

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

**Bariéry členstva v odboroch 1:
Analýza súčasného stavu členskej
základne odborových zväzov združených
v KOZ SR a príčiny úbytku členstva**

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 05/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív :

Adámek, Pavol

Benedeková, Monika

Šlauka, Ján

Šumichrast, Adam

Vrkočová, Ingrid

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

Obsah

1. ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK	5
2. ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	7
3. ZOZNAM PRÍLOH	8
4. ÚVOD	9
5. CIELE A METODIKA ANALYTICKÉHO VÝSTUPU	13
6. TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ ANALÝZY.....	15
6. 1. Historický vývoj odborov (stručné dejiny odborov pred rokom 1989)	15
6. 2. Vnútorne a vonkajšie faktory ovplyvňujúce stav členskej základne	19
6. 2. 1. Stav členskej základne v období rokov 1989 – 2020	19
6. 3. Vonkajšie faktory	20
6. 3. 1. Spoločensko-ekonomický a politický vývoj	20
6. 3. 2. Postoj k politickým stranám a spolupráca s nimi	24
6. 3. 3. Sociálny dialóg, nátlakové akcie a štrajky.....	27
6. 3. 4. Legislatívne zmeny.....	31
6. 3. 5. Ďalšie vonkajšie faktory	36
6. 4. Aktuálne výzvy a politická situácia od 2020	44
6. 5. Interné faktory vplývajúce na členskú základňu	45
6. 5. 1. Organizačná štruktúra	46
6. 5. 2. Fragmentácia odborov na celorepublikovej úrovni.....	50
6. 5. 3. Fragmentácia odborov na podnikovej úrovni	52
6. 5. 4. Názorová fragmentácia odborov.....	55
6. 5. 5. Ďalšie interné faktory	59
7. ANALYTICKÁ ČASŤ.....	63
7. 1. Štruktúra aktuálnej členskej základne.....	63
7. 2. Dotazník zameraný na členov a nečlenov	68
7. 3. Analýza dotazníka pre členov a nečlenov.....	72
7. 4. Analýza dotazníka pre predsedov a predsedkyne zväzov	110
8. NÁVRHY	112
9. ZÁVER	114
10. ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	117
11. PRÍLOHY	119

1. ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK

Obrázok č. 1: Graf Vývoj členskej základne KOZ SR

Obrázok č. 2: Graf Pomer počtu členov výrobných a nevýrobných OZ

Obrázok č. 3: Graf Zloženie členskej základne podľa pohlavia

Obrázok č. 4: Graf Počet Odborových organizácií

Obrázok č. 5: Graf Celkové odpovede podľa pohlavia

Obrázok č. 6: Graf Celkové odpovede podľa vzdelania

Obrázok č. 7: Graf Celkové odpovede podľa veku

Obrázok č. 8: Graf Celkové odpovede podľa odvetvia

Obrázok č. 9: Graf Celkové odpovede podľa prevládajúceho typu pracovníkov

Obrázok č. 10: Graf Celkové odpovede podľa statusu respondenta

Obrázok č. 11: Graf Celkové odpovede podľa počtu zamestnancov

Obrázok č. 12: Graf Celkové odpovede na otázku č. 12

Obrázok č. 13: Graf Odpovede na otázku č. 12 podľa pohlavia

Obrázok č. 14: Graf Odpovede na otázku č. 12 podľa veku

Obrázok č. 15: Graf Odpovede na otázku č. 12 podľa vzdelania

Obrázok č. 16: Graf Odpovede na otázku č. 12 podľa odvetvia

Obrázok č. 17: Graf Odpovede na otázku č. 12 podľa prevládajúceho typu pracovníkov

Obrázok č. 18: Graf Odpovede na otázku č. 12 podľa kraja

Obrázok č. 19: Graf Celkové odpovede na otázku č. 13

Obrázok č. 20: Graf Odpovede na otázku č. 13 podľa pohlavia

Obrázok č. 21: Graf Odpovede na otázku č. 13 podľa veku

Obrázok č. 22: Graf Odpovede na otázku č. 13 podľa vzdelania

Obrázok č. 23: Graf Odpovede na otázku č. 13 podľa odvetvia

Obrázok č. 24: Graf Odpovede na otázku č. 13 podľa prevládajúceho typu pracovníkov

Obrázok č. 25: Graf Odpovede na otázku č. 13 podľa kraja

Obrázok č. 26: Graf Celkové odpovede na otázku č. 14

Obrázok č. 27: Graf Dôvody zániku základnej organizácie

Obrázok č. 28: Graf Dôvody vzniku základnej organizácie

2. ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

AV – Analytický výstup

ČSFR – Československá federatívna republika

ČSÚ – Český štatistický úrad

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

FKSP – Fond kultúrnych a sociálnych potrieb

KOZ SR – Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky

OZ – odborový zväz

RHSD – Rada hospodárskej a sociálnej dohody

ROH – Revolučné odborové hnutie

SOS – Slobodné odbory Slovenska

SR – Slovenská republika

ÚRO – Ústredná rada odborov

VZO – výbor základnej organizácie

ZO – základná organizácia

3. ZOZNAM PRÍLOH

Príloha 1: Dotazník č. 1 pre členov a nečlenov odborov (otázky)

Príloha 2: Dotazník č. 2 pre predsedov a predsedkyne zväzov (otázky)

Príloha 3: Obrázok Celkové odpovede podľa vzdelania

Príloha 4: Obrázok Graf Celkové odpovede podľa prevládajúceho typu pracovníkov

4. ÚVOD

Sila odborov sa najčastejšie hodnotí na základe faktorov ako sú veľkosť členskej základne, efektívnosť kolektívneho vyjednávania a intenzita industriálnych/priemyselných akcií (štrajky a protesty). Klesajúci počet členskej základne, zaznamenaný v posledných dekádach na Slovensku i globálne, má výrazne negatívny vplyv na reprezentatívnosť odborov vo vzťahu k sociálnym partnerom na všetkých úrovniach (podnikovej, odvetvovej a národnej), na váhu odborov pri presadzovaní záujmov zamestnancov vo forme podpory rôznych aktivít ako napr. účasť na manifestáciách, demonštráciách, štrajkoch či vo vplyve na legislatívny proces pri presadzovaní zákonov a získavaní prostriedkov (predovšetkým finančných) potrebných k budovaniu štruktúr a kapacít odborov. Tie umožňujú čo najužší kontakt s členskou základňou, profesionalizáciu odborárskeho aktívu, vzdelávanie funkcionárov a všetkých členov, zabezpečovanie rôznych akcií organizovaných odbormi (predovšetkým podporu kolektívneho vyjednávania a rôznych dohôd na všetkých úrovniach), financovanie sociálnych programov či propagáciu odborov. Početnosť členskej základne tak priamo determinuje legitimitu odborov ako takých a tiež ich schopnosť plniť svoje hlavné poslanie – obhajovať práva a záujmy svojich členov.

Dlhodobý trend úbytku členskej základne odborov združených v Konfederácii odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR) je skutočnosť, s ktorou sa odbory snažia vyrovnáť už mnoho rokov. Na úrovni jednotlivých odborových zväzov boli v minulosti prijaté mnohé opatrenia a vytvorené rôzne programy, ktorých realizácia však priniesla len čiastkové výsledky. Programy s rovnakým zámerom boli vypracované a realizované aj na úrovni KOZ SR s cieľom využiť dobré skúsenosti jednotlivých zväzov. Na tento účel boli vyčlenené značné finančné a materiálne prostriedky použité na prípravu organizátorov (ich školenia, propagáciu odborov, poskytovanie poradenstva v rôznych oblastiach), právne poradenstvo (takisto pre nečlenov odborov), organizovanie spoločenských, kultúrnych, športových a vzdelávacích aktivít.

Osobitná pozornosť pri náborových aktivitách bola zameraná na mladých ľudí. Zámerom týchto aktivít bolo umožniť stretnutia členov odborov (funkcionárov aj radových členov) s nečlenmi, vytvoriť podmienky a vhodné prostredie na vzájomnú komunikáciu, priblížiť prácu odborov a jej význam nečlenom a presvedčiť ich prospešnosti členstva v odboroch. Napriek vynaloženému úsiliu ani tieto aktivity nedokázali zastaviť trend kontinuálneho poklesu členskej základne odborov.

Otázka zvyšovania členskej základne patrí aj dnes k základným prioritám tak KOZ SR ako aj jednotlivých odborových zväzov. Nastavenie účinných stratégií nábora členov si vyžaduje poznať príčiny poklesu členskej základne ako aj dôvody zamestnancov, ktorí nemajú záujem o členstvo v odboroch. Odpovede na tieto a ďalšie otázky by mal priniesť aj tento analytický výstup, ktorého cieľom, v prvej fáze, je rozbor súčasného stavu štruktúr členskej základne odborov, definovanie vývojových tendencií odborovej organizovanosti a identifikácia bariér majúcich vplyv na stav a vývoj členskej základne odborov na Slovensku.

Prekladaný výstup je prvou časťou analytického výstupu Bariéry členstva v odboroch, ktorý bude pokračovať analýzou kľúčových príčin úbytku členov a „hustoty“ odborov vo vybraných krajinách EÚ a techniky nábora nových členov a nakoniec treťou časťou, ktorá sa bude venovať stratégii budovania nových kapacít odborov na Slovensku.

Dlhodobý trend úbytku členskej základne odborov združených v Konfederácii odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR) je skutočnosť, s ktorou sa odbory snažia vyrovnávať už mnoho rokov. Na úrovni jednotlivých odborových zväzov boli v minulosti prijaté mnohé opatrenia a vytvorené rôzne programy, ktorých realizácia však priniesla len čiastkové výsledky. Programy s rovnakým zámerom boli vypracované a realizované aj na úrovni KOZ SR s cieľom využiť dobré skúsenosti jednotlivých zväzov. Na tento účel boli vyčlenené značné finančné a materiálne prostriedky použité na prípravu organizátorov (ich školenia, propagáciu odborov, poskytovanie poradenstva v rôznych oblastiach), právne poradenstvo (takisto pre nečlenov odborov), organizovanie spoločenských, kultúrnych, športových a vzdelávacích aktivít. Osobitná pozornosť sa smerovala na mladých ľudí. Zámerom týchto aktivít bolo umožniť

stretnutia členov odborov (funkcionárov aj radových členov) s nečlenmi, vytvoriť podmienky a vhodné prostredie na vzájomnú komunikáciu, priblížiť prácu odborov a jej význam nečlenom a presvedčiť ich o vzájomnej prospešnosti členstva v odboroch. Napriek vynaloženému úsiliu ani tieto aktivity nedokázali zastaviť trend kontinuálneho poklesu členstva v odboroch.

Práca autorského kolektívu je rozdelená na teoretickú a praktickú/analytickú časť. Teoretická časť prináša stručný prehľad historického vývinu odborov na slovenskom území a analýzu aktuálnej štruktúry členskej základne odborových zväzov združených v KOZ SR z pohľadu rôznych socio-ekonomických faktorov. Ďalej sa zaoberá faktormi, ktoré mali vplyv na členskú základňu v období po novembri 1989 do roku 2020 z hľadiska existujúcej literatúry a expertných postojov členov tímu. Praktická časť prináša detailný rozbor výsledkov získaných na základe celoslovenského dotazníkového prieskumu medzi zamestnancami a odborovými funkcionármi vo výrobných a nevýrobných odvetviach hospodárstva. Vytvorený bol i druhý dotazník určený predsedom odborových zväzov združených v KOZ SR. V ich rámci mapoval početný vývoj základných odborových organizácií a dôvody ich vzniku, resp. zániku. Záverečná časť obsahuje stručné zhrnutie výsledkov vo vzťahu k stanoveným cieľom.

Predkladané dielo je prvou časťou analytického výstupu Bariéry členstva v odboroch, ktorý bude pokračovať analýzou kľúčových príčin úbytku členov a „hustoty“ odborov vo vybraných krajinách EU a techniky náboru nových členov a nakoniec treťou časťou venovanou stratégii budovania nových kapacít odborov na Slovensku.

Najdôležitejšou časťou analýzy sú výsledky spomenutého prieskumu, s dôrazom na potvrdenie alebo vyvrátenie hypotéz a získanie odpovedí na výskumné otázky.

Čo sa týka hypotéz, za tri najvýznamnejšie bariéry členstva v odboroch ako analytický tím na základe vlastných skúseností, pokladáme nasledovné:

a) platnosť kolektívnej zmluvy aj pre nečlenov odborov. Ide o problematiku „čierneho pasažiera.“ Výhody z KZ mám aj ako nečlen, ale nevedomenie si vyjednávacjej pozície z hľadiska sily a odborovej organizovanosti.

b) pasivita odborov

c) nedostatok informácií o odboroch a ich činnosti.

Druhá hypotéza: predpokladaný vzťah medzi nečlenmi odborov voči odborom je prevažne negatívny.

5. CIELE A METODIKA ANALYTICKÉHO VÝSTUPU

Základným výskumným problémom predkladaného analytického výstupu je identifikácia bariér členstva v odboroch. Parciálne ciele výskumu sú identifikované v úvode. Náš výskum prebiehal v troch základných fázach:

1. Heuristická fáza: spracovávanie informácií o problematike z dostupnej literatúry, odborných brožúr a materiálov.
2. Dotazníkový výskum: vypracovanie, šírenie a administrácia dotazníkov pre členov aj nečlenov za účelom získania dát.
3. Analýza: kvantitatívne a kvalitatívne vyhodnocovanie výsledkov získaných z dotazníkov.

Online prieskum zameraný na členov, odborových funkcionárov a nečlenov. Boli vytvorené dva dotazníky. Jeden dotazník bol vytvorený pomocou dotazníkového nástroja *SurveyMonkey* a určený pre širokú verejnosť, t.j. pre členov a nečlenov odborov. V období od 28. júna 2021 do 23. augusta 2021 sme obdržali 1661 odpovedí. Toto číslo obsahuje aj 161 dotazníkov vyplnených v papierovej forme, ktoré boli následne integrované do online prieskumu.

Metodika distribúcie dotazníka bola zameraná na základný cieľ zastihnúť jednej výrobnej a jednej nevýrobnej sféry, k čomu výrazne pomohli šírením cez odborové kanály členky expertného tímu v Odborovom zväze Justície a Odborovom zväze KOVO. Ďalej sa dotazník šíril cez Facebook, či už stránky KOZ SR, OZ KOVO alebo ďalších odborových organizácií. Upozorňujeme, že vzhľadom len na čiastočne kontrolované šírenie dotazníka náš prieskum nie je štatisticky relevantný, nie sú v ňom rovnomerne zastúpené všetky štrukturálne ukazovatele. Z tohto dôvodu nemôže slúžiť na doplnenie informácií o aktuálnej členskej štruktúre odborov na Slovensku, kde niektoré faktory evidujú samotné odbory. Celkový počet obdržaných odpovedí je však pomerne vysoký, takže pre identifikáciu bariér vstupu do odborov (a v neskoršej fáze výskumu aj pre motiváciu na vstup do odborov) a ich kontextov sú získané

dáta veľmi cenné. O to viac kvôli pomerne vysokému počtu nečlenov odborov, ktorí dotazník vyplnili.

Dotazník sa okrem zisťovania základných údajov ako pohlavie, vzdelanie, vek atď., zameriaval na dve základné otázky: aké sú bariéry vstupu zamestnancov do odborov a čo motivovalo členov odborov, že v odboroch organizovaní sú. Výsledky prieskumu ohľadom motívácií budeme analyticky spracovávať až v III. časti analytického výstupu.

Druhý dotazník sme smerovali priamo predsedom a predsedníčkam odborových zväzov. Obsahoval iba štyri otázky a zisťoval aktuálny stav a vývoj od roku 2005, pokiaľ ide o stav organizačných jednotiek (základných organizácií) jednotlivých zväzov a následne počet zaniknutých a počet vzniknutých základných organizácií v rokoch 2015-2020. V tomto prípade sa zameriaval aj na dôvody, prečo vznikali, resp. zanikali jednotlivé základné organizácie. Dotazník ponúkal predpripravené možnosti odpovedí a k dispozícii bola i možnosť rozvinúť iné dôvody.

Zo súčasného počtu 25 odborových zväzov združených v KOZ SR sa nám vrátilo len 8 vyplnených dotazníkov. Z tohto dôvodu nemožno výsledky analyzovať všeobecne pre celú KOZ SR, ale len ako sondu.

Okrem práce so sekundárnou literatúrou, s primárnymi dátami o členstve v KOZ SR a dátami získanými z dotazníkov, text dopĺňame i expertnými stanoviskami členov tímu, keďže tím tvoria odborári a odborárky z dlhoročnou praxou a skúsenosťami. V takýchto prípadoch tvorí citáciu priezvisko a súčasný rok 2021.

6. TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ ANALÝZY

6. 1. Historický vývoj odborov (stručné dejiny odborov pred rokom 1989)

Priemyselná revolúcia a nastupujúci kapitalizmus v 19. storočí vyvolali dopyt po pracovnej sile pre vznikajúce fabriky. Mnoho poľnohospodárskych pracovníkov sa začalo sústreďovať okolo nových tovární a koncentrovalo sa do miest. Robotnícka trieda v 40. rokoch 19. storočia tak rástla rýchlejšim tempom ako akákoľvek iná sociálna skupina. Hoci do veľkej miery bola neorganizovaná a v pomere k ostatným početne nízka, postupne naberala značný politický význam (Hobsbawm 1996, s. 301). Zlé pracovné podmienky, nízke mzdy a dlhý pracovný čas stáli za prvými formami organizovania sa robotníctva. Spočiatku išlo skôr o živelné vzbury a až neskôr tento odpor nadobúdal organizovanejšiu formu. Začali vznikať prvé robotnícke spolky, ktoré umožňovali účinnejšie presadzovanie vlastných záujmov. Tieto spolky zakladali robotnícke pokladne a vytvárali tak finančné zdroje na pomoc členom pri ochoreniach, strate práce či iných problémoch. Z robotníckych spolkov sa postupne formovali odborové organizácie, ktoré sa vyznačovali vyšším stupňom organizovanosti, ucelenejším programom a efektívnejšími formami presadzovania požiadaviek.

Robotnícke spolky začali vznikať v druhej polovici 19. storočia aj na území Slovenska v rámci Rakúsko-Uhorska. Najmä vplyvom druhej priemyselnej revolúcie od 90. rokov 19. storočia a transformácie robotníckych spolkov na odborové organizácie, čo sa dialo i v kontexte rozvíjajúceho sa politického sociálno-demokratického hnutia, sa organizácie pracujúcich stávali masovými.

Rakúsko-Uhorsko pristupovalo k odborom zdržanlivo. Až nová Československá republika, ktorá vznikla v roku 1918, odborom umožnila zasahovať do všetkých oblastí sociálnej starostlivosti a ochrany pracujúcich (samotné odbory sa pričínili aj o samotný vznik republiky). V Československu boli vhodné podmienky pre organizovanú robotnícku triedu. V českých krajinách bol veľmi silne rozvinutý priemysel a pôsobilo tu značné množstvo odborových organizácií, ktoré boli spravidla naviazané na jednotlivé politické strany. Neorganizovali sa len

robotníci. Vznikali aj silné zväzy súkromných zamestnancov či úradníkov. Posilnenie verejnoprávnej úlohy odborov a ich postavenia priniesol v polovici 20. rokov najmä tzv. gentský systém (prijatý zákonom v roku 1921, do praxe zavedený v roku 1925), ktorý preniesol zodpovednosť za vyplácanie dávok v nezamestnanosti na odbory. Bolo to riešenie výhodné tak pre odbory, ako aj pre štát (Pokorný 2015, s. 96-97). Odbory boli aktívne aj na čisto politickej scéne. Mnohí poslanci a senátori hájili záujmy odborov v zastupiteľských zboroch a niektorí odborári sa stali aj ministrami.

Členstvo v odboroch kontinuálne narastalo. V roku 1918 bolo členov odborov približne 370 tisíc zamestnancov, v roku 1926 už 1,7 milióna a v roku 1937 dosiahlo členstvo vrchol - približne 2,3 milióna (Čapka 2008, s. 123). Päťsto odborových organizácií v Československu bolo združených do 13 odborových centrál (vrátane nepolitických). Vychádzalo aj 318 odborových časopisov a štrajky boli veľmi častým javom (ČSÚ 2018).

Pád prvej republiky v septembri 1938 bol zásadnou ranou pre odborové hnutie a odborová pluralita bola prerušená na dlhé obdobie. Rokovania o zjednotení odborov na účely obrany demokracie boli bezvýsledné. Na Slovensku ešte v rámci druhej československej republiky uchočila moc Hlinkova slovenská ľudová strana a došlo k zákazu všetkých odborových organizácií s výnimkou ľudáckych kresťanských odborov. Tento stav pretrval aj po vzniku Slovenského štátu 14. marca 1939. Hoci kresťanské odbory boli lojálne voči ľudáckemu režimu, stali sa nepohodlnými a v priebehu rokov 1941-1942 boli zrušené a nahradené novou formou organizácie pracujúcich podľa nacistického vzoru, Slovenskou pracujúcou pospolitosťou. Jej činnosť bola obmedzená na ideologické pôsobenie a udržiavanie sociálneho zmiernu. O zlepšovaní životov pracujúcich na báze ich organizovaných aktivít už nemožno vôbec hovoriť a otázka členstva nezohrávala rolu, keďže bolo povinné. Ľudácky režim sledoval cieľ subordinácie pracujúcej triedy v prospech ideologických a ekonomických záujmov štátu (Šumichrast 2018, s. 100-101).

Už na sklonku druhej svetovej vojny sa sformovala Ústredná odborová rada (ÚRO). V roku 1946 došlo k zjednoteniu českých a slovenských odborových organizácií a ku vzniku

Revolučného odborového hnutia (ROH). Na jeho čele stála ÚRO a hnutie malo významný spoločenský a politický vplyv. Komunistická strana Československa sa chopila moci s výraznou pomocou ROH, ktoré s pomocou aktivizácie masového členstva vytváralo výrazný tlak na politický vývoj (Čapka 2008, s. 212).

Po februári 1948 formálne prevzala v štáte moc robotnícka trieda a došlo k nastoleniu tzv. diktatúry proletariátu. Po tomto akte sa odbory v Československu (podobne ako odbory v ďalších krajinách vznikajúceho socialistického tábora) výrazne rozišli s odbormi v liberálnodemokratických krajinách západnej Európy. Z tohto dôvodu nie je možné hľadať paralelu vo vývoji odborov v týchto dvoch odlišných systémoch, a to minimálne v rozmedzí rokov 1949 – 1989.

V období štátneho socializmu tak v Československu pôsobili jednotné oficiálne odbory bez odborárskej plurality. ROH sa spolupodieľalo na budovaní nového spoločenského systému. Jeho úloha bola iného charakteru ako pôsobenie odborov v minulých obdobiach, napr. medzivojnovom Československu. ROH tvorilo zložku spoločnosti, ktorá formou spolurozhodovania aktívne vstupovala do chodu spoločnosti v rôznych oblastiach. Zaoberalo sa napr. bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, rekreáciami či podporou produktivity, resp. efektivity výroby (napodobňovanie sovietskeho stachanovského hnutia). Odbory sa stali garantom sociálneho pokoja. Ku kolektívnemu vyjednávaniu nedochádzalo, ochrana zamestnancov sa vykonávala len na individuálnej úrovni v prípade zlého zaobchádzania na pracovisku. Dôležitou funkciou ROH bola cieľená výchova členov spoločnosti, ktorí boli vedení ku kolektivismu, ktorého prirodzenou súčasťou bolo aj členstvo v odborovej organizácii. Kolektívne správanie bolo preferované a budované na úkor uplatňovania individuálnych záujmov.

Pôsobenie ROH sa dialo pod kuratelou vedúcej komunistickej strany, ktorou bolo inštruované. ROH fungovalo v rámci unifikovanej a centralizovanej štruktúry ako predĺžená ruka komunistickej strany (zo špecifického postavenia ROH v spoločnosti vyplývala takmer 100% organizovanosť všetkých pracujúcich) (Myant 2010, 15) Výnimkou boli 60. roky, keďže

prostredie odborov bolo veľmi prereformné a v rámci jeho štruktúr došlo k slobodným voľbám aparátu. ROH hľadalo nielen nové metódy práce, ale aj novú identitu a spôsob, ako získať späť dôveru svojich členov. V tomto období vzniklo mnoho nových odborových zväzov. Odbory sa chceli vrátiť ku klasickým úlohám, najmä ovplyvňovať mzdové a pracovné podmienky, chystal sa i nový štrajkový zákon. Reformný proces však bol potlačený a hoci odbory zo všetkých politických síl vzdorovali normalizačnému procesu najdlhšie, nakoniec tlaku podľahli (Pokorný 2019, s. 29-30).

V období normalizácie došlo k zakonzervovaniu starého stavu. Preideologizovanú spoločnosť neskorého štátneho socializmu už bral málokto vážne. V zlomovom revolučnom období 1989/90 nezohralo robotníctvo žiadnu významnú rolu. Táto dominantná trieda starého veku už bola na konci obdobia socializmu unavená a spolu s inými spoločenskými vrstvami začali pestovať ilúziu, že kapitalizmus sa postará o lepšiu budúcnosť (Hübner, Kleßmann, Tenfelde 2005, s. 9-10). Avšak, na rozdiel od iných krajín (napr. Poľsko či Rumunsko) sa československí pracujúci nebúrili, hoci následne odborové hnutie súhlasilo a participovalo na procese transformácie v porevolučnom období (Hübner, Kleßmann, Tenfelde 2005, s. 133-134, 447-451).

Počas Nežnej revolúcie v novembri 1989 pripravilo približne 6 000 štrajkových výborov generálny štrajk a vytvorilo základňu pre celozávodný a celoodborový kongres, ktorý sa konal 2. - 3. marca 1990. Novo sformované odborové organizácie následne prevzali aparát a majetok bývalého ROH (Pokorný 2019, s. 30; Pokorný 2015, s. 191-194). Získali budovy, kluby, rekreačné strediská atď. Na zjazde delegáti 50 nových odborov formálne zrušili 17 priemyselných zväzov ROH starého režimu a založili novú odborovú centrálu Československú konfederáciu odborových zväzov, ktorá mala byť platformou pre vytvorenie neformálnej akčnej jednoty a byť financovaná z príspevkov odborových zväzov (Stark, Bruszt 1999, s. 184). Nové odborové hnutie sa nezaoberalo len vlastnou organizačnou výstavbou, ale riešilo základné ekonomické a sociálne problémy súvisiace s celkovou transformáciou spoločnosti, prechodom na princípy pluralitnej demokracie a trhovej ekonomiky (Pokorný 2019, s. 30). Napriek neskôr poukazovaniu na spätosť s minulým režimom tak odbory od svojich začiatkov

fungovali pomerne demokraticky, kde sa veci témy presadzované „hore“ riadili výsledkami procesov na nižších úrovniach.

6. 2. Vnútročné a vonkajšie faktory ovplyvňujúce stav členskej základne

6. 2. 1. Stav členskej základne v období rokov 1989 – 2020

V období transformácie po roku 1989 výrazne klesla životná úroveň občanov, no napriek tomu si odbory z krajín bývalého východného bloku, vrátane Slovenska, nedokázali udržať prevzatú početnú členskú základňu z dôb štátneho socializmu a získať tak postavenie silného sociálneho a politického aktéra. Existuje niekoľko vysvetlení tohto stavu. J. Keller vidí príčiny krízy odborového hnutia v postindustriálnej spoločnosti, ktorá priniesla organizačné zmeny vo firmách pôsobiacich v trhovej ekonomike, v ekonomickej globalizácii a ňou vyvolaných zmenách správania sa zamestnancov a tiež v zmene stratégií investovania kapitálu v procese deindustrializácie.

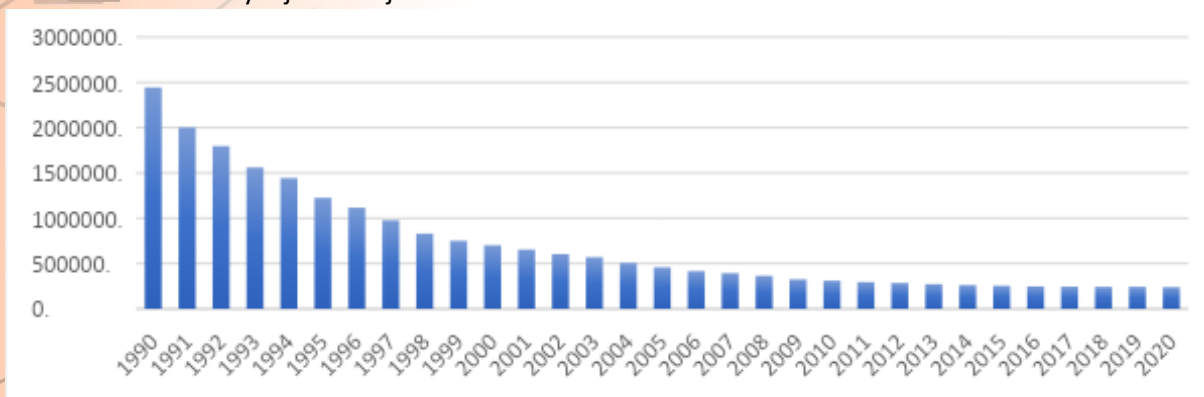
Podľa Crowleyho je dôvodom existencia korporativistických inštitúcií (napr. tripartita), ktorými sa vlády snažili eliminovať sociálne napätie v spoločnosti v období transformácie a pri presadzovaní nepopulárnych opatrení. Ďalej udáva súťaž medzi odborami, ktorá vychádzala z predpokladu, že fragmentované odbory budú aktívnejšie a radikálnejšie vo svojich cieľoch. Oslabenie odborového hnutia mohlo byť spôsobené aj únikom jednotlivcov do oblasti šedej ekonomiky, čím následne namiesto využitia kolektívnej akcie za účelom obrany pracovných práv zostali izolovaní. Ako príklad môžu poslúžiť Ukrajina či Rusko, kde bolo napriek pomerne drsným ekonomickým podmienkam zaznamenaných pomerne málo štrajkov či protestov. Jednou z teórií o príčinách oslabenia odborov je tiež ekonomická teória štrajkov, podľa ktorej majú pracujúci tendenciu štrajkovať nie pri vysokej nezamestnanosti, ale naopak vtedy, keď je nezamestnanosť nízka, pracujúci vnímajú svoju pozíciu silnejšie je tak jednoduchšie vytvárať tlak na zamestnávateľov (Uhlerová 2012, s.)

Pomerne prudký pokles členov odborov nastal ihneď po roku 1990. Ako významný faktor poklesu tak vplýval samotný fakt, že po roku 1989 už neexistovalo nútené členstvo v odboroch,

takže odborová organizovanosť začala zákonite klesať, keďže začínala na takmer 100%. Zhruba od roka 1998 sa strmá krivka poklesu začala mierne vyrovnávať, ale členská základňa odborov stále kontinuálne klesala. Po roku 2012 možno hovoriť, napriek neustálemu miernemu poklesu, o istom zastabilizovaní situácie.

Organizovanosť v odboroch na Slovensku bola podľa posledných známych údajov OECD v roku 2018 na úrovni 11,3%.¹

Obrázok č. 1: Graf Vývoj členskej základne KOZ SR



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie štatistických údajov KOZ SR

6. 3. Vonkajšie faktory

6. 3. 1. Spoločensko-ekonomický a politický vývoj

Faktory, ktoré výrazne ovplyvnili organizovanosť v odboroch po roku 1989, patria najmä celková zmena ekonomického systému, reštrukturalizácia podnikov, zmeny vlastníckych vzťahov (deetatizácia a privatizácia), zánik Rady vzájomnej hospodárskej pomoci (strata trhov), konverzia zbrojnej výroby a celkový útlm niektorých odvetví (najmä strojárstvo, hutníctvo, elektrotechnika, odevný priemysel) či zmeny v poľnohospodárstve s následným útlmom poľnohospodárskej výroby.

Po novembrovej revolúcii došlo k návratu liberálnej demokracie a k budovaniu trhového hospodárstva. Vývoj bol charakterizovaný reformou trhu práce vo forme prebiehajúcej

¹ <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>

liberalizácie, flexibilizácie a deregulácie. Došlo k trojitej transformácii: ku kapitalizmu, demokracii a reformovanému národnému štátu. S týmito procesmi úzko súvisela aj privatizácia štátom vlastnených závodov. Zmeny priniesli bankroty mnohých podnikov a vysoký nárast nezamestnanosti (Müller, Vandaele, Waddington 2019, s. 527).² Pokiaľ ide o sféru záujmových skupín, do ktorej spadajú i odbory, slovenská postsocialistická spoločnosť nebola pripravená na to, aby sa presadili pluralitné formy reprezentácie záujmov. Dominantným zostal štát a preto došlo k nastúpeniu ku korporativizmu.

Negatívny vplyv na členstvo mala špekulatívna privatizácia (ovládnutie podnikov s cieľom ich tunelovania) a masívne rušenie pracovných miest. Vznikať začali malé podniky, kde sa nevytvárali vhodné podmienky pre vznik odborových organizácií. Pridalo sa aj využívanie zmeny statusu zamestnanca na status živnostníka, kde organizovanie sa v odboroch stráca opodstatnenie. Deindustrializácia, teda prechod bývalých zamestnancov z výrobných odvetví do sféry služieb, rovnako vo väčšine prípadov znamenala zánik členstva v odboroch. Mnoho členov vystúpilo z odborov po strate pracovného miesta, čomu odbory nevedeli zabrániť, keďže ľudia neboli z minulosti pripravení na stratu zamestnania. Všeobecne možno konštatovať, že po 1989 si odbory na podnikovej úrovni zachovali členstvo v štátom vlastnených podnikoch a vo verejných službách, pokles nastal v privátnom sektore a novo vybudovaných podnikoch (Kahancová-Sedláková 2018, s. 353).

Tvorcovia nového spoločensko-politického systému si uvedomovali, že transformácia v oblasti práce a kolektívnych pracovných vzťahov môže viesť aj k napätiam a konfliktom. Preto bolo potrebné vopred vytvoriť inštitúcie, v ktorých by sa tieto strety riešili rokovaním a dosiahol sa sociálny zmier, ktorý zaručí stabilitu v spoločnosti. Štátne vlastníctvo, prepojenie odvetvovej štruktúry na odbory a ich celkové úzke fungovanie so štátnym aparátom, stáli za včasným vznikom tripartity (Uhlerová 2013, s. 121-122).

² Nezamestnanosť od roku 1998 do roku 2001 vzrástla o 200-tisíc ľudí a prekročila päťstotisícovú hranicu. V roku 2020 bolo vyše 564 tisíc nezamestnaných. Reálne mzdy zamestnancov poklesli oproti roku 1998 o 7 % a oproti roku 1989 zaostávali až o 17,9% (KOZ SR 2015, s. 41, 46.)

Tripartita vo forme Rady hospodárskej a sociálnej dohody SR (RHSD) vznikla v októbri 1990. Zloženie RHSD bolo paritné a vláda, odbory i zamestnávateľia v nej boli zastúpení rovnakým pomerom. Závery z jej rokovaní však mali pre vládu a parlament iba odporúčajúci charakter.

Odbory prešli transformáciou a adaptovali sa na nové podmienky, avšak niesli so sebou aj „zdedené“ charakteristiky z čias socializmu. Významným faktorom poklesu členstva boli aj čiastočne dodnes pretrvávajúce (v ranných 90. rokoch o to silnejšie) spoločenské nálady, ktoré odbory vnímali ako relikv starého režimu, stále spojený s komunistickou stranou, ktorý už v novej spoločnosti nemá čo robiť. Tak, ako ľudia hromadne vystupovali z komunistickej strany, zbavovali sa aj členstva v odboroch, ktoré hoci nebolo povinné, v ROH boli organizovaní takmer všetci. Vplyv mala i naivná predstava, že v novej demokratickej spoločnosti už inštitúcia ako odbory ani nebude potrebná a vzťahy medzi zamestnávateľmi a pracujúcimi sa budú riešiť bez nej (Čapka 2008, s. 188).

Spoločnosť vnímala a časť spoločnosti vníma až dodnes odbory najmä negatívne ako nástupcov štátnych odborov minulého režimu. Navyše ich pôsobenie v novom systéme začalo bez ujasnenej vízie budúcnosti a vlastnej činnosti. Podobne na tom boli zamestnávateľia a ich zamestnávateľské združenia, ktoré sa nachádzali ešte len v zárodku. Za takýchto podmienok mohli byť voči vláde len ťažko skutočnými sociálnymi partnermi. Z toho vyplýva, že zatiaľ čo tripartita by sa mohla obrazne označiť ako hospodársko-mocenský trojuholník, ktorého pomyselné vrcholy tvoria zamestnanci, zamestnávateľia a vláda, jej začiatky na Slovensku predstavovali skôr akýsi štruktúrovaný bod, v ktorom dominovala vláda (Šumichrast 2017).

Ako už bolo naznačené, odbory participovali na transformačnom procese v 90. rokoch. Ich účasť na procese zo strany vtedajších politických elít bola umožnená vďaka tomu, že mali pôsobiť v zmysle zachovania sociálneho zmieru. Panovali obavy, že zmeny prebiehajúce v spoločnosti by mohli priniesť nepokoje. Vtedy ešte československé odbory akceptovali túto pozíciu a zdržiavali sa aktívneho vystupovania. Ich úloha tak bola spočiatku skôr marginálna, časom narástla cez ich účasť na formovaní legislatívy, napríklad pokiaľ išlo o kolektívne vyjednávanie (Kahancová-Sedláková 2018, s. 351-352). V tomto spočíva tradícia jedného

prístupu, v rámci ktorého nedochádza do takej miery k mobilizácii členstva cez kolektívne akcie, ale dôraz sa kladie na legislatívne pôsobenie, resp. na pretláčanie vlastnej agendy cez systém tripartity na národnej úrovni.

Z výraznejších politických postojov KOZ SR v 90. rokoch možno spomenúť postavenie sa voči Vladimírovi Mečiarovi v roku 1997, nakoľko zaviedol mzdovú reguláciu, ktorá zasahovalo do kompetencií odborov, kolektívneho vyjednávania, ale i do platných kolektívnych zmlúv. Mečiar zareagoval zrušením tripartity a zakladaním “promečiarovských” odborových zväzov³ a zamestnávateľských združení a odbory oficiálne podporili vo voľbách v roku 1998 vtedajšiu protimečiarovskú opozíciu (Košč 2021, s. 267).

Nepriaznivé prostredie pre odbory sa znova obnovilo začiatkom nového milénia, keď pokračoval trend postupného úbytku členskej základne a navyše došlo k fragmentácii odborov a oslabovaniu kolektívneho vyjednávania na sektorovej úrovni. Proces neoliberalizácie trhu práce a celej spoločnosti bol najsilnejšie charakterizovaný druhou pravicovou vládou Mikuláša Dzurindu, počas ktorej sa prehlbovala liberalizácia pracovného trhu a potláčal sa vplyv tripartitného vyjednávania. (Kahancová-Sedláková 2018, s. 349, 352). KOZ SR sa znova postavila na odpor čo vyústilo až do zrušenia tripartity v roku 2004.

Od roku 2006, keď sa k moci dostal politický subjekt SMER ako najsilnejšia strana koalície vládou, došlo k obnoveniu tripartity. Vplyv sociálneho dialógu na národnej úrovni sa zvyšoval, rovnako ako aj dosah odborov na legislatívu. Možno tak hovoriť o zakotvení legalistického a statického modelu pracovnoprávných vzťahov na Slovensku (Kahancová-Sedláková 2018, s. 351-352). Tento model je však naviazaný na politické cykly a jeho aplikácia závisí od politickej orientácie vlády.

K ďalším prejavom spolupráce došlo v roku 2009, ktorý priniesol zavedenie eura a navyše sa niesol v znamení globálnej finančnej a hospodárskej krízy a sekundovala im aj kríza plynová. KOZ SR v záujme riešenia krízových následkov pristúpila k podpísaniu Memoranda o spolupráci pri riešení dôsledkov finančnej a hospodárskej krízy na slovenskú spoločnosť

³ Všeobecný slobodný odborový zväz.

s vládou SR na dobu určitú.⁴ V memorande sa spoločne zaviazali v rámci kolektívneho vyjednávania presadzovať rast reálnych miezd a plátov pri rešpektovaní ukazovateľa produktivity práce. Dohoda tiež zakotvila zásadu využívať v období hospodárskej krízy na všetkých úrovniach riadenia sociálny dialóg (KOZ SR 2015, s. 54).

Po prvej vláde Roberta Fica nasledovalo krátke intermezzo pravicovej koalície, kedy dochádzalo zo strany odborov k viacerým protestným kolektívnym aktivitám. Následne opäť v dvoch volebných obdobiach sa na čelo štátu dostali vlády s dominantným vplyvom strany SMER-SD.

Odborom sa v kontexte obnoveného sociálneho dialógu podarilo presadiť viaceré legislatívne zmeny, ako napríklad regulácia dočasných agentúr práce či rozšírenie pokrytia kolektívnych dohôd (Kahancová 2017, s. 181).

Možno tak hovoriť o ére politických cyklov, na základe ktorých sa pre odbory striedajú priaznivejšie a nepriaznivejšie obdobia podľa toho aká vláda je pri moci.

6. 3. 2. Postoj k politickým stranám a spolupráca s nimi

Odbory na Slovensku združené v KOZ SR deklarujú nezávislosť na politických stranách (nadstraníckosť – nie apolitickosť).

Kontroverznou témou polarizujúcou nielen členskú základňu odborov, je spolupráca odborov s politickými stranami. Pre odbory je z hľadiska presadzovania svojich cieľov dôležité hľadanie spojencov aj medzi politickými subjektmi a kooperácia s nimi.

Prepojenie medzi politickou stranou a odbormi sa označuje ako tzv. politický unionizmus (odborárstvo) a môže sa realizovať prepojenosťou ideológií, hodnôt, myšlienok až po explicitnú spoluprácu a prepojenosť vedenia. Opakom politického unionizmu je *bread and butter* unionizmus (teda odborárstvo zameraná na tzv. chlebové témy), pri ktorom je činnosť

⁴ Do konca decembra 2009.

odborov zameraná výlučne na zlepšovanie ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov najmä formu vyjednávania so zamestnávateľmi a vládou.

Odbory sú pre jednotlivé politické strany zaujímavé najmä v predvolebnom období, keď v boji o voliča už počas kampane deklarujú, že v prípade víťazstva budú brať odbory ako partnerov a budú plniť oprávnené požiadavky odborárov, ktoré sa zhodujú s ich volebným programom. Zároveň si do istej miery chcú zabezpečiť sociálny zmier počas svojho volebného obdobia.

Odbory sa však stretli v nedávnej minulosti aj s úplne opačným, ba až extrémnym postojom člena vlády k odborom, keď jeden bývalý minister práce soc. vecí a rodiny Ľudovít Kaník otvorene hovoril o odboroch ako relikvii socializmu, ktorý mal zaniknúť s triednym bojom.

Počas Mečiarovej vlády, vedenie KOZ SR podporovalo vtedajšiu parlamentnú opozíciu. Zároveň sa odbory stavali do role aktéra, ktorého záujmom je zmena štýlu politiky v slovenskej spoločnosti (Šumichrast 2017).

V roku 2003 odbory začali petičnú akciu, ktorej cieľom bolo vyvolať referendum o skrátení volebného obdobia Dzurindovej vlády. Hlasovanie bolo nakoniec neplatné. Tieto aktivity sa už diali v súčinnosti s opozičnými stranami, najmä so stranou SMER, pričom vláda to vnímala ako spolitizovanie odborov (Šumichrast 2017; Uhlerová-Švec-Homer 2020, s. 50).

V praxi KOZ SR ako reprezentatívne odborové združenie nadviazalo užšiu spoluprácu s politickou stranou radenou do ľavicového politického spektra.

Tento postup bol zdôvodnený predovšetkým skutočnosťou, že v niektorých západoeurópskych krajinách (Nemecko, Rakúsko), kde je spolupráca odborov a politických strán bežná a ktorých model odborov sa snažíme do značnej miery prebrať, takáto spolupráca dlhodobo existuje, vychádza z historického vývoja budovania sociálne orientovaného trhového hospodárstva a potrebou politického spojenca pri presadzovaní požiadaviek odborov. Sociálna demokracia ako politický smer zohrala významnú úlohu – postupnými reformami prispela k vybudovaniu demokratickej spoločnosti s vyspelou ekonomikou zabezpečujúcou vysokú životnú úroveň väčšiny obyvateľstva.

Odbory mali záujem o aktívne zapojenie sa do procesu integráciu ľavice na Slovensku a pôvodne odmietavý postoj k spolupráci s hodnotovo rovnako orientovanou politickou stranou alebo stranami postupne prehodnotili. KOZ SR pri nadväzovaní politického spojenectva zdôrazňovala potrebu zohľadniť rôznorodosť politickej orientácie a volebných preferencií členskej základne, pričom hodnotová blízkosť viedla k spolupráci so stranou SMER.

V roku 2006 došlo k podpisu dohody medzi odbormi a sociálno-demokratickou stranou SMER. Hoci nie všetci v odboroch s týmto postupom súhlasili, po intenzívnej internej diskusii ho odsúhlasila nadpolovičná väčšina zväzov (Košč 2021, s. 267).

Cieľom dohody mala byť realizácia výhodnej spolupráce, pričom sa účastníci dohody zaviazali voliť také formy spolupráce, ktoré budú „*obojsstranne prospešné a vytvorí optimálne podmienky pre plnenie programových cieľov*“ (Dohoda o spolupráci medzi KOZ SR a SMER-SD, 2005).

Historické väzba odborov na sociálno-demokratickú stranu zákonite viedla k vytváraniu personálnych únií (personálnemu prepájaniu odborov s touto politickou stranou) KOZ SR prevzala tento v praxi overený model i keď v histórii slovenských odborov takéto silné väzby neboli zaznamenané (objektívne – v podmienkach budovania socializmu k rozvinutiu takého vzťahu ani nemohlo prísť).

Ďalším vážnym dôvodom k takémuto postupu bol postoj pravicových vlád k odborom (už vyššie opísaným). Ľavicové vlády zabezpečovali odborom náležité postavenie, schvaľovali zmeny príslušných zákonov, ktorými odborom vracali právomoci a kompetencie odobraté pravicovými vládami. Spojenectvo odborov so sociálno-demokratickou stranou im zabezpečovalo adekvátne postavenie vo vzťahu so sociálnymi partnermi (vládou a zamestnávateľmi), kompetencie potrebné pri presadzovaní záujmov zamestnancov (dostatočne zakotvené v zákonoch).

Vo vzťahu odbory a politické strany sú cenné zatiaľ pionierske výskumy zamerané na volebné preferencie odborárov. Vo výskume z roku 2016 pred voľbami, ktorý sa uskutočnil u jedného

z najväčších zamestnávateľov na východnom Slovensku v oblasti priemyslu, vyšlo, že hoci odborári najviac preferovali stranu SMER, ich podpora nebola taká vysoká, resp. dominantná (Košč 2021, s. 268-269).

Pozitíva z tohto vzťahu neboli a nie sú rovnako chápané celou členskou základňou, členovia – voliči iných, predovšetkým pravicových strán tento vzťah kritizujú až odmietajú (časť z tohto dôvodu vystúpila z odborov).

Skúsenosti z kolektívnych akcií ukazujú, že prevažujú predovšetkým defenzívne boje pracujúcich, ktorí reagovali na jednotlivé špecifická danej doby. Absentuje výraznejší počet ofenzívnych bojov, a to aj napriek obdobiam konjunktúry, teda v časoch, kedy sa zvyknú viesť.

Vysvetlenie ponúka vzťah s politickými cyklami, ktorý sme už načrtli. V periódach kedy na moci participoval SMER dochádzalo skôr k rozvoju a upevňovaniu inštitucionalizovaného sociálneho dialógu, takže radikálnejšie akcie pracujúcich vo výraznejšej miere absentovali (jedinou výraznejšou výnimkou boli aktivity lekárskeho odborov, ktoré nespádajú pod KOZ SR) (Karmína 2017, s. 24). Tento vzťah sa opäť potvrdzuje po posledných voľbách, kedy nastupuje pravicová vláda.

6. 3. 3. Sociálny dialóg, nátlakové akcie a štrajky

Už krátko po novembri 1989 sa na Slovensku začal budovať nový systém sociálneho dialógu. Kolektívne vyjednávania sociálnych partnerov, v prvom rade sledujúce uzavretie kolektívnej zmluvy, sa začalo viesť na báze tripartitných dohovorov. Napriek spoločenskej dohode o sociálnom zmierni medzi odbormi a novými porevolučnými vládami nemožno tvrdiť, že sociálny konflikt na Slovensku neexistoval. Oficiálne štatistiky napr. zo Slovenského štatistického úradu zďaleka neregistrujú všetky kolektívne aktivity pracujúcich, vrátane štrajkov, štrajkových pohotovostí, demonštrácií či petícií.⁵ S týmito nepresnými údajmi narába

⁵ Pokiaľ ide o samotné štrajky, Slovenský štatistický úrad udáva, že v rokoch 1992-2017 sa na Slovensku odohralo iba 34 štrajkov. Pozri <https://www.etui.org/covid-social-impact/slovakia/strikes-in-slovakia-background-summary-updated-april-2019>

aj literatúra (napr. Vandaele 2011). Práca kolektívu Karmína na základe analýzy médií preukázala, že len v rokoch 1994-2014 došlo k 114 štrajkom (Karmína 2017).⁶

Napriek tomu, že udalosti do roku 1994 nie sú podrobne zachytené, vieme uviesť, že už v roku 1991 evidujeme sociálne a ekonomické dôvody nespokojnosti, ktoré sa prejavili štrajkami baníkov či strojevedúcich. V období príprav a realizácie sociálnej reformy v rokoch 1995-1998 sa aktivity odborov orientovali na témy ako platové pomery v štátnej službe či obsah jednotlivých dávok štátnej sociálnej podpory (prídavky na deti). Výsledkom bolo napr. protestné zhromaždenie odborárov v roku 1995 (Tkáč 2004, s. 277).

Sociálny dialóg však až do roku 1999 prebiehal na báze vzájomných dohôd, keďže osobitný zákon o fungovaní tripartity neexistoval. Počas Mečiarovej vlády došlo prvýkrát k prerušeniu tohto stavu, keď vláda svojvoľne pristúpila ku mzdovej regulácii, proti čomu sa ohradili odbory. Práve obdobie rokov 1997 až 1999 možno označiť ako najintenzívnejšie z pohľadu sledovaných aktivít.⁷ Došlo v ňom dohromady k 119 kolektívnym akciám pracujúcich a možno ho tak označiť za prvý ucelenejší cyklus bojov, ktoré charakterizovali témy ako boj proti privatizácii, prepúšťaniu a nevyplácaniu miezd, pričom ho rámcovoval celkový transformačný charakter 90. rokov, ktorý predstavoval skúsenosť s hlbokou recesiou, poklesom reálnych miezd, infláciou v desiatkach percenta a neustálu hrozbu v podobe nezamestnanosti (Karmína 2017, s.3, 5-9).

Zmenu priniesla prvá Dzurindova vláda, ktorá mzdovú reguláciu zrušila a v roku 1999 došlo k schváleniu zákona o hospodárskom a sociálnom partnerstve. Zákon spresňoval existujúce vzťahy medzi aktérmi a určoval ďalšie súvisiace záležitosti. V zásade sa však nezmenil ani obsah činnosti tripartity, ani kompetencie jej členov. Sociálni partneri sa mohli vyjadrovať k návrhom zákonov týkajúcich sa relevantných oblastí, ale nemohli garantovať (a to vrátane vlády), že sa ich stanovisko skutočne premietne do podoby zákona. Pokračovalo sa aj v liberalizácii

⁶ Okrem spomenutého počtu štrajkov došlo v sledovanom období k 134 demonštráciám a 139 štrajkovým pohotovostiam. Ďalej sa vyskytli dva prípady hromadného podávania výpovedí a 14 udalostí, ktoré autori klasifikovali ako nepokoje.

⁷ Vysokú intenzitu kolektívnych akcií vysvetľuje fakticky zlá ekonomická situácia. Ak sa pozrieme na ukazovatele ako rast HDP či miera nezamestnanosti a porovnáme ich napr. s krízou a následnými opatreniami po roku 2010, zistíme, že išlo o horšie obdobie.

zákonníka práce (napr. ľahšie prepúšťanie pracujúcich), čo vyústilo až do jeho rekonštrukcie platnej od roku 2002. Po parlamentných voľbách odborári na sneme KOZ SR v novembri 1998 konštatovali, že nová vláda s plnením svojich predvolebných sľubov odborárom otáľa. Ďalší vývoj mal byť z ich pohľadu ešte horší (Šumichrast 2017).

Druhá Dzurindova vláda, z hľadiska skladby koalície už zreteľne pravicová, pokračovala v nastúpenom trende vytvárania priaznivého prostredia pre zahraničné investície v záujme zvýšenia flexibility pracovného trhu, čo vyvolalo nesúhlasné reakcie odborov. Avšak okrem spomínaných úprav v zákonníku práce, ktorý sa značne liberalizoval, bol zrušený aj zákon o tripartite. S návrhom na jeho zrušenie prišiel na sklonku roka 2003 vtedajší minister spravodlivosti Daniel Lipšic. Tripartitu označil ako nevyvážený model, v ktorom majú výsadné postavenie z hľadiska možnosti lobovania odborári a zamestnávateľia na úkor iných záujmových skupín (Šumichrast 2017). Prirodzene dochádzalo k rôznym protestným akciám, ako napr. protestný okupačný pochod odborárov v roku 2002 či manifestačné zhromaždenie pred Úradom vlády SR. V roku 2003 sa uskutočnil prvý hodinový celoslovenský výstražný štrajk v histórii konfederácie. Do štrajku sa zapojilo 3144 základných organizácií, prácu na hodinu prerušilo 195 050 zamestnancov, solidárne štrajkovalo 279 445 ľudí, čo spolu predstavuje 474 495 zamestnancov. Cieľom štrajku bolo upozorniť vládu i zamestnávateľov na neúmerne sociálne reštrikcie a pokračujúci pokles životnej úrovne väčšiny slovenských občanov (KOZ SR 2015, s. 48). V tom istom roku sa konal aj štrajk, ktorý organizovali odbory železničiarov, ktorí protestovali proti zrušeniu osobnej prepravy na regionálnych tratiach, obmedzovaniu spojov, prepúšťaniu zamestnancov a za zastavenie likvidácie železničnej dopravy. Namiesto dialógu sa však dočkali politického rozhodnutia zatlačiť na súdnu moc, ktorá cez predbežné opatrenie štrajk zastavila pre jeho údajnú nezákonnosť. Po dlhšom čase boli tieto predbežné opatrenia zrušené, avšak výsledok bol taký, že tento bezprecedentný akt dokázal štrajk potlačiť. Búrili sa aj učelia a zdravotníci. Všeobecne možno konštatovať, že konflikt sa niesol primárne v rovine verejných zamestnancov, ale neoliberálne opatrenia zasiahli celú spoločnosť. V rokoch 2001 až 2004 došlo celkovo k 101 kolektívnym akciám pracujúcich či hladovým protestným vzburám

na východe krajiny. Možno hovoriť o druhom ucelenejšom cykle zápasov pracujúcich na Slovensku (Karmína 2017, s. 3, 10-17; Šumichrast 2017).

Najsilnejšia koaličná strana po voľbách v roku 2006 sa zasadila aj o tzv. zákon o novej tripartite. Vznikla Hospodárska a sociálna rada ako konzultačný a dohodovací orgán vlády a sociálnych partnerov na celoštátnej úrovni. Kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa sa rozšírila ich platnosť, sociálny dialóg sa obnovil. Na tento vývoj však negatívne reagovala Republiková únia zamestnávateľov, ktorá tvrdila, že sa prijatými opatreniami zúžil priestor na komunikáciu a vyjednávať nemá zmysel. Nasledujúca pravicová vláda Radičovej (2010-2012) začala zavádzať opatrenia podobné tým, ktoré sa prijímali počas druhej Dzurindovej vlády (liberalizácia zákonníka práce, zrušenie možnosti rozširovať platnosť kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, obmedzovanie fungovania odborov na pracoviskách). Opätovne sa ukázalo, že podoba sociálneho dialógu sa odvíja v prvom rade od výsledkov parlamentných volieb. Odbory znova ostro kritizovali takúto politiku, organizovali protestné akcie a viackrát odišli z rokovaní tripartity (Šumichrast 2017). Možno hovoriť o treťom ucelenom cykle kolektívnych akcií pracujúcich, bolo ich 46 a charakterizoval ich boj proti úsporným opatreniam (Karmína 2017, s. 3, 17-23).

Po predčasnom páde Radičovej vlády sa k moci dostal opäť SMER-SD, pričom vládu zostavil sám. Slovenská vláda viedla podľa premiéra Fica s odborármi konštruktívny sociálny dialóg, vďaka ktorému sa podarilo zvládnuť aj novelizáciu zákonníka práce a udržať sociálny zmier. Okrem predsedu vlády označil sociálny dialóg za nadštandardný aj vtedajší prezident KOZ SR Jozef Kollár, hoci realita bola komplikovanejšia. V roku 2011 počas štrajku lekárov totižto a minister zdravotníctva Ivan Uhlíarik pokúsil obmedziť právo na štrajk zdravotníkov. To sa mu nakoniec po protestoch nepodarilo, dielo však paradoxne dokonala strana SMER v roku 2013. (Šumichrast 2017).

Posledná uvedená skutočnosť dokumentuje jedno nepísané pravidlo slovenských reálií. Politici v opozícii veľmi radi podporujú štrajky, najmä s vidinou vytĺkania politického kapitálu. Naopak, vládna garnitúra sa zvykne voči štrajkom všemožne brániť a obviňovať opozíciu a samotných štrajkujúcich z politizácie. Aj v prípade štrajku zdravotníkov sa hovorilo o politických

motiváciách Lekárskeho odborového zväzu, hoci ten nemal žiadnu zmluvu so stranou SMER a ani nebol členom KOZ SR. V zmenenej situácii, keď sa aktivizovali učitelia a školskí nepedagogickí zamestnanci (vrátane solidárneho štrajku vysokoškolských učiteľov) a rovnako zdravotné sestry, ich výrazne podporovala aj časť pravicovej opozície, zatiaľ čo SMER sa všemožne bránil požiadavkám štrajkujúcich a obviňoval hlavných zástupcov akcií a rovnako opozíciu, že záležitosť politizujú a zneužívajú (Šumichrast 2017).

Okrem spomínaných štrajkov bolo obdobie vlád, kde mal dominantné postavenie SMER relatívne pokojnejšie, hoci možno spomenúť napr. celosvetovú aktivitu z roku 2015 “Ruky preč od nášho práva na štrajk,” do ktorej sa zapojili aj slovenskí odborári.

V roku 2015 sa konal aj historicky prvý jednodňový výstražný štrajk zamestnancov justície, do ktorého sa zapojilo 93 % zamestnancov. Požadovali zlepšenie postavenia zamestnancov súdov a kvalitnejšie personálne a materiálne zabezpečenie súdov.

V roku 2017 zase Odborový zväz KOVO spustil zber podpisov s cieľom vyhlásiť referendum o tzv. zastropovaní veku odchodu do dôchodku a v novembri 2020 KOZ SR spustila petíciu za zachovanie sociálnych, mzdových, pracovnoprávných štandardov a postavenia odborových organizácií (Uhlerová-Švec-Homer 2020, s. 50).

6. 3. 4. Legislatívne zmeny

Medzi najdôležitejšie zákony, ktoré majú vplyv na postavenie a fungovanie odborov a ich členskú základňu možno zaradiť Ústavu SR, zákon o združovaní, Zákonník práce, zákon o kolektívnom vyjednávaní, sociálne zákony, zákon o tripartite, zákon o minimálnej mzde a množstvo vykonávacích právnych predpisov a samozrejme medzinárodné zmluvy ako Základná listina ľudských práv a slobôd (Listina základných práv a slobôd ako deklarácia ľudských práv, schválená v ČSFR Federálnym zhromaždením ČSFR ústavným zákonom č. 23/1991 Zb. Zo dňa 9.1.1991), Európska sociálna charta (zmluva Rady Európy, ktorá vstúpila do platnosti 26.2.1965 – do roku 1991 ju ratifikovalo 20 národov, menom ČSFR bola podpísaná v Štrasburgu dňa 27. mája 1992, v SR platná od 18. novembra 1999.

Právny poriadok SR obsahuje zákonné normy, ktoré zabezpečujú silné postavenie odborových organizácií a zástupcov zamestnancov a ich pôsobenie u zamestnávateľa. Historicky boli prijaté viaceré novelizácie najmä Zákonníka práce (najvýraznejšia zmena v ostatných rokoch s účinnosťou od 1. 1. 2013), ktoré na jednej strane zachovávali kompetencie odborovej organizácie ako najvýznamnejšej formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku, vrátane zachovania výlučného práva na kolektívne vyjednávanie. Na druhej strane boli prijaté úpravy právnych predpisov, ktoré buď posilňovali postavenie zástupcov zamestnancov v iných pracovnoprávných inštitútoch (napr. zákon o sociálnom fonde) alebo zvýrazňovali dôležitosť a význam odborových organizácií v právnom poriadku a v spoločnosti samotnej (zákon o trojstranných konzultáciách). Napriek zjavnému a výraznému posilneniu kompetencií a postavenia odborov však neprišlo k zastaveniu poklesu celkovej členskej základne odborových organizácií v SR po roku 1989. Čím výraznejšie teda bolo posilnenie kompetencií odborových organizácií, tým výraznejší bol pokles členov odborových organizácií u už existujúcich odborových organizácií. Napriek štrukturálnym zmenám v hospodárstve SR, trhu práce, vzniku nových pracovných pozícií, rôznych typov a druhov zamestnávateľov, zmeny charakteru zamestnávateľov od veľkých zamestnávateľov k stredným podnikom a mikropodnikom s menším počtom zamestnancov, ktorí nemajú tendenciu sa združovať a pri ktorých nie je ich podnikateľská činnosť založená na výkone práce zamestnancov na jednom mieste s prevažne manuálnou prácou, neprišlo k žiadnym signifikantným zmenám v oblasti právnej úpravy zástupcov zamestnancov, ktoré by tieto zmeny recipovali.

Právna subjektivita odborových organizácií má svoj základ v zákone č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov. Právna subjektivita odborovej organizácie vzniká zo zákona bez akéhokoľvek zásahu alebo rozhodnutia iného orgánu a to dňom nasledujúcim po doručení návrhu na evidenciu odborovej organizácie príslušnému ministerstvu (Tkáč 2004, s. 192).

V roku 1990 bol prijatý zákon č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti a zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ktoré boli jedným z najvýznamnejších krokov sociálnej a ekonomickej reformy na začiatku deväťdesiatych rokov a zároveň boli súčasťou zásadnej reformy pracovného práva na začiatku transformačného obdobia (Tkáč 2004, s. 18-19) vrátane

zákona č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku, zákona č. 143/1992 Zb. o plati a odmene za pracovnú pohotovosť v rozpočtových a niektorých ďalších organizáciách a orgánoch.

V deväťdesiatych rokoch boli prijaté zákony č. 10/1993 Z. z. o Fonde zamestnanosti, zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde upravujúcom tvorbu a následné použitie sociálneho fondu, ktorý tvoria zamestnávateľia rozsahu a za podmienok ustanovených týmto zákonom, zákon č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti. Zákon č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde upravoval poskytovanie minimálnej mzdy zamestnancom v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu. Zákon určil výšku minimálnej mzdy a podmienky poskytovania doplatku, ktorý predstavuje rozdiel medzi dosiahnutou mzdou a výškou minimálnej mzdy (Tkáč 2004, s. 25).

Po roku 1998 sa realizovala reštriktívna politika v oblasti sociálnej pomoci, zrušili sa základy poisťovacieho princípu v zamestnanosti. V kolektívnych pracovných vzťahoch bola prijatá právna regulácia tripartity v Zákone č. 106/1999 Zb. o hospodárskom a sociálnom partnerstve (zákon o tripartite) a bol prijatý nový Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z.): Zákon o tripartite upravoval vzťahy hospodárskeho partnerstva a sociálneho partnerstva medzi štátom, zamestnávateľmi a zamestnancami, ktorí prostredníctvom svojich zástupcov vzájomne dohadovali zásadné otázky hospodárskeho rozvoja a sociálneho rozvoja a vyjednávali o týchto otázkach s cieľom dosiahnuť dohodu na celoštátnej úrovni (Tkáč 2004, s. 24, 145).

Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe upravoval postavenie, práva a povinnosti štátnych zamestnancov ako aj formy vzťahov príslušného odborového orgánu a služobného úradu.

Výsledkom parlamentných volieb z roku 2002 bolo prijatie 22 noviel zákonov zo sociálnej oblasti, ktoré boli prijaté ako sociálne orientované opatrenia v prospech občanov v rozpore so zákonom o tripartite. Bol prijatý nový zákon o sociálnom poistení a zákon o starobnom dôchodkovom sporení. Bola prijatá tzv. veľká novela Zákonníka práce, ktorá priniesla atypické

a flexibilné spôsoby zamestnávania. Tieto zmeny mali prilákať zahraničné investície, zároveň však narúšali tradičnú zamestnaneckú štruktúru, a teda zdroje členstva odborov.

V roku 2003 bol prijatý zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme a zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, rozšíril sa systém kolektívneho vyjednávania a zvýšil sa rozsah kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na zamestnávateľov odmeňujúcich zamestnancov podľa zákona č. 553/2003 Z. z. Zákon o tripartite bol v roku 2004 zrušený, dochádza k obmedzeniu národnej tripartity zrušením Rady hospodárskej a sociálnej dohody a v rámci zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy sa vytvorila Rada hospodárskeho partnerstva a sociálneho partnerstva Slovenskej republiky ako poradný orgán vlády SR (Tkáč 2004, s. 21-22, 147). Sociálny dialóg je degradovaný na úroveň poradných orgánov vlády (KOZ SR 2015, s. 49).

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon) má negatívne dopady na motiváciu pre vstup do odborov, nakoľko pôsobnosť kolektívnych zmlúv sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, členov aj nečlenov odborov.

Voľby do Národnej rady SR v roku 2006 znamenajú prelomový moment v činnosti KOZ SR. KOZ SR bola prizvaná na spoluprácu pri tvorbe Programového vyhlásenia vlády, intenzívne sa začína pracovať na opätovnom prijatí zrušeného zákona o tripartite, na novelizácii zákona o kolektívnom vyjednaní a na novele Zákonníka práce (KOZ SR 2015, s. 51).

V roku 2007 bola prijatá novela Zákonníka práce, čím sa zavrášila rozhodujúca časť legislatívnych požiadaviek odborov, vyplývajúcich z Dohody o povolebnej spolupráci so stranou SMER-SD.

Fungovanie tripartity definuje zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite), tzn. práca tripartity – Hospodárskej a sociálnej rady SR sa dostáva do normálneho rytmu. Do centra pozornosti vstupuje kolektívne vyjednanie (KOZ SR 2015, s. 52).

Kľúčové zmeny v kolektívnom vyjednávaní po zavedení systému označovania hospodárskych odvetví podľa kódu SK NACE pre účely zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorý bol zavedený zákonom č. 564/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a významne zasiahol do uzatvárania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (Švec 2016, s. 7).

Zákon č. 416/2013 Z. z., ktorý je v aplikačnej praxi vnímaný aj ako jedna z kľúčových noviel kolektívnych pracovnoprávných vzťahov za obdobie posledných 25 rokov. Jeho účelom bola snaha zabezpečiť zamestnancom u zamestnávateľov, na ktorých sa nevzťahuje žiadna kolektívna zmluva vyššieho stupňa, rovnaké pracovné podmienky aké sú dohodnuté v reprezentatívnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa v príslušnom hospodárskom odvetví (Švec 2016, s. 76).

Novela Zákonníka práce v roku 2015 zaviedla princíp spoločnej zodpovednosti užívateľského zamestnávateľa a agentúry za dodržiavanie mzdových podmienok pracovníkov.

V roku 2020 boli prijaté tri zásadné legislatívne úpravy: možnosť pre zamestnanca vybrať si medzi gastrolístkami a finančnou hotovosťou, úprava pôsobnosti odborových organizácií a úprava pôsobnosti odborov na národnej úrovni, resp. v tripartite (Uhlerová-Švec-Homer 2020, s. 43). Od roku 2020 je na Slovensku platný aj Zákon o minimálnej mzde, v ktorom je zakotvený nový spôsob stanovenia minimálnej mzdy pre nasledujúci rok.

So zmenou pracovných podmienok, najmä v oblasti pracovného času a razantnejším nástupom domácej práce, flexibilnejšími zmenami miesta výkonu práce u zamestnancov alebo prechodom na zmluvné dojednávanie podmienok odmeňovania u zamestnávateľov, nenastala zmena v oblasti úpravy a výkonu kompetencií zástupcov zamestnancov. Právna úprava súvisiaca s problematikou zástupcov zamestnancov na Slovensku, bez ohľadu na to, či ide o odborové organizácie alebo iné formy zastupovania zamestnancov, sa vyznačuje stabilitou a nemennosťou napriek vývoju právnej úpravy individuálnych pracovnoprávných vzťahov, trhu práce, zmene charakteristiky výkonu závislej práce (Uhlerová-Švec-Homer 2020, s. 62-63).

Príkladom stability je napríklad Zákon o kolektívnom vyjednávaní, ktorý bol prijatý v roku 1991 a pretrval zásadne nezmenený počas dlhého obdobia hlbokých a štrukturálnych zmien spoločnosti, od prechodu z centrálne riadeného hospodárstva až do obdobia rozvinutého kapitalizmu (Švec 2016, s. 6).

6. 3. 5. Ďalšie vonkajšie faktory

Ďalší nezanedbateľný úbytok členov po roku 1989 spôsobilo aj to, že veľa bývalých členov odborov prešlo do riadiacich funkcií, a teda do pozícií reprezentujúcich zamestnávateľov (na krátky čas vytvorili svoje odbory, tzv. žlté odbory, tie však časom zanikli a nie sú predmetom nášho skúmania).

Výrazne negatívny vplyv mala aj emigrácia Slovákov do zahraničia za prácou do zahraničia či hospodárska kríza v rokoch 2008 – 2009, počas ktorej vláda prijala viac ako 60 protikrizových opatrení, aktívne pristupovala aj ku konzultáciám so sociálnymi partnermi. Sociálny dialóg, komunikácia a vzťahy medzi odborami a zamestnávateľmi sa v tom čase zlepšili a vyústili do prijatia viacerých opatrení na potlačenie následkov krízy. Odbory sa okrem ochrany pracujúcich pred dopadmi hospodárskej krízy sústredili aj na vytvorenie sociálnej siete. Na druhú stranu, odbory v tomto období netlačili na zvyšovanie minimálnej mzdy (Uhlerová-Švec-Homer 2020, s. 46).

Spomenúť možno aj rozširovanie falošného živnostníctva, ktoré vykonávajú aj pracovníci, ktorých pracovná náplň je faktickou závislou prácou či rozširovanie práce na čiastkový úväzok, dočasne agentúrnej práce či ľudí pracujúcich v prekérnych pozíciách (Kahancová-Sedláková 2018, s. 361-362, 372). S týmto súvisel aj pokles reálnej mzdy a celková zmena sociálnych istôt pod vplyvom nastupujúcej globalizácie a nárastu sociálnych nerovností.

Úlohu zohráva i samotná neochota organizovať sa v akejkoľvek organizácii, všeobecná pasivita ľudí v tomto smere, či ide o politické alebo nepolitické aktivity. Podiel ľudí čo sa žiadnym

spôsobom neangažujú, neustále rastie.⁸ Je však nutné dodať, že samotný nízky počet členstva ešte automaticky neznamená, že napr. neziskový, resp. mimovládny sektor nebude vedieť presadzovať svoje záujmy. Podľa typológie hovoríme o tzv. transakčnom aktivizme, ktorý je viac súkromného charakteru a stavia sa do protikladu voči (starom, resp. tradičnom) participačnom aktivizme, kde spadajú práve odbory (Profant 2015, s. 116).

Delenie zamestnancov na riadiacich a výkonných

Toto rozdelenie vyplynulo zo vzájomného postavenia zamestnancov. Riadiaci zamestnanci – manažéri (vedúci zamestnanci) v nových podmienkach začali plniť úlohy, presadzovať záujmy zamestnávateľa. Na rozdiel od výkonných zamestnancov (robotnícke profesie, „radoví“ zamestnanci, riadiaci zamestnanci na najnižších stupňoch riadenia) už nemali dôvod zotrvať v novoformujúcich sa „zamestnaneckých“ odboroch, naopak, ich zotrvanie v takýchto odboroch bolo posudzované ako „konflikt záujmov“. Z tohto dôvodu dochádzalo k hromadnému vystupovaniu z odborov. Nezriedka sa vyskytli i prípady, kedy boli k vystúpeniu z odborov i riadiaci zamestnanci na najnižších stupňoch riadenia (majstri). Vrcholoví manažéri nových firiem na Slovensku si v počiatočnom období budovania trhovej ekonomiky, krátko po vystúpení zo zamestnaneckých odborov založili odbory vlastné – Úniu vedúcich zamestnancov Slovenska (tzv. biele goliere), ktoré však po čase zanikli.

Strata pracovného miesta

Prudký rast nezamestnanosti (znižovanie počtu pracovných miest – útlm, niektorých výrobných zariadení zamestnanosti – riešenie „prezamestnanosti“ predchádzajúceho systému, hospodárske krízy v počiatočnej transformácii, svetová hosp. kríza vypuknutá v r. 2008 ...). Napriek možnostiam odborov eliminovať výrazný pokles členskej základne (popísaný v predchádzajúcej časti), nemohli odbory celkom zabrániť klesaniu počtu členov z tohto dôvodu.

⁸ Pozri závery výskumného projektu Hodnoty v dynamike spoločenských zmien na Slovensku a v Európe: http://www.sociologia.sav.sk/cms/uploaded/2786_attach_EVS_2017_SR_TK_SU_SAV_181217.pdf

Zmena statusu zamestnanca

Po roku 1989 dochádzalo k zmene závislej práce na inú formu práce vykonávanú pre zamestnávateľa, tzn. že došlo k deformácií klasického pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom uzatvorenom na základe pracovnej zmluvy. Tento bol umelo nahrádzaný vzťahom odberateľsko-dodávateľským, došlo k premene zamestnanca na živnostníka. Pre zamestnávateľa bol tento vzťah výhodný, lacnejší a zamestnávateľa zbavoval zodpovednosti, časť zamestnancov bola „prinútená“ prejsť na živnosť po tom ako s nimi zamestnávateľ skončil pracovný pomer a súčasne im ponúkol vykonávanie tej istej práce ako živnostníkovi (takéto správanie zamestnávateľa možno hodnotiť postup hraničiaci s porušovaním zákona - zamestnávateľ sa takto snaží zbaviť povinností, ktoré musí plniť voči „kmeňovému“ zamestnancovi), odborová organizovanosť u živnostníkov stráca opodstatnenie.

Vznikom malých rodinných firiem (vedľajšie – obslužné činnosti), zanikol základný vzťah zamestnávateľ – zamestnanec, čím sa stratil význam a nutnosť odborovej organizovanosti.

Zamestnávanie prostredníctvom zamestnaneckých agentúr (v slovenských podmienkach sa nepodarilo presadiť vytváranie odborových organizácií v zamestnaneckých agentúrach predovšetkým z dôvodu nestálosti zloženia zamestnancov so zamestnaneckým pomerom k príslušnej agentúre).

Uzatváranie pracovných pomerov – výkon prác v inom režime ako v pracovnom pomere na dobu neurčitú. Zamestnávanie zamestnancov na dobu určitú (zamestnávateľ účelovo uzatvára so zamestnancami pracovný pomer na dobu určitú so zámerom skončiť s nimi pracovný pomer pred uplynutím tejto doby a na ich miesto prijať nových zamestnancov takisto na dobu určitú), napriek určitým zákonným obmedzeniam je táto forma využívaná v značnom rozsahu, členstvo v odboroch je pre takýchto zamestnancov nezaujímavé – bez praktického významu ako aj uzatváranie dohôd o vykonaní práce (podobný postup i hodnotenie ako v predchádzajúcom prípade).

Vznik nových profesií, ktoré sa najmä v poslednom období vykonávajú z domu (*home office*), v procese budovania informačnej spoločnosti, napr. rozvoj informačných technológií - z pôvodných výrobných zamestnancov s „klasickým“ pracovným pomerom sa stali samostatní pracovníci – programátori, iní špecialisti v oblasti IT, čo bolo sprevádzané rušením členstva v odboroch.

Napriek tomu, že práva odborov (zamestnancov) na Slovensku sú zákonom vymedzené v dostatočnom rozsahu, v priebehu porevolučného vývoja (po novembri 1898) museli odbory čeliť rôznym problémom, ktoré pramenili z neznalosti, nerešpektovania (až zlého úmyslu) zo strany niektorých aktérov sociálneho partnerstva. V niektorých prípadoch išlo o zmeny zákonov, ktoré pramenili z hodnotového nastavenia politických strán, ktoré priebežne vytvárali vlády a získavali rozhodujúcu silu v zákonodarnom zbore napr.:

Obmedzenie práv odborov na začiatku transformácie

Výrazné obmedzenie práv odborov v počiatočnom štádiu budovania nového systému – trhovej ekonomiky v oblasti spoluúčasti na riadení podnikov (v období socializmu mali odbory v tejto oblasti rozsiahle právomoci, na riadení podnikov sa zúčastňovali predovšetkým prostredníctvom výrobo-masových komisií, organizovali „socialistickú súťaž“, vytvárali brigády socialistickej práce (BSP), komplexné racionalizačné brigády (KRB), podieľali sa zlepšovateľskom hnutí, súťaži v plnení výkonových noriem a pod., odbory spočiatku chápali tieto zmeny ako tvrdý zásah do ich práv a zorganizovali viaceré protestné akcie; neskôr tento postup sčasti chápali ako zreálnenie ich práv v nových podmienkach (spoluzodpovednosť za stav ekonomickej situácie podniku by bola brzdou v dôslednom plnení ich ochranárskej funkcie - toto zníženie právomocí odborov sa do značnej miery vymyká z rámca ďalej uvádzaných zmien a viaže sa iba na začiatok transformačného procesu). Ako príklad konkrétnych obmedzení – znížení právomocí odborov možno uviesť:

- Zrušenie fondu kultúrnych a sociálnych potrieb (FKSP) – odbory spolurozhodovali o použití finančných prostriedkov z tohto fondu, časť prostriedkov sa presúvala do rozpočtu odborovej organizácie a odbory rozhodovali o ich použití samostatne (až neskôr sa

podarilo odborárom, ktorí sa stali poslancami Národnej rady SR presadiť do zákona tvorbu sociálneho fondu – vid' Zákon o sociálnom fonde. Odborári túto „náhražku“ za FKSP chápali ako slabú náplasť.

- Zrušenie odvetvových kvalifikačných katalógov – v socialistickom systéme platili v mzdovej oblasti jednotné pravidlá v jednotlivých odvetviach, ktoré stanovovali mzdu v 12 až 16 tarifných systémoch s podrobným popisom náročnosti práce v jednotlivých tarifných triedach pre každú profesiu. Tento postup spôsobil v mnohých firmách chaos v mzdovej oblasti. Funkčné mzdové systémy sa sčasti podarilo „udržať pri živote“ predovšetkým vďaka odborom a zamestnávateľom ktoré túto problematiku riešili v uzatváraných kolektívnych zmluvách (na podnikovej i odvetvovej úrovni. V novovzniknutých firmách a firmách v ktorých odbory zanikli platili v mzdovej oblasti pravidlá ako ich nastavil zamestnávateľ, resp. na akých sa dohodol zamestnávateľ so zamestnancom v pracovnej zmluve. Toto „mzdové zákonné vákuum“ sa začalo riešiť prijatím zákona o minimálnej mzde najsôr v jednej úrovni až neskôr bola minimálna mzda upravená v šiestich úrovniach podľa dnešnej špecifikácie šiestich stupňov náročnosti práce.

- Hromadné prepúšťanie zamestnancov – počiatok transformácie bol poznačený rušením mnohých výrobných podnikov (problematika podrobnejšie popísaná v predchádzajúcich častiach), odbory zákonným znížením svojich kompetencií stratili veľkú časť svojich právomocí reálne vplývať na „bezbrehé“ znižovanie stavu zamestnancov z nadbytočnosti – v zákone sa síce upravilo „hromadné prepúšťanie“, pri ktorom sa upravovala kompetencia odborov, pravidlá boli spočiatku stanovené jednotne pre všetkých zamestnávateľov bez ohľadu na celkový počet zamestnancov. Až neskôr sa odborom podarilo presadiť do zákona úpravu, ktorá riešila hromadné prepúšťanie zohľadňujúce celkový počet zamestnancov inak stanovenými počtami a percentuálnym vyjadrením z celkového počtu zamestnancov.

Opakované obmedzenia práv odborov

Opakované obmedzovanie práv odborov pri nástupoch pravicových vlád; pravicové vlády chápali „širšie právomoci odborov“ ako brzdu pri dosahovaní vyššieho ekonomického rastu, zmenami zákonov (znižovaním právomocí odborov) vytvárali „priaznivejšie“ podnikateľské prostredie umožňujúce intenzívnejší vstup zahraničného kapitálu.

Ignorovanie práv odborov zo strany zamestnávateľov

Vyššie uvedené právo zamestnancov odborovo sa organizovať bolo ignorované viacerými zamestnávateľmi (v niektorých prípadoch možno hovoriť o potláčaní tohto práva). Dialo sa tak v mnohých podnikateľských subjektoch ktorá vznikli v malej privatizácii – zamestnávatelia tvrdili zamestnancom, že „zamestnanci v súkromných firmách nemajú právo sa odborovo organizovať, toto právo majú iba v štátnych podnikoch“. Boli zaznamenané viaceré prípady, keď boli iniciátori založenia odborov prepustení z práce (nie iba v podnikoch z malej privatizácie). Odmietanie pôsobenia odborov bolo zaznamenané i v podnikoch so zahraničným kapitálom (nadmárodné spoločnosti, ktoré nepripustili vznik odborov ani v podnikoch v krajinách pôvodu kapitálu), prekážky v zakladaní odborov kládli i zamestnávatelia v nadnárodných firmách „zvyknutých“ na odbory v iných krajinách – pokúšali sa však využiť túto „komparatívnu“ výhodu na Slovensku odkázanom na zahraničný kapitál.

Vznik zamestnaneckých rád

Zamestnanecké rady vznikli predovšetkým z iniciatívy zamestnávateľov. Z ich iniciatívy sa dostala do zákona úprava umožňujúca vytváranie zamestnaneckých rád, ktorá bola odôvodnená existenciou takéhoto zástupcu zamestnancov vo viacerých vyspelých západných krajinách, v skutočnosti však nešlo o rozšírenie foriem obhajoby práv zamestnancov ale o oslabenie pozície odborov. V našich podmienkach nemala táto forma zástupcov zamestnancov tradíciu na rozdiel od Nemecka alebo Rakúska, kde vzniklo úzke prepojenie medzi odbormi a zamestnaneckými radami (odbory výraznou mierou rozhodujú o zložení zamestnaneckých rád a majú v nich silné zastúpenie. Na Slovensku vznikali a vznikajú zamestnanecké rady predovšetkým z iniciatívy zamestnávateľov a po ich vytvorení slúžia ako argument proti

snahám zamestnancov založiť odbory – „odbory nepotrebujete, zamestnanecká rada dostatočne presadzuje vaše záujmy, pritom nemusíte platiť žiadne členské“.

Zákonná úprava znižujúca rozsah rozširovania kolektívnych zmlúv

Tieto zmeny zákona z dielne pravicových vlád sa týkali zníženia rozsahu rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS). Týmto postupom boli „zrušené“ záväzky vyplývajúce z uzatvorených KZVS u mnohých zamestnávateľov, čím došlo k zhoršeniu podmienok zamestnancov v tých firmách a tým zníženiu vplyvu a významu odborov.

Nová definícia „príslušného odborového orgánu“ v ZP

Zamestnávatelia presadili do zákona novú definíciu príslušného odborového orgánu - tento odborový orgán na podnikovej úrovni bol definovaný ako orgán zložený výlučne zo zamestnancov zamestnávateľského subjektu, v ktorom odborová organizácia pôsobila – takto bola výrazne obmedzená možnosť vytvárania združených a územných základných organizácií s profesionálnym funkcionárskym aktívom.

Konanie predstaviteľov sociálne partnera v rozpore so zákonom

Do výpočtu konaní v rozpore so zákonom je nutné uviesť minimálne „nenáležité“ pôsobenie predstaviteľov niektorých vlád keď napr.: predstaviteľ vlády pri rokovaní na medzinárodnej úrovni o vstupe zahraničného kapitálu garantoval, že pri vzniku novej nadnárodnej firmy na Slovensku v nej odbory nevzniknú, iný pri lákaní zahraničnej firmy investovať na Slovensku tvrdil, že slovenské odbory sú slabé, neschopné razantnejšie presadzovať záujmy zamestnancov, neschopné organizovať štrajky.

Zmena v definovaní reprezentatívnosti odborových združení v tripartite

Z iniciatívy aktuálnej vlády dochádza zloženia reprezentatívnych odborových združení v tripartite (členmi tripartity sa stávajú i objektívne „nereprezentatívne“ odborové združenia,

ktoré sa prezentujú lojalnosťou k rozhodnutiam vlády, resp. neuplatňujú vážnejšie výhrady predovšetkým v pracovnoprávnej a sociálnej oblasti.

Záväzky z kolektívnych zmlúv sa vzťahujú na všetkých zamestnancov

Záväzky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv musia zamestnávateľia plniť voči všetkým zamestnancom. Toto antidiskriminačné ustanovenie viedlo a vedie niektorých členov k vystupovaniu z odborov – „nemusím platiť členské ani plniť iné povinnosti vyplývajúce z členstva a mám všetko ako člen odborov“, resp. nemotivuje nečlenov k vstupu do odborov.

Postoj mladých zamestnancov k odborom

Veľká časť mladých zamestnancov „vychovaná“ v nových podmienkach k individualizmu (na rozdiel od socialistického zriadenia, ktoré výrazne preferovalo kolektivismus, kolektívne rozhodovanie a správanie), necíti potrebu odborovo sa organizovať, vstupovať do združení, ktoré ich „nútia“ podriaďiť sa určitým pravidlám s cieľom presadzovať záujmy kolektívnym spôsobom. Istú analógiu badať i v politických stranách – nové politické strany nebudujú silnú členskú základňu, existujú s málo početnou členskou základňou resp. bez nej. Výsledkom je absencia kolektívneho (demokratického) rozhodovania vo vnútri strán.

Nové formy presadzovania záujmov

Novým prvkom v presadzovaní záujmov sú extrémistické, živelné prejavy prejavovania podpory, častejšie odporu, odmietanie organizovania zákonných – inštitucionalizovaných spôsobov presadzovania záujmov, prejavovania postojov k určitým skutočnostiam. Z pohľadu vyznávačov takýchto foriem prejavu (rastúci trend vo svete – vid' „žlté vesty“ vo Francúzsku, niektoré vystúpenia „antivaxerov“ v rôznych krajinách sveta) sú dnešné metódy odborov presadzovania záujmov nedostatočné, zbytočne komplikované, prekonané. Členstvo v odboroch je pre nich neperspektívne (Adámek 2021).

6. 4. Aktuálne výzvy a politická situácia od 2020

Parlamentné voľby vo februári 2020 priniesli zásadnú zmenu v preskupení síl na politickej scéne Slovenska. K moci sa dostal hodnotovo silný konzervatívny prúd, v ekonomickej oblasti preferujúci liberalizujúce riešenia. Zároveň spoločnosť postupuje smerom k post-industriálnej dobe, ktorá aj pred odbory stavia mnohé výzvy ako Priemysel 4.0, automatizáciu, digitalizáciu, umelú inteligencia či *smart* technológie.

Vo všetkých prípadoch môžeme predpokladať vážne dosahy na svet práce, pracovnoprávne vzťahy, oblasť ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci či štruktúru a charakter trhu práce. Seriózna diskusia a neodkladné opatrenia spravodlivého prechodu na digitalizovanú a zelenú sociálne spravodlivú ekonomiku sú a budú nevyhnutné. Dané výzvy sa spájajú s nevyhnutnosťou posilňovania sociálnych práv, vytváraním udržateľných pracovných miest, skracovaním pracovného týždňa, znižovaním daňového zaťaženia práce a sociálnou inklúziou marginalizovaných skupín. Okrem toho sa odbory budú venovať i praktickým otázkam sveta práce ako otázka prekarizácie, platformovej práce, práce z domu, resp. na diaľku. Odbory, chcúci udržať tempo vývoja sa budú musieť stať nositeľom týchto tém. Poukazovať a vytvárať tlak na vlády a hľadať riešenia pre zaistenie dlhodobu udržateľného rozvoja. Spomenuté zmeny prinesú mnohé sociálne riziká napr. v podobe redukcie pracovných miest, nárastu nadbytku pracujúcich a rozšírenej technologickej nezamestnanosti, znižujúcej sa schopnosti nových odvetví absorbovať pracovníkov, hroziacich nedostatkov v oblasti BOZP v nových odvetviach, prehlbovania príjmovej nerovnosti a mnohými ďalšími sociálnymi neuhmi. Uvedené riziká môžu viesť k nárastu polarizácie (vrátane tej príjmovej) v spoločnosti. Ďalšou aktuálnou výzvou je nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, s čím súvisí i nedostatočná schopnosť adaptácie vzdelávacieho systému (Uhlerová-Švec-Homer 2020, s. 52-54).

Aktuálna situácia na politickej scéne priniesla závažné zmeny aj pre odbory. Na celoštátnej úrovni zastupujú práva zamestnancov odbory prostredníctvom inštitútu tripartity, oficiálne Hospodárska a sociálna rada Slovenskej republiky. Jej fungovanie definuje zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na národnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých

zákonov (zákon o tripartite), ktorého novela je súčasťou vládou schváleného návrhu zákona. Súčasná právna úprava stanovovala na členstvo v tripartite rovnaké podmienky pre všetkých sociálnych partnerov. Išlo o podmienku zamestnávania najmenej 100 000 zamestnancov v prípade zamestnávateľov a združovanie najmenej 100 000 pracujúcich v prípade odborov (Uhlerová-Švec-Homer 2020, s. 45). Do roku 2020 bola jedinou uznanou reprezentatívnou odborovou centrálou KOZ SR. Novelou zákona o tripartite, boli v roku 2021 zmenené pravidlá pre určovanie reprezentatívnosti zástupcov zamestnávateľov i zástupcov zamestnancov. Popri podmienke zastupovania 100 000 členov odborov, sa podľa nových pravidiel za reprezentatívneho zástupcu zamestnancov považuje aj také združenie, ktoré má menej ako 100 000 členov. Vytvorila sa tak istá dichotómia, keď sa na rovnaký účel určili rozdielne pravidlá, čo vyvolalo nespokojnosť odborárov združených v KOZ SR.

Po voľbách v roku 2020 pozíciu odborov výrazne ovplyvnila skutočnosť, že v novej vláde absentuje zástupca z ľavicového politického spektra a odbory tak nemajú v exekutive prirodzeného spojenca. Výsledok volieb sa prejavil aj v kvalite sociálneho dialógu, najmä na národnej úrovni. Tripartitný sociálny dialóg sa výrazne sformalizoval a potenciál odborov ovplyvniť legislatívny proces a tvorbu verejných politík sa tak vo významnej miere obmedzil. Tradičný nástroj odborov, kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni, bolo eliminované v dôsledku zrušenia možnosti rozširovania účinkov odvetvových kolektívnych zmlúv, čoho priamym dôsledkom je zníženie miery pokrytia kolektívnymi zmluvami (Benedeková, 2021).

Z uvedeného vyplýva, že napriek tomu, že sa za tridsať rokov existencie sociálneho dialógu na Slovensku tento podarilo kultivovať a legislatívne, spoločensky a inštitucionálne etablovať, stále podlieha politickým vplyvom a preferenciám vlády. Tá má vytvárať predpoklady a priestor na vedenie sociálneho dialógu, nevyužívať ho ako nástroj prezentovania svojich ideologických preferencií, osobných sympatií či politických averzií. Vzťahu súčasnej vlády k sociálnemu dialógu vystihuje výrok ministra hospodárstva Richarda Sulíka: „*Ja si nepamätám, kedy z tej tripartity niečo rozumné vyšlo. Ja by som ich jednoducho zrušil a kopec ľudí by si ušetrilo kopec času.*“ Dnešná politická situácia a vzťah politikov k odborom bude výzvou a zároveň skúškou schopnosti ich mobilizácie, rovnako výzvou pre kolektívne vyjednávanie

reflexii vlastného 30-ročného pôsobenia. Obdobie prelomu tisícročia priniesol zo strany odborov trend snahu presadzovania vlastných záujmov na národnej úrovni cez spojenectvo so sociálno-demokratickým SMERom. Ak je takáto strana pri moci, pre odbory to prináša rôzne výhody, ako napr. posilňovania pracovno-právnej legislatívy v prospech pôsobenia odborov. Negatívom je strata mobilizačnej činnosti, čím oslabuje pôsobnosť odborov na podnikovej úrovni. Napriek právne vymedzenému mandátu sa na Slovensku tripartita dlhodobo oslabuje. Súčasný legislatívny rámec nemotivuje sociálnych partnerov dohodnúť sa a tí namiesto dialógu hľadajú politickú podporu a dohody priamo s vládou. Samotní predstavitelia sociálnych partnerov poukazujú na hlavné faktory neefektívnosti sociálneho dialógu a to, že tripartita nie je rozhodovacím, ale len poradným orgánom vlády bez mandátu záväzne ovplyvniť rozhodnutia vlády (Uhlerová-Švec-Homer 2020, s. 2020 s. 47-48).

6. 5. Interné faktory vplývajúce na členskú základňu

Tieto faktory (procesy) boli vyvolané masívnou zmenou celého spoločenského systému – zmena socialistického spoločenského zriadenia s centrálnym riadením celej spoločnosti, jej ekonomiky, s dominanciou spoločného vlastníctva na demokratickú spoločnosť s trhovou ekonomikou. Táto spoločenská zmena prebiehala vo všetkých oblastiach spoločenského systému (politickej, ekonomickej, právnej, sociálnej) a logicky zasiahla i odbory a výrazne ovplyvnila vývoj v nich.

6. 5. 1. Organizačná štruktúra

Vývoj spoločnosti v počiatku procesu zmeny spoločenského systému, predovšetkým zmena centrálne riadeného hospodárstva na trhovú ekonomiku, mal podstatný vplyv na vývoj členskej základne odborov. Úbytok členskej základne bol však spôsobený takisto vlastnými chybami odborov. Odbory na Slovensku museli po zrušení ROH ako socialistickej štruktúry riešiť množstvo nových úloh. Východiskom transformácie bola takmer 100% organizovanosť ako dedičstvo štátneho socializmu, ktorá nevytvárala predpoklad ďalšieho rastu, ale naopak,

iba poklesu. Po roku 1989 panovala v spoločnosti tendencia odvrhnúť všetko staré, v novom systéme nepotrebné a škodlivé. Odbory vnímané ako „ROH“ sa asociovali so starým režimom, a teda nadobúdali pejoratívny nádych.

Došlo k vytvoreniu novej štruktúry, pričom sa na Slovensku sa viedla pomerne ostrá diskusia, či sa podieľať na budovaní federálnej alebo štruktúry výlučne slovenskej. Vo výsledku išla časť odborov cestou vytvorenia federálnych zväzov so spoločnou centrálou (Československá konfederácia odborových zväzov), časť odborov vytvorila 1. marca 1990 slovenskú odborovú štruktúru s vlastnou centrálou (Nezávislé slovenské odbory). Tá však vydržala len zopár týždňov a následne došlo k zjednoteniu na báze federálnej pôsobnosti v podobe Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky, ktorá vznikla 10. apríla 1990 (KOZ 1999, s. 35).

Riešenie otázky odborovej štruktúry nabralo novú dimenziu pri rozdelení Československa na dva samostatné štáty. Slovenské a české odbory spočiatku deklarovali zachovanie spoločnej organizácie, v prvej polovici roku 1993 však toto rozhodnutie zmenili a ustanovili samostatné odborové organizácie pôsobiace v jednotlivých krajinách. Riešila sa otázka vzájomného postavenia odvetvových (profesijných) zväzov a spoločnej centrály. Nakoniec sa presadil model odvetvových zväzov s právnou subjektivitou. Spoločná centrála na federálnej a republikovej bola vytvorené na konfederalnom princípe, pričom na Slovensku ju predstavovala KOZ SR. Novo konštituované odbory tak museli riešiť otázku prípravy vlastných funkcionárov. Narýchlo pripravovaní a menovaní funkcionári, ktorí ako aktivisti, resp. nositelia nových myšlienok, prišli do funkcií v značnej miere nepripravení. Museli sa zaoberať riadením odborových organizácií a v krátkom čase zvládnuť problematiku prípravy kolektívnych zmlúv a ich vyjednávaní v nových podmienkach. Dochádzalo aj k zvoleniu ľudí s nevhodným morálnym profilom, čo viedlo k vystúpeniu mnohých ľudí z odborov, resp. ich odradilo od vstupu do nich.

Medzi ďalšie interné dôvody patrila vysoká roztrieštenosť odborov na Slovensku, teda veľký počet zväzov (spočiatku 42 odvetvových zväzov), čo bránilo efektívnejšiemu vykonávaniu odborovej politiky a bránilo v profesionalizácii funkcionárskeho aktívu. Ďalej samotná

redukcia odborových štruktúr, ktorá mala následok postupnú stratu kontaktu funkcionárov s členmi, ktorí to vnímali ako nedostatok záujmu a sťaženie v uplatňovaní svojich práv.

Negatívny vplyv na členskú základňu môže mať vnútorná štruktúra odborov, ktorá počas 30 rokov neprešla zásadnejšou reformou a revíziou. Spôsob rozhodovania, interného riadenia a koordinácie nevedie vždy k efektívnemu napĺňaniu cieľov odborov, čo môže pôsobiť na členov a aj potenciálnych členov demotivujúco. Internými príčinami poklesu členskej základne tak ako ich definoval už Národný program organizovania členov odborov 2001 sú predovšetkým organizačná roztrieštenosť odborov, nekonceptnosť, prevládajúci voluntarizmus a subjektivismus v rozhodovacích a riadiacich činnostiach orgánov a funkcionárov na všetkých stupňoch organizačnej výstavby, nižšia vzdelanostná úroveň časti funkcionárov i členskej základne, nepochopenie úlohy odborov v nových zmenených podmienkach značnou časťou členskej základne i niektorými funkcionármi, formalizmus a zastaralé metódy práce, malá pružnosť v reakcii na vznikajúce problémy a požiadavky členskej základne, víťazstvo vedenia podnikov v boji o komunikáciu so zamestnancom, oslabenie odvetvových a regionálnych štruktúr odborov, skutočnosť, že podnikové organizácie často uzavreté samy do seba a na živote odborových zväzov a odborovej centrály sa podieľajú len ako konzumenti a nie ako účastníci vnútornej diskusie, nedostatočná medializácia úsilia a dosiahnutých výsledkov, neexistujúci rozdiel medzi členmi a nečlenmi odborov pri kolektívnom vyjednávaní, strata záujmu byť organizovaný po dosiahnutí istej platovej úrovne, strach zo straty zamestnania, ako dôsledok nátlaku zo strany zamestnávateľa, nedostatočná práca s mladými ľuďmi, so ženami, a nezamestnanými, tendencia odborových organizácií uzatvárať sa do seba. Napriek prijatému národnému programu a akčnému sa odborom nepodarilo výraznejšie pokles členskej základne zastaviť.

Spomenúť možno i faktor demografického vývoja a starnutia členskej základne, čo spôsobuje masívnejší odliv členov po dosiahnutí dôchodkového veku, pričom tento pokles nie je kompenzovaný dostatočným tempom získavania nových členov. Avšak rok 2019 v členskej základni odborových zväzov zastrešených KOZ SR potvrdil trend stabilizácie, keďže je to prvý rok od 1990, kedy bol zaznamenaný nárast členov oproti predchádzajúcemu roku:

Medzi ďalšie dôvody mohlo patriť „novátorstvo“ v odboroch popierajúce historickú podstatu odborov, resp. neznalosť histórie odborov a ich historického poslania a všeobecné dištancovanie sa od predchádzajúcej histórie a praktík odborov. Absentovalo budovanie odborárskeho povedomia členov, ale i funkcionárov, nedostatky v štruktúre vzdelávacích programov (história odborov či teórie fungovania spoločnosti potrebné pre pochopenie miesta a úloh odborov v spoločnosti, funkcie odborov – vnútorné a vonkajšie).

Osobitnú kategóriu príčin úbytku členskej základne tvorí budovanie povedomia vlastného postavenia človeka ako ľudskej individuality spoločnosti a pretláčanie naratívu o človeku ako jedincovi s autonómnym postavením v spoločnosti s jeho osobitými schopnosťami a záujmami. S týmto nastavením pravdepodobne súvisí i fakt, že odbory na Slovensku sa silno orientujú na formovanie legislatívy, iné formy odborárskych akcií nie sú tak na programe. Ide najmä o kolektívne akcie, resp. štrajky. Otázne je, či to má vplyv aj na členstvo, či neabsentuje istá mobilizácia členskej základne a následné oslovenie nových potenciálnych členov na pracoviskách (Kahancová-Sedláková 2018, s. 361-362).

Odbory sú postavené predovšetkým na kolektívnom systéme presadzovania záujmov a požiadaviek, v početnosti členskej základne (i podpore verejnosti, čo sa dá tiež považovať za kolektívne správanie) spočíva ich sila. Z tejto reality musia odbory hľadať východisko a pre budúcnosť pripraviť programy pre formovanie vlastnej členskej základne, ale i vedomia nečlenov s vyváženým uvedomením si svojho postavenia, uplatnenia a presadzovania záujmov v spoločnosti.

So záujmom mať odborovú organizáciu alebo byť odborovo organizovaní, prichádzajú zamestnanci u novovznikajúcich zamestnávateľov, sa častokrát spája s nemožnosťou byť aktívnym aktérom vytvárania pracovných podmienok a postupov, ako aj mzdových a sociálnych štandardov zamestnávateľa. Aj keď legislatíva pozná pojem “zástupca zamestnancov” v podobe odborovej organizácie a aj existencii inštitútu zástupcu zamestnancov v podobe zamestnaneckej rady alebo dôverníka. Samotná existencia zamestnaneckej rady napriek právomociam a možnostiam, ktoré jej poskytuje legislatíva nie

je takým partnerom, ktorý by vedel (alebo chcel) dohodnúť alebo prinútiť manažment podniku k zásadným zmenám. Ďalším z opakovaných a praxou potvrdených skutočností je aj personálne obsadzovanie týchto rád, ktoré z nich následne robia len formalitu na papieri alebo orgán zamestnancov pre prezentáciu pred korporátnym manažmentom. Aj keď je možno na začiatku požiadavka a dobrý úmysel zamestnancov mať zamestnaneckú radu, ktorá bude miestom konštruktívnej komunikácie zamestnancov a manažmentu, vnímaná ako inštitút, cez ktorý budú môcť zamestnanci vstupovať do riadenia podniku alebo riešenia požiadaviek. V praxi sa nakoniec z týchto zamestnaneckých rád (dôverníkov) často stávajú len formálne zoskupenia, aj keď obsadzované voľbou zamestnancov, v rukách manažmentu (Šlauka, 2021).

6. 5. 2. Fragmentácia odborov na celorepublikovej úrovni

Transformácia odborov, jednotného revolučného odborového hnutia (ROH), ktoré sa v predchádzajúcom systéme (v historickom ponímaní ich vývoja) hlásili k revolučnému prúdu na odbory reformné, historicky späté predovšetkým so sociálno-demokratickým hnutím, sociálno-demokratickými politickými stranami, presadzujúcimi zlepšenie postavenia robotníctva, roľníctva (námezdné pracujúcich ľudí) reformami jestvujúceho spoločenského systému a začlenenie sa do medzinárodných odborových organizácií tohto prúdu (pôsobiacich predovšetkým v krajinách vyspelej západnej Európy), ale tiež kresťansky orientované strany a hnutia. Tieto odbory sa vyznačovali presadzovaním svojich požiadaviek (požiadaviek zamestnancov, občanov, ktorých zastupovali), riešením zákonite vznikajúcich konfliktov v pracovnom procese (mnohokrát však presahujúcich rámec pracovného procesu – budovanie občianskej spoločnosti, štátu blahobytu – welfare state) sociálnym dialógom, inštitucionalizovaným spôsobom (zákonom upraveným). Išlo teda predovšetkým o zmenu myslenia v prvom rade lídrov vznikajúcich novodobých odborov, funkcionárskych aktívov, postupne celej členskej základne.

Na transformácii odborov sa podieľali predovšetkým noví aktivisti prezentujúci sa novým prístupom k poslaniu, postaveniu, funkciám odborov, spôsobom presadzovania ich záujmov.

Títo aktivisti vytvárali štrajkové výbory a prostredníctvom nich presadzovali zásadné zmeny v odboroch. Na transformácii odborov participovali i funkcionári dovtedajších odborov chápujúci nutnosť vykonania určitých zmien v kontexte naštartovaných celospoločenských zmien – z dovtedajších závodných výborov ROH vytvorili akčné výbory ROH a so štrajkovými výbormi súperili o vedúcu pozíciu v odboroch (do vzniku samostatnej Slovenskej republiky v podmienkach spoločného štátu Slovákov a Čechov ČSFR). Postupne sa počiatkové súperenie týchto dvoch hybných síl začalo meniť na dialóg, komunikáciu, spoluprácu až po ich spojenie. Z dnešného pohľadu to bolo zrejme v daných podmienkach optimálne riešenie. Výsledkom tohto vzájomného pôsobenia bolo vytvorenie nového modelu odborov, ktorý zrejme nie je ideálnym riešením, v tomto prípade predovšetkým z pohľadu vývoja členskej základne (v širšom ponímaní z hľadiska riadenia odborov, organizovania rôznych aktivít spoločného charakteru, presahujúcich rámec jednotlivých rezortov, v ktorých odbory pôsobia). Model nových odborov bol a do značnej miery stále je odrazom pomeru síl jednotlivých „hráčov“, ktorí model novodobých odborov formovali. Noví aktivisti v štrajkových výboroch presadzovali razantné zmeny v odboroch, ale nemali takmer žiadne skúsenosti s riadením odborov. Prevládal u nich názor, „že všetko v spoločnosti pred revolúciou a teda i v odboroch – teda všetko, čo vzniklo v podmienkach socializmu, bolo “ zlé” a treba to zrušiť. Častokrát zaznieval z ich strany i názor, že novodobé odbory by nemali byť „ľavicové“. Podľa u nich prevažujúceho názoru by nemalo byť zachované centrálné riadenie odborov, lebo to nedokáže riešiť špecifiká jednotlivých odvetví, rezortov, profesií, v ktorých odbory pôsobia a všeobecne - centrálné riadenie je „zlé“. Odbory je nutné nanovo vybudovať „zdola“. Výsledkom takéhoto pôsobenia bolo zrušenie jednotného ROH na čele s Ústrednou radou odborov a s ním aj dovtedajšej štruktúry odborov (územnej štruktúry a jej orgánmi) krajskými odborovými radami a okresnými odborovými radami ako všeodborovými orgánmi. Pre úplnosť je potrebné uviesť, že vo všetkých orgánoch ROH boli zastúpené všetky odvetvové odborové zväzy (napr. Odborový zväz pracovníkov v kovopriemysle združujúci členov v odvetviach strojárstva, hutníctva a elektrotechniky). Takto vzniklo veľké množstvo odvetvových odborových zväzov (42) s právnou subjektivitou, teda autonómnych subjektov, ktorých podstatná časť na Slovensku vytvorila spoločnú odborovú centrálu na konfедераčnom (voľnom) princípe

Konfederáciu odborových zväzov Slovenskej republiky – KOZ SR. Dovtedajší odboroví funkcionári – aktivisti chápujúci nutnosť zmien a ochotných podieľať sa na realizácii týchto zmien (akčné výbory ROH) prispeli k tvorbe nových odborov predovšetkým skúsenosťami s riadením odborových organizácií, vytváraním ich štruktúr, administratívnymi zručnosťami, spravovaním odborového majetku, v niektorých prípadoch pribrzdili niektoré „mylné“ iniciatívy nových aktivistov (napr. v oblasti nakladania s odborovým majetkom). Presadzovali obmedzené zasahovanie do jestvujúcich odborových štruktúr, čo sa im v kontexte prebiehajúcich zmien a trendov v spoločnosti nepodarilo. Zo spolupôsobenia týchto dvoch rozhodujúcich síl, sprevádzaných častokrát mnohými rozpormi, vznikli odbory, ktoré nesú zo sebou pozitíva i negatíva uvedených rozdielnych prístupov. Okrem veľkého množstva odborových zväzov združených v KOZ SR vznikli ďalšie odborové združenia napr. kresťanské odbory, odborové združenie v oblasti kultúry, NSO (Nezávislé slovenské odbory, ktoré i po zlúčení s ostatnými odbormi sa istý čas prezentovali svojimi stanoviskami k určitým situáciám – spravidla odlišnými od stanovísk KOZ SR) – nevedeli však preukázať skutočnú členskú základňu. Postupne došlo v odboroch na Slovensku k ďalšiemu deleniu odborov na základe politickej orientácie (obdobie „mečiarizmu“), takto došlo k štiepeniu v Odborovom zväze KOVO a v odborovom zväze pôsobiacom v štátnej a verejnej správe.

6. 5. 3. Fragmentácia odborov na podnikovej úrovni

K drobeniu (atomizácii) odborov došlo vo veľkom rozsahu i na podnikovej úrovni v dôsledku delenia veľkých podnikov na množstvo nových malých firiem (v procese decentralizácie národného hospodárstva, deetatizácie, privatizácie dovtedy štátnych podnikov). V tomto procese došlo v nových firmách k výraznému oddeleniu činností, ktoré nesúviseli s ich hlavnou činnosťou (takto boli odčlenené predškolské a školské zariadenia – jasle, škôlky, odborné učilišťa, činnosti spojené s opravami a údržbou, stravovacie služby, správa podnikových bytov a pod.). Štruktúra odborov sa prispôbovala tomuto procesu, čo sa prejavilo v rozdelení dovtedy veľkých odborových organizácií na menšie, častokrát celkom malé, ktoré časom prestali vykonávať činnosť a mnohé zanikli. Transformácia ekonomiky bola sprevádzaná

útlmom niektorých výrobných podnikov a mnohé nové podniky zanikli (konverzia zbrojárskeho priemyslu, útlm textilného, elektrotechnického priemyslu ...). Viaceré podniky zanikli v dôsledku nevládnutia ich riadenia v nových podmienkach, či špekulatívnej privatizácie.

Členenie, atomizácia odborov či už na celoštátnej, odvetvovej (rezortnej), podnikovej úrovni bolo výlučne v kompetencii odborov samotných. V mnohých prípadoch dochádzalo k určitým tlakom či už zo strany zamestnávateľov, riadiacich pracovníkov alebo politikov na takýto postup, ale rozhodovanie o týchto zmenách bolo na rozhodnutí odborov, resp. ich orgánov. Ako dôkaz možno uviesť skutočnosť, že viaceré odborové organizácie na podnikovej úrovni túto situáciu zvládli bez veľkých strát vlastnou premenou na združené základné odborové organizácie združujúce všetkých dovtedajších členov, ktorí skončili pracovný pomer v pôvodnej firme a uzatvorili pracovný pomer v novovzniknutých zamestnávateľských subjektoch. Takto si zachovali svoju funkčnosť predovšetkým zásluhou svojich výkonných orgánov, na čele ktorých spravidla stáli plne uvoľnení (profesionálni) funkcionári. Vznikla i ďalšia forma základných odborových organizácií – územné základné organizácie pôsobiace na územnom princípe, združujúce členov v rôznych zamestnávateľských subjektoch, ktoré nevznikli procesom členenia podnikov, ale spojením viacerých odborových organizácií – spravidla pričlenením viacerých menších k jednej väčšej pôsobiacich v istej lokalite. Takéto aktívne, funkčné organizácie dokázali dlhodobo združovať i mnohých členov, ktorí stratili prácu (členovia s osobitným členstvom) na rozdiel od atomizovaných odborových organizácií, ktoré nezriedka s ukončením pracovného pomeru zamestnanca automaticky skončili i jeho členstvo v odboroch. Dôsledkom takéhoto postupu bolo vyvolanie negatívnych postojov týchto ľudí k odborom a ich nezáujmu o opätovné vstúpenie do odborov pri nadobudnutí nového pracovného miesta.

Škodlivosť delenia odborov na ich ďalšie pôsobenie vrátane vývoja stavu členskej základne pochopili v prvom kroku viacerí odboroví funkcionári na úrovni základných organizácií, čo bolo už uvedené v súvislosti so vznikom združených a územných základných odborových organizácií. Potrebu združovania na všezväzovom princípe i na úrovni regiónov prejavili vytváraním združení – asociácií základných organizácií odborových zväzov. Tieto asociácie

vznikali na základe potrieb a rozhodnutí orgánov základných odborových organizácií rôznych odborových zväzov a to bez toho aby boli začlenené do štruktúry KOZ SR. Tieto asociácie (spravidla pôsobiace na úrovni vtedajších okresov) pôsobili ako platforma na výmenu poznatkov a skúsenosti v činnosti základných organizácií rôznej zväzovej príslušnosti, koordináciu spoločných postupov pri odborárskych akciách na regionálnej úrovni i pri akciách organizovaných KOZ SR. Takéto asociácie nepôsobili vo všetkých okresoch SR, nezdužovali všetky základné organizácie odborových zväzov v danom okrese. Ich vznik a existencia boli produktom a vyjadrením agilnosti odborových funkcionárov v danom regióne. Nebol zaznamenaný ani jeden prípad, aby o pôsobenie v takomto združení prejavili záujem odborové organizácie pôsobiace mimo KOZ SR. Asociácie si vytvárali svoje vnútorné predpisy, volili orgány, združovali finančné prostriedky na realizáciu vlastnej činnosti. Svojimi aktivitami preukázali opodstatnenosť takejto odborej štruktúry a následne po akceptácii jednotných predpisov boli začlenené do štruktúry KOZ SR ako Regionálne odborové združenia KOZ SR (ROZ KOZ SR).

Ako reakciu na škodlivý vplyv rozdrobenia odborov na Slovensku možno hodnotiť spájanie sa odborov na odvetvovej úrovni. Proces naštartoval OZ KOVO, ktorý sa najskôr spojil s OZ METALURG (ktorý vznikol odčlenením sa z OZ KOVO). O možnostiach spájania komunikoval i ďalšími odborovými zväzmi, výsledkom čoho bolo postupné spájanie sa odborovými zväzmi pôsobiacimi v oblasti služieb, verejnej cestnej dopravy, Z podobnej iniciatívy vznikol i ďalší odborový zväz – Integrovaný odborový zväz (IOZ), ktorý vznikol zo zväzov pôsobiacich v odvetví textilného odevného a kožiarskeho priemyslu, v stavebníctve a autobusovej dopravy. Dnešný stav odborov z hľadiska jeho štruktúry možno hodnotiť ako skutočnosť, ktorá je jednou z bariér zvyšovania členskej základne.

Tento stav spôsobuje predovšetkým:

- nedostatočné naplnenie práv (ale i plnenie povinností) členov, slabý kontakt členov s dostatočne disponovanými funkcionármi a odbornými špecialistami,

- komplikované organizovanie akcií odborov na celorepublikovej úrovni, častokrát i na odvetvovej úrovni, čo je dané predovšetkým malými, nevýkonnými odborovými zväzmi, podobne možno hodnotiť i situáciu v tejto oblasti činnosti na podnikovej úrovni,
- neefektívne vynakladanie finančných prostriedkov,
- nedostatočná príprava, vzdelávanie predovšetkým nových funkcionárov,
- slabá vo viacerých prípadoch žiadna práca s členskou základňou, absencia pôsobenia na nečlenov.

6. 5. 4. Názorová fragmentácia odborov

Po roku 1989 zostala relatívne zachovaná centralizovaná odborová štruktúra a nedošlo k zásadnému štiepeniu. V rámci sektorovej štruktúry sociálneho dialógu a hierarchie sociálnych partnerov pretrvala kontinuita. Slovenské odborové hnutie si oproti ostatným krajinám v strednej a východnej Európe neprešlo výraznou fragmentáciou (Kahancová 2017, s. 180). Výraznejšie pohyby v tomto smere do istej miery nastali až po roku 2008, ale KOZ SR si stále zachováva dominantnú pozíciu. Existujú pohľady, že ambíciou nových odborových štruktúr je zaujať väčšou mobilizáciou pracujúcich cez štrajky a protestné aktivity. Na to v poslednej dobe reaguje aj KOZ SR a snaží sa viac mobilizovať.

Avšak „tradičné“ odborové organizácie združené v KOZ SR sa stále spoliehajú na zaužívané spôsoby činnosti ako kolektívne vyjednávanie v odvetviach a sociálny dialóg na tripartitnej úrovni. Tzv. „nové odbory“ deklarujú nespokojnosť s výsledkami vyjednávaní a odštiepením hľadajú iné formy a nástroje uspokojenia svojich záujmov. Sú radikálnejšie, využívajú viac nátlakových akcií. Zdá sa, že militantnejšie akcie vo verejnom priestore prinášajú odborom väčší úspech a pozornosť ako tradičný sociálny dialóg. Zatiaľ čo takéto typy nástrojov posilňujú organizačné, mobilizačné a personálne zdroje odborov, na druhej strane oslabujú tradičné piliere pracovnoprávných vzťahov. Okrem toho evidujeme odborové organizácie zneužívajúce možnosti, ktoré im poskytuje súčasná legislatíva rámeč. Tieto v skutočnosti nevznikajú za

účelom obhajoby práv a záujmov zamestnancov, ale s cieľom získať určité výhody, prípadne sa snažia oslabiť existujúce odborové organizácie (Uhlerová-Švec-Homer 2020, s. 102-103).

Vznik antisystémových odborových organizácií vychádza z nedostatku primárnej previazanosti členov odborovej organizácie, resp. členov ich odborových orgánov so zamestnávateľom prostredníctvom hospodárskeho vzťahu v podobe existencie pracovnoprávneho vzťahu založeného pracovnou zmluvou alebo dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Pri existencii plurality pôsobenia odborových organizácií u zamestnávateľa je pri absencii dohody na spoločnom postupe v konaní voči zamestnávateľovi záväzné stanovisko odborovej organizácie s väčším počtom členov u zamestnávateľa alebo súčet členov ďalších odborových organizácií, ktorý prevyšuje počet členov najväčšej odborovej organizácie (Uhlerová-Švec-Homer 2020, s. 65, 68).

Čím menšia je odborová organizácia, teda čím má menší počet členov u zamestnávateľa (jav prítomný najmä u antisystémových odboroch), tým väčšie prekážky realizuje pri postupe o určenie počtu jej členov. Následne vytvára možnosť odborovým organizáciám, ktoré spolu nekooperujú a sú podľa všetkých dostupných informácií odborovými organizáciami s menším alebo marginálnym počtom členov u zamestnávateľa, aby vytvárali dojem, že majú väčší počet členov ako v skutočnosti majú. Následne potom môžu formálne napr. cez sociálne siete brzdiť alebo úplne zastaviť výkon kompetencií ostatných zástupcov zamestnancov. Takáto situácia nie je v prospech ani tradičných odboroch ani zamestnancov. Jej neriešenie totižto môže do budúcnosti „znamenáť zastavenie sociálneho dialógu spochybňovaním akýchkoľvek zmlúv alebo dohôd tradičných odborových organizácií s poukazom na ich neplatnosť, keďže zamestnávateľ nemohol vedieť alebo nemal ako vedieť, že tá odborová organizácia, s ktorou takúto zmluvu uzatvoril, mala u zamestnávateľa väčší počet členov.“ Evidujeme i trend spájania odborových organizácií, ktoré sú na hrane minimálneho počtu členov. Tak môže nastať prípad, že sa „z piatich odborových organizácii stane jedna, ktorá bude združovať zostávajúcich členov ostatných odborových organizácií a v zmysle vyššie popísaného zastupovať ich záujmy u všetkých zamestnávateľov.“ Možno len predpokladať, aká bude kvalita takéhoto zastupovania zamestnancov u všetkých zamestnávateľov, ak ich bude zastupovať odborový

funkcionár, ktorý o podmienkach u daného zamestnávateľa nemá dostatočné vedomosti a takisto u neho absentujú spoločenské a ďalšie nevyhnutné väzby na členstvo (Uhlerová-Švec-Homer 2020, s. 67-69).

Mimo pôsobnosti KOZ SR na Slovensku fungujú ďalšie odborové centrály, zväzy či organizácie. Ide o Nezávislé kresťanské odbory Slovenska, ktorých pôsobnosť sa sústreďuje na oblasť školstva a kultúry, avšak je voči pôsobnosti KOZ SR v týchto rezortoch zanedbateľná. V roku 2018 vznikla konfederácia Spoločné odbory Slovenska (SOS), ktorá v súčasnosti zastrešuje šesť odborových združení a zväzov a tri spolupracujúce odborové organizácie. Jej pôsobnosť je hlavne v sektore automobiliek, ďalej v IT sektore, v oblasti obchodu a služieb, školstva, sociálnych služieb, polície a verejnej a štátnej správy. Časť členskej základne odborových organizácií združených pod SOS vznikla odštiepením od odborových organizácií pôvodne zastrešených KOZ SR. Ako príklad môže poslúžiť odchod časti členskej základne z odborej organizácie pod OZ KOVO v automobilovom závode Volkswagen v roku 2016 a vytvorenie odborej organizácie Moderné odbory Volkswagen. Je nutné spomenúť, že dôsledky hospodárskej krízy v rokoch 2008 a 2009 a jej následkov (najmä snaha o racionalizáciu verejných výdavkov a s tým spojené „zmrazovanie“ miezd zamestnancov verejného sektora) sa prejavili v štiepení odborových zväzov pôsobiacich v školstve a zdravotníctve. V júni 2012 vznikli Nové školské odbory odštiepením od OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku a v marci 2012 vzniklo Odborové združenie sestier a pôrodných asistentiek. Ako dôvod udávajú nespokojnosť s doterajším postupom „starých“ odborových zväzov, nečinnosť a nedostatočnú obhajobu záujmov členstva. Tieto odborové zväzy patria medzi zakladajúcich členov SOS. Pre tento proces bola komunikovaná štiepna línia „moderné“ vs. „tradičné“ či „staré“ vs. „nové,“ rozdiely sa zdôrazňovali aj v otázke politickej afiliácie. Ďalším samostatne pôsobiacim odborovým zväzom národnej úrovni je Lekárske odborové združenie, ktorý bol do roku 2004 členským zväzom KOZ SR (Uhlerová-Švec-Homer 2020, s. 2020 s. 11).

Dennoennou prácou s funkcionármi, zamestnancami (členmi a aj nečlenmi), sa výsledky AV reálne premietajú aj do názorov zamestnancov a členov v organizáciách kde pôsobí OZ KOVO.

Záujem o členstvo v odborovej organizácii alebo len záujem o prácu odborov ako takú, sa líši od zamestnanca k zamestnancovi aj na základe skúseností, ktoré počas kariéry nadobudol.

Akú mal skúsenosť s prácou odborov, odborárov alebo akú má skúsenosť s riadením a manažmentom vo vnútri podniku. Prax ukazuje potrebu alebo požiadavku byť odborovo organizovaný pri tej skupine zamestnancov, ktorí sa nejakým spôsobom nevedia domôcť svojich požiadaviek alebo potrieb. Stretávame sa s tým, že zamestnanci oslovia odborovú organizáciu v čase alebo vo chvíli keď už si nevedia rady, respektíve keď prichádzajú o niektorú z výhod alebo pod tlakom zhoršenia situácie v podniku na alebo pod takú úroveň, ktorá ich stavia do role „otroka“. Inou situáciou pre vznik odborových organizácií je stav alebo čas, kedy manažment svojimi rozhodnutiami a častokrát aj spôsobom riadenia a komunikácie smerom k zamestnancom, dotiahnutý do absurdnosti. Arogancia rozhodovania, komunikácia zastrašovaním a vydieraním, *bossing* a *mobing* nakoniec donúti časť zamestnancov zamyslieť sa nad stavom a situáciou, v ktorej sa nachádza väčšina zamestnancov a hľadajú podporu a pomoc u niekoho nezávislého. Aj keď je táto cesta vzniku odborovej organizácie iná ako vyššie spomínaná, obidve majú spoločné znaky – neúcta manažmentu k vlastným zamestnancom. Určite sa tieto situácie nedajú paušalizovať a zovšeobecňovať ale nemôžeme ani popierať ich existenciu (Šlauka, 2021).

Pridávame ešte jednu hypotézu k téme fragmentácie odborov. Koncom 90. rokov výskumníci Ekiert a Kubik skúmali pôsobenie a silu odborov v strednej a východnej Európe. Sformulovali hypotézu, že odbory budú viac radikálne za predpokladu existencie veľkého množstva odborových zväzov, resp. centrál bojujúcich o členov a zdroje. Predpokladali existenciu akéhosi trhového princípu a konkurenčného boja medzi odborovými zväzmi. Očakávali viacej štrajkov a kolektívnych akcií tam, kde sa nachádza veľa odborových zväzov „súťažiacich o rovnaké publikum“ a zároveň väčší počet zväzov by predpokladal väčšiu pravdepodobnosť štrajkov. Na vysvetlenie použili prípad Poľska, ktoré malo najpluralistickejšie a najkonkurencieschopnejšie odbory vo východnej Európe. Kým podľa ich názoru fragmentácia vedie ku konkurencieschopnosti a následne k mobilizácii, štandardné názory na pracovné vzťahy poukazujú na to, že fragmentácia vedie k oslabeniu a súperenie oslabuje solidaritu a

centrálne zdroje. Ďalšou obrátenou hypotézou je, že fragmentácia vedie k značnému poklesu členskej základne, zbavujúc tak niektoré odborové zväzy kritickej masy členov potrebných pre mobilizáciu a nátlak prostredníctvom odvetvových a národných opatrení. Ekiert a Kubik tvrdia, že tam, kde sú početné odborové zväzy hľadajúce prívržencov v rámci jedného odvetvia, budú súperiť o podporu potenciálnych členov. Nejasnou otázkou zostáva, či pluralita odborov predstavuje zároveň ich silu a schopnosť mobilizovať a získavať svojich členov, alebo naopak, predstavuje štiepenie síl, pokles členskej základne a slabú schopnosť jej mobilizácie (Uhlerová-Švec-Homer 2020, s. 57).

Prílišné súťaženie v odboroch môže viesť k špirále nereálnych požiadaviek odborov napríklad v kolektívnom vyjednávaní, keď jedna odborová organizácia bude chcieť získať členov preukázaním svojej úspešnosti, prinajmenšom pokiaľ ide o ambicióznosť jej požiadaviek, čo zároveň môže viesť k poklesu miery solidarity medzi odborovými zväzmi a narušiť vzájomnú spoluprácu medzi odbormi. I keď zdravá miera "súťaže" môže pomôcť odbory aktivizovať a vytvoriť žiadúci tzv. zrkadlový efekt, prílišné súperenie narúša základné hodnoty a princípy, na ktorých odbory fungujú, teda hodnoty solidarity a spolupráce a môže mať skôr deštruktívny ako konštruktívny vplyv.

Ako viackrát ukázala aj prax, fragmentácia (štiepenie) odborov, odbory viac oslabuje (ekonomicky aj spoločensky) ako posilňuje a často je skôr výsledkom snahy o uspokojenie osobných ambícií jednotlivcov ako prejavom skutočnej vôle členskej základne (Benedeková, 2021).

6. 5. 5. Ďalšie interné faktory

K interným faktorom ovplyvňujúcim rast alebo pokles členskej základne môžeme zaradiť aj proaktívny verus pasívny prístup odborov k témam, ktoré sú pre zamestnancov kľúčové, a pri ktorých je žiadúce, aby odbory prezentovali verejne svoje postoje aj k celospoločenským, prípadne politickým otázkam týkajúcim sa zamestnancov. Verejnosť má k otázke pasívneho prístupu odborov k celospoločenským témam kritický postoj, na druhej strane je nutné povedať, že nie vždy majú občania dostatok informácií o aktivitách odborov. Dostávame sa tak

k ďalšej téme, ktorá má, aj keď nepriamo, vplyv na početnosť členskej základne a tou je mediálny obraz odborov a mediálna prezentácia ich činnosti. Po zániku odborárskeho denníka Práca, odbory prezentujú svoju činnosť prostredníctvom vlastných odborárskych mesačníkov, a občasníkov, ktoré vydávajú jednotlivé odborové zväzy, prostredníctvom elektronickej verzie e-práca, tiež prostredníctvom webových stránok a sociálnych sietí, ktoré majú obmedzený dosah z hľadiska adresátov informácií. Mainstreamové médiá, vrátane verejnoprávných, odborom venujú pozornosť takmer výlučne len v prípade konania nátlakových aktivít, štrajkov a sociálneho napätia v podnikoch či rezortoch. Zástupcovia odborov sú zapojení vo verejných odborných diskusiách v minimálnej miere, čo v spoločnosti, ktorá je orientovaná na mediálnu prezentáciu, vyvoláva dojem, že odbory sú neaktívne.

Ďalším interným dôvodom ovplyvňujúcim záujem zamestnancov o členstvo v odboroch môže byť aj kríza líderstva v odboroch. Po lídroch, ktorí v odboroch pôsobili od ranných deväťdesiatych rokov, nutne musí dôjsť ku generáčnej výmene. Najmä na podnikovej a lokálnej úrovni nie vždy majú súčasní odborárski lídri svojich nástupcov, čo môže byť dôsledkom nedostatočnej a nesystematickej práce s mladou generáciou, a nedostatočného vytvárania personálnych rezerv, ale tiež dôsledkom nezájmu o profesionálnu odborársku prácu (Benedeková, 2021).

Internou príčinou nedostatočného rastu členskej základne môže byť aj istá strnulosť a neflexibilita v rozhodovacích mechanizmoch v rámci jednotlivých štruktúr odborov a takisto aj tematické zameranie odborov, ktoré sa tradične sústreďujú na témy ako je minimálna mzda, pracovný čas, či ochrana zdravia pri práci. Svet práce v súčasnosti čelí mnohým trendom v podobe negatívneho demografického vývoja v Európe, 4. priemyselnej revolúcie a klimatickej krízy, ktorej dôsledkom je významná transformácia priemyslu.

V rámci vnútorných príčin poklesu členov možno spomenúť aj absenciu alebo nedostatok systematického prístupu pri náborových kampaniach a oslovovaní nečlenov a s tým súvisiacu aktivizáciu členskej základne.

Najčastejšie komunikovanou príčinou nezájmu zamestnancov o vstup do odborov je skutočnosť, že práva a nároky z kolektívnej zmluvy sa vzťahujú rovnako na členov ako aj na nečlenov odborov. Dostávame sa tak k tzv. syndrómu čierneho pasažiera, ktorý je stále pomerne rozšírený fenoménom medzi zamestnancami - nečlenmi odborov na Slovensku. Kolektívna zmluva teda podľa názoru zamestnancov nie je motivačným prvkom pre vstup do odborov.

Zamestnanci sú viac individualistickí a menej inklinujú k myšlienke stať sa členom odborov resp. akejkolvek skupiny. Postoj členov odborov je oveľa viac utilitaristický, čo znamená, že odbory musia členom poskytnúť pridanú hodnotu za ich členstvo. Ako už bolo spomenuté väčšina zamestnancov sa v otázke rozhodovania o príslušnosti k určitej skupine správa racionálne a ekonomicky. Zamestnanci zväčša odmietajú znášať náklady v podobe členských príspevkov, ak benefity skupiny môžu získať aj bez participácie v nej "chcem za svoje peniaze členské niečo". Toto je zároveň aj jeden z najčastejších argumentov proti členstvu v odboroch a problém tzv. čierneho pasažiera. Výsledky kolektívneho vyjednávania sa vzťahujú na všetkých zamestnancov bez diferenciácie podľa členstva v odboroch. Najmä vo veľkých skupinách, akou sú aj odbory, jednotlivec nie celkom vníma svoj individuálny prínos pre úspech celej skupiny. Riešením by mohli byť selektívne benefity, ktoré by odlišovali členov od nečlenov a ich efekt by pocítili iba členovia skupiny. Olson rozlišuje tri skupiny týchto benefitov. Materiálne výhody v podobe určitej materiálnej odmeny alebo služby. Druhou skupinou sú tzv. solidárne benefity napríklad pocit spolupatričnosti, spoločenský status, prestíž, seberealizácia atď. Treťou skupinou je možnosť člena vyjadriť sa k problému, situácii, otázke.

V praxi evidujeme niekoľko základných odborových organizácií, ktoré vznikli napriek existencii zamestnaneckej rady, ako reakcia na nezáujem manažmentu podnikov počúvať a riešiť požiadavky zamestnancov predkladané touto radou. Právomoci dané legislatívou pre zamestnanecké rady síce predpokladajú uzatváranie dohôd a teda aj plnenie záverov zo strany manažmentu. V skutočnosti však dochádza zo strany manažmentu k nerešpektovaniu alebo prekrúcaniu záverov, čo v konečnom dôsledku vedie rovnako k apatii a nedôvere

zamestnancov v radu ako takú. Napriek tomu, že aj táto forma zamestnaneckej participácie na chode a riadení podnikov, hlavne ich vnútorných zamestnaneckých resp. pracovných podmienok, má svoj význam a určite aj pozitívny prínos a určite existujú aj príklady dobrej praxe, je vznik odborových organizácií reakciou na neschopnosť riešiť požiadavky zamestnancov.

Opačnou situáciou je vznik zamestnaneckej rady u zamestnávateľa, u ktorého existuje a je funkčná odborová organizácia. Tieto situácie nastávajú zväčša ak manažment podniku má pocit, že sú naňho zo strany odborovej organizácie kladené priveľké požiadavky (Šlauka, 2021).

7. ANALYTICKÁ ČASŤ

Analytická časť výstupu tvoriaca jadro práce sa zaoberá analýzou štruktúry aktuálnej členskej základne odborov združených v KOZ SR a následne analýzou dvoch prieskumov, ktoré sme v rámci výstupu uskutočnili. Prvý prieskum zameraný na členov a nečlenov odborov priniesol najväčšiu pridanú hodnotu. Druhý zameraný na predsedov a predsedkyne zväzov priniesol limitujúce výsledky keďže sme získali odpovede iba za 8 zväzov.

Výsledky analytického výstupu môžu byť podkladom pre prácu odborov v rámci KOZ SR, pre zamestnávateľov, zamestnancov ako aj pre odbornú a laickú verejnosť.

7. 1. Štruktúra aktuálnej členskej základne

Členská základňa je jedným z najdôležitejších zdrojov moci odborov, preto obory venujú otázke stabilizácie a najmä rastu členskej základne osobitnú pozornosť. Masovosť členskej základne priamo determinuje spoločenskú pozíciu odborov, ich akceptáciu a rešpekt sociálnymi partnermi, ich schopnosť ovplyvňovať celospoločenské procesy a presadzovať svoje požiadavky. Početnosť členskej základne, jej rast i pokles ovplyvňujú viaceré interné i externé faktory.

K 30.09.2020 KOZ SR združovala na konfederalnej úrovni 25 odborových zväzov, z toho 9 nevýrobných a 16 výrobných odborových zväzov. Aktuálny počet odborových zväzov je výsledkom fúzií viacerých odborových zväzov za posledných 15 rokov a tiež zániku niektorých, najmä menších, odborových zväzov. Trend zlučovania odborových zväzov by mal pokračovať aj v budúcnosti, s cieľom vytvárania mohutnejších celkov s väčším personálnym aj majetkovým substrátom.

Celkový počet základných organizácií združených v jednotlivých odborových zväzoch bol 4814, z čoho najväčší počet základných organizácií, celkovo 2300, eviduje Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Za ním nasleduje SLOVES so 648 základnými organizáciami a OZ KOVO s 379 základnými organizáciami. Nevýrobné odborové zväzy evidujú

celkovo 3517 základných organizácií čo je 73% všetkých základných organizácií, a výrobné odborové zväzy evidujú 1297 základných organizácií, čo je 27%.

Z hľadiska početnosti malých základných organizácií s počtom členov do 50, dominuje opäť OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku s počtom 1987 základných organizácií do 50 členov. Tento fakt je determinovaný pravdepodobne štruktúrou siete škôl a počtom ich zamestnancov ako aj štruktúrou odborového zväzu.

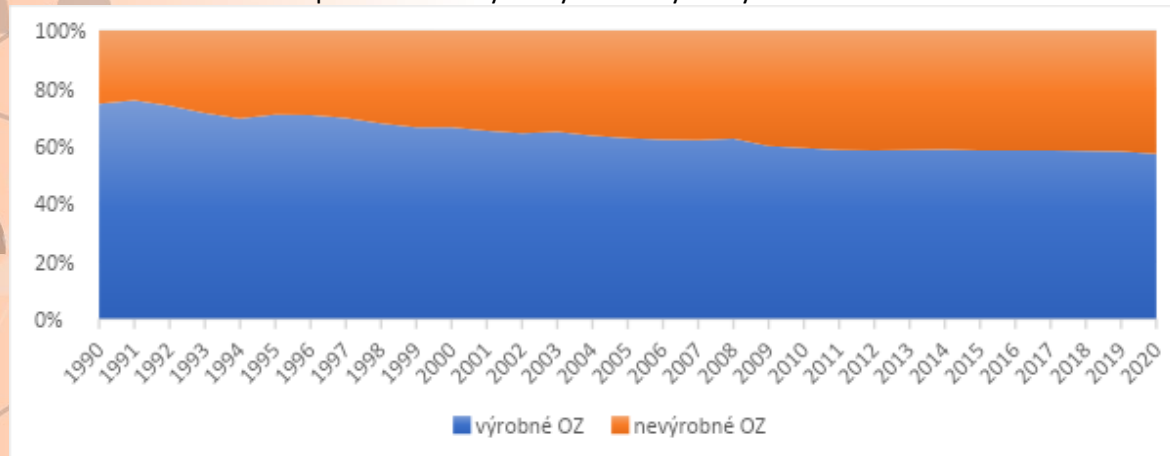
Z hľadiska štruktúry je medzi jednotlivými odborovými zväzmi rozdiel aj v právnom statuse základných organizácií. V niektorých odborových zväzoch majú odborové organizácie status organizačnej jednotky s právnou subjektivitou, teda právom konať vo vlastnom mene, v iných odborových zväzoch naopak sú organizačnými jednotkami bez právnej subjektivity prípadne sú samostatnými odborovými organizáciami združenými v príslušnom odborovom zväze. Tento fakt má vplyv na spôsob rozhodovania, jeho efektivitu a flexibilitu.

V súvislosti so štruktúrou môžeme jej vplyv na fungovanie odborového zväzu identifikovať najmä z pohľadu existencie resp. neexistencie regionálnych štruktúr. Možnosť priamej komunikácie s členmi odborov priamo v príslušnom regióne vytvára predpoklad flexibilnejšej a adresnejšej reakcie odborového zväzu na požiadavky a potreby členov. V súčasnosti mnohé odborové zväzy nemajú regionálne orgány resp. zástupcov v regiónoch, v dôsledku čoho sa vzdávajú od svojich členov a táto "odtrhnutosť" od potrieb a každodenných problémov členskej základne je jedným z často uvádzaných dôvodov poklesu členstva v odboroch (Benedeková, 2021).

KOZ SR k 30.9.2021 evidovala celkovo 239 632 členov odborových zväzov združených v KOZ SR.⁹ Z celkového počtu členov odborov bolo 102 382 členov nevýrobných odborových zväzov, čo je necelých 43% členov všetkých OZ združených v KOZ SR a 137 250 členov výrobných OZ, čo je viac ako 57% členskej základne. V priemere tak na jeden nevýrobný OZ pripadá 11 376 členov a na jeden výrobný OZ pripadá v priemere 8 578 členov.

⁹ Počet členov odborov je vyšší ako uvádzaný počet, pretože nie všetky OZ sú členmi KOZ SR

Obrázok č. 2: Graf Pomer počtu členov výrobných a nevýrobných OZ



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie štatistických údajov KOZ SR

Z hľadiska štruktúry členskej základne tvorili ženy z celkového počtu členov 46% a v absolútnom vyjadrení ich bolo evidovaných 110 315. Z celkového počtu členov odborov v nevýrobnej sfére je evidovaných 73 596 členiek, čo je viac ako 66%. Ženská populácia dominuje najmä v sektoroch školstva, zdravotníctva a verejnej správy. Naopak v priemyselných odvetviach je prevalencia mužov.

Mladých ľudí do 35 rokov evidovala KOZ SR v rámci jednotlivých OZ 16 983, čo je 7% podiel. Napriek tomu, že nie všetky odborové zväzy uvádzajú počet členov do 35 rokov, je zastúpenie mladých ľudí v odboroch kriticky nízke. Toto nízke číslo signalizuje, že odbory svojou činnosťou, politikami, programom, ale aj marketingom a štýlom komunikácie nedostatočne oslovujú mladú generáciu, ktorá sa s odbormi z tohto dôvodu nedokáže stotožniť, identifikovať a to determinuje jej záujem o členstvo v tejto organizácii.

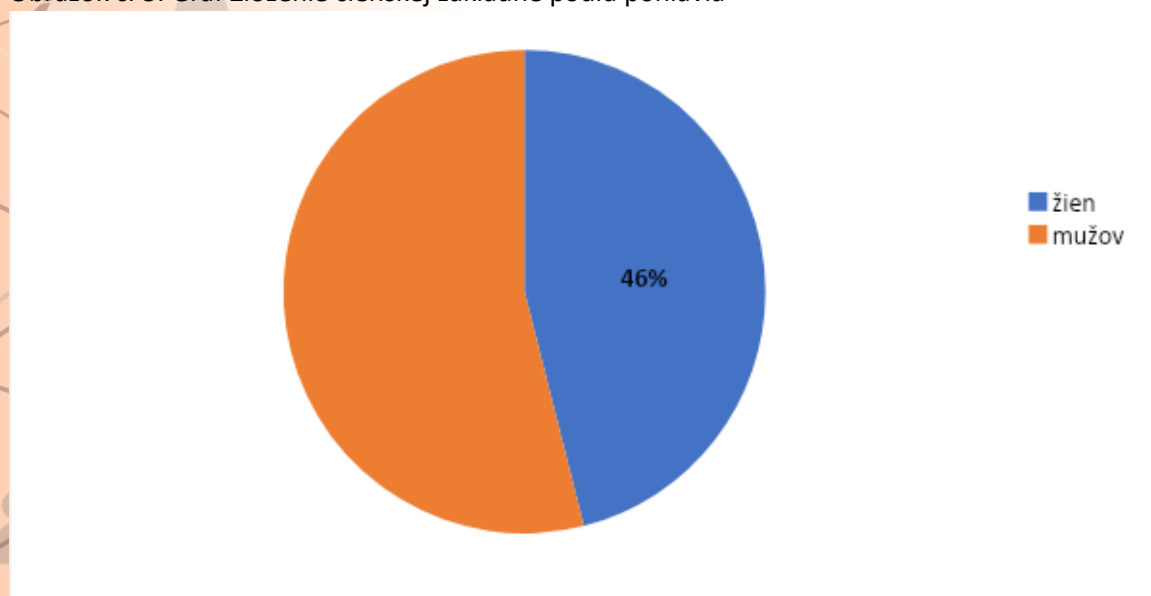
Počet dôchodcov, ktorí sú členmi OZ bol 22 586, čo je viac ako 9%. Otázka združovania zamestnancov po odchode do dôchodku je do istej miery kontroverznou témou, najmä z hľadiska úlohy a poslania odborov, ktorým je zlepšovanie pracovných podmienok zamestnancov, najmä prostredníctvom kolektívneho vyjednávania. Členom (dôchodcom) odborové organizácie neposkytujú túto službu z logického dôvodu neexistencie pracovnoprávneho vzťahu. Zahrnutie počtu dôchodcov do celkovej členskej základne do istej miery skresľuje ekonomickú situáciu aj vyjednávaciu silu odborových zväzov, najmä z hľadiska

mobilizácie členskej základne v prípade kolektívneho sporu. Na druhej strane rozsah aktivít, ktoré odbory poskytujú dôchodcom je limitovaný.

Počet funkcionárov, členov výborov základných organizácií bol k 30.9.2020 celkovo 17 467, z toho u nevýrobných odborových zväzov 12 612, čo je 72% podiel, a u výrobných odborových zväzov to bolo 4855 funkcionárov. Táto výrazná asymetria vyplýva z rozdielnej štruktúry a výrazne vyššieho počtu odborových organizácií v nevýrobnej sfére.

Členmi výborov základných organizácií boli ženy v podiele 60%, v absolútnom vyjadrení až 10 603 žien je členom výboru základnej organizácie. Z toho u nevýrobných odborových zväzov sú ženy funkcionárky zastúpené v počte 9297, čo je takmer 88% podiel zastúpenia žien vo vedení odborov. Vo výrobných OZ je toto číslo len 1306, teda v priemere 1 žena ako funkcionárka v každej ZO, zatiaľ čo u nevýrobných odborových zväzov je tento podiel v priemere 2-3 funkcionárky v každej základnej organizácii. Početnejšie zastúpenie žien v nevýrobnej sfére je logickým dôsledkom výraznej feminizácie odvetví ako je zdravotníctvo, školstvo a tiež verejná správa ako aj vysokého počtu základných organizácií.

Obrázok č. 3: Graf Zloženie členskej základne podľa pohlavia



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie štatistických údajov KOZ SR

Z celkového počtu funkcionárov základných organizácií máme zastúpených 858 mladých ľudí do 35 rokov, čo je necelých 5%. U nevýrobných OZ je tento počet 694, čo je viac ako 80%

z celkového počtu mladých ľudí vo vedení odborov. U výrobných OZ je počet mladých ľudí do 35 rokov vo vedení ZO len 164, čo je necelých 20%. Číslo reprezentujúce zastúpenie mladých ľudí do 35 rokov vo vedení odborových organizácií signalizuje buď nezáujem mladých ľudí o prácu vo vedení odborov alebo nedostatočnú podporu mladých členov pri ich kariérnom postupe v rámci odborových štruktúr. Vo výrobnej sfére pripadá na 8 odborových organizácií 1 mladý odborár do 35 rokov vo vedení základnej organizácie.

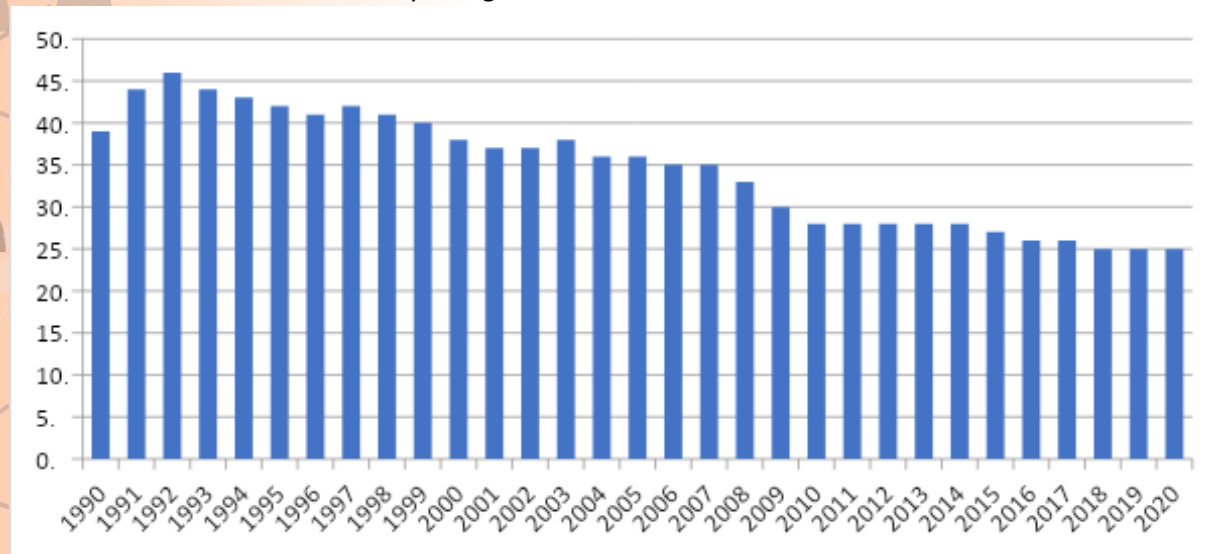
Naopak 412 dôchodcov je stále vo vedení ZO, čo je niečo vyše 2% z funkcionárov odborov, avšak je to takmer polovica počtu mladých ľudí vo vedení (členov VZO) odborov.

Počet predsedov základných organizácií je 4589, z toho 2755 je žien, čo je viac ako 60%. Opäť z tohto celkového počtu je 2463 žien – predsedníčok ZO v nevýrobnej sfére, čo je takmer 90% a iba 292 je žien predsedníčok ZO vo výrobnej sfére, čo je necelých 10% z celkového počtu predsedov/predsedníčok. Vysoké zastúpenie žien vo funkcii predsedníčky základnej organizácie v nevýrobnej sfére vyplýva zrejme z už spomínaného dôvodu väčšieho podielu žien v tomto sektore. Na druhej strane len 292 žien-predsedníčok vo výrobnej sfére z viac ako 36 000 členiek odborov vo výrobnom sektore, čo je 8%, opäť signalizuje buď nezáujem žien o líderské pozície v odboroch alebo nedostatočnú podporu žien v kariérnom postupe v rámci odborov.

Novozískaných členov odborov za obdobie 2019/2020 bolo 4061, čo je navýšenie o 1,7% členskej základne. Z nových členov bolo 1986 žien, čo predstavuje 49% a 943 mladých ľudí do 35 rokov, t. j. 23% z novo získaných členov.¹⁰

¹⁰ Uvádzané výpočty môžu byť skreslené, nakoľko nie všetky OZ uvádzajú úplné dáta.

Obrázok č. 4: Graf Počet Odborových organizácií



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie štatistických údajov KOZ SR

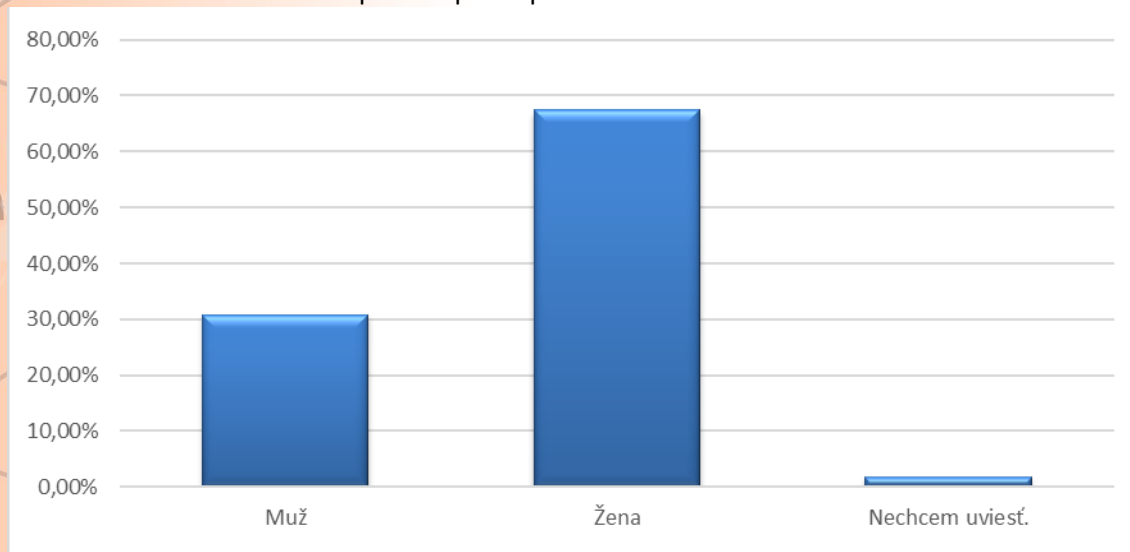
V roku 2020 celkový počet členov odborov organizovaných vo výrobných a nevýrobných zväzoch združených v KOZ bol 239 632, z toho bolo 137 250 členov výrobných zväzov – 57 % a 102 382 členov nevýrobných zväzov – 43 %.

7. 2. Dotazník zameraný na členov a nečlenov

Na úvod analýzy prieskumu zameraného na členov a nečlenov odborov predstavíme niektoré základné získané číselné hodnoty získané z dotazníka.

Z celkového počtu 1661 respondentov vyplnilo dotazník 511 mužov a 1119 žien, 31 respondentov tento údaj neudalo (Graf x). Dotazník tak vyplnilo vyše dvakrát viac žien ako mužov.

Obrázok č. 5: Graf Celkové odpovede podľa pohlavia

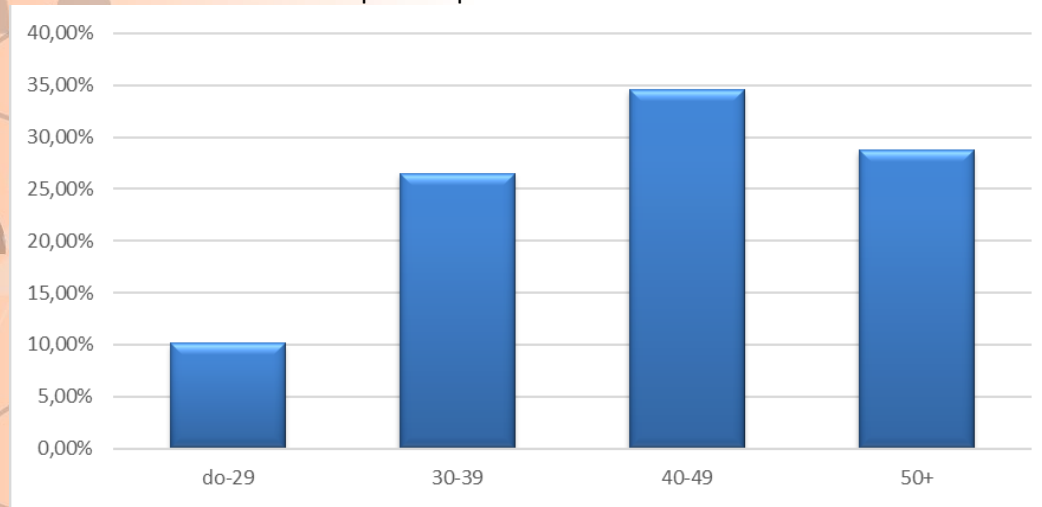


Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

Z hľadiska vzdelania je súbor respondentov pomerne rovnomerne rozdelený medzi stredoškolsky a vysokoškolsky vzdelaných ľudí (Obrázok č. 6: Graf Celkové odpovede podľa vzdelania), žiaden z respondentov nebol bez vzdelania a so základnou školou iba 3.

Vekové rozvrstvenie respondentov je pestrejšie. Najmladších respondentov do 29 rokov je najmenej, 168. Z perspektívy odborov medzi mladých odborárov spadajú tí do 35 rokov, ktorí sa nachádzajú v našej možnosti 30-39, kde máme 440 odpovedí. Najviac ľudí sme zastihli v skupine 40-49 rokov (575) a následne v kategórii 50+ (478).

Obrázok č. 7: Graf Celkové odpovede podľa veku



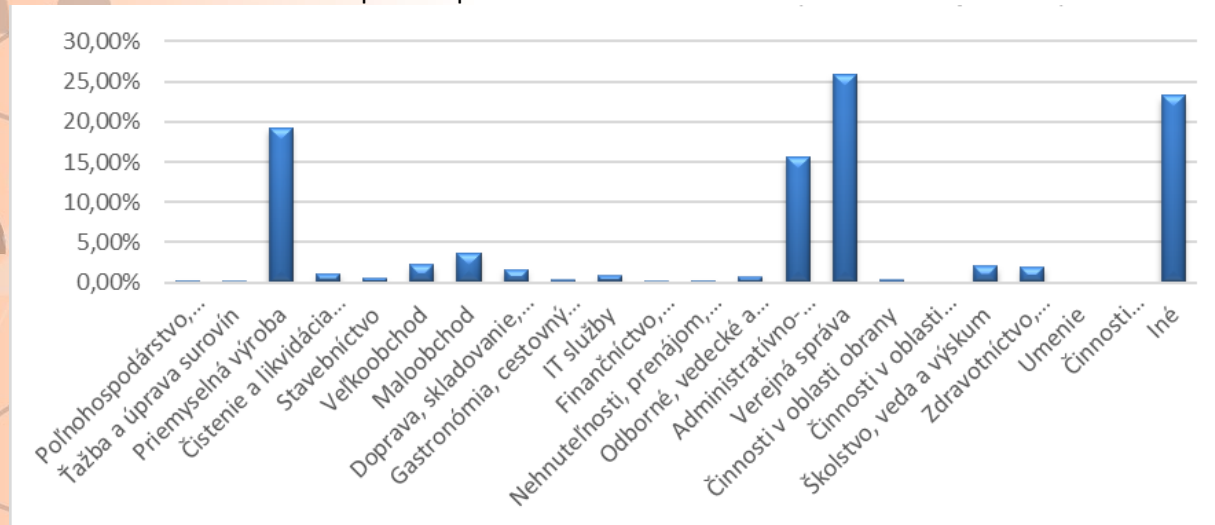
Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

Znova pomerne vyrovnané výsledky sme zaznamenali v rozčlenení respondentov podľa krajov. Ako dokladuje Graf x Kraje (v prílohe), proti západnému (Bratislavský kraj, Trnavský kraj, Nitriansky kraj a Trenčiansky kraj) a strednému Slovensku (Žilinský kraj a Banskobystrický kraj) však máme o čosi menej odpovedí z východného Slovenska (Košický a Prešovský kraj).

Pokiaľ ide o rozčlenenie respondentov podľa odvetví, v ktorých pracujú, odzrkadľuje sa na nich náš zámer v distribúcii dotazníkov. Za priemyselnú výrobu spadajúcu pod OZ KOVO máme 320 respondentov. Za nevýrobné odvetvie ide o administratívno-kancelárske činnosti (259), verejnú správu (429) a možnosť iné (386).¹¹ Tie sa nazbierali vďaka šíreniu prieskumu v rámci OZ Justície. Z ostatných odvetví, na ktoré sme zámerne necielili, máme vyššie zastúpenie v maloobchode (61), veľkoobchode (36), školstvo, veda a výskum (34), zdravotníctvo, opatrovateľstvo, sociálna a osobná starostlivosť (32) či doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie (27). Ostatné odvetvia získali štatisticky nerelevantný počet pod 20 odpovedí.

¹¹ Z časového hľadiska vieme určiť, že možnosť „Iné“ vyplňali ľudia z justičného prostredia, ktorí sa nenašli v ponúknutých kategóriách. Jedná sa o samostatných vyšších súdnych úradníkov, probačných a mediačných úradníkov a asistentov sudcov najvyššieho súdu a najvyššieho správneho súdu.

Obrázok č. 8: Graf Celkové odpovede podľa odvetvia



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

S rozvrstvením podľa odvetví hospodárstva úzko súvisí aj naša otázka na prevládajúci typ pracovníkov na pracovisku. Výsledky (pozri Obrázok č. 9: Graf Celkové odpovede podľa prevládajúceho typu pracovníkov) súvisia s vyššie uvedenými počtami. Najvyšší počet dosiahli administratívny pracovníci, resp. úradníci so strednou a vysokou kvalifikáciou (842). Na druhom mieste sa nachádzajú manuálni pracovníci s nízkou kvalifikáciou (337). Ďalej nasledujú vysokokvalifikovaní špecialisti (245) a stredne a vysokokvalifikovaní pracovníci ako napr. technici (146). Servisných pracovníkov v súkromných službách je 56, zatiaľ čo servisných pracovníkov vo verejných službách 36.

Čo sa týka samotného statusu respondentov na základe príslušnosti k odborom, najviac respondentov spadá do kategórie členov odborov, prípadne sú nižšími odborárskymi funkcionármi (936). Odpovedalo i 137 predsedov základných organizácií. Spomedzi nečlenov sa nám podarilo získať pomerne vysoké číslo, až 588 nečlenov odborov, ktorých vnímanie skúmanej problematiky je pre potreby nášho analytického výstupu veľmi dôležité.

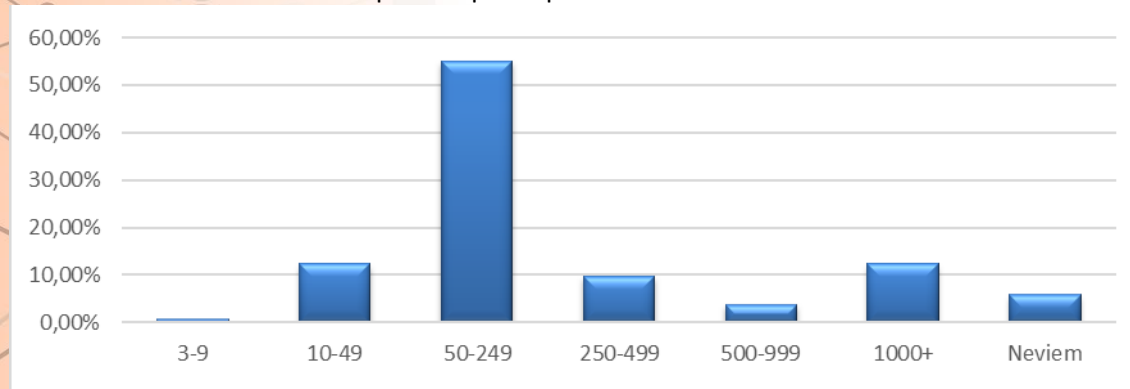
Obrázok č. 10: Graf Celkové odpovede podľa statusu respondenta



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

Pokiaľ ide o počet zamestnancov, najviac respondentov sme získali zo stredne veľkých pracovísk, zatiaľ malé pracoviská na jednej strane a veľké pracoviská na strane druhej, tvoria menšiu časť odpovedí na túto otázku.

Obrázok č. 11: Graf Celkové odpovede podľa počtu zamestnancov



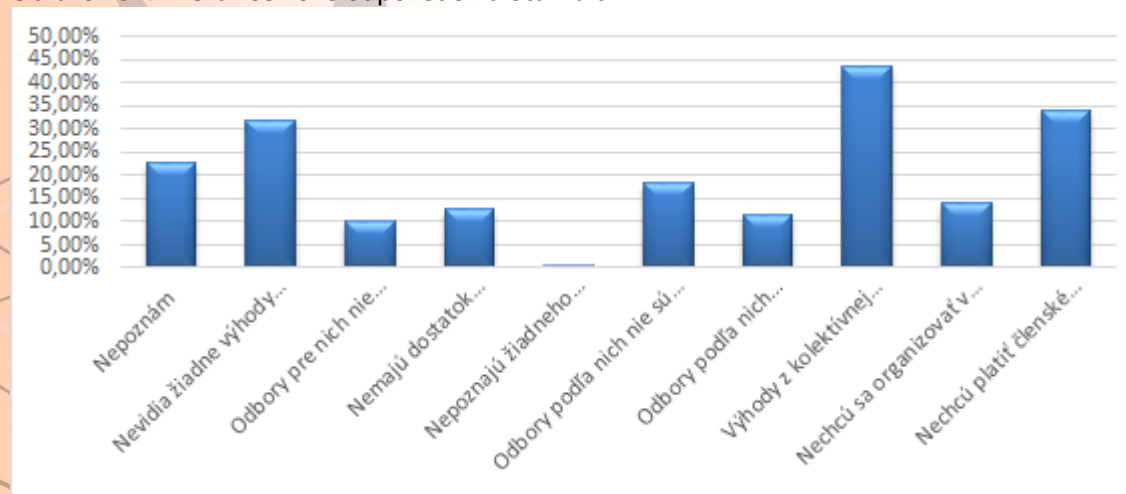
Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

7. 3. Analýza dotazníka pre členov a nečlenov

V nasledovnej časti analytického výstupu budeme podrobnejšie analyzovať tri konkrétne otázky z dotazníka určeného členom a nečlenom a potom samostatný dotazník zameraný na odborové zväzy.

Začneme otázkou, na ktorú odpovedali členovia odborov, resp. odboroví funkcionári. Pýtali sme sa ich na vlastnú sprostredkovanú skúsenosť, konkrétne či poznajú nečlenov odborov a ich dôvody. Už zo samotného faktu, že z 1000 respondentov iba 227 uviedlo, že takéto dôvody nepozná, vyplýva, že téma odborovej organizovanosti sa nejakým spôsobom na pracovisku preberá. Samozrejme, tieto výsledky z tejto otázky vnímame s istou rezervou, resp. len ako sprostredkované údaje, ktoré je do značnej miery závislé od miery poznania názorov iných ľudí. Následne ich porovnáme so získanými dátami o dôvodoch neorganizovania sa v odboroch od samotných nečlenov. Zistíme tak, ako sa v skutočnosti prelínajú isté predpoklady, možno až tradovaného charakteru, s reálnymi údajmi priamo od nečlenov. V tomto zmysle si rovnako overíme naše hypotézy, ktoré sme uviedli v úvode.

Obrázok č. 12: Graf Celkové odpovede na otázku č. 12



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

Zoradenie sumárnych odpovedí podľa počtu odpovedí:

1. Výhody z kolektívnej zmluvy čerpajú aj ako nečlenovia. Počet odpovedí **435/21,78%**
2. Nechcú platiť členské odborom. Počet odpovedí **343/17,18%**
3. Nevidia žiadne výhody vyplývajúce z členstva v odboroch. Počet odpovedí **320/16,02%**
4. Nepoznám. Počet odpovedí **227/11,37%**

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 5. Odbory podľa nich nie sú aktívne. | Počet odpovedí 184 / 9,21% |
| 6. Nechcú sa organizovať v žiadnej organizácii. | Počet odpovedí 139 / 6,96% |
| 7. Nemajú dostatok informácií o odboroch. | Počet odpovedí 127 / 6,36% |
| 8. Odbory podľa nich nereprezentujú záujmy zamestnancov. | Počet odpovedí 117 / 5,86% |
| 9. Odbory pre nich nie sú/neboli nápomocné pri riešení problémov na pracovisku. | Počet odpovedí 100 /5,01% |
| 10. Nepoznajú žiadneho odborárskeho funkcionára/ku. | Počet odpovedí 5 /0,25% |

Respondenti v sumárnom vyjadrení najčastejšie označili tieto odpovede:

- Výhody z kolektívnej zmluvy čerpajú aj ako nečlenovia.
- Nechcú platiť členské odborom
- Nevidia žiadne výhody vyplývajúce z členstva v odboroch.

Ako najmenej významné dôvody prečo nevstupujú do odborov označili odpovede:

- Nepoznám.
- Odbory pre nich nie sú/neboli nápomocné pri riešení problémov na pracovisku.
- Odbory podľa nich nereprezentujú záujmy zamestnancov.

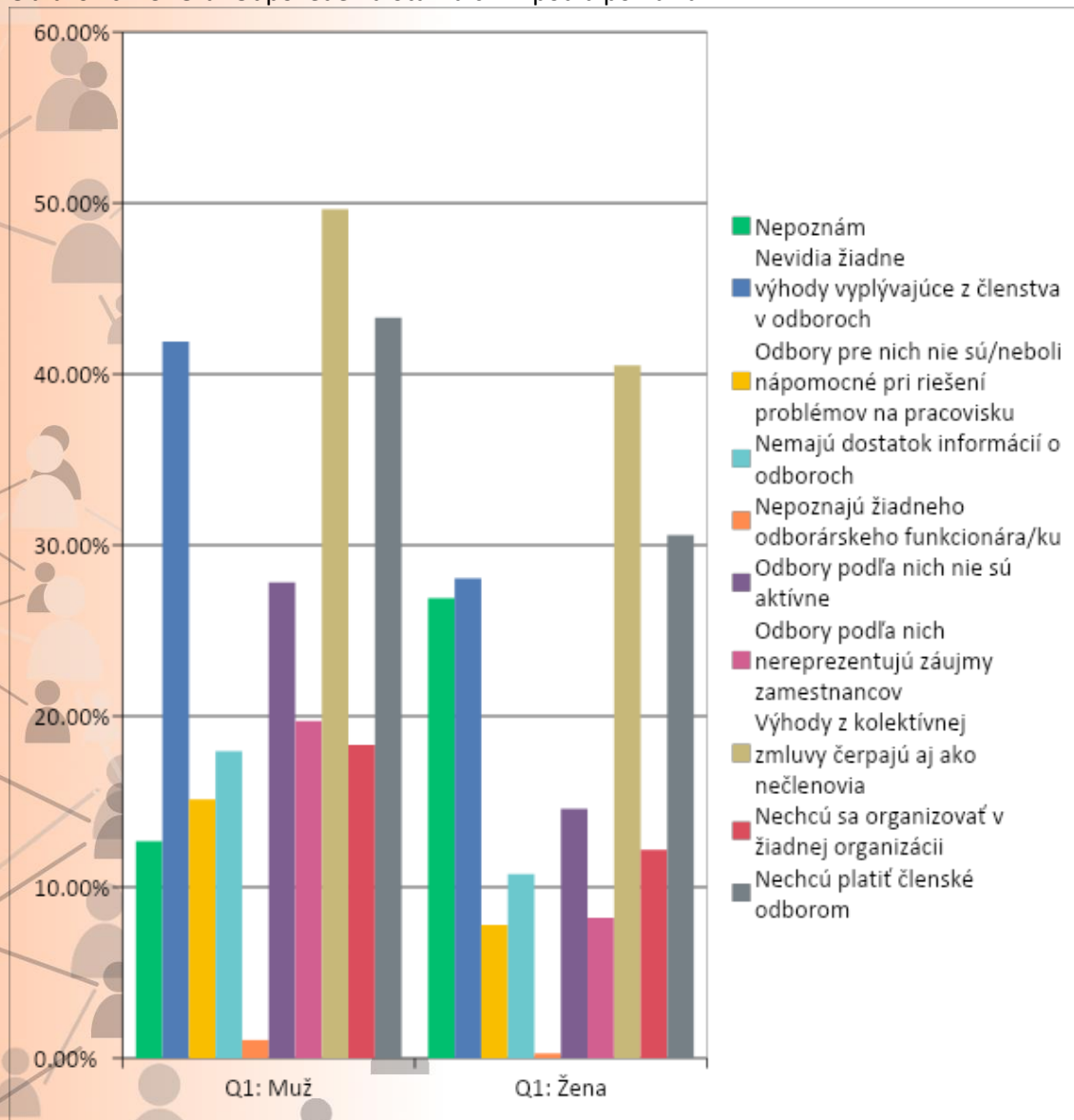
Za najväčšie prekážky, ktoré sú bariérou vstupu do odborov sa očakávali odpovede týkajúce sa nedostatočnej aktivity odborov, nedostatku informácií o odboroch, ale aj „absencia“ odborov pri riešení problémov na pracovisku, ktorú respondenti v tomto prieskume v sumáre chápali ako nepodstatnú.

Dôvod, že kolektívna zmluva platí aj pre nečlenov, zároveň determinuje aj druhý najčastejší dôvod a to nechotu platiť členské odborom. Nečlen nevidí dôvod, pre ktorý by mal platiť za benefit, ktorý mu je poskytovaný aj bez platenia členského príspevku.

Následne sme odpovede analyzovali podľa jednotlivých faktorov. Primárne sme sa zameriavali na štatisticky významné rozdiely:

POHLAVIA

Obrázok č. 13: Graf Odpovede na otázku č. 12 podľa pohlavia



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

Respondenti boli v dotazníku začlenení do kategórií muž a žena (v dotazníku sa nachádzala i možnosť „Nechcem uviesť,“ ktorej odpovede neanalyzujeme):

- A: muž
- B: žena

Údaje k tejto otázke uviedlo 990 respondentov.

Výrazné odchýlky medzi kategóriami sa vyskytli v odpovediach:

Štatisticky významne viac žien ako mužov zvolilo možnosť **Nepoznám**.

Štatisticky významne viac mužov ako žien zvolilo možnosť **Nevidia žiadne výhody**.

Štatisticky významne viac mužov ako žien zvolilo možnosť **Odbory pre nich nie sú/neboli nápomocné pri riešení problémov na pracovisku**.

Štatisticky významne viac mužov ako žien zvolilo možnosť **Nemajú dostatok informácií o odboroch**.

Štatisticky významne viac mužov ako žien zvolilo možnosť **Odbory podľa nich nie sú aktívne**.

Štatisticky významne viac mužov ako žien zvolilo možnosť **Odbory podľa nich nereprezentujú záujmy zamestnancov**.

Štatisticky významne viac žien ako mužov zvolilo možnosť **Výhody z kolektívnej zmluvy čerpajú aj ako nečlenovia**.

V protiklade s očakávaním sa odpoveď “Nepoznám”, keď túto možnosť zvolilo podstatne viac žien ako mužov. Všeobecne sa ženy považujú za komunikatívnejšie a predpokladalo sa, že majú viac kontaktov a viac informácií o spolupracovníkoch na pracovisku i ľuďoch mimo pracoviska.

Odpoveď “Odbory pre nich nie sú/neboli nápomocné pri riešení problémov na pracovisku” zvolilo podstatne viac mužov ako žien. Možno z toho vyvodiť záver, že služby odborov resp. ich pomoc pri riešení problémov na pracovisku využívajú viac ženy a vyjadrujú väčšiu mieru spokojnosti ako

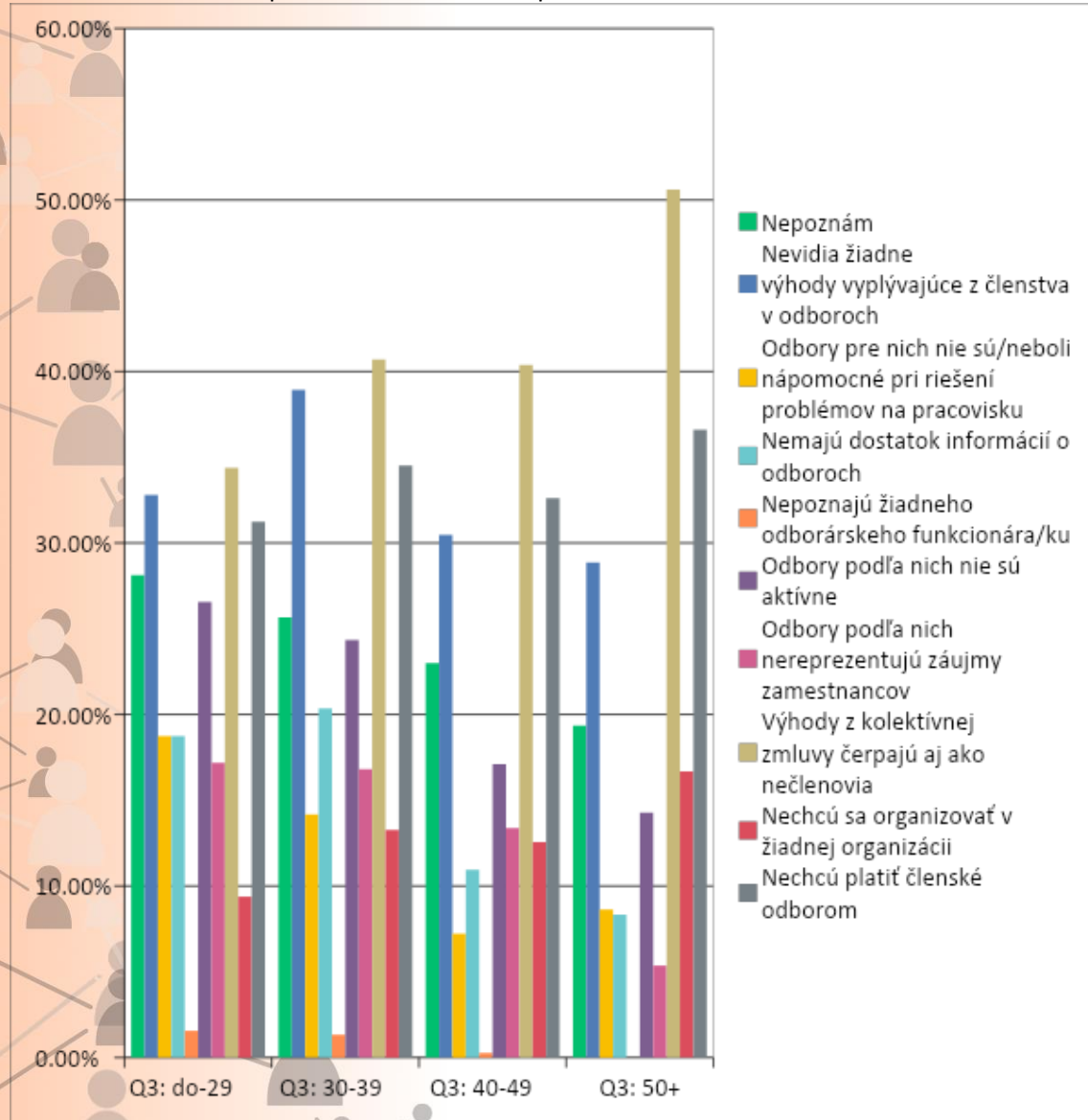
muži, ktorí sa považujú za väčších individualistov a ich žiadosti k odborom o pomoc sú zriedkavejšie.

Dôvodom môže byť aj viac kritický postoj mužov k riešeniam navrhnutým zo strany odborov, resp. ich odlišná predstava o možnom riešení alebo málo aktívny prístup.

Medzi ostatnými odpoveďami nebol zaznamenaný štatisticky významný rozdiel medzi kategóriami muži a ženy.

VEKU

Obrázok č. 14: Graf Odpovede na otázku č. 12 podľa veku



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

Respondenti boli v dotazníku začlenení do vekových kategórií:

- A: do 29 rokov
- B: 30 – 39 rokov
- C: 40 – 49 rokov
- D: 50 a viac rokov

Údaje k tejto otázke uviedlo 1000 respondentov.

Výrazné odchýlky sa vyskytli v odpovediach:

- **Odbory pre nich nie sú/neboli nápomocné pri riešení problémov na pracovisku.**

Najmladší z kategórie do 29 rokov označovali túto možnosť štatisticky významne viac ako kategória C (40-49), vyššie percento zaznamenali aj voči oboj zostávajúcim skupinám. Z toho vyplýva, že najmä mladí odborári sprostredkovane vnímajú, že nečlenovia vnímajú problém v tom, že odbory im neboli nápomocné pri riešení ich problémov na pracovisku.

- **Nemajú dostatok informácií o odboroch.**

Z výsledkov pre túto možnosť vieme vyčítať, že mladí odborári (vrátane tých do 39 rokov) sprostredkovane vnímajú voči starším kolegom, že nečlenovia nemajú dostatok informácií o odboroch.

- **Odbory podľa nich nereprezentujú záujmy zamestnancov.**

Túto možnosť označili výrazne častejšie najstarší odborári z kategórie 50+ voči ostatným trom kategóriám.

- **Výhody z kolektívnej zmluvy čerpajú aj ako nečlenovia.**

Obdobne ako v otázke vyššie vnímajú čerpanie z výhod z kolektívnej zmluvy starší odborári z kategórie 50+. Oproti ostatným trom kategóriám tak podľa nich pôsobí na nečlenov tento faktor.

- **Nechcú sa organizovať v žiadnej organizácii.**

Pri tejto otázke sme štatisticky významný rozdiel zaznamenali len medzi kategóriami B a D. Starší respondenti z kategórie 50+ oveľa viac vnímajú, že tento faktor pôsobí na nečlenov ako odborári z kategórie 30-39.

- **Nechcú platiť členské odborom.**

Platí to isté ako v otázke vyššie, starší odborári z kategórie 50+ oveľa viac vnímajú, že faktor členského pôsobí na nečlenov negatívne ako odborári z kategórie 30-39.

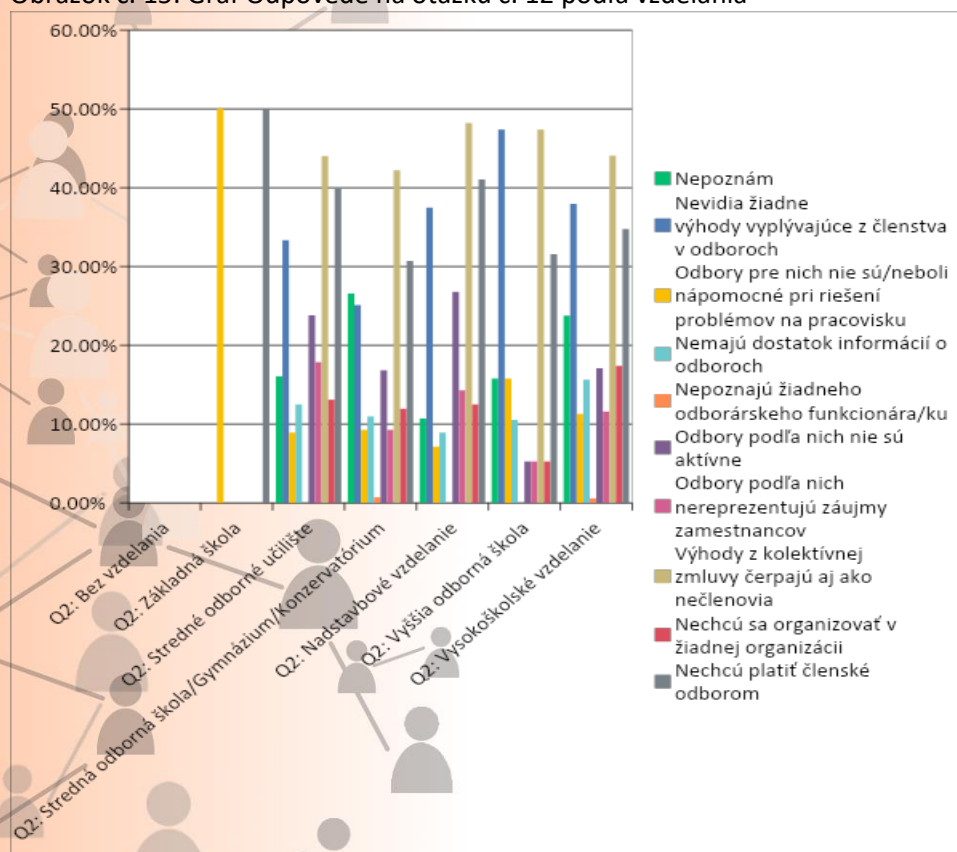
Na základe výberu odpovedí možno konštatovať, že v súlade s očakávaním mladší respondenti sa o odbory zaujímajú menej. Môže ísť o dôsledok individualizmu v porevolučnom období, čo sa v tomto prípade premieta do väčšej kritiky “nepoznaného” (Adámek 2021).

V rozpore s očakávaním sa javia odpovede “Nechcú sa organizovať v žiadnej organizácii” a “Nechcú platiť členské odborom”, keď tieto možnosti volili viac starší respondenti. Poznatky z praxe hovoria o tom, že v odboroch prevažujú členovia vyšších vekových kategórií.

Jedným z dôvodov môže byť aj istý stereotyp v myslení a istá šablónovitosť, a zovšeobecňovanie dôvodov na základe dlhodobej praxe starších členov odborov,

VZDELANIA

Obrázok č. 15: Graf Odpovede na otázku č. 12 podľa vzdelania



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

Respondenti boli v dotazníku začlenení do vekových kategórii:

- A: Bez vzdelania
- B: Základná škola
- C: Stredné odborné učilište
- D: Stredná odborná škola
- E: Nadstavbové vzdelanie
- F: Vyššia odborná škola
- G: Vysokoškolské vzdelanie

Údaje k tejto otázke uviedlo 1000 respondentov.

Výrazné odchýlky sa vyskytli v odpovediach:

Nepoznám.

Pri tejto odpovedi sme štatisticky významný rozdiel zaznamenali medzi kategóriami C, E a D. Respondenti v kategórii D majú intenzívnejšie kontakty s inými nečlenmi ako v kategóriách C a E, ktorí túto odpoveď označovali častejšie.

Tieto výsledky môžu vyplývať aj z toho, že zamestnanci so stredoškolským vzdelaním zastávajú pracovné pozície, v ktorých prichádzajú častejšie do kontaktu s inými zamestnancami. Ďalším dôvodom môže byť fakt, že ich pracovné podmienky nie sú priaznivé, a preto sa viac zaujímajú o prácu odborov a kontakty s odborármi.

Nevidia žiadne výhody vyplývajúce z členstva v odboroch.

Podobne, ako v predchádzajúcej odpovedi sa vyjadrovali respondenti v kategórii D, čím vyjadrili pozitívnejšie chápanie výhod z členstva v odboroch ako v kategóriách F a G.

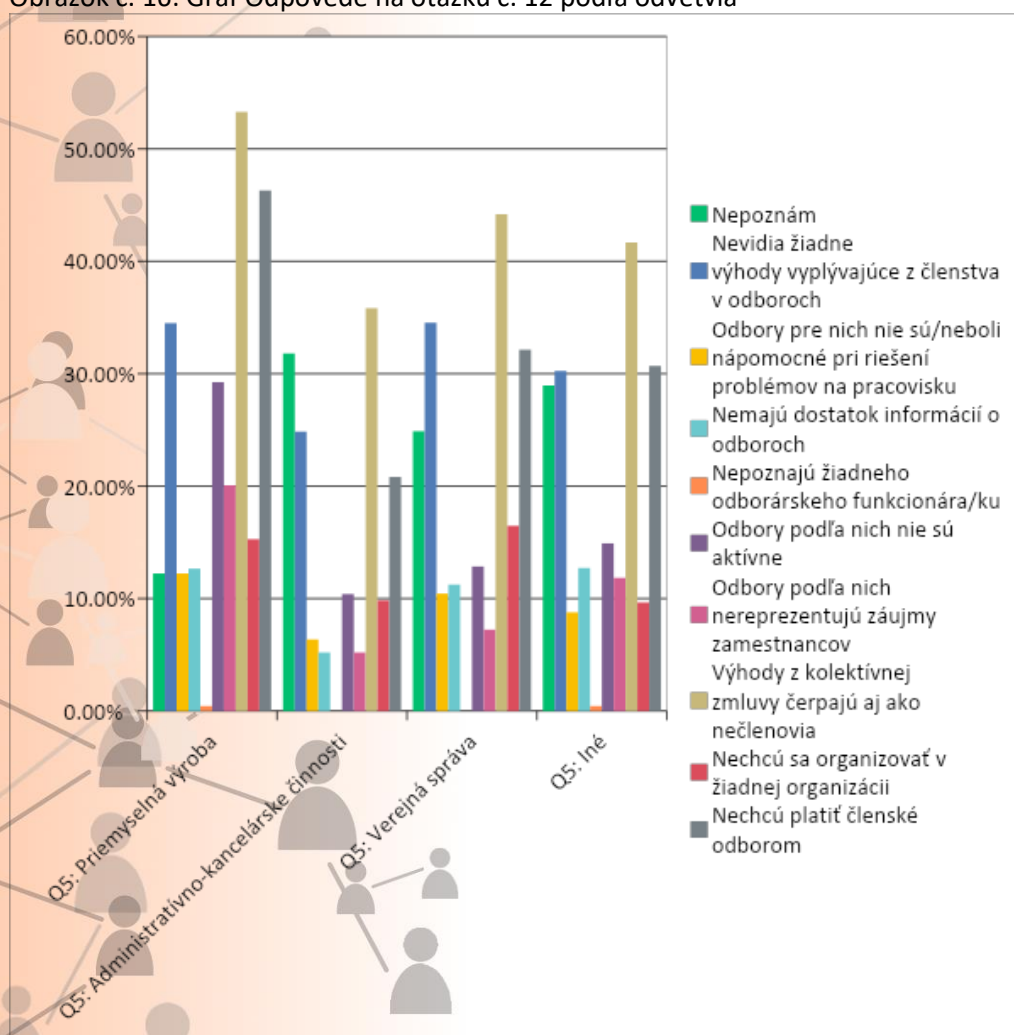
Odbory nereprezentujú záujmy zamestnancov.

Pri tejto odpovedi sme štatisticky významný rozdiel zaznamenali iba medzi kategóriami C a D. Respondenti v kategórii C vnímajú presadzovanie záujmov zamestnancov odbormi omnoho kritickejšie ako respondenti v kategórii D.

Kritický postoj respondentov v kategórii C môže vyplývať z vysokých očakávaní od odborov. Mladšie vekové kategórie požadujú od odborov väčšiu akčnosť, rozhodnosť až revolučnosť pri presadzovaní požiadaviek. Ak tieto očakávania nie sú naplnené, posudzujú to práve tieto vekové kategórie kriticky, čo môže rezultovať do názoru, že odbory nereprezentujú záujmy zamestnancov.

ODVETVIA

Obrázok č. 16: Graf Odpovede na otázku č. 12 podľa odvetvia



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

Respondenti boli v dotazníku začlenení do kategórií:

- A: Priemyselná výroba - výrobná sféra

- B: Administratívno-kancelárske činnosti - nevýrobná sféra
- C: Verejná správa - nevýrobná sféra
- D: Iné

Údaje k tejto otázke uviedlo 873 respondentov.

Výrazné odchýlky sa vyskytli v odpovediach:

- **Nepoznám.**

Pri tejto odpovedi sme štatisticky významný rozdiel zaznamenali medzi všetkými kategóriami. Respondenti z administratívno-kancelárskych činností – v kategórii B majú významne menej kontaktov s ďalšími nečlenmi ako respondenti všetkých ostatných odvetviach resp. kategóriách A,C,D. Respondenti z verejnej správy v kategórii C majú výrazne menej poznatkov o ďalších nečlenoch v porovnaní s respondentmi v kategóriách A a B. Z toho vyplýva, že intenzita kontaktov medzi nečlenmi je vo výrobnéj sfére výrazne vyššia ako v nevýrobných činnostiach.

- **Odbory podľa nich nie sú aktívne.**

Významný rozdiel bol zaznamenaný medzi kategóriou A v porovnaní so všetkými ostatnými kategóriami BCD. Nízku aktivitu odborov vnímajú respondenti vo výrobnéj sfére podstatne intenzívnejšie ako respondenti všetkých ostatných kategórií – nevýrobná sféra.

Toto môže byť aj dôsledok urgentných problémov vo výrobnéj sfére, ktoré je potrebné riešiť urgentne a na dennej báze, napríklad normy práce alebo BOZP. Na druhej strane sú však niekedy nereálne očakávania, že problém je možné vyriešiť okamžite.

- **Odbory podľa nich nereprezentujú záujmy zamestnancov.**

Táto odpoveď významne dominuje v kategórii A v porovnaní s kategóriami B a C. Podobne, ako v predchádzajúcej odpovedi sú zamestnanci výrobnéj sféry podstatne kritickejší k činnosti odborov.

- **Nechcú sa organizovať v žiadnej organizácii.**

Odlišne sa v tejto odpovedi vyjadrili respondenti v kategóriách C a D. Záujem organizovať sa v akejkoľvek organizácii a teda i v odboroch je podstatne nižší u zamestnancov vo verejnej správe ako aj v iných činnostiach.

Porovnanie odpovedí vo výrobnjej a nevýrobnej sfére – výrazné odchýlky v odpovediach

-Nepoznám.

Výrazne viac odpovedí označili respondenti z nevýrobnej sféry ako respondenti z výrobnjej sféry.

- Odbory podľa nich nie sú aktívne.

Porovnanie je uvedené v predchádzajúcej časti.

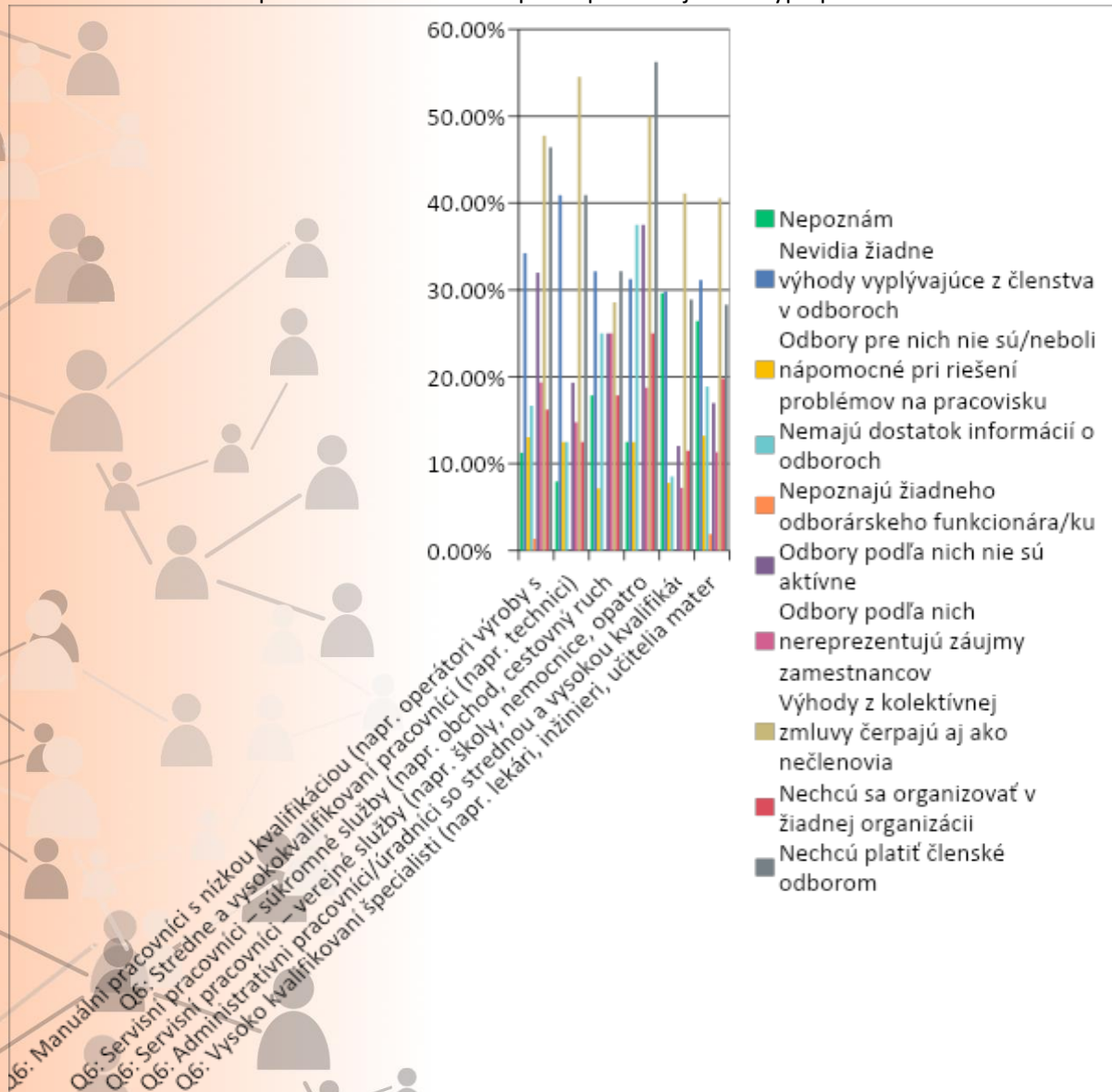
• Odbory podľa nich nereprezentujú záujmy zamestnancov.

V týchto otázkach výrazne viac odpovedí označili respondenti z výrobnjej sféry ako respondenti z nevýrobnej sféry.

Odpovede potvrdili očakávania a hypotézu, že bariérou vstupu do odborov je nespokojnosť s činnosťou odborov a ich pasivita. Respondenti z výrobnjej sféry v odpovediach prejavili väčšiu mieru poznania názorov spolupracovníkov aj väčšie očakávania od odborov - opodstatnenosť odborov, ale podstatne aktívnejších.

TYPY PRACOVNÍKOV

Obrázok č. 17: Graf Odpovede na otázku č. 12 podľa prevládajúceho typu pracovníkov



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

Respondenti boli v dotazníku začlenení do profesijných kategórií:

- A: Manuálni pracovníci s nízkou kvalifikáciou
- B: Stredne a vysokokvalifikovaní pracovníci
- C: Servisní pracovníci – súkromné služby
- D: Servisní pracovníci – verejné služby

- E: Administratívni pracovníci
- F: Vysokokvalifikovaní špecialisti

Údaje k tejto otázke uviedlo 1000 respondentov.

Výrazné odchýlky sa vyskytli v odpovediach:

- **Nepoznám.**

Pri tejto odpovedi sme štatisticky významný rozdiel sme zaznamenali medzi kategóriami A, B, D, E, F. Administratívni pracovníci v kategórii E majú výrazne menej kontaktov s inými nečlenmi ako pracovníci v kategóriách A, B – podobný jav ako v predchádzajúcej odpovedi. Zhodné je to i v porovnaní vysokokvalifikovaných špecialistov kategórii F v porovnaní s kategóriami A a B. Z toho možno vyvodiť záver, že pracovníci v administratívnych činnostiach, vysokokvalifikovaní špecialisti pôsobia vo svojich činnostiach relatívne izolovane bez výraznejších kontaktov s ďalšími pracovníkmi alebo o takéto kontakty nejavia záujem.

- **Nemajú dostatok informácií o odboroch.**

Výrazne rozdiely boli zaznamenané medzi kategóriami C, D E, F. Servisní pracovníci v kategórii D označovali túto odpoveď podstatne častejšie ako pracovníci v kategóriách F a E. Naopak, pracovníci v kategórii E – administratívni pracovníci označovali v podstatne menšej miere v porovnaní s kategóriami C, D, a E. Tento výsledok sa javí ako rozpor so zisteniami pri predchádzajúcej odpovedi.

- **Nepoznajú žiadneho odborárskeho funkcionára/ku.**

Štatisticky významný rozdiel bol zaznamenaný v kategóriách A, E a F. Administratívni pracovníci v kategórii E preukázali viac informácií o odborových funkcionároch ako respondenti v kategórii A a F, čo možno hodnotiť ako rozdiel oproti očakávaniu.

- **Odbory podľa nich nie sú aktívne**

Významný rozdiel bol zaznamenaný v kategóriách A, E a F. Administratívni pracovníci vnímajú aktivitu odborov podstatne menej kriticky ako respondenti v kategóriách A a F.

- **Odbory nereprezentujú záujmy zamestnancov.**

Podstatne menej označovali túto odpoveď administratívni pracovníci ako respondenti v kategóriách A a C – podobnosť s predchádzajúcou odpoveďou.

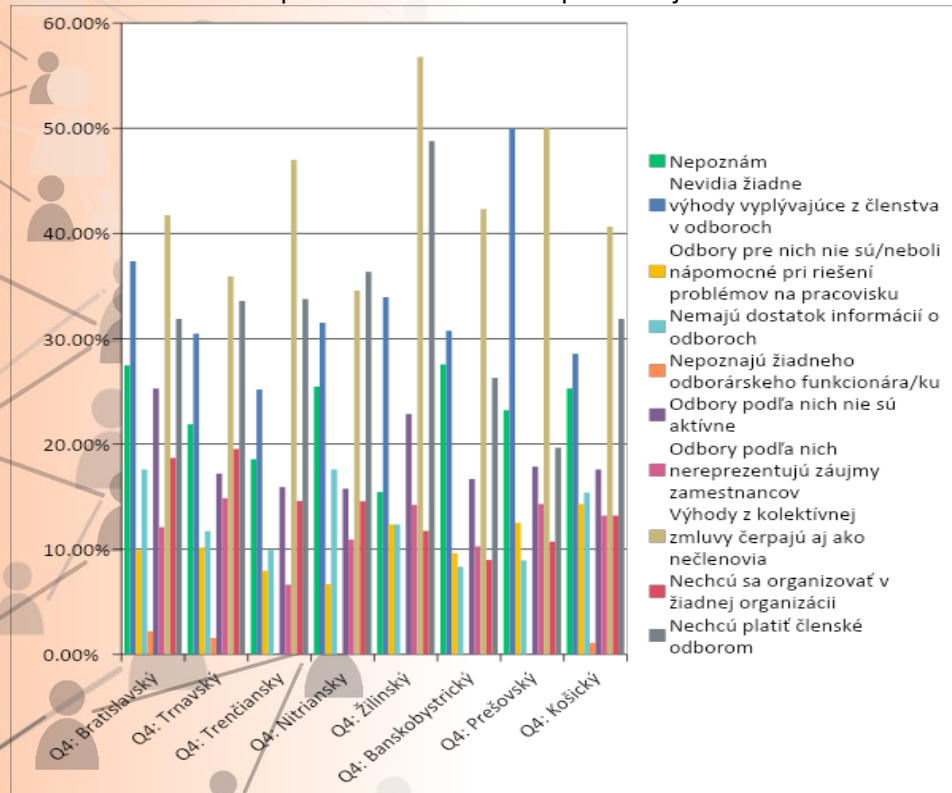
Odpovede potvrdili očakávania v tom, že respondenti v kategóriách s nižšou kvalifikáciou ťažšie získavajú informácie resp. nevedia tieto informácie dostatočne zhodnocovať. *Do odporúčani je z tohto dôvodu potrebné zahrnúť formu a rozsah informácií pre tieto kategórie.*

Podľa očakávania respondenti v kategóriách s vyššou kvalifikáciou prejavili vyššiu mieru informovanosti, ale nižšiu mieru potreby odborovo sa organizovať.

Z odpovedí možno tiež odvodiť záver, že kategórie s nižšou kvalifikáciou majú aj menej priaznivé pracovné podmienky ako zamestnanci s vyššou kvalifikáciou, a preto aj ich očakávania od odborov sú vyššie a ich postoj a hodnotenie viac kritické.

KRAJA

Obrázok č. 18: Graf Odpovede na otázku č. 12 podľa kraja



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

Respondenti boli v dotazníku začlenení podľa územnosprávneho členenia do kategórií - krajov:

- A: Bratislavský
- B: Trnavský
- C: Trenčiansky
- D: Nitriansky
- E: Žilinský
- F: Banskobystrický
- G: Prešovský
- H: Košický

Údaje k tejto otázke uviedlo 1000 respondentov.

Výrazné odchýlky sa vyskytli v odpovediach:

- **Nepoznám.**

Respondenti zo Žilinského kraja – kategória E označovali túto odpoveď výrazne v menšom rozsahu v porovnaní s respondentmi z Bratislavského, Nitrianskeho, Banskobystrického, Košického kraja – kategórie A, D, F, H.

- **Nevidia žiadne výhody vyplývajúce z členstva v odboroch.**

Respondenti z Prešovského kraja – kategória G označovali túto odpoveď výrazne v menšom rozsahu v porovnaní s respondentami z Trnavského, Trenčianskeho, Žilinského, Košického kraja – kategórie B, C, E, H.

- **Nemajú dostatok informácií o odboroch.**

Významný rozdiel bol pri tejto odpovedi zaznamenaný iba medzi kategóriami D a F, Výrazne viac označovali túto odpoveď respondenti v Nitrianskom ako v Banskobystrickom kraji.

- **Výhody z kolektívnej zmluvy čerpajú aj ako nečlenovia.**

Výrazne rozdiely boli vykázané v kategórii B, C, D, konkrétne: respondenti z Trenčianskeho kraja považujú tento dôvod nezájmu o členstvo v odboroch za podstatne závažnejší ako respondenti z Trnavského a Nitrianskeho kraja. Naopak, respondenti z Nitrianskeho kraja považujú tento faktor za podstatne menej závažný ako respondenti v Trenčianskom a Žilinskom kraji.

- **Nechcú sa organizovať v žiadnej organizácii.**

Respondenti z Trnavského kraja v tejto odpovedi výrazne prevýšili respondentov odpovede respondentov v Žilinskom a Banskobystrickom kraji.

- **Nechcú platiť členské odborom.**

Výrazne rozdiely boli vykázané v kategóriách A, C, D, E, F, G konkrétne: respondenti zo Žilinského kraja označovali túto odpoveď výrazne častejšie ako respondenti z Bratislavského, Banskobystrického a Prešovského kraja, naopak, respondenti z Prešovského kraja sa priklonili k tejto odpovedi podstatne v menšom rozsahu ako respondenti z Trenčianskeho, Nitrianskeho a Žilinského kraja.

Ak by sme aj jednotlivé kraje spojili do väčších celkov, v zmysle západné, stredné a východné Slovensko, nevieme identifikovať žiadnu zjavnú koreláciu medzi príslušnosťou respondenta k určitému kraju a typom odpovede.

Nasleduje analýza kľúčovej otázky, v ktorej sme pýtali priamo **nečlenov odborov**, aký je ich dôvod na to, že nie sú organizovaní v odboroch. Na otázku odpovedalo celkom 504 respondentov. Respondenti volili z desiatich možných odpovedí a v otvorenej časti otázky mali možnosť odpovedať inak – použiť vlastnú formuláciu dôvodu. Táto otázka spolu s nasledujúcou, boli pre nás najcennejšími empirickými dátami k problematike bariér členstva v odboroch. Počet získaných odpovedí presahujúci 500 považujeme za relevantný a hodnotný, hoci, ako sme už spomenuli v úvode, nejde o štatisticky exaktnú vzorku.

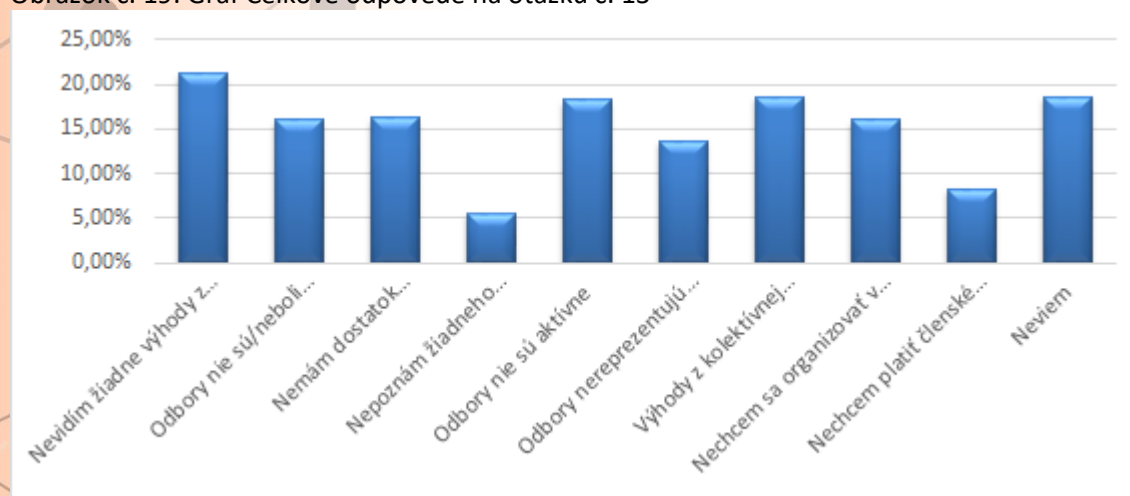
Odhliadnuc od novovznikajúcich odborových organizácií potvrdzujú odpovede na otázky v prieskume záujem resp. nezáujem o členstvo v odborovej organizácii samotnú prax. Aktivita, aktivizácia a podpora odborovej organizácie často silne závisí od práce a výsledkov samotných vrcholných predstaviteľov či už zväzov samotných alebo ich základných organizácií. Je malá,

možno zanedbateľná skupina členov, ktorá svoju podporu alebo členstvo nejakým spôsobom spája s aktivitami čelných predstaviteľov alebo politiky, ktorú zväz robí. Či je to podpora politického názoru vyjadreného predstaviteľmi verejných politik alebo priamo angažovanie sa v politike, napriek obsahu, ktorý môže mať vplyv na zamestnanecké, pracovné alebo odborárske prostredie. Táto skupina členov je možno malá ale pre odbory, ktorých financovanie je postavené na príjme z členských príspevkov, je každá strata člena vyjadrená následne stratou finančných príjmov odborovej organizácie. Je preto nevyhnutné hľadať politické témy a politické partnerstvá s opatrnosťou a aj s podporou silných nezvratných argumentov vnímaných vlastnými členmi naprieč ich osobnému širokému politickému presvedčeniu. Na nižších úrovniach, základných organizáciách, je rozhodujúca osoba predsedu a jeho osobnostných a vedomostných črt, ktorá má vplyv na rozhodovanie sa zamestnancov stať sa členom. Vrcholný predstaviteľ základnej organizácie je v priamom dennodennom kontakte so svojimi členmi a ostatnými zamestnancami-nečlenmi. Možno „jednoduchšiu“ úlohu a prácu má podoba „uvoľneného predsedu-profesionála“ v možnosti komunikovať a stretávať sa so zamestnancami ale aj riešiť dennodenné požiadavky aj zo strany manažmentu. Preto by sa odpoveď „Nepoznám žiadneho funkcionára“ v podnikoch, kde máme uvoľnených predsedov, nemala objavovať. Záujem byť odborovo organizovaný aj v takýchto organizáciách ale často závisí aj od samotných osobnostných črt predsedu a jeho schopnosti empatie a komunikácie. Schopnosti osloviť kolegov a presvedčiť ich o výhodách členstva. Zároveň stojí takýto predseda na tenkom lane vnímania jeho práce smerom k členom (aj zamestnancom) pri účasti na stretnutiach s manažmentom v časoch, keď sa rozhoduje o zložitých problémoch organizačného charakteru alebo usporiadania vo vnútri podniku, ktorý má vplyv na pracovné miesta alebo podmienky.

Iným príkladom sú predsedovia, ktorí nie sú uvoľnení na výkon funkcie a prácu pre základnú organizáciu robia popri svojom hlavnom pracovnom pomere. Napriek tomu, že platí o jeho schopnostiach všetko vyššie popísané, je v tomto prípade možné čiastočne chápať to, že sa nájde skupina zamestnancov, ktorí nepoznajú hlavného predstaviteľa odborovej organizácie v podniku. Zvyčajne ide o radových zamestnancov, ktorí majú svoje presne určené miesto

výkonu práce, smenu na ktorej pracujú. Teda nemajú možnosti počas pracovného dňa komunikovať na iných pracoviskách alebo v iné pracovné dni. Takýchto funkcionárov je väčšina a v týchto prípadoch sa musia spoľahnúť na komunikačné kanály, ktoré si nastavujú alebo na nižších funkcionárov na jednotlivých pracoviskách alebo smenách. Pri týchto organizáciách sú zvlášť dôležité komunikačné schopnosti a ochota funkcionárov obetovať svoj čas pre iných (Šlauka, 2021).

Obrázok č. 19: Graf Celkové odpovede na otázku č. 13



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

Zoradenie sumárnych odpovedí podľa počtu odpovedí:

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1. Nevidím žiadne výhody z toho, že som členom. | Počet odpovedí 107/21,23% |
| 2. Výhody z kolektívnej zmluvy mám aj ako nečlen. | Počet odpovedí 94/18,65% |
| Neviem. | Počet odpovedí 94/18,65% |
| 3. Odbory nie sú aktívne. | Počet odpovedí 92/18,25% |
| 4. Nemám dostatok informácií o odboroch. | Počet odpovedí 82/16,27% |
| 5. Odbory nie sú/neboli nápomocné pri riešení problémov na pracovisku. | Počet odpovedí 81/16,07% |
| Nechcem sa organizovať v žiadnej organizácii. | Počet odpovedí 81/16,07% |
| 6. Odbory nereprezentujú záujmy zamestnancov. | Počet odpovedí 69/13,69% |
| 7. Nechcem platiť členské odborom. | Počet odpovedí 42/ 8,33% |

8. Nepoznám žiadneho odborárskeho funkcionára/ku. Počet odpovedí **28/ 5,56%**

Respondenti v sumárnom vyjadrení ako dôvod nezájmu o členstvo v odboroch označili predovšetkým odpovede:

- Nevidím žiadne výhody z toho, že som členom odborov.
- Výhody z kolektívnej zmluvy mám aj ako nečlen.
- Odbory nie sú aktívne.

Ako najmenšie dôležité dôvody pre absenciu v odboroch označili odpovede:

- Nepoznám žiadneho odborárskeho funkcionára/ku.
- Nechcem platiť členské odborom.
- Odbory podľa nich nereprezentujú záujmy zamestnancov.

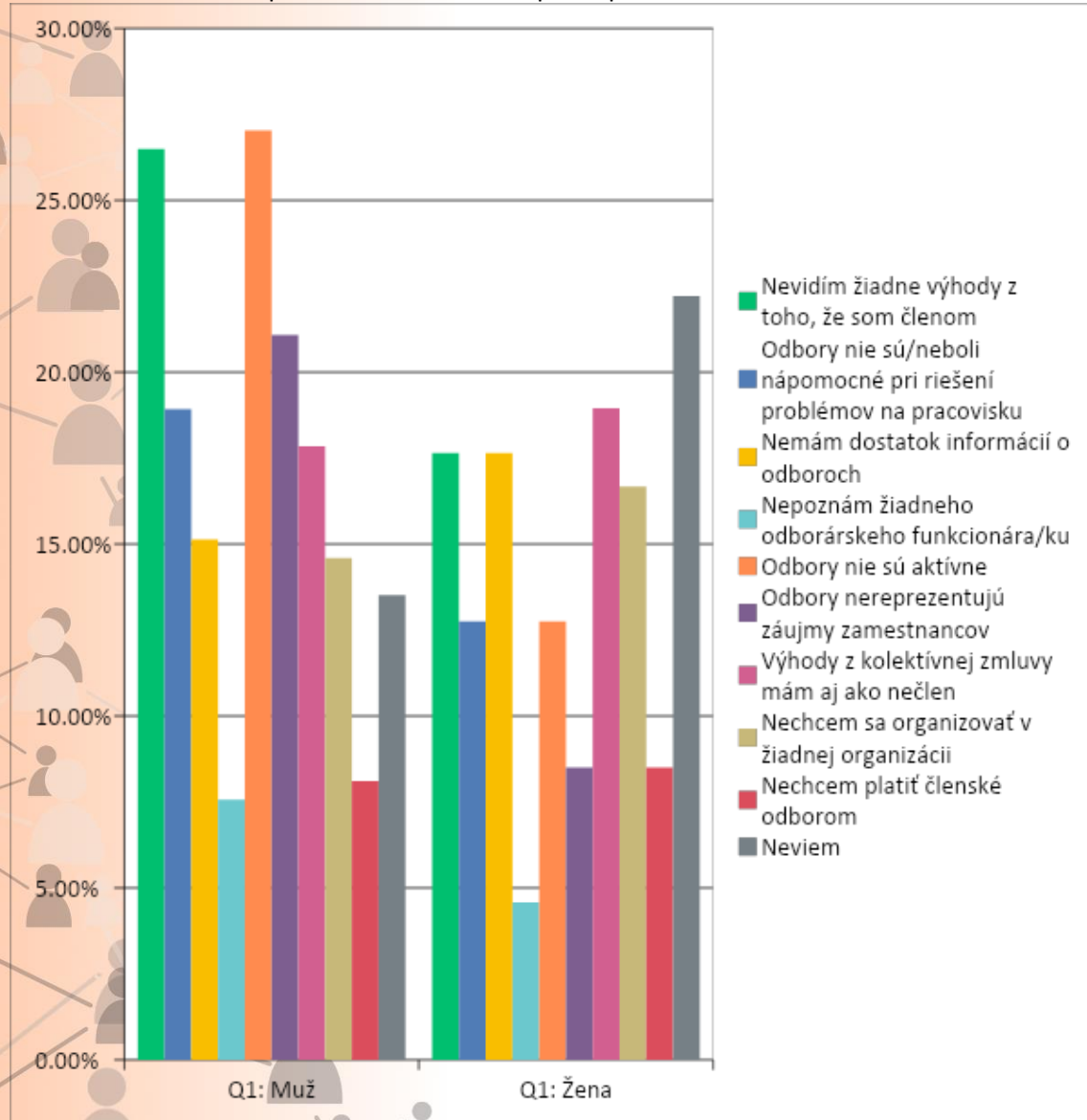
Za najväčšie prekážky – faktory, ktoré sú bariérou vstupu do odborov sa očakávali odpovede týkajúce sa nedostatočnej aktivity odborov, nedostatku informácií o odboroch, ale aj „absencia“ odborov pri riešení problémov na pracovisku. Odpoveď – „Nepoznám žiadneho odborárskeho funkcionára/ku“ vnímali respondenti v sumárnom vyjadrení ako nepodstatnú, pritom znalosť (kontakt) s odborovými funkcionármi možno radiť do oblasti informácií o odboroch.

Z odpovedí nečlenov je možné identifikovať rozdiel medzi bariérami vstupu, ktoré označili členovia odborov ako prekážky vstupu a medzi odpoveďami nečlenov odborov. Kým členovia považujú za najväčšie prekážky platnosť kolektívnej zmluvy aj pre nečlenov, nechotu platiť členské a neexistenciu výhod ako člena odborov, tak nečlenovia označili za najväčšie prekážky vstupu neexistenciu výhod z členstva v odboroch, platnosť kolektívnej zmluvy aj pre nečlenov, a to, že odbory nie sú aktívne.

Následne sme odpovede analyzovali podľa jednotlivých faktorov:

POHLAVIA

Obrázok č. 20: Graf Odpovede na otázku č. 13 podľa pohlavia



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

Respondenti boli v dotazníku začlenení do kategórií muž a žena (v dotazníku sa nachádzala i možnosť „Nechcem uviesť,“ ktorej odpovedi neanalyzujeme):

- A: muž
- B: žena

Údaje k tejto otázke uviedlo 491 respondentov.

Odpoveď „Neviem“ označilo výrazne viac žien ako mužov.

Výrazné odchýlky medzi kategóriami sa vyskytli v odpovediach:

Výrazne viac/ štatisticky významne viac mužov ako žien zvolilo možnosť **Odbory nie sú aktívne.**

Výrazne viac/ štatisticky významne viac mužov ako žien zvolilo možnosť **Odbory nereprezentujú záujmy zamestnancov.**

Medzi ostatnými odpoveďami nebol zaznamenaný štatisticky signifikantný rozdiel medzi kategóriami muži a ženy. Zhodnotenie je rovnaké ako v otázke pre nečlenov (č. 12).

VEKU

Obrázok č. 21: Graf Odpovede na otázku č. 13 podľa veku



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

Respondenti boli v dotazníku začlenení do vekových kategórií:

- A: do 29 rokov
- B: 30 – 39 rokov
- C: 40 – 49 rokov
- D: 50 a viac rokov

Údaje k tejto otázke uviedlo 504 respondentov.

V kategóriách A a B bola zaznamenaná zhoda so sumárnymi odpoveďami v označení najzávažnejšieho a najmenej závažného problému.

V kategórii C bolo zaznamenaných najviac odpovedí „Neviem“. Ako najmenej závažný problém bola vyhodnotená odpoveď zhodne so sumárnymi odpoveďami.

V kategórii D bola zaznamenaná odchýlka od sumárnych odpovedí vo vyhodnotení najzávažnejšieho problému, keď najviac respondentov označilo odpoveď: „Nechcem sa organizovať v žiadnej organizácii“. Odlišne bol vyhodnotený i najmenej závažný problém, najmenej hlasov bolo pridelených odpovedi: „Nechcem platiť členské odborom“.

Výrazné odchýlky sa vyskytli v odpovediach:

- **Nemám dostatok informácií o odboroch.**

Najstarší z kategórie 50 a viac rokov vyberali túto možnosť štatisticky významne menej ako kategórie A (do 29 rokov) a B (30-39). Z toho vyplýva, že najstarší respondenti majú najviac informácií o odboroch.

- **Nechcem sa organizovať v žiadnej organizácii.**

Najstarší respondenti z kategórie D volili túto odpoveď výrazne častejšie ako respondenti z vekovo stredných kategórií B a C. Z výsledkov pre túto možnosť vieme vyčítať, že najstarší respondenti javia najmenší záujem organizovať sa spoločenských organizáciách a teda i v odboroch.

Tento výsledok je v rozpore s očakávaniami ako aj s poznatkami z praxe, keď členskú základňu tvoria z veľkej časti práve vyššie vekové kategórie. U respondentov, preto tento dôvod mohol

vyplynúť aj z istej miery rezignácie a straty nádeje, že je možné prostredníctvom organizovania sa zmeniť nepriaznivú situáciu zamestnancov.

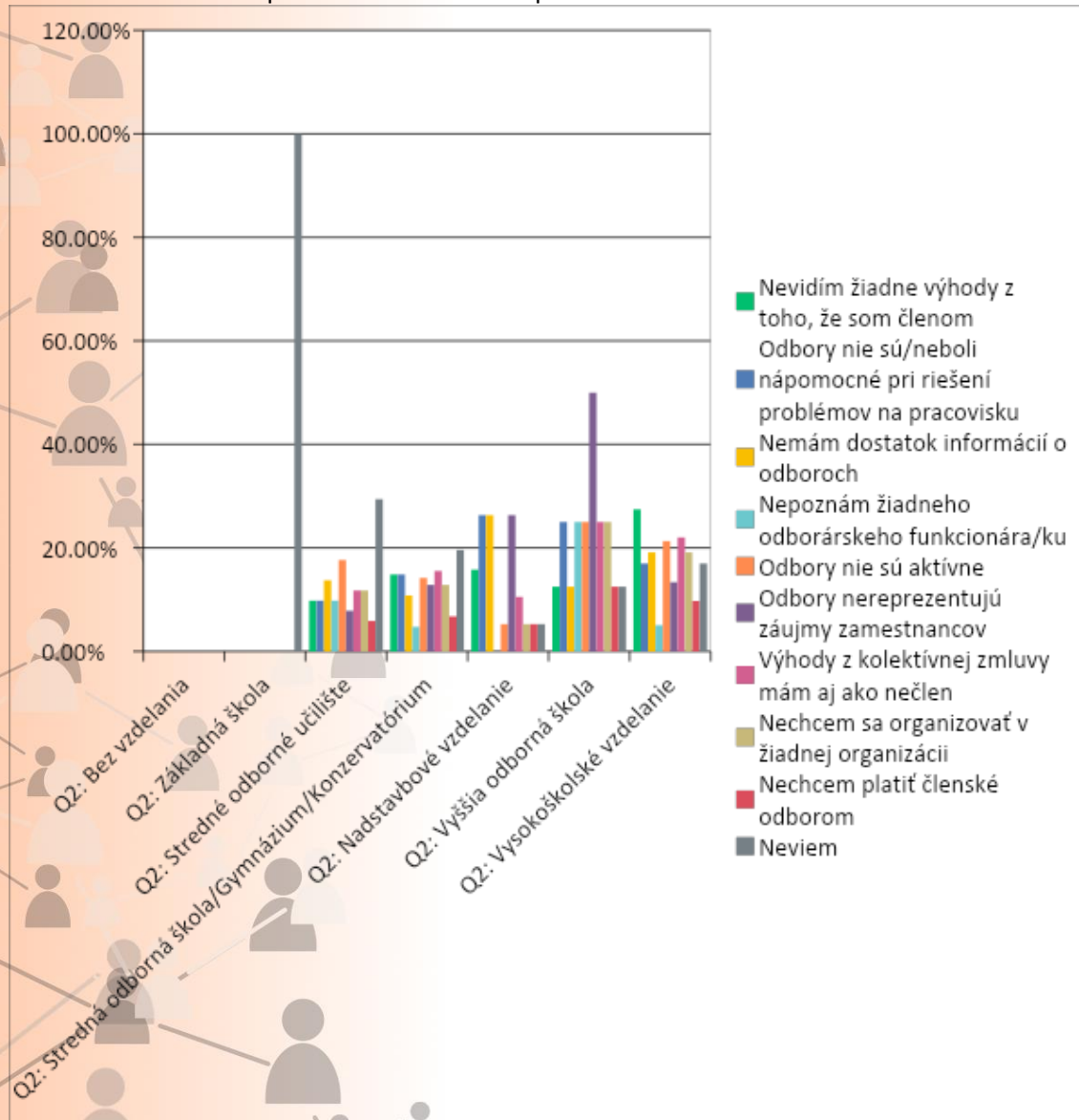
- **Nechcem platiť členské odborom.**

Túto možnosť označili výrazne najmenej najstarší odborári z kategórie D voči kategóriám A a B. Odpoveď sa javí ako rozpor s odpoveďami v otázke pre nečlenov č. 12, kde však išlo o sprostredkované vyjadrenie.

Odpovede na túto otázku diferencované podľa veku priniesli zaujímavé a čiastočne aj rozporné výsledky. Prekvapujúci je záver, že najstarší respondenti 50+ majú najviac informácií o odboroch, ale najviac nie sú ochotní sa organizovať v žiadnej organizácii, no na druhej strane im menej prekáža platenie členských príspevkov. Tento výsledok môže byť spôsobený aj tým, že kategória D vníma odbory najmä v historickom kontexte, často negatívnom a preto miera dôvery v túto inštitúciu je u nich nižšia ako u mladších respondentov, ktorí nie sú zaťažení historickým "nánosom". Výsledok vyznieva paradoxne, keďže najpočetnejšou skupinou členov odborov sú práve členovia kategórie D.

VZDELANIA

Obrázok č. 22: Graf Odpovede na otázku č. 13 podľa vzdelania



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

Respondenti boli v dotazníku začlenení do vekových kategórii:

- A: Bez vzdelania
- B: Základná škola
- C: Stredné odborné učilište
- D: Stredná odborná škola

- E: Nadstavbové vzdelanie
- F: Vyššia odborná škola
- G: Vysokoškolské vzdelanie

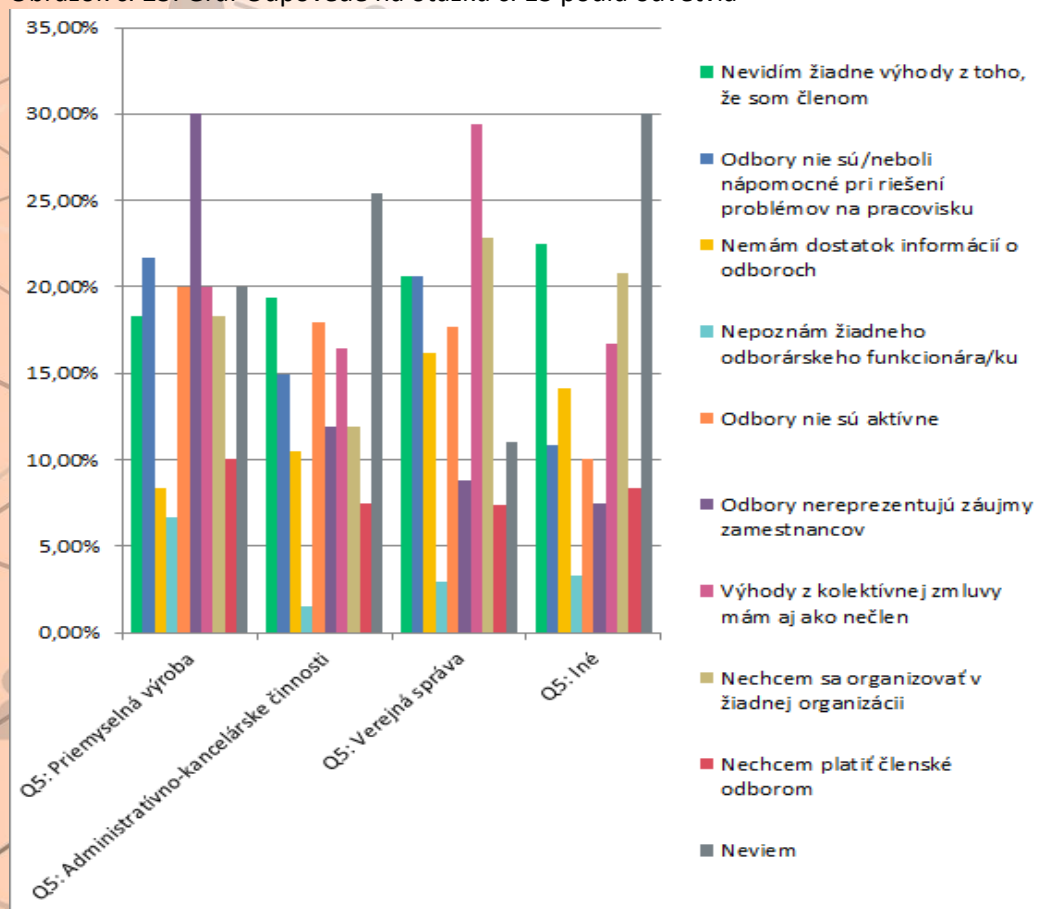
Údaje k tejto otázke uviedlo 504 respondentov.

V kategórii A nebola zaznamenaná žiadna odpoveď, v kategórii B sa vyjadril iba jeden respondent. Z tohto dôvodu tieto kategórie nebudú ďalej posudzované. Nad sumárny výsledok označili odpoveď „NEVIEM“ v kategóriách C a D.

Medzi ostatnými odpoveďami v ostatných kategóriách nebol zaznamenaný štatisticky významný rozdiel.

ODVETVIA

Obrázok č. 23: Graf Odpovede na otázku č. 13 podľa odvetvia



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

Respondenti boli v dotazníku začlenení do kategórií:

- A: Priemyselná výroba - výrobné sféra
- B: Administratívno-kancelárske činnosti - nevýrobná sféra
- C: Verejná správa - nevýrobná sféra
- D: Iné

Údaje k tejto otázke uviedlo 383 respondentov.

Odpoveď „Neviem“ označilo najviac respondentov kategórii D, najmenej v kategórii C.

Výrazné odchýlky sa vyskytli v odpovediach:

- **Odbory nereprezentujú záujmy zamestnancov.**

Štatisticky významný rozdiel bol zaznamenaný v kategóriách A, C, D, keď respondenti z priemyselnej výroby z kategórie A volili túto možnosť podstatne častejšie ako respondenti z verejnej správy z kategórie C a kategórie D – iné. Z toho vyplýva, že zamestnanci z výrobnéj sféry majú k odborom podstatne kritickejší postoj v porovnaní so zamestnancami kategórií C a D. Výsledok je v zhode s odpoveďami v otázke pre nečlenov č. 12.

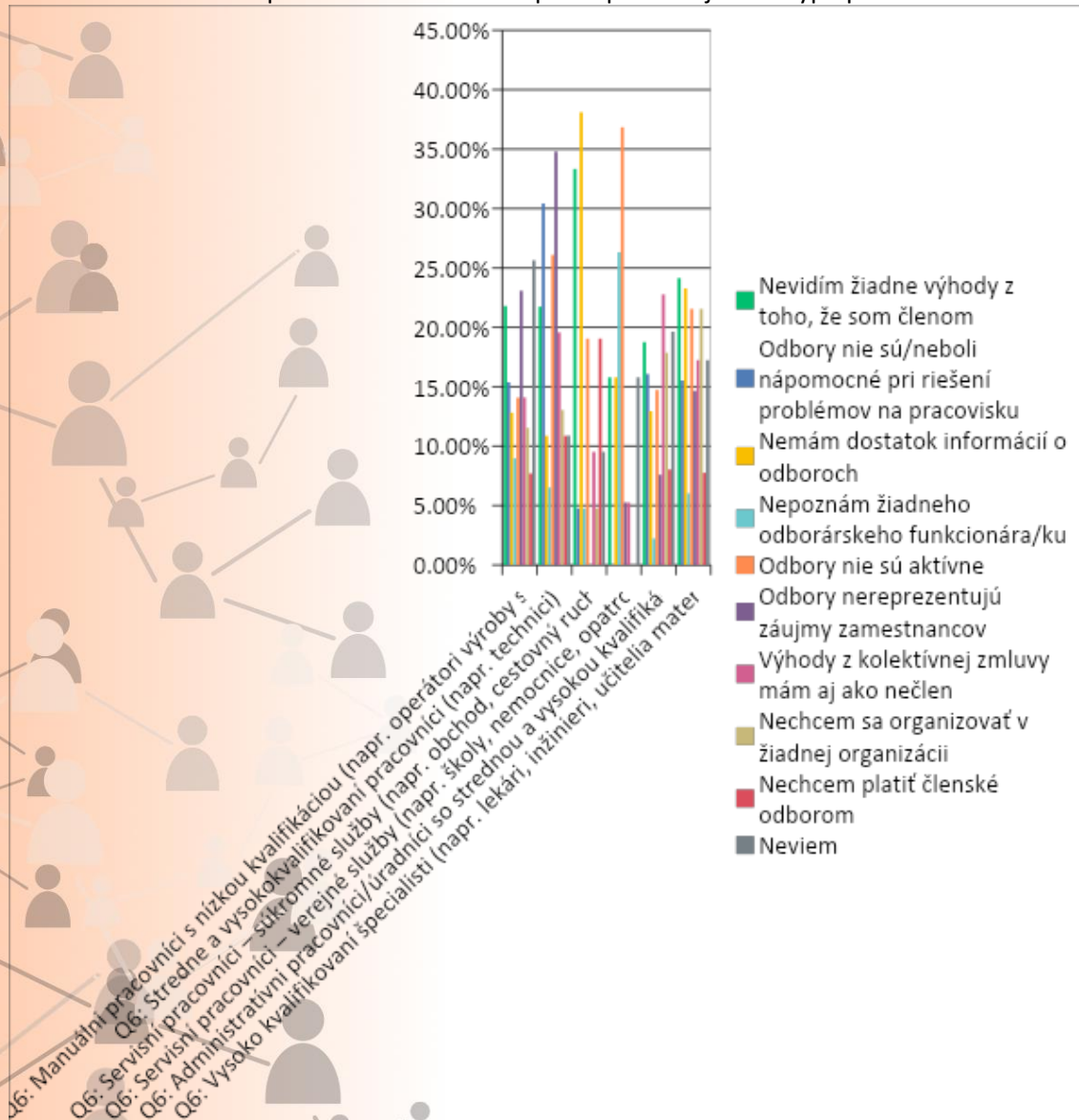
Porovnanie odpovedí vo výrobnéj a nevýrobnéj sfére – výrazné odchýlky v odpovediach

- **Odbory podľa nich nie sú aktívne.**

Výrazne viac odpovedí označili respondenti z výrobnéj sféry ako respondenti z nevýrobnéj sféry, obdobne ako v predchádzajúcej odpovedi. Výsledok je v zhode s odpoveďami v otázke pre nečlenov č. 12.

TYPY PRACOVNÍKOV

Obrázok č. 24: Graf Odpovede na otázku č. 13 podľa prevládajúceho typu pracovníkov



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

Respondenti boli v dotazníku začlenení do profesijných kategórií:

- A: Manuálni pracovníci s nízkou kvalifikáciou
- B: Stredne a vysokokvalifikovaní pracovníci
- C: Servisní pracovníci – súkromné služby
- D: Servisní pracovníci – verejné služby

- E: Administratívni pracovníci
- F: Vysokokvalifikovaní špecialisti

Údaje k tejto otázke uviedlo 504 respondentov.

Nad sumárny výsledok označili odpoveď „Neviem“ v kategórii A a E; nižší počet odpovedí bol zaznamenaný v kategóriách C a B.

Výrazné odchýlky sa vyskytli v odpovediach:

- **Nemám dostatok informácií o odboroch.**

Štatisticky významný rozdiel bol zaznamenaný v kategóriách A, B, C, E. Respondenti z kategórie C - servisní pracovníci v súkromných službách volili túto odpoveď podstatne častejšie v porovnaní s respondentmi v kategóriách A, B, E. Možno z toho vyvodiť záver, že pracovníci, ktorí pracujú v značnej miere samostatne nemajú o odboroch toľko informácií ako pracovníci, ktorí pracujú vo väčších skupinách.

- **Nepoznám žiadneho odborového funkcionára/ku.**

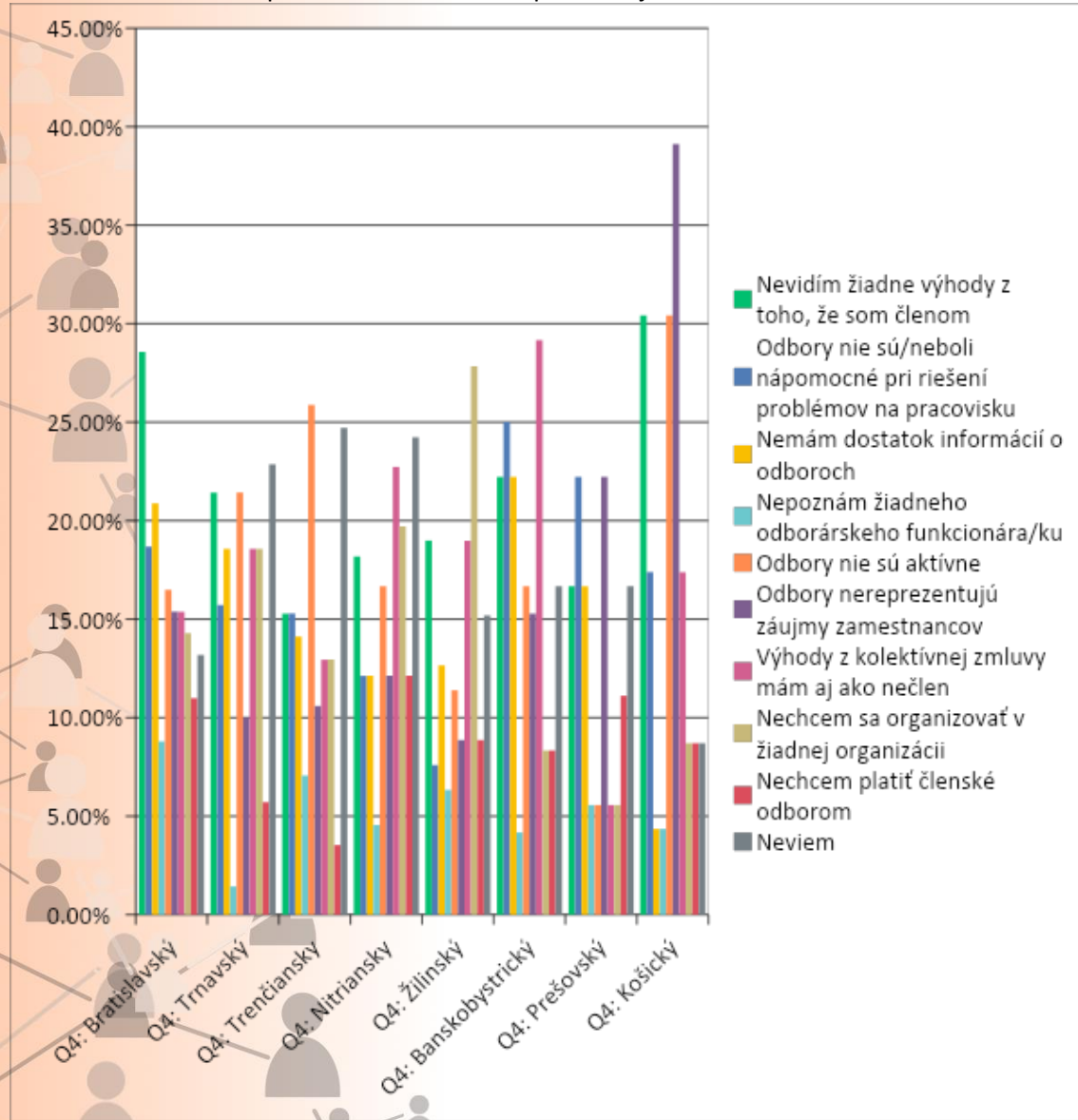
Významný rozdiel bol zaznamenaný iba v kategórii A a E, keď manuálni pracovníci s nízkou kvalifikáciou volilo túto možnosť podstatne častejšie ako administratívni pracovníci z kategórie E. Z toho možno dedukovať, že pracovníci s nízkou kvalifikáciou na rozdiel od administratívnych pracovníkov (vyššia kvalifikácia) nemajú záujem získavať informácie o odboroch, resp. nevedia s týmito informáciami pracovať (podobné hodnotenie ako v otázke č. 12).

- **Odbory nereprezentujú záujmy zamestnancov.**

Štatisticky významný rozdiel bol zaznamenaný v kategóriách A, B, C, E, F. Stredne kvalifikovaní pracovníci z kategórie B volili túto odpoveď výrazne častejšie ako pracovníci v kategóriách C, E a F. Z toho možno usudzovať, že stredne kvalifikovaní pracovníci pracujú viac vo väčších skupinách, majú viac informácií o odboroch a zaujímajú k nim kritickejší postoj. Respondenti v kategórii E a C volili túto možnosť podstatne častejšie ako v kategórii A a B. Tento postoj sa javí ako nesúladiť s výsledkom k odpovedi – Nemám dostatok informácií o odboroch.

KRAJA

Obrázok č. 25: Graf Odpovede na otázku č. 13 podľa kraja



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 1

Respondenti boli v dotazníku začlenení podľa územnosprávneho členenia do kategórií - krajov:

- A: Bratislavský
- B: Trnavský
- C: Trenčiansky
- D: Nitriansky

- E: Žilinský
- F: Banskobystrický
- G: Prešovský
- H: Košický

Údaje k tejto otázke uviedlo 504 respondentov.

Odpoveď „Neviem“ označilo najviac respondentov kategórií C a D, najmenej v kategórii A a H.

Výrazné odchýlky sa vyskytli v odpovediach:

- **Odbory nie sú/ neboli nápomocné pri riešení problémov na pracovisku.**

Štatisticky významný rozdiel bol zaznamenaný iba v kategóriách F a E. Respondenti z Banskobystrického kraja vnímajú túto odpoveď výrazne intenzívnejšie ako respondenti zo Žilinského kraja.

- **Odbory nie sú aktívne.**

Výrazný rozdiel bol vykázaný iba v kategóriách C a E. Respondenti z Trenčianskeho kraja zvolili túto možnosť výrazne viac ako respondenti zo Žilinského kraja.

- **Odbory nereprezentujú záujmy zamestnancov.**

Výrazne rozdiely sa prejavili v kategóriách A, B, C, D, H. Respondenti z Košického kraja označovali túto odpoveď v porovnaní s respondentami z Bratislavského, Trnavského, Trenčianskeho Nitrianskeho výrazne častejšie. Z toho možno vyčítať, že v krajoch „západného Slovenska“ hodnotia zamestnanci odbory menej kriticky ako zamestnanci na „východnom Slovensku“.

- **Nechcem sa organizovať v žiadnej organizácii.**

Výrazne rozdiely sa prejavili v kategóriách A, C, E, F, H. Respondenti zo Žilinského kraja prejavili výrazne nižší záujem odborovo sa organizovať ako respondenti z Bratislavského, Trenčianskeho, Banskobystrického a Košického kraja.

Súčasťou tejto otázky bola i možnosť Iné s tým, že respondenti mohli rozvinúť svoje dôvody. Odpovede, ktorých bolo 31, sú tak poznačené značnou rozmanitosťou. Z dôvodu zachovania autenticity nebola formulácia odpovedí v jednotlivých skupinách redukovaná na minimalistickú úroveň, zvýraznená bola nosná časť textu odpovedí. Uvádzame aspoň najčastejšie uvádzané dôvody.

1. **Na pracovisku nie sú odbory;** rád by som sa stal členom odborov, ale odbory u nás nepôsobia (počet odpovedí **10/32,26%**)
2. **Informácie;** nemám dostatok informácií; nikto mi členstvo nenavrhol; sme špecifický odbor, nevieme či u nás môžu byť odbory (počet odpovedí **8/25/81%**)
3. **Uvažujem o vstupe do odborov;** možno niekedy; nestihla som (počet odpovedí **3/9,68%**)
4. **Konflikt záujmov;** som v pozícii štatutára; som členom manažmentu (počet odpovedí **3/9,68%**)
5. **Sme zamestnanci agentúry;** vodiči nie sú organizovaní (*živnostníci?*); som dlhodobo nezamestnaný (počet odpovedí **3/9,68%**)
6. **Odbory nie sú aktívne;** odbory nemajú moc; skúsenosť – odbory okrem kolekcíí nič neriešili (počet odpovedí **3/9,68%**)
7. **Odbory sú skorumpované;** odbory slúžia vládám a zamestnávateľom (počet odpovedí **3/9,68%**).

Nasledujúce sumárne typy odpovedí dosiahli menej odpovedí ako tri (mám pracovnú zmluvu na dobu určitú, mám strach, že prídem o prácu, keď vstúpim do odborov, v odboroch je veľa starších ľudí, ktorí to robia zo zotrvačnosti – nulový prínos pre odbory, odbory sú spolitizované, pri rokovaniach sa nemyslelo na správu súdu).

Pre respondentov neorganizovaných v odboroch sme mali ešte jednu otázku. Pýtali sme sa, čo by sa muselo zmeniť, aby sa stali členmi odborov, resp. aspoň uvažovali o členstve.

Na otázku odpovedalo celkom 281 respondentov. Tým, že otázka bola otvorená, odpovede boli opäť poznačené veľkou rozmanitosťou. Vytvorili sme preto skupiny významovo podobných

odpovedí, čo bolo východiskom k pomenovaniu niektorých bariér členstva v odboroch. Takto bolo vytvorených 34 až 35 skupín odpovedí.

Za významovo podstatné možno považovať prvých osem skupín odpovedí (1. až 8.), v ktorých respondenti vyjadrili zhodu v názore na žiadúcu zmenu v odboroch od 65 po 10 zhodných odpovedí – kategória A.

Za významovo menej podstatné možno považovať ďalších 21 skupín odpovedí (9. až 29.), v ktorých respondenti vyjadrili zhodu v názore od 6 po 2 zhodné odpovede - kategória B.

Za ojedinelé možno považovať odpovede v ostatných skupinách a v skupine označenej ako odpovede nesúvisiace s činnosťou odborov - kategória C.

Rozdelenie do skupín významovo podobných odpovedí:

Kategória A:

1. **Vyššie aktivity;** zvýšenie tlaku na sociálnych partnerov, dôsledné presadzovanie záujmov zamestnancov; neustupovať pri uzatváraní kolektívnych zmlúv – využívať všetky zákonné spôsoby až po štrajk; aktívni odboroví predáci – nie alibizmus, ľahostajnosť; odbory by si museli vybojovať lepšiu pozíciu pri vyjednávaní so zamestnávateľmi, vládou aj s využitím generálneho štrajku (počet odpovedí **65/23,13%**)
2. **Informácie;** nemám dostatok informácií; prezentácia odborov – výsledkov ich práce; motivácia pre vstup do odborov; pôsobia odbory v neziskovom sektore? – nemám informácie, kde by som mohla byť organizovaná (počet odpovedí **34/12,09%**)
3. **Nič, je mi to jedno; do odborov nevstúpim v žiadnom prípade;** neuvažujem o vstupe do odborov; odbory sú zbytočné, treba ich zrušiť; nedôverujem im (počet odpovedí **28/9,96%**)
4. **Komunikácia;** ešte ma nikto neoslovil; ešte som sa s odbormi nestretla; odbory by mali oslovovať okrem jednotlivcov kolektívy, skupiny; uvažujem o členstve, chcem vstúpiť; ak by na pracovisku boli odbory, stal by som sa členom; chýbajú ľudia ochotní participovať na založení odborov; odbory by mali komunikovať aj s nečlenmi (počet odpovedí **23/8,18%**)

5. **Viac výhod;** vyššie benefity; viac výhod aj pre tých, čo nemajú deti; iný druh výhod; finančná odmena (počet odpovedí **17/6,05%**)
6. **Neviem** (počet odpovedí **15/5,34%**)
7. **Odbory by mali byť nezávislé na zamestnávateľovi;** nepodplatiteľné, odboroví predáci by sa nemali "kamarátiť so zamestnávateľmi"; odbory riadi zamestnávateľ v pozadí; skorumpované odbory; odbory by mali žiť z príspevkov zamestnancov, nemali by byť platené zamestnávateľmi (počet odpovedí **13/4,63%**)
8. **Všetko;** celkovú činnosť; nazeranie na odbory (počet odpovedí **10/3,56%**).

Kategória B:

9. **Museli by mať väčšiu právnu silu** (počet odpovedí **6/2,14%**)
10. **Spolupráca sociálnych partnerov;** nadriadení by museli spolupracovať s odbormi, odmietavý postoj nadriadených k odborom; vláda nejedná (počet odpovedí **6/2,14%**)
11. **Výmena starších, pasívnych funkcionárov;** starších funkcionárov, ktorí časom spohodneli nahraďiť mladšími aktívnymi progresívnymi ľuďmi; výhody z členstva sú poskytované iba starším, mladší nemajú chuť zapájať sa do takejto organizácie; modernejší prístup k odborom (počet odpovedí **5/1,78%**)
12. **Nezávislosť na politických stranách a vláde;** odbory by nemali spolupracovať s politickými stranami so skorumpovanými politikmi; odbory by nemali spolupracovať s konkrétnymi politickými stranami; aby odborom nediktovali najvyšší predstavitelia, inštitúcie (počet odpovedí **4/1,42%**)
13. **Nemusí sa meniť nič,** všetko je iba na mojej vôli (počet odpovedí **4/1,42%**)
14. **Odbory by mali presadiť niečo podstatné;** pracovný pomer na dobu neurčitú, pružný pracovný čas, kratší pracovný čas (počet odpovedí **4/1,42%**)
15. **Zmena riadenia odborov; zmena štruktúry;** širšie pokrytie odborovými centrami, bližšie k ľuďom (aspoň v každom Lc?); odbory nie sú rovnaké – zlé, dobré, treba systém riadenia odborov; divné pôsobenie viacerých odborových organizácii u jedného zamestnávateľa; potrebujem súčinnosť, jednoduchosť (počet odpovedí **4/1,42%**)

16. **Nedostatok času**; nemám čas; mať popri práci a štúdiu viac času (počet odpovedí **3/1,07%**)
17. **Lepší postoj**; prístup (počet odpovedí **3/1,07%**)
18. **Nevstúpim, negatívna skúsenosť z členstva v minulosti** (počet odpovedí **3/1,07%**)
19. **Vyššia odbornosť odborov zástupcov odborov**, vzdelávanie nižších odborových funkcionárov (počet odpovedí **3/1,07%**)
20. **Ešte som o členstve neuvažoval/la**; ak sa niečo reálne dosiahne, uvidím (počet odpovedí **3/1,07%**)
21. **Neaktuálnosť členstva**; som seniorka; som v preddôchodkovom veku (počet odpovedí **3/1,07%**)
22. **Odbory by museli hájiť záujmy aj mojej skupiny**; THP; odbory sú výhodné iba pre veľké kolektívy; odbory by mali ponúknuť alternatívu i pre vysokokvalifikovaných zamestnancov (počet odpovedí **3/1,07%**)
23. **Odbory by mali zabrániť diskriminácii na pracovisku**; mali by sa zaujímať o diskrimináciu na pracovisku; odbory by mali začať „čistiť zákony“, ktoré diskriminujú zamestnancov (počet odpovedí **2/0,71%**)
24. **Možnosť vstupu do odborov agentúrnych zamestnancov**; dodávateľov pracujúcich v danej fabrike; možnosť SZČO byť v odboroch (počet odpovedí **2/0,71%**)
25. **Výhody iba pre členov**; výhody, ktoré vydobyli odbory by mali platiť iba pre členov; výrazne vyššie výhody pre členov (počet odpovedí **2/0,71%**)
26. **Odbory sa starajú iba o vlastné blaho**; odboroví funkcionári sledujú iba svoje záujmy (počet odpovedí **2/0,71%**)
27. **Odbory by mali byť zvlášť aktívne v tejto dobe pandémie**; odbory sú asi v blackoute (počet odpovedí **2/0,71%**)
28. **Nízky počet členov**; málo ľudí má záujem o odbory (počet odpovedí **2/0,71%**)
29. **Musel by som byť zamestnaný, zmeniť zamestnanie** (počet odpovedí **2/0,71%**)

Kategória C (po jednej odpovedi):

Povinné členstvo v odboroch; odbory by mali byť na všetkých pracoviskách (súdoch) rovnaké; zníženie príjmu (funkcionárov), odobratie aktuálnych benefitov; odbory by sa mali stať viac pravicové; odbory by nemali útočiť na zamestnávateľa.

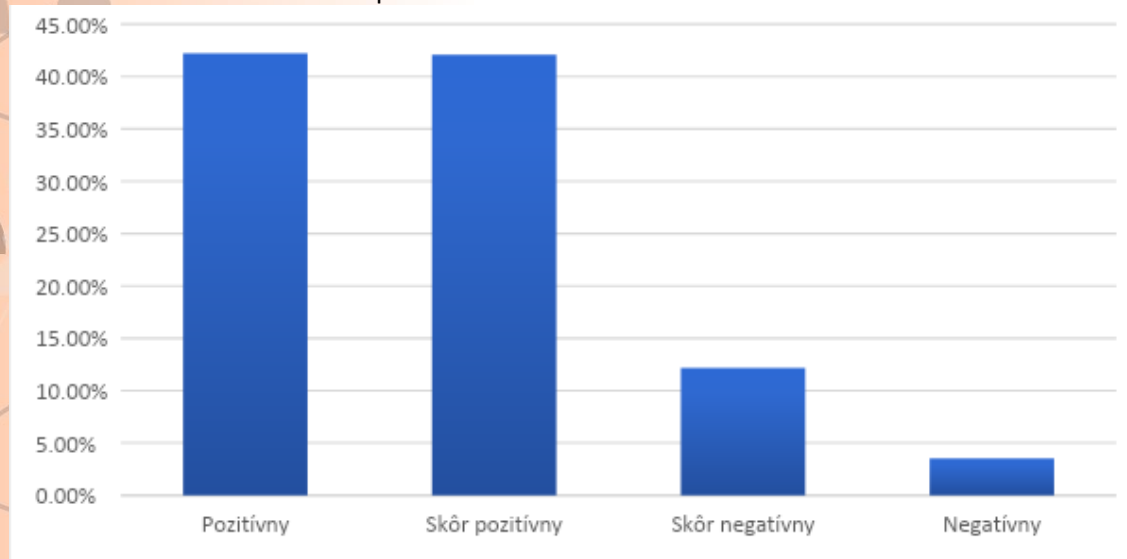
Odpovede, ktoré neboli zaradené do žiadnej skupiny (nesmerujú k zmene v odboroch, resp. nesúvisia priamo s činnosťou odborov):

- Nemám výhrady k činnosti odborov.
- Zmena v spoločnosti.
- Začali konečne riešiť reálne problémy v justícii (každý si robí čo chce, pokiaľ má zhora ochranu).
- Odbory podporujem, chcem sa však stať nezávislým sudcom.
- Postoj k správne mu súdu.
- Vzťah zamestnanec – zamestnávateľ je dobrý, neviem či by boli odbory prínos.

7. 3. 1. Postoj k odborom

Jednou z otázok pre respondentov bola tá, aký je ich aktuálny postoj k odborom. Našou hypotézou bolo, že nečlenovia odborovo budú mať prevažne negatívny postoj.

Obrázok č. 26: Graf Celkové odpovede na otázku č. 14



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 2

Až 42,22 % respondentov odpovedalo, že ich vzťah k odborom je pozitívny a ďalších 42,09% odpovedalo, že je skôr pozitívny. Zo všetkých respondentov tak išlo o zjavnú väčšinu. Ako vyslovene negatívny definovalo svoj postoj k odborom len 53 respondentov, čo predstavuje 3,52%. Za skôr negatívny označilo svoj vzťah k odborom 12,17% respondentov, inými slovami len necelých 16% respondentov vníma odbory negatívne alebo skôr negatívne.

Ak sa zameriame detailnejšie na nečlenov zistíme pomerne prekvapivé výsledky. Väčšina nečlenov má pozitívny alebo skôr pozitívny vzťah k odborom a nejde v tomto prípade o nejakú neprekonateľnú antipatiu. Iba 24,06% uviedla skôr negatívny postoj a iba 8,55% nečlenov má vzťah k odborom vyslovene negatívny. Pôsobia iné dôvody, analyzované vyššie, ako neaktívita či absencia odborov na pracovisku, resp. nespokojnosť s predsedom základnej organizácie.

Aj prax ukazuje, že samotný absolútne odmietavý postoj voči odborovým organizáciám nie je väčšinový. Častokrát je samotné vnímanie odborov ako takých v podniku pozitívne, hlavne z dôvodu ak odborová organizácia komunikuje navonok svoju prácu a dohaduje napr. kolektívnu zmluvu. Výsledky týchto rokovaní, dohody, pravidlá a predpisy ale hlavne kolektívne zmluvy, v konečnom dôsledku ovplyvňujú všetkých zamestnancov podniku, preto ak sa riadne, včas a rozumne komunikujú, sú aj samotné odbory vnímané pozitívne. Ale existujú aj iné dôvody prečo sa zamestnanci stavajú odmietavo k samotnému členstvu nie k odborom ako takým.

Často je to impulzivná reakcia na niektoré z konkrétnych rozhodnutí základnej organizácie, funkcionárov alebo zväzu, hlavne ak sa jedná o zmenu vnútorných pravidiel, ktoré doteraz platili a zamestnanci si na ne zvykli. Alebo rozhodnutia o zmene organizačnej štruktúry zamestnávateľa, ktoré v praxi ani odborové organizácie nemôžu zmeniť, hlavne ak sú spojené so stratou zamestnania. A niekedy len individuálne názory na konkrétnych funkcionárov (Šlauka, 2021).

7. 4. Analýza dotazníka pre predsedov a predsedkyne zväzov

Druhý dotazník bol určený pre odborové zväzy a zamerali sme sa v ňom na identifikáciu najčastejších dôvodov vzniku a zániku základných odborových organizácií.

Z celkového počtu 25 odborových zväzov sa do dotazníkového prieskumu zapojilo iba 8, čo do veľkej miery limituje vypovedaciu hodnotu výsledkov prieskumu.

Na základe vyhodnotených odpovedí bolo najčastejším dôvodom zániku odborovej organizácie rozhodnutie členskej základne (46,68%), druhým najčastejším dôvodom bolo zrušenie zamestnávateľa (36%) a tretím pokles členov pod zákonnú úroveň (12,39%)

Rozhodnutiu členskej základne o zániku odborovej organizácie často predchádza pokles členskej základne, prípadne oznámenie o zrušení zamestnávateľa, preto tento dôvod môže v sebe zahŕňať už aj ďalšie (iné) dôvody. V praxi dochádza aj k situáciám, keď počet členov klesne pod zákonnú úroveň, ale odborová organizácia neprijme rozhodnutie o svojom zániku. Pre ďalšiu analýzu by bolo vhodné skúmať dôvody, pre ktoré členská základňa rozhodla o zániku odborovej organizácie.

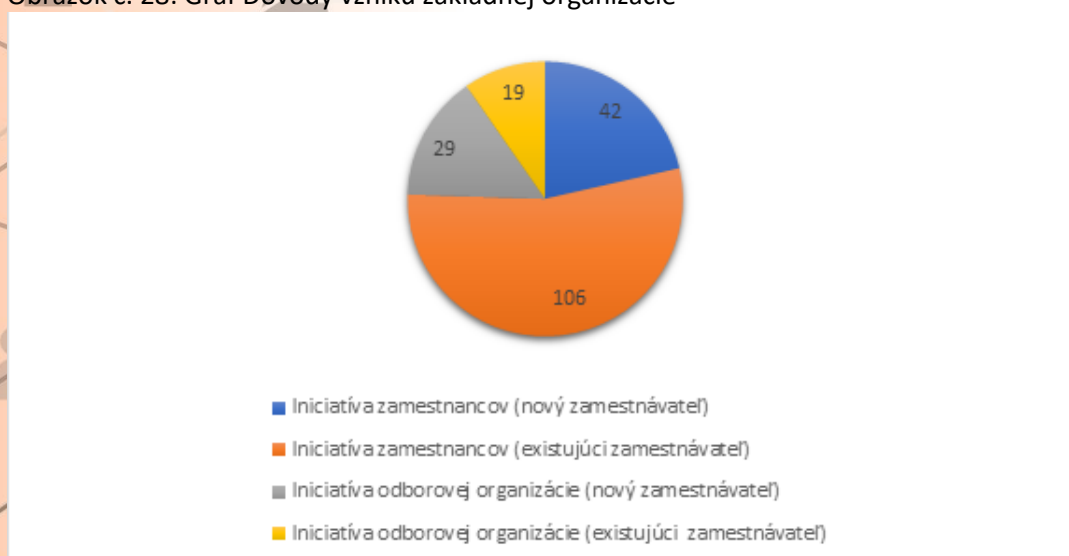
Obrázok č. 27: Graf Dôvody zániku základnej organizácie



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 2

Pokiaľ ide o vznik odborových organizácií, tak najčastejším dôvodom vzniku nových odborových organizácií bola iniciatíva zamestnancov u existujúceho zamestnávateľa (54%, druhým najčastejším dôvodom bola iniciatíva zamestnancov u nového zamestnávateľa (21,42%) a tretím najčastejším dôvodom bola iniciatíva odborového zväzu u nového zamestnávateľa a (14,79%).

Obrázok č. 28: Graf Dôvody vzniku základnej organizácie



Zdroj: Vlastná tvorba – spracovanie dotazníka č. 2

8. NÁVRHY

Jedným z cieľov tohto analytického výstupu bola analýza členskej základne z hľadiska rôznych socio-ekonomických kritérií. Pri príprave vstupných dát, ktoré boli podkladom analýzy členskej základne, sme narazili na nedostatok štruktúrovaných údajov. KOZ SR síce v pravidelných intervaloch sumarizuje určité dáta o členoch za jednotlivé odborové zväzy, no nie všetky odborové zväzy poskytujú tieto dáta v požadovanej štruktúre. Pre vytvorenie adresných stratégií na nábor členov je potrebné poznať aj aktuálnu štruktúru členskej základne, napríklad z hľadiska veku, vzdelanostnej úrovne, podielu žien atď. Pre tento účel bude vhodné vytvorenie centrálnej databázy údajov o členoch tak na centrálnej úrovni ako aj na úrovni odborových zväzov a základných organizácií a jej pravidelné aktualizovanie.

Ako vyplynulo z analýzy dotazníkov štatisticky významná časť respondentov uviedla, že majú nedostatok informácií o odboroch, o existencii odborov v podniku, o ich činnosti resp., že neboli nikým oslovení, aby sa stali členmi odborov.

Odbory by preto v budúcnosti pri príprave stratégií získavania nových členov mali vychádzať z analýzy komunikačnej stratégie odborov, komunikačných kanálov a nástrojov, ktoré pri svojej činnosti využívajú tak vo vzťahu k členskej základni, k zamestnancom - nečlenom ako aj vo vzťahu k verejnosti. V súčasnosti existuje množstvo nástrojov sprostredkovania informácií ako aj získania spätnej väzby, od klasických foriem ako je osobný rozhovor, informačné tabule, až po tie moderné ako sú sociálne siete, digitálne platformy, a rôzne iné interaktívne formy komunikácie. A týmito cestami posúvať informácie každodennej činnosti odborov smerom k členom a zamestnancom.

Osobitnou kategóriou je otázka marketingovej komunikácie, ktorú odbory využívajú (otázka je či využívajú) pri náboe nových členov. Jedným z odporúčaní je aj prehodnotenie a aktualizácia marketingovej komunikácie odborov. Odbory sú často identifikované len cez nátlakové masové aktivity, pretože tak je vytváraný ich mediálny obraz. Faktom však je, že činnosť odborov zahŕňa celý rad ďalších činností od legislatívnej, cez konzultatívnu, až po participáciu

na tvorbe verejných politík, kolektívne vyjednávanie, právne a ekonomické poradenstvo či BOZP.

Okrem iného aj nedostatok informácií vytvára obraz pasívnych odborov, ktoré nereagujú proaktívne, ale skôr reaktívne. Odbory nie vždy dokážu verejne komunikovať dosiahnuté výsledky efektívnym spôsobom, a tak mnohé úspechy odborov ostávajú pre verejnosť, ale často aj pre členskú základňu, nepoznané, to následne prispieva ku kritickému náhľadu na odbory ako nečinnú ba dokonca skostnatelú organizáciu.

Stratégie odborov na nábor členov by mali tiež reagovať na meniace sa podmienky trhu práce, na nové formy pracovnoprávných vzťahov a tiež na nové kategórie zamestnancov. Aktuálne trendy ako digitalizácia, transformácia priemyslu na bezuhlíkovú ekonomiku, demografické zmeny a ďalšie budú mať dopad aj na štruktúru hospodárstva, vznik nových odvetví a pracovné podmienky. Pod vplyvom týchto zmien sa prirodzene budú meniť aj potreby a priority zamestnancov. Kým v minulosti boli najdôležitejšími požiadavkami zamestnancov predovšetkým mzdy a sociálne istoty, dnes sa prioritou stáva súlad osobného a pracovného života a väčšia flexibilita podľa potrieb zamestnanca. Stratégia odborov preto musí reflektovať tieto meniace sa priority zamestnancov, v opačnom prípade odbory nedokážu masovejšie osloviť nečlenov odborov.

Osobitnú pozornosť v súvislosti s náborm a získavaním nových členov je potrebné venovať aj vzdelávaniu. Komunikačné zručnosti, mediálne tréningy, zručnosti pri tvorbe kampaní, práca so sociálnymi sieťami, argumentačné tréningy by mali byť trvalou súčasťou vzdelávacieho portfólia odborov.

9. ZÁVER

Odbory sú od ich vzniku neoddeliteľnou organickou súčasťou spoločnosti. Po celý čas nielen podliehali a prispôbovali sa spoločenskému systému v jednotlivých štádiách jeho vývoja, ale naň aj vplývali. Dnešná situácia odborov na Slovensku je determinovaná ich predchádzajúcim vývojom, stav členskej základne nevynímajúc.

Ak chcú odbory pôsobiť aj v budúcnosti ako rešpektovaný spoločenský aktér, musia nanovo nastaviť svoje politiky, program, štruktúru a rovnako posilniť svoje kapacity a zastaviť prepad členskej základne, ktorý je rozhodujúci pre vyjednávaciu pozíciu odborov.

Tento analytický výstup sledoval cieľ identifikácie najčastejších bariér, ktoré bránia zamestnancom stať sa členom odborov. Pri analýze sme si stanovili niekoľko hypotéz, na ktorých dokázanie resp. vyvrátenie sme sa sústredili.

Prvou hypotézou bol predpoklad, že najvýznamnejšou bariérou členstva v odboroch je fakt, že nároky z kolektívnej zmluvy sa vzťahujú aj na nečlenov odborov. Tento fenomén je v teórii označovaný ako "tzv. syndróm čierneho pasažiera", keď nečlen využíva výhody a benefity vyplývajúce z kolektívnej zmluvy bez toho, aby sa podieľal na financovaní činnosti odborovej organizácie. Ako ukázala analýza odpovedí v dotazníkovom prieskume členovia odborov označili tento dôvod ako najzávažnejšiu prekážku vstupu do odborov. Avšak samotní nečlenovia odborov tento dôvod uviedli až ako druhú najzávažnejšiu príčinu toho, prečo nevstupujú do odborov.

Ako hlavný dôvod neorganizovania sa v odboroch uviedli nečlenovia v najväčšom počte odpovedí, že nevidia žiadnu výhodu vyplývajúcu z členstva v odboroch. Na jednej strane táto odpoveď je širšia, pretože v sebe zahŕňa aj fakt, že benefity z kolektívnej zmluvy sa vzťahujú aj na nečlenov, a teda člen nemá osobitnú výhodu vyplývajúcu z jeho členstva. Na druhej strane táto odpoveď indikuje, že ak by z členstva v odboroch vyplývali určité výhody len pre členov odborov, bola by to motivácia pre vstup do nich. Tento záver bude potrebné zohľadniť pri nastavovaní stratégií nábora členov odborov.

V princípe možno konštatovať, že nedostatočné, resp. žiadne odlišenie člena od nečlena na základe výhod, benefitov, či lepších podmienok vyplývajúcich z členstva v odboroch je, tak z pohľadu členov odborov ako aj nečlenov, najvýznamnejšou bariérou vstupu do odborov.

Druhou stanovenou hypotézou analytického výstupu bol predpoklad, že dôvodom, pre ktorý zamestnanci odmietajú vstúpiť do odborov, je pasivita odborov. Členovia odborov tento dôvod uviedli až ako piaty najzávažnejší. Nečlenovia odborov uviedli pasivitu odborov ako tretí najzávažnejší dôvod, pre ktorý sa nechcú stať členmi.

Možno teda konštatovať, že aj táto hypotéza bola na základe analýzy potvrdená, a teda aj pasivita, resp. nízka aktivita odborov má vysokú relevanciu medzi bariérami vstupu do odborov. Tu možno samozrejme ďalej analyzovať, či ide o subjektívny pocit nečlenov vyplývajúci z vlastnej negatívnej skúsenosti, nedostatok informácií o činnosti odborov, alebo objektívne o nízku mieru aktivity odborov, prípadne na základe akých merateľných kritérií je možné aktivitu odborov hodnotiť.

Tretou hypotézou bol predpoklad, že bariérou vstupu do odborov je nedostatok informácií o odboroch a ich činnosti. Aj tu je mierny rozdiel medzi zisteniami u členov odborov, ktorí tento dôvod uvádzali ako siedmy najvýznamnejší. Pre nečlenov odborov je nedostatok informácií štvrtou najvýznamnejšou bariérou vstupu do odborov u nečlenov.

Z tohto hľadiska možno povedať, že aj táto hypotéza bola analýzou potvrdená. Preukázalo sa však, že platí istý nesúlad medzi sprostredkovanými predpokladmi o dôvodoch neorganizovania sa v odboroch a postojmi samotných nečlenov.

V rámci analýzy sme si stanovili ešte jednu hypotézu, ktorá predpokladala, že vzťah nečlenov odborov voči odborom je prevažne negatívny. Výsledok prieskumu bol v tomto prípade prekvapivý. Väčšina respondentov svoj vzťah k odborom označila za pozitívny alebo skôr pozitívny. Následne iba menej ako 10% nečlenov má vzťah k odborom vyslovene negatívny.

V tomto prípade sa teda hypotéza o negatívnom vzťahu nečlenov k odborom nepotvrdila. Vzhľadom na charakter vzťahu člena a odborov, ktorý je založený na dôvere, toto zistenie zároveň potvrdzuje potenciál odborov zvyšovať členskú základňu v budúcnosti.

Ostatné interné a externé faktory, ktoré z teoretického hľadiska môžu mať a zrejme aj majú vplyv na početnosť členskej základne neboli predmetom skúmania v našom dotazníkovom prieskume ani predmetom ďalšej analýzy. Ako však ukazuje kontinuálne degresívna krivka vývoja členskej základne na Slovensku, ani zmeny v politickej reprezentácii, v politickej orientácii jednotlivých vlád, v spolupráci s politickými subjektami, fragmentácia odborov a dokonca ani výrazne prozamestnanecké zmeny v oblasti legislatívy nespôsobili štatisticky významné odchýlky z nastaveného trendu poklesu, resp. v posledných rokoch skôr stagnácie, členskej základne.

Realizovaná analýza potvrdila najčastejšie bariéry vstupu do odborov a zároveň vyvrátila existenciu negatívneho vzťahu členov i nečlenov k odborom. Tieto zistenia by mali byť základom pre tvorbu budúcich stratégií ako aj politik odborov pri získavaní nových členov.

Medzi ďalšie zaujímavé výsledky prieskumu zameraného na nečlenov odborov patrí zistenie, že povinnosť platby členského, ktorá sa taktiež zvykne udávať ako významnejší faktor, skončila druhý od konca a nepatrí medzi relevantné dôvody. Zistili sme, že viac mužov ako žien považuje odbory za neaktívne a nereprezentujúce záujmy zamestnancov, že najmladší respondenti do 29 rokov majú najmenej informácií o odboroch či fakt, že respondenti z výrobnjej sféry boli voči odborom kritickejší ako tí zo sféry nevýrobnjej.

Trend negatívneho vývoja členskej základne odborov nie je signifikantný iba pre Slovensko, ale je globálnejší, keďže odborová organizovanosť vo svete kontinuálne klesá, resp. je v posledných rokoch stabilizovaná na istej úrovni. Aj v iných krajinách preto odbory hľadajú nové metódy a formy získavania členov odborov a mnohé z nich by mohli byť implementované aj v našich podmienkach. Analýza stavu členskej základne a metód a techník získavania nových členov v iných krajinách EÚ bude predmetom druhej časti analytického výstupu pod názvom Bariéry členstva v odboroch 2: Analýza kľúčových príčin úbytku členov a „hustoty“ odborov vo vybraných krajinách EÚ a techniky náboru nových členov.

10. ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. ČAPKA, F. 2008. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno : Masarykova univerzita, 2008. 288 s. ISBN 978-80-210-4797-6.
2. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2018. První republika. Zlatý věk odborů. Praha : Český statistický úřad [online], 2018 [cit. 2021-08-10]. Dostupné na internete: <https://www.czso.cz/csu/stoletististiky/prvni-republika-zlaty-vek-odboru>
3. HOBBSAWM, E. 1996. The Age of Revolution. New York : Vintage Books, 1996. 356 s. ISBN 0-679-77253-7.
4. Hodnoty v dynamike spoločenských zmien na Slovensku a v Európe. 2020. Výskumný projekt [online], 2020 [cit. 2021-09-08]. Dostupné na internete: http://www.sociologia.sav.sk/vyskumne_projekty.php?id=2499
5. HÜBNER, P. – KLEßMANN, Ch. – TENFELDE, K. 2005. Arbeiter im Staatssozialismus. Ideologischer Anspruch und soziale Wirklichkeit. Wien : Böhlau Verlag, 2005. 515 s. ISBN 3-412-18705-4.
6. KAHANCOVÁ, M. 2017. From bargaining to advocacy: a trade-off between improved working conditions and trade union fragmentation in Slovakia. In Innovative union practices in Central-Eastern Europe. Brussels : European Trade Union Institute, 2017. ISBN 978-2-87452-449-3, s. 179-196.
7. KAHANCOVÁ, M. – MARTIŠKOVÁ, M. – SEDLÁKOVÁ, M. Slovakia: between coordination and fragmentation. Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume III. Brussels : European Trade Union Institute, 2019. ISBN 978-2-87452-518-6, s. 525-544.
8. KAHANCOVÁ, M. – SEDLÁKOVÁ, M. 2018. Slovak Trade Unions at a Crossroads – From Bargaining to the Public Arena. 2018. In Trade Unions in Transition. From Command to Market Economies, 2018. ISBN: 978-3-96250-159-4, s. 347-376.
9. KARMÍNA. 2017. Boje pracujúcich na Slovensku 1994-2014, 2017. 42 s.
10. KOŠČ, J. Politizácia odborov a odborárov. 2021. In 1989-2019: 30 rokov zmien: kam kráčaš demokracia. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2021. ISBN 9788081529900, s. 261-287.
11. KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SR. 1999. Postavenie odborov v SR a ich význam alebo prečo byť v odboroch. Bratislava : Konfederácia odborových zväzov SR, 1999. 56 s. ISBN 80-968184-6-5

12. MYANT, M. 2010. Trade unions in the Czech Republic. Brussels : European Trade Union Institute, 2010. 75 s. ISBN: 978-2-87452-192-8.
13. PROFANT, T. 2015. Slovenské mimovládne „rozvojové“ organizácie ako politickí aktéri. In Sociológia. ISSN 1336-8613, 2015, roč. 47, č. 1, s. 113-138.
14. RYBÁROVÁ, M. – KOVÁČOVÁ, J. 1999. Závazné súdne rozhodnutia k pracovno-právnej problematike. Bratislava : Epos, 1999. 223 s. ISBN 80-8057-111-2.
15. STRÁŽNICKÁ, V. – ŠEBESTA, Š. 1994. Človek a jeho práva. Bratislava : JUGA, 1994. 224 s. ISBN 80-85506-30-0.
16. ŠUMICHRASŤ, A. 2017. Sociálny dialóg a štrajky na Slovensku po roku 1989 [online]. In POLE, 2017, [cit. 2021-10-05]. Dostupné na internete: <https://new.poleblog.sk/socialny-dialog-strajky-slovensku-roku-1989>. ISSN 2453-9058.
17. ŠUMICHRASŤ, A. 2018. Transformácia či zánik? Vývoj odborov v Slovenskom štáte (1939–1945) v kontexte vybraných európskych diktatúr. In Studia historica Brunensia. ISSN 2336-4513, 2018, roč. 65, č. 2, s. 85-102.
18. ŠVEC, M. 2016. Kolektívna zmluva. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2016. 135 s. ISBN 978-80-89149-51-3.
19. TKÁČ, V. 2004. Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. Košice : Eduard Szattler, PressPrint, 2004. 355 s. ISBN 80-89084-13-3.
20. UHLEROVÁ, M. 2012. Odbory na Slovensku po roku 1989 v kontexte sociálneho partnerstva. Banská Bystrica : Bellianum, 2012, 262 s. ISBN 978-80-557-0475-3.
21. UHLEROVÁ, M. 2013. Záujmové skupiny v teórii politiky. Banská Bystrica : Bellianum, 2013, 148 s. ISBN 978-80-557-0598-9.
22. UHLEROVÁ, M. - ŠVEC, M. - HOMER, Z. 2020. Odbory 2020. Výzvy v čase krízy. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2020, 108 s. ISBN 978-80-89149-89-6.
23. VANDAELE, K. 2011. Sustaining or abandoning 'social peace': Strike developments and trends in Europe since the 1990s. Brussels : European Trade Union Institute, 2011, 52 s. ISSN 1994-4454.

11. PRÍLOHY

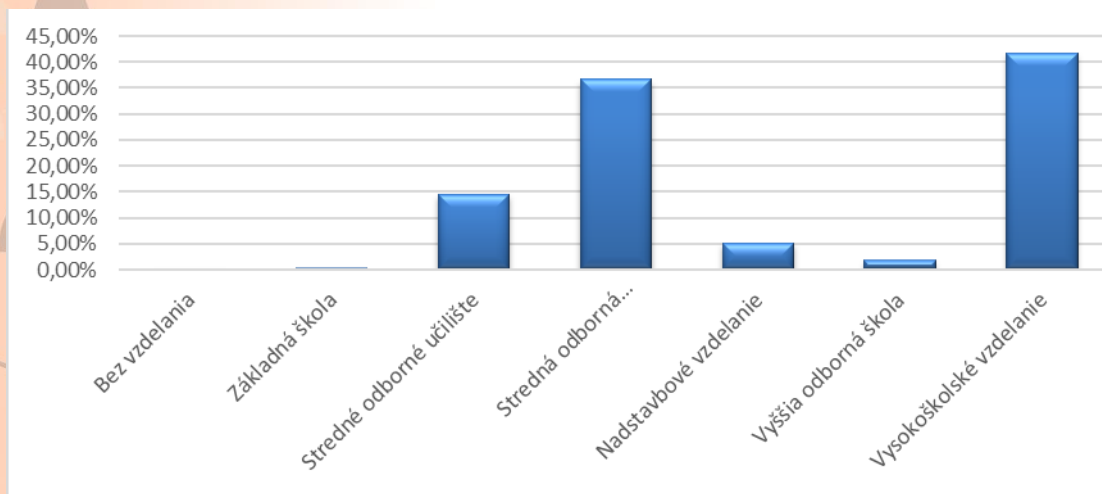
Príloha 1: Dotazník pre členov a nečlenov odborov (otázky)

1. Uvedte vaše pohlavie:
2. Aké je vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?
3. Aký je váš vek?
4. Uvedte kraj, v ktorom žijete?
5. Vyberte odvetvie hospodárstva, v ktorom pôsobí váš zamestnávateľský/é subjekt/y.
6. Uvedte prevládajúci typ pracovníkov vo vašom zamestnávateľskom/ých subjekte/och.
7. Aký je váš status?
8. Je u vášho zamestnávateľa uzatvorená kolektívna zmluva?
9. Uvedte počet zamestnancov vášho zamestnávateľského subjektu/ov, u ktorého/ých vaša základná organizácia pôsobí:
10. Uvedte počet členov vašej základnej odborovej organizácie:
11. Aká bola vaša motivácia na vstup do odborov?
12. Poznáte nečlenov odborov a ich dôvody, z ktorých sa v odboroch neorganizujú?
13. Ak nie ste organizovaný/á v odboroch, aký je váš dôvod?
14. Aký je váš terajší postoj k odborom?
15. Čo by sa muselo zmeniť, aby ste sa stali členom/kou odborov, resp. uvažovali o členstve v odboroch?

Príloha 2: Dotazník pre predsedov a predsedkyne zväzov (otázky)

1. Stav organizačných jednotiek (základných organizácií ZO) odborového zväzu k 31. 12. 2020:
2. Stav organizačných jednotiek (ZO) odborového zväzu v období:
3. Počet zaniknutých ZO vo vašom OZ v období 2015-2020 (dôvod zániku):
4. Počet zriadených ZO vo vašom OZ v období 2015-2020 (dôvod vzniku):

Príloha 3: Obrázok Celkové odpovede podľa vzdelania



Príloha 4: Obrázok Graf Celkové odpovede podľa prevládajúceho typu pracovníkov

