

Právní úprava odborových organizací v zahraničí

Dotazník

ŠVÉDSKO



Respondent: **Elmzell Advokatbyrå**

Webová stránka: www.elmzell.se

Kontaktní e-mail: knut.elmstedt@elmzell.se

Termín vypracování: květen–červen 2021



MODERNÍ TRENDY OBECNĚ

- 1** Ubývá nebo přibývá ve vaší zemi v poslední době, zejména v souvislosti s koronavirovou pandemií, odborových organizací a jejich členů? Stručně odůvodněte proč.

Počet odborových organizací ve Švédsku se během pandemie Covid-19 nezměnil. Počet členů se však zvýšil.

Ke zvýšené míře odborové organizovanosti pravděpodobně přispěly různé aspekty zhoršení situace na trhu práce v důsledku pandemie. Nárůst je pravděpodobně způsoben jak větším počtem vstupů, tak menším počtem odchodů.

- 2** Omezuje se kolektivní vyjednávání na centrální nebo odvětvové úrovni s cílem, aby se uzavíraly jen podnikové kolektivní smlouvy (KS)?

Ano, nejčastěji se uzavírají kolektivní smlouvy na úrovni odvětví. Pokud jde o podnikovou úroveň, obvykle se uzavírají omezenější dohody pro danou společnost, může jít například o pracovní podmínky, jako je odměna za pracovní pohotovost apod.

- 3** Jakým otázkám se odborové organizace v pandemické době nově věnují (např. home office) a jaké mají v poslední době vůči zaměstnavateli nové požadavky? Mění se z toho důvodu obsah sjednaných KS? Jak?

	<p>Problémy, kterými se odbory zabývaly, jsou Covid-řízení podniků. Například otázky týkající se krátkodobého propouštění, odpovědnosti za pracovní prostředí při práci z domova, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci související s pandemií Covid atd.</p> <p>V rámci obsahu kolektivních smluv zatím k žádným změnám nedošlo.</p>
<p>4</p>	<p>Práva, která z KS plynou, mají pouze členové příslušných odborových organizací, které sjednají příslušnou KS, nebo i ostatní zaměstnanci, kteří nejsou členy odborové organizace?</p> <p>Kolektivní smlouva se vztahuje na zaměstnance na pracovišti bez ohledu na to, zda jsou členy odborové organizace, či nikoliv. Kolektivní smlouva má na pracovišti "normativní účinek", což znamená, že se má za to, že jednotlivé pracovní smlouvy mají stejný obsah jako kolektivní smlouva, pokud se strany výslovně nedohodnou jinak (nečlenové však nemohou uplatňovat žádné nároky na základě kolektivní smlouvy jako takové). Dále viz odpověď níže, otázka č. 1 v části "Pluralita".</p>
<p>5</p>	<p>Lze při sporu o uzavření KS využít práva na stávku a je využití tohoto práva podmíněno předchozím využitím jiných prostředků (například nutností využití služeb zprostředkovatele či rozhodce)?</p> <p>V době účinnosti kolektivní smlouvy jsou strany povinny dodržovat tzv. mírové podmínky, které stranám kolektivní smlouvy a jejich členům ukládají nepodnikat protestní akce. Pokud však má být kolektivní smlouva opětovně sjednána, může odborová organizace podniknout odpovídající kroky. Odborová organizace musí o plánované stávce informovat dotčenou protistranu, organizaci zaměstnavatelů a Švédský národní úřad pro zprostředkování nejméně sedm pracovních dnů před jejím uskutečněním. V oznámení musí být uvedeno, koho se týká a zda se jedná o stávku nebo přesčasovou blokádu.</p> <p>Není neobvyklé využívat zprostředkovatele. Zprostředkovatelé jsou jmenováni ve dvou situacích, z části ve sporech v souvislosti s odborovým vyjednáváním o nových kolektivních smlouvách a z části ve sporech z důvodu požadavků odborových organizací na jednotlivé zaměstnavatele, aby podepsali kolektivní smlouvy. Nejčastějším důvodem určení zprostředkovatelů je skutečnost, že odbory vydaly oznámení například o stávce nebo blokádě přesčasů, jak bylo uvedeno výše. Někdy jsou však zprostředkovatelé určení na společnou žádost stran bez jakéhokoli oznámení.</p>

PLURALITA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ U ZAMĚSTNAVATELE

- 1** Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, kdo vyjednává se zaměstnavatelem a uzavírá KS? Kdo zastupuje zaměstnance, kteří nejsou členy ani jedné z těchto odborových organizací? Uplatní se KS na zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace, která ji vyjednala?

Švédsko má velmi dlouhou tradici silných odborových organizací a kolektivního vyjednávání mezi organizacemi zaměstnavatelů/zaměstnavateli a odborovými organizacemi. Většina švédských společností je členem organizací zaměstnavatelů, čímž jsou obvykle automaticky vázány kolektivními smlouvami. Existuje více organizací zaměstnavatelů pro všechna možná odvětví a průmyslové obory, každé odvětví má často vlastní kolektivní smlouvu vyjednanou a dohodnutou s více odborovými organizacemi, přičemž všechny strany jsou na úrovni odvětví.

Zaměstnanci jsou často členy odborových organizací, zhruba 65-70 % všech zaměstnanců je členy odborové organizace. Celkem 9 z 10 zaměstnanců ve Švédsku je však zaměstnáno u zaměstnavatele, u něhož platí kolektivní smlouva.

Kolektivní smlouvy se týkají mnoha aspektů pracovního poměru, především pracovních podmínek, ale také povinnosti konzultovat s odborovými organizacemi velké množství záležitostí, zejména před přijetím jakýchkoli rozhodnutí týkajících se zaměstnavatele a/nebo zaměstnanců.

Existují samostatné kolektivní smlouvy pro bílé límečky a pro dělnické profese. Zaměstnanci, kteří nejsou členy vyjednávajících odborových organizací, nemají právo na zastoupení.

Podmínky kolektivní smlouvy se vztahují i na zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace nebo jsou členy jiné odborové organizace. Viz také odpověď výše u otázky č. 4 v části "Moderní".

- 2** Může neshoda více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele zabránit uzavření KS na podnikové nebo odvětvové úrovni nebo může být vyřešena autoritativním aktem orgánu veřejné moci (např. aktem soudní moci, rozhodce, zprostředkovatele apod.) či jinak?

Ano, může docházet k neshodám, ale obecně platí, že odborové svazy mají dohody o vymezení, které odvětví by měly pokrývat.

Tyto dohody jsou však zřídka veřejné. Existuje však jedna poměrně významná výjimka z tohoto základního pravidla, a to švédské přístavy. Ve Švédsku existují dva odborové svazy, které si konkurují ohledně stejných zaměstnanců –

	<p>Hamnarbetarförbundet a Transportarbetarförbundet. Druhý jmenovaný má uzavřenou kolektivní smlouvu s organizací zaměstnavatelů s názvem Svenska Hamnar a podle nich by se měla uplatňovat jejich kolektivní smlouva. Hamnarbetarförbundet však chce uzavřít vlastní kolektivní smlouvu s přístavními společnostmi, aby se i ony staly její smluvní stranou.</p> <p>Transportarbetarförbundet nemůže bránit společnostem v uzavření kolektivní smlouvy s Hamnarbetarförbundet nebo naopak. Mohou se však samozřejmě vyjadřovat k tomu, jestli se jejich kolektivní smlouva nevztahuje na určitou skupinu zaměstnanců, kteří mohou být členy Hamnarbetarförbundet. V takové situaci by mohl potenciálně vzniknout spor (který by případně mohl být řešen prostřednictvím Švédského národního úřadu pro zprostředkování).</p> <p>Pokud Hamnarbetarförbundet uspěje a uzavře samostatnou kolektivní smlouvu, která se bude vztahovat na stejný typ zaměstnanců – není jasné, která ze dvou kolektivních smluv se bude vztahovat na zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace (pokud tomu nebrání jejich individuální smlouvy), protože k takovéto situaci jinak prakticky nikdy nedochází (kromě přístavů). Obecně by se zřejmě měla použít ta kolektivní smlouva, která byla uzavřena jako první.</p>
3	<p>Pokud v odvětví působí více odborových organizací, jakým způsobem probíhá kolektivní vyjednávání se zaměstnavateli? Na které zaměstnavatele dopadá KS uzavřená na odvětvové úrovni?</p> <p>Viz otázka č. 1 výše. Předpokladem je, že zaměstnavatel je členem organizace zaměstnavatelů, nebo že byla uzavřena dohoda přímo s odborovou organizací – druhá možnost je však poměrně neobvyklá.</p>
ON-LINE ODBOROVÉ ORGANIZACE	
1	<p>Je zaměstnavatel povinen odborové organizaci, která u něj působí, poskytnout prostředky k její činnosti? Za jakých podmínek a jaké (např. místnost, tiskárnu, peněžitý příspěvek)? Musí zaměstnavatel všem odborovým organizacím, které u něj působí, poskytovat tytéž prostředky? Pokud ne, na čem závisí odlišnosti?</p> <p>Hlavní pravidlo zní, že odborovou činnost je třeba chránit a usnadňovat její výkon. Výkon této činnosti v praxi řídí místní odborový spolek na pracovišti. Místní odborový spolek má právo na projednávání a možnost uzavírat podnikové kolektivní smlouvy jako zástupci zaměstnanců na pracovišti. Místní odborový spolek se skládá z určitého počtu zástupců zaměstnanců, kteří jsou voleni z řad zaměstnanců zaměstnavatele, včetně jich samotných. Na tyto zástupce zaměstnanců se vztahuje zákon o odborových zástupcích na pracovišti</p>

("Workplace Union Representatives Act"), který jim poskytuje rozsáhlou ochranu. Tento zákon mimo jiné stanoví, že zaměstnavatel nesmí odborovému zástupci bránit ve výkonu práce související s odborovou organizací. Toto ustanovení má zabránit tomu, aby zaměstnavatel šikanoval zvolené zástupce odborové organizace nebo jinak komplikoval její práci a činnost na pracovišti. Zaměstnavatel například nesmí odborovému zástupci bránit v návštěvě všech oddělení na vlastním pracovišti. Zástupce musí mít možnost volného pohybu po pracovišti. V případě, že dojde k jeho přidělení na jiné pracoviště, než je jeho vlastní pracoviště, je tento konkrétní zaměstnavatel povinen umožnit odborovému zástupci přístup na druhé pracoviště.

Upozorňujeme, že uvedený zákon se uplatní pouze v případě, že existuje místní zástupce, který je rovněž zaměstnán daným zaměstnavatelem. Ne vždy tomu tak je a pro odborové organizace je stále obtížnější získat zaměstnance, kteří by se angažovali a zařizovali místní odborové spolky. Proto je velmi časté, že veškeré kontakty s odborovou organizací, které má zaměstnavatel navázat, se uskutečňují prostřednictvím regionálního odborového zástupce.

Zaměstnavatel je také v některých případech povinen umožnit práci související s odborovou organizací. To může znamenat, že je povinen uvolnit zvolené zástupce z takových úkolů, které ztěžují plnění úkolů souvisejících s odborovou činností.

Odborový zástupce má také právo využívat své vlastní pracoviště. Minimálním požadavkem je, aby zaměstnavatel zajistil prostor – například skříň – do něhož může odborový zástupce ukládat dokumenty apod. Odborové organizace a zaměstnavatelé si někdy sjednávají též přístup odborového zástupce k telefonu a kancelářskému vybavení na pracovišti.

Tyto prostředky se mohou lišit v závislosti na velikosti zaměstnavatele atd. Některé společnosti mohou mít odborové zástupce, kteří se odborovou problematikou zabývají na 100 %, zatímco na menších pracovištích se to řeší jinak.

2 Pokud se nepodaří na prostředcích k činnosti odborové organizace dohodnout, může odborová organizace zaměstnavatelem nabízené prostředky odmítnout a úspěšně vymáhat na zaměstnavateli jiné – např. jinou vhodnější místnost nebo peníze namísto poskytnutí místnosti k činnosti?

Je velmi nepravděpodobné, že by odborová organizace úspěšně odmítla jakékoliv nabízené zázemí. Pokud by tomu tak však bylo a zaměstnavatel by tímto jednáním porušil ustanovení zákona, může mu být uložena povinnost k náhradě škody. Odborová organizace může podat na zaměstnavatele žalobu k pracovnímu soudu pro nesplnění povinností.

<p>3</p>	<p>Je zaměstnavatel povinen hradit funkcionářům odborové organizace čas strávený činností pro odborovou organizaci? Pokud ano, za jakých podmínek a jakou činností? Může se to lišit u různých odborových organizací u téhož zaměstnavatele? Pokud ano, na čem závisí odlišnosti?</p> <p>Jedním z nejdůležitějších práv vyplývajících ze zákona je, že odboroví zástupci mají nárok na čerpání překážek v práci, pokud je to nutné k plnění poslání odborové organizace. V některých případech má také nárok na placené volno. To platí ve všech případech, kdy je volno spojeno s odborovou činností na vlastním pracovišti odborového zástupce. Rozhodující pak je, zda se odborová činnost během tohoto volna týká práce na daném pracovišti, či nikoliv. Nezáleží však na tom, kde jsou skutečné pracovní úkoly související s odborovou činností vykonávány.</p> <p>Odborový zástupce má nárok na placené volno například v případě, že se na pracovišti konají místní/centrální porady týkající se určité problematiky nebo se účastní vzdělávacích kurzů, které mají přímý význam pro poslání odborové organizace. To znamená, že odborový zástupce nemá nárok na placené volno, pokud se konají porady týkající se jiných pracovišť.</p> <p>Zaměstnavatel však není povinen platit např. předsedu odborové organizace nebo hlavní odborové funkcionáře. Tyto osoby jsou v pracovním poměru k odborové organizaci a odborová organizace je také platí. Odborové organizace jsou často větší sdružení s velkým počtem zaměstnanců.</p>
<p>4</p>	<p>Pokud zaměstnavatel nehradí čas strávený činností pro odborovou organizaci nebo ji nehradí v plném rozsahu, z čeho je tento čas hrazen (např. podpora státu, členské příspěvky)?</p> <p>Osoby, které jsou zaměstnány u odborové organizace, jsou placeny odborovou organizací. Financování odborových organizací probíhá především prostřednictvím členských příspěvků od sdružených zaměstnanců.</p>
<p>5</p>	<p>Je zaměstnavatel povinen hradit odborové organizaci náklady na poskytování právních konzultací jeho zaměstnancům? Pokud ne, z čeho jsou hrazeny?</p> <p>Ne, jsou to členové odborových organizací, kteří platí odborovým organizacím členské příspěvky. Zaměstnanci se mohou na odborovou organizaci obrátit s žádostí o právní poradenství nebo o hájení svých zájmů před soudem, toto je financováno především z členských příspěvků.</p>

6	<p>Jakým způsobem plní odborové organizace informační povinnost vůči zaměstnancům, kteří nejsou na pracovišti? Je zaměstnavatel povinen jim poskytnout jejich e-maily?</p> <p>Zaměstnavatel nemá povinnost poskytovat odborovým organizacím kontaktní údaje na své zaměstnance. Povinnost udržovat kontakt s členy odborových organizací je na odborových organizacích. Toto je také v souladu s povinnostmi zaměstnavatele podle GDPR.</p> <p>Komunikace odborových organizací se svými členy se liší, pokud mají odbory místního zástupce na pracovišti nebo pokud jsou místo toho odbory zastoupeny prostřednictvím regionálního zástupce. Obecně platí, že informace mohou odbory poskytovat na soukromé e-mailové adresy, které jim zaměstnanci dobrovolně poskytnou, což je nejčastější, ale kontakt může probíhat také prostřednictvím sociálních sítí, nástěnek, letáků, osobně na schůzích apod. Odborové mají obvykle také "prostor" na intranetu, kde mohou komunikovat, pokud je zastupuje místní zástupce.</p>
7	<p>Je zaměstnavatel povinen odborové organizaci poskytnout informace elektronickou cestou? Nebo může trvat na tom, že je poskytne ústně / tištěné?</p> <p>Žádná taková zákonná povinnost neexistuje, zaměstnavatel se může rozhodnout, jakým způsobem bude s odborovou organizací komunikovat. Doporučuje se samozřejmě vždy nějakým způsobem komunikovat písemně, pokud by zaměstnavatel musel prokázat, že komunikace proběhla.</p>
8	<p>Existují ve vaší zemi nějaké odborové organizace (<i>předpokládáme, že se toto týká externích tajemníků odborové organizace, nikoli zástupců zaměstnanců</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jejichž funkcionáři (předseda atd.) nejsou zaměstnanci zaměstnavatele, u kterého odborová organizace působí; • Nikdy osobně nechodí na pracoviště zaměstnavatelů, u kterých působí, tj. komunikují pouze prostřednictvím e-mailu / sociálních sítí a tyto úředníky málokdo kdy viděl; • Žádají, aby jim byly veškeré informace zasílány elektronicky, včetně důvěrných informací (informace o platech, firemní tajemství); • Zasílají faktury zaměstnavatelům, u nichž působí (za čas strávený kolektivním vyjednáváním, právní poradenství zaměstnancům, pronájem kanceláře), nebo požadují poskytnutí finančního příspěvku za výkon činnosti v zájmu zaměstnanců;

	<p>nebo které splňují alespoň některé z výše uvedených bodů?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ano. • Pokud je nám známo, tak ne. Je však možné, že takové odborové organizace mohou vzniknout, protože při zakládání odborové organizace je kladeno jen málo formálních požadavků. • Ano, a tento počet se může po Covidu-19 zvýšit. Pokud mají být důvěrné informace zasílány, měly by být zasílány bezpečným způsobem (šifrovaně apod.). • Ne.
<p>9</p>	<p>Bylo by jednání odborové organizace dle otázky č. 8 v souladu s vašimi právními předpisy (zejména fakturace za činnost) – pokud ne, proč, co tomu v právních předpisech brání?</p> <p>Ne. Není možné, aby odborová organizace zasílala zaměstnavateli faktury za odborovou činnost nebo za výkon činnosti v zájmu zaměstnanců. Zaměstnanci, kteří jsou zástupci odborové organizace na pracovišti, však mohou při výkonu odborové činnosti na pracovišti požadovat od zaměstnavatele placené volno a mají nárok na jeho poskytnutí.</p>
<p>10</p>	<p>Probíhá v poslední době komunikace zaměstnavatele s odborovou organizací a odborové organizace a zaměstnanci více on-line formou? Jakou nejčastěji? Týká se to i kolektivního vyjednávání a uzavírání KS?</p> <p>Komunikace mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi probíhá obvykle prostřednictvím členů odborové organizace působících u zaměstnavatele.</p> <p>Oficiální stížnosti nebo oficiální dopisy odborové organizace jsou obvykle zasílány e-mailem, ale v některých případech také doporučenou poštou.</p> <p>Komunikace se zaměstnanci probíhá obvykle prostřednictvím e-mailu, ale osobní přístup je stále často upřednostňován. V této souvislosti je třeba poznamenat, že zástupci zaměstnanců v rámci zaměstnavatele jsou často přímými spolupracovníky zaměstnanců, což znamená, že komunikace probíhá často i ústně mezi členy odborové organizace.</p> <p>Jednání o nových kolektivních smlouvách probíhají vždy ústně, nikoliv online (s výjimkou z důvodu Covidu-19). Ústní jednání před Covidem-19 měly silnou tradici, ale to se může změnit, jakmile se pracovní život vrátí do nového normálu.</p>

11	<p>Došlo k nějaké modernizaci procesů uvnitř odborových organizací (zejména pak u těch tradičních), zejména v kontextu změn v jejich struktuře a využívání nových procesů a metod práce?</p>
	<p>Jak již bylo uvedeno, velká část běžné komunikace již probíhá online (e-mail, intranet atd.). Během pandemie Covidu-19 probíhaly všechny pravidelné konzultace mezi zaměstnavatelem a zástupci odborů online např. v MS Teams. Podniky i odbory však stále preferují osobní přístup.</p> <p>Nejsme si vědomi toho, že by modernizace vedla k větší změně struktury odborových organizací. Nepřekvapilo by nás však, kdyby Covid-19 vedl k ještě větší digitální komunikaci mezi stranami do budoucna.</p>
<p>ZASTUPOVÁNÍ OSOB, KTERÉ NEJSOU ZAMĚSTNANCI V TRADIČNÍM SMYSLU</p>	
1	<p>Umožňuje vaše právní úprava odborovým organizacím zastupovat tzv. platform workers? Pokud ano, jaká mají při jejich zastupování práva (informování, vyjednávání, stávka atp.)? Jaké mají povinnosti?</p> <p>Ano, odborové organizace mohou zastupovat tzv. platformové pracovníky. Pokud se platformový pracovník přidá k odborové organizaci, je povinen jí platit malý roční poplatek.</p> <p>Odborová organizace poskytuje například obecnou podporu a poradenství, znalosti a nástroje k ovlivňování pracovních podmínek platformových pracovníků, ale také pojistky při práci.</p> <p>Odborová organizace se může obecně pokusit prostřednictvím jednání dosáhnout kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem. Zaměstnavatelé nemají povinnost se na ní dohodnout, pokud to není pro ně žádoucí. Odborové organizace, které nejsou vázány kolektivní smlouvou se zaměstnavatelem, mohou vyhlásit stávku (v praxi je to velmi vzácné).</p> <p>Odborové organizace nemají vůči svým členům žádné jasné povinnosti. Nemají povinnost je zastupovat, pokud to považují za zbytečné, ale mohou samozřejmě riskovat budoucí příspěvky svých členů, pokud se nebudou aktivně podílet na jejich zastupování vůči zaměstnavateli.</p>
2	<p>Umožňuje vaše právní úprava, zejména pravidla hospodářské soutěže, kolektivní vyjednávání OSVČ, popřípadě platform workers s jiným podnikatelem ("zaměstnavatelem", resp. provozovatelem platformy), včetně</p>

	<p>sjednávání minimální odměny za provedenou práci? Pokud ano, jak se liší KS, která se týká platform workers, od KS týkající se „tradičních“ zaměstnanců?</p>
	<p>Ne, kolektivní smlouvy mohou být sjednány pouze mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem/zaměstnavatelskou organizací. Není možné, aby kolektivní smlouvu uzavřel jednotlivec. Pracovníci platform se mohou, pokud chtějí, sdružovat v odborových organizacích pro samostatně výdělečně činné osoby - viz níže.</p>
3	<p>Mají podle vašeho právního řádu platform workers právo znát se a kontaktovat se navzájem? Je povinností provozovatele platformy umožnit jim na svůj účet kontakt a poskytnout jim pro to prostor, např. webové rozhraní provozované zaměstnavatelem/provozovatelem platformy (chat, sociální síť)?</p>
	<p>Pracovníci platform se mohou, pokud chtějí, sdružovat v odborových organizacích pro samostatně výdělečně činné osoby. Provozovatel platformy nemá zákonnou povinnost vytvořit platformu, kde by se tyto pracovníci mohli vzájemně kontaktovat. Provozovatel platformy však nemůže pracovníkům platformy zakázat, aby vyhledávali vzájemný kontakt.</p>
4	<p>Umožňuje vaše právní úprava odborovým organizacím zastupovat i mimo platformy tzv. independent contractors (OSVČ), nebo zaměstnance, kteří se fakticky za independent contractors (OSVČ), jen vydávají (např. kvůli daním) anebo dependent self-employed persons?</p>
	<p>Ano, právní předpisy nijak neomezují možnosti odborových organizací ve vztahu k různým typům zaměstnanců nebo "dodavatelů" apod. Je na rozhodnutí odborových organizací, zda chtějí takového pracovníka zastupovat.</p>
5	<p>Mohou odborové organizace ve vaší zemi zastupovat zaměstnance, kteří pracují na částečné nebo krátkodobé pracovní úvazky? Pokud ano, liší se při jejich zastupování práva odborových organizací (informování, vyjednávání, stávka atp.) a povinnosti?</p>
	<p>Ano. Obvykle není žádný rozdíl, pokud jde o jejich zastupování podle zákona. Rozhodují o tom samy odborové organizace.</p>
6	<p>Mohou odborové organizace ve vaší zemi zastupovat i jiné atypické druhy pracujících? (např. on-demand workers) Jaké? Pokud ano, jaká mají při jejich</p>

	<p>zastupování práva (informování, vyjednávání, stávka atp.)? Jaké mají povinnosti?</p> <p>Ano. Jak bylo uvedeno výše, neexistují žádné právní předpisy, které by omezovaly odbory v přijímání nových členů. Odborové organizace ve Švédsku se snaží zastupovat co nejvíce pracovníků. Odborová organizace jim poskytuje informace o všech důležitých pracovních záležitostech a zastupuje je při soudních řízeních.</p>
7	<p>Existují ve vaší zemi v současnosti nějaké legislativní návrhy řešení zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu (platform workers, independent contractors, on-demand workers, další atypické druhy pracujících)? Jaké? Přináší zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu, zvláštní problémy? Jaké?</p> <p>V posledních letech počet členů v odborech trvale klesá a vedou se diskuse o tom, jak získávat nové členy. Během pandemie však odbory zaznamenaly obrat v počtu členů, jak bylo uvedeno výše. Také jedna z větších platform poskytujících doručování do domu se nedávno dohodla na kolektivní smlouvě. To může časem vést k posunu směrem k většímu zastoupení pracovníků platform ve Švédsku.</p> <p>Kolektivní smlouva platformy pro doručování do domu se však stále vztahuje na zaměstnance s odborovou organizací, nikoli na nezávislé pracovníky platformy. Jak je uvedeno v otázce č. 2, není možné, aby se na nezávislého pracovníka platformy (OSVČ) aplikovala kolektivní smlouva. Odborové organizace však stále mohou zastupovat nezávislé pracovníky platformy (OSVČ) v každodenním dialogu se zaměstnavatelem, nemohou jim pouze vyjednat kolektivní smlouvu.</p>