



SOCIÁLNÍ DIALOG V BUDOUCÍM SVĚTĚ PRÁCE

**SBORNÍK
ZAHRAŇIČNÍCH
TEXTŮ**

ČMKOS


Sociální dialog v budoucím světě práce

Nevzdávejte se!

Odbory a kolektivní hlas v budoucím světě práce



Praha – červen 2020



Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS 2020 „§ 320a ZP 2020 – Budoucnost práce – investice do lidí a posilování sociálního dialogu“, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

© Českomoravská konfederace odborových svazů
www.cmkos.cz
Praha – červen 2020
ISBN: 978-80-86809-31-1

Obsah

Předmluva	5
Výzva pro odbory: Mobilizovat (Fafo)	7
Plán na obnovu odborů (Unions21)	13
Závaznost tarifních smluv a tarifní politika v Německu (DGB)	20
Volba dalšího pracovního volna. Inovativní forma utváření pracovní doby v Rakousku (ÖGB)	29
Nevzdávejte se: Inovativní postupy odborů ve střední a východní Evropě (CELSI)	34
Informace o organizacích	51

Ediční poznámka

Uvádíme přehled originálních textů, které jsou v této publikaci poprvé přeloženy do českého jazyka.

Dølvik, Jon E., Fløtten, Tone, Hippe, Jon M., Jordfald, Bård. (2015) Challenges to labour movement. Challenge 6: To mobilize. In Dølvik, Jon E., Fløtten, Tone, Hippe, Jon M., Jordfald, Bård. The Nordic model towards 2030.

A new chapter?. Oslo: Fafo, s. 173–177. Překlad © Tauš, Michael, Matoušek, Filip. © Na základě svolení Norská odborová konfederace.

Unions21. (2020) Roadmap to renewal. London: Unions21. Překlad © Tauš, Michael, Matoušek, Filip.

Bernstorf, Anna. (2020) Tarifbindung und Tarifpolitik in Deutschland. Dresden: DGB. Překlad © Tauš, Michael.

Schneller, Martina. (2020) Die Freizeitoption in Branchenkollektivverträgen in Österreich - Innovative Form der Arbeitszeitgestaltung. Wien: ÖGB. Překlad © Tauš, Michael.

Kahancová, Marta, Martišková, Monika. (2020) Don't give up: Trade unions' innovative practices in Central and Eastern Europe. Bratislava: CELSI. Překlad © Tauš, Michael, Matoušek, Filip.

Překlad a sestavení sborníku:

Ing. Michael Tauš,
Filip Matoušek,
Mgr. Lukáš Němec,
Ing. Jiří Klepáč

© Fafo
© Unions21
© DGB
© ÖGB
© CELSI

Předmluva

Soudobé společnosti čelí jedné z nejdůležitějších výzev naší doby, a to nepřestávající transformaci světa práce. Jsme svědky složitých společenských procesů, jako jsou demografická a klimatická změna nebo technologický rozvoj v podobě digitalizace, robotizace a automatizace.

ČMKOS dlouhodobě upozorňuje na odvrácenou tvář technologických změn na trhu práce a důsledků, které to má pro pracující. Přesto se nechce dívat na technologické změny ve společnosti optikou katastrofických vizí. Nový svět práce chápe také jako nový svět příležitostí. Jak píše v roce 2019 ve svém dokumentu Globální komise pro budoucnost práce zřízená Mezinárodní organizací práce: „Musíme se chopit současného okamžiku, poskytnout věrohodnou odpověď na obavy lidí a uvolnit nespočet příležitostí, které změny přinášejí. V tom leží transformace, dynamika a možnost vytvořit program k jednání, který zlepší životy lidí.“

ČMKOS chce být relevantním aktérem ve společnosti, a proto musí inovovat svou politiku a svou organizaci tak, aby zůstaly v proměňující se společnosti stále ve hře. Kardinální bude rozpoznat nové příležitosti a najít odvahu se těchto příležitostí chytit. Na jednu stranu je více než jasné, že v novém světě práce je stále těžší budovat silný kolektivní hlas. Na druhou stranu tento sborník zahraničních textů jasně ukazuje, že odbory se nevzdávají! Českému čtenáři – čtenářce nabízíme unikátní zahraniční pohled na to, jak lze zůstat ve hře. Přejemné čtení!

Mgr. Dušan Martinek,
vedoucí oddělení pro rozvoj lidských zdrojů
a projektovou činnost ČMKOS



Výzva pro odbory: Mobilizovat

Odborová výzkumná nadace Fafo

Skandinávský model je politickou strukturou, která vznikla na základě politických rozporů i kompromisů. Počátkem 20. století se rostoucí dělnické hnutí a reformně zaměřené centristické strany snažily prosazovat reformy a budovat instituce, které by pomohly zvýšit sociální ochranu a rovnoměrněji rozdělovat příležitosti, práva a povinnosti. Během poválečné fáze růstu tohoto modelu bylo odborové hnutí hybnou a určující silou ve Švédsku, Dánsku a Norsku, zatímco ve Finsku a na Islandu získalo vliv prostřednictvím kolektivního vyjednávání a širokého budování koalic v politickém prostředí. Bez ohledu na složení vlád uplatňovaly silné odborové a zaměstnavatelské organizace svůj silný vliv na rozvoj společnosti.

Reformy politiky pracovního trhu a sociální politiky byly často výsledkem rozsáhlých kompromisů mezi oběma stranami hospodářského prostředí a vůdčími stranami v parlamentu a vládních kabinetech. Od politického zvestupu pravice v 80. letech a krizí na počátku 90. let 20. století se centristické a konzervativní politické strany stále častěji zasazovaly o podporu skandinávského modelu. Přesto jsme také byli svědky významných změn v politickém prostředí včetně oslabení členské základny odborů.

Sociálnědemokratické strany ztratily půdu stejně jako obecně celá levice. Zavedené konzervativní strany stagnovaly a zvýšenou podporu naopak získávaly nové pravicové populistické strany. S upadající věrností voličů vůči jednotlivým politickým stranám měly výsledky voleb tendenci k rychlejšímu obrátům.

Když se odbory dívají vstříc roku 2030, mohou očekávat novou a hůře předvídatelnou politickou mapu jak na pravicové, tak i levicové straně. To může zkomplikovat úsilí o budování spojenectví a mobilizaci politické a organizační podpory pro opatření na obnovu skandinávského modelu.

Z hlediska hnutí zastupujících zaměstnance byla ztráta tradičních voličů z řad pracovníků částečně kompenzována ze strany zaměstnanců veřejných služeb, žen a do jisté míry i přistěhovalců. Přesto ale volební podpora sociálnědemokratickým stranám postupem času oslabila. Objevily se nové politické strany zaměřené na voliče z rostoucí městské střední třídy, především vlevo a uprostřed politického spektra. Mnoho z nich má silný vztah k ochraně životního prostředí.

Až na některé výjimky měli sociální demokraté a další levicově orientované strany v severských zemích stále větší potíže uspět ve velkých městech. Vzhledem k tomu, že se zavedené strany posouvaly stále více směrem ke středu politického spektra, si pravicové populistické strany kritické vůči přistěhovalectví a podporující sociální politiku převzaly značný podíl tradičních voličů z dělnických profesí a voličů konzervativních.

Voliči přitahovaní těmito stranami mají spíše levicové názory ohledně sociální péče a sklony ke kritice imigrační politiky a EU. Jsou nadměrně zastoupeni mezi zaměstnanci soukromého sektoru s nižším vzděláním a jedná se z velké části o muže. Zatímco rostoucí střední třída dává přednost „moderním“ hodnotám a je proimigrační, tyto strany apelují na tradicionalisty a ty skupiny voličů, které se více obávají následků zvyšování imigrace a globalizace. Tento jev je specifickou výzvou pro hnutí zastupující zaměstnance, které ztrácí voliče přecházející ke stranám stojícím mimo jeho alianční sféru. Konzervativnější strany mají větší možnost vytvářet fungující koalice s novými pravicovými stranami nebo je pasivně podporovat.

V posledních desetiletích voliči projevovali stále rostoucí neklid. Problémy stanovení hodnot a zaměření na konkrétní klíčová témata se staly

mnohem důležitějšími z hlediska stranických voleb. Stranické „vlastnictví“ jednotlivých témat a hodnot se mění mnohem rychleji než kdykoli dříve.

Politické pozice a témata, které se zdály být pevně získané, mohou být náhle ztracené, jako když švédští sociální demokraté ztratili důvěru voličů ve volbách v roce 2006 kvůli otázkám zaměstnanosti. V několika skandinávských zemích jsme ve veřejném mínění pozorovali rychlé změny ohledně toho, která strana je nejdůvěryhodnější v oblasti hospodářství, školství a dalších záležitostí. Ve stále tvrdším boji o středové voliče se většina politických stran posunula směrem k politickému centru a konzervativní strany bojovaly o nárok částečně si přivlastnit skandinávský model. Na této nové politické scéně se tradiční politické bloky rozpadají a mění se koaliční schémata.

Klimatické změny, imigrace a odmítání vlády elit, ať už v rámci Evropské unie nebo doma, přinesly nová „průřezová štěpení“. Vytváření aliancí se stává méně předvídatelným, když hnutí zaměřená na jediné téma nebo pravicové populistické strany získávají dostatek parlamentních křesel na změnu celkového poměru vah.

U odborů a hnutí zastupujících zaměstnance bude udržení vlivu na místní a národní úrovni stále více záviset na schopnosti budovat životaschopné koalice schopné sledovat dlouhodobé priority a činit zásadní těžká rozhodnutí. Totéž také platí pro utváření politiky na úrovni Evropské unie, jejíž vliv na oblast jednotlivých národních politik výrazně zesílil.

Ústřední politickou výzvou pro skandinávské odbory – s jejich rozmanitými národními vazbami na Evropskou unii a zásadními vnitřními neshodami ohledně budoucího vývoje Evropské unie – je tedy vytvářet jasnější vize, strategie a aliance ve snaze ovlivňovat politiku Evropské unie.

Zatímco budou hledat vhodné strategie pro to, aby mohly uspět ve stále se měnícím politickém prostředí, budou se zástupci zaměstnanců muset

také přizpůsobit novému sociálnímu kontextu, ve kterém je utvářeno veřejné mínění. Ve většině stran došlo ke značnému snížení počtu aktivních členů. K politické debatě a dalším procesům spojeným s utvářením veřejného mínění dochází stále častěji mimo politické strany, např. v (nových) médiích, v think tank organizacích a v různých dobrovolnických organizacích.

V souvislosti se sociálními médii a novými komunikačními technologiemi jsou strany často přehlíženy nebo v ústraní, když se rozvíjejí důležité debaty nebo kampaně. Zdá se, že klasický model činnosti politických stran, tedy soupeření mezi jednotlivými frakcemi, skupinami a individualitami, stále klesá.

Sociální média poskytují nové příležitosti pro přímou demokratickou účast, výměnu názorů a získávání podpory pro jednotlivá témata i hodnoty. Přesto bude zásadním úkolem hnutí zastupujících zaměstnance zabránit dalšímu oslabování občanské společnosti a odborů, které byly zásadními demokratickými kanály pro zapojení a ovlivňování veřejnosti ve skandinávských zemích.

V této závěrečné zprávě jsme poukázali na řadu významných strukturálních výzev, kterým budou skandinávské země čelit do roku 2030. Tyto výzvy však lze zvládnout. Při jejich řešení využijí skandinávské země svůj model jako zdroj, ale jeho samotné zachování bude nutně vyžadovat, aby se politici a klíčové organizace shodli na obtížných rozhodnutích potřebných k jeho obnovení.

Se zmenšující se tradiční skupinou dělnických profesí a roztržštěnější řadou stran a voličů ve stálém pohybu bude muset být kdokoli snažící se o získání převahy a vlivu ve vládě připraven vytvářet velmi široké koalice a často překračovat rozpory mezi tradičními bloky. To je politická realita ve všech severských zemích. A toto je obzvláště dilema pro sociálnědemokratické strany. V době nestability a oslabení levice se stěží zdá realistické, aby se sociální demokraté ujali vedení při obnově skandinávského modelu

do roku 2030, aniž by uzavřeli spolupráci s centristickými stranami a stranami zaměřenými na ochranu životního prostředí. Tvarování a ovlivňování takových spojení bude vyžadovat zvýšenou podporu veřejnosti.

Jak mohou odbory a zaměstnanecké organizace získat skupiny, které se cítí nejistě kvůli vývoji ve společnosti nebo se cítí na okraji společnosti ekonomicky, sociálně a politicky? Pro nábor a získání ohrožených skupin mohou odbory čerpat z vlastních historických tradic. Jak to však zároveň sladit s potřebou získat podporu rostoucí střední městské třídy?

Jak mohou odbory a zaměstnanecké organizace omezit pravicový populismus? Je nutné získat zpět klíčové voliče, kteří přešli k novým pravicovým stranám. Tradiční konzervativní strany se mohou svobodněji zaměřovat pouze na novou střední třídu, protože vědí, že mohou počítat s aktivní nebo pasivní podporou nových pravicových stran.

Jak mohou odbory a zaměstnanecké organizace zakládat nové organizace, které jsou otevřenější? Jak mohou získávat podporu v méně tradičních oblastech? Mohou se více otevřít novým směrům a přizvat nečleny a nové skupiny, aby oživilí politickou debatu a rozšířili svou podpůrnou základnu? Jsou think tank organizace doplňkem, nebo alternativou k povzbuzení a většímu otevření se těchto organizací?

Jak mohou odbory a zaměstnanecké organizace vyvinout nové společné strategie pro spolupráci mezi odbory a politickými stranami? Mohou zaměstnanecké organizace rozšířit a obnovit své politické přístupy a pracovní postupy v reakci na posun voličů a budování mezioborových aliancí, na které narážejí? Co by to znamenalo, pokud jde o rozvoj nových způsobů spolupráce, spojení, nebo snad dokonce fúzí/sloučení napříč zaměstnaneckými konfederacemi?

Jak mohou odbory a zaměstnanecké organizace stanovit agendu? S větším zaměřením na jednotlivé klíčové problémy a konflikty hodnot

se stalo ještě těžší získat a udržet si „dobyté“ politické pozice. Klíčovou výzvou pro sociální demokraty a další strany se širokou základnou je posílit jejich schopnost sledovat zásadní konflikty debaty o hodnotách, tj. stanovit politickou agendu. Jak mohou zástupci zaměstnanců prosazovat základní skandinávské hodnoty, jako jsou „práva a povinnosti“ nebo „tvorba a sdílení“, aby definovali nové programy a propojili je s klimatickými a environmentálními výzvami?

Jak mohou odbory a zaměstnanecké organizace budovat širší aliance? Vzhledem k tomu, že se hnutí zaměstnanců spojuje na podporu hodnot severských modelů, musí si také objasnit, co znamená obhajování a reformování modelu z hlediska každodenní politiky. Reálpolitika často znamená velký kompromis a v důležitých momentech mohou být nutné velké koalice (jako v případě Finska během finanční krize nebo penzijních reform v posledních desetiletích). Někdy může být také nutné obchodovat s novými populistickými pravicovými stranami (jak tomu bylo při dosažení dohody o denní péči v Norsku). V každém případě je pro odbory a zaměstnanecké organizace pro získání politického vlivu a úspěšného navazování aliancí nutné, aby aktualizovaly vlastní strategie pro získání podpory pro reformu severského modelu v souladu s budoucími požadavky.

Plán na obnovu odborů

Odborové fórum Unions21

Ve Velké Británii se ocitáme na rozcestí, kde je nutné hledat cestu k našemu přežití. Nespočet článků a akademických prací nám říká, že jsme příliš staří a příliš upnutí na zaběhnuté postupy. Upřímně, nejsme v dnešní době dost „cool“. Jsme příliš zaměřeni na veřejný sektor, soustředujeme se převážně na profese s vyšší mzdou a náš vliv na pracovní trh z pohledu mezd a pracovních podmínek se snížil. I když je hodně pravdy na kritikách, kterým nyní jako hnutí čelíme, děje se i hodně toho, co by mělo dát odborům možnost naděje, pokud se týká jejich obnovy.

Je však snadné říci jen to, v čem jsme špatní, mnohem těžší je najít realistické cesty dál. Musíme si uvědomit, že neexistuje žádné kouzelné řešení. K zásadnímu posílení našeho hnutí bude nutná jen tvrdá práce, obtížné změny a finanční investice. Nemůžeme se spoléhat na změnu jiných okolností, musíme se spoléhat jen na sebe. Při zavádění změn, které potřebujeme, musíme zdůraznit skutečnost, že neexistuje žádný univerzální návod nebo model pro všechny.

Každá odborová organizace má vlastní potíže a scénáře, přesto bude pro naše přežití zásadní vzájemná spolupráce a závazek ke sdílení znalostí, nových nápadů a v některých ohledech i zdrojů. Bez ohledu na jejich strukturu budou pro odbory existovat čtyři hlavní priority z hlediska schopností, které umožní růst a obnovu: 1. Rozpoznat vůdčí schopnosti pro zavádění změn. 2. Vybudovat přesvědčivý a stálý postoj pro kolektivní vyjednávání. 3. Přizpůsobit vlastní struktury tak, aby odrážely a podporo-

valy potřeby (potenciálních) členů a zástupců. 4. Spolupracovat a investovat do budoucnosti.

Rozpoznat vůdčí schopnosti pro zavádění změn

Odborové hnutí se spoléhá na odborové funkcionáře, aktivisty, předsedy základních organizací a jejich zástupce. Placený i neplacený čas, který funkcionáři své činnosti věnují, udržuje odborovou organizaci v chodu a tato role je základním kamenem naší práce. Nade všechny ostatní benefity a služby, které mohou odbory nabídnout, je mít na pracovišti efektivního, znalého a důvěryhodného zástupce, neboť je to klíčové i z hlediska vytváření názoru ostatních na odbory.

Přede vším ostatním proto musí odbory vnímat růst a rozvoj předsedů základních organizací jako primární součást našeho oživení. Zde je naprosto skutečná potřeba pro odbory získávat, vzdělávat a udržet své zástupce bez ohledu na to, zda působíme ve veřejném nebo soukromém sektoru.

Pochopení, že cesta od člena k funkcionáři je komplexní a kontinuální proces. Jen velmi málo lidí se rodí zástupci zaměstnanců stejně jako členy odborů. Potřebujeme lidi, kteří dokážou a jsou ochotni vykonávat odborové povinnosti a aktivity v malém i velkém měřítku a v omezeném čase. To však bude vyžadovat důvěru a flexibilitu. Důvěru předsedů základních organizací vůči jejich svazům a národním federacím, že se budou moci rozvíjet a že jim bude poskytnuta podpora. Důvěru ze strany svazů a národních federací, že předsedové základních organizací budou provádět nezbytné každodenní budování vztahů se svými spolupracovníky.

Odborové struktury a pravidla nutně musí být přepracovány tak, aby umožňovaly krátkodobější zapojení z pohledu rozličných zájmů, což přitáhne nejen již spolupracující a oddané příznivce.

Musíme zajistit, aby předsedové měli sebevědomí provádět pravidelné osobní rozhovory s jednotlivými kolegy, dokázali hovořit před většími skupinami a pomáhali vychovávat odborové zástupce na svém pracovišti. Dále musíme zajistit, aby laičtí funkcionáři dostali správné školení a rozvoj.

Role předsedů národních federací je především v řízení a přidělování zdrojů. Odbory budou muset své zdroje nejlépe využít pro růst a reprezentaci, ale zároveň také současně podstoupit přiměřená rizika.

Vybudovat přesvědčivý a stálý postoj pro kolektivní vyjednávání

Již dlouhou dobu bylo jasné, že britská ekonomika jednoduše nepřináší dostatek pro mnoho pracovníků. Není dostatečně produktivní, nerozděluje spravedlivě zisky a uvažuje krátkodobě z důvodu touhy po rychlých ziscích pro akcionáře spíše než z pohledu udržitelného růstu, z něhož mají prospěch všichni. I když je nám zřejmé, že odbory jsou klíčovou součástí řešení těchto problémů, ne každý to vidí a uznává. Přesto je kolektivní vyjednávání součástí odpovědi jak na spravedlivé rozdělení zisků, tak na zlepšení produktivity ve všech ekonomických sektorech.

Pro budoucnost odborových svazů, zejména v soukromém sektoru, je klíčové posílení kolektivního vyjednávání. Nejen kvůli abstraktním argumentům o právech nebo spravedlnosti, i když jsou oba zásadní, ale i z hlediska skutečných problémů ohrožujících ekonomiku a naší role při jejich řešení. Musíme znovu přepracovat a přizpůsobit kolektivní vyjednávání z hlediska měnících se pracovních schémat a očekávání pracovníků týkajících se oblastí jako flexibilní práce, rovné odměňování a technologické změny.

Nápady, jako „Rada pro Práci 4.0“, umožňující lepší zapojení pracovníků a podporu pro odbory, aby se staly „bankami pro celoživotní učení“, všechny zaměřené na řešení klíčového problému, tedy produktivity, sdílejí mnoho společných charakteristik německého modelu spolurozhodování,

v němž firmy nad určitou velikost musí ze zákona umožňovat zapojení zaměstnanců do řízení.

Musíme tedy předložit vládě společný návrh, aby zásadní role hlasu zaměstnanců a kolektivního vyjednávání byla uznána jakožto klíčová pro moderní a udržitelnou ekonomiku. To by mohlo zahrnovat formální roli odborů a zapojení zaměstnanců v oblastech odvětvových dohod, vzdělávacích a dovednostních politik a produktivity.

Potřebujeme závazek veřejné politiky vyjádřený ve statutu, který společností nad určitou velikost uloží povinnosti respektovat názory a spolupracovat s nezávislymi zástupci zaměstnanců v klíčových otázkách zaměstnanosti a pracovního prostoru, jako jsou mzdy, podmínky, pracovní prostředí a dovednosti.

V Německu pracuje svaz IG Metall na přeshraniční iniciativě Fair Crowd Work, která poskytuje pracovníkům z platform snadno dostupné a srozumitelné informace o právech a standardech na pracovišti. Nedávno byl ustaven ombudsman crowdsourcingu (placená práce organizovaná prostřednictvím on-line burz práce – pozn. autor) s osmi evropskými platformami pro crowdsourcing a Německou asociací crowdsourcingu (Deutscher Crowdsourcing Verband). Tento ochránce práv bude řešit spory mezi pracovníky crowdsourcingu, klienty a platformami crowdsourcingu a bude dohlížet na prosazování „Kodexu chování v crowdsourcingu“, který platformy rovněž přijaly. Tento kodex chování pokrývá přibližně dva miliony registrovaných pracovníků a stanoví minimální standardy s ohledem na pracovní podmínky a vztahy mezi zaměstnanci, klienty a platformami.

Přizpůsobit vlastní struktury tak, aby odrážely a podporovaly potřeby (potenciálních) členů a zástupců

V letech 2016–2017 si společnost Chartered Society of Physiotherapy (CSP) objednala nezávisle řízený multidisciplinární výzkumný projekt s cí-

lem získat informace o hodnotách, motivaci a celkovém postoji členů. Byly provedeny hloubkové telefonní rozhovory se 65 členy vybranými ze všech zemí a regionů, napříč různými pracovními odvětvími a s různými úrovněmi zapojení do CSP. Rozhovory se staly základem průzkumu a zjištěné poznatky poskytly bohatý vhled do názorů členů a umožnily zapracování skutečných praktických zkušeností a potřeb, takže se závěry neopíraly buď jen o názory zaměstnanců CSP, nebo funkcionářů.

Výzkum potvrdil některá podezření, která zaměstnanci CSP měli již dříve, ale nebyli si jimi jistí. Ukázalo se například, že pouze jeden z pěti členů věděl o hlavní kampani odborů, což vedlo CSP k dalšímu zkoumání problematiky toho, jaké faktory motivují členy k osobnímu zapojení do kampaní.

CSP se také snaží vytvářet příležitosti pro ty členy, kteří mají jen omezený čas se zapojovat, a vysvětlovat jim časový závazek potřebný pro různé činnosti. Organizace nyní cítí lepší pochopení důvodů a motivací pro vstup, a ty jsou i více a jasněji zohledňovány při náborové práci.

Povědomí členů o službách, které získávají od CSP, bylo velmi omezené. Přestože si cení toho, že mají přístup k celé řadě služeb, neměli podrobnou znalost toho, co přesně by mohli využít nebo jak přístup ke službám získat. Výsledkem je změna obsahu a designu balíčku nabízených služeb tak, aby byly pro členy zapamatovatelnější a srozumitelnější. Je zajímavé, že některé poskytované služby nejsou pro členy tak důležité, jak se původně předpokládalo. Zřetelně také byly mnohem méně důležité pro členy, než jsou pro dlouhodobé funkcionáře. Vytvářejte tedy takové balíčky služeb a struktury, které odrážejí potřeby členů právě teď, ne před třiceti lety.

Spolupracovat a investovat do budoucnosti

Je zde prostor pro soupeření, který může podnítit inovace a změny, ale stejně tak musíme vnímat nutnost spolupráce při překonávání výzev, kterým všichni čelíme.

Jednou z nejtěžších oblastí řízení je to, jak efektivně nabídnout tradiční odborové zastoupení, které členové potřebují. V této oblasti mohou odbory pracovat na sdílení zdrojů ve prospěch obou organizací. To může účinně fungovat tam, kde není vzájemná konkurence, ale jejich členové mají hodně společného. Sdílení administrativních funkcí v odborové organizaci umožňuje její jasnou identifikaci (zásadní pro růst) a přístup k potenciálním specializacím, které nejsou vždy pro menší odborové organizace jinak dostupné.

Většina odborových organizací přemýšlí o dopadu, který mají digitální technologie na naše kampaně a sdružování. Ale data a to, jak je využijeme, budou pro odbory nejdůležitějším směrem vývoje. Je-li technologický rozvoj novým „vichrem tvůrčí destrukce“, je třeba, aby se odborové hnutí přestalo jen připravovat na možné potíže a začalo hledět více vzhůru.

Vezměte v potaz řešení sporů, průzkumy, vyjednávání, komunikaci a nábor i členskou základnu – odbory mají k dispozici velké bohatství různých osobních údajů. Nejenže vytváříme a získáváme více dat než kdykoli předtím, ale snižující se náklady na jejich ukládání nám umožňují jejich snadné uchování.

Jakožto organizace bojující o přežití v měnícím se světě nesmíme ztratit ze zřetele příležitosti, které data představují. Stejně musíme kontrolovat a aktualizovat naše datové zdroje, tak proč zároveň nepřemýšlet o tom, jak bychom je mohli ještě lépe využít?

Odbory musí mluvit o datové strategii. Musíme prozkoumat, jak může optimalizace založená na datech fungovat v rámci étosu našeho hnutí, a dovednosti a nástroje, které potřebujeme k její implementaci. Proto musíme začít získávat datové analytiku, manažery a vědce, kteří nám mohou pomoci vytvořit taková datová úložiště, která potřebujeme, a kteří nám mohou pomoci tyto údaje správně používat. Dále potřebujeme platformy, které nám pomohou jasně data interpretovat a plánovat strategie.

Rostoucí nerovnost, které v naší ekonomice čelíme, ukazuje, že potřeba existence odborů je stejně velká jako v době, kdy poprvé vznikly. Tuto historii je důležité si pamatovat, abychom si uvědomili, že jsme takové situace již dříve zažili. Nemůžeme však být jejími otroky, uvěznění ve strukturách a kultuře, které odrážejí jinou éru. Myšlenky obsažené v této kapitole nabízejí odborům praktické priority a nápady, jak toho mohou dosáhnout. Nejsou to v žádném případě jediná čtyři témata, ale jsou to klíčové kroky na naší cestě.

Závaznost tarifních smluv a tarifní politika v Německu

Německá konfederace odborových svazů (DGB)

I když v Německu poklesla míra závaznosti tarifních smluv, ukazuje uzavření více než 77 000 platných tarifních smluv a přes 5000 nově uzavřených tarifních smluv ročně, že tarifní politika je aktivně využívána.

Zákony v Německu regulují pouze všeobecný rámec podmínek výkonu práce a mnoho aspektů není regulováno zákonem. Tarifní smlouvy se orientují naopak na konkrétní pracovní podmínky zaměstnanců a regulují podstatné aspekty pracovních poměrů. Jsou v nich upraveny podmínky mezd, pracovní doby, roční dovolené, příspěvku na dovolenou, možnosti vzdělávání a dalšího vzdělávání, podnikové důchodové zabezpečení, zajištění zaměstnanosti a mnoho dalšího.

Zaměstnanci, jejichž pracovní poměr je regulován tarifní smlouvou, jsou na tom úplně jinak než zaměstnanci bez závazné tarifní smlouvy. To platí pro pracovní dobu, pro roční dovolenou, pro vánoční odměny nebo pro příspěvky na dovolenou.

Výzkumy Hospodářského a sociálně ekonomického institutu (WSI) v nadaci Hanse Böcklera ukazují, že v roce 2019 v podnicích se závaznou tarifní smlouvou obdrželo např. 69 procent zaměstnanců příspěvek na dovolenou, zatímco v podnicích bez závazné tarifní smlouvy to bylo pouze 36 procent. Šance pro získání vánočních odměn je mezi skupinami zaměstnanců rozdělena také nerovnoměrně. Zatímco 74 procent všech zaměst-

nanců v podnicích se závaznou tarifní smlouvou obdrželo vánoční odměny, v podnicích bez závazné tarifní smlouvy to bylo pouze 44 procent.

Přednosti pro zaměstnance s tarifní smlouvou

Ustanovení	podle zákona	s tarifní smlouvou
Roční dovolená	24 pracovních dní	Často až 30 dnů dovolené (6 týdnů)
Vánoční odměna	Žádné ustanovení	Podle oboru poměrná měsíční procentní sazba nebo fixní částka
Pracovní doba	Až 48 hodin týdně	Podle oboru mezi 34 a 40 hodinami týdně
Pracovní týden	Pondělí až sobota	Pondělí až pátek
Příspěvky na spoření zaměstnanců	Žádné ustanovení	Podle oboru rozdílné peněžní dávky, které nejsou vypláceny přímo, nýbrž jsou vypláceny zaměstnavatelem na spoření
Příspěvek na dovolenou	Žádné ustanovení	Podle oboru poměrná měsíční procentní sazba nebo fixní částka
Příplatky za směnu	Žádné ustanovení	Podle oboru např. 25 procent u noční směny, 50 procent u sobotní směny, až 150 procent ve svátcích
Příplatky pro přesčasy	Žádné ustanovení	Podle oboru např. 25–50 procent

Zdroj: Německá konfederace odborových svazů

Posuzujeme-li závaznost tarifní smlouvy pro podniky, pak tarifní smlouvy jsou uplatňovány pouze pro 29 procent západoněmeckých a pro 20 procent východoněmeckých podniků. To odpovídá 53 procentům zaměstnanců v západoněmeckých podnicích a 45 procentům ve východoněmeckých podnicích.

U závazných tarifních smluv se rozlišují oborové tarifní smlouvy (obdoba našich kolektivních smluv vyššího stupně – pozn. autora) a podnikové tarifní smlouvy (obdoba našich podnikových KS – pozn. autora). V západoněmeckých podnicích platí podle údajů, které jsou k dispozici za rok 2019, pro 46 procent zaměstnanců oborová tarifní smlouva a pro 7 procent zaměstnanců podniková tarifní smlouva. Ve východoněmeckých podnicích platí pro 34 procent zaměstnanců oborová tarifní smlouva a pro 11 procent zaměstnanců podniková tarifní smlouva.

Závaznost tarifních smluv se výrazně liší podle oboru a velikosti podniku. Zatímco ve veřejné správě a u správ sociálních pojištění je možné dosáhnout závaznosti tarifní smlouvy z 97 procent, u hospodářských oborů, jako jsou informační a komunikační technologie, u pouhých 17 procent.

Důvody pro klesající míru závaznosti tarifních smluv jsou mj. odliv zaměstnavatelů z tarifních smluv a tzv. OT členství (podnik je členem zaměstnavatelského svazu, ale nemusí aplikovat platnou tarifní smlouvu) v zaměstnavatelských svazech, vyčlenění, restrukturalizace na stále menší provozní jednotky a rozdělení podniků. Dalšími důvody byla také deregulace pracovního trhu a přijetí překérního zaměstnávání (např. nedobrovolné zaměstnávání na částečný pracovní úvazek, dočasné zapůjčování zaměstnanců) a rozšíření sektorů s nízkou mzdou, což podpořilo klesající míru závaznosti tarifních smluv.

DGB si v roce 2019 v rámci dialogu o budoucnosti zvolil jako stěžejní téma závaznost tarifních smluv. Po celé spolkové republice poukazyvaly odbory na problémy a dopady klesající míry závaznosti tarifních smluv, stanovovaly konkrétní požadavky a návrhy na zlepšení. V celém Německu byly realizovány početné akce, a to jak na regionální úrovni, tak i na sektorové a podnikové úrovni pod heslem: „Tarif. Spravedlivý nárok. Pro všechny“.

Nástroje a centrální požadavky DGB pro posílení závaznosti tarifních smluv

Všeobecná závaznost

V Německu je možnost nechat prohlásit tarifní smlouvu za všeobecně závaznou. Když nějaký odborový svaz a zaměstnavatelský svaz uzavřou tarifní smlouvu, mohou společně u spolkového ministerstva pro práci a sociální věci nebo u nejvyššího pracovního úřadu jedné spolkové země nechat tuto tarifní smlouvu prohlásit za všeobecně závaznou.

Jak na spolkové úrovni, tak i na úrovni spolkových zemí jsou tarifní komise, které jsou složeny ze třech zástupců odborů a třech zástupců zaměstnavatelských svazů. Pokud souhlasí s návrhem, pak platí ustanovení tarifní smlouvy také pro všechny zaměstnance příslušného oboru, kteří nebyli dosud kryti tarifní smlouvou. Tím se zajistí minimální pracovní podmínky pro všechny zaměstnance, a to i pro podniky bez závazné tarifní smlouvy.

Počet tarifních smluv, které jsou všeobecně závazné, výrazně poklesl v posledních letech. V roce 2000 se realizovalo ještě 113 úspěšných návrhů na všeobecnou závaznost podle zákona o tarifních smlouvách, avšak v roce 2018 to bylo pouze 26.

DGB požaduje, aby stát využíval silněji svou možnost stanovit tarifní smlouvy pro všechny podniky v jednom oboru za závazné tak, že se pravidla pro všeobecnou závaznost (AVE) ještě zjednoduší.

Následné působení tarifních smluv

Dalším požadavkem je, aby byla rozvíjena následná závaznost a následné působení tarifních smluv. U outsourcingu nebo u podniků, které změnily vlastníka nebo jen jejich část, by měly být tarifní smlouvy tak dlouho platné,

než dojde k uzavření další. Tím je možné zabránit ztrátě závaznosti tarifní smlouvy.

Zadávání veřejných zakázek

Důležitý prostředek pro posílení závaznosti tarifní smlouvy jsou pravidla pro dodržování tarifních smluv u zadávání veřejných zakázek. Veřejné zakázky a veřejnou finanční podporu by měly dostávat pouze ty podniky, které umožňují svým zaměstnancům dobré pracovní podmínky na základě tarifní smlouvy.

Podle odhadů získají zadavatelé, kteří se rozdělují do sdružení podle místní příslušnosti na spolkové, zemské a komunální, v Německu ročně zboží a služby v hodnotě okolo 15 % HDP. To činí cca 450 až 500 miliard eur ročně.

Jako největší zadavatel na trhu musí být stát vzorem a nesmí přidělit zakázku žádnému podniku s nabídkou nízké ceny založené na nízkých mzdách. Musí využít tržní sílu, aby donutil podniky zajistit dobré mzdy a férové pracovní podmínky. Na spolkové úrovni bylo rozdáno 12 % veřejných zakázek, 30 % na úrovni spolkových zemí a 58 % na komunální úrovni. Kromě Bavorska a Saska mají všechny spolkové země nařízení týkající se tarifních smluv. Důležité jsou všeobecné klauzule tarifních smluv na úrovni zemí a na spolkové úrovni, a to nezávislé na oborech.

Aktuální příklady tarifní politiky a posilování závaznosti tarifních smluv

Tarifní smlouvy zajišťují více jistoty při pandemii koronaviru

Pandemie koronaviru ukázala, jak důležité jsou tarifní smlouvy, které regulují práci z domova (home-office), zvyšování mzdy pro pracovníky v režimu kurzarbeit, dále regulují zacházení s konty pracovní doby atd. Obzvlášť

velký význam mají tarifní ujednání o zvýšení vyrovnávacího příspěvku na mzdy pro pracovníky v režimu částečné nezaměstnanosti – kurzarbeit.

Kurzarbeit znamená pro mnoho zaměstnanců výraznou ztrátu příjmu. Při snížení mezd nestačí vyrovnávací příspěvek na mzdy za kurzarbeit ve výši 60 %, resp. 68 % (v domácnostech s dětmi) pro mnoho zaměstnanců v režimu kurzarbeit pokrýt náklady spojené s běžným životem.

Již mnoho let se odbory snaží navýšit státem poskytovaný vyrovnávací příspěvek na mzdy pro pracovníky v režimu kurzarbeit pomocí tarifně závazných doplatků mzdy. V průběhu krize v letech 2008–2009 byla dojednána některá tarifně závazná opatření. V souvislosti s koronavirovou krizí byl uzavřen velký počet tarifních dohod určujících doplatky mzdy k vyrovnávacím příspěvkům na mzdy v režimu kurzarbeit. Kromě jiných v průmyslové gastronomii, filmovém průmyslu, v kovoprůmyslu a elektroprůmyslu, v chemickém průmyslu, ve veřejných službách, u Deutsche Telekom atd. Tím je možné navýšit mzdy pro pracovníky v režimu kurzarbeit až na 100 %.

S tarifně závaznými ujednáními lze dosáhnout výrazné navýšení mezd za kurzarbeit. V reakci na klesající míru závaznosti tarifních smluv v některých oborech a regionech se odbory významně zasadily o zákonné zvýšení vyrovnávacího příspěvku na mzdy za kurzarbeit. Tím bylo možné dosáhnout toho, že vyrovnávací příspěvek na mzdy za kurzarbeit pro ty, kteří jej pobírali z důvodu koronavirové krize s minimálně 50% sníženou pracovní dobou, byl od 4. měsíce zvýšen příjem na 70 procent (resp. 77 procent pro domácnosti s dětmi) a od 7. měsíce příjmu na 80 procent (resp. 87 procent pro domácnosti s dětmi) paušálního netto příjmu, a to nejdéle do 31. 12. 2020.

Pracovní doba a volební modely

V posledních letech získalo téma pracovní doby v tarifní politice opět zvýšenou pozornost. Odborovému svazu železnice a dopravy se podařilo v roce 2016 v podniku Deutsche Bahn AG prosadit tarifní opční model. Odborový svaz IG Metall prosadil v roce 2018 pomocí výstražné stávkové právo

na časově omezenou částečnou pracovní dobu s právem návratu do režimu plné pracovní doby a také model volby s více volnými dny. Flexibilní modely pracovní doby s rozšířenými právy zaměstnanců, týkajícími se pracovní doby, hrají roli též při uzavírání tarifních smluv v chemickém průmyslu, v Deutsche Post a v jiných oborech. V některých oborech (kovoprůmysl a textilní průmysl východ) je také zkrácení týdenní pracovní doby a její uzpůsobení na kratší západoněmecké standardy předmětem tarifních vyjednávání.

Příklad č. 1:

Model volby odborového svazu železnic a dopravy (EVG)

Tarifním ujednáním EVG 2016 si mohli zaměstnanci v Německu poprvé zvolit, zda chtějí část tarifního navýšení ve formě více peněz, více dovolené nebo zkrácení pracovní doby (při nesnížené mzdě).

Tarifní ujednání platilo pro všechny pracovníky a zaměstnance, učně a studenty kombinovaného studia v těch podnicích, kterých se týká kolo vyjednávání o příjmech DB AG 2016. Zahrnuje lineární navýšení tabulkových příjmů ve výši 2,5 procenta od 1. dubna 2017 a model volby od 1. ledna 2018. Navýšení příjmů ve výši 2,6 procenta nebo 6 dnů dodatečného navýšení počtu dnů dovolené nebo zkrácení pracovní doby o jednu hodinu týdně.

Dotazy k modelu volby odborového svazu EVG ukázaly, že o tento model volby je velký zájem. Na dotazování se podílelo 70 procent zaměstnanců v koncernu německých drah DB. Z toho se skoro 80 procent rozhodlo pro dodatečné navýšení dovolené. To ukazuje, jak je pro zaměstnance důležité snížení zátěže pomocí dodatečného navýšení dovolené. Přenesení tarifního ujednání do podniků také znamená, že musí být zaměstnáno víc personálu.

Příklad č. 2:

Model pracovní doby se dvěma pilíři v tarifní oblasti chemie východ (Postupimský model)

Postupimský model, který v roce 2018 vyjednaly tarifní strany Svaz zaměstnavatelů Nordostchemie (chemie severovýchod) a OS BCE, platí pro

30 500 zaměstnanců ve východoněmeckém chemickém průmyslu. Smluvní podnikové strany (vedení podniku a podniková rada) mohou zaprvé stanovit jejich vlastní podnikovou týdenní pracovní dobu v rozmezí 32 až 40 hodin, a to pro celý podnik nebo také pro jednotlivé části podniku. Předpokladem je dobrovolná podniková dohoda. Zadruhé mohou smluvní podnikové strany upravit právo individuálního zkrácení úpravy pracovní doby zaměstnancem od 32 hodin, která platí na dobu určitou, a po jejím ukončení se zaměstnanec automaticky vrátí na podnikovou pracovní dobu. Takže kvazi právo návratu do režimu plné pracovní doby od individuálně zkrácené pracovní doby dle podnikové dohody umožňuje to, co stále ještě není obsaženo v zákonu.

Příklad č. 3:

Kovoprůmysl a elektroprůmysl – více nezávislosti u pracovní doby

Tarifním ujednáním v roce 2018 byly kromě zvýšení mezd a jednorázových odměn zavedeny také roční zvláštní odměny od roku 2019 – tarifní příplatek ve výši 27,5 procenta. Kromě toho bylo také dojednáno více nezávislosti u pracovní doby. Od roku 2019 mají zaměstnanci, pracující na úplný úvazek, nárok na zkrácenou týdenní pracovní dobu. Mohou si zkrátit svou pracovní dobu na období 6 až 24 měsíců až na 28 hodin týdně. Pak mají garantované právo se vrátit zpět ke své úplné pracovní době, nebo opakovaně podat žádost o zkrácenou týdenní pracovní dobu.

Navíc k tomu existuje možnost volby pro zaměstnance, kteří vychovávají děti, starají se o rodinné příslušníky nebo pracují ve směnách. Tyto osoby si mohou vybrat 27,5 procenta tarifních příplatků také v podobě pracovního volna. Běžně z toho vyplývá šest dnů v roce. Odborový svaz IG Metall však prosadil, že zaměstnavatel k tomu přidá ještě dva dny jako bonus. To znamená, že je to navíc 8 dnů volna za rok.

Zviditelnit závaznost tarifních smluv
a spolutřídění – Arbeitgebertest²⁴

Odborový svaz hornictví, chemie, energie (IG BCE) Nordost zajistil pomocí webových stránek Arbeitgebertest²⁴ zveřejnění bezplatné a volně

přístupné informace na internetu, kde se osoba hledající práci nebo uchazeč o konkrétní pozici mohou informovat, zda společnost má podnikovou radu a tarifní smlouvu. Pro spolkové země Berlín, Brandenbursko, Meklenbursko-Přední Pomořansko, Sasko-Anhaltsko a Sasko a všechny obory, které spadají pod OS IG BCE, je stanoveno, které podniky jsou vázány tarifní smlouvou a které ne. To je dobrá služba pro ty, kteří hledají vhodného zaměstnavatele.

Lepší ochrana pro migrující pracovníky v zemědělství a stavebnictví

Pro zahraniční zaměstnance, kteří pracují jako migrující pracovníci v zemědělství nebo ve stavebnictví, zavedl odborový svaz Stavebnictví-Zemědělství-Životní prostředí (IG BAU) na jaře 2020 novou formu členství. Toto členství nabízí roční členství pro tyto zaměstnance, kteří zpravidla pracují v Německu pouze po krátkou dobu. Členství končí automaticky po 12 měsících a může být každý rok obnoveno.

Členství obsahuje od prvního dne bezplatné poradenství a informace, pracovní a sociálněprávní ochranu, podporu při stávce, podporu proti vznesenému nároku zaměstnavatele na náhradu škody na předmětech a vozidle. Kromě toho je zřízeno centrální telefonní číslo pro otázky v rámci této služby. Přijetí hovoru je realizováno v hlavních jazycích zaměstnanců a zpracování telefonických dotazů je realizováno Evropským spolkem pro dotazy migrujících zaměstnanců (EVW).

Vzhledem k mnohým pracovním a sociálněprávním problémům a porušování předpisů v zemědělství a na stavbách by tak měli být zahraniční zaměstnanci pomocí této nabídky lépe chráněni a efektivně mohou být zastupováni odborovým svazem. Kompletní příspěvek za roční členství (180 eur ve stavebnictví a 145,20 eur v zemědělství) je placený předem.

Volba dalšího pracovního volna. Inovativní forma utváření pracovní doby v Rakousku

Rakouská odborová federace (ÖGB)

Takzvaná volba dalšího pracovního volna byla vyjednána odborovými svazy PRO-GE a GPA-djp poprvé v roce 2013 pro pracovníky a zaměstnance v kolektivní smlouvě pro elektroprůmysl a elektronický průmysl. V roce 2015 bylo toto právo vyjednáno již potřetí v tomto oboru a bylo použito jako základní model, podle kterého lze v podnicích po dobu deseti let uzavírat kolektivní smlouvy.

Mezitím se volba dalšího pracovního volna rozšířila také v jiných oborech, jako například v automobilovém průmyslu, těžebním průmyslu a ocelářství, v oborech výživy a potravinářském průmyslu a v řadě jiných výrobních oborů.

Co je volba dalšího pracovního volna – výběr mezi pracovním volnem navíc a navýšením mzdy

Volba dalšího pracovního volna je individuální možnost volby pro jednotlivé zaměstnance/zaměstnankyně, kteří mají v Rakousku dostat navýšení základní mzdy/příjmu podle kolektivní smlouvy, a to namísto hotovosti získat pracovní volno navíc. Na rozdíl od jiných evropských zemí se v Rakousku v oborových kolektivních smlouvách vyjednává nejen minimální mzda pro příslušný obor, ale také skutečně vyplácená základní mzda.

Předpokladem je kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni

Předpoklad pro využití práva volby dalšího pracovního volna je jeho sjednání v rámci kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni mezi podnikem a podnikovou radou. Pokud k tomu dojde, pak mají zaměstnanci právo individuální dohody se zaměstnavatelem o volbě dalšího pracovního volna. Možnost volby nemají ti zaměstnanci/zaměstnankyně, jejichž mzda, resp. příjem by po změně ležely pod hodnotou minimální mzdy, respektive pod hodnotou minimálního příjmu.

Dle dohody pak zaměstnanci dostanou každý měsíc pracovní volno navíc. Zaměstnanec/zaměstnankyně má k dispozici různé možnosti volby pro své použití:

- zkrácení týdenní pracovní doby,
- prodloužení dovolené,
- jako model ušetření doby pro delší období pracovního volna v budoucnu.

Zlepšení sladování mezi pracovním a osobním životem a vytvoření pracovních míst

Volba dalšího pracovního volna představuje společně s právem na částečný pracovní úvazek během období péče o dítě a další rozvoj studijního volna důležitý prvek inovativních forem politiky pracovní doby. Tím dojde k zásadnímu přínosu ke slučitelnosti práce a rodiny a k vytvoření společnosti vědění, umožní přizpůsobit objem vykonané práce během života individuálním požadavkům a doje k rozhodujícímu impulzu pro větší spokojenost se životem. Když je v průběhu pracovního života vyžadováno plné nasazení, pak je pro zdraví a kvalitu života volno rozhodující. Zkrácením týdenní pracovní doby v oborech s volbou dalšího pracovního volna mohly na základě struktury pohlaví profitovat převážně muži. Zároveň vytváří toto

opatření šanci pro zmenšení nezaplacené a zvýšení zaplacené pracovní doby žen.

Dr. Markus Marterbauer, vedoucí oddělení ekonomiky a statistiky Komory pracujících ve Vídni, považuje volbu dalšího pracovního volna za faktor, který stabilizuje zaměstnání. Zakotvením volby dalšího pracovního volna do více kolektivních smluv se sociálním partnerům podařila jedna z nejpozoruhodnějších sociálních inovací za poslední roky.

Obecný prospěch je středobodem stanovení cílů volby dalšího pracovního volna. Tento nástroj se může navíc prokázat také jako jeden z nejslibnějších prvků pro úspěch politiky zajištění zaměstnávání v průmyslu. V něm dochází ke klesající tendenci počtu zaměstnaných z důvodu silného zvýšení produktivity. Zkrácení pracovní doby má pro udržení pracovních míst v průmyslu, která jsou relativně dobře zaplacená, s velkým použitím kapitálu a s vysokým technologickým know-how velký význam.

Na základě empirických studií WIFO (Rakouský institut pro ekonomický výzkum) k makroekonomickým vlivům zkracování pracovní doby očekáváme, že samotné využití volby dalšího pracovního volna polovinou zaměstnanců může stabilizovat zaměstnání v příslušných průmyslových oborech.

V jakých oborech byla dosud dohodnuta volba dalšího pracovního volna?

- Elektroprůmysl / elektronický průmysl (od 2013; 2015–2025 možnost pracovního volna součástí uzavřených KS)
- Automobilový průmysl (od 2014)
- Těžební a ocelářský průmysl (od 2013)
- Papírenský průmysl (2015)
- Výživa a potravinářský průmysl (od 2018)
- Kovožpracující průmysl (od 2016)

Napojení na zvýšení skutečné hodnoty

Volba dalšího pracovního volna je regulována v příslušné kolektivní smlouvě daného oboru. Výše ročního dalšího pracovního volna je přitom navázána na příslušné vyjednané skutečné zvýšení mezd a platů.

Příklad elektroprůmysl / elektronický průmysl:

- Skutečné zvýšení v roce 2014 činilo 2,35 procenta = na měsíc minimálně 3 hodiny a 56 minut
- Skutečné zvýšení v roce 2015 činilo 2 procenta = na měsíc minimálně 3 hodiny a 20 minut
- Skutečné zvýšení v roce 2018 činilo 3,1 procenta = na měsíc minimálně 5 hodin a 10 minut
- Skutečné zvýšení v roce 2019 činilo 3,2 procenta = na měsíc minimálně 5 hodin 20 minut

Příklad výživa a potravinářský průmysl:

K 1. 11. 2018 mohou být až 3% měsíčního příjmu přeměněna na další pracovní volno; tj. až 5 hodin měsíčně.

Provádění a termíny

Při každém ukončení podnikového kolektivního vyjednávání jsou předem stanoveny v každém podniku určité termíny pro realizaci volby dalšího pracovního volna. Příslušná kolektivní smlouva definuje lhůty, ve kterých se musí zaměstnanec rozhodnout.

Platnost volby pracovního volna regulovaného podle kolektivní smlouvy

Právo volby dalšího pracovního volna regulovaného podle kolektivní smlouvy bylo doposud sjednáváno vždy ročně, konkrétně byly doposud

podmínky projednávají se svazy podnikatelů oborů elektroprůmysl /elektronický průmysl a těžební a ocelářský průmysl.

V elektroprůmyslu / elektronickém průmyslu mohla být volba dalšího pracovního volna uzavřena na deset let. To znamená, že volba pracovního volna je součástí budoucích uzavřených kolektivních smluv v elektroprůmyslu / elektronickém průmyslu až do roku 2025 včetně. Zaměstnanci/zaměstnankyně těchto oborů si mohou během pracovního poměru dohromady dojednat až čtyřikrát skutečné zvýšení dalšího pracovního volna namísto jednoho. Z toho před dosažením věku 50 let maximálně až dvakrát.

Výhody pro podniky

Volba dalšího pracovního volna je varianta flexibilizace, ze které mohou profitovat obě strany. Podnikatelé nechají svým zaměstnancům volbu mezi peněží nebo dalším pracovním volnem. Zaměstnanci dostanou větší flexibilitu ve vztahu k utváření svého života, když místo zvýšení mzdy upřednostní více pracovního volna. Mohou těžit z lepší rovnováhy mezi soukromým a pracovním časem. Pro podniky je výhoda v tom, že kromě jiného mohou individuálně přistupovat k přáním svých zaměstnanců.

Volba dalšího pracovního volna se však nechá také použít jako daňové opatření při nižším stavu zakázek. Pokud sklouzne podnikatel do krize, mohou zaměstnanci, pokud je to takto dojednáno, využít možnost dalšího pracovního volna a pracovat méně.

Nevzdávejte se: Inovativní postupy odborů ve střední a východní Evropě

Středoevropský institut pro výzkum práce (CELSI)

Odbory ve střední a východní Evropě (dále jen SVE) čelí řadě výzev včetně trendu klesajícího počtu členů a decentralizace kolektivního vyjednávání. I když tyto trendy nejsou pro region střední a východní Evropy jedinečné, většina západní literatury analyzující úpadek odborového hnutí považuje odkaz státního socialismu za klíčový faktor slábnoucího vlivu odborů. Toto je však jen velmi úzký pohled na pokus pochopit roli odborů ve společnostech střední a východní Evropy. Grafy o vývoji členství a podílu na kolektivním vyjednávání poskytují pouze omezený pohled na to, co odborové svazy dělají a zda jsou úspěšné ve svém úsilí zlepšovat nejen pracovní podmínky pracovníků, ale také vlastní vliv a legitimitu ve společnosti.

Mohou tedy odbory zlepšit své postavení v nepřátelských podmínkách, při klesání členské základny a oslabení vlivu kolektivního vyjednávání? Magdalena Bernaciak (Evropský odborový institut) a Marta Kahancová (CELSI) sestavily skupinu výzkumných pracovníků a expertů na odbory ze zemí SVE a jako editorky připravily vydání publikace nazvané *Inovační odborové praktiky ve střední a východní Evropě* [viz Bernaciak, Magdalena, Kahancova, Marta. (2017) *Innovative Union Practices in Central-Eastern Europe*. Brussels: ETUI. Tento text je stručným shrnutím základních poznatků o činnosti odborů v krajínách SVE a je doplněn o konkrétní příklady inovativní činnosti odborů z uvedené publikace.] Kniha se zabývá otázkou, zda se odbory ve skutečnosti mohou opravdu zapojit do inovačních praktik

navzdory výzvam, jimž čelí, a také vytváří rámec pro posuzování inovací a přináší řadu příkladů inovačních odborových praxí ze všech 11 zemí SVE.

Odborové inovace jsou definovány jako činnosti, které jsou v určité perspektivě nové, protože se zaměřují na nové cílové skupiny dříve stojící mimo aktivity odborů, nové činnosti/strategie/akce a nové způsoby vnitřního organizování odborů včetně forem/typů vedení, fúzí i rozdělení, organizačních struktur a vnitřní demokracie v odborech. Koncept odborových inovací nebyl doposud široce využíván a je třeba jej odlišit od pojmu revitalizace odborů, na který se častěji západní odborníci zaměřují. Zatímco revitalizace se zabývá úsilím odborů o zlepšení jejich organizací z vnitřku, inovace jsou širší a zahrnují i zlepšení týkající se zájmů pracovníků, nejen odborů jako organizací.

Současná krize související s nemocí covid-19 bude mít dlouhodobé dopady na pracovníky a zaměstnanost a úloha odborů bude tedy nabývat na významu. Poučení z osvědčených postupů jiných odborových organizací, vyvinutých dříve v reakci na krizi předchozí, může ukázat na nové způsoby řešení problémů, kterým budeme čelit v roce 2020 a poté, a může přinést inovativní postupy, které pomohou pracovníkům a také legitimizují odbory jak na úrovni vytváření politiky, tak z pohledu poskytování služeb členům nebo členům potenciálním.

Inovativní odborové praktiky v zemích střední a východní Evropy

Odborníci zapojení do zpracování výše uvedené publikace a souvisejících výzkumných projektů shromáždili celou řadu příkladů inovativních odborových postupů. Níže uvádíme výběr takových příkladů, kde odbory prováděly inovativní akce i přes nepříznivé podmínky. Zatímco většina příkladů pochází z období let 2008 až 2016, kdy odbory čelily mnoha výzvam spojeným s hospodářskou krizí z roku 2008, domníváme se, že tato opatření jsou důležitá také z dlouhodobého hlediska, protože přispěla

k posílení zapojení odborů do procesu tvorby politiky a zabývala se i zájmy specifických typů pracovníků, které byly dříve nedostatečně zohledňovány.

Následující příklady jsou rozděleny do tří skupin iniciativ. První se týká odborových akcí zaměřených na získávání a ochranu nových skupin pracovníků na trhu práce, zejména pracovníků v prekérním postavení (např. s nízkou jistotou zaměstnání, nízkou mzdou, prekérní pracovní dobou, nedostatkem možností ke vzdělávání, kariéernímu růstu a ochraně zájmů), ale také dalších ohrožených skupin, jako jsou mladí lidé při prvním vstupu na trh práce. Druhá skupina iniciativ se týká změn v organizačních strukturách odborů. Odbory často potřebují pozměnit své vnitřní organizační struktury tak, aby mohly začlenit i ohrožené pracovníky. Zatřetí, odbory také experimentovaly s novými strategickými rozhodnutími pro dosažení svých cílů, a to buď prostřednictvím vzájemné spolupráce se sociálními partnery, nebo skrze kampaně a prezentace v médiích, které zvýšily jejich viditelnost, a tudíž také dopady na politickou diskusi, což často vedlo i ke zlepšení podmínek pro zaměstnance.

Nové cílové skupiny

Za účelem řešení poklesu členské základny realizovaly odbory v zemích střední a východní Evropy různé inovativní akce zaměřené na mladé lidi a ohrožené pracovníky. Vzhledem k tomu, že klesající počet členů je jedním z nejvýraznějších problémů všech odborových svazů v regionu, představuje následující část několik inovativních postupů souvisejících s organizováním a získáváním členů.

Nové cílové skupiny: Zaměření na mladé lidi

Odborové svazy se zaměřily na mladé lidi několika způsoby. První typ inovativních akcí pochází z Lotyšska a Bulharska, kde se odbory zaměřily na žáky středních škol a informují je o jejich pracovních právech. Další byl zase zaměřen na mladé lidi pracující v prekérních pracovních podmínkách ve Slovinsku.

Lotyšsko: Školní soutěž o pracovních právech

Informace o pracovním právu a BOZP většinou chybí v osnovách lotyšských škol, podobně jako v Česku. V důsledku toho jsou mladí lidé ve věku 15 až 24 let nedostatečně informováni o právních aspektech pracovních vztahů; vědí také jen málo o odborových aktivitách na podnikové a národní úrovni. S cílem zvýšit povědomí mladých lidí o předpisech v oblasti zaměstnanosti a podpořit odborovou činnost zahájila největší lotyšská odborová konfederace LBAS (Konfederace svobodných odborů Lotyšska) mezi žáky odborných škol soutěž věnovanou problematice pracovního práva a otázkám BOZP.

Tato iniciativa se odchýlila od tradičních odborových postupů, protože se nezaměřila na stávající členy odborů. Zároveň oslovila vybranou cílovou skupinu také inovativní metodou – soutěžním schématem. Jak uvádí autorka kapitoly o Lotyšsku Linda Romele, iniciativa „Smart. Hra pro ty, kteří se učí“, začala rozesláním pozvánky s přihlašovací formulářem na všechny střední školy v Lotyšsku. Následně soutěž probíhala ve dvou etapách. V první fázi obdržel učitel odpovědný za přihlášenou třídu e-mail s odkazem, na kterém mohli žáci vyplnit dotazník sestávající ze 45 otázek rozdělených do tří kategorií podle úrovně složitosti. V průběhu druhého kola bylo v hlavním městě Rize a čtyřech dalších regionech uspořádáno pět semifinálových soutěží. Regionální semifinále i národní finále byly natáčeny a přenášeny v lotyšské televizi. Kromě toho vydaly odbory ještě manuál nazvaný „Být zaměstnancem“, který seznamoval žáky s nejdůležitějšími předpisy týkajícími se zaměstnanosti, obsahoval doporučení ohledně přípravy životopisů a průvodních dopisů a poskytoval informace o nástrojích a zdrojích pro hledání zaměstnání.

Bulharsko: Moje první pracovní iniciativa

CITUB (Konfederace nezávislých odborů Bulharska) a Svaz bulharských učitelů zahájily informační a vzdělávací iniciativu „Moje první zaměstnání“,

kteřá probíhala ve školních ročnících 2011/2012 a 2012/2013. Jak uvádí Lyuben Tomev, autor kapitoly o Bulharsku, cílem bylo podpořit přechod absolventů středních škol ze školy na trh práce, rozšířit vliv odborů i mimo tradiční cílové skupiny a zvýšit sociální a občanské povědomí studentů. Během těchto dvou let bylo více než 2000 učitelů ve 280 obcích a městech vyškoleny v oblasti pracovních a sociálních práv a tyto znalosti následně předalo 117 983 žákům. Byly publikovány a distribuovány příručky pro učitele a studenty, jakož i informační letáky; všechny tyto materiály byly také zpřístupněny v elektronické podobě.

Slovinsko: Organizace a zastupování mladých pracovníků na prekérních pracovních místech

Odborový svaz Mladí Plus funguje jako nezávislý pod záštitou největší odborové organizace v zemi používající zkratku ZSSS. Jak uvádí autorka kapitoly o Slovinsku Barbara Samaluk, ZSSS nezastupuje pouze mladé, ale také „mladé plus“ – aktivisty a ty, kteří se kvůli svým prekérním pracovním místům nemohou stát ekonomicky a sociálně nezávislymi dospělými bez ohledu na svůj věk. K vytvoření tohoto svazu došlo díky kombinaci vnějších a vnitřních faktorů. Interně to bylo zpočátku díky podpoře těch samých odborářů nové generace, kteří zahájili projekt „Kancelář pro migraci“. Bylo to formou podpory pro mladé funkcionáře při přípravě mediální kampaně proti „mini jobům“ a sběrem podpisů pro referendum na toto téma na začátku roku 2011. Svaz Mladí Plus byl následně založen v listopadu téhož roku. Iniciativa je inovativní, protože se zaměřuje na širší sociální skupiny, které neustále přecházejí od studentů k různým dočasně pracovním nebo nepracovním stavům. Na rozdíl od tradičních forem zastoupení mladých v odborech, které jsou obvykle zřízeny jako výbory pro mládež v rámci zavedených svazů, působí Mladí Plus jako nezávislá právnická osoba v rámci Svazu svobodných odborů. To byl procedurálně nejjednodušší způsob, jak se stát součástí ZSSS a současně udržet nezávislý status. Být součástí ZSSS přináší mnoho výhod: konfederace jim poskytuje kancelářské prostory a administrativní a účetní služby stejně jako přístup

k tradičním institucím sociálního dialogu. Ohledně druhé oblasti existuje dohoda, že Mladí Plus mohou zastupovat konfederaci v tripartitním orgánu země, při setkáních týkajících se problematiky mladých a ohrožených pracovníků. Tato inovativní organizační forma zároveň umožnila tomuto svazu získat status mládežnické organizace, což zaručilo přístup k dalším institucím, jako je např. Rada vlády pro mládež. Díky tomu je svaz Mladí Plus jedinečnou a silnou organizací, která má přístup k institucím tripartitního sociálního dialogu na jedné straně a k dalším institucím spojeným s politikou mládeže na straně druhé.

Nové cílové skupiny: Zaměření na ohrožené (prekaritní) pracovníky

Prekaritní pracovníci se objevili v mnoha zemích střední a východní Evropy zejména po hospodářském poklesu v roce 2008. Růst prekarity se očekává i v období po covidu-19. Proto je užitečné podívat se na to, jak se odbory pokusily řešit prekaritu při předchozí krizi, abychom se poučili do budoucna. V některých zemích došlo k dualizaci pracovního trhu ve formě zachování ochrany pracovníků na plný úvazek a zvýšení různých nestandardních forem zaměstnávání ve formě agenturní práce, nepravé samostatné výdělečné činnosti, licenčních smluv a pracovních dohod; v jiných zemích se prekarita zvýšila kvůli vnitřní prekarizaci smluv pracovníků na plný úvazek (např. snížením ochrany zaměstnanosti, nízkými mzdami a vysoké míře práce přesčas i vyžadované flexibility). Zejména v zemích, kde byla zvláště viditelná dualizace trhu práce, reagovaly odbory na rostoucí počet prekaritních pracovníků snahou zvýšit jejich ochranu buď jejich přijetím za členy (Polsko) nebo zavedením legislativních změn ke zvýšení jejich ochrany (Slovensko). Ve Slovinsku zas mnoho migrujících pracovníků pracuje v prekaritních pracovních podmínkách, čemuž se odbory snaží čelit zřízením poradenských středisek.

Iniciativy zaměřené na prekaritní pracovníky zahrnovaly inovace ve snaze o jejich organizaci nebo zvýšení jejich ochrany, ale také při hledání

nových koalic a aliancí, většinou s aktivisty a nevládními organizacemi (Polsko a Slovinsko).

Slovensko: Zaměření na dočasné agenturní pracovníky prostřednictvím legislativních opatření

Vzhledem k tomu, že dvě třetiny všech dočasných agenturních pracovníků (DAP) na Slovensku jsou zaměstnány v kovoprůmyslu, OZ KOVO na Slovensku se ujal role při hlášení případů špatného zacházení se zaměstnanci a zneužívání agenturní práce zástupcům vlády a organizacím zaměstnavatelů. Odborový svaz vynaložil značné úsilí na zlepšení pracovních podmínek prekaritních pracovníků zejména prostřednictvím legislativních opatření, ale na druhé straně se nesnažil aktivně je přijímat, a i proto míra organizovanosti v odvětví DAP zůstává velmi nízká. Tento přístup je vysvětlován tvrzením, že je velmi obtížné oslovit nestandardní pracovníky. Tito často mění zaměstnavatele a odvětví zaměstnanosti, což se dobře neshoduje s tradičním způsobem odborového členství založeným na základních organizacích přidružených k odvětvovým svazům. Paradoxně se tedy odbory zastávají pracovníků, kteří nejsou významně přítomni v jejich strukturách. Takovéto částečné začlenění představuje inovaci ve vztahu k výběru cílové skupiny, ale neznamená to inovaci z hlediska organizačních struktur odborů nebo výběru strategií. Vyplývá to ze zaměření na legislativní kroky na národní úrovni, v kombinaci se zájmem o mediální sledovanost. Souvisí to také s ochranným přístupem odborů vůči „klíčovým“ pracovníkům, kteří tvoří drtivou většinu (platicích) členů odborů, a také s dlouhodobou absencí komplexních náborových strategií zaměřených na „periferní“ pracovníky.

Polsko: Organizace prekaritních pracovníků prostřednictvím mezipodnikových organizací

Již od období před rokem 2000 experimentovaly radikální odbory, jako je celopolský svaz OZZ IP a Konfederace práce OPZZ, s organizováním pracovníků zaměstnaných na dohodách, samostatně výdělečně činných

osob a dočasných agenturních pracovníků jejich přidružením k odborovým výborům (komisje środowiskowe) a vytvářením mezipodnikových odborových organizací (komisje międzyzakładowe). Podobně jako myšlenka „komunitního odborového organizování“ sdružují odborové výbory všechny pracovníky bez ohledu na jejich status na pracovním trhu ve formě skupin pro vzájemnou podporu a jsou také otevřeny studentům a nezaměstnaným.

Mezipodnikové odborové organizace, které při svém působení pokrývají více než jednoho zaměstnavatele, byly původně považovány za prostředek pro udržení odborové organizace v restrukturalizovaných státních společnostech, u nichž často docházelo k rozdělování na menší subjekty. Některé odbory je však nyní aktivně využívají k organizování atypických zaměstnanců a pracovníků v mikropodnicích.

Konfederace práce OPZZ se aktivně podílela na organizaci převážně samostatně výdělečně činných pouličních obchodníků, osob samostatně výdělečně činných v osobní dopravě, dýdžejů a moderátorů večírků či pracovníků call center zaměstnaných na základě občanskoprávních smluv.

V letech 2013–2015 vytvořila OZZ IP mezipodnikový odborový výbor, který zahrnuje dočasné agenturní pracovníky v Amazonu, a dva výbory zvláště prekarizovaných skupin pracovníků v Polsku – umělců (bez trvalého zaměstnání) a pracovníků občanského práva a dobrovolníků v nevládních organizacích – a také výbor sdružující samostatně výdělečně činné jeřábníky. V obou případech umožňují odborové statuty jednotlivým zaměstnancům, samostatně výdělečně činným osobám a pracovníkům v oblasti občanského práva vstoupit do mezipodnikových odborových struktur. V některých případech toto organizování zahrnovalo také spolupráci s levicovými sociálními hnutími, např. squatterskými a anarchosyndikalistickými hnutími v případě OZZ IP. V Polsku je však rozsah takového „sociálního odborového hnutí“ pořád omezený.

Slovinsko: Zvyšování ochrany migrujících pracovníků

Poradenská služba pro migranty (zkráceně Migrační kancelář) byla původně zahájena jako projekt v rámci ZSSS. Jednalo se o reakci na kolaps stavebního sektoru, který se silně spoléhal na migrující pracovníky, kteří byli jako první propouštěni. Po krizi však bylo obtížné tyto migranty začleňovat, a přitom právě oni potřebovali zvláštní pomoc. V důsledku ztráty zaměstnání čelili různým dalším problémům souvisejícím s jejich migrací, sociálním a životním statutem. Jinými slovy, jejich problémy se přesunuly za hranice trhu práce a volaly po inovativních reakcích, které tradičním odborům chyběly.

Za účelem oslovení migrujících pracovníků použili odboroví aktivisté proaktivní přístup v terénu, který připomínal taktiku sociálních hnutí, jako jsou návštěvy míst, kde migranti přebývali, jak osvětluje ve své kapitole autorka Barbara Samaluk. Odboroví aktivisté byli viděni jako přemostění mezi odborovými organizacemi, sociálními hnutími a nevládními organizacemi, které již migranty podporovaly. Výsledkem bylo vytvoření strategických koalic s různými organizacemi, které byly dále posíleny vnějšími faktory. V tomto ohledu mělo zvláštní význam externí financování z Evropského sociálního fondu, které určovalo formu projektu Migrační kanceláře a vedlo k různým (trans) národním projektově založeným koalicím s nevládními organizacemi, veřejnými orgány a odbory v jiných zemích. Externí financování a budování koalic zase umožnily zvýšení rozsahu poskytovaných služeb, pokud jde o regionální a nadnárodní spolupráci, a poskytování služeb různým skupinám migrantů ovlivněných změnou strukturálních podmínek.

Inovace v organizačních strukturách

Odbory kromě zvyšování počtu členů a ochrany ohrožených pracovníků zavedly také nové formy organizace často z důvodu potřeby integrovat nové skupiny pracovníků (příklady z Bulharska a Estonska) nebo poskytování lepších či jiných služeb (například v Rumunsku). Odborové svazy také

pro funkcionáře zavádějí vzdělávací programy zaměřené na organizaci a náborové praktiky, zejména v Estonsku a Bulharsku.

Rumunsko: Služby členům prostřednictvím „chytré odborové“ platformy

Za účelem řešení vnitřních i vnějších výzev se Národní blok odborových svazů (BNS) rozhodl přesunout své zaměření od kolektivního vyjednávání k poskytování individuálních služeb svým členům. Vyvinul virtuální rozhraní pro zlepšení komunikace se svými členy a pro lepší propojení mezi svými vnitřními strukturami. Platforma, která byla spuštěna v srpnu 2015, byla součástí iniciativy nazvané „chytré odbory“. Členské organizace a individuální členové se následně museli zaregistrovat na elektronické platformě, aby získali rychlý přístup k široké škále služeb od pomoci při kolektivním vyjednávání pro členské odbory přes BOZP až po finanční a právní poradenství. Vzhledem k tomu, že někteří členové nemusí mít přístup k internetu nebo telefonu, tato iniciativa nabídla členům tři možnosti jak kontaktovat odbory, a to:

1. navštívit regionální nebo podnikové zástupce v blízkém okolí;
2. zavolat na specializované call centrum, které zaregistruje jejich dotazy a předá je specializovanému týmu odborníků v konkrétní dané oblasti;
3. používat online platformu k registraci svých dotazů. Platforma navíc umožňuje BNS poskytovat informace a konkrétní služby potenciálním členům, jako jsou studenti, nezaměstnaní a migranti pracující v Rumunsku. Pokud se zaregistrují jako přidružení členové, získají volný přístup k vybraným individuálním službám, jako je podpora při hledání zaměstnání nebo přístup ke vzdělávacím programům.

Bulharsko: Otevření se novým skupinám pracovníků

Bulharská odborová centrála CITUB použila inovativní nástroje k oslovení pracovníků, kteří dosud nejsou zastoupeni odbory. Patří sem možnost zachování odborového členství během přechodů na trhu práce (například během období nezaměstnanosti nebo odborné přípravy nebo po odcho-

du do důchodu) a nabídka členství pro specifické skupiny trhu práce, například pro samostatně výdělečně činné osoby, pracovníky z domova, nezaměstnané osoby a pracovníky v podnicích bez odborové organizace, poskytovaná prostřednictvím členství v regionálních odborových organizacích přidružených k CITUB. Kromě toho v roce 2015 poprvé CITUB uspořádala rozsáhlý vzdělávací program o náboru, organizaci a kampaňích pro vedoucí funkcionáře, aktivisty a experty na regionální, odvětvové a podnikové úrovni. Byl realizován v rámci projektu „Odborová spolupráce pro udržitelný socioekonomický rozvoj“, který probíhal ve spolupráci se švýcarským odborovým svazem Unia a byl doprovázen vydáním první příručky CITUB k tomuto tématu.

Estonsko: Vzdělávání

Nejvýznamnějším příkladem strategické inovace v estonském odborovém hnutí je zřízení Baltské organizační akademie (BOA), financované severskými odbory, a související přijetí odborového modelu zaměřeného na nábor a organizování členů. Estonské odbory se tradičně spoléhaly na model sociálního partnerství spojený s tradičním odborovým modelem poskytování služeb. Obrat v organizaci znamená posun ve strategii odborů, neboť klade důraz na posílení a zapojení pracovníků na úrovni podniků a vyjadřuje více konfrontační postoj vůči zaměstnavatelům. V tomto ohledu nejde jen o změnu strategií a taktiky odborů, ale mění se také způsob, jakým odboráři vidí sami sebe a své role v podnicích i ve společnosti.

Organizátoři, aby oslovili pracovníky a zahájili jednání o kolektivní smlouvě, používají ucelenou sadu taktik, které závisí na specifikách společnosti i odvětví a přesahují rámec taktiky tradičně používané estonskými odbory. Patří sem provádění průzkumů mezi pracovníky s cílem zjistit nejnaléhavější problémy na konkrétním pracovišti, petice, kampaně ke zvýšení povědomí (jak vůči členům / široké veřejnosti a specifickým skupinám pracovníků), přitahování mediální pozornosti v případech, kdy se zaměstnavatel staví vůči odborům nepřátelsky, zakládání skupin na Facebooku, nošení

znaků pro vytvoření pocitu jednoty a solidarity mezi pracovníky a v případě nadnárodních společností se skandinávským původem i žádosti o podporu ze strany odborů působících v centrále společnosti.

Volba strategií

Odborové svazy potřebují také řešit specifická témata, která vyžadují spolupráci se zaměstnavateli. Společné iniciativy sociálních partnerů vyústily ve vývoj školicích center pro zaměstnance v kovoprůmyslu v Chorvatsku nebo nových projektů, financovaných z Evropského sociálního fondu, které hledaly cestu ke zlepšování účinnosti sociálního dialogu v Bulharsku.

V jiných zemích, obzvláště tam kde sociální partneři nenašli společný základ pro spolupráci, přešly odbory ke kampaním a protestům, aby přitáhly pozornost na specifická témata nebo aby vyjádřily nespokojenost se současným stavem. Tyto kampaně byly inovativní, protože zapojily profesionální PR agentury (Slovensko) nebo zavedly benchmarking (Lotyšsko).

Chorvatsko: Spolupráce sociálních partnerů na odstranění nesouladu dovedností v oboru kovoprůmyslu

Centrum kompetencí kovoprůmyslu CEMEKO bylo založeno v květnu 2015 Odborovým svazem zaměstnanců v kovoprůmyslu Chorvatska (MTUC), Chorvatskou asociací zaměstnavatelů (CEA), loděnicí Uljanik a holdingem Duro Dakonič Holding Ltd.

CEMEKO usnadnilo celoživotní vzdělávání, protože propojilo vzdělávací instituce se zaměstnavateli, kteří vyjádřili potřebu specifického školení svých zaměstnanců. Také podporuje rozvoj vzdělávacích programů založených na potřebách specifických společností v oboru kovoprůmyslu a je zapojeno do rozvoje pracovních norem tak, jak to vyžaduje tzv. Chorvatský rámec kvalifikací. Co se týče kvalifikačních standardů, CEMEKO také lobuje

u státních úřadů za poskytnutí kvalifikace těm zaměstnancům, kteří mají pracovní zkušenosti a potřebné kompetence, ale nedostatek formálního školení.

Bulharsko: Vzájemné projekty sociálních partnerů

Bulharští sociální partneři využívali evropské fondy k zahájení inovativních projektů s cílem posílit jejich vlastní zkušenosti a ke zlepšení účinnosti sociálního dialogu. V závěru zavedli celou řadu společných projektů, financovaných Evropským sociálním fondem a týkajících se témat jako: flexicurita, sociální dialog a kolektivní vyjednávání, informovanost zaměstnanců a konzultace, důstojná práce a boj s neformální ekonomikou, rozvoj dovedností, mobilita a migrace a pracovní, sociální a odborová práva.

V rámci těchto projektů realizovali průzkum a studie, vytvářeli návrhy na legislativní změny a vyvinuli nové nástroje ke zlepšení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Kromě toho také připravili školicí materiály a společné školicí kurzy, publikace a kampaně. Dosažení dohody o specifických nástrojích a politických prostředcích, vyvinutých v průběhu procesu zavádění projektu, obzvlášť o těch týkajících se legislativních změn a zavádění sociálního dialogu, vyústilo ve zvýšení účinnosti v dialogu mezi odborovými svazy a zaměstnavateli v rámci národní tripartity a sektorovými výbory pro sociální partnerství. Zároveň společná účast na projektech přispěla k organizačnímu rozvoji vedoucích organizací sociálních partnerů a jejich členských organizací, protože jim to pomohlo získat dodatečné expertizy a také podpořilo kulturu spolupráce a důvěry.

Polsko: Kampaň „Polsko bez vykořisťování“

Role nástrojů orientovaných na média byla obzvlášť silná v odborech, které mají nižší členskou základnu. Kampaň „Polsko bez vykořisťování“ byla zahájena v říjnu 2015 asociací Sociální Polsko (Polska Społeczna), která vznikla z městského hnutí ve spolupráci s Konfederací práce OPZZ a regionem Malopolsko z NSZZ Solidarity. Její hlavní požadavky, obsažené

v návrhu na komplexní právní reformu, zahrnovaly zavedení minimální hodinové mzdy ve výši 17 PLN pro všechny typy smluv (v porovnání s 12 PLN/hodinu, které navrhovala vláda), právní změny umožňující transformaci smluv dle občanského zákona na standardní zaměstnanecké smlouvy a zvýšení trestů pro zaměstnavatele při porušení zákoníku práce.

Pomocí online formulářů a telefonních čísel, zveřejněných na webových stránkách kampaně, mohou pracující kontaktovat organizátory kampaně, pokud jsou porušena jejich práva, a mohou vyhledat pomoc oznámením věci na inspektorát práce, mohou podat případ k pracovnímu soudu, přitáhnout pozornost veřejnosti ke svému problému, vstoupit do odborových svazů a získat podporu pro organizování protestních akcí.

Výsledkem odborových aktivit, které opět posílily slábnoucí sílu odborů, je to, že pojem „junk contract“ (podřadná smlouva), spojený většinou se smlouvami podle občanského zákoníku, si našel cestu do hlavní politické rozpravy. Obecněji, veřejné odborové kampaně je možné hodnotit jako inovativní jak s ohledem na zvolenou formu strategie (s větším důrazem na veřejný obrázek odborů a využití elektronických a sociálních médií), tak i podle výběru cílových skupin skládajících se většinou z prekaritních zaměstnanců a mladých lidí.

Lotyšsko: „Index udržitelnosti“

V roce 2010 zahájila lotyšská odborová konfederace tzv. Index udržitelnosti, což je iniciativa navržená pro vyhodnocení pokroku sociálního dialogu a kvality pracovních podmínek v individuálních podnicích.

Index umožňuje společně hodnocení jejich vlastní činnosti v následujících pěti oblastech: (1) obchodní strategie, (2) pracovní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, (3) pracovní prostředí, (4) dopad na životní prostředí a (5) sociální dopad. Index je měřen každý rok, což umožňuje společně monitorovat jejich pokrok v průběhu času.

Mezi roky 2010 až 2013 byl Index vytvořen v rámci projektu, který byl financován Evropskou unií pro oblast zaměstnaneckých vztahů a pro oblast BOZP. Další finanční zdroje poskytnuté projektem umožnily odborovému svazu najmout vysoce kvalifikovaný personál s inovativním přístupem k jejich práci. Index udržitelnosti společnosti neřadí, ale klasifikuje je a nakonec je přiřazuje do jedné z hodnocených úrovní – platina, zlato, stříbro a bronz.

Závěr

Na příkladech, které jsme výše uvedli, vidíme, že odbory cílí jak na zvyšování své organizační moci otevřením se novým skupinám zaměstnanců, kdy se pokouší poskytovat poradenství a služby pro lepší integraci těchto zaměstnanců na trhu práce a zvýšit povědomí o jejich právech jakožto zaměstnanců. To je pochopitelný přístup, kdy se odbory snaží obrátit dlouhodobý klesající trend v počtu členů v zemích střední a východní Evropy.

Avšak zatímco některé odbory se pustily do komplexnějšího přístupu jak organizovat zaměstnance tím, že jim budou poskytovat nové služby, školení, a také přizpůsobením svých vlastních organizačních struktur, jiné spíše využívají legislativní nástroje ke zlepšení pracovních podmínek, ale necílily na organizování nových členů. Odbory v některých případech využívaly také svůj vliv a pozici, když profese, jako třeba lékaři nebo sestry, hrozily rezignací pro zajištění lepších pracovních podmínek. Tam, kde odbory ztrácely své vyjednávací pozice, využily alternativní řešení, jako jsou kampaně a mediální zveřejňování, aby zůstaly viditelné a zlepšovaly pracovní podmínky.

Všechny tyto příklady ukazují, že odbory v zemích SVE i přes ztrátu některých svých nástrojů, jako je schopnost organizovat velký podíl zaměstnanců na pracovním trhu, hledají nové cesty jak chránit zaměstnance a jak zlepšovat jejich pracovní podmínky.

Literatura

Blažiene, I. and Gruževskis, B. (2017). Lithuanian trade unions: from survival skills to innovative solutions (p.111-124). In. Bernaciak, M., & Kahancová, M. (Eds.). (2017). Innovative union practices in Central-Eastern Europe. European Trade Union Institute (ETUI). Brussels.

Butkovic, H. (2017). Innovative practices of Croatian trade unions: is there sufficient ground for optimism? (p.39-55). In. Bernaciak, M., & Kahancová, M. (Eds.). (2017). Innovative union practices in Central-Eastern Europe. European Trade Union Institute (ETUI). Brussels.

Kahancová, M. (2017). From bargaining to advocacy: a trade-off between improved working conditions and trade union fragmentation in Slovakia (p.179 – 195). In. Bernaciak, M., & Kahancová, M. (Eds.). (2017). Innovative union practices in Central-Eastern Europe. European Trade Union Institute (ETUI). Brussels.

Kall, K. (2017). Post-crisis innovation within Estonian private sector unions (p.73-88). In. Bernaciak, M., & Kahancová, M. (Eds.). (2017). Innovative union practices in Central-Eastern Europe. European Trade Union Institute (ETUI). Brussels.

Maciejewska, M., and A. Mrozowicki. (2017). Bricolage Unionism. Unions' Innovative Responses to the Problems of Precarious Work in Poland (p. 141-161). In. Bernaciak, M., & Kahancová, M. (Eds.). (2017). Innovative union practices in Central-Eastern Europe. European Trade Union Institute (ETUI). Brussels.

Martišková, M., & Sedláková, M. (2017). Reinventing the role of the Czech trade unions: halfway through the journey (p.57-72). In: Bernaciak, M., & Kahancová, M. (Eds.). (2017). Innovative union practices in Central-Eastern Europe. European Trade Union Institute (ETUI). Brussels.

Romele, L. (2017). From politics to schools: innovative union practices in Latvia (p. 125-138) In: Bernaciak, M., & Kahancová, M. (Eds.). (2017). Innovative union practices in Central-Eastern Europe. European Trade Union Institute (ETUI). Brussels.

Samaluk, B. (2017). Innovative trade union practices addressing growing precarity characterised by rescaled governance and the shrinking welfare state: the case of Slovenia (p.197-217) In: Bernaciak, M., & Kahancová, M. (Eds.). (2017). Innovative union practices in Central-Eastern Europe. European Trade Union Institute (ETUI). Brussels.

Tomev, L. (2017). Innovative trade union practices in Bulgaria: a remedy for falling membership and declining institutional power? (p.21-38). In: Bernaciak, M., & Kahancová, M. (Eds.). (2017). Innovative union practices in Central-Eastern Europe. European Trade Union Institute (ETUI). Brussels.

Trif, A and Stoiciu, V. (2017). Turning crisis into opportunity: innovation within the Romanian trade union movement (p.161-177). In. Bernaciak, M., & Kahancová, M. (Eds.). (2017). Innovative union practices in Central-Eastern Europe. European Trade Union Institute (ETUI). Brussels.

Informace o organizacích

Fafo



Fafo

Odborová výzkumná nadace, která byla založena Norskou odborovou konfederací v roce 1982. V roce 1993 byla uznána jako nezávislá nadace, která je financována Norskou odborovou konfederací, Norským svazem komunálních a všeobecných zaměstnanců a dalšími organizacemi (Telenor, Elkem, Orkla, Umoe, Coop, Sparebank1). Fafo podporuje rozvoj znalostí o podmínkách, za kterých se lidé účastní pracovního života nebo života v organizaci. Zkoumá, jak lidé participují na životě společnosti a jak se účastní politiky. Více informací viz <https://www.fafo.no/>.

Unions21



Britské odborové fórum pro sdílení a zkoumání výzev, před kterými odborové hnutí ve Velké Británii, Evropě a obecně ve světě stojí. Fórum je založeno na kolaborativní práci a rozvíjení praktických projektů a nápadů, které podporují rozvoj odborového leadershipu a odborové organizace / organizovanosti. Více informací viz <https://unions21.org.uk/>.

Německá konfederace odborových svazů (DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund)



Zastřešující odborová organizace (národní centrála) pro osm německých odborových svazů. DGB reprezentuje na základě členství v organizaci zájmy více než 5,9 milionu lidí. Toto číslo dělá z DGB největší odborovou konfederaci v Německu a jednu z největších národních odborových konfederací na světě. Více informací viz <https://www.dgb.de/>.

Rakouská odborová federace (ÖGB – Österreichische Gewerkschaftsbund)



Založena v roce 1945. ÖGB je jedinou rakouskou organizací zastupující zájmy pracujících na základě dobrovolného členství. Hlavní funkci ÖGB vidí ve své roli jako navrhovatele nových zákonů: iniciuje tvorbu nových zákonných norem a připomínkuje návrhy předkládané jinými organizacemi. Více informací viz <https://www.oegb.at/>.

Středoevropský institut pro výzkum práce (CELSI - The Central European Labour Studies Institute)



Neziskový výzkumný institut se sídlem v Bratislavě. Věnuje se multidisciplinárnímu výzkumu trhu práce a jeho institucím, práci a organizacím, podnikání ve společnosti, etnicitě a migraci v rámci ekonomického, sociálního a politického života moderní společnosti. Více informací viz <https://celsi.sk/sk/>.



ČMKOS

Vydala Českomoravská konfederace odborových svazů
v nakladatelství SONDY, s.r.o.

Editor: Mgr. Jana Kašparová

Sociální dialog v budoucím světě práce

Zlom DTP Sondy, tisk TMV Praha
Praha - 2020

nám. Winstona Churchilla 2, 130 00 Praha 3,
tel. 234 462 328, e-mail: sondy@cmkos.cz, www.esondy.cz

