

Správa z mobility, Španielsko 2026

2. časť

Vážené kolegyne, vážení kolegovia,

v nadväznosti na našu správu z mobility v Španielsku vám predkladám podrobný profil tretej najvýznamnejšej celonárodnej odborovej centrály – **Unión Sindical Obrera (USO)**, ktorú sme navštívili. Táto organizácia predstavuje špecifickú alternatívu k dvom dominantným gigantom (CCOO a UGT) a jej fungovanie ponúka zaujímavé podnety pre nezávislé odborové hnutie.

Správa o odborovej centrále USO (Unión Sindical Obrera)

1. Historický pôvod a identita

USO bola založená v roku 1961 v ilegalite počas diktatúry generála Franca. Jej korene siahajú do kresťanského robotníckeho hnutia, no postupne sa vyvinula na prísne sekulárnu a pluralitnú organizáciu. Na rozdiel od CCOO (tradične blízkej komunistom) a UGT (blízkej socialistom), USO stavia svoju identitu na **prísnej politickej nezávislosti**. Jej mottom je autonómia voči politickým stranám, vládam a zamestnávateľom. USO je hrdá na to, že podstatnú časť svojich aktivít financuje z členských príspevkov, čím minimalizuje závislosť od štátnych dotácií.

2. Postavenie v španielskom systéme (2026)

Hoci španielska legislatíva zvyhodňuje tzv. „najreprezentatívnejšie odbory“ (ktoré musia získať aspoň 10 % delegátov na národnej úrovni), USO stabilne zastáva pozíciu **tretej najväčšej sily**.

- **Zastúpenie:** Aktuálne disponuje približne **11 000 až 12 000 zvolenými delegátmi**, čo predstavuje približne **4 %** celonárodného podielu.
- **Členská základňa:** Eviduje viac ako **115 000 členov** rozložených po celom území Španielska.
- **Sektorová sila:** USO je mimoriadne silná v sektoroch ako **letecký priemysel** (najmä u palubného personálu), **súkromná bezpečnosť**, **automobilový priemysel** a v niektorých odvetviach **verejnej správy**.

3. Kľúčové piliere a priority v roku 2026

Počas našej návštevy v ich centrále v Madride sme identifikovali tri hlavné piliere ich súčasnej agendy:

A. Reforma volebného systému do odborov

USO dlhodobo bojuje proti súčasnému legislatívnemu rámcu, ktorý považuje za nedemokratický. Tvrdia, že systém „najreprezentatívnejších odborov“ vytvára **duopol**

CCOO-UGT, ktorý bráni iným centrálam zúčastňovať sa na celonárodnom sociálnom dialógu, aj keď majú v konkrétnych podnikoch silnú podporu.

B. Fond solidarity (CRS - Caja de Resistencia y Solidaridad)

Jedným z najunikátnejších prvkov USO je ich **Fond solidarity**. Je to jediná celonárodná centrála v Španielsku, ktorá má robustný fond na podporu svojich členov počas štrajkov. Z tohto fondu sú zamestnancom vyplácané príspevky za ušlú mzdu počas štrajku, ale aj finančná pomoc v prípade súdnych sporov či sankcií zo strany zamestnávateľa za odborovú činnosť.

C. Zameranie na prekérnu prácu a mladých

Vzhľadom na situáciu na trhu práce (spomínanú v predchádzajúcej správe) sa USO zameriava na boj proti zneužívaniu dočasných pracovných zmlúv, integráciu pracovníkov z „gig economy“ (kuriéri, platformoví zamestnanci) a transparentnosť v mzdovom ohodnotení s cieľom eliminovať diskrimináciu.

4. Medzinárodná spolupráca

USO nie je izolovanou organizáciou. Je riadnym členom **Európskej odborovej konfederácie (ETUC)**, **Medzinárodnej odborovej konfederácie (ITUC)** a **Európskeho centra pre otázky zamestnancov (EZA)**

Vzdelávanie v USO

V rámci doplňujúcich informácií k našej mobilite v Španielsku vám predkladám špecializovanú správu zameranú na systém vzdelávania v odborovej centrále USO (Unión Sindical Obrera). Vzdelávanie je v tejto organizácii považované za kľúčový pilier pre budovanie silného, nezávislého a odborne zdatného odborového hnutia.

System vzdelávania v odborovej centrále USO

Pre USO nie je vzdelávanie len doplnkovou aktivitou, ale strategickým nástrojom, ktorý umožňuje delegátom a členom čeliť komplexným výzvam moderného trhu práce v roku 2026.

1. Člen odborov (Afiliado)

Členom je každý zamestnanec, ktorý sa dobrovoľne rozhodol vstúpiť do odborovej organizácie (napríklad v Španielsku do spomínanej centrály USO) a pravidelne platí členské príspevky.

- **Práva:** Má právo na právnu pomoc, vzdelávanie (ako je systém Campus USO), čerpanie výhod z fondu solidarity (CRS) a účasť na vnútornej tvorbe politiky odborov.
- **Povinnosti:** Dodržiavať stanovy a platiť členský príspevok.
- **Vzťah k zamestnávateľovi:** Členstvo je súkromnou záležitosťou zamestnanca. Člen ako taký nemá automaticky právo vyjednávať so zamestnávateľom v mene celého podniku.

Odborový delegát (Delegado sindical / de personal) (v našich podmienkach zástupca zamestnancov, člen výboru)

Delegát je volený zástupca, ktorý zastupuje záujmy **všetkých** zamestnancov na pracovisku (teda nielen členov odborov). V Španielsku sa delegáti volia v tzv. odborových voľbách.

- **Rola:** Je oficiálnym komunikačným kanálom medzi zamestnancami a vedením firmy. Zúčastňuje sa na kolektívnom vyjednávaní a kontroluje dodržiavanie BOZP.
- **Právna ochrana:** Požíva špeciálnu právnu ochranu (napríklad ochranu pred prepustením z dôvodu výkonu funkcie) a má nárok na tzv. „hodiny na odborovú činnosť“, počas ktorých môže vykonávať svoju prácu pre zamestnancov v rámci pracovnej doby.
- **Zodpovednosť:** Zodpovedá sa voličom (zamestnancom) a odborovej centrále, za ktorú kandidoval.

2. Organizačná štruktúra vzdelávania

Vzdelávanie v USO je riadené centrálnou prostredníctvom Konfederálneho sekretariátu pre formáciu (Secretaría de Formación), no realizuje sa decentralizovane na dvoch úrovniach:

- **Sektorové vzdelávanie:** Zamerané na špecifické potreby jednotlivých odvetví (napr. letectvo, priemysel, služby).
- **Teritoriálne vzdelávanie:** Organizované regionálnymi pobočkami (Euskadi, Madrid, Andalúzia atď.) so zameraním na miestnu legislatívu a potreby regiónu.

3. Hlavné vzdelávacie smery

USO rozdeľuje svoje vzdelávacie aktivity do troch základných kategórií:

A. Odborové a legislatívne vzdelávanie (Formación Sindical)

Toto je základný pilier určený predovšetkým pre novozvolených delegátov a zástupcov zamestnancov.

- **Obsah:** Základy pracovného práva, techniky kolektívneho vyjednávania, výklad kolektívnych zmlúv a fungovanie podnikových rád.
- **Cieľ:** Zabezpečiť, aby každý delegát USO dokázal odborne argumentovať voči manažmentu podniku a chrániť práva zamestnancov bez procesných chýb.

B. Odborné vzdelávanie pre zamestnanie (Formación para el Empleo)

USO aktívne participuje na štátom dotovaných programoch celoživotného vzdelávania, ktoré sú otvorené pre členov aj nečlenov.

- **Rekvalifikácie:** Programy zamerané na digitálnu transformáciu a zelenú ekonomiku.
- **Zvyšovanie kvalifikácie:** Kurzy jazykov, IT zručností a manažmentu, ktoré zvyšujú zamestnateľnosť pracovníkov v neistých sektoroch.

C. Špecializované vzdelávanie v oblasti BOZP

Vzhľadom na nové riziká (spomínané v predchádzajúcej správe) USO kladie dôraz na vzdelávanie v oblastiach:

- **Psychosociálne riziká:** Ako identifikovať stres a vyhorenie na pracovisku.
- **Klimatické riziká:** Školenia pre delegátov o uplatňovaní protokolov pri extrémnych horúčavách.

4. Metodika a inovácie v roku 2026

V roku 2026 USO plne integrovala moderné technológie do svojho vzdelávacieho procesu:

- **Campus USO:** Online vzdelávacia platforma (LMS), ktorá umožňuje členom prístup k e-learningovým kurzom 24/7. To je kľúčové pre pracovníkov na zmeny alebo v doprave.
- **Webináre a mikro-vzdelávanie:** Krátke, intenzívne video-formáty zamerané na okamžité legislatívne zmeny (napr. bleskové info o zmenách v dani IRPF).
- **Simulácie vyjednávania:** Praktické workshopy, kde si delegáti pod vedením právnikov skúšajú modelové situácie pri vyjednávaní kolektívnych zmlúv.

5. Nadácia "Juan García Morán"

Dôležitou súčasťou vzdelávacieho ekosystému USO je nadácia Fundación Juan García Morán. Táto inštitúcia slúži ako "think-tank" a vzdelávacie centrum, ktoré publikuje

metodické príručky pre odborárov, usporadúva konferencie o budúcnosti práce a sociálnom dialógu, spravuje historický archív odborového hnutia, čím posilňuje identitu a povedomie členov o ich koreňoch.

Záver a odporúčania pre našu prax

System vzdelávania v USO je inšpiratívny najmä svojou dostupnosťou cez digitálne platformy a silným prepojením medzi teoretickým právom a praktickým vyjednávaním. Pre našu organizáciu by mohlo byť prínosné preskúmať možnosť prebratia niektorých ich metodík v oblasti online vzdelávania delegátov (tzv. "blended learning").

Pre našu organizáciu je USO inšpiratívna najmä svojím **fondom solidarity** a schopnosťou udržať si relevantnosť v prostredí, ktoré je legislatívne nastavené v prospech dvoch veľkých hráčov. Ich model „nezávislých odborov“ je blízky moderným európskym trendom, kde zamestnanci hľadajú ochranu zbavenú politických ideológií.

Vypracovala Ľubica Černá