

## **Komparácia odborových centrál v Českej republike a Bulharsku**

Karolina Tichá, Peter Brodek

### ***Kľúčové slová:***

*Bulharsko, Česká republika, Českomoravská konfederácia odborových zväzov, Konfederácia nezávislosti odborov v Bulharsku, sociálny dialóg, odbory a odborové centrály, tripartita*

### ***Kontaktné údaje:***

*Mgr. Karolina Tichá  
Interná doktorandka  
Katedra politológie  
Fakulta politických vied a medzinárodných vzťahov  
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici  
Kuzmányho 1, 974 01 Banská Bystrica, Slovensko*

*Mgr. Peter Brodek  
absolvent Fakulty politických vied a medzinárodných vzťahov  
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici  
Kuzmányho 1, 974 01 Banská Bystrica, Slovensko*

### ***Abstrakt:***

S cieľom porovnať principiálne fungovanie odborových centrál v Českej republike a Bulharsku sa štúdia v teoretickej časti opiera o snahu zachytiť budovania a premeny tripartitných štruktúr v postkomunistických krajinách. Za účelom finálnej komparácie jednotlivých programov najsilnejších odborových centrál v Českej republike a Bulharsku a odhalenia ich najvýraznejších odlišností, je dôraz kladený na aktuálnu situáciu odborov v prostredí finančnej a hospodárskej krízy, rovnako ako pod vplyvom globalizácie trhov práce a prehľbujúcej sa európskej integrácie týchto krajín. Do úvahy sú brané aj jednotlivé tematické okruhy, stratégie v oblasti mzdovej a dôchodkovej politiky a postoj k Európskemu sociálnemu modelu.

## Úvod

V priebehu 20. storočia prešli odbory zložitým vývojom a v súčasnej dobe prežívajú sústavný pokles stavu členskej základne, ktorý možno vysvetliť najmä demografickými vplyvmi, reštrukturalizáciou priemyslu a zvýšenou tendenciou populácie k individuálnemu riešeniu dôležitých otázok. Napriek tomu sú odbory stále rešpektované ako partner v procese kolektívneho vyjednávania a v mnohých oblastiach o nich môžeme uvažovať ako o silných hráčoch. Ich pôsobenie tak stojí proti efektívnej alokácii pracovnej sily a prináša významné celospoločenské dôsledky.

Tvárou v tvár rastúcej medzinárodnej konkurencii v dôsledku globalizácie sprevádzanej finančnou a hospodárskou krízou, stojí Európa pred zložitým rozhodovaním o miere sociálna v trhovom systéme, ktoré môže byť v blízkom časovom horizonte ovplyvnené hlbším pochopením nutností zmien. K tomu môžu prispieť informácie z ekonomického prostredia, vo vzdialenejšom horizonte potom pravdepodobne aj nástup novej generácie s voľnejším vzťahom k myšlienke solidarity.

Ukazuje sa preto ako značne zaujímavé, zaoberať sa reakciou konkrétnych odborových centrál, a to v kombinácii historického kontextu a geografického vymedzenia. Preto sa predmetom tejto štúdie stala práve komparácia vybraných odborových centrál.

Boli teda porovnávané dve najsilnejšie odborové centrály pôsobiace v Českej republike a Bulharsku. Krajiny boli vybrané z čisto prozaických dôvodov, a to jedna krajina zo strednej a jedna z východnej Európy, pričom významnú úlohu zohrala aj dostupnosť relevantných zdrojov. Zároveň sme predpokladali, že sme vybrali výrazne odlišné príklady, na ktorých bude možné demonštrovať, či sa na samotných programových dokumentoch diferentne podpísal vstup do Európskej únie v inom čase, ako aj odlišná ekonomická situácia a fragmentácia občianskej spoločnosti.

Pri voľbe komparačných kritérií sme a priori vychádzali z reakcie odborových centrál na finančnú a hospodárskú krízu, tzn. či vo svojich programoch reflektovali zmeny v hospodárstve a zároveň, ako boli schopné interagovať na prehlbujúce sa globalizačné a integračné procesy. To nás viedlo k všimaniu si reštrukturalizácie samotného fungovania organizácií, tak i potenciálu zavádzania nových stratégií. Do úvahy sme tiež brali postoj odborových centrál k občianskej spoločnosti, rovnako aj mieru skvalitňovania kolektívneho vyjednávania a dôraz na proaktívny prístup. Ďalej sme vo všeobecnosti posudzovali kompatibilitnosť tematických okruhov daných programov a konkrétnejšie stratégie v rámci mzdovej a dôchodkovej politiky. Záverečným komparačným kritériom neskôr bol postoj jednotlivých odborových centrál k Európskemu sociálnemu modelu.

## 1. Tripartita v postkomunistických európskych krajinách

Na tripartitu môžeme v súčasnosti nahliadať ako na jeden z nástrojov regulácie vnútropolitických konfliktov v koordinácii s oficiálnou vládnuou politikou. Tripartita sa teda zdá byť orgánom, ktorý umožňuje mierniť konflikty pracujúcich tým, že im ponúka inštitucionalizovaný prístup k procesu politického rozhodovania.

Brokl ju však nepokladá za znak korporatívneho usporiadania, ale za akýsi „*technický nástroj, ktorý funguje v rámci zastupiteľskej demokracie, ktorý by nevyhnutne predurčoval prítomnosť korporativizmu*“ (Brokl, 1997, s. 49).

Podobne aj Ost poznamenáva, že samotná existencia tripartitného orgánu je málo vypovedajúcim znakom vzhľadom na reálnu moc sociálnych partnerov. To, do akej miery je tripartita korporatívnym orgánom, je určované stupňom, ktorý uľahčuje proces dojednávania politik. Tripartita sa tak stáva indikátorom rýdzeho a efektívneho neokorporativizmu len ak vedie k skutočnému vplyvu sociálnych partnerov na politické rozhodovanie a prináša konkrétne výsledky (Ost, 2000).

Čo sa týka konkrétne postkomunistických európskych štátov, tie pristúpili na tripartitný model po vzore tradičných korporativistických krajín, pričom formovanie tripartity bolo vo väčšine prípadov iniciované národnými vládami za podpory Medzinárodnej organizácie práce. Vlády si tak totiž chceli zabezpečiť sociálnu podporu pri zavádzaní nepopulárnych ekonomických reforiem a opatrení a zároveň udržať sociálny zmier a stabilitu v krajine<sup>1</sup> (Pollert, 1999).

### 1.1. Socialistické dedičstvo

Pod pojmom socialistického dedičstva si môžeme primárne predstaviť špecifické tradície a organizačné návyky vychádzajúce z absencie demokratických princípov fungovania a organizácie verejnej moci.

Štátne štruktúry sa prísne riadili centralizovaným modelom a podliehali silnej kontrole vykonávanej komunistickou stranou. Ako je známe, hlavným determinujúcim faktorom bola geopolitická dominancia Sovietskeho zväzu.

Socialistické dedičstvo, ktoré si so sebou jednotlivé postkomunistické štáty niesli, bolo totožné, ale môžeme vypožorovať niekoľko spoločných rysov, ktoré sa následne premietli do formovania vzťahov medzi štátom a hlavnými ekonomickými záujmovými skupinami. Hlavné rozdiely medzi krajinami spočívali v (Cox – Terry – Mason, 2000):

- Výška štátneho dlhu,
- Úroveň vnútorných investícií,

---

<sup>1</sup> Inštitút tripartity bol v niektorých krajinách tiež chápaný ako prostriedok pre zvyšovanie kredibility v postkomunistických krajinách v očiach západných štátov a ako dôležitý krok v európskom integračnom procese.

- Vplyv medzinárodných organizácií,
- Zaužívané vzorce správania,
- Miera inštitucionalizácie apod.

Naopak spoločný bol všetkým krajinám sociálny dialóg<sup>2</sup>, ktorý v duchu socializmu prebiehal v nasledovných intenciách (Grosse, 2006, s 15-17):

- Celková slabosť sociálnych partnerov, relatívne malé uznanie procedúr a slabosť formálnych inštitúcií. V tejto situácii efektívnosť politických rozhodnutí závisela do veľkej miery na postavách lídrov. Keď organizácia mala slabého lídra, zvyčajne bola postupne odsunutá na okraj záujmu.
- Verejné konzultácie slúžiacie len na legitimizáciu moci, ktoré však nijako nemohli modifikovať rozhodnutie prijaté nadradenými autoritami. Povaha verejných konzultácií bola teda iba silne propagandistická.
- Silne ideologický a politický charakter „sociálneho dialógu“, ktorý odkazoval skôr k ideológii socialistického štátu, ako k problémom sociálnej reality.
- Silnú centralizáciu „sociálneho dialógu“, tzn. „Sociálny dialóg“ bol vedený prevažne na centrálnej úrovni a súčasne bol v silnej pozícii najmä v prostredí industriálnych odvetví.
- Povaha oligarchizovaného "sociálneho dialógu", ktorý bol rezervovaný pre skupinu aktivistov lojálnych politickému režimu. Nezahŕňal teda organizácie, ktoré boli sankcionované štátom, ako napríklad politickú opozíciu alebo náboženské skupiny atď.

Je prirodzené sa domnievať, že sa socialistická skúsenosť premietla do súčasného vzťahu medzi štátom a spoločnosťou, ako aj predurčila dynamiku a charakter vzťahu medzi partnermi v rámci sociálneho dialógu. Ten je potom výrazne odlišný v porovnaní so západoeurópskymi štátmi a zahŕňa aj odlišných sociálnych partnerov do tvorby politických rozhodnutí.

V západoeurópskych krajinách je štát medzi sociálnymi partnermi jedným zo spoluparticipujúcich subjektov a jeho úloha je obmedzená na formulácii „pravidiel hry“ a dohľadom nad ich dodržiavaním. Štát teda funguje ako akýsi arbiter, zatiaľ čo ostatní sociálni partneri sú hlavnými diskutérmi a tvorcami rozhodnutí. Verejná politika sa tak stáva produktom interakcie vo vnútri sociálnych sietí. Kým v postkomunistických krajinách, ktoré sú redukované do podoby administratívnych štruktúr, štát zostáva aj naďalej dominantným aktérom. Sociálni partneri vykazujú tendenciu zostávať skôr pasívne a prijímať informácie idúce od štátu (Grosse, 2006).

Túto situáciu môžeme interpretovať ako pretrvávajúcu asymetriu, v rámci ktorej si vlády v postkomunistických krajinách udržiavajú výsadné postavenie v rámci tripartity,

<sup>2</sup> Nejednalo sa o sociálny dialóg v dnešnom poňatí - kolektívne vyjednávanie spočívalo na obmedzovaní spoločenských aktivít, ktoré boli nezávislé od štátnej moci, a v snahe ich podrobeniu ideologickým cieľom komunistickej strany. Vyjednávanie medzi odbormi a štátom sa tak vzťahovalo len na otázky bezpečnosti a zdravia pri práci, plánovanie dovolení, ubytovania, dopravy do zamestnania alebo rozdeľovanie sociálnych výhod (Pollert, 1999).

čo zo sociálnych partnerov robí neefektívnych a slabých aktérov. Spúšťa sa tak pomyselný začarovaný kruh, kedy sa sociálni partneri zvyčajne zmieria so svojou nízkou mierou vplyvu na prijímané rozhodnutia, ich pasívna úloha rastie<sup>3</sup> a to posilňuje vládu v jej dominantnom postavení. Z toho vyplýva, že pozícia politických vodcov je kľúčová z hľadiska riešenia ekonomických a sociálnych otázok - to robí legitimita získanou prostredníctvom volieb významnejšou než legitimitu nadobudnutú cez konzultácie a spoločné vyjednávania medzi sociálnymi partnermi. Sociálny dialóg aj samotná inštitúcia tripartity sa tak stávajú druhotnými a plnia inštrumentálnu funkciu<sup>4</sup>.

Ako príklad môžeme uviesť prípad Maďarska v rokoch 1995-1996, kedy dochádzalo k úplnému obchádzaniu tripartity maďarskou vládou. Hoci sa konalo pravidelné tripartitné zasadnutie, nebolo dosiahnuté žiadnych dohôd. Dokumenty navrhované vládou síce prešli tripartitou, ale vďaka tomu, že boli k sociálnym partnerom pravidelne doručované len jeden či dva dni pred ich prerokúvaním, jednalo sa len o formálne zahrnutie sociálnych partnerov do rokovaní. Veľmi často obchádzané boli tiež tripartity v Bulharsku a Poľsku. Bulharská tripartita sa po väčšinu svojho trvania prakticky nezúčastnila riešenia pracovných konfliktov ani neovplyvňovala prijímané politické rozhodnutia. Iba bývala využívaná vládou k podpore už prijatých rozhodnutí, ako napríklad k podpore vládneho úsporného balíčka v roku 1997 (Ost, 2000).

## **1.2. Variabilita tripartity v postkomunistických intenciách**

Hoci boli tripartity v postkomunistických krajinách založené z podobných dôvodov a podobným spôsobom, veľmi často produkovali rôzne výsledky. Zatiaľ čo niekde boli sociálni partneri schopní získať pre seba určité materiálne a legislatívne výhody, inde museli čeliť extrémnej marginalizácii. Otázkou, prečo tripartity postkomunistických krajín prinášajú vo svojom fungovaní (a to aj napriek podobnému tlaku smerujúcemu na krajiny počas ich transformácie) také rozdiely, sa zaoberalo veľké množstvo autorov.

Vysvetlenie bolo hľadané vo fungovaní inštitucionálnych štruktúr, v odlišných stratégiách, ktoré používali kľúčoví aktéri pri presadzovaní svojich záujmov, celkovej dynamike interakcií medzi hlavnými aktérmi tripartity či politickej orientácii vlád (Avdagic, 2005).

Za ďalšie faktory, ktoré ovplyvňujú fungovanie tripartity, môžu byť považované sociálne dedičstvo a s tým spojená sila / slabosť identity robotníctva, ako aj fragmentácia pracovných vzťahov a organizácií sociálnych partnerov, používané stratégie pri jednaní členov tripartity a taktiež politická kultúra danej krajiny (Pollert, 1999; Crowley, 2004 ).

Práve politická kultúra v súvislosti so sociálnym dedičstvom predurčuje kvalitu inšti-

---

<sup>3</sup> Prejavuje sa sklon nadväzovať neformálne kontakty s politickými rozhodovateľmi tj mimo oficiálnej štruktúry sociálneho dialógu alebo sa spájajú s politickou opozíciou.

<sup>4</sup> Za dôvod takéhoto stavu môžeme považovať aj malú ochotu vlády predlžovať proces prijímania rozhodnutí, ak jej záujmy nekorešpondujú alebo sa neprekrývajú s tými tripartitnými.

tucionalizácie sociálneho dialógu (Grosse, 2006), ktorá, ak je výrazne slabšia v porovnaní s niektorými západoeurópskymi štátmi, nie je náhodná, ale je spojená s prístupom sociálnych partnerov na rokovanie. Podľa Grossa je pre niektoré krajiny charakteristická kultúra tzv „negatívneho dialógu“, ktorá preferuje radšej protest a negáciu, než snahu po dosiahnutí kompromisu. Za opačný koncept potom považuje „kultúru konsenzu“, keď sa sociálni partneri snažia dosahovať kompromisov napriek ich politickej rivalite.

Túto skutočnosť môžeme pozorovať napríklad v Litve. Za dobu existencie tripartity tu bolo dosiahnutie konsenzu v takmer polovici prejednávanych otázok. V ostatných prípadoch bolo rozhodnutie tripartity delegované na vládu. *„Litovskí sociálni partneri ľahšie dosahujú spoločných pozícií aj vďaka skutočnosti, že dohody je možné dosiahnuť aj napriek opozícií niektorými zo zahrnutých organizácií“* (Stafejeva, 2005, s. 31).

Ukážkovým príkladom prvého konceptu nám môže byť práve Poľsko, kde kultúra negatívneho dialógu vychádza z dlhoročnej tradície protestu, lebo tu bola občianska spoločnosť budovaná nie v symbióze, ale skôr v opozícii voči štátu. Táto prítomnosť kultúry negatívneho dialógu potom naďalej posilňuje rivalitu medzi sociálnymi partnermi a znižuje možnosti dosahovania kompromisov i do budúcnosti. Výsledkom je už vyššie spomenuté obchádzanie tripartitných inštitúcií za účelom presadenie vlastných záujmov. To je spojené s vysokou úrovňou politizácie sociálneho dialógu.

Medzi sociálnymi partnermi a politickými stranami, vládnymi predstaviteľmi či opozíciou vznikajú silné väzby, ktoré ale následne produkujú ďalšie konflikty v rámci tripartitných inštitúcií. Politizáciu sociálneho dialógu by sme tiež mohli považovať za negatívnu vo vzťahu k sile sociálnych partnerov. Hoci môžu priame vzťahy medzi reprezentantmi odborov a predstaviteľmi vlády priniesť určité výsledky pri riešení aktuálnych problémov, vo svojej podstate fungovanie sociálneho dialógu v rámci tripartity ničí (Korkut, 2006). Čím viac sú vzťahy medzi odbormi a vládou spolitizované, tým viac elít migruje z odborov do politickej sféry. Dôsledkom je potom prenesenie procesu vyjednávania mimo priestor inštitúcie tripartity a realizáciu rozhodovania na základe klientskych vzťahov medzi odbormi a stranami vo vláde. Súčasne sa reprezentanti odborov stávajú vzdialenými svojej členskej základni a prestávajú preukazovať priazeň svojim pôvodným organizáciám, ich vymenovanie často vedie na uspokojenie požiadaviek radových členov.

### **1.3. Úloha odborových organizácií**

Tripartitné štruktúry boli v postkomunistických krajinách implementované zhora a paralelne s procesom reštrukturalizácie firiem. Nový tripartizmus požadoval redefiníciu úlohy štátu, odborov aj zamestnávateľských organizácií. Každá zo strán tripartity sa však vydala špecifickým smerom.

Úloha, ktorú hrali sociálni partneri v procese transformácie postkomunistických kra-

jín je samozrejme tiež podmienená stereotypmi správania, ktoré si priniesli z doby komunistických režimov.

Sociálni partneri do fázy tranzície vo väčšine krajín vstupovali skôr minimálne<sup>5</sup>. Zamestnávateľské organizácie sa väčšinou ešte len konštituovali a odbory, ktoré do tej doby hrali úlohu prevodových mostíkov (transmission belts) medzi komunistickou stranou a spoločnosťou, vstupovali do nového obdobia ako organizácie kompromitované pôsobením v ére štátneho socializmu (Hassel, 2009).

Bolo teda nevyhnutné, aby si reformované odbory vydobyli novú identitu. V kombinácii s politickými zmenami a so zmenami na pracovnom trhu bolo však pre niektoré organizácie veľmi ťažké si túto identitu nájsť. Odbory narazili na štrukturálne, politické a ideologické problémy. Vzrastajúca nezamestnanosť navyše oslabilu dôveru zamestnancov v odbory a podieľala sa tak na poklese ich členskej základne. Netreba zabúdať na fakt, že do roku 1989 bolo členstvo v odboroch povinné.

Nasledujúca etablujúca sa neoliberálna politika vlád dostávala odbory do akejsi schizofrenickej situácie, kedy v záujme svojho odstrihnutia od starého režimu, museli „*podporovať reformný proces, hoci nesúhlasili s niektorými jeho aspektmi*“ (Pollert, 1999, s. 212).

Odbory však neboli oslabované len štátnou politikou. Do istej miery sa marginalizovali samé. A to predovšetkým nedostatkom vlastného sebedomia a neschopnosťou brániť svoje vlastné záujmy. Viac ako triedne štiepenie na sociálno-ekonomickej báze bolo vyzdvihané vymedzenie sa voči komunizmu. Z obavy, že zostanú zaškatuľkovaní v starom systéme, odborári neboli príliš ochotní budovať svoje organizácie v nových podmienkach. Radšej verili tomu, že sa problémy v sociálno-ekonomickej oblasti vyriešia samotným posunom ku kapitalizmu. Ich presvedčenie, že trhová ekonomika a súkromné firmy budú pracovať lepšie bez zahrnutia do odborov, vyplývalo ako z nedostatku skúseností s trhovou ekonomikou, tak aj z naivných nádejí, že v novo vznikajúcich firmách budú vytvorené pracovné vzťahy na základe odlišných pravidiel a odbory preto už nebudú potrebné (Ost, 2009).

Z takéhoto prístupu je evidentné, že odbory úplne ignorovali realitu kapitalizmu západoeurópskych krajín, kde zamestnanci získali svoje postavenie v rámci sociálnych štátov nie vďaka štedrosti vlastníkov, ale pretože zakladali odbory a politické strany, ktoré za ich zahrnutie bojovali (Ost, 2000).

Odbory totiž patrí medzi hlavné inštitúcie pracovného trhu kapitalistických ekonomík tým, že prekonávajú štrukturálnu slabosť individuálnych pracujúcich voči zamestnávateľom. Sú kolektívne zmluvnou stranou reprezentujúci pracujúci vo vyjednávaní so zamestnávateľmi. Odbory prevzali inštrumentálnu úlohu v organizovaní štrajkov, demonštrácií, protestov atď. ktorými sa usilujú prinútiť zamestnávateľa ustúpiť odborárskym požiadavkám a včleniť odbory do kolektívnej regulácie zamestnávateľských vzťahov. Odbory tak predstavujú kolektívnu hlas zamestnancov pri tlmočení ich požiadaviek a žiadostí.

Čo sa potom rozhodovacieho procesu týka, pripomínajú odbory skôr volené stranícke

---

<sup>5</sup> Centrálnu úlohu hrali iba v Poľsku (odborový zväz Solidarita).

vlády ako privátne firmy, pretože väčšina lídrov musí byť volená, kolektívne, zmluvy musia byť ratifikované, štrajkové hnutia vyžadujú priamy súhlas a aktívnu podporu ich členov (Ebbinghaus, Visser, 2000).

## 2. Odborové centrály v Českej republike

Na základe odvetvového princípu sa základné odborové organizácie združujú do odborových zväzov, ktoré sú vlastne vyšším stupňom v systéme odborových organizácií. Tieto zväzy sa môžu ďalej združovať do ešte vyšších jednotiek, ktoré sa nazývajú federácie, alebo konfederácie. Základné odborové organizácie sa nemusia združovať do vyšších odborových zväzov. Je to ich právom, ktoré väčšina z nich využíva. Tým, že sa základné odborové organizácie združia do vyšších, získajú možnosť lepšie chrániť svoje sociálne a hospodárske záujmy.

V prípade plurality odborov, existuje viac konfederácií rôznej sily. Ich počet nie je nijako stanovený, a preto je v jednotlivých krajinách rôzny. Jedná sa o ústredný odborový orgán, ktorý funguje ako záujmové združenie nezávislých subjektov. Odborové centrály usilujú o vplyv na legislatívu, zoznamujú verejnosť so svojimi stanoviskami pomocou médií, občas aj riešia spory medzi jednotlivými členskými zväzmi. Predovšetkým však rokujú so zamestnávateľskými zväzmi o podmienkach práce. Zriedka bývajú poverené uzatváraním kolektívnych zmlúv, čo býva v právomoci hlavne odborových zväzov.

V najvšeobecnejšej rovine je postavenie odborov v Českej republike upravené Ústavou Českej republiky (ďalej Ústava) a presnejšie potom Listinou základných práv a slobôd (ďalej Charty), pričom obe sú súčasťou ústavného poriadku Českej republiky.

Právo na slobodné združovanie je upravené v článku 20 Charty, a na ňu nadväzujúcim zákonom č 83/1990 Zb., O združovaní občanov v znení neskorších predpisov, ktorých posledná novelizácia je platná od roku 2002. Tento zákon sa vzťahuje na všetky združenia občanov vrátane odborových organizácií, okrem združovania v politických stranách, cirkvách a združovania za účelom zárobkovej činnosti alebo „na zabezpečenie riadneho výkonu niektorých povolání“ (touto formuláciou sa myslí profesijné komory), ktoré sú upravené samostatnými zákonmi.

Ďalej, v súlade s článkom 10 ústavy, podľa ktorého majú medzinárodné zmluvy o ľudských právach vyššiu právnu silu ako obyčajné zákony a podľa ktorého navyše sú súčasťou českého právneho poriadku aj už spomínané dohovory týkajúce sa ako základných ľudských a občianskych práv, ktoré spravidla zaručujú slobodu združovania vo všeobecnej rovine (Článok 22 Medzinárodného paktu o občianskych a politických právach a článok 11 Európskeho dohovoru o ľudských právach), tak dohovoru týkajúceho sa sociálnych práv, ktoré spravidla opäť zvlášť zdôrazňujú právo združovať sa za účelom presadzovania svojich ekonomických a sociálnych záujmov v odborových organizáciách ako určitý „poddruh“ slo-



body spolčovania, zaručené už inými dohovormi. Ďalej potom uvádzajú špecifické práva odborov ako právo na kolektívne vyjednávanie (Článok 6, odsek a) - c) Európskej sociálnej charty<sup>6</sup>) alebo právo na kolektívne akcie vrátane práva na štrajk (Článok 6, odsek d) Európskej sociálnej charty).

Táto združovacia a spolčovacia sloboda, týkajúca sa tiež odborového združovania, pochopiteľne znamená, že neexistuje monopol žiadnej odborovej organizácie v žiadnom odvetví. Preto tie úplne najzákladnejšie záležitosti týkajúce sa pracovných podmienok sú stanovené zákonmi, najmä Zákonníkom práce (zákon č 262/2006 Z. z. V znení neskorších predpisov) a ďalšími súvisiacimi predpismi ako je napr. zákon o mzde (Zákon č 1/1992 Zb.), ďalšie podrobnosti sú potom upravované ako priamo jednotlivými pracovnými zmluvami medzi konkrétnym zamestnávateľom a zamestnancom, tak určitými všeobecnými pravidlami tzv. „kolektívnymi zmluvami“. Pravidlá pre vyjednávanie medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi vrátane intervencie štátu do tejto oblasti potom podrobne upravuje zákon č 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Čo sa potom samotných odborových centrál fungujúcich v Českej republike týka, tou najväčšou je Českomoravská konfederácia odborových zväzov, ktorá sa spolu s ďalšou odborovou centrárou, Asociáciou slobodných odborov, zúčastňujú tripartitného sociálneho dialógu na národnej úrovni v Rade hospodárskej a sociálnej dohody.

V rámci projektu „Posilňovanie sociálneho dialógu“ - služby pre zamestnancov spracovali tieto dve hlavné vyššie odborové centráry SWOT analýzu zabehnutých procesov inštitúcií, ktorej výsledky sú odrazom súčasného stavu a možného vývoja odborových organizácií v Českej republike (Hrubý, 2008):

- **Silné stránky:** Medzi silné stránky ČMKOS a ASO patrí vysoká odbornosť ich pracovníkov. Zvlášť odborné tímy sú zložené zo špičkových profesionálov. Vybavenosť odborníkmi je dôležitá najmä do budúcnosti, kedy pre účinné vyjednávanie, či už so zamestnávateľmi alebo so zástupcami štátnej správy a samosprávy, bude potreba vysoko kompetentných, argumentačne vybavených ľudí.
- **Slabé stránky:** Jednou z najproblematickejších oblastí sa ukazuje byť vzájomná komunikácia, predovšetkým tok informácií. Slabou stránkou je tiež nepružnosť a nízka akcieschopnosť súčasných odborov ako celku. Problémom je aj nízka motivácia.
- **Príležitosti:** Hlavná príležitosť je možnosť zlepšenia obrazu súčasných odborov v médiách a teda aj v očiach verejnosti. Významným posunom v mnohých oblastiach (propagácia alebo zlepšenie internej komunikácie) môže byť nadväzovanie intenzívnejšieho osobného kontaktu s jednotlivými členmi odborov, a to na všetkých úrovniach. Existuje tendencia zamerať sa na špecifické (napr. náborové alebo informačné) kampane, ktoré môžu do budúcnosti priniesť zviditeľnenie odborov

---

<sup>6</sup> V čase ratifikácie Európskej sociálnej charty panovali spory ohľadom toho, či má byť tento medzinárodný dohovor považovaný za medzinárodný dohovor o ľudských právach podľa Článku 10 Ústavy alebo nie.

i získanie nových členov.

- **Hrozby:** Najväčšou hrozbou je pre odbory úbytok členskej základne spolu s veľmi nepriaznivým stavom získavania nových členov. Najproblematickejšou otázkou do budúcnosti sa javí získanie mladých ľudí do odborových organizácií.

Okrem týchto dvoch najvýznamnejších odborových centrál pôsobia v Českej republike aj ďalšie, podstatne menšie centrály. Najznámejšia z nich je Konfederácia umenia a kultúry, ktorej členovia pôsobia v oblasti kultúry. Ďalšou odborovou centrálou je Odborové združenie Čiech, Moravy a Sliezska, ktoré sa svojím zameraním prikláňa ku Komunistickej strane Čiech a Moravy. Medzi ne patrí aj Kresťanská odborová koalícia a centrály, ktoré pôsobia v doprave ako Federácie strojvodcov, Federácia vlakových čiat, Federácia vodičov električiek a iné. Väčšina týchto odborových zoskupení nezverejňuje svoju členskú základňu, preto nemožno s istotou určiť, koľko členov zastupujú. Niektoré profesijné odborové zväzy, ktoré sa nehlásia k žiadnej odborovej centrále, pôsobia úplne samostatne. Jedná sa napríklad o Odborový zväz pracovníkov vydavateľstiev, nakladateľstiev a knižného obchodu alebo Odborový zväz hromadných oznamovacích prostriedkov.

### **2.1. Českomoravská konfederácia odborových zväzov**

Českomoravská konfederácia odborových zväzov (ČMKOS) je v súčasnej dobe najväčšou organizáciou zaštitujúcou 32 odborových zväzov v Českej republike. Jej poslaním je ochrana práv zamestnancov a s tým spojená ochrana mzdových, pracovných a životných podmienok zamestnancov. Je dobrovoľným združením, to znamená, že členstvo v ČMKOS nie je pre odborové zväzy povinné. Ako jeden zo sociálnych partnerov sa aktívne zúčastňuje tripartitných rokovaní s vládou a zamestnávateľmi v rámci Rady hospodárskej a sociálnej dohody ČR. ČMKOS je tiež členom Európskej odborovej konfederácie (ETUC), Medzinárodnej odborovej konfederácie (ITUC) a Odborového poradného výboru pri OECD (TUAC)<sup>7</sup>.

Základné princípy, zásady a ciele ČMKOS sú upravené v Štatúte tejto organizácie. Mimo základných demokratických princípov rokovaní a rozhodovaní je hlavnou zásadou ČMKOS, podľa článku 7 štatútu, nezávislosť, a to ako na orgánoch štátnej moci, správy a samosprávy, ako aj na organizáciách zamestnávateľov, na politických stranách a hnutiach a na iných odborových a občianskych združeniach.

Riadnym členom ČMKOS môžu byť len právnické osoby, ktoré majú postavenie odborového zväzu. Výnimočne môže byť za člena prijatá aj fyzická osoba<sup>8</sup>. Odborový zväz, ktorý sa chce stať členom ČMKOS, musí podať písomnú žiadosť Rade ČMKOS. K žiadosti musia byť priložené platné stanovky odborového zväzu a tiež doklad o evidencii na príslušnom orgáne štátnej správy. Takýmto orgánom je podľa zákona o združovaní občanov Ministerstvo

<sup>7</sup> Zdroj: <http://www.cmkos.cz/>

<sup>8</sup> Čl. 14a Štatútu - mimoriadne členstvo

vnútra Českej republiky. Samotné členstvo následne vzniká prijatím, podpisom Zakladacej listiny ČMKOS a zaplatením vstupného členského príspevku. Ak sa odborový zväz rozhodne vystúpiť z Konfederácie, musí takýto zámer písomne oznámiť rade ČMKOS. Členstvo potom končí dňom nasledujúcim po doručení takéhoto oznámenia. Mimo dobrovoľného vystúpenia z ČMKOS môže členstvo zaniknúť aj zánikom a zrušením členstva. O zrušení členstva rozhoduje Snem ČMKOS a to v prípade, že odborový zväz porušuje ustanovenia Štatútu ČMKOS. Zánikom zanikne členstvo v prípade, že odborový zväz nezaplatí členský príspevok po uplynutí termínu stanoveným stanovami<sup>9</sup> a tiež dňom zániku odborového zväzu ako právnickej osoby.

Najvyšším orgánom ČMKOS je Zjazd ČMKOS, ktorý je zvolaný raz za štyri roky. Zvoláva ho Snem ČMKOS, ktorý je najvyšším orgánom v čase medzi Zjazdami. Ak požiada v čase medzi Zjazdami nadpolovičná väčšina všetkých členov Snemu o zvolanie mimoriadneho Zjazdu, je povinnosťou Snemu to zvolať do dvoch mesiacov. Zjazdu sa zúčastňujú delegáti, ktorí zastupujú všetky členské odborové zväzy. Každý odborový zväz má právo vyslať na Zjazd najmenej jedného delegáta. Počet delegátov, ktorí môžu odborový zväz na Zjazd vyslať, sa určí podľa pomeru počtu členov jednotlivých členských odborových zväzov. Zjazdu sa tiež zúčastňujú členovia Vedenia ČMKOS a členovia Rady ČMKOS zástupcov konfederácie. Vyššie spomínaní účastníci Zjazdu majú hlas rozhodujúci. Hlasom poradným sa Zjazdu zúčastňujú ešte členovia Revíznej komisie ČMKOS a Odborové zväzy, ktorým bola obmedzená členské práva<sup>10</sup>. Právomoci Zjazdu, ako najvyššieho orgánu ČMKOS, sú upravené v článku 20 odsek 1 štatútu, kde asi najdôležitejšia právomoc je upravená pod písmenom b). Podľa tohto ustanovenia Zjazd schvaľuje program činnosti ČMKOS. Ďalej schvaľuje Štatút, volebný a rokovací poriadok Zjazdu, volí a odvoláva predsedu a podpredsedu ČMKOS, volí a odvoláva členov a náhradníkov Revíznej komisie ČMKOS a prerokúva a schvaľuje správy o činnosti ČMKOS, správu Revíznej komisie ČMKOS a správu o hospodárení ČMKOS za uplynulé obdobie. Ďalšími orgánmi Konfederácie sú už spomínaný Snem ČMKOS a Rada ČMKOS, ďalej Vedenie ČMKOS, Revízna komisia ČMKOS a Regionálna rada odborových zväzov združených v ČMKOS<sup>11</sup>. Funkčné obdobie vyššie uvedených orgánov je štvorročné. Pred uplynutím funkčného obdobia môže výkon funkcie skončiť tým, že sa funkcionár vzdá svojej funkcie, alebo môže byť z funkcie odvolaný. Mandát na výkon funkcie zanikne aj vtedy, keď zvolený funkcionár ukončí svoje členstvo v členskom odborovom zväze. Konfederácia hospodári samostatne s vlastným majetkom a každoročne si zostavuje rozpočet. Obligatorne podľa Štatútu zriaďuje rezervný fond, fakultatívne ďalšie dočasné alebo trvalé účelové fondy. Príjmy tvoria podľa článku 29 Štatútu členské príspevky, príjmy z majetku, príjmy z darov, príjmy z organizovania podujatí, príjmy z podnikateľských aktivít a z prípadnej účasti na podnikaní

<sup>9</sup> Čl. 4 odsek 3 písm. b) členstvo zaniká dňom nasledujúcim po uplynutí 3 mesiacov od stanoveného termínu na jeho zaplatenie.

<sup>10</sup> K obmedzeniu členských práv môže podľa článku 17 Štatútu dôjsť napríklad keď nezaplatí člen ročný príspevok, alebo keď nedodržiava ustanovenia štatútu.

<sup>11</sup> Viac o orgánoch a ich činnosti článkom 19 - 25 Štatútu ČMKOS

právnických a fyzických osôb a ďalšie príjmy.

## **2.2. Program ČMKOS pre obdobie 2010 - 2014 a situácia pred jeho prijatím**

Základnou charakteristikou portfólia požiadaviek odborových organizácií je, že je jasne materialisticky orientované. Všeobecne sú totiž požiadavky odborového hnutia v drvivej väčšine ekonomického charakteru, alebo sa dotýkajú verejnej politiky (Cisár, 2008). Pomerne dobre možno ilustrovať konkrétnejšiu podobu požiadaviek prostredníctvom tém, ktoré sú primárne dohodnuté v tripartitnom dialógu. Sú nimi: hospodárska politika, pracovno-právne vzťahy, kolektívne vyjednávanie a zamestnanosť, sociálne otázky a zdravotníctvo, mzdy a platy, verejné služby a verejná správa, bezpečnosť práce, rozvoj ľudských zdrojov a vzdelávania a postavenie ČR v rámci EÚ (ČMKOS, 2012) .

Pre úspešnú mobilizáciu je dôležité i takzvané rámovanie, ktoré jednotlivým sociálnym hnutím poskytuje symbolickú dimenziu, zdieľané porozumenie a identitu. Inými slovami „*rámovanie popisuje strategické rokovanie, ktorým sa mobilizujú účastníci hnutia, formuje sa jeho spoločná identita a zvyrazňuje sa bezprostredná sociálna a politická osвета takto vytvoreného aktéra*“ (Cisár, 2004, s.57).

Aby sme mohli súčasný program ČMKOS efektívne interpretovať, považujeme za dôležité zmapovať a vyhodnotiť situáciu a programy, ktoré predchádzali jeho prijatiu, a to od začiatku transformačného procesu až do roku 2010, kedy tematika vtedajších odborových požiadaviek pod záštitou ČMKOS zodpovedala tradičnému materialistickému zameraniu.

Od roku 1990 až do roku 2010 predstavovala ekonomická téma takmer 36 % zo všetkých vznesených požiadaviek zo strany odborárov. Vrcholom bol rok 2008, keď vzniesli 14% zo všetkých požiadaviek, ktoré sa zameriavali na ekonomické témy za celé sledované obdobie. Sociálne politiky predstavujúce takmer 31% zo všetkých charakteristík vznesených požiadaviek, boli druhou najčastejšou témou protestov odborárov za vymedzené obdobie, trvajúce približne 20 rokov. Ďalšiu typicky materialistickú tému, ktorou sú priemyselné politiky, tvorilo necelých 9% zo všetkých požiadaviek odborov. Sociálne politiky, rovnako ako ekonomické témy sa v najväčšom počte objavujú v roku 2008, kedy bolo vznesené takmer 13% zo všetkých požiadaviek, ktorých témou boli sociálne politiky za celé skúmané obdobie. Relatívne prekvapivo tvorili nezanedbateľnú časť protestné tematiky aj požiadavky, týkajúce sa spravodlivého fungovania štátnych inštitúcií a demokracie všeobecne. Táto problematika hrala úlohu u takmer 12% zo všetkých požiadaviek (FSS Muni, 2012).

Ak sa sústredíme na vývoj smerovania požiadaviek odborov, zistíme, že v druhej polovici 90. rokov dochádza k nárastu zacielenia na celoštátne politické inštitúcie, pričom k miernemu poklesu opäť dochádza až medzi rokmi 2005 a 2006. Už v roku 2008 môžeme pozorovať prudké zmeny a celoštátne, krajské aj miestne authority sa stávajú najčastejším

cieľom protestov odborových organizácií za celé sledované obdobie. Naopak súkromné firmy v tomto roku, rovnako ako v troch rokoch predchádzajúcich, reflektujú opačnú tendenciu, kedy dochádza k úbytku ich úlohy ako primárnych príjemcov protestov, ktorá bola najvýraznejšia v rokoch 1999 až 2004. Niektoré štúdie nachádzajú dôvod nárastu počtu aktivít orientovaných na súkromný sektor v týchto rokoch predovšetkým v obmedzenej kvalite manažmentu v prípade železníc a narastajúcich rozdieloch v platoch v oblasti vzdelávacích, zdravotníckych a sociálnych služieb (Dvořáková, 2003).

Na formulácii odborových požiadaviek sa samozrejme podpísalo aj ich ideologické rámovanie. A to konkrétne tak, že napríklad rámovanie prostredníctvom sociálno-ekonomických práv, ktorého príkladom môžu byť protestné akcie usilujúce o zvýšenie plátov predstaviteľov jednotlivých povolání (napríklad lekárov či učiteľov) predstavovalo celých 41 %. Tento typ rámovania dosahuje svoj vrchol v roku 2008. Druhým najčastejšie používaným rámcom bolo rámovanie ekonomickou efektivitou a potrebami, ktoré tvorilo 21 % zo všetkých prípadov rámovania. Tento spôsob rámovania bol za sledované dvadsaťročné obdobie najčastejšie zvolený v roku 2010. Tretím rámcom, ktorý podľa nášho uváženia stojí za zmienku, hoci jeho frekvencia je oveľa nižšia ako u predchádzajúcich dvoch, bolo rámovanie požiadaviek skrz právo, poriadok a spravodlivosť, použité v 3,5 % prípadov rámovania. Medzi protestné udalosti s týmto rámcom môžeme zaradiť napríklad akcie zamerané na dodržiavanie zákonov, alebo proti nabúraniu integrity štátu.

Pri chronologickom porovnaní vývoja dvoch najčastejších spôsobov ideologického rámovania požiadaviek môžeme najprv uviesť, že v období rokov 1990 a 1991 mierne narastá využívanie rámca ekonomickej efektívnosti, zatiaľ čo rámovanie sociálno-ekonomickými právami zaznamenáva stagnáciu. Medzi rokmi 1995-1997 potom môžeme pozorovať útlm miery rámovania ekonomickou efektivitou, ktorý je zakončený dosiahnutím historického minima v rokoch 1996-1997. Naopak podiel rámcov sociálno-ekonomických práv medzi rokmi 1995-1997 stabilne narastá. K vôbec najväčšiemu rozdielu v podieloch zastúpenia dvoch najčastejších rámcov dochádza v rokoch 2007-2008, kedy spôsob rámovania skrz sociálno-ekonomické práva vzhľadom k predchádzajúcim rokom prudko narastá a naopak rámovanie požiadaviek ekonomickou efektivitou pozvoľne klesá. Roky 1991 a 2010 boli jedinými rokmi, keď rámovanie ekonomickou efektivitou a potrebami prevážilo nad používaním rámca sociálno-ekonomických práv.

Súčasný program ČMKOS sa skladá z preambuly a 10 tematicky zameraných hláv. Hneď v preambule sa ČMKOS prezentuje ako najväčšie nezávislé združenie odborov a ich najsilnejší nástroj v Českej republike, ktorého najaktuálnejším cieľom je prekonať ťažkú situáciu zamestnancov, ktorá je dôsledkom svetovej hospodárskej krízy. V rámci tejto snahy počíta s posilňovaním využívania nátlakových prostriedkov, a to oveľa razantnejšie a početnejšie ako doteraz, pričom kladie dôraz na ochranu proti zneužitiu odborových akcií extrémistickými nedemokratickými hnutiami a stranami. Sama seba chápe ako najsilnejší ná-

stroj odborov. Ďalej tu ĆMKOS deklaruje svoje priority na nasledujuce 4 roky, ktoré je možné zhrnúť nasledovne (Program ĆMKOS pre obdobie 2010 - 2014):

- Ochrana dôstojných pracovných podmienok,
- Ochrana odborárov, zamestnancov, rodičov, poistencov, spotrebiteľov, živnostníkov a dôchodcov v zmysle zachovania Charty základných práv Európskej únie ako trvalej súčasť právneho poriadku v Ćeskej republike,
- Vytváranie podmienok pre znižovanie nezamestnanosti a na podporu vytvárania nových pracovných miest,
- Dohľad nad zaistením spravodlivých a rovnakých ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov,
- Podpora rozvoja a posilňovania vytvárania verejných systémov sociálnej ochrany,
- Dôraz na politiku rovnosti príležitostí na pracoviskách, rovnako ako ochrana pred akoukoľvek formou diskriminácie,
- Zapojenie do európskych a svetových odborov (ako aktívny člen), ako prejav prevencie proti prílišnej liberalizácii svetového obchodu, ktorá by mohla ohroziť štandardy dôstojnej práce a ľudských práv,
- Snaha o vytváranie a efektívne využívanie finančných nástrojov na podporu kvality vzdelávania, dostupnosti zdravotnej starostlivosti a ďalších sociálnych služieb, ktoré slúžia ako účinný nástroj proti sociálnej exklúzii a nárastov chudoby,
- Podpora výskumu, vývoja a inovácií ako základne pre systém trvalo udržateľného rozvoja a znižovanie jednotlivých disparít,
- Posilňovanie sociálneho dialógu, ako aj zapojenie konkrétnych sociálnych partnerov na národnej úrovni i v rámci Európskej únie s akcentom na význam solidarity pri zachovaní sociálnej súdržnosti.

V hlave I., ktorá nesie názov ĆMKOS a zamestnanec sa Programové vyhlásenie bližšie zaoberá týmito oblasťami:

- (1) Pracovnoprávna ochrana,
- (2) Právne poradenstvo a zastupovanie zamestnancov,
- (3) Spravodlivé mzdy a platy,
- (4) Profesionálne a celoživotné vzdelávanie,
- (5) Dane.

Okrem tradičného vyhlásenia, že ĆMKOS je oprávneným zástupcom zamestnancov, ktorý chráni a zastupuje ich záujmy, sa odvoláva aj na súlad s normami Európskej únie, Medzinárodnej organizácie práce a ďalšími medzinárodnými zmluvami, ktorých je Ćeská republika signatárom.

Ćo sa týka poskytovania právnej pomoci zamestnancom, jej financovanie „bude zabezpečené odborovými zväzmi na základe ekonomických parametrov poskytnutých služieb.

*Súčasťou týchto služieb bude aj možnosť bezplatného zastúpenia pred súdom pre členov odborových zväzov v rámci stanovených pravidiel“ (Program ČMKOS pre obdobie 2010 - 2014, Hlava I, Článok 2). ČMKOS tiež počíta aj so zapojením do projektov financovaných z Európskeho sociálneho fondu.*

Prioritou spravodlivých miezd a platov je posilnenie ich kúpnej sily a tým pádom aj dopytu ako jeden z nástrojov na prekonanie krízy. V rámci toho je potrebné pokračovať v dojednávaní medziročného rastu miezd v rámci kolektívneho vyjednávania a podporovať integráciu komplexných pravidiel odmeňovania zamestnancov do kolektívnych zmlúv.

Následne profesijné a celoživotné vzdelávanie a starostlivosť o ľudské zdroje sú celkovo považované za ďalšie kľúčové nástroje na prekonávanie krízy najmä z hľadiska znižovania nezamestnanosti a podpory budúcej konkurencieschopnosti.

Z hľadiska daňovej politiky je hlavné úsilie ČMKOS sústredené na dosiahnutie spravodlivého, hospodársky efektívneho a zrozumiteľného daňového systému. *„ČMKOS požaduje návrat k zdaneniu odvodeného z hrubých miezd znížených o povinné poistné, platené zamestnancom na sociálne a zdravotné poistenie pri zodpovedajúcom prepočte sadzby a zliav a na znovuzavedenie daňovej progresie do systému dane z príjmov fyzických osôb. ČMKOS odmieta návrhy na zrušenie daňového zvýhodnenia vybraných sociálnych plnení a plnení nahrádzajúcich zamestnanecké výdavky poskytované zamestnancom ich zamestnávateľmi“ (Program ČMKOS pre obdobie 2010 - 2014, Hlava I, Článok 5).*

Hlava II. s názvom ČMKOS a bezpečná práca a zdravie zamestnancov sa (ako už názov napovedá) zaoberá úlohou a vôbec pôsobením odborov v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdravia pri práci, čo vníma ako významnú prevenciu pred vážnymi pracovnými úrazmi a chorobami z povolania a ich zdravotnými aj sociálnymi následkami. To zahŕňa nasledujúce požiadavky a motivácie (Program ČMKOS pre obdobie 2010 - 2014, Hlava II):

- Vytváranie bezpečného a priaznivého pracovného prostredia,
- Prevencia a včasné rozpoznanie negatívnych javov,
- Kolektívny prístup sociálnych partnerov pri realizácii európskej rámcovej dohody o strese spojenom s prácou, o násilí na pracoviskách a ďalšej rámcovej dohody,
- Kooperácia so Štátnym úradom inšpekcie práce, s Českým banským úradom, s orgánmi ochrany verejného zdravia a s Českou školskou inšpekciou na vytipovanie rizikových oblastí,
- Presadzovanie využitia prostriedkov z prebytku súčasného zákonného poistenia zamestnávateľov pre oblasť prevencie a pracovnej rehabilitácie.

Hlava III sa zaoberá zosúladením pracovného, rodinného a súkromného života zamestnancov, čo obsahovo korešponduje s bodom 4 Hlavy I o profesijnom a celoživotnom vzdelávaní, pričom je doplnená o participáciu na verejnom živote. ČMKOS tu navyše deklaruje starostlivosť o rodiny s deťmi ako *„významnú súčasť svojho poslania“* ... To zahŕňa aj úsilie

o čo najväčšie možné zjednodušenie „*návratu zamestnancov s povinnosťami k rodine do zamestnania*“ (Program ČMKOS pre obdobie 2010 - 2014, Hlava III).

V hlave IV ČMKOS definuje svoj vzťah k mladosti, tzn. k absolventom škôl, uchádzačom o zamestnanie a ich rodinám, ktorí sú v súčasnosti najviac ohrození diskrimináciou na trhu práce<sup>12</sup>. Preto sa ČMKOS zaviazala, že bude v spolupráci s odborovými zväzmi a za koordinácie Rady mladých ČMKOS podnikať kroky na zvýšenie povedomia o odboroch medzi mladými ľuďmi a na zlepšenie imidžu odborov. Za vhodné nástroje k tomuto cieľmi považuje (Program ČMKOS pre obdobie 2010 - 2014, Hlava IV):

- Osobný kontakt,
- Svoju webovú stránku,
- Webový portál a komunitné siete.

Hlava V nesúca názov ČMKOS a sociálna ochrana zamestnanca odkazuje na Rozvoj európskeho sociálneho modelu a jeho uplatnenie v Českej republike, ako základného prístupu ČMKOS k dobrému fungovaniu spoločnosti a na ochranu občanov pred prepadosť do chudoby a zachovania sociálnej súdržnosti. To na seba následne viaže presadzovanie takých hodnôt, akými sú spravodlivosť, rovnosť, ľudská dôstojnosť, spoluúčasť na rozhodovaní, primeranosť sociálnych dávok, dávok v chorobe, finančná udržateľnosť sociálnych systémov a zodpovedajúca miera solidarity pri rozdeľovaní spoločenských prostriedkov. V nadväznosti nato ČMKOS odmieta deštrukciu existujúcich systémov sociálneho a dôchodkového poistenia a ich privatizáciu, rovnako ako redukciu výšky poistného odvádzaného zamestnancami a zamestnávateľmi na financovanie systémov sociálneho poistenia (Program ČMKOS pre obdobie 2010 - 2014, Hlava V).

Hlava VI sa zaoberá postavením zamestnanca na trhu práce. Z toho vyplýva, že sa primárne sústreďuje na znižovanie súčasnej vysokej miery nezamestnanosti. V rámci dosahovania tohto cieľa, ČMKOS počíta s podporou hospodárskej a sociálnej politiky, ktorá bude orientovaná na (Program ČMKOS pre obdobie 2010 - 2014, Hlava VI):

- Vytváranie nových pracovných miest,
- Vytvorenie podmienok pre väčšie zapojenie mladých ľudí a zraniteľných skupín na trhu práce (menšín, migrantov), odstraňovanie segregácie a stereotypov v delbe práce medzi mužmi a ženami atď.<sup>13</sup>,
- Lepšie finančné zabezpečenie tých, ktorí sú prepúšťaní alebo sú v skrátenom pracovnom režime,
- Posilňovanie práv zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní vrátane povinného dojednávania tzv. Sociálneho plánu.

Hlava VII sa následne zaoberá postavením zamestnanca v ekonomike. V rámci toho

---

<sup>12</sup> Presadzovanie rastu zamestnanosti absolventov a mladých ľudí všeobecne je v súlade s Lisabonskou stratégiou.

<sup>13</sup> v súlade s cieľmi Lisabonskej stratégie



si ČMKOS stanovuje ako svoje programové ciele:

- (1) Rast životnej úrovne,
- (2) Verejné služby.

Rast životnej úrovne je chápaný ako orientácia na výsledky hospodárskej činnosti slúžiaca ľudským potrebám a spoločenským cieľom, čo pre ČMKOS predstavuje presadzovanie takých opatrení, ktoré podporia hospodársky rast cestou inovácií a zvyšovaním konkurenčnej spôsobilosti ekonomiky a ktoré budú zároveň smerovať k vyššej zamestnanosti a rastu reálnych príjmov obyvateľstva.

Verejné služby z ponímania ČMKOS majú prioritne zodpovedať potrebám občanom a byť garantované v rovnakej kvalite na celom území Českej republiky. Preto sa ČMKOS zasadzuje, aby sa celkový podiel verejných výdavkov k HDP na verejné služby a správu priblížil k výške týchto výdavkov vo vyspelých krajinách Európskej únie.

Hlava VIII je venovaná dôchodkom a dôchodkovému systému prezentovaného ako nástroja pre zachovanie dôstojného a aktívneho života v starobe, invalidite alebo zložitej sociálnej situácii. V tomto duchu sa ČMKOS zaväzuje, že nedopustí vyvedenie časti poistného z priebežne financovaného dôchodkového poistenia do súkromných penzijných fondov alebo penzijných spoločností a s ním spojené prenesenie rizík investovania dôchodkových úspor na občanov. Za zmienku tiež stojí snaha o odstránenie nerovnakého postavenia zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb pri úhrade poistného na dôchodkové poistenie, ako aj záväzok odmietat' prípadné ďalšie postupné zvyšovanie veku pre získanie nároku na dôchodok.

Hlava IX sa už sústreďuje na propagáciu odborovej činnosti v nadväznosti na konštatovanie, že české odbory stoja pred „osudovou skúškou“ (Program ČMKOS pre obdobie 2010 - 2014, Hlava IX), pretože finančná a hospodárska kríza odštartovala masinériu ekonomicky nepriaznivých vplyvov, ktoré môžu byť ťažko zvládnuteľné a (okrem iného) ohrozujú život zamestnancov a ich rodín. Z tohto titulu považuje ČMKOS a odborové zväzy v nej združené za svoju povinnosť zvýšenou informovanosťou kvalifikovane prispieť k zodpovednému riešeniu situácie ako českých zamestnancov, tak na trhu práce celkovo. Za hlavnú prioritu tohto prístupu je považovaná intenzívna obojsmerná komunikácia (členovia odborov - široká verejnosť) spočívajúce v trvalej kampani proti pokusom preniesť dôsledky krízy na zamestnancov.

Programové vyhlásenie uzatvára hlava X, ktorá deklaruje postoj ČMKOS k sile medzinárodnej solidarity odborárov, pretože si je vedomá, že bude potrebné čeliť pokusom o oslabenie odborových práv a preto je nevyhnutné spolu s ostatnými členmi Európskej odborovej konfederácie aktívne pôsobiť najmä proti snahám zneužiť krízu na zníženie úrovne sociálnych a pracovných práv v priestore EÚ, vrátane znižovania významu sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania (Program ČMKOS pre obdobie 2010 - 2014, Hlava X).

### 3. Odborové centrály v Bulharsku

V Bulharsku existujú dve hlavné odborové centrály, a to KNSB (známa pod anglickou skratkou CITUB) a KT Podkrepa, ktoré dokopy združujú 20 % (čo predstavuje asi 500,000 odborárov) z celkového počtu zamestnancov.

Z dvoch hlavných bulharských odborových konfederácií je väčšia KNSB, vytvorená z reformovaného zväzu oficiálne fungujúceho počas komunistického obdobia. Druhá konfederácia Podkrepa vychádza z opozičného hnutia. Bola založená vo februári 1989, ako súčasť opozičného hnutia voči vtedajšej komunistickej vláde, pričom jej hlavnou úlohou bola ochrana občianskych práv, najmä práv etnických Turkov. Obe združenia zohrávali v rokoch, ktoré nasledovali po páde komunistickej vlády v novembri 1989, hlavnú úlohu v presadzovaní reforiem bulharskej ekonomiky a spoločnosti ako celku. Aj napriek historickým odlišnostiam, sú tieto dve konfederácie schopné v súčasnosti uspokojivo kooperovať (Fulton, 2011).

KNSB je od svojho vzniku väčšou konfederáciou ako konfederácia Podkrepa. Aj údaje z posledného odborového sčítania ľudu z roku 2007 ukazujú, že až 328,000 odborárov je členov KNSB, oproti tomu členovia Podkrepy predstavujú počet 91,000.

Okrem týchto dvoch hlavných odborových zväzov existuje v Bulharsku aj množstvo ďalších organizácií. Niektoré pokrývajú rad konkrétnych profesií, vrátane novinárov, hasičov a pracovníkov v leteckej a námornej doprave. Ďalšie koncentrujú pracovníkov hospodárskych odvetví, napr. odvetvia elektrických energií alebo bankovníctva. Existujú spolky pokrývajúce policajné odbory, ktoré podľa zákona nemajú dovolené pobočky v hlavných odborových zväzoch. Napokon sa stretávame aj so združeniami odborových zväzov konkurujúcich dvom hlavným odborovým konfederáciám. Jedným z nich je Promyana, ktorá vznikla v roku 1996 za účelom zvrhnutia vtedajšej socialistickej vlády. Nie je to len odborová organizácia, pretože zahŕňa i mnohé sociálne a občianske organizácie. Promyana prehlasuje, že má cez 50,000 členov.

Otázka členstva má v podmienkach Bulharska veľký význam, a to z dôvodu, že pôsobí ako jeden z faktorov pri rozhodovaní, či zväz je „zástupca“ zamestnancov. Dve hlavné reprezentatívne konfederácie majú miesta na rade tripartitných orgánov, pre ktorú majú obe poradnú úlohu a spravujú časti systému sociálneho zabezpečenia.

Ak má byť odborárske združenie reprezentatívne na celoštátnej úrovni, podľa bulharského zákonníka práce musí spĺňať viacero podmienok a mať zodpovedajúce právne postavenie, tzn. musí to byť neziskové združenie existujúce po dobu najmenej dvoch rokov, musí mať aspoň 50.000 členov, najmenej 50 miestnych odborových organizácií s najmenej piatimi riadnymi členmi. Odborové organizácie spadajúce pod dané združenie musia mať zastúpenie vo viac ako polovici priemyslu Bulharska, musia svoju činnosť vykonávať v najmenej polovici miest Bulharska a musia byť pod dohľadom národnej výkonnej moci (Fulton, 2011).

V súčasnej dobe iba KNSB a Podkrepa majú postavenie reprezentatívnych organizácií

na národnej úrovni, hoci v minulosti bol tento status pridelený i iným zväzom. Vládne rozhodnutie o udelení reprezentatívneho postavenia združeniu Promyana v novembri 2004 viedlo dve hlavné odborové konfederácie k odstúpeniu od hlavného tripartitného poradného zboru - NSTS, argumentujúc, že údaje poskytnuté Promyanou na podporu svojej žiadosti boli chybné. V roku 2007 Zákonník práce v znení neskorších predpisov zmenil postup pre udelenie statusu reprezentatívnosti. V súčasnej dobe existuje jasný časový plán pre podanie žiadosti o reprezentatívnosť, vrátane potreby obnoviť stav každé štyri roky, s jasnou požiadavkou o jednoznačnú presnosť zabezpečených informácií. Tak štát poskytol v roku 2007 potrebné detaily iba KNSB a Podkrepe, pričom menšie subjekty sa rozhodli nezúčastniť sa na pridelovacom procese. V decembri 2007 boli KNSB i Podkrepa uznané ako reprezentatívne organizácie na národnej úrovni pre obdobie najbližších štyroch rokov.

Vzťahy medzi KNSB a Podkrepa sú na pomerne dobrej úrovni, aj keď sa vyskytnú menšie rozdiely, napríklad v lete roku 2009 organizovali oba zväzy protesty proti vládnej politike samostatne. Jednoznačne ich však spája vzťah k zväzu Promyana, ktorý by sme mohli označiť za značne napätý.

Obe konfederácie, KNSB i Podkrepa, v minulosti spolupracovali s bulharskou socialistickou stranou. Neskôr však začali vznikať konflikty medzi odbormi a socialistickou vládou zvolenou v roku 2005, ktoré eskalovali až do predčasného konca funkčného obdobia vlády. Stredopravá vláda bola zvolená v júli 2009 a nový minister práce, zástupca Podkrepy, uviedol, že obnovenie dialógu medzi vládou, odbormi a zamestnávateľmi bude jednou z jeho priorít. Trojstrannej rade NSTS zahŕňajúcej odbory, zamestnávateľov a vládu, sa po pravidelných stretnutiach podarilo dospieť k dohode v kľúčových otázkach. V marci 2010 bol, napriek obavám odborov o dostatočnom nerealizovaní ich požiadaviek, schválený protikrizový balíček Dohody o zmenách v dôchodkoch a o zvýšení veku odchodu do dôchodku boli prijaté až v októbri 2010.

KNSB aj Podkrepa, majú podobnú štruktúru pridružených priemyselných zväzov a únií. KNSB má zastúpenie v 35 takýchto zväzov, z ktorých najväčšie sú odbory učiteľov s počtom až 75.000 členov. KNSB má tiež päť pridružených organizácií zastupujúcich samostatne zárobkovo činné osoby, poľnohospodárov a ďalších. Podkrepa má 25 pridružených priemyselných federácií.

Celkovo možno pozorovať pokles v odborovom členstve, a to nielen oproti takmer sto-percentnému členstvu z obdobia komunistickej vlády. Počet zamestnancov v odboroch permanentne klesá od konca roku 1990 až po súčasnosť. V čase prieskumu z roku 1998 predstavovali až 777,000 zamestnancov členov odborov, čo činilo zastúpenie okolo 39% všetkých zamestnaných ľudí v Bulharsku. V roku 2003 však členstvo kleslo na 499,000, znamenajúce približne 27%. Údaje z roku 2007 ukazujú členstvo v počte 419,000 čo predstavuje zastúpenie len okolo, spomenutých, 20% zamestnancov. Hoci posledné dva údaje zahŕňajú len členstvo v dvoch hlavných odborových zväzoch, celkový klesajúci trend je napriek tejto skutočnosti viac než jasný. Medzi dôvody tohto poklesu patria predovšetkým:

- Výrazné zníženie veľkosti výrobných odvetví, v ktorých sú odbory tradične silné,
- Menšia úloha štátu a rast malých podnikov, v ktorých je cesta v organizovaní zamestnancov pred odbory oveľa ťažšia (Fulton, 2011).

### **3.1. Konfederácia nezávislosti odborov v Bulharsku**

KNSB označujeme ako štruktúrovane reformovanú podobu oficiálnej konfederácie odborových zväzov komunistického obdobia. Bola založená na kongrese v roku 1990<sup>14</sup>.

Na konci roku 1989 bolo rozhodnuté o reštrukturalizácii odborov v Bulharsku a bol zriadený výbor zahrňujúci hlavy hlavných odborov a profesora Krastyu Petkvova povereného úlohou prípravy kongresu.

Zakladajúci kongres KNSB prebiehal 17. a 18. februára v roku 1990. Novovznikajúca organizácia prevzala existujúcu štruktúru bulharských odborov (aj keď určila štádium pre ich čiastočnú reštrukturalizáciu) a prijala princípy nezávislosti, demokracie, jednoty a solidarity. Kongres ďalej prevzal organizačné usporiadanie/ hierarchiu Konfederácie v nasledujúcej podobe (Fulton, 2011):

- Federácie,
- Odbory a odborové sekcie hlavných členov KNSB,
- Odbory na regionálnej a obecnej úrovni.

Najvyšší orgán KNSB je Kongres, ktorý zasadá každých 5 rokov a zúčastňujú sa na ňom delegáti povolaní odborovými zložkami. Orgán, ktorý ma na starosti riadenie práce KNSB sa nazýva Koordinačná Rada. Skladá sa z členov s hlasovacím právom, t.j. federácie a odbory, pričom ich počet závisí od počtu členov Kongresu. Hlavným orgánom, ktorý uskutočňuje rozhodnutia Koordinačnej Rady je Výkonná Rada volená Koordinačnou Radou. Kongres volí Výbor KNSB pozostávajúci z prezidenta a štyroch zástupcov zodpovedných za špeciálne sféry aktivít organizácie.

Zástupcovia KNSB sa zúčastňujú na Národnej tripartitnej rade. V súlade s bulharskou pracovnou legislatívou výbor KNSB a znalci KNSB sa taktiež zúčastňujú na ostatných tripartitných orgánoch. KNSB a federácie tiež zverejnili verejnosti viaceré svoje dokumenty, analytické a vyhodnocujúce materiály. KNSB zaviedol aj inštitúciu pre odborové a sociálne štúdie, za pomoci kolektívneho vyjednávania, ktoré produkovalo viaceré analýzy. Organizácia takisto publikuje vlastný mesačný magazín – Sindi Trud (Fulton, 2011).

Spolu s konfederáciou Podkrepa vydala KNSB memorandum o sociálno-ekonomickom vývoji Bulharska do roku 2010, ktorý slúži ako smernica pre vyjednanie s vládou.

KNSB sa zameriava aj na vzdelávanie, založila Európsku robotnícku vysokú školu

<sup>14</sup> Na ktorom plynulo nadviazala na svoju predchodkyňu.

a aktivisti odborov sú akceptovaní ako študenti na Plovdivovej univerzite. V roku 2004 sa oslavovalo sté výročie robotníckeho hnutia v Bulharsku (Fulton, 2011).

Ako časť kultúrneho programu KNSB sa organizuje aj The Balkan sing, detský folklórny festival s účasťou 24000 detí (rok 2005).

KNSB je členom Európskej odborovej konfederácie a Medzinárodnej organizácie práce, pričom prezident Jelyazko Hristov je taktiež zástupca prezidenta Medzinárodnej organizácie práce.

Počas posledných piatich rokov vedie organizácia intenzívnu kampaň na ochranu základných práv a princípov pracovného práva v súlade s deklaráciou Medzinárodnej organizácie práce. Bola taktiež zverejnená čierna listina protiprávneho konania a poručení práv zamestnancov v konkrétnych bulharských podnikoch.

### **3.2. Program a uznesenia 6. Kongresu Konfederácie**

Schválením programového dokumentu na roky 2007 – 2012 vstúpilo Bulharsko do kvalitatívne novej etapy demokratického vývoja. V rámci realizácie svojho európskeho projektu krajina utrpela citeľný (a skôr bolestivý) prechod, na jeho konci ale bola schopná udržiavať nádeje miliónov Bulharov v podobe myšlienok na lepšiu budúcnosť pre dôstojné pracovné a životné zjednotenie v Európe.

Dnes si Bulharsko musí jasne povedať, že už v minulosti zaplatilo vysokú cenu a pokiaľ nechce ostať „juhovýchodným predmestím“ Európy, nemôže si dovoliť ľahostajnosť a spokojnosť so súčasným stavom, ale práve naopak, intenzívne pracovať deň po dni, aby raz mohlo splniť tzv. európsky sen pre milióny svojich obyvateľov a to nielen kvôli tomu, že je súčasťou dynamicky rastúcej komunity, ale hlavne preto, aby bolo schopné zaistiť vlastnú prosperitu ako i trvalo udržateľný rast a adekvátne fungujúci systém sociálneho zabezpečenia v krajine.

V priebehu sociálnej transformácie spoločnosti sa predstavitelia KNSB obracali k ľuďom aby zmenili a pomohli vytvoriť nezávislý zväz s jasným poslaním a hodnotami. Jeho poslanie je preto dnes jasné a presné - zastupovanie záujmov pracujúcich a budovanie záruk pre dosiahnutie optimálnej rovnováhy medzi prácou a kapitálom. KNSB si je vedomý, že plnením tejto misie a v kombinácii so svojimi odbornými prístupmi, politikou a rozmanitým arzenálom nástrojov na ich vykonávanie, má organizácia značný potenciál ovplyvniť nielen sociálny rozmer, ale tiež definovať základné parametre hospodárskeho rastu a sociálneho rozvoja ako celku .

V rámci 6. Programového vyhlásenia sa KNSB straní akejkoľvek politickej ideológii a ako svoje prioritné a vše zastrešujúce ciele definuje:

- prosperujúcu výrobu a trvalo udržateľný ekonomický rast,

- zvyšovanie životnej úrovne účastníkov a prosperity spoločnosti ako celku<sup>15</sup>,
- dosiahnutie ekologickej rovnováhy a rozmnožovanie prírodných zdrojov.

Doterajšie bulharské skúsenosti ukazujú, že takto naformulovaná kombinácia cieľov má potenciál byť úspešná a účinná, ako i že v tomto zmysle stoja odbory plne za európskymi demokratickými hodnotami, akými sú:

- sloboda – ako hlavný predpoklad pre plné vyjadrenie individuálneho ducha a schopností každého človeka pri formulovaní verejného záujmu,
- zodpovednosť ako neoddeliteľná súčasť slobody – podmieňuje vytváranie takých podmienok, ktoré umožnia sformovanie a fungovanie spoločnosti slobodných a zodpovedných jedincov,
- solidarita a spravodlivosť – ako základ každej účinnej sociálnej politiky v modernej spoločnosti, ktoré sú nemysliteľné bez sociálneho zmieru a sociálneho zabezpečenia. Pričom sociálne zabezpečenie je garantované štátom – jeho minimálnymi normami.

Posledná konferencia Kongresu sa konala v kontexte odlišných spoločensko-politických udalostí, a to na národnej, ako aj na medzinárodnej úrovni, čo sa premietlo do zadefinovania prioritných tematických oblastí programu:

- vytvorenie únie členov: KNSB bude usilovať o optimálnu vnútornú organizačnú konsolidáciu za účelom zabezpečenie účinnej ochrany práce jej členov, spájajúcej tradície autentického syndikalizmu s modernými nástrojmi,
- bulharská spoločnosť: KNSB bude aj naďalej organizáciou otvorenou pre spoločnosť, a pre všetky demokratické štruktúry občianskej spoločnosti s cieľom dobudovania flexibilných a dynamických odborov, ktoré budú schopné operatívne riešiť konkrétne problémy, ktorým čelí vývoj krajiny,
- na ceste k zjednotenej Európe: vďaka integrácii do európskych štruktúr sociálneho dialógu sa konfederácia bude snažiť identifikovať a vytvárať nové perspektívy za účelom priaznivých zmien pre zmenu európskej hospodárskej politiky s ohľadom na dotvorenie sociálneho rozmeru zoskupenia.

Samotné programové vyhlásenie pozostáva z 19 bodov, pričom každý bod je ďalej rozpracovaný na konkrétne priority a výzvy (CITUB, 2010):

- (1) Konfederácia a budúca práca,
- (2) Konfederácia a moderná ekonomika,
- (3) Konfederácia a sociálny štát,
- (4) Konfederácia a demokratická spoločnosť,
- (5) Konfederácia a európska spoločnosť,

---

<sup>15</sup> aby zabezpečili plné zapojenie jednotlivcov v spoločnosti

- (6) Vizia pre Úniu,
- (7) Uznesenie č. 1 o organizačnej politike, štrukturálnych renováciách a finančnej stabilite konfederácie,
- (8) Uznesenie č. 2 o ochrane odborov a problémoch odborov,
- (9) Uznesenie č. 3 o udržateľnom hospodárskom raste založenom na vedomostiach,
- (10) Uznesenie č. 4 o vyššej úrovni a kvalite zamestnanosti a ľahšom prístupe na trh práce,
- (11) Uznesenie č. 5 o efektívnej zamestnanosti, právnej ochrane práce a zamestnaneckých istotách,
- (12) Uznesenie č. 6 o nových horizontoch a rozmeroch kolektívneho vyjednávania,
- (13) Uznesenie č. 7 o slušnej mzde,
- (14) Uznesenie č. 8 o zvyšovaní solidarity a autonómneho rozvoja systémov sociálneho zabezpečenia,
- (15) Uznesenie č. 9 o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a humanizácie práce a životného prostredia,
- (16) Uznesenie č. 10 o vzdelávaní a odbornej príprave odborových aktivistov,
- (17) Uznesenie č. 11 o konverzii konfederácie na organizáciu celo otvorenú verejnosti a médiám,
- (18) Uznesenie č. 12 o aktívnej medzinárodnej politiky a účinnej integrácii v rámci Európskeho dialógu,
- (19) Uznesenie č. 13 o rovných príležitostiach, prevencii diskriminácie a práce so špecifickými skupinami.

V bode číslo jedna s názvom Konfederácia a budúca práca sa programové vyhlásenie zameriava na formulovanie priorít a výziev v rámci snahy zreformovať a obnoviť spojenie s povahou a obsahom práce, ktoré sa výrazne zmenili v posledných rokoch. Priemyselná spoločnosť a pracovné vzťahy, typické pre druhú polovicu minulého storočia, strácajú na význame pod vplyvom rastu výnosov z terciálneho sektoru a rozširovaním tzv. nových služieb spoločnosti. Tento transformačný proces je spojený s veľkými zmenami v oblasti zamestnanosti a deľby práce. Stále viac sa stierajú hranice medzi zamestnaním, samostatnou zárobkovou činnosťou a prácou na voľnej nohe. Množstvo činností a služieb je totižto možno vykonávať z domova, bez nutnosti vytvárať pracovné miesta vo svojom klasickom chápaní. V oblasti priemyslu a služieb sú investičné a výrobné štruktúry distribuované v stále menších, úzko špecializovaných, ale pružných funkčných jednotkách, ktoré sú územne značne rozptýlené<sup>16</sup>. To všetko, vrátane rozmanitosti (často krátko aj protichodných) jednotlivých záujmov, sa podpisuje na fungovaní odborov – dochádza ku spochybneniu ich spoločenskej úlohy, čo sa ďalej premieta do ich schopnosti získať mandát, vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmlu-

---

<sup>16</sup> Ako dôsledok globalizácie trhu práce a medzinárodnej deľby práce.

vy. Situáciu neľahčuje ani dilema medzi kolektivismom a individualizmom ako možnosti potenciálnych riešení v kontexte európskych hodnôt a potreba vytváranie funkčnej štruktúry vzájomných vzťahov, ktorá by bola schopná zachytávať pestrosť skutočných záujmov.

V tomto ohľade si je KNSB vedomé nevyhnutnosť zamerania sa na dosiahnutie potrebnej rovnováhy, čo sa v praxi môže realizovať kombináciou rôznych prístupov, nástrojov a mechanizmov:

- Autómia rokovania a posilňovanie sociálneho dialógu s dorazom na solidaritu a vzájomnú podporu,
- Flexibilita v činnosti a hierarchicky usporiadaná a operatívna štruktúra systému,
- Zapojenie a dôraz na kvalitné (v zmysle profesionálne) využívanie lobingu,
- Rozvoj jednotlivých modelov poskytovania služieb členom odborov.

Bod dva (Konfederácia a moderná ekonomika) vychádza z konštatovania o deficite bulharského zahraničného obchodu - tým sa dostáva do popredia nutnosť technických a technologických zmien<sup>17</sup> orientovaných na vývoz produkcie. Rovnako ako aj riešenie (posilňovanie) konkurencieschopnosti a znižovanie dlhodobej nezamestnanosti (ktorá teraz dosahuje približne 60% ). Pričom ale mnoho odvetví v blízkej budúcnosti môže byť (a niektoré už sú) ohrozené nedostatkom kvalifikovaných pracovných síl a špecialistov. Súčasne Bulharsko a jeho trh práce budú nevyhnutne čeliť možnosti pracovnej migrácie zo susedných či menej rozvinutých krajín.

Napriek tomu, že drvivá väčšina bulharských právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci sú synchronizované s európskymi požiadavkami a normami, pracovné podmienky v Bulharsku sa od roku 1990 podstatne nezmenili. Zamestnávateľ bude musieť pridelovať prostriedky na zlepšenie pracovných podmienok, ktoré budú pravdepodobne ovplyvňovať ako platy tak aj výhody pre zamestnancov.

Za týchto ekonomických podmienok je pre KNSB prioritou v jej akciách a činnostiach makroekonomická politika a ochrany záujmov zamestnancov v procese ekonomickej reštrukturalizácie, to konkrétne znamená, že KNSB sa zasaďuje o:

- prechod bulharskej ekonomiky od konkurencie založenej na zdrojoch ku konkurencieschopnosti vystavané na technologických inováciách, implementácii národného potenciálu pre inovácie a investície a rastúcej produktivite práce vrátane kvality pracovnej sily,
- posilnenia opatrení na podporu investícií tým, že sa udrží ročný objem priamych zahraničných investícií viac ako 12% HDP
- aplikácia adekvátnych fiškálnych a úverových stimulov pre domáce investície.

KNSB sa zaviazala organizovaním pravidelných stretnutí svojich pobočiek s vedúcimi pracovníkmi Konfederácie a rovnako aj predstaviteľmi zamestnancov veľkých podnikov za

---

<sup>17</sup> Technologická zmena = definovať nielen nové parametre zamestnania, ale klásť prísnejšie požiadavky na kvalitu a školenia zamestnancov.



účelom riešenia otázok sociálnych problémov vyplývajúcich z reštrukturalizácie sekundárneho sektora.

V bode tri (Konfederácia a sociálny štát) KNSB vyslovuje svoj zámer zachovávanía ľudskej dôstojnosti, solidarity a spravodlivosti v rámci európskeho sociálneho modelu, ktorý vo svojom historickom vývoji prekonal mnoho problémov. Medzi tie najzávažnejšie, ktorým čelia jednotlivé krajiny, sú:

- zavedenie negatívnych štrukturálnych charakteristík trhu práce,
- rastúca nerovnosť a chudoba, ktorá mala za následok vytvorenie armády „chudobných pracujúcich“
- asymetria v regionálnom hospodárskom rozvoji vedúca k obrovským regionálnym disparitám (najmä z hľadiska výskytu a rozsahu chudoby)<sup>18</sup>.

KNSB si je vedomá, že sociálne systémy budú aj naďalej fungovať v podmienkach nedostatočného financovania, čo naďalej obmedzuje nahromadenie dostatočných finančných prostriedkov na podporu „sociálneho štátu“. Preto medzi jej priority v tejto oblasti patrí principiálne boj proti chudobe a sociálnej exklúzii, ktorý konkrétne zahŕňa:

- Znižovanie chudoby a podpora sociálnej súdržnosti, rozvoja vzdelávania a zdravotnej starostlivosti, investície do ľudskeho kapitálu a dodržiavanie ľudských práv založených na jednote hospodárskej, zamestnaneckej a sociálnej politiky, v súlade s európskymi hodnotami,
- Rozvíjanie stratégií na prekonanie dopadov syndrómu „chudobných pracujúcich“,
- Zvyšovanie bezpečnosti pracovníkov,
- Dôraz a podporovanie štátu pri zodpovednom vytváraní minimálnych noriem pre fungovanie sociálneho systému.

Cieľom programového bodu 4 (Konfederácia a demokratická spoločnosť) je zlepšiť a rozšíriť úlohu odborov pri rozvoji demokratických hodnôt a prosperity spoločnosti. Bulharsko totiž vstupuje do fázy expandujúcej kultúrnej rozmanitosti, v ktorej nachádza svoje miesto korupcia, klientelizmus a rastúca kriminalita, ktoré podkopávajú základy demokracie - spoliehať sa iba na morálny vplyv zákonov a spoločnosti už nestačí (je len ilúzia). Rovnako sa silno prejavuje nedôvera k politickým elitám, ktorá má svoj pôvod v poruchách a nedostatkoch pri tranzitnom procese. Ako hlavná slabosť bulharskej občianskej spoločnosti sa ukazuje jej vysoká fragmentácia – až doslova roztrieštenosť. Preto sa ako adekvátne návrhy riešenia pre KNSB javia:

- Vytvorenie a zabezpečenie väčšej osobnej a politickej slobody,
- Preskúmanie (v plnom rozsahu) sociálno-ekonomických práv občanov definovaných ako záväzky voči štátu vyplývajúce z práva a výhod pre všetkých občanov v

---

<sup>18</sup> Mestská chudoba má jasne stanovený peňažný charakter, zatiaľ čo vidiecka chudoba je spojená predovšetkým s prístupom na trh práce, vzdelávaním.

zamestnaní.

V 5 bode (Konfederácia a európska spoločnosť) sa KNSB zameriava na ochranu národnej identity a európske záujmy v globálnom spoločenskom vývoji. To znamená, že vo svojej politike by sa Konfederácia mala riadiť tým, že niektoré vládne politiky sú už plne suverénne, tj. sú predmetom spoločných európskych štandardov a zároveň, že Európa má svoje problémy (demografické starnutie, migrácia, terorizmus atd.), pričom hlavnou úlohou je ochrana európskeho sociálneho modelu v podmienkach globálnej konkurencie. Bulharsko sa tak stalo súčasťou väčšej komunity, v ktorej na jednu stranu platia všeobecné pravidlá, ale kde si každý môže chrániť svoje národné záujmy. Veľkou výzvou je príprava Bulharska na vstup do eurozóny, ak aj jeho vlastná prezentovať ako atraktívneho partnera pre zdieľanie jeho skúseností s krajinami západného Balkánu, Moldavskom a Tureckom.

KNSB svoju úlohu v tomto procese vníma z hľadiska aktívnej účasti pri čerpaní zo štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu. To logicky zahŕňa potrebu mať jasnú víziu a stratégiu pre stanovenie priorít pri využívaní finančných prostriedkov. Ináč povedané regionálny plán s cieľom znižovania asymetrie hospodárskeho a sociálneho rozvoja na úrovni územného plánovania (krajov, okresov a obcí). Ako aj funkčný plán na zlepšovanie infraštruktúry, ktorá bude pôsobiť ako stimul na zamestnanosť a hospodársky rozvoj jednotlivých odvetví priemyslu a služieb.

Šiesty programový bod (Vízia pre Úniu) nie je v súčasnosti bližšie špecifikovaný. Nasledujúce kapitoly programového vyhlásenia sú nazvané ako uznesenia<sup>19</sup> a sú zamerané na špecifické problémy a otázky každodennej činnosti odborovej centrály.

V rámci Uznesenia č. 1 o organizačnej politike, štrukturálnych renováciách a finančnej stabilite konfederácie, KNSB uznáva rastúci vplyv globalizácie na bulharské priemyselné vzťahy, ako aj jej tlak na regulačný rámec vnútorného trhu práce. Z tohto titulu sa zasadzuje za nekompromisné uplatňovanie a dodržiavanie zásady Charty konfederácie, zvyšovanie účinnosti riadiacich orgánov Konfederácie a zabezpečenie čo najvyššej efektívnosti pri prijatých rozhodnutiach. Ďalej KNSB kladie dôraz na dokončenie vnútorných procesov konsolidácie a prognózovanie ich dopadov na sektorovej, odvetvovej a regionálnej úrovni. Podporuje realizáciu zmysluplných a zákonom garantovaných konzistentných stratégií organizácie sprevádzaných náborom nových členov odborov.

Predmetom Uznesenia č. 2 o ochrane odborov a problémoch odborov je snaha vyvinúť metódy a postupy, ktoré by harmonizovali a posilnili vykonávanie jednotných zásad organizácie, čo by malo prilákať nových členov. Rovnako KNSB v súčasnom programovom období ráta so:

- zavedením systému odborníkov,
- rozširovaním odborových sietí na regionálnej úrovni,
- zavedením odbornej prípravy a školiacich programov pre odborárov a vedúcich

---

<sup>19</sup> Z bulharského originálu možno prekladať tiež ako riešenia

novovzniknutých odborov,

- realizáciou aktívnej mediálnej politiky, tzn. kampane na národnej, odvetvovej a regionálnej úrovni.

Uznesenie č. 3 o udržateľnom hospodárskom raste založenom na vedomostiach sa koncentruje na uvedenie princípov moderného trhového hospodárstva a sociálnej funkcie štátu v podaní KNSB do praxe v zmysle zosilnenia sociálneho rozmeru hospodárskeho rastu, kvalitnej zamestnanosti a sociálnej súdržnosti. V tomto smere KNSB presadzuje:

- Aktívnu participáciu pri príprave návrhov právnych predpisov v ekonomickej oblasti s dôrazom na tie texty, ktoré priamo ovplyvňujú záujmy zamestnancov,
- Ochrana fiškálnej politiky, podpora investícií a exportu,
- Obhajoba záujmov zamestnancov v podnikoch podliehajúcich privatizácii<sup>20</sup>,
- Obmedzenie predaja veľkých podnikov prostredníctvom dražieb, alebo prostredníctvom burzy cenných papierov,
- Organizovanie pravidelných stretnutí pobočiek a stretnutia s významnými spoločnosťami pri riešení otázok hospodárskej a sociálnej povahy, ktoré vyplývajú z reštrukturalizácie reálneho sektoru.
- Účasť vo výboroch a monitorovanie implementácie operačných programov v rámci Národného plánu regionálneho rozvoja 2007-2013.

Uznesenie č. 4 o vyššej úrovni a kvalite zamestnanosti a ľahšom prístupe na trh práce definuje úlohy KNSB nasledovne:

- Zvyšovanie ekonomickej aktivity obyvateľstva a jeho efektívnejšie využívanie začlenením na trh práce.
- Regionalizácia politiky zamestnanosti pomocou Národného akčného plánu zamestnanosti, ktorý obsahuje programy a projekty pre regióny v úpadku a vo vidieckych oblastiach.
- Účasť pri programovaní migračnej politiky Bulharska po pristúpení k Európskej únii<sup>21</sup>,
- Podpora ochrany práce a sociálnych práv pracujúcich, ako aj ochrana zamestnancov v zahraničí prostredníctvom vzájomného uznávania obchodného členstva v odboroch,
- Podpora malých a stredných podnikov prostredníctvom návrhov na zlepšenie úverových podmienok a úrovne záručného fondu.

---

<sup>20</sup> Ráta s vylúčením z účasti na privatizácii žiadateľa so silnými nedoplatky voči zamestnancom vo svojich podnikoch.

<sup>21</sup> Obsahuje účinné stimuly na udržanie a navrátenie nových pracovných miest v oblasti súkromnej bezpečnosti v jednotlivých sektoroch.

V poradí piate Uznesenie o efektívnej zamestnanosti, právnej ochrane práce a zamestnaneckých istotách sa zameriava na pokračovanie vyvíjania tlaku KNSB na prijatie a novelizáciu zákona upravujúceho ústavné právo na štrajk a vôbec združovania zamestnancov odborových organizáciách a výkonu odborových práv ako takých. Ďalšou prioritou Konfederácie v tomto tematickom okruhu je ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov (naprieč celým hospodárstvom), vrátane štátnych úradníkov a pracovníkov vo verejnom sektore.

Schválením uznesenia č. 6 o nových horizontoch a rozmeroch kolektívneho vyjednávaní sa KNSB usiluje (ako už názov napovedá) o zlepšenie podstatných aspektov kolektívneho vyjednávaní na všetkých úrovniach. A to hlavne pomocou:

- Odstránenia uzatváranie zmlúv s minimálnymi normami, alebo opakovanie zákonom definovaných podmienok v ich textoch.
- Mobilizácie úsilia regionálnych štruktúr a regionálnych rád jednotlivých odborových zväzov za účelom kvalitatívneho a efektívneho kolektívneho vyjednávaní na lokálnej úrovni (sprevádzané aj zvyšujúcou sa precíznejšou alokáciou finančných zdrojov).
- Zapojenia do európskej koordinácie politík kolektívneho vyjednávaní o mzdách apod.
- Rozšírenie rozsahu pôsobnosti kolektívneho vyjednávaní vďaka začleneniu nových a inovatívnych odvetví, činnosti a stavby a obohatenie predmetu oblasti analýzy nákladov a prínosov<sup>22</sup>.
- Uzavretia rámcovej dohody medzi národnými konfederáciami a ministrom štátnej správy, ktoré umožňujú vymedziť rozsah, riadenie za konanie štátnych úradníkov.
- Návrhu zriadenia Rady pre sociálne spolupráce v rámci verejnej správy.

Rovnako ako ČMKOS, tak sa aj KNSB vo svojom programovom vyhlásení vyjadruje k mzdovej politike, a to konkrétne v Uznesení č. 7 o slušnej mzde, kde presadzuje:

- Znižovanie rozdielov s krajinami EÚ na úrovni nízkej ochrany,
- Zvyšovanie minimálnej mzdy, ako aj zaručenie minimálneho príjmu pre osoby odkázané na sociálnu pomoc alebo sociálny dôchodok,
- Dôsledne zlepšenie pomeru medzi minimálnym dôchodkovým vekom a minimálnou mzdou,
- Rozšírenie ponuky minimálnych priemyselných štandardov, pokiaľ ide o odmeňovanie<sup>23</sup>,
- Vypracovanie a ponuka motivačných systémov odmeňovania v podnikoch ako

---

<sup>22</sup> grantové príležitosti pre účasť na riadení, podiely na zisku zodpovednosti za zvyšovanie produktivity práce a konkurencieschopnosti výroby, pokročilé aspekty riadenia ľudských zdrojov atď.

<sup>23</sup> základná ochrana proti nekalej súťaži v krajine a zabránenie sociálnemu dumpingu

- prevencia možného odlivu odborníkov a kvalifikovaných pracovníkov do zahraničia,
- Zákaz diskriminácie v platení miestnych pracovníkov pri používaní osobných prostriedkov z iných krajín,
  - Znižovanie rozdielov v odmeňovaní medzi mužmi a ženami na rovnakých alebo simultánných pracovných pozíciách.

Na mzdovú politiku nepriamo nadväzuje aj Uznesenie č. 8 o zvyšovaní solidarity a autonómneho rozvoja systémov sociálneho zabezpečenia, v ktorom KNSB orientuje svoje aktivity na kvalitatívnu ochranu sociálnych práv<sup>24</sup>, ktorú zaisťuje univerzálny, vysoko rozvinutý a životaschopný systém sprevádzaný opatreniami na prerozdelenie spoločenského bohatstva (ako sú minimálne mzdy a dávky). To na seba viaže aj narastanie významu sociálneho dialógu, vrátane práva na kolektívne vyjednávanie, zastupovanie a neformálne konzultácie medzi sociálnymi partneri. KNSB sa v tomto ohľade a v súlade so svojím programovým vyhlásením snaží presadzovať: (a) zabezpečenie cenovo dostupných, primeraných a kvalitných služieb zdravotnej starostlivosti pre všetkých občanov, bez ohľadu na finančný stav a (b) zavedenie neoficiálneho doplnku k liečbe poisteného. Samotné zlepšenie kvality sociálnej ochrany vidí KNSB vo:

- Zvýšení čiastky peňažných dávok zo sociálneho zabezpečenia, najmä v nezamestnanosti.
- Zvýšení sadzby za každý rok služby započítateľných pre dôchodok vo vzorci pre výpočet dôchodkov.
- Reštrukturalizácii veľkosti príspevkov do oboch fondov z povinného dôchodkového poistenia, vývoj druhého piliera neohrozuje prvý.

Uznesenie č. 9 sa už týka bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a humanizácie práce a životného prostredia. V tomto smere si je KNSB vedomá nevyhnutnosti prehodnotenia svojho prístupu k ratifikácii príslušných dohovorov Medzinárodnej organizácie práce a urýchlenie procesu ich ratifikácii. Preto jej prioritou je vplývať na vládu, aby urýchlila prípravu (v spolupráci so sociálnymi partnermi) zákona o inšpekcii práce. A ďalej aby čím skôr kumulovala potrebné zdroje a pripravila právne prostredie (predpoklady) pre činnosť a kontrolu nad dodržiavaním právnych predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

V rámci úsilia o zdokonalenie spoločného systému vzdelávania a odbornej prípravy na všetkých úrovniach a vo všetkých prioritných oblastiach pre Konfederáciu bolo zadefinované Uznesenie č. 10 o vzdelávaní a odbornej príprave odborových aktivistov, ktorých pretínajúcou líniou je zabezpečenie udržateľného fungovania systému a efektívne využívanie do-

---

<sup>24</sup> sloboda združovania, právo na štrajk, ochrana pred neoprávneným prepustením, spravodlivé podmienky a podmienky práce a diskriminácie na základe pohlavia

stupných odborných znalostí a informačného potenciálu. Z toho vychádza potreba pre KNSB rozširovať fungujúce siete odborníkov s rozšírenými pedagogickými zručnosťami na národnej, regionálnej a odvetvovej úrovni. Ďalej je potrebné vypracovať mechanizmus pre overovanie vedomostí, zručností a kompetencií odborárov s cieľom zvýšiť ich motiváciu k získaniu kvality vykonávania základných pracovných povinností a profesijného rozvoja. To predpokladá aj pravidelnú aktualizáciu a dopĺňanie ponuky vzdelávacích modulov v oblasti obchodných tém, prispôbených konkrétne cieľovým skupinám učiteľov vyškolených tímov.

Prostredníctvom Uznesenia č. 11 o konverzii konfederácie na organizáciu celo otvorenej verejnosti a médiám sa KNSB sústreďuje na pokračovanie a prehĺbovanie kontaktov a spolupráce s organizáciami remeselníkov, družstevných organizácií, poľnohospodárov, profesijných organizácií, študentských združení, spotrebiteľov a pacientov, osoby so zdravotným postihnutím, dôchodcov a ďalších. Tento programový bod predpokladá aj vytvorenie systému spoločného alebo vlastného mimovládneho združenia, ktoré zahŕňa špecifické skupiny (ženy, mládež apod.). Dôležitou úlohou pre KNSB je aj rozšírenie a prehĺbenie efektívnej komunikácie na všetkých úrovniach - centrálnej, regionálnej a odvetvovej štruktúry s národnými a regionálnymi médiami a stále vznikajúcich internetových médií a tlačových agentúr.

V celkovom poradí 18 bod programového vyhlásenia (Uznesenie č. 12 o aktívnej medzinárodnej politiky a účinnej integrácii v rámci Európskeho dialógu) obsahuje priority KNSB v oblasti medzinárodných aktivít, ktoré vyplývajú z členstva Bulharska v Európskej únii. Jedná sa tak napríklad o vytvorenie jasného a súdržného systému koordinácie zabezpečovaného KNSB a jeho kľúčovými členmi pri tvorbe a realizácii politik v procese európskej integrácie a opatrenia na medzinárodnej úrovni medzi kľúčovými aktérmi. Rovnako ako zavedenie a implementácie politik a praktických opatrení na zlepšenie administratívnej kapacity pre úspešnú reprezentáciu KNSB doplnené o zapojenie do medzinárodných štruktúr a členstvo v ETUC.

Za prioritné vo svojich bilaterálnych vzťahoch KNSB považuje:

- (1) zamestnancov členských štátov Európskej únie a Európskeho združenia voľného obchodu,
- (2) zväzy regiónu Západný Balkán, Moldavsko a Turecko),
- (3) niektoré zväzy z blízkych krajín, konkrétne: Ukrajina, Gruzínsko, Arménsko a partnerských krajín Európskej únie zo Stredomoria,
- KNSB rovnako ale preferuje udržiavanie zabehnutých pracovných kontaktov s odbormi v iných krajinách - USA, Rusko, Čína a ďalšie.

V poslednom bode (Uznesenie č. 13 o rovných príležitostiach, prevencii diskriminácie a práce so špecifickými skupinami) programového vyhlásenia sa KNSB venuje otázke genderovej problematiky a diskriminácie. Aj keď považuje vývoj v posledných rokoch ako krok

dobrým smerom, ktorý priniesol pozitívne zmeny, i naďalej si je vedomý a zasadzuje sa za pokračovanie a prehĺbovanie politiky ochrany rovných práv a príležitostí, ako prevencie voči diskriminácii na základe pohlavia, veku, rodinného stavu, náboženskú či politickú príslušnosť, rasu, národnosť, štátnu príslušnosť, zdravotné postihnutie, sexuálna orientácia, členstvo v odborových organizáciách a ďalšie. V nadväznosti na čo chce rozvíjať svoju vlastnú politiku v oblasti migrácie – v oboch smeroch, tzn. Bulhari pracujúci v zahraničí i prisťahovalci z iných krajín, ktorí sa chcú usadiť a pracovať v Bulharsku.

#### **4. Vyhodnotenie komparácie**

Z hľadiska porovnávania nami vybraných krajín môžeme identifikovať akúsi historickú paralelu (ktorú sme naznačili už v teoretickej časti), ktorá sa dotýka najmä tendencie roztrieštenia samotných odborov a poklesu ich členstva v posledných rokoch. Proaktívny postoj odborov v Bulharsku spolu s včasne zavedenou spoluprácou dvoch národných odborových centrál umožnil udržiavať hranicu kritického členstva pod kontrolou a zachovať tak ich akcieschopnosť. O českom odborovom hnutí si dovoľíme tvrdiť, že sa nachádza v procese reštrukturalizácie, s postupne zlepšujúcou sa spoluprácou medzi starými a novými organizáciami. Navyše vzhľadom na stálu relatívne vysokú úroveň odborového združovania a možno aj učenia sa od susedných krajín, majú odbory v Českej republike šancu na zachovanie a rozšírenie ich mobilizačného potenciálu počas prebiehajúcich bolestivých reforiem.

Na bazálnej úrovni majú obe krajiny spoločné, že národná tripartitná spolupráca predstavuje hlavnú inštitúciu pre reguláciu pracovnoprávných vzťahov, i keď jej fungovanie zostáva vo väčšine prípadov len formálne - jej tematické pokrytie je všeobecne nízke, vynecháva veľké sektory neorganizovaných zamestnancov a zamestnávateľov apod.

Spoločnou slabinou Českej republiky a Bulharska je absencia odborov v „novom“ súkromnom sektore, rovnako ako aj na úrovni malých a stredných podnikov. Kľúč k úspechu v týchto oblastiach sa zatiaľ nenašiel vzhľadom k nedostatku skúseností (vrátane medzinárodných skúseností) na jednej strane a podcenenie problému na strane druhej. Pre zachovanie ich postavenia vo verejnom sektore, odborové zväzy sa zmierili s procesom deunionizácie a úbytkom pracovných vzťahov a sociálnych práv zamestnancov v neformálnej ekonomike.

Dnes hovoríme v prípade odborových organizácií a ich centrál o rozvoji nových stratégií (plánovania i samotných činností). Tie musia byť založené na silnej organizačnej jednotke, ktorá kombinuje rôzne metódy mobilizácie a náboru v rôznych neorganizovaných odvetviach s hlavným zameraním na malé a stredné podniky. Nové trhové hospodárstvo je dominujúce malými a strednými podnikmi – ktoré sú roztrieštené, rôznorodé a často menej sta-

bilné pre mobilizáciu. Organizačné metódy si preto nie je možné požičať ani z verejného sektora, ani z nadnárodných spoločností. Možno unionizácia prostredníctvom partnerstva s vlastníkmi a podnikateľmi by mohla byť reálnejšou metódou v tejto oblasti. Zamestnávateľa v malých a stredných podnikoch často potrebujú podporu na národnej a medzinárodnej úrovni, najmä v oblasti odborných znalostí a prístupu k informáciám, právnych predpisov a médií. Národné a odvetvové odbory môžu byť dobrými partnermi v tomto smere, vzhľadom na ich zázemie a skúsenosti získaných v priebehu transformácie.

Čo sa samotného porovnania programových dokumentov českej a bulharskej odborovej centrály týka, na prvý pohľad je zreteľný vplyv finančnej a hospodárskej krízy, ktorý rovnako ako proces globalizácie a európskej integrácie prestupuje celým obsahom oboch dokumentov. Obidve programové vyhlásenia sa vyjadrujú k približne rovnakým tematickým okruhom, každé však prichádza s vlastnou historickou skúsenosťou (aj keď podobnou) a je ovplyvnené svojou politickou kultúrou. To nám dovoľuje porovnanie na niekoľkých úrovniach, mzdovej politiky, dôchodkovej politiky, prístupu k pracovnému trhu, programov celoživotného vzdelávania a vzdelávania svojich členov, postoji k európskemu sociálnemu modelu, programovaniu medzinárodných aktivít a naplánovanou konsolidáciou fungovania samotnej odborovej centrály.

Čo sa mzdovej politiky týka, v Českej republike je prioritou spravodlivé rozdeľovanie miezd a platov, ktoré tak slúži k posilňovaniu kúpnej sily. V rámci toho je potrebné pokračovať v dojednávaní medziročného rastu miezd v rámci kolektívneho vyjednávania a podporovať integráciu komplexných pravidiel odmeňovania zamestnancov do kolektívnych zmlúv.

Rovnako ako ČMKOS, tak sa aj KNSB vo svojom programovom vyhlásení vyjadruje k mzdovej politike, avšak v rámci využiteľných nástrojov berie do úvahy aj napríklad zlepšenie pomeru medzi minimálnym dôchodkovým vekom a minimálnou mzdou, dôležitosť motivačných programov a systémov odmeňovania, zákaz diskriminácie a zdôrazňuje aj znižovanie rozdielov v odmeňovaní medzi mužmi a ženami na rovnakých alebo simultánnych pracovných pozíciách.

V oboch krajinách je mzdová politika starostlivo monitorovaná MMF. Najmä však v Bulharsku, kde odbory museli brániť minimálnu mzdu na každoročnej báze a to ako pred, tak aj po zavedení menovej rady. Posledný prípad je známy z konca roku 2004, keď MMF otvorene nesúhlasil s nárastom minimálnej mzdy zo 60 EUR na 75 EUR za mesiac, považujúc to za hrozbu inflácie a platobnej bilancie. Bulharská vláda tak aj cez nesúhlas sociálnych partnerov bola schopná udržať zvýšenie minimálnej mzdy na minime.

Ďalšia úroveň komparácie medzi Českou republikou a Bulharskom sa dotýka dôchodkovej politiky. Je to práve oblasť dôchodkových reforiem, v ktorých boli odbory schopné zastať hlavné politické iniciatívy. Výsledky však boli niekedy zmiešané alebo nejednoznačné. V Bulharsku sa KNSB podarilo ovplyvniť politickú diskusiu a podieľať sa na



riadení penzijných fondov (v nových súkromných povinných sporeniach). V programovom dokumente, ale aj všeobecne v rozvojových stratégiách museli vychádzať z istého odkazu alebo dedičstva socializmu v zmysle predčasného odchodu do dôchodku a privilégií určitých skupín pracovníkov. Taktiež museli nájsť nový spôsob ako riešiť problémy penzijných fondov, ktoré vyplynuli zo straty pracovných miest a ekonomickej informatizácie v skorých 90tych rokoch. Pod časovým tlakom, prijali hlavné bulharské odbory privatizáciu - pozíciu, ktorá môže byť čiastočne pripočítaná k absencii informácií o reálnych dlhodobých nákladoch a agresívnej reklame súkromných penzijných fondov. V súčasnosti veľmi nízka úroveň verejných dôchodkových dávok v Bulharsku je bolestivá a nákladná.

Nad oboma krajinami visí momentálne otáznik v podobe postavenia a úlohy súkromných dôchodkových systémov. Všeobecne sa môžeme domnievať, že existuje reálne riziko, že niektoré vlády strednej a východnej Európy príjmu prax súkromného dôchodkového priemyslu, ktorý v sebe automaticky obsahuje nerovný prístup z hľadiska rozdeľovania dôchodkových dávok.

V prípade Českej republiky sa ČMKOS zaviazalo, že nedopustí vyvedenie časti poistného z priebežne financovaného dôchodkového poistenia do súkromných penzijných fondov alebo penzijných spoločností a s ním spojeného prenesenia rizík investovania dôchodkových úspor na občanov.

V oblasti politiky zamestnanosti a ochrany zamestnancov (nami nazvaný tiež ako prístup k pracovnému trhu) boli ohlasy odborových centrál rôzne, najmä v závislosti od stupňa ekonomických reforiem v danej krajine. V období prudkého hospodárskeho poklesu, politika zamestnanosti spočívala na predpoklade, že vysoká miera nezamestnanosti bola nevyhnutná, kvôli neefektívnemu využívaniu pracovnej sily za socializmu a prudkého hospodárskeho poklesu. Tento predpoklad zdieľali aj odbory a ich priority boli preto zamerané na kompenzačné opatrenia a úsilie na reštrukturalizáciu vo firmách s cieľom zastaviť masívne straty pracovných miest. Avšak v prostredí úsporných opatrení mali odbory len okrajový vplyv na sociálnu ochranu. Preto podporovali alternatívne opatrenia, ako je zavedenie predčasného odchodu do dôchodku (Bulharsko). Výsledky boli opäť pomerne ambivalentné. Právne predpisy na ochranu zamestnanosti boli výrazne oslabené pokiaľ ide o dobu trvania zmlúv, odstupného, pracovného času, miezd a ďalších špecifik. Výsledky flexibilizácie predpisov na ochranu zamestnanosti boli odlišné v Bulharsku a Českej republike, najmä v dôsledku rozličných sociálnych politik a makroekonomickej súvislosti.

V Bulharsku, kombinácia slabej sociálnej ochrany a vyššej flexibility trhu práce v kontexte slabého dopytu po pracovnej sile mala za následok veľkú nezamestnanosť, dlhodobú nezamestnanosť a chudobu. V tejto súvislosti sa odbory v Bulharsku snažili brániť vládnym návrhom pre ďalšiu flexibilizáciu pracovného práva, podporovaného Svetovou Bankou, ktoré vyvrcholili v otvorenom konflikte medzi odbormi a vládou v roku 2004. V závere boli časti flexibilizačných opatrení realizované, aj keď to neprinieslo očakávaný rast udržateľných pracovných miest.

S technickou podporou Medzinárodnej organizácie práce hľadali bulharské odbory nový vzorec pre dosiahnutie bezpečného pracovného trhu v danej národnej makroekonomickej súvislosti. Hodnotenie odborov vplyvom flexibilizácie ukazuje, že politika zníženia ochrany zamestnanosti nezlepšila automaticky výsledky na trhu práce, v niektorých prípadoch dokonca vedie k nepriaznivým účinkom na zamestnanosť, pracovné prerozdelenie (najmä u žien) a produktivitu.

Dnes je programové vyhlásenie KNSB v tejto oblasti veľmi strohé. To znamená, že ako prioritu KNSB deklaruje zameriavanie sa na pokračovanie vyvíjania tlaku na prijatie a novelizáciu zákona upravujúceho ústavné právo na štrajk a vôbec združovania zamestnancov odborových organizáciách a výkonu odborových práv ako takých. Ďalšou úlohou je napokon (všeobecne znejúca) ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov (naprieč celým hospodárstvom), vrátane štátnych úradníkov a ďalších pracovníkov vo verejnom sektore. Zaujímavosťou však je, že z hľadiska uľahčovania prístupu na trh práce ráta aj s regionalizáciou politiky zamestnanosti.

Obidve krajiny majú v tejto oblasti citeľne spoločnú programovú orientáciu v zmysle iniciatív pre vytváranie nových pracovných miest, zapájanie mladých ľudí (najmä absolventov) do pracovného procesu, vytváranie adekvátnych podmienok pre ďalšie ohrozené skupiny, ako aj podpora malého a stredného podnikania.

S problematikou pracovného trhu úzko súvisí aj otázka celoživotného vzdelávania, ku ktorej sa vyjadrujú obidve programové vyhlásenia. ČMKOS považuje celoživotné vzdelávanie za jeden z kľúčových nástrojov na prekonávanie krízy najmä z hľadiska znižovania nezamestnanosti a podpory budúcej konkurencieschopnosti. KNBS sa zameriava skôr na samotný systém vzdelávania a odbornej prípravy na všetkých úrovniach a vo všetkých (pre centrálu) prioritných oblastiach. Z toho vychádza aj potreba pre KNSB rozširovať fungujúce siete odborníkov s rozšírenými pedagogickými zručnosťami na národnej, regionálnej a odvetvovej úrovni.

Za pozornosť podľa nášho názoru stojí aj porovnanie postojov obidvoch odborových centrál k Európskemu sociálnemu modelu. Pre ČMKOS je Rozvoj európskeho sociálneho modelu a jeho uplatnenie v Českej republike základným prístupom k dobrému fungovaniu spoločnosti a na ochranu občanov pred prepadom do chudoby a zachovaním sociálnej súdržnosti. To na seba následne viaže presadzovanie takých hodnôt, akými sú spravodlivosť, rovnosť, ľudská dôstojnosť, spoluúčasť na rozhodovaní, primeranosť sociálnych dávok, dávok v chorobe, finančná udržateľnosť sociálnych systémov a zodpovedajúca miera solidarity pri rozdeľovaní spoločenských prostriedkov. V nadväznosti nato ČMKOS odmieta deštrukciu existujúcich systémov sociálneho a (ako sme uviedli vyššie) dôchodkového poistenia a ich privatizáciu.

KNSB vyslovuje svoj zámer zachovávaním ľudskej dôstojnosti, solidarity a spravodlivosti v rámci európskeho sociálneho modelu, pričom podotýka, že si je vedomá niekoľkých problémov, ktoré vo svojom historickom vývoji prekonal. V súčasnosti

je to napríklad rastúca nerovnosť a chudoba, ktorá mala za následok vytvorenie armády „chudobných pracujúcich“ a asymetria v regionálnom hospodárskom rozvoji vedúca k obrovským regionálnym disparitám. Preto medzi jej priority v tejto oblasti patrí principiálne boj proti chudobe a sociálnej exklúzii.

Ďalej z hľadiska zapojenia jednotlivých odborových centrál do medzinárodných aktivít, ČMKOS deklaruje „iba“ svoj pozitívny postoj sily voči medzinárodnej solidarite odborárov, pretože si je vedomá, že bude potrebné čeliť pokusom o oslabenie odborových práv a preto je nevyhnutné spolu s ostatnými členmi Európskej odborovej konfederácie aktívne pôsobiť najmä proti snahám zneužiť krízu na zníženie úrovne sociálnych a pracovných práv v priestore EÚ. Oproti tomu KNBS je vo svojom programe oveľa konkrétnejšia a okrem svojich priorít, ktoré pre ňu vyplývajú z členstva Bulharska v Európskej únii, kladie dôraz aj na zapojenie do medzinárodných štruktúr a členstvo v ETUC. A rovnako vymenováva aj svojich prioritných partnerov napríklad zväzy regiónu Západný Balkán, Moldavsko a Turecko, niektoré zväzy z blízkych krajín, konkrétne Ukrajina, Gruzínsko, Arménsko a partnerských krajín Európskej únie zo Stredomoria, a nezabúda ani na udržiavanie zabehnutých pracovných kontaktov s odbormi v iných krajinách ako je USA, Rusko, Čína a ďalšie.

Ako posledný bod vyhodnotenia komparácie by sme chceli uviesť samotné programové fungovanie odborových centrál a ich priority v rámci projektu vlastnej konsolidácie. Obidve centrály si sú zjavne vedomé vážnosti spoločenskej situácie, s akými sa odborové organizácie všeobecne budú musieť v nadchádzajúcich rokoch vyrovnáť. To z dôvodu, že finančná a hospodárska kríza odštartovala mašineriu ekonomicky nepriaznivých vplyvov. Z tohto titulu považuje ČMKOS a odborové zväzy v nej združené za svoju povinnosť zvýšenou informovanosťou kvalifikovane prispieť k zodpovednému riešeniu situácie ako českých zamestnancov, tak na trhu práce celkovo. Za hlavnú prioritu tohto prístupu je považovaná intenzívna obojsmerná komunikácia (členovia odborov - široká verejnosť) spočívajúca v trvalej kampani proti pokusom preniesť dôsledky krízy na zamestnancov. KNSB ide ešte ďalej a spôsob na ochranu vidí vo vývine metód a postupov, ktoré by harmonizovali a posilnili vykonávanie jednotných zásad organizácie, čo by malo prilákať nových členov. Rovnako deklaruje aj svoju snahu o prechod centrály do podoby celo otvorenej organizácie voči verejnosti a médiám. Preto chce prehľbovať kontakty a spoluprácu s organizáciami remeselníkov, družstevných organizácií, poľnohospodárov, profesijných organizácií, študentských združení, spotrebiteľov a pacientov, osoby so zdravotným postihnutím, dôchodcov a ďalších.

Po porovnaní oboch programových dokumentov si dovoľujeme domnievať sa, že program KNSB je zasadený do širších intencií, v zmysle že zohľadňuje rovnako aj deficitný stav bulharského zahraničného obchodu, z čoho následne odborová centrála vyvodzuje vlastné úlohy a povinnosti, ktoré je potrebné plniť. Od toho sa odvíja aj celkový akcent na posilňovanie technických a technologických zmien tzn. podporovanie prechodu bulharskej

ekonomiky od konkurencie založenej na zdrojoch ku konkurencieschopnosti vystavanej na technologických inováciách, implementácii národného potenciálu pre inovácie a investície a rastúcej produktivite práce vrátane kvality pracovnej sily, doplnené o znižovanie dlhodobej nezamestnanosti spolu s nevyhnutnou „dvojstrannou“ ochranou bulharského trhu práce (z dôvodu nedostatku kvalifikovaných pracovných síl, ako aj potenciálnemu prílivu pracovníkov migrácie zo susedných či menej rozvinutých krajín). Z toho nám logicky vyplýva, že program KNSB berie viac do úvahy makroekonomické charakteristiky krajiny.

Ďalej kladie oproti ČMKOS väčší dôraz na propagáciu demokratických hodnôt a rozvoj občianskej spoločnosti, pričom sa nebráni poukázať na existujúcu mieru korupcie, klientelizmu a kriminality, ako aj nedôveru voči politickým elitám, čo sa premietlo aj do návrhov riešení a iniciatív odborovej centrálky v tejto oblasti.

Domnievame sa, že je rovnako potrebné zdôrazniť, že KNSB sa oproti ČMKOS vo svojom programovom vyhlásení zaoberá aj samotnou kvalitou kolektívneho vyjednávania na všetkých úrovniach a navrhuje aj konkrétne opatrenia, ktoré je potreba pre efektívnejšiu spoluprácu sociálnych partnerov podniknúť.

ČMKOS je však oveľa viac konkrétnejšia v návrhoch plánovaných riešení a postupov.

## **Záver**

V moderných demokraciách existujú najrôznejšie záujmy a potreby. Tie bývajú sprostredkované skupinami, ktoré môžu mať podobu rozličných spolkov, zväzov, združení, či politických strán sledujúcich rôznorodé záujmy. Procesy sprostredkovania týchto záujmov prebiehajú v rámci politického systému, ktorý na svojom vstupe prijíma požiadavky a podpory okolia, aby ich na výstupe pretváral v rozhodnutí a riešení. Systém sprostredkovania záujmov je teda akýmsi intermediárnym systémom, v ktorom dochádza k artikulácii, manifestácii a agregácii záujmov a ktorý následne prechádza systémom rozhodovania realizovaný parlamentom a vládou.

Ak chceme uvažovať o odboroch, musíme vychádzať z ich principiálneho poňatia, a to ako záujmových - formálnych, majetkových (materiálnych) alebo podporných skupín, ktoré sú jedným z aktérov intermediárneho systému a zároveň sú v moderných demokraciách považované za partnerov politických strán pri tvorbe verejnej politiky (policy-making). Na teoretickej úrovni predpokladáme, že disponujú teda dostatočnou legitimitou, ktorá im umožňuje vstup do rôznych fáz politickej komunikácie a rozhodovania. Z tohto dôvodu sú aj odbory a ich pôsobenie v súčasnej politickej vede často skúmanou oblasťou.

V priebehu 20. storočia sa konštitovali dve význačné teórie, ktorými je možné podporiť ich pôsobenie v rámci politických systémov. Prvým prístupom je pluralitný model, akceptujúci princíp konfliktu záujmov, ktorý je prirodzenou súčasťou súťaže záujmových skupín. Táto teória tiež predpokladá, že spoločenské záujmy sú rovnocenné, organizovateľné a

že si vzájomne konkurujú a tým aj kontrolujú a navzájom obmedzujú svoju moc. Druhým modelom je kolektívny prístup/korporativistický model, založený na princípe príslušnosti ku konkrétnemu segmentu populácie harmonizujúcej záujmy prostredníctvom korporácií. Podľa tejto koncepcie nie je sprostredkovanie záujmov v moderných demokraciách rovnovážne, pretože záujmy nie sú v rovnakej miere organizovateľné a ani nie sú rovnako konfliktné - je zrejmé, že svoj pôvod v tejto teórii má aj inštitúcia tripartity a pre potreby tejto práce nám teda poslúžila ako teoretický východiskový bod pre skúmania odborových centrál.

Samotnú silu a vplyv odborov v priebehu posledných rokov transformácií nemožno hodnotiť z čisto kvantitatívneho hľadiska. Na jednej strane sa odbory a ich konfederácie obrátili na veľké nezávislé subjekty, ktoré prispievajú k väčšiemu sociálnemu projektu demokratizácie, z ich pozícií ako marginálnych subjektov podľa predchádzajúceho systému. Žiadny iný segment občianskej spoločnosti nemal alebo nemá taký vplyv aj dnes. Odbory tiež boli kľúčovými hráčmi v zavedení nového inštitucionálneho rámca pracovnoprávných vzťahov. Vedená dlhodobá vízia o potrebe transformácií, predpokladala veľkú zodpovednosť za bolestivé reformy. Odbory taktiež získali neoceniteľné vedomosti a skúsenosti vo veľmi krátkom čase, a to ako na národnej i medzinárodnej scéne. Na druhej strane museli zaplatiť vysokú cenu za svoju transformáciu - pokles členstva, vnútorné rozpory medzi národnými centrami, finančné obmedzenia a nedostatok odborných znalostí ich približovalo k riziku.

Po niekoľkých rokoch sú odbory znovu na rázcestí. Stretávajú sa s veľkou voľbou: vstúpiť do období obrannej polohy zameranej na prežitie, čo môže ďalej ohroziť ich vplyv úžitkov, začať a presadzovať expanzívnu politiku, ktorá by im mohla umožniť pohybovať sa od fázy formovania sa ako nezávislých demokratických organizácií ku konsolidácii vlastných štruktúr, ktoré im umožnia pustiť sa na silnú mobilizačnú trať.

Situácia odborov je o to náročnejšia, je potreba čeliť rastúcej medzinárodnej konkurencii v dôsledku globalizácie sprevádzanej finančnou a hospodárskou krízou. Európa tak stojí pred zložitým rozhodovaním o miere sociálnej v trhovom systéme, ktorý môže byť v blízkom časovom horizonte ovplyvnený hlbším pochopením nutnosti zmien. K tomu môžu prispieť informácie z ekonomického prostredia, vo vzdialenejšom horizonte potom pravdepodobne aj nástup novej generácie s voľnejším vzťahom k myšlienke solidarity.

Cieľom tejto štúdie preto bolo porovnať programové dokumenty krajín strednej a východnej Európy. Značný dôraz sme kládli na historický kontext a geografické prostredie daných odborových centrál, ako aj aktuálnu situáciu, v ktorých sa dané programové dokumenty formovali. Do úvahy sme brali aj aj determinanty, ako je z časového hľadiska rôzny vstup do Európskej únie, odlišná ekonomická situácia a iný stupeň vývoja občianskej spoločnosti, ktorý sa významne premieta do fungovania odborových centrál ako aj odborov samotných.

Čo sa napokon samotného porovnania programových dokumentov a bulharskej odborevej centrály týka, vplyv finančnej a hospodárskej krízy je citel'ný viacej, ako sme povodne predpokladali. Rovnako sa do programu výrazne premietol proces globalizácie a európ-

skej integrácie, ktorý hmatateľne prestupuje celým obsahom oboch dokumentov.

Obidve programové vyhlásenia sa vyjadrujú k približne rovnakým tematickým okruhom, každé však prichádza s vlastnou historickou skúsenosťou (aj keď podobnou) a je ovplyvnené svoju politickou kultúrou. To nám umožnilo porovnanie na niekoľkých úrovniach, mzdovej politiky, dôchodkovej politiky, prístupu k pracovnému trhu, programového celoživotného vzdelávania a vzdelávaním svojich ložísk členov, postoji k európskemu sociálnemu modelu, programovaním medzinárodných aktivít a naplánovanou konsolidáciou fungovaním samotnej odborovej centrály.

Po porovnaní obidvoch programových dokumentov si dovoľujeme domnievať sa, že program KNSB je zasadený do širších intencií, v zmysle že zohľadňuje rovnako aj deficitný stav bulharského zahraničného obchodu, z čoho následne odborová centrála vyvodzuje vlastné úlohy a povinnosti, ktoré je potrebné plniť. Od toho sa odvíja aj celkový akcent na posilňovanie technických a technologických zmien tzn. podporovanie prechodu bulharskej ekonomiky od konkurencie založenej na zdrojoch ku konkurencieschopnosti vystavanej na technologických inováciách, implementácii národného potenciálu pre inovácie a investície a rastúcej produktivite práce vrátane kvality pracovnej sily, doplnené o znižovanie dlhodobej nezamestnanosti spolu s nevyhnutnou „dvojstrannou“ ochranou bulharského trhu práce (z dôvodu nedostatku kvalifikovaných pracovných síl, ako aj potenciálnemu prílivu pracovníkov migrácie zo susedných či menej rozvinutých krajín). Z toho nám logicky vyplýva, že program KNSB berie viac do úvahy makroekonomické charakteristiky krajiny.

Ďalej kladie oproti ČMKOS väčší doraz na propagáciu demokratických hodnôt a rozvoj občianskej spoločnosti, pričom sa nebráni poukázať na existujúcu mieru korupcie, klientelizmu a kriminality, ako aj nedôveru voči politickým elitám, čo sa premietlo aj do návrhov riešení a iniciatív odborovej centrály v tejto oblasti.

Domnievame sa, že je rovnako potrebné zdôrazniť, že KNSB sa oproti ČMKOS vo svojom programovom vyhlásení zaoberá aj samotnou kvalitou kolektívneho vyjednávania na všetkých úrovniach a navrhuje aj konkrétne opatrenia, ktoré je potreba pre efektívnejšiu spoluprácu sociálnych partnerov podniknúť. ČMKOS je však oveľa viac konkrétnejšia v návrhoch plánovaných riešení a postupov.

## **Literatúra:**

AVDAGIC, S. (2005). State-labour relations in East Central Europe: explaining variations in union effectiveness. *Socio-Economic Review*, No. 3, 2005. ss. 25-53. Dostupné 15.4.2012. (<http://ser.oxfordjournals.org/cgi/content/abstract/3/1/25>).

BROKL, L. (1997). *Reprezentace zájmů v politickém systému České republiky*. Praha: Socio-

logické nakladatelství (SLON). 1997. 210 s. ISBN 80-85850-48-4.

CÍSAŘ, O. (2008). Politický aktivismus v České republice: sociální hnutí a občanská společnost v období transformace a evropeizace. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2008.187 s. ISBN 978-80-7325-168-0.

CITUB. (2010). Program and resolutions of congress of VI confederation. CITUB. Dostupné 10.6.2012. ([http://www.knsb-bg.org/index.php?option=com\\_content&view=category&id=167&Itemid=205&lang=en](http://www.knsb-bg.org/index.php?option=com_content&view=category&id=167&Itemid=205&lang=en)).

COX, T. M., MASON, B. (2000). Interest Groups and the Development of Tripartism in East Central Europe. *European Journal of Industrial Relations* 6, No. 3, 2000. s. 325-347. Dostupné 25.4.2012. (<http://ejd.sagepub.com/cgi/content/abstract/6/3/325>).

CROWLEY, S. (2004). Explaining Labor Weakness in Post-Communist Europe: Historical Legacies and Comparative Perspective. *East European Politics and Societies* 18, No. 3, 2004. ss. 394-429. Dostupné 15.4.2012. (<http://eep.sagepub.com/cgi/content/abstract/18/3/394>).

FULTON, L. 2011. *Worker representation in Europe*. [online]. Labour Research Department and ETUI. [ cit. 2012-05-30]. Dostupné na internete: <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Bulgaria/Trade-Unions>>.

FSS MUNI. (2012). Ondřej Císař – Projekty. 2012. Dostupné 31.5.2012. (<http://fss.muni.cz/~cisar/projects.html>).

DVOŘÁKOVÁ, Z. (2003). Trade unions, works councils and staff involvement in modernising Czech Republic. *The International Journal of Public Sector Management*, vol. 16, No. 6, 2003. ss. 424-433.

GROSSE, T. G. (2006). New Modes of Governance in New European Union Member States. A report on social dialogue in selected European Union countries. New Modes of Governance Project. European Commission. 2006. ss. 367-388. Dostupné 25.5.2012. (<http://www.isp.org.pl/files/11395786350188925001185798746.pdf>).

ČMKOS. (2012). Tripartita. Dostupné 15.5.2012. (<http://www.cmkos.cz/o-nas/vnejsi-pusobeni/tripartita>).

HASSEL, A. (2009). Policies and Politics in Social Pacts in Europe. *European Journal of In-*

dustrial Relations, Vol. 15, No. 1, 2009. ss. 7-26. Dostupné 25.4.2012. (<http://ejd.sagepub.com/cgi/content/abstract/15/1/7>).

HRUBÝ, M. (2008). Diagnostika institucionálních procesů - analýza současného organizačního uspořádání - Posilování sociálního dialogu: závěrečná správa. Dostupné 31.5.2012. ([http://www.cmkos.cz/lidske-zdroje\\_nove/projekt-esf-2008/1361-3](http://www.cmkos.cz/lidske-zdroje_nove/projekt-esf-2008/1361-3)).

KORKUT, U. (2006). Entrenched elitism in Trade Unions in Poland and Romania: An Explanation for the Lack of Union Strength and Success? Economic and Industrial Democracy, Vol. 27, No. 1, 2006. ss. 67-104. Dostupné 25.4.2012. (<http://eid.sagepub.com/cgi/content/abstract/27/1/67>).

OST, D. (2009). The Consequences of Postcommunism: Trade Unions in Eastern Europe's Future. East European Politics and Societies. Vol. 23, No. 1, 2009. ss. 13-33. Dostupné 30.5.2012. (<http://eep.sagepub.com/cgi/content/abstract/23/1/13>).

POLLERT, A. (1999). Trade Unionism in Transition in Central and Eastern Europe. European Journal of Industrial Relations 5, No. 2, 1999. sa. 209-234. Dostupné 30.5.2012. (<http://ejd.sagepub.com/cgi/content/abstract/5/2/209>).

STAFEJOVA, R. (2005). Tripartite Commission, Effectiveness, Legitimacy and Pathologies of Weak States: Case Study Report Lithuania. New Modes of Governance Project. European Commission. 2005. Dostupné 19.4.2012. (<http://www.isp.org.pl/files/7084711670490349001185798945.pdf>).