvidáciu protistrany a nesmie porušovať trestné zákony.²³²

Na európskej úrovni je právo na štrajk garantované v článku č. 6 Európskej sociálnej charty²³³ a článku č. 28 Charty základných práv Európskej únie²³⁴.

Česká republika

Právo na štrajk je v Českej republike zaručené v článku č. 27 Listiny základných práv a slobôd. Právo štrajkovať neprislúhuje sudcom, prokurátorom, príslušníkom ozbrojených síl a bezpečnostných zborov.²³⁵ Postup pri štrajku upravuje zákon č. 2/1991 Sb. (§16-26).²³⁶

Štrajk sa môže týkať jedine uzatvorenia kolektívnej zmluvy, nemôže byť zvolaný za cieľom presadzovania plnenia kolektívnej zmluvy.²³⁷ Podľa tohto zákona zamestnancom

²³⁰ Wer sind wir. DGB Rechtsschutz. [Online]. [cit. 27.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.dgbrechtsschutz.de/wir/ueber-uns/wer-wir-sind/>>

²³¹ Warneck W., 2008. *Pravidla stávky ve 27 zemích EU, na Islandu, v Chorvatsku a Norsku*. Str.7. Brusel: Európsky odborový inštitút pre výskum, vzdelávanie a bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ETUI-REHS).

²³² Streik und Aussperrung. [Online]. [cit. 31.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202189/streik-und-aussperrung>>

²³³ Európska sociálna charta (revidovaná). 1996. *II. časť.. Článok 6*.

²³⁴ Charta základných práv Európskej únie. 2010. *Hlava IV. Článok č.28*.

²³⁵ Ústavní zákon č.1/1993 Sb.

²³⁶ Zákon č. 2/1991 Sb.

²³⁷ Warneck W., 2008. *Pravidla stávky ve 27 zemích EU, na Islandu, v Chorvatsku a Norsku*. Str.18. Brusel: Európsky odborový inštitút pre výskum, vzdelávanie a bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ETUI-REHS).

počas štrajku neprisluguje mzda. Účasť na legálnom štrajku je uznaná ako ospravedlnená neprítomnosť v práci, čo v podstate znamená neplatené voľno.²³⁸ Zamestnanec z dôvodu štrajku nemôže byť prepustený.²³⁹

Zákon č. 2/1991 Sb. definuje tiež solidárny štrajk – teda štrajk na podporu vyjednávania ohľadom inej kolektívnej zmluvy.²⁴⁰

Nemecko

Rovnako ako v Českej republike, aj v Nemecku sa smie štrajkovať jedine v súvislosti so sporom pri kolektívnom vyjednávaní. Počas trvania platnosti kolektívnej zmluvy sa nesmie štrajkovať ohľadom záležitostí v platnej kolektívnej zmluve (to sa netýka štrajkov solidárnych a podporných týkajúcich sa spoločenských tém). V Nemecku je najrozšírenejšou formou štrajku je tzv. výstražný alebo varovný štrajk, ktorý má poukázať na pripravenosť bojovať za požiadavky. Varovný štrajk predstavuje iba dočasné zastavenie práce²⁴¹ a môže byť organizovaný aj počas kolektívneho vyjednávania.²⁴²

Ani v Nemecku nemajú štrajkujúci nárok na mzdu.²⁴³ Avšak na rozdiel od Českej republiky majú v Nemecku v prípade štrajku vyhláseného odborovou organizáciou členovia odborov nárok na individuálnu službu vo forme finančnej podpory ako náhrady za mzdu počas trvania štrajku.²⁴⁴

²³⁸ Zákon č. 2/1991 Sb.

²³⁹ Warneck W., 2008. *Pravidla stávky ve 27 zemích EU, na Islandu, v Chorvatsku a Norsku*. Str.19. Brusel: Európský odborový inštitút pre výskum, vzdelávanie a bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ETUI-REHS).

²⁴⁰ Zákon č. 2/1991 Sb.

²⁴¹ Dribbusch H., Birke P. 2012. *Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland*. Str.12-13. Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung.

²⁴² Streik und Aussperrung. [Online]. [cit. 31.03.2020]. Dostupné z:

<<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202189/streik-und-aussperrung>>

²⁴³ Streik und Aussperrung. [Online]. [cit. 31.03.2020]. Dostupné z:

<<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202189/streik-und-aussperrung>>

²⁴⁴ Dribbusch H., Birke P. 2012. *Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland*. Str.12. Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Zhrnutie

Popri kolektívnom vyjednávaní, teda zastupovaní záujmov zamestnancov ako skupiny, ponúkajú odbory svojim členom aj individuálne služby. Bezplatné právne poradenstvo a zastupovanie pred súdom ponúkajú odbory aj v Českej republike, aj v Nemecku. Členstvo v odboroch sa teda dá považovať sa za určitú formu poistenia pre prípad konfliktu so zamestnávateľom, keďže členské poplatky sú v porovnaní s poplatkom za právnika v prípade konfliktu neporovnateľne nižšie. Dá sa povedať, že v Nemecku majú v tom prípade odbory pre člena význam aj na podnikovej úrovni, keďže za člena v prípade sporu jednájú v jeho individuálnych záležitostiach so zamestnávateľom, nezávisle od toho, či v podniku prebieha kolektívne vyjednávanie za účasti odborov.

Čo sa týka ďalších individuálnych služieb, rozdiel vidíme pri službe vo forme finančnej podpory pri štrajku. Ani v jednej z týchto krajín štrajkujúci nemajú počas štrajku nárok na mzdu. Nemecké odbory však štrajkujúcim členom ponúkajú finančnú podporu ako náhradu za ušlú mzdu.

7. Celospoločenské témy a výzvy

Okrem zastupovania ekonomických a sociálnych záujmov, patrí k cieľom odborových hnutí aj zastupovanie spoločenských záujmov, a to nielen zamestnancov, ale aj ostatných skupín. K tomuto sa odbory zaväzujú vo svojich programoch.

ČMKOS sa v rámci boja proti sociálnej nerovnosti, chudobe a sociálnemu vylúčeniu, zaväzuje „využiť všetky svoje možnosti na ochranu ľudí ako odborárov, zamestnancov, rodičov, poistencov, spotrebiteľov, živnostníkov či dôchodcov“. Zamestnancom poskytuje pracovnoprávnu ochranu a právne poradenstvo. Všeobecne bojuje za spravodlivé mzdy, flexibilitu a mobilitu, profesijné a celoživotné vzdelávanie, dane, a tým sa zasaďuje o rast životnej úrovne a zlepšovanie kvality verejných služieb pre všetkých.²⁴⁵

V roku 1992 boli predstavené hlavné ciele DGB: sociálna jednota, budúcnosť sociálneho štátu, budúcnosť práce, vzdelávanie, emancipácia žien, migrácia a integrácia, životné prostredie, mier a budúcnosť odborov. V roku 1996 svoju cieľovú skupinu definovali ako tých, čo pracujú, študujú alebo plánujú študovať, sú nezamestnaní alebo sú na dôchodku. Bolo to vôbec prvýkrát čo sa označili za zodpovedných za nezamestnaných a dôchodcov.²⁴⁶

Ako som už spomenula, k podpore iných skupín ako pracujúcich sa odbory zaväzujú vo svojich programoch. Na základe analýzy Programu ČMKOS 2018-2022 a Základného programu DGB som dospela k témam, ktorým odbory v programoch vedľa pracovnoprávných záležitostí venujú najväčšiu pozornosť. Témy demokratických hodnôt, rovnoprávnosti pohlaví a nových foriem zamestnania sa v programoch ČMKOS a DGB objavujú častejšie než ostatné témy ako napríklad mládež, dôchodcovia či životné prostredie, a preto im v mojej magisterskej práci venujem viac priestoru. Téma hodnôt demokratickej spoločnosti ako sloboda, solidarita, ochrana ľudských práv, boj proti diskriminácii a podpora demokracie sa v programe ČMKOS spomína osemkrát (demokracia dvakrát, ľudské práva dvakrát, boj proti diskriminácii trikrát, solidarita jedenkrát), v programe DGB až dvadsať osemkrát (demokracia pätnásťkrát, ľudské práva trikrát, solidarita päťkrát, tolerancia dvakrát, sloboda dvakrát, mier jedenkrát). Téma rovnoprávnosti pohlaví sa v programe

²⁴⁵ Odborové štruktúry a vzťahy medzi nimi. [Online]. [cit. 21.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212>>

²⁴⁶ *Präambel des DGB Grundsatzprogramms vom November 1996*. [Online]. [cit. 16.01.2020]. Dostupné z: https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/downloads/e_13_dok_10_dgb_programm.pdf

ČMKOS vyskytuje šesťkrát. K tomu tu nájdeme trikrát zmienku o zladení rodinného a pracovného života, ktoré je v textoch častokrát spájané s pozíciou žien na pracovnom trhu. Táto téma má v programe ČMKOS aj vlastnú kapitolu. V programe DGB je téma rovnoprávnosti pohlaví spomenutá štrnásťkrát (z toho dvakrát zladenie rodinného a pracovného života). Nové formy zamestnania sa v programe ČMKOS nachádzajú päťkrát a v programe DGB osemkrát. K menej zastúpeným témam patria napríklad témy mládeže, ktoré majú v oboch programoch jednu vlastnú kapitolu, a tiež ekológie a životného prostredia, ktoré sa v programe DGB objavuje osemnásťkrát, ale naopak vôbec neobjavuje v Programe ČMKOS 2018-2022.

7.1 Hodnoty demokratickej spoločnosti

Téma solidarity, demokracie a slobody, a to nie len na pracovisku v podobe spolurozhodovania, ale aj v spoločnosti, je pre odbory nemenej dôležitá ako pracovnoprávne vzťahy, keďže sa od pracovníkov nemôže očakávať rešpekt k demokratickým hodnotám, ak sú nútení pracovať, a teda tráviť väčšinu svojho času v autoritárskych podmienkach.²⁴⁷ Aj Európska odborová konfederácia vyzýva odborové zväzy k zvyšovaniu povedomia na tému diskriminácie, k podpore migrujúcich zamestnancov a boja za ľudské práva, ktoré sú pre odborovú prácu kľúčové.²⁴⁸

Aktuálna politická situácia v Európe kedy sa k slovu dostávajú populistické, nacionalistické a pravicové hnutia, predstavuje pre odbory jednu z nových výziev. Európska odborová konfederácia (ETUC) žiada spoločné riešenie otázky migrácie so zapojením všetkých sociálnych partnerov a aktérov občianskej spoločnosti. Prostredníctvom boja za práva migrujúcich pracovníkov chce ETUC prispieť k demokratickejšej a sociálnejšej Európe.²⁴⁹

²⁴⁷ Ort, Jakub. 2018. „Proč němečtí odboráři volí krajní pravici a jak tomu zabránit?“. *Sondy Revue*: 24-25. (Ort, 2018).

²⁴⁸ Leták *ODBOROVÉ SVAZY: Organizace a prosazování práv pracovníků - neregulérních migrantů*. [Online]. [cit. 22.02.2020]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/pic004-17_leaflet_cz.pdf>

²⁴⁹ EGB-Massnahmenprogramm 2019-2023. Str.13. Brusel: Európska odborová konfederácia.

Česká republika

Ako účastníci obnovenia demokracie v roku 1989 považujú odbory za svoju úlohu jej obranu, obranu ústavy, práva a medzinárodných dohôd o ľudských právach. ČMKOS sama seba považuje za nositeľku myšlienky spolupráce a vzájomnej pomoci. Presadzuje princíp solidarity voči všetkým, ktorí sú vystavení diskriminácií a násiliu. ČMKOS sa zaväzuje nesledovať iba ekonomické záujmy zamestnancov, ale aj sociálnu dimenziu práce a ochranu ľudských práv zamestnancov.²⁵⁰

ČMKOS sa vo svojom programe zaväzuje vyhýbať sa a zabraňovať extrémistickým hnutiam a stranám v „infiltrácií“ do odborov a zaväzuje sa spolupracovať iba s partnermi podporujúcimi princípy demokracie a slobody. ČMKOS vystupuje proti xenofóbii a diskriminácii nie len na základe pohlavia, ale aj rasy, veku, pôvodu a názorovej či politickej orientácie.²⁵¹

Nemecko

Témou demokracie a ľudských práv sa nemecké odbory zaoberali už v deväťdesiatych rokoch, keď sa začali vyjadrovať aj k zahraničnej a azylovej politike v Nemecku. DGB dodnes organizuje akcie a protesty proti pravicovému extrémizmu a xenofóbii.²⁵² Vo svojich stanovách sa zaväzuje k boju proti diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasy, etnického pôvodu, náboženstva, svetopohľadu, veku či sexuálnej orientácie. Podporuje jednotnú Európu s demokratickým poriadkom a podporuje odzbrojovanie v záujme ochrany a udržania mieru.²⁵³

V roku 2004, keď do Európskej únie pristúpilo desať nových krajín, vrátane Českej republiky, kládla DGB dôraz na sociálnu rovnosť a občiansku participáciu zamestnancov a novú Európsku úniu nazvali mierovým projektom, v ktorom je dôležité pokojné spolunažívanie, kultúrna výmena, sloboda a úcta.²⁵⁴

²⁵⁰ Odborové štruktúry a vzťahy medzi nimi. [Online]. [cit. 21.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212>>

²⁵¹ Program ČMKOS 2018-2022. *Preamble*. Str.2.

²⁵² Für gleiche Verhältnisse in Ost und West. [Online]. [cit. 14.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/dgb-fordert-aktive-beschäftigungspolitik-1067.html>>

²⁵³ Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Stand Mai 2018). Str. 6-7.

²⁵⁴ *Unser Europa frei gleich gerecht*. [Online]. [cit. 15.01.2020]. Dostupné z:<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/downloads/e_13_dok_13_europawahl.pdf>

Veľkú výzvu na poli ochrany ľudských práv, azylovej politiky, ale aj práce v podobe boja za minimálnu mzdu, stability miest a financovania integrácie predstavovala pre odbory utečenecká kríza v roku 2015.²⁵⁵ V roku 2016 bola sformovaná Aliancia pre otvorenosť/prekozmopolitizmus (*Bündnis für Weltoffenheit*), čo je aliancia zamestnávateľov, odborov, cirkví, ochranárov prírody a športovcov, ktorá vyzýva k objektívnej a primeranej diskusii na tému migrácie. Ich cieľom je podpora diskusie na tému integrácie, ochrany základných ľudských práv a slobôd, boja proti diskriminácii a ochrany pred násilím.²⁵⁶

7.2 Rovnoprávnosť pohlaví

Aj keď je oblasť rovnoprávnosti pohlaví v jednotlivých štátoch regulovaná zákonmi, vyžaduje si táto oblasť pozornosť. Aj napriek množstvu iniciatív na národnej, ale aj európskej úrovni sa opatrenia v praxi nedarí presadiť a je potrebné sa nimi zaoberať.²⁵⁷ V praxi totiž dochádza k diskriminácii na základe pohlavia a veku, ženy zarábajú menej ako muži a ženy majú výrazne nižšie zastúpenie na trhu práce, vo vedúcich pozíciách a vo verejnom živote.²⁵⁸

Stratégia Európa 2020, ktorá definuje ciele rozvoja v oblastiach práce, výskumu, klimatických zmien, energie, vzdelávania, chudoby a sociálneho vylúčenia, si kladie za cieľ, aby do roku 2020 bolo 75% ľudí, žien aj mužov, v produktívnom veku (20-64 rokov) zárobkovo činných.²⁵⁹

Rozdiel v zamestnanosti mužov a žien sa v štátoch EÚ líši (viď Schéma č.1), pričom Česká republika patrí spolu s Rumunskom, Talianskom, Maďarskom, Gréckom a Maltou k štátom s najväčšími rozdielmi, teda väčšími než 15%, konkrétne 15,2% v Českej republike. Spôsobené je to celkovo nízkou participáciou žien na pracovnom trhu. Nemecko

²⁵⁵ Für gleiche Verhältnisse in Ost und West. [Online]. [cit. 14.01.2020]. Dostupné z:

<<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/dgb-fordert-aktive-beschaffungspolitik-1067.html>>

²⁵⁶ Aufruf. [Online]. [cit. 16.01.2020]. Dostupné z: <<http://www.allianz-fuer-weltoffenheit.de/>>

²⁵⁷ Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů vyzývá k důraznějšímu prosazování politiky rovnosti žen a mužů. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z:

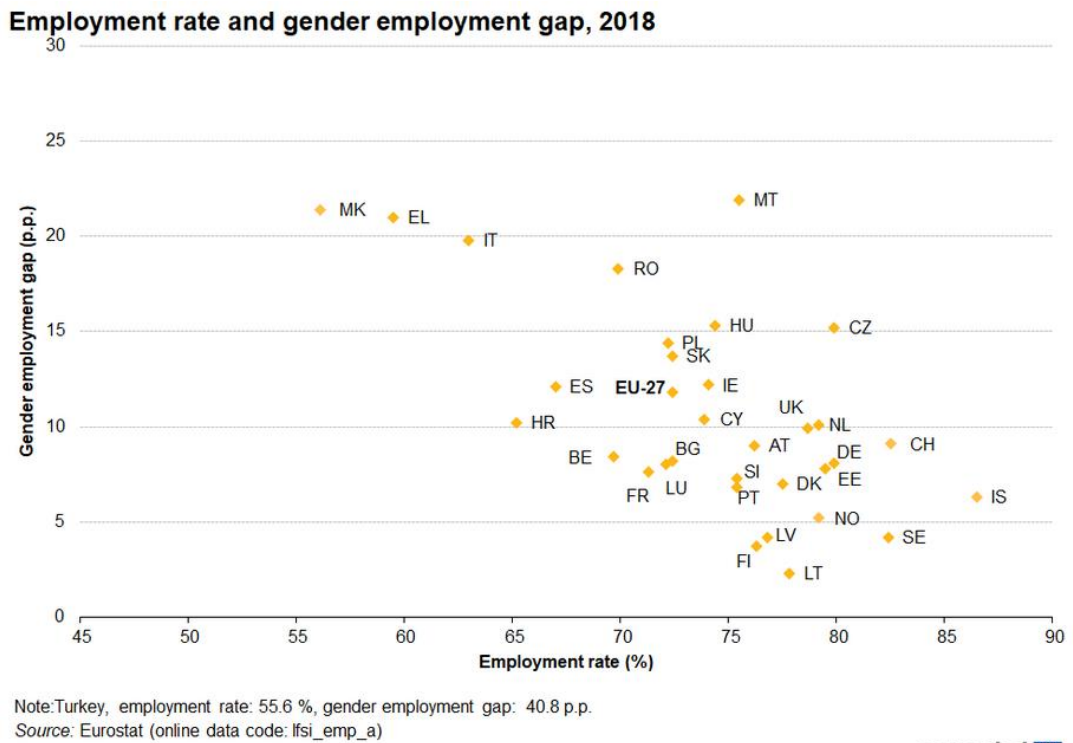
<<https://www.odbory.info/obsah/5/vybor-cmkos-pro-rovne-prilezitosti-zen-muzu-vyzyva-k-durazne/1226>>

²⁵⁸ Leták *Proč je téma rovných příležitostí mužů a žen aktuální?* [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z: <https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/13116/6/down_357.pdf>

²⁵⁹ Europa 2020 – Übersicht. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z: <<https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/europe-2020-indicators>>

sa na tejto škále nachádza na úrovni 8%. Pre porovnanie, najnižší rozdiel nájdeme v Litve, a to 2,3%. Európsky priemer je 11,8%.²⁶⁰

Schéma č.1 – Miera zamestnanosti a rozdiel v zamestnanosti žien a mužov

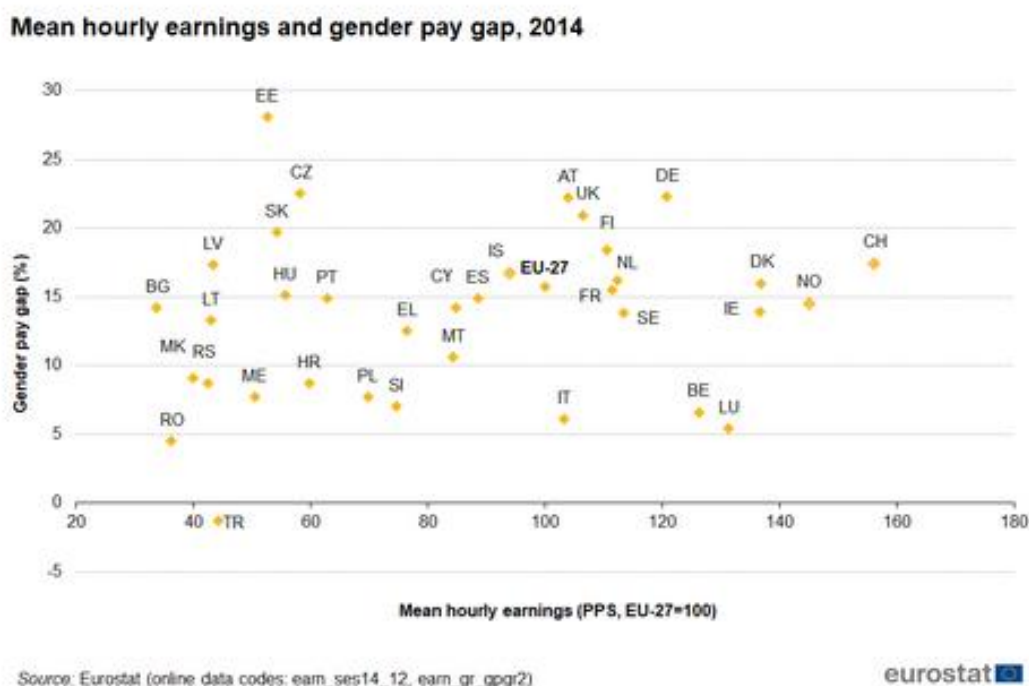


Zdroj: Employment rate and gender employment gap. 2018. [Online]. [cit. 22.03.2020].
Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/e/e8/Employment_rate_and_gender_employment_gap%2C_2018.png>

²⁶⁰ Employment rate and gender employment gap. 2018. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/e/e8/Employment_rate_and_gender_employment_gap%2C_2018.png>

V oblasti zárobkov predstavuje rozdiel hodinovej mzdy medzi mužmi a ženami v štátoch Európskej únie priemerne 14,8%. Ženy zarábajú v priemere menej než muži vo všetkých krajinách EÚ (viď Schéma č.2). Najväčšie rozdiely sú v Estónsku (22,7%) a najnižšie v Rumunsku (3%). Česká republika a Nemecko sa v tomto rebríčku nachádzajú hneď za Estónskom s hodnotami – 20,9% v Nemecku a 20,1% v Českej republike.²⁶¹

Schéma č.2 – Priemerný hodinový zárobok a rozdiel v odmeňovaní žien a mužov



Zdroj: Gender statistics. Earnings. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics#Labour_market

²⁶¹ Gender pay gap statistics. 2020. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

Česká republika

K presadzovaniu princípu rovných príležitostí sa ČMKOS zaviazal na IV. zjazde v roku 2006.²⁶² Cieľ zlepšovať postavenie žien na pracovisku a na pracovnom trhu sa objavuje aj v programoch ČMKOS na roky 2014-2018 a 2018-2022. Cieľom je odstránenie segregácie a stereotypov v deľbe práce medzi pohlaviami²⁶³, dosiahnutie toho, aby ženy a muži za rovnakú prácu dostávali rovnakú odmenu a aby boli vytvárané podmienky pre zlad'ovanie rodinného a pracovného života.²⁶⁴ O tom, že tejto téme ČMKOS pripisuje veľkú váhu svedčí to, že jedným zo stálych poradných orgánov ČMKOS je popri Legislatívnej rade a Rady mladých aj *Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů*. Tento výbor hlása názor, že tieto problémy je nutné riešiť na všetkých úrovniach²⁶⁵ a preto spolupracuje s členskými odborovými zväzmi ČMKOS, ich regionálnymi radami, ostatnými sociálnymi partnermi a má tiež zástupkyňu v *Rade vlády pro rovné příležitosti žen a mužů*²⁶⁶, ktorý je stálym poradným orgánom Vlády ČR v záležitostiach rovných príležitostí žien a mužov.²⁶⁷

ČMKOS vyzýva k realizácii *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*.²⁶⁸ Jej cieľom je vytvorenie inštitucionálnej štruktúry v rámci verejnej správy, ktorá bude na národnej, regionálnej a miestnej úrovni presadzovať princípy rovnoprávnosti pohlaví. Cieľom je zvýšiť ekonomickú nezávislosť žien prostredníctvom zvýšenia ich zamestnanosti na min. 65%, zvýšiť zastúpenie žien v rozhodovacích pozíciách na min. 40%, vytvorenie podmienok, ktoré uľahčujú zladenie rodinného a pracovného života (zvyšovanie kapacity predškolských zariadení, rozvoj flexibilných foriem zamestnania, rozvoj opatrovateľských služieb) a obmedzenia genderovo motivovaného násillia. Potrebné je tiež zvyšovanie citlivosti na tému rovnoprávnosti pohlaví v spoločnosti, v oblasti vzdelávania a celkovo boj proti stereotypom.²⁶⁹

²⁶² Odborové štruktúry a vzťahy medzi nimi. [Online]. [cit. 21.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mez-nimi/13212>>

²⁶³ Program ČMKOS 2018-2022. VI. ČMKOS a zameštanec na trhu práce. Str.7.

²⁶⁴ Leták *Rovné příležitosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích*. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z: <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/13115/6/down_356.pdf>

²⁶⁵ Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů vyzývá k důraznějšímu prosazování politiky rovnosti žen a mužů. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z:

<<https://www.odborny.info/obsah/5/vybor-cmkos-pro-rovne-prilezitosti-zen-muzu-vyzyva-k-durazne/1226>>

²⁶⁶ Leták *Proč je téma rovných příležitosti mužů a žen aktuální?*. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z: <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/13116/6/down_357.pdf>

²⁶⁷ Rada vlády pro rovnost žen a mužů. [Online]. [cit. 24.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-121632/>>

²⁶⁸ Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů vyzývá k důraznějšímu prosazování politiky rovnosti žen a mužů. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z:

<<https://www.odborny.info/obsah/5/vybor-cmkos-pro-rovne-prilezitosti-zen-muzu-vyzyva-k-durazne/1226>>

²⁶⁹ Vládní strategie pro rovnost žen a mužů České republiky na léta 2014 – 2020. 2014. Str.4-25. Praha: Úřad vlády ČR.

Nemecko

DGB sa vzhľadom na veľký počet členov, v tom žien – v súčasnosti vyše dvoch miliónov členiek²⁷⁰ – sama seba považuje za najväčšiu organizáciu bojujúcu za práva pracujúcich žien.²⁷¹ Historicky patrila otázka práce žien k prvým požiadavkám nemeckých odborov už v roku 1873.²⁷² DGB sa dlho sústreďovala najmä na rozdiely v zárobkoch medzi ženami a mužmi.²⁷³ Avšak politika DGB v oblasti žien sa sústreďuje na zlepšovanie životných a pracovných podmienok žien celkovo. Hlavnými oblasťami záujmu sú teda rovnosť v odmeňovaní a s tým spojená nezávislosť žien, ale aj prekérne pracovné podmienky, rovnováha medzi súkromným a pracovným životom a ženy v riadiacich pozíciách.²⁷⁴ Jedným z cieľov je tiež obrana povesti politiky rodovej rovnosti a boj proti jej zneužívaniu.²⁷⁵ Jedným z oddelení DGB je oddelenie Ženy, politika rodovej rovnosti a rodinná politika (*Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik*), ktoré sa týmito témami zaoberá vo vnútri organizácie aj navonok²⁷⁶ – v členských zväzoch, v podnikoch, regiónoch a nadväzuje partnerstvá, ktoré mu dávajú možnosť propagovať tieto ciele.²⁷⁷

DGB neustále vyzýva federálnu vládu k prijímaniu zákonov týkajúcich sa rovnoprávnosti pohlaví. Je toho názoru, že v budúcnosti bude potrebné kontrolovať zákony, či sa so ženami a mužmi zaobchádza rovnako.²⁷⁸

Ženy z DGB v roku 2018 definovali požiadavky týkajúce sa stratégie rodovej rovnosti. Prvou požiadavkou sú rovnaké šance v pracovnom, ako aj súkromnom živote. Kladú dôraz na politické štruktúry na národnej a regionálnej úrovni, ktoré prijímajú opatrenia a poskytujú šance podľa tradičných vzorcov, čo dáva priestor nespravodlivému prerozdeľovaniu úloh (napríklad starostlivosť o deti či seniorov), a tým ženám sťažujú ich

²⁷⁰ Mitgliederzahl 2018. [Online]. [cit. 24.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010>>

²⁷¹ Resolution. Gleichberechtigung ist ein Grundrecht und nicht verhandelbar. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z: <<https://frauen.dgb.de/ueber-uns/wofuer-wir-stehen/++co++22ef0060-a3ea-11e9-8260-52540088cada>>

²⁷² Buschak W. 2016. *Solidarität im Wandel der Zeiten. 150 Jahre Gewerkschaft*. Str.6. Essen: Klartext

²⁷³ Hoffmann R. 2015. *Gestaltungsanforderungen an die Arbeit der Zukunft: Elf Thesen in Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen*. Str.22. Frankfurt nad Mohanom: Campus Verlag.

²⁷⁴ *Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik*. Über uns – DGB Fachabteilungen. [Online]. [cit. 24.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/frauen-gleichstellungs-familienpolitik>>

²⁷⁵ Resolution. Gleichberechtigung ist ein Grundrecht und nicht verhandelbar. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z: <<https://frauen.dgb.de/ueber-uns/wofuer-wir-stehen/++co++22ef0060-a3ea-11e9-8260-52540088cada>>

²⁷⁶ *Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik*. Über uns – DGB Fachabteilungen. [Online]. [cit. 24.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/frauen-gleichstellungs-familienpolitik>>

²⁷⁷ Resolution. Gleichberechtigung ist ein Grundrecht und nicht verhandelbar. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z: <<https://frauen.dgb.de/ueber-uns/wofuer-wir-stehen/++co++22ef0060-a3ea-11e9-8260-52540088cada>>

²⁷⁸ Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie jetzt! [Online]. [cit. 24.03.2020]. Dostupné z:

<<https://frauen.dgb.de/++co++c8c87890-5eed-11ea-880d-52540088cada>>

pozíciu na pracovnom trhu. Ďalšou požiadavkou je vytvorenie stratégie, legislatívneho rámca pre rodovú rovnosť, kontrolných mechanizmov a výmeny informácií na politickej a akademickej úrovni.²⁷⁹ Jednou z foriem boja za lepšie platové podmienky žien je aj kolektívne vyjednávanie, keďže kolektívne zmluvy zabezpečujú lepšie platové podmienky a pracovný čas. Podľa DGB kolektívne zmluvy znižujú rozdiel medzi zárobkom mužov a žien až o 10%.²⁸⁰

DGB realizuje v spolupráci s rôznymi partnermi niekoľko projektov zameraných na ženy. Sú to napríklad projekt *Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit* (Čo si zaslúži žena? Ekonomickú nezávislosť), ktorý je zameraný na mladé ženy a ako sám názov hovorí, týka sa ekonomickej samostatnosti žien. Cieľom je okrem iného rozvíjať diskusiu a zviditeľniť túto tému na sociálnych sieťach.²⁸¹ Ďalším projektom je projekt *Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!* (Zladenie rodiny a zamestnania), v rámci ktorého sú organizované workshopy a vydávané publikácie a informačné materiály na tému zladenia rodinného a pracovného života. Ponúkajú tiež poradenstvo pre podniky, ktoré majú o túto tému záujem.²⁸²

7.3 Nové formy zamestnania

Zmeny vo svete práce a digitalizácia predstavujú v súčasnosti najväčšie výzvy, a to ako pre zamestnávateľov a zamestnancov, tak aj pre štát a odbory. K týmto výzvam patria javy ako globalizácia a rozvoj korporácií, zmeny na trhu spôsobené zmenou klímy, starnutím obyvateľstva, digitalizácie, automatizácie a migrácie.²⁸³ Tieto zmeny definujú produkty a spôsob ako sa vyrábajú a to má vplyv na zamestnávanie pracovníkov.²⁸⁴

²⁷⁹ Anforderung des DGB an eine Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung. [Online]. [cit. 24.03.2020]. Dostupné z: <<https://frauen.dgb.de/++co++f054b942-15db-11ea-b183-52540088cada>>

²⁸⁰ DGB: Tarifverträge machen Sachsen zu besserem Ort für Frauen. [Online]. [cit. 27.03.2020]. Dostupné z: <<https://sachsen.dgb.de/++co++088d98c8-5f81-11ea-b5d4-52540088cada>>

²⁸¹ Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit. Über uns. [Online]. [cit. 24.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.was-verdient-die-frau.de/ueber-uns>>

²⁸² Das Projekt Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten! [Online]. [cit. 24.03.2020]. Dostupné z: <<https://vereinbarkeit.dgb.de/ueber-uns>>

²⁸³ *ETUC Manifesto 2019-2023*. [Online]. [cit. 01.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2019-07/CES-14e%20Congre%E2%95%A0%C3%87s-Manifesto%20EN.pdf>>

²⁸⁴ Eurofound. 2017. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Str.14. Publications Office of the European Union: Luxemburg.

Odbory ako jeden zo sociálnych partnerov predstavujú podľa Európskej komisie dôležitého partnera pri riešení problémov vyplývajúcich zo zmien foriem zamestnávania a pracovných vzťahov.²⁸⁵ Odbory musia byť na tieto zmeny pripravené, aby vedeli pracovníkom poskytnúť podporu pri problémoch už v ich ranom štádiu.²⁸⁶

Novými formami zamestnania sú označované spôsoby zamestnania, kde sa vzťah zamestnanec-zamestnávateľ nejakým spôsobom líši od toho tradičného, aj keď sú častokrát postavené na tradičných pracovných zmluvách alebo zmluvách o poskytovaní služieb.²⁸⁷ Sú to napríklad zdieľanie zamestnancov (pracovník pokrýva potreby viacerých zamestnávateľov a dohromady má plný pracovný úväzok), zdieľanie pracovného miesta (zamestnávateľ prijme dve alebo viac osôb na obsadenie jednej pozície, teda spojí niekoľko čiastočných úväzkov do jedného úplného), dočasné riadenie (vysokokvalifikovaní pracovníci sú prijímaní na dobu určitú na riešenie konkrétneho problému alebo projektu), príležitostná práca (zamestnávateľ pracovníka povoláva podľa potreby), mobilná práca (pracovník môže vďaka moderným technológiám pracovať kedykoľvek a kdekoľvek), práca založená na poukážkach (práca je založená na platbe za služby v podobe poukážok zakúpených od oprávnených organizácií), portfóliová práca (OSZČ vykonáva prácu pre väčšie množstvo ľudí), skupinové zamestnanie (veľké úlohy sa rozdeľujú medzi pracovníkov pracujúcich online) a zamestnanie založené na spolupráci (pracovníci alebo malé firmy spolupracujú, aby prekonali rôzne obmedzenia).

Základným znakom týchto foriem je flexibilita a to oboch strán, ako zamestnanca, tak zamestnávateľa. Zamestnancovi poskytujú tieto formy zamestnania väčší priestor na seberealizáciu, zladenie práce a rodinného života, ale zároveň berú istoty, ktoré vyplývajú zo stáleho pracovného miesta. Zamestnávateľovi nové formy zamestnávania uľahčujú reagovanie na zmeny na trhu, čo ho ale môže vystaviť nedostatku pracovnej sily, keďže je vzhľadom na voľnejšie vzťahy pre zamestnanca jednoduchšie prácu opustiť.²⁸⁸

²⁸⁵ Kommission spricht mit Gewerkschaften und Arbeitgebern über faire und berechenbare Arbeitsverträge. [Online]. [cit.29.01.2020]. Dostupné z:

<https://ec.europa.eu/germany/news/20170925-gespraech-faire-loehne_de>

²⁸⁶ Industrie 4.0 und die Notwendigkeit einer verbesserten Arbeitnehmervertretung – neue Beschäftigungsformen und Herausforderungen für europäische Gewerkschaften. [Online]. [cit. 29.01.2020]. Dostupné z:

<<https://www.eza.org/veroeffentlichungen/projektberichte-im-bildungsjahr-20192020/gestaltung-der-arbeitsbeziehungen-durch-die-arbeitnehmerorganisationen-was-hat-direkten-einfluss-auf-das-arbeitsleben/zukunft-der-arbeit-sich-wandelnde-arbeitsbeziehungen/industrie-40-und-die-notwendigkeit-einer-verbesserten-arbeitnehmervertretung-neue-beschaeftigungsformen-und-herausforderungen-fuer-europaeische-gewerkschaften/>>

²⁸⁷ Bayerová, Z., Řeháčková Z., Madejová L., Škočová Z. 2017. *Nestandardní formy zaměstnávání a jejich dopady na trh práce*. Str.11. Praha: Asociace samostatných odborů (ASO): Praha.

²⁸⁸ Kyzlinková R., Pojer P., Veverková S. 2019. *Nové formy zaměstnání v České republice*. Str.11. VÚPSV: Praha.

Zákony tieto spôsoby zamestnávania častokrát nepoznajú, avšak nezakazujú. Podľa OECD musia zasiahnuť štáty, aby vytvorili podmienky, ktoré by zamestnancom zamestnaných v nových typoch zamestnania umožnili zapojiť sa do kolektívneho vyjednávania, keďže individuálne nie sú schopní lepšie podmienky vyjednať. Aj OECD považuje odborové organizácie za dôležitého partnera, ktorý môže v spolupráci so štátom reagovať na zmeny na pracovnom trhu a zamestnancov pri týchto zmenách podporiť.²⁸⁹

To, že majú tieto nové formy zamestnania negatívne efekty, a teda je potrebné sa nimi zaoberať, potvrdzuje aj Eurofound - Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, ktorá tvrdí, že od roku 2005 do 2015 sa kvalita práce zvyšovala, zatiaľ čo počet odpracovaných hodín znižoval. Je to dôsledok trendu skracovania pracovného času. Má to však aj nepriaznivé efekty, keďže stúpa práca na smeny a v nedele. Podľa jej prieskumu pracovných podmienok až 22% takto pracujúcich musí niekedy pracovať vo svojom voľnom čase.²⁹⁰ Nové formy zamestnávania a anonymita, ktorú poskytujú častokrát umožňujú obchádzanie zákonov, daňových a odvodových povinností, a v neposlednom rade aj porušovanie pracovného práva.²⁹¹

Čo sa týka cieľovej skupiny odborov, medzi ohrozené skupiny patria v tomto prípade samostatne zárobkovo činné osoby alebo tzv. fiktívne samostatne zárobkovo činné osoby²⁹², keďže je pri nich ťažké sformulovať spoločné záujmy.²⁹³ Ďalej sú to tiež ženy a freelanceri, ktorým síce práca z domu ponúka nové možnosti popri starostlivosti o deti a rodinu, ale tým, že nie sú viazaní na žiadny podnik, nemajú odbory možnosť ich podporiť napríklad v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.²⁹⁴

V prostredí nových foriem zamestnania strácajú tradičné kolektívne zmluvy na význame²⁹⁵ a odbory si uvedomujú, že musí dôjsť k zmenám v kolektívnom vyjednávaní,

²⁸⁹ OECD. 2019. *Gemeinsam zum Erfolg. Tarifverhandlungen und Mitsprache in einer Arbeitswelt im Wandel. Zusammenfassung und Überblick*. Str.4-5. OECD Publishing: Paríž.

²⁹⁰ Eurofound. 2017. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Str.5. Publications Office of the European Union: Luxemburg

²⁹¹ Kyzlinková R., Pojer P., Veverková S. 2019. *Nové formy zaměstnání v České republice*. Str.12. VÚPSV: Praha.

²⁹² Užitečné informace pro osoby samostatně výdělečně činné. [Online]. [cit. 29.01.2020]. Dostupné z:

<<https://www.babs.sachsen.de/cs/uzitecne-informace-pro-osoby-samostatne-vydelecne-cinne-3991.html>>

²⁹³ Eichhorst W., Hinte H. 2015. *VERHANDELBARE FLEXIBILITÄT? Die Gewerkschaften vor neuen Aufgaben in der digitalen Arbeitswelt*. Str.3. Friedrich-Ebert-Stiftung: Bonn.

²⁹⁴ Digitalisierung und neue Beschäftigungsformen: Sozialschutz für alle?

[Online]. [cit. 29.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.dbb.de/teaserdetail/artikel/digitalisierung-und-neue-beschaeftigungsformen-sozialschutz-fuer-alle.html>>

²⁹⁵ Eichhorst W., Hinte H. 2015. *VERHANDELBARE FLEXIBILITÄT? Die Gewerkschaften vor neuen Aufgaben in der digitalen Arbeitswelt*. Str.3. Friedrich-Ebert-Stiftung: Bonn.

ktoré vezme zmeny a nové štandardy do úvahy.²⁹⁶ Jednou z možností odborov je presun aktivít do virtuálneho prostredia.²⁹⁷

Česká republika

Štúdia „*Nové formy zamestnání v České republice*“ tvrdí, že kým zamestnávateľa nové formy zamestnávania vítajú, odbory sa ich skôr obávajú.²⁹⁸ ČMKOS dlhodobo upozorňuje a odrádza pred uzatváraním neštandardných pracovných zmlúv.²⁹⁹ Odbory sami seba vidia hlavne ako tých, ktorí poukazujú na negatívne aspekty tohto fenoménu a snažia sa hľadať možnosti ako im predísť. Negatívnymi dopadmi týchto zmien môže byť podľa nich sociálna neistota, nedostatočná ochrana zamestnancov v dôsledku digitalizácie pracovného trhu a zväčšovanie rozdielov medzi bohatými a chudobnými. Odbory zastávajú názor, že je potrebné zamestnancov na možné zmeny pripravovať, aj pre prípad, že niektoré pracovné pozície zaniknú.³⁰⁰

Na IV. zjazde ČMKOS v apríli 2006 boli rozvinuté zásady zväzu s ohľadom na spoločenské a ekonomické zmeny. ČMKOS zdôrazňuje dôležitosť boja za pracovné podmienky v čase globalizácie ekonomiky a prostredníctvom pôsobenia v RHSD ČR sa odbory chcú zasaďovať o rozvoj a stabilitu sociálneho systému tak, aby garantovali „ochranu obyvateľstvu v čase meniacej sa štruktúry rodín a starnutia obyvateľstva“.³⁰¹

ČMKOS sa téme nové formy zamestnania venovala aj vo svojich programoch na roky 2014-2018 a 2018-2022. Uvedomuje si potrebu zlepšovania právnej úpravy výkonu flexibilných foriem práce a snaží sa túto tému prinášať na úroveň národného sociálneho dialógu.³⁰² ČMKOS sa v oboch programoch zaviazala brániť rozvoju nových flexibilných foriem zamestnania, ktoré by nerešpektovali princípy ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, znamenali pre zamestnancov horšie sociálne zabezpečenie, zhoršovali platové

²⁹⁶ Kyzlinková R., Pojer P., Veverková S. 2019. *Nové formy zamestnání v České republice*. Str.11. VÚPSV: Praha.

²⁹⁷ Eichhorst W., Hinte H. 2015. *VERHANDELBARE FLEXIBILITÄT? Die Gewerkschaften vor neuen Aufgaben in der digitalen Arbeitswelt*. Str.3. Friedrich-Ebert-Stiftung: Bonn.

²⁹⁸ Kyzlinková R., Pojer P., Veverková S. 2019. *Nové formy zamestnání v České republice*. Str.5-6. VÚPSV: Praha.

²⁹⁹ Josef Středula: *Je potřeba udělat něco, aby lidé neupadali do chudoby*. Diskusní pořad Káva o štvrté. Český rozhlas Dvojka. [Online]. [cit. 10.04.2020]. Dostupné z: <<https://www.youtube.com/watch?v=nvVG1phbuMY>>

³⁰⁰ Kyzlinková R., Pojer P., Veverková S. 2019. *Nové formy zamestnání v České republice*. Str.5-6. VÚPSV: Praha.

³⁰¹ Odborové struktury a vzťahy medzi nimi. [Online]. [cit. 21.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212>>

³⁰² Program ČMKOS na léta 2014-2018. I. ČMKOS a zamestnanec. 1. Pracovnoprávní ochrana. Str.5

podmienky a rozširovali pracovný čas, čo by znamenalo sťaženie zladenia pracovného a rodinného života.³⁰³

Nemecko

Na poslednom spolkovom kongrese DGB v máji 2018 bola prejednávaná aj problematika nových foriem zamestnania. DGB si uvedomuje, že nové formy a nepravidelné zamestnanie si vyžadujú pozornosť a kladú dôraz najmä na dôchodkovú politiku, sociálnu ochranu a zaistenie v prípade choroby, invalidity či dôchodku. Vyžadujú rýchle reakcie zákonodarcov a vypracovanie politického plánu na posilnenie sociálneho zabezpečenia³⁰⁴, a to nie len na národnej, ale aj európskej úrovni, keďže sa táto téma týka aj cezhraničných pracovníkov.³⁰⁵ DGB zastáva názor, že aj osoby, ktoré nie sú priamymi zamestnancami firiem alebo majú s nimi podobný, aj keď flexibilný vzťah by mali byť obsiahnutí ochranou, akú majú zamestnanci.³⁰⁶ DGB formuluje vo vzťahu k práci budúcnosti štyri záväzky, o ktoré sa bude usilovať:

- dobrá práca je dobre zaplatená, sociálne zaistená a ľudská
- dobrá práca potrebuje dobré vzdelanie a šance pre rozvoj,
- dobrá práca je taká, v ktorej sa spolurozhoduje,
- dobrá práca je tarifne chránená a vytváraná.³⁰⁷

Jednou z problematických foriem zamestnania je tzv. *Arbeitnehmerüberlassung*, teda dočasné pridelovanie pracovníkov, ktoré spočíva v prepožičiavaní pracovníka tzv. agentúrou iným firmám, pričom pracovnoprávny vzťah má pracovník s firmou, ktorá ho prepožičiava, nie s tou v ktorej reálne pracuje. Tento spôsob zamestnávania je veľmi nestály

³⁰³ Program ČMKOS 2018-2022. *Preamble*. Str.4.

³⁰⁴ Beschlusse des 21.Ordentlichen Bundeskongresses. 2018. *B001: Arbeit der Zukunft und Soziale Sicherheit. 2. Soziale Sicherung der Zukunft*. Str. 49. DGB: Berlín.

³⁰⁵ Beschlusse des 21.Ordentlichen Bundeskongresses. 2018. *B033: Soziale Sicherheit und soziale Dimension Europas. 7. Sozial Dimension Europas. 7.3 Soziale Absicherung verbessern*. Str. 112. DGB: Berlín.

³⁰⁶ Beschlusse des 21.Ordentlichen Bundeskongresses. 2018. *B010: Arbeit und Arbeitsprozesse gestalten unter den Bedingungen der Digitalisierung. 3.Mitbestimmung für die digitalen Transformationsprozesse stärken*. Str. 63. DGB: Berlín.

³⁰⁷ Hoffman R., Hannack E., Buntbach A., Körzell S. 2015. *Auf dem Weg zur einer Neuen Ordnung der Arbeit* in in Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen. Str.513-514. Frankfurt nad Mohanom: Campus Verlag.

a vyznačuje sa hlavne nižšími zárobkami, menšou stabilitou a veľkou fluktuáciou zamestnancov. Podľa DGB je u týchto pracovníkov riziko nezamestnanosti až šesťkrát väčšie ako u bežných pracovníkov. Tieto agentúry sú firmy, ktoré najčastejšie zamestnancov prepúšťajú, ale zároveň sú to paradoxne firmy s najvyšším počtom novoprijatých zamestnancov.³⁰⁸ Až vyše polovica zamestnancov je zamestnaná na pomocné práce, čo sa týka najmä cudzincov, a až 10% zamestnancov je odkázaná na rôzne sociálne dávky. Agentúrni zamestnanci zarobia za rovnakú prácu menej ako zamestnanci, ktorí sú zamestnaní priamo vo firme, v ktorej sú spolu nasadení.³⁰⁹ V roku 2017 došlo k zmene zákona o prepožičiavaní pracovníkov, ktorý znížil maximálnu možnú dobu prepožičania na 18 mesiacov a odvtedy sa počet pracovníkov, ktorí vo firmách pracovali najprv cez agentúru, ale ktorých firmy neskôr zamestnali na stále, zvyšuje.³¹⁰ DGB neustále požaduje, aby agentúry investovali do vzdelávania svojich pracovníkov, čo v súčasnosti práve neexistuje. Požadujú zlepšenie platových podmienok (agentúrna práca je regulovaná dvoma kolektívnymi zmluvami a dodatkovo existujú odvetvové príplatky) a bojujú za to, aby čas, kedy agentúra pre pracovníka nemá prácu bol pracovníkovi zaplatený. To je síce povinnosť zamestnávateľa, ale častokrát nie je nedodržiavaná.³¹¹

Ako som už spomenula pri opise členstva, členstvo v odboroch nie je v Nemecku závislé od podniku či zamestnávateľa. Aj agentúrni zamestnanci môžu byť členmi odborov podľa odvetvia, v ktorom pracujú, nezávisle od toho, či sú nasadení v jednom podniku 18 mesiacov alebo každý mesiac v inom. Aj agentúrni pracovníci majú teda rovnaké právo na ochranu zo strany odborov ako ostatní zamestnanci. Pre agentúrnych pracovníkov môže byť platná jedna z dvoch kolektívnych zmlúv. Tieto kolektívne zmluvy boli uzavreté medzi dvoma zamestnávateľskými zväzmi a zo strany odborov všetkými členskými odbormi DGB.

³⁰⁸ Leiharbeit – neue Trends, und alte Probleme in *arbeitsmarkt aktuell*. 2019. Nr.4/September 2019. Str.5.

³⁰⁹ Leiharbeit – neue Trends, und alte Probleme in *arbeitsmarkt aktuell*. 2019. Nr.4/September 2019. Str.1.

³¹⁰ Leiharbeit – neue Trends, und alte Probleme. Gesetzliche Änderungen zeigen erste Wirkungen. [Online]. [cit.25.03.2020]. Dostupné z: <<https://www.dgb.de/themen/++co++6dec5ce4-d9f4-11e9-adfd-52540088cada>>

³¹¹ Leiharbeit – neue Trends, und alte Probleme in *arbeitsmarkt aktuell*. 2019. Nr.4/September 2019. Str.14.

Zhrnutie

Spoločenské témy a výzvy, ktorým sa v mojej diplomovej práci venujem sú témy, ktorým sa odbory zaoberajú na národnej, ale aj európskej úrovni a tvoria dôležitú časť ich identity. Všetky z týchto tém sa v programoch odborových zväzov nachádzajú medzi ich hlavnými cieľmi. Česká republika aj Nemecko prešli v roku 1989 politickými zmenami spojenými s prechodom na demokraciu. Keďže je demokracia hlavným predpokladom pre existenciu a správne fungovanie odborov, sú pre nich hodnoty demokratickej spoločnosti dôležitou témou dodnes.

To, že sa odbory venujú aj týmto témam ukazuje, že odbory bojujú za práva a lepšie životné a pracovné podmienky nielen svojich členov, ale aj vylúčených či utlačovaných skupín, iných národností a osôb, ktoré nie sú v pracovnom pomere alebo sú v netypickom pracovnom pomere. Týmto osobám (v prípade, že nie sú členovia) síce nie sú poskytované individuálne služby ako finančná podpora pri štrajku a právne poradenstvo, avšak k výsledkom boja za kolektívne záujmy ako lepšie zákony, lepšie podmienky v podnikoch, kolektívne zmluvy, ktoré platia aj pre nečlenov odborov či antidiskriminačné pravidlá majú prístup aj nečlenovia odborov.

8. Záver

V mojej diplomovej práci som opísala spôsob zastupovania zamestnancov na podnikovej, odvetvovej a národnej úrovni v Českej republike a Nemecku a pozíciu odborov v nich. Keďže je Nemecko z pohľadu teórie sociálnych počiatkov ukázkovým príkladom korporativistického modelu, a aj Česká republika má znaky tohto modelu, nachádzam podobnosti, ale aj rozdiely.

Rola odborov ako zástupcov záujmov zamestnancov sa v Českej republike a Nemecku líši v závislosti od toho, na akej úrovni vyjednávanie prebieha. V Českej republike majú odbory silné postavenie na podnikovej úrovni, v Nemecku najmä na odvetvovej úrovni. Aby bolo možné lepšie predstaviť a porovnať postavenie a rolu odborov, a tým pádom zodpovedať hlavnú výskumnú otázku, je potrebné zodpovedať výskumné podotázky a prizrieť sa týmto úrovniam osobitne.

V Českej republike a Nemecku majú odborové organizácie ako reprezentanti zamestnancov výsadné postavenie vyplývajúce zo zákonov, ktoré im dávajú práva, ktoré majú iba ony. Právo kolektívne vyjednávať, uzatvárať kolektívne zmluvy a zvolávať štrajk majú v oboch krajinách iba odbory.

K najdôležitejším úlohám odborov patrí kolektívne vyjednávanie, a teda boj za kolektívne práva zamestnancov. Cieľom kolektívneho vyjednávania je dosiahnutie dohôd vo forme kolektívnych zmlúv ohľadom záležitostí ako pracovný čas, mzdy a príplatky, dovolenka, výpoveď či bezpečnosť pri práci. Záležitosti, ktoré sú predmetom kolektívneho vyjednávania sú častokrát definované v zákonoch, avšak tie stanovujú len ich minimum. Kolektívna zmluva má za cieľ toto minimum zvýšiť a tým zlepšiť pracovné podmienky zamestnancov. Silná rola odborov v kolektívnom vyjednávaní spočíva v tom, že kolektívne zmluvy môžu byť v Českej republike a Nemecku uzatvárané iba odborovou organizáciou. Znamená to, že uzatvorenie kolektívnej zmluvy bez odborovej organizácie nie je možné.

Okrem kolektívnych záležitostí a vyjednávania kolektívnych zmlúv týkajúcich sa veľkých skupín zamestnancov, sa odbory venujú aj členom ako jednotlivcom. Odborové organizácie, respektíve odborové zväzy poskytujú služby, ktoré môžu využívať iba riadni členovia. V Nemecku a Českej republike sú to právne poradenstvo a právna ochrana v záležitostiach pracovného a sociálneho práva. V Nemecku je to dodatočne finančná podpora v prípade štrajku, keďže počas štrajku zamestnanci nemajú nárok na mzdu.

Odbory reprezentujú kolektívne a individuálne záujmy zamestnancov na rôznych

úrovniah. Na národnej úrovni v komunikácii s vládou, parlamentom či politickými stranami, na odvetvovej úrovni so združeniami zamestnávateľov, na regionálnej úrovni so samosprávami a na podnikovej úrovni so zamestnávateľmi.

Na národnej úrovni zastupujú zamestnancov odborové zväzy, resp. konfederácie zväzov. Reprezentácia na tejto úrovni sa v Českej republike a Nemecku líši. V Českej republike reprezentuje zamestnancov na tejto úrovni ČMKOS v rámci tripartity, teda platformy, na ktorej dochádza k dialógu medzi odbormi ako zástupcami zamestnancov, zamestnávateľmi a štátom. V rámci tripartity sa prejednávajú návrhy zákonov, smerovanie a rozvoj hospodárskej a sociálnej politiky, čo odborom dáva možnosť prezentovať svoje postoje a zároveň sa zúčastňovať na legislatívnom procese, čo im umožňuje podieľať sa na tvorbe zákonov. V Nemecku takáto platforma neexistuje a vzhľadom na odborovú tradíciu, takáto platforma nie je považovaná za potrebnú. Odbory presadzujú záujmy zamestnancov na neformálnej úrovni. Na celoštátnej úrovni majú odbory miesto pri prejednávaní nových zákonov v spolkovom sneme. Na úrovni spolkových krajín ich prítomnosť pri tvorbe a prejednávaní zákonov závisí od jednotlivých politických strán, ktoré zákony predkladajú. Potvrdzuje to tvrdenie S. Tarrova, ktorý tvrdí, že schopnosť vyjednávania odborových organizácií je silne ovplyvnená ochotou politických inštitúcií, resp. prítomnosťou spojencov v politickom systéme. Aj keď sa zastupovanie zamestnancov na tejto úrovni v Českej republike a Nemecku líši, v oboch krajinách štát zabezpečuje právne a politické prostredie, v ktorom je odborom umožnené fungovanie. Štát uznáva ich existenciu, rokuje s nimi a vytvára legislatívne prostredie, ktoré ich stavia do tohto privilegovaného postavenia.

Ako som už spomenula, na podnikovej úrovni zastupujú odbory zamestnancov vo vzťahu k zamestnávateľovi. V Českej republike je možné v podnikoch zakladať základné odborové organizácie. Zamestnávateľ musí odborovej organizácii poskytnúť podmienky pre fungovanie a má voči nim povinnosť ich informovať a prejednávať s nimi záležitosti týkajúce sa zamestnancov. Znamená to, že zamestnávateľ a odborová organizácia musia okrem vyjednávania podnikovej kolektívnej zmluvy, ktoré častokrát predstavuje konflikt, aj spolupracovať. Okrem základnej odborovej organizácie môže zamestnancov zastupovať aj rada zamestnancov. Tie sú však menej rozšírené a majú menšie právomoci ako odborové organizácie. Naopak v Nemecku zastupuje záujmy zamestnancov voči zamestnávateľovi podniková rada. Odbory tu plnia poradnú a podpornú funkciu voči podnikovej rade, avšak odbory ako také so zamestnávateľom nevyjednávajú. Existencia podnikovej rady neznamena automaticky prítomnosť odborov v podniku. Je na podnikovej rade, či s odbormi bude spolupracovať. Avšak, keďže aj v Nemecku môže kolektívnu zmluvu uzavrieť iba odborová

organizácia, je prítomnosť odborov pri kolektívnom vyjednávaní nezastupiteľná.

Počet členov odborov v Českej republike a Nemecku od roku 1989 klesal. V Nemecku mali odbory s počtom členov takmer 14 mil. najväčší počet členov v roku 1991. V súčasnosti majú 8 mil. členov. Aj v Českej republike mali odbory najviac členov na začiatku deväťdesiatych rokov, bolo to okolo 2,8 mil. členov. V súčasnosti je to okolo pol milióna členov. Po prevrate v roku 1989 čakala odbory dôležitá úloha, a to zmeniť spôsob pohľadu na odbory ako masovej organizácie režimu, ako tomu bolo pred rokom 1989. S týmto problémom sa odbory stretli v oboch krajinách. Odbory museli zmeniť svoje fungovanie z organizátora voľného času a začali sa venovať pracovnoprávnym, sociálnym a celospoločenským témam. V Českej republike boli po roku 1989 založené nové odbory. V Nemecku boli východonemecké odbory FDGB rozpustené a členovia mohli prejsť do dovtedy západonemeckej DGB. Odbory v Nemecku teda po zjednotení v roku 1990 prebrali model z Nemeckej spolkovej republiky.

Odbory sa okrem pracovnoprávných záležitostí venujú aj spoločenským témam. Témy ako hodnoty demokratickej spoločnosti, rovnoprávnosť pohlaví a nové formy zamestnania sa v programoch odborových zväzov objavujú veľmi často a predstavujú veľké výzvy do budúcnosti. Hodnotám demokratickej spoločnosti sa odbory venujú, pretože demokratická spoločnosť predstavuje základ pre ich existenciu a fungovanie. Odbory sa vo svojich programoch zaväzujú bojovať proti akejkoľvek diskriminácii a hlásajú solidaritu a toleranciu. Rovnoprávnosť pohlaví je témou, ktorej sa venujú všetky krajiny jednotlivo, avšak sa ju stále nepodarilo vyriešiť. Odbory sa snažia zlepšiť postavenie žien na pracovnom trhu, zvýšiť počet žien vo vedúcich pozíciách, bojujú za rovné platové ohodnotenie žien, a tiež sa zasadzujú za zlepšenie pracovných podmienok, ktoré uľahčia zladenie rodinného a pracovného života. Téma nových foriem zamestnania predstavuje veľkú tému do budúcnosti. Flexibilné formy zamestnania sú čoraz rozšírenejšie a takto pracujúcim častokrát chýba ochrana. Odbory sa snažia pred takýmito formami zamestnania varovať a informovať o ich nevýhodách.

Okrem týchto tém sa v programoch objavujú aj témy životného prostredia, mládeže a dôchodcov, avšak v menšom rozsahu. To, že sa odbory zaoberajú aj týmito témami dokazuje, že odbory bojujú za práva a lepšie životné a pracovné podmienky nielen svojich členov, ale aj vylúčených či utlačovaných skupín, iných národností a osôb, ktoré nie sú v pracovnom pomere alebo sú v netypickom pracovnom pomere. Aj keď majú odbory v porovnaní s inými typmi organizácií občianskej spoločnosti veľké množstvo členov, v prípade, žeby zastupovali iba záujmy svojich členov, zastupovali by vzhľadom

k celkovému počtu obyvateľov, malé percento občanov.³¹² Kolektívne zmluvy však regulujú pracovné a platové podmienky všetkých zamestnancov daného podniku alebo odvetvia, nielen členov odborov. Znamená to teda, že odbory usilujú o zlepšenie pracovných podmienok všetkých zamestnancov, nie len svojich členov. To, že odbory prispievajú k prijímaniu nových zákonov, má taktiež vplyv na všetkých zamestnancov v štáte. To, že aj nečlenovia odborov využívajú vyjednané výhody býva nazývané „problém čierneho pasažiera“ a častokrát je to označované ako dôvod nevstupovania do odborov. Kým kolektívne vyjednávanie sleduje aj záujmy nečlenov odborov, vyššie spomenuté individuálne služby sa ich už netýkajú.

Témy opísané v mojej diplomovej práci predstavujú odbory ako zástupcov a obhajcov záujmov pracujúcich občanov na rôznych úrovniach a v rôznych oblastiach reprezentácie. Ukazuje to, aká široká je oblasť záujmov odborov, a tiež, že skupina občanov, na ktorých má odborová práca nejaký vplyv, je o veľa väčšia než ich členská základňa. Toto podľa môjho názoru dokazuje, aký veľký majú tieto organizácie vplyv a aká dôležitá je ich práca, a to nezávisle od toho, či majú silnejšiu pozíciu na podnikovej alebo národnej úrovni. Vzhľadom na zmeny v spoločnosti, na ktoré musia reagovať aj odbory, je podľa môjho názoru potrebné vývoj, ciele a záujmy odborov naďalej sledovať.

³¹² Vzhľadom k počtu obyvateľov je v Nemecku v odboroch necelých 10% obyvateľov, v Českej republike necelé 3%. Zdroj: Eurostat. Population (Demography, Migration, and Projection). [Online]. [cit. 18.11.2019]. Dostupné z: <<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated>>

9. Zoznam použitej literatúry a zdrojov

Anforderung des DGB an eine Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung. [Online]. [cit.24.03.2020]. Dostupné z:<<https://frauen.dgb.de/++co++f054b942-15db-11ea-b183-52540088cada>>

Angriffe auf den Tarifvertrag. [Online]. [cit. 16.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/angriffe-auf-den-tarifvertrag.html>>

Artus I., Röbenack S., Kraetsch C. 2019. *Betriebsräte ohne Gewerkschaften?* Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Aufruf. [Online]. [cit. 16.01.2020]. Dostupné z:<<http://www.allianz-fuer-weltoffenheit.de/>>

Barša P., Císař O. 2004. *Levice v postrevoluční době*. Brno: CDK.

Bayerová. Z., Řeháčková Z., Madejová L., Škochová Z. 2017. *Nestandardní formy zaměstnávání a jejich dopady na trh práce*. Praha: Asociace samostatných odborů (ASO): Praha.

Beschlüsse des 21.Ordentlichen Bundeskongresses. 2018. Berlín: DGB.

Brinkmann U., Nachtwey O. 2010. *Krise und strategische Neuorientierung der Gewerkschaften* in Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung. Das Parlament. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Brokl L. A kol. 1997. *Prezentace zájmů v politickém systému České republiky*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Buschak W. 2016. *Solidarität im Wandel der Zeiten. 150 Jahre Gewerkschaft*. Essen: Klartext

Carls K., Bridgford J. 2013. *Sociální dialog. Příručka pro vzdělávání odborů*. Turín: International Training Centre of the International Labour Organisation.

Cíle a poslání. [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.asocr.cz/obsah/64/cile-poslani/881>>

Císař O., Navrátil J., Vráblíková K. 2011. *Staří, noví, radikální: politický aktivismus v České republice očima teorie sociálních hnutí*. *Sociologický časopis* 47 (1).

Collective bargaining. [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné z:<https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portallapp/pagehierarchy/Page33.jspx?locale=EN&MBI_ID=567&_adf.ctrl-state=11d40yq4vw_62&_afLoop=8295484360964801#!>>

Das Projekt Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten! [Online]. [cit. 24.03.2020]. Dostupné z:<<https://vereinbarkeit.dgb.de/ueber-uns>>

dbb Mitglieder. [Online]. [cit. 12.11.2019]. Dostupné z:<<https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/d/dbb-mitglieder.html>>

DGB: Tarifverträge machen Sachsen zu besserem Ort für Frauen. [Online]. [cit. 27.03.2020]. Dostupné z:<<https://sachsen.dgb.de/++co++088d98c8-5f81-11ea-b5d4-52540088cada>>

DGB-Mitgliederzahlen ab 2010. [Online]. [cit. 12.11.2019]. Dostupné z:<<https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010>>

Die Interregionalen Gewerkschaftsräte – IGR. [Online]. [cit. 05.04.2020]. Dostupné z:<<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-07/CSIR2019.pdf>>

Die Rolle der Gewerkschaften im Betriebsrat. [Online]. [cit. 26.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.polyas.de/blog/de/wahlmanagement/die-rolle-der-gewerkschaften-im-betriebsrat>>

Die Rolle des Betriebsrats. [Online]. [cit. 25.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.ifb.de/neu-im-betriebsrat/wissen-fuer-neue-betriebsraete/die-rolle-des-betriebsrates>>

Die verschiedenen Dimensionen der Zivilgesellschaft. [Online]. [cit. 12.11.2019]. Dostupné z:<<http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138713/dimensionen>>

Die Ziegruppe. DGB Jugend. [Online]. [cit. 27.03.2020]. Dostupné z:<<https://jugend.dgb.de/++co++98acf04e-2490-11e3-adf7-525400808b5c>>

Digitalisierung und neue Beschäftigungsformen: Sozialschutz für alle? [Online]. [cit. 29.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.dbb.de/teaserdetail/artikel/digitalisierung-und-neue-beschaefigungsformen-sozialschutz-fuer-alle.html>>

Disman M. 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum.

Dribbusch H., Birke P. 2012. *Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland*. Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung.

EGB-Massnahmenprogramm 2019-2023. Brusel: Európska odborová konfederácia.

Eichhorst W., Hinte H. 2015. *VERHANDELBARE FLEXIBILITÄT? Die Gewerkschaften vor neuen Aufgaben in der digitalen Arbeitswelt*. Friedrich-Ebert-Stiftung: Bonn.

Employment rate and gender employment gap. 2018. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z:<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/e/e8/Employment_rate_and_gender_employment_gap%2C_2018.png>

ETUC Manifesto 2019-2023. [Online]. [cit. 30.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2019-07/CES-14e%20Congre%E2%95%A0%C3%87s-Manifesto%20EN.pdf>>

Eurofound. 2017. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Europa 2020 – Übersicht. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z:<<https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/europe-2020-indicators>>

Európska sociálna charta (revidovaná). 1996. Štrasburg

Eurostat. Population (Demography, Migration, and Projection). [Online]. [cit. 18.11.2019]. Dostupné z:<<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated>>

Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik. Über uns – DGB Fachabteilungen. [Online]. [cit. 24.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/frauen-gleichstellungs-familienpolitik>>

Funk L. 2003. *Der neue Strukturwandel: Herausforderung und Chance für die Gewerkschaften* in Aus Politik und Zeitgeschichte. Bundeszentrale für politische Bildung: Bonn

Für gleiche Verhältnisse in Ost und West. [Online]. [cit. 15.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/dgb-fordert-aktive-beschäftigungspolitik-1067.html>>

Gender pay gap statistics. 2020. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z:<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics>

Gewerkschaft. [Online]. [cit. 12.01.2020]. Dostupné z: <<https://www.arbeitsrecht-rheinland-pfalz.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/glossar-begriffe/gewerkschaft.html>>

Gewerkschaften bleiben wichtiger Faktor. [Online]. [cit. 26.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/betriebsratswahlen-2014-gewerkschaften-bleiben-wichtiger-faktor-210809.html>>

Gewerkschaften für ein soziales Europa. [Online]. [cit. 16.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/zusammenarbeit-in-europa.html>>

Gewerkschaften. [Online]. [cit. 08.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202034/gewerkschaften?p=2>>

Gewerkschaften. Tschechische republic. [Online]. [cit. 28.03.2020]. Dostupné z:<<http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Tschechische-Republik/Gewerkschaften>>

Gewerkschaftsmitglieder. [Online]. [cit. 12.11.2019]. Dostupné z:<<https://www.deutschlandin zahlen.de/tab/deutschland/arbeitsmarkt/tarifpolitik/gewerkschaftsmitglieder>>

Günstigkeitsprinzip. [Online]. [cit. 18.03.2020]. Dostupné z:<<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/guenstigkeitsprinzip-34531>>

Historie odborů. [Online]. [cit. 22.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.cmkos.cz/obsah/310/historie-odboru/13110>>

Hoffmann R., Bodegan C. 2015. *Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen*. Frankfurt nad Mohanom: Campus Verlag

Charta základných práv Európskej únie. 2010.

Indicator description: Industrial relations. [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné z:<<https://ilostat.ilo.org/resources/methods/description-industrial-relations/>>

Industrie 4.0 und die Notwendigkeit einer verbesserten Arbeitnehmervertretung – neue Beschäftigungsformen und Herausforderungen für europäische Gewerkschaften. [Online]. [cit. 29.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.eza.org/veroeffentlichungen/projektberichte-im-bildungsjahr-20192020/gestaltung-der-arbeitsbeziehungen-durch-die-arbeitnehmerorganisationen-was-hat-direkten-einfluss-auf-das-arbeitsleben/zukunft-der-arbeit-sich-wandelnde-arbeitsbeziehungen/industrie-40-und-die-notwendigkeit-einer-verbesserten-arbeitnehmervertretung-neue-beschaefigungsformen-und-herausforderungen-fuer-europaeische-gewerkschaften/>>

Jak se stát odborářem nebo odborářkou? [Online]. [cit. 12.11.2019]. Dostupné z:<<https://www.cmkos.cz/obsah/273/jak-se-stat-clenem-odboru>>

Josef Středula: Je potřeba udělat něco, aby lidé neupadali do chudoby. Diskusní pořad Káva o štvrté. Český rozhlas Dvojka. [Online]. [cit. 10.04.2020]. Dostupné z:<<https://www.youtube.com/watch?v=nvVG1phbuMY>>

Kocsis A., Sterkel G., Wiedemuth J. (Hrsg). 2013. *Organisieren am Konflikt*. Hamburg: VSA: Verlag Hamburg.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele. [Online]. [cit. 02.02.2020]. Dostupné z:<<https://www.mpsv.cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele>>

Kolektivní vyjednávání jako forma sociálního dialogu. [Online]. [cit. 14.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.odbory.info/obsah/26/kolektivni-vyjednavani-jako-forma-socialniho-dialogu/21187>>

Kommission spricht mit Gewerkschaften und Arbeitgebern über faire und berechenbare Arbeitsverträge. [Online]. [cit. 29.01.2020]. Dostupné z:<https://ec.europa.eu/germany/news/20170925-gespraechе-faire-loehne_de>

Kyzlinková R., Pojer P., Veverková S. 2019. *Nové formy zaměstnání v České republice*. Praha: VÚPSV.

Leiharbeit – neue Trends, und alte Probleme in *arbeitsmarkt aktuell*. 2019. Nr.4/September 2019.

Leiharbeit – neue Trends, und alte Probleme. Gesetzliche Änderungen zeigen erste Wirkungen. [Online]. [cit.25.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.dgb.de/themen/++co++6dec5ce4-d9f4-11e9-adfd-52540088cada>>

Leták *ODBOROVÉ SVAZY: Organizace a prosazování práv pracovníků - neregulérních migrantů*. [Online]. [cit. 22.02.2020]. Dostupné z:<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/pic004-17_leaflet_cz.pdf>

Leták *Proč je téma rovných příležitostí mužů a žen aktuální?*. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z:<https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/13116/6/down_357.pdf>

Leták *Rovné příležitosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích*. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z:<https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/13115/6/down_356.pdf>

List of affiliated organisations. International Trade Union Confederation. [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné z:<https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/list_of_affiliates_nov_2019.pdf>

Living and working in Germany. [Online]. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z:<<https://www.eurofound.europa.eu/country/germany#actors-and-institutions>>

Mansfeldová Z. 1996. *Tripartita jako model sprostředkování zájmů v politickém systému České republiky*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Mansfeldová Z., Kroupa A. (eds.). 2005. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Mimořádný všeodborový - všesvazový sjezd v březnu 1990. [Online]. [cit. 24.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/310/mimoradny-vseodborovy-vsesvazovy-sjezd-v-breznu-1990/13109>>

Mitbestimmung – Geschichte der Erfolge und Niederlagen. [Online]. [cit. 17.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/mitbestimmung.html>>

Mitgliederzahl 2019. [Online]. [cit. 24.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010>>

National Trade Union Confederations (list of member organisations). [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.etuc.org/en/national-trade-union-confederations-list-member-organisations>>

Neue Themen – neue Antworten. [Online]. [cit. 16.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/neue-themen-nach-1990.html>>

- O nás. [Online]. [cit. 07.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.tripartita.cz/o-nas/>>
- O nás. Konfederace umění a kultury. [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.odborykuk.cz/?cat=3>>
- Obrat po letech: Odborářů v Česku přibývá, nově jsou i v Amazonu nebo H&M. [Online]. [cit. 13.11.2019]. Dostupné z:<<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/obrat-po-letech-odboraru-v-cesku-pribyva-nove-jsou-i-v-amazo/r~6b990db410e911e8ac3d0cc47ab5f122/>>
- Odborové struktury a vztahy mezi nimi. [Online]. [cit. 21.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212>>
- Odbory. [Online]. [cit. 07.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.tripartita.cz/odbory/>>
- OECD. 2019. *Gemeinsam zum Erfolg. Tarifverhandlungen und Mitsprache in einer Arbeitswelt im Wandel. Zusammenfassung und Überblick*. Paříž: OECD Publishing
- OECD.Stat. [Online]. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z:<<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#>>
- Ort, Jakub. 2018. „Proč němečtí odboráři volí krajní pravici a jak tomu zabránit?“. *Sondy Revue*: 24-25. (Ort, 2018)
- Präambel des DGB Grundsatzprogramms vom November 1996. [Online]. [cit. 16.01.2020]. Dostupné z:<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/downloads/e_13_dok_10_dgb_programm.pdf>
- Program ČMKOS 2018-2020.
- Program ČMKOS na léta 2014-2018
- Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *III.3 Zástupci zaměstnanců*. [Online]. [cit. 26.02.2020]. Dostupné z:<<https://ppropo.mpsv.cz/iii3zastupcizamestnancu>>
- Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *III.3.2 Rada zaměstnanců (§ 281 a násl.)*. [Online]. [cit. 27.01.2020]. Dostupné z:<<https://ppropo.mpsv.cz/III32Radazamestnancu>>
- Rada vlády pro rovnost žen a mužů. [Online]. [cit. 24.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-121632/>>
- Rada zaměstnanců jako partner vedení firmy. [Online]. [cit. 26.02.2020]. Dostupné z:<<https://www.epravo.cz/top/clanky/rada-zamestnancu-jako-partner-vedeni-firmy-108019.html>>
- Resolution. Gleichberechtigung ist ein Grundrecht und nicht verhandelbar. [Online]. [cit.22.03.2020]. Dostupné z:<<https://frauen.dgb.de/ueber-uns/wofuer-wir-stehen/++co++22ef0060-a3ea-11e9-8260-52540088cada>>

Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie jetzt! [Online]. [cit. 24.03.2020]. Dostupné z:<<https://frauen.dgb.de/++co++c8c87890-5eed-11ea-880d-52540088cada>>

Říchová B. 2000. *Přehled moderních politologických teorií*. Praha: Portál

Salamon, L. M., Anheier H. 1996. *The International Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision 1, 1996*. Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, no. 19. Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies

Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Stand Mai 2018)

Schroeder W. 2014. *Handbuch der Gewerkschaften*. Wiesbaden: Springer Fachmedien

Schulten T. 2010. *Persektiven des gewerkschaftlichen Kerngeschäfts: Zur Reichweite der Tarifpolitik in Europa* in Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung. Das Parlament. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung

Skovajsa M. a kol. 2010. *Občanský sektor. Organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál

Sociální dialog. [Online]. [cit. 02.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.eurofound.europa.eu/cs/topic/social-dialogue>>

Soumrak odborů? „Advokátů chudých“ po letech přibývá. [Online]. [cit. 28.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.penize.cz/zamestnani/327605-soumrak-odboru-advokatu-chudych-po-letech-pribyva>>

Spengler N. Priemer J., 2011. *Daten zur Zivilgesellschaft*. Essen: Verwaltungsgesellschaft für Wissenschaftspflege mbH

Statut. [Online]. [cit. 07.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.tripartita.cz/statut/>>

Stránský J., Zrútský J., 2009. *Aktuální manuál pro každou odborovou organizaci (1)*. Praha: Soudy

Streik und Aussperrung. [Online]. [cit. 31.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202189/streik-und-aussperrung>>

Švaříček R., Šedřová K. a kol. 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál

Tarifautonomie. [Online]. [cit. 13.11.2019]. Dostupné z:<<http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-der-wirtschaft/20815/tarifautonomie>>

Tarifverhandlungen. [Online]. [cit. 27.03.2020]. Dostupné z:<<http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Deutschland/Tarifverhandlungen>>

Tarifverträge und Arbeitsbedingungen. [Online]. [cit. 05.04.2020]. Dostupné z:<<https://netkey40.igmetall.de/homepages/virtueller-gewerkschaftssekretaer/2tarifvertrgeundarbeitsbedingungen/21tarifvertrgeundarbeitsbedingungen/216welcheartenvontarifvertrgengibtes.html>>

Tarifverträge und Tariffucht in Sachsen. 2019. Drážďany: DGB Sachsen

Trade union density. [Online]. [cit. 03.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/trade-union-density>>

Trade Union Membership 2003-2008. [Online]. [cit. 21.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2009/trade-union-membership-2003-2008>>

Tripartita. [Online]. [cit. 07.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/296/tripartita/13213>>

Unser Europa frei gleich gerecht. [Online]. [cit. 15.01.2020]. Dostupné z:<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/downloads/e_13_dok_13_europawahl.pdf>

Užitečné informace pro osoby samostatně výdělečně činné. [Online]. [cit. 29.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.babs.sachsen.de/cs/uzitecne-informace-pro-osoby-samostatne-vydelecne-cinne-3991.html>>

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 –2020. 2014. Praha: Úřad vlády ČR

Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů vyzývá k důraznějšímu prosazování politiky rovnosti žen a mužů. [Online]. [cit. 22.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.odbory.info/obsah/5/vybor-cmkos-pro-rovne-prilezitosti-zen-muzu-vyzyva-k-durazne/1226>>

Warneck W., 2008. *Pravidla stávky ve 27 zemích EU, na Islandu, v Chorvatsku a Norsku.* Brusel: Európský odborový inštitút pre výskum, vzdelávanie a bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ETUI-REHS)

Was ist eine Gewerkschaft? [Online]. [cit. 21.02.2020]. Dostupné z:<<https://www.dgb.de/++co++619286d6-3d78-11e8-849e-52540088cada>>

Was sind die Rechte und Aufgaben des Betriebsrats? [Online]. [cit. 26.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.verdi.de/service/fragen-antworten/++co++e5a9cfae-a883-11e0-43aa-00093d114afd>>

Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit. Über uns. [Online]. [cit. 24.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.was-verdient-die-frau.de/ueber-uns>>

Wenig Einfluss auf Umwälzungen . [Online]. [cit. 14.01.2020]. Dostupné z:<<https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/wiedervereint-und-doch-gespalten.html>>

Wer sind wir. DGB Rechtsschutz. [Online]. [cit. 27.03.2020]. Dostupné z:<<https://www.dgbrechtsschutz.de/wir/ueber-uns/wer-wir-sind/>>

Wer wir sind. Deutscher Gewerkschaftsbund. [Online]. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z:<<https://www.dgb.de/uber-uns>>

Wissenschaftliche Dienste. 2016. *Ausgewählte Fragen zu Gewerkschaften*. Berlin: Bundestag.

Wo wir sind. Deutscher Gewerkschaftsbund. [Online]. [cit. 28.02.2020]. Dostupné z:<<https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/bezirke-regionen>>

Wörterbuch/Slovník/Słownik. Sociální dialog. Informace a kontakty. 2012. Drážďany: DGB Sachsen.

ZÁSADY pro činnost Právního poradenství pro členy ČMKOS. [Online]. [cit. 27.03.2020]. Dostupné z:<https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/8c29e814d755dea9/upload/s/Zasady_PP_%c4%8cMKOS_2017d.pdf>

Zastoupení zaměstnanců v České republice. [Online]. [cit. 26.02.2020]. Dostupné z:<<https://www.eures-triregio.eu/in-tschechien-252.html>>

Zákony:

Ústavní zákon č.1/1993 Sb.

Zákon č. 2/1991 Sb.

Zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce)

Zákon č.89/2012 Sb. (Nový občanský zákoník)

Zákon č.304/2013

Betriebsverfassungsgesetz

Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz)

Gesetz zur Regelung des öffentlichen Vereinsrechts (Vereinsgesetz)

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)

Tarifvertragsgesetz

Rozhovory

Rozhovor 1. Markus Schlimmbach. Predseda. DGB Sachsen. Viedla Paulína Bukaiová. 17.apríla 2020.

10. Zoznam tabuliek, diagramov a schém

Tabuľky

Tabuľka č.1 – Skupiny a podskupiny organizácií občianskej spoločnosti

Tabuľka č.2 – Modely vzťahu organizovanej občianskej spoločnosti a štátu podľa teórie sociálnych počiatkov

Tabuľka č.3 – Typológia hlavných intermediárnych aktérov

Diagramy

Diagram č.1 – Pomer členov v odborových organizáciách v Českej republike

Diagram č.2 – Pomer členov v odborových organizáciách v Nemecku

Diagram č.3 – Počet členov ČMKOS 1995-2018

Diagram č.4 – Počet členov DGB 1989-2018

Diagram č.5 – Počet členov odborov v Českej republike 1991-2017

Diagram č.6 – % zastúpenia zamestnancov v odboroch v Českej republike 1992-2018

Diagram č.7 – Počet členov odborov v Nemecku 1989-2018

Diagram č.8 – Vývoj počtu členov v DGB, dbb a CGB

Diagram č.9 – % zastúpenie zamestnancov v odboroch v Nemecku 1989-2018

Diagram č.10 – % zamestnancov zahrnutých v kolektívnom vyjednávaní

Schémy

Schéma č.1 – Miera zamestnanosti a rozdiel v zamestnanosti žien a mužov

Schéma č.2 – Priemerný hodinový zárobok a rozdiel v odmeňovaní žien a mužov

11. Zoznam príloh

Príloha č.1 - Odborové zväzy ČMKOS

Príloha č.2 - Odbory DGB

Prílohy

Príloha č.1 – Odborové zväzy ČMKOS

- 1) Aliance drážního provozu
- 2) Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády
- 3) Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
- 4) Českomoravský OS pracovníků školství
- 5) Herecká asociace
- 6) Nezávislý OS pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy
- 7) OS dopravy
- 8) OS ECHO
- 9) OS hasičů
- 10) OS Jednota tlumočnicků a překladatelů
- 11) OS KOVO
- 12) OS Media
- 13) OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR
- 14) OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu
- 15) OS pracovníků knihoven
- 16) OS pracovníků kulturních zařízení
- 17) OS pracovníků kultury a ochrany přírody
- 18) OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví
- 19) OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy
- 20) OS pracovníků vědy a výzkumu
- 21) OS pracovníků výrobních a účelových organizací kultury
- 22) OS státních orgánů a organizací

- 23) OS STAVBA ČR
- 24) OS UNIOS
- 25) OS zaměstnanců letectví
- 26) OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb
- 27) OS zdravotnictví a sociální péče ČR
- 28) Severočeské sdružení odborových organizací důlního průmyslu
- 29) UNIE odborový svaz profesionálních zpěváků ČR
- 30) Unie orchestrálních hudebníků ČR
- 31) Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb
- 32) Vysokoškolský OS

Príloha č.2 - Odbory DGB

- 1) EVG (*Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft*) – železničné a dopravné odbory
- 2) GdP (*Gewerkschaft der Polizei*) – odbory polície
- 3) GEW (*Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft*) – odbory vychovávateľstvo a veda
- 4) IG BAU (*IG Bauen-Agrar-Umwelt*) – priemyselné odbory stavebníctvo-poľnohospodárstvo-prostredie
- 5) IG BCE (*IG Bergbau, Chemie, Energie*) – priemyselné odbory baníctvo, chémia, energia
- 6) *IG Metall* - priemyselné odbory kov
- 7) NGG (*Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten*) – odbory potravinárstvo-pohostinstvo
- 8) ver.di (*Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft*) – zjednotené odbory služieb