

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 3: Stratégia budovania nových kapacít odborov v Slovenskej republike

Kolektív autorov KOZ SR, 2023

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 11/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív :

Mgr. Ján Košč - garant


JUDr. Monika Benedeková

Mgr. Michal Bučko

Ing. Adrián Kuka, PhD.

Bc., Mgr. Adam Šumichrast

JUDr. Ingrid Vrkočová



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 Konfederácia odborových zväzov SR. 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

OBSAH	4
ZOZNAM OBRÁZKOV A TABULIEK	7
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK.....	8
1 METODOLÓGIA A CIELE AV	11
1.1 Prístup „predvídavosti/prognózovania“	12
2 STRUČNÉ ZHRNUTIE ZÁVEROV ANALYTICKÝCH VÝSTUPOV AV1 A AV2	14
2.1 Výsledky dotazníka	15
3 IDENTIFIKÁCIA POTRIEB MODERNEJ SPOLOČNOSTI A JEJ OČAKÁVANÍ OD ODBOROV28	
3.1 Analýza.....	28
3.2 Kvalitatívny výskum	30
3.3 Kvantitatívny výskum.....	32
3.4 Odporúčania	33
4 IDENTIFIKÁCIA POTENCIÁLU SMEROVANIA ODBOROV V MODERNEJ SPOLOČNOSTI	35
4.1 Analýza aktuálnej situácie	35
4.2 Kvalitatívny výskum	37
4.3 Odporúčania	40
5 STRATÉGIE NÁBORU A ORGANIZOVANIA ČLENOV ODBOROV V SR.....	42
5.1 Mládež	42
5.1.1 Odporúčania.....	45
5.2 Zamestnanci bez odborovej príslušnosti	48
5.2.1 Údaje o členoch odborových organizácií	51
5.2.2 Oslovovanie potenciálnych členov.....	52
5.2.3 Priateľská komunikácia	54
5.2.4 Vytvorenie silnej mládežníckej platformy ako súčasť odborovej organizácie55	
5.2.5 Jednotlivé politiky odborových organizácií.....	56

5.2.6	Budovanie kapacít mladých odborárov	57
5.2.7	Spolupráca a vytváranie sietí tzv. Networking.....	58
5.2.8	Odporúčania	58
5.3	Ženy	60
5.3.1	Zastúpenie žien v odboroch	60
5.3.2	Rozdiely v odmeňovaní	62
5.3.3	Nízke zastúpenie žien v rozhodovacích pozíciách.....	63
5.3.4	Dôvody nedostatku žien vo vrcholových funkciách odborov	63
5.3.5	Eliminácia rodových nerovností	68
5.3.6	Rovnosť medzi mužmi a ženami.....	69
5.3.7	Odporúčania	70
5.4	Platformová ekonomika a neštandardné formy zamestnávania	70
5.4.1	Všeobecné odporúčania pre odborové zväzy	72
5.4.2	Organizovanie a mobilizácia pracovníkov platforiem v Európe.....	74
5.4.3	Odporúčania	77
5.5	Pracovní migranti.....	77
5.5.1	Prístup odborov k migrantom na európskej úrovni	83
5.5.2	Odporúčania	84
5.6	Odborná a laická verejnosť /budovanie dobrého mena a odbornej reputácie odborov/.....	86
5.7	Vzťahy s médiami, tlačové konferencie, ponuka odborníkov do médií.....	91
6	STRATÉGIE PODPORY NÁBORU A ORGANIZOVANIA ČLENOV ODBOROV V SR	93
6.1	Odbory a politika	93
6.1.1	Odbory a boj proti krajnej pravici	98
6.1.2	Odporúčania	99
6.2	Odbory, sociálne hnutia a mimovládne organizácie	100
6.2.1	Odporúčania	106
6.3	Sociálne siete	107
6.3.1	Dôležitosť dát pri náboře členstva, digitalizácia	111

6.3.2	Ako začať kampaň	112
6.3.3	Odporúčania	112
6.4	Webstránka	113
6.4.1	Odporúčania	115
6.5	Odborársky think-tank /odborná inštitúcia/	116
6.5.1	Príklady odborových think tankov a ich stručný opis.....	117
6.5.2	Odborársky think tank na Slovensku.....	119
6.5.3	Odporúčania	121
6.6	Vnútroodborová demokracia	122
6.6.1	Odporúčania	127
6.7	Návrhy na zmenu legislatívy	128
6.7.1	Vývoj právnej úpravy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov.....	129
6.7.2	Dopad na kolektívne vyjednávanie v súvislosti s pandemiou covid-19	132
6.7.3	Navrhované zmeny v legislatíve kolektívneho vyjednávania.....	133
6.7.4	Platformová a online práca prostredníctvom digitálnych platforiem/budúcnosť kolektívneho vyjednávania	137
6.7.5	Odporúčania	145
6.8	Posilnenie sektorového KV	147
6.8.1	Zmeny v obsahu kolektívnych zmlúv.....	151
6.8.2	Odporúčania	154
6.9	Fragmentácia odborov na Slovensku / spolupráca a diskusia.....	154
6.9.1	Spolupráca a diskusia medzi ZO a OZ v rámci KOZ SR.....	158
6.9.2	Spolupráca a diskusia medzi ZO a OZ /KOZ/ a nezávislými i novými odbormi /MO, NKOS, NŠO, LOZ, AIOS, NPO, ATĎ./.....	160
	ZÁVER	162
	ZOZNAM LITERATÚRY.....	164
	PRÍLOHY:.....	177
	Vzorová SWOT analýza	177

ZOZNAM OBRÁZKOV A TABULIEK

Obrázky:

Obr. 1 – Celkový postoj k odborom

Obr. 2 – Postoj nečlenov k odborom

Obr. 3 – Postoj k odborom podľa veku

Obr. 4 – Postoj k odborom podľa pohlavia

Obr. 5 – Postoj k odborom podľa krajov

Obr. 6 – Postoj k odborom podľa pracovného zaradenia

Obr. 7 – Motivácia k vstupu do odborov

Obr. 8 – Motivácia k vstupu do odborov podľa krajov

Obr. 9 – Motivácia k vstupu do odborov podľa sektorov

Obr. 10 – Motivácia k vstupu do odborov podľa pracovného zaradenia

Obr. 11 – Priemerný podiel žien v odboroch

Obr. 12 – Odborová organizovanosť žien

Obr. 13 – Zastúpenie žien v rozhodovacích funkciách

Obr. 14 – Podiel respondentov EVS 2018, bez členstva v záujmovej organizácii alebo združení

Tabuľky:

Tab. 1 – Hrubé priemerné mzdy zamestnancov v SR podľa /ne/pokrytia kolektívnymi zmluvami

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

AIOS	Automotiv, Industrie, Obchod, Služby
AZZZ SR	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro /talianska Všeobecná konfederácia práce/
CLASS	Centrum pre pracovné a sociálne štúdie /Centre for Labour and Social Studies/
COVID-19	Koronavírusové ochorenie 2019
COZZ	Centrum pre odborové organizovanie
ČSÚP	Československý ústav práce
ETUC	European Trade Union Confederation
ETUI	European Trade Union Institute for Research
EÚ	Európska únia
EOK	Európska odborová konfederácia /ETUC/
EPSU	European public service union
EVS	European Value Study
FES	nemecká politická nadácia Friedrich Ebert-Stiftung
FDI	foreign direct investments
FDV	Fondazione Di Vittorio /talianska odborová nadácia/
GDPR	General Data Protection Regulation
ILO	International Labour Organisation /medzinárodná organizácia práce (MOP)/
INEKO	Inštitút pre ekonomické a sociálne reformy
INESS	Inštitút ekonomických a spoločenských analýz
ITUC	International Trade Union Confederation /Medzinárodná odborová organizácia/
IPWS	Internet and Platform Work Survey /Výskum ETUI/

IVPR	Inštitút pre výskum práce a rodiny
JMF	Jednotný majetkový fond
KOZ SR	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky
KZ	Kolektívna zmluva
KZVS	Kolektívna zmluva vyššieho stupňa
LGBTIQ+	Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Intersex, Queer, Asexual, „+“ reprezentuje menšinové rodové identity a sexuality, ktoré nie sú výslovne zahrnuté v pojme LGBTIQ
LOZ	Lekárske odborové združenie
MEME	označenie pre myšlienkový pojem, ktorý sa šíri prostredníctvom internetu, môže mať podobu slov, obrázkov, odkazov, internetových stránok, videí, hashtagov a iných.
M.E.S.A. 10	Neoliberálny inštitút Macro Economic and Social Analyses /10 zakladateľov/
MO	Moderné odbory
MOP	medzinárodná organizácia práce /International Labour organisation (ILO)/
MOV	Moderné odbory Volkswagen
NKOS	Nezávislé kresťanské odbory Slovenska
NOZP	Nový odborový zväz polície
NŠO	Nové školské odbory
OECD	The Organisation for Economic Co-operation and Development /Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj/
OĽaNO	politická strana Obyčajní ľudia a nezávislé osobnosti
OZ	Odborový zväz
OZ KOVO	Odborový zväz KOVO
OZ METALURG	Odborový zväz Metalurg

OZ MO AIOS	Odborový zväz Moderné odbory AIOS /Automotiv, Industrie, Obchod, Služby/
OZ PŠaV	Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
OZ SaPA	Odborové združenie sestier a pôrodných asistentiek
PKZ	Podniková kolektívna zmluva
PR	Public relations /vonkajšie vzťahy/
RLS	nemecká politická nadácia Rosa Luxemburg Stiftung
TUC	Trades Union Congress /najväčšia britská odborová konfederácia/
SITA	Slovenská tlačová agentúra a.s.
SMER-SD	Smer sociálna demokracia /dnes Smer-SSD/
Smer-SSD	Smer slovenská sociálna demokracia
SOREA	hotelová spoločnosť vlastniaca sieť hotelov na Slovensku
SOS	Spoločné odbory Slovenska
SR	Slovenská republika
TASR	Tlačová agentúra Slovenskej republiky
ÚRO	Ústredná rada odborov /1945-1990/
ZO	základná organizácia odborového zväzu
ZO OZ KOVO	Základná organizácia odborového zväzu KOVO

1 METODOLÓGIA A CIELE AV

Predkladaný výstup Bariéry členstva v odboroch 3: Stratégia budovania nových kapacít odborov v Slovenskej republike je finálnym výstupom projektu Bariéry členstva v odboroch. Jeho základným cieľom je analýza potenciálu odborov Slovenskej republiky a vypracovanie stratégie v súvislosti s budovaním nových kapacít vzhľadom na adaptáciu odborov potrebám modernej spoločnosti

Na základe výsledkov analýzy budú koncipované ciele odporúčania zamerané na posilnenie personálnych kapacít a zvýšenie kvality činnosti a aktivít odborov. Odporúčania sa nachádzajú na konci každej tematickej kapitole. Vzhľadom na jej charakter sú odporúčania všeobecné alebo sa rozdeľujú z časového hľadiska na krátkodobé, strednodobé a dlhodobé.

Z dlhšieho časového horizontu analýza sleduje zabezpečenie kapacít pre včasnú a účinnú spoluprácu verejných služieb zamestnanosti so sociálnymi partnermi pri realizácii politík v oblasti zamestnanosti.

Analytický výstup bude slúžiť nasledujúcim účelom:

1. Informovať žiadateľa o stave a možnostiach ďalšej práce s analyzovanou skupinou /členskou základňou/.
2. Definovať možnosti participácie zamestnancov na sociálnom dialógu a jeho ďalšom rozvoji a posilnení.
3. Sledovať potreby analyzovanej skupiny a ich možný prenos do kolektívneho vyjednávania. Materiál bude použiteľný pre odbory, zamestnávateľov, štát, ako i odbornú i laickú verejnosť.

Výstup Bariéry členstva v odboroch 3 sa zameriava na analýzu a načrtnutie stratégií pre jednotlivé oblasti možného pôsobenia odborov. Pri identifikácii potrieb modernej spoločnosti a jej očakávaní od odborov sme vychádzali z viacerých zdrojov. Základným zdrojom bol kvantitatívny výskum organizovaný v rámci prípravy tohto a predchádzajúcich dvoch výstupov v rámci projektu Bariéry členstva v odboroch I. a úspešných príkladov zo zahraničia (Adámek a kol. 2021; Vrkočová a kol. 2022). Ďalším zdrojom informácií bol

kvalitatívny výskum prebiehajúci v druhej polovici roka 2022, ktorý bol zameraný na aktívnych odborových funkcionárov, ktorých činnosť prinášala úspechy na poli zvyšovania odborovej organizovanosti a zároveň ide o odborových funkcionárov, ktorí majú prehľad o fungovaní odborov a sú expertmi, ktorí majú prehľad o očakávaniach členov odborov a zamestnancov, ktorí sú zároveň dôležitou a početnou skupinou v rámci modernej spoločnosti. /kvalitatívny výskum/. Nemenej dôležitou súčasťou, ktorá mala vplyv na tvorbu aktuálnej kapitoly bola analýza odbornej literatúry, aktuálneho stavu legislatívy na Slovensku, ako aj problematika nastavenia verejných politík v hospodárskej a sociálnej oblasti.


1.1 Prístup „predvídavosti/prognózovania“

Ďalšou možnosťou analytickej roviny je prístup. tzv. predvídavosti, resp. prognózovania.

Pre odbory je náročné zaoberať sa svojimi každodennými jadrovými aktivitami ako je obhajoba pracovných podmienok na pracoviskách, kolektívne vyjednávanie a sociálny dialóg a zároveň riešiť budúcnosť a reagovať sa nové výzvy, hľadať nové možnosti. Napriek tomu je metóda predvídania veľmi efektívna a môže odborom pomôcť prinášať nové témy cez vypĺňanie slepých bodov, ktoré v spoločnosti nikto nerieši. Navyše, môže to stimulovať diskusiu v rámci odborov. Ďalej môžu podnikniť napr. premýšľanie nad tým, ako môžu nové technológie posilniť odbory?

Prognózovanie možno definovať ako systematický, participatívny a politicky orientovaný proces, ktorého cieľom je aktívne zapojiť kľúčové zainteresované strany do širokého spektra činností predvídania, odporúčaní a transformácie technologických, politických, sociálnych a etických „budúcností.“ Inými slovami, ide o zastrešujúci termín pre metodiky a prístupy, ktoré vychádzajú z nestálosti, neistoty, komplexnosti a skúmajú možné a pravdepodobné budúcnosti /vrátane predvídateľnej/ a vytvárajú poznatky a viacúrovňové pohľady, ktoré umožňujú transformačné aktivity tu a teraz (Del Castillo 2019, s.21).

Predvídanie možno rozdeliť na predvídanie „smerom von“ /prieskumné predvídanie/ alebo „smerom dovnútra“ /normatívne predvídanie/. Metódy prieskumného prognózovania



sú „orientované navonok.“ Východiskovým bodom je súčasná situácia a až potom sa pokúšajú identifikovať možné alternatívne budúcnosti. Normatívne metódy prognózovania sú naopak „orientované dovnútra.“ Východiskovým bodom je súbor možných a želateľných budúcností a až potom sa postupuje smerom dozadu, aby sa zistilo, či a ako tieto budúcnosti môžu alebo nemôžu rásť zo súčasnosti vzhľadom na súčasné obmedzenia, zdroje alebo technológie (Del Castillo 2019, s. 22). V predkladanej analýze využívame najmä prieskumné predvídanie, kde po načrtnutí súčasného stavu a trendov odporúčame prijať rôzne kroky na dosiahnutie želateľných cieľov z hľadiska odborov na Slovensku.

2 STRUČNÉ ZHRNUTIE ZÁVEROV ANALYTICKÝCH VÝSTUPOV AV1 A AV2

Cieľom analýz bolo zmapovať bariéry členstva vo vybraných krajinách Európskej únie

Bariéry členstva v odboroch 2: Analýza kľúčových príčin úbytku členov a „hustoty“ odborov /odborová organizovanosť/ vo vybraných krajinách EÚ a techniky náboru nových členov a porovnať ich s bariérami, ktoré majú vplyv na odbory na Slovensku a ktoré sa identifikovali v prvej časti analytického výstupu /AV/ s názvom Bariéry členstva v odboroch 1: Analýza súčasného stavu členskej základne OZ združených v KOZ SR a príčiny úbytku členov. Ďalej, nájsť spoločné problémy, s ktorými odbory zápasia v súvislosti so znižovaním členskej základne a hľadať spôsoby a overené postupy a stratégie, ktoré sa jednotlivých krajinách osvedčili v boji s poklesom členstva.

Odbory na Slovensku ako aj vo väčšine iných členských štátoch EÚ čelia kontinuálnemu poklesu členskej základne, klesajúcemu záujmu mladých ľudí o organizovanie sa v odboroch a najmä v štátoch bývalého východného bloku aj negatívnemu vnímaniu časti populácie, že odbory sú zastaralá a neflexibilná inštitúcia. Príčiny poklesu sú do istej miery totožné s dôvodmi pretrvávajúcimi na Slovensku ako je napríklad zmena hodnotovej orientácie, individualizmus, rozširovanie ťažko organizovateľných skupín zamestnancov v neistých tzv. prekérnych pracovných podmienkach. Na tieto trendy reagujú odbory v EÚ novými stratégiami náboru členov zameranými na nové skupiny zamestnancov v neštandardných pracovných vzťahoch.

V analytických výstupoch sa zhromaždilo množstvo príkladov dobrej praxe zo zahraničia, pokiaľ ide o odborové organizovanie a prístupy k špecifickým skupinám zamestnancov. Treba si však uvedomiť, že rôzne krajiny majú rôzne nastavenie priemyselných vzťahov a legislatívy a niektoré sa od tých slovenských líšia pomerne značne. Nie je tak vždy možné pozitívnu prax jednoducho prebrať a aplikovať na Slovensku. Hoci odbory čelia často rovnakým alebo podobným problémom, národné špecifiká sú určujúce. Z tohto dôvodu je najskôr nutné poznať aspoň základný náčrt žiaducich a očakávaných politík a stratégií ďalšieho

pôsobenia odborov na Slovensku a po následnej analýze zistiť, ktoré príklady dobrej praxe sú aplikovateľné na Slovensku, resp. akú mieru modifikácie si vyžadujú.

Základným výstupom AV1I bol dotazníkový prieskum venujúci sa bariéram členstva v odboroch zameraný na členov aj nečlenov odborov. 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. Niektoré jeho výsledky nespracované v AV1 sú spracované v aktuálnom výstupe nižšie.

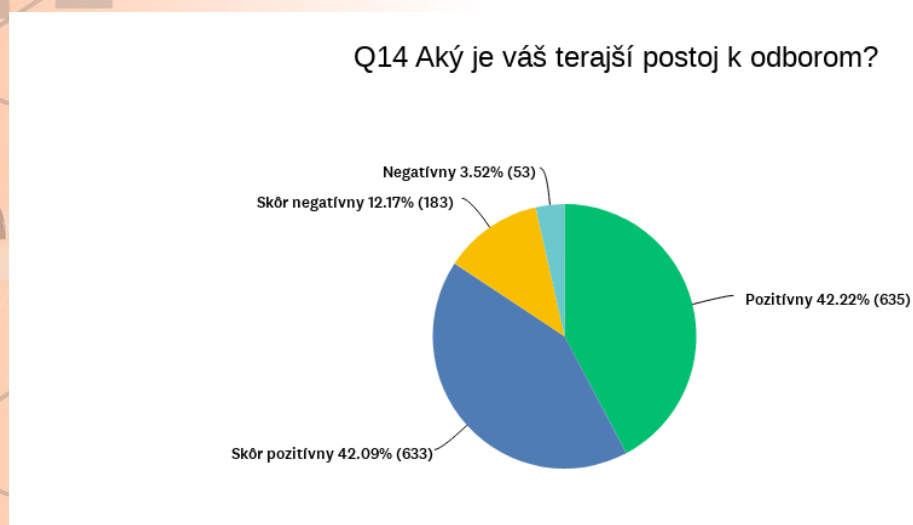
2.1 Výsledky dotazníka

Kľúčovou súčasťou I. výstupu projektu Bariéry členstva v odboroch bol dotazník pomocou ktorého sme zisťovali názory odborárov/iek, ale aj nečlenov odborov na rôzne tematicky súvisiace otázky a problémy. Niektoré časti prieskumu a jeho analytické závery zostali nepublikované s tým, že sa k nim vrátíme v poslednom výstupe projektu.

Jednou z otázok prieskumu, na ktorú zodpovedalo 1504 respondentov a respondentiek, bola tá, aký je ich aktuálny postoj k odborom. Našou hypotézou bolo, že nečlenovia odborov budú mať k odborom prevažne negatívny postoj. Všeobecný výsledok dopadol pomerne prekvapivo.

Až 42,22% /635/ respondentov odpovedalo, že ich vzťah k odborom je pozitívny a ďalších 42,09% /633/ 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% /183/ respondentov, inými slovami len necelých 16% respondentov vníma odbory negatívne alebo skôr negatívne.

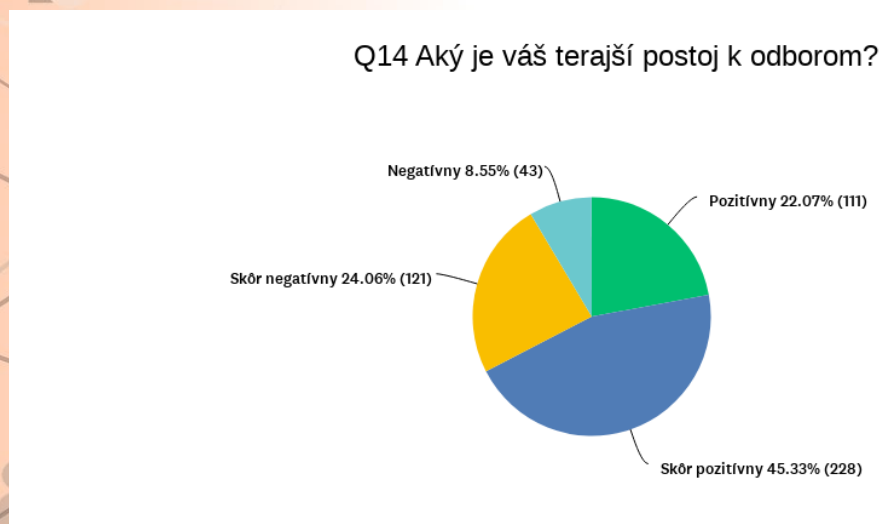
Obr. 1 – Celkový postoj k odborom



Zdroj: vlastný výskum

Ak sa zameriame detailnejšie na nečlenov zistíme pomerne prekvapivé výsledky. Väčšina nečlenov má skôr pozitívny /228/ alebo pozitívny /111/ vzťah k odborom a nejde v tomto prípade o nejakú neprekonateľnú antipatiu. 24,06% /121/ uviedlo skôr negatívny postoj a iba 8,55% /43/ nečlenov má vzťah k odborom vyslovene negatívny.

Obr. 2 – Postoj nečlenov k odborom

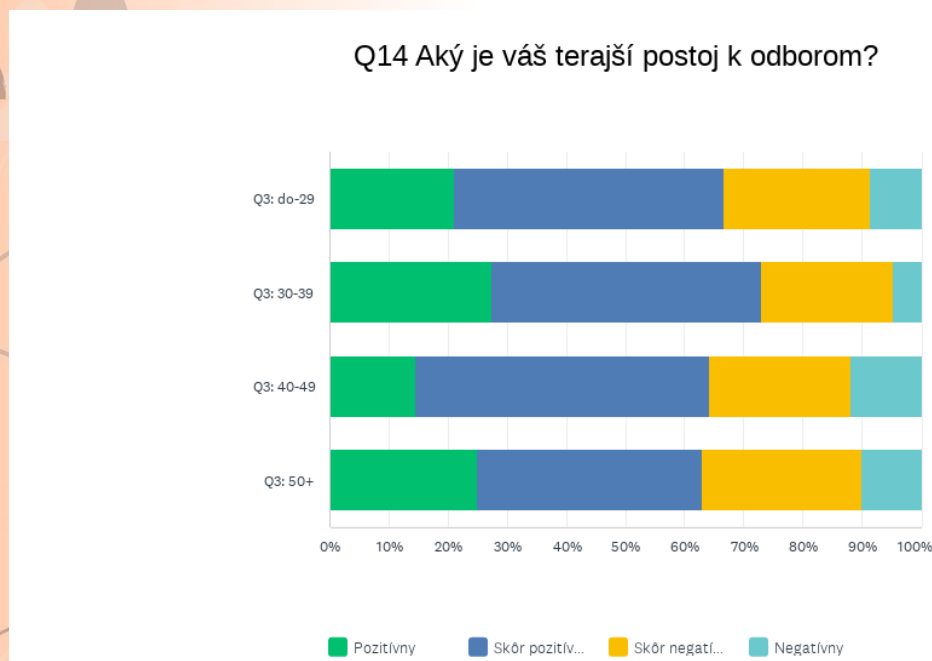


Zdroj: vlastný výskum

Z hľadiska nastavenia budúcej stratégie odborov je nutná hlbšia analýza vzorky nečlenov.

Pokiaľ sa pozrieme na faktor veku, štatisticky významné rozdiely medzi skupinami ukazujú pomerne zaujímavé výsledky.

Obr. 3 – Postoj k odborom podľa veku

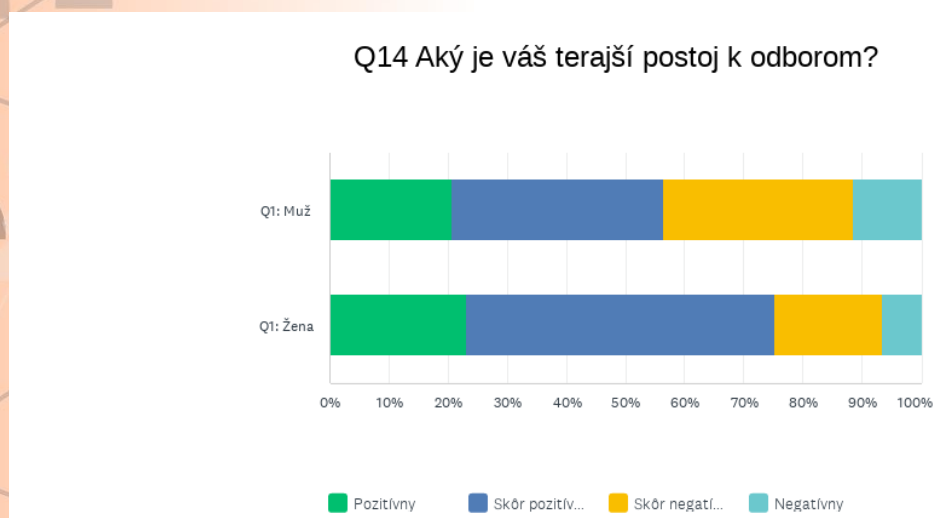


Zdroj: vlastný výskum

Najmenej pozitívny postoj voči odborom má skupina 40-49, skupiny 30-39 a 50+ majú štatisticky významnejší pozitívnejší vzťah k odborom. Skupina najmladších respondentov a respondentiek tak v tomto hľadisku nedopadla najhoršie. Tento pohľad ukazujú dáta aj cez vyslovenie negatívneho postoja k odborom. Je tu tak veková skupina, ktorá, všeobecne, v zmysle negatívneho postoja voči odborom, vyniká. Z hľadiska jej rozpätia možno vysloviť hypotézu, že môže ísť o bývalých nespokojných členov a členky, zatiaľ čo prvé dve vekové rozpätie ešte s odbormi priamu skúsenosť nemali a najstarší účastníci a účastníčky prieskum si možno už z hľadiska spomienkové optimizmu túto tému nespájajú s negatívnymi asociáciami. Napriek tomu aj v skupine 40-49 jednoznačne prevažuje súčet odpovedí pozitívny a skôr pozitívny.

Pokiaľ sa pozrieme na faktor pohlavia, vychádza nám, že všeobecne pozitívnejší postoj voči odborom majú ženy ako muži.

Obr. 4 – Postoj k odborom podľa pohlavia

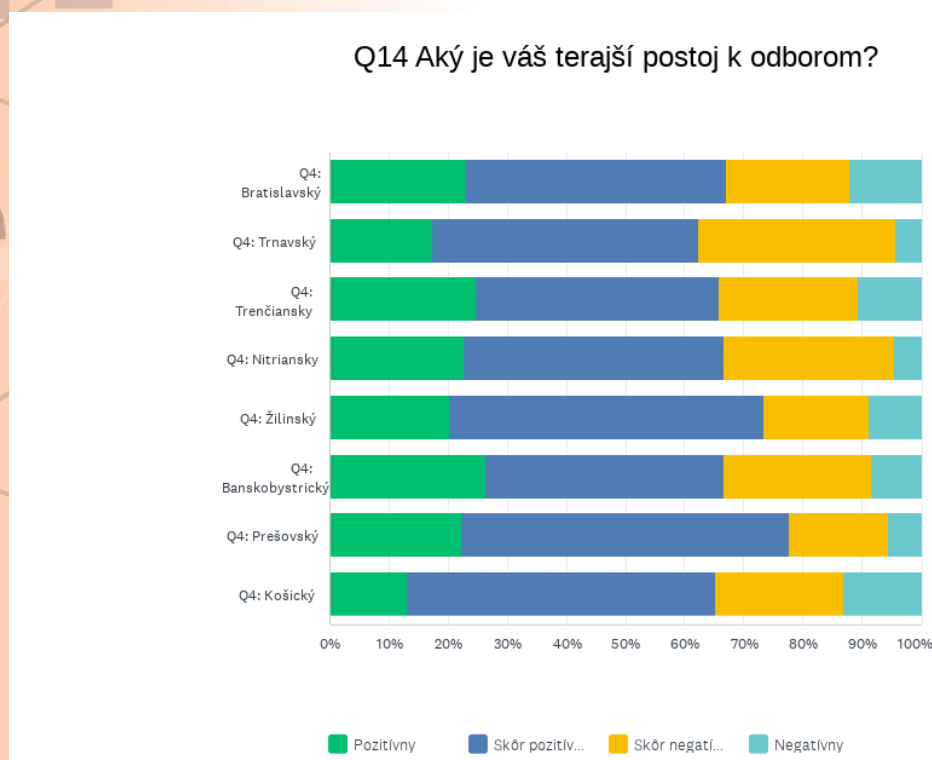


Zdroj: vlastný výskum

Štatisticky významné rozdiel vidieť v možnosti skôr pozitívny, kde takúto možnosť zvolilo viac žien a v možnosti skôr negatívny, kde túto možnosť zvolilo menej žien.

Ak sa pozrieme na pôvod respondentov a respondentiek podľa krajov, ako štatisticky významné rozdiely vyšli len dva prípady.

Obr. 5 – Postoj k odborom podľa krajov



Zdroj: vlastný výskum

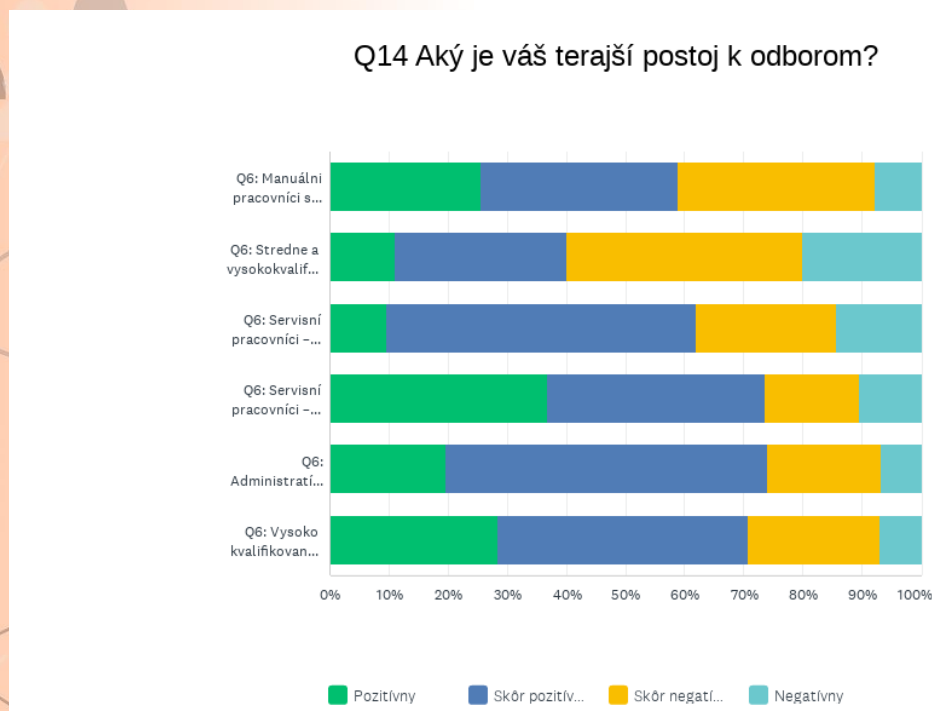
Skôr negatívny postoj majú viac v trnavskom ako žilinskom kraji.

Zaujímavé výsledky priniesol faktor sektorového zaradenia. Respondenti a respondentky z oblasti verejnej správy mali významné viac skôr pozitívneho postoj a významne menej skôr negatívneho postoja voči odborom ako pracujúci v priemysle, pre možnosť skôr negatívny to platí aj pre ľudí zamestnaných v administratívno-kancelárskych činnostiach. To ide v súlade s globálnymi trendmi, keď už je vo viacerých krajinách viac odborov organizovaných ľudí práve vo verejnom sektore /„white-collar,“ teda nemanuálne pracujúci zamestnanci/ než v kedysi tradičnej bašte odborov, v priemysle /„blue-collar,“ manuálne pracujúci; robotníci a robotníčky/.

To čiastočne potvrdzuje aj ďalší faktor, podľa pracovného zaradenia. Napr. manuálni pracovníci s nízkou kvalifikáciou signifikantne menej volili možnosť skôr pozitívny /a častejšie

skôr negatívny/ ako administratívni pracovníci. Avšak, pokiaľ išlo o vyslovene negatívny vzťah k odborom, mali o významne menší ako skupina stredne a vysokokvalifikovaných robotníkov.

Obr. 6 – Postoj k odborom podľa pracovného zaradenia



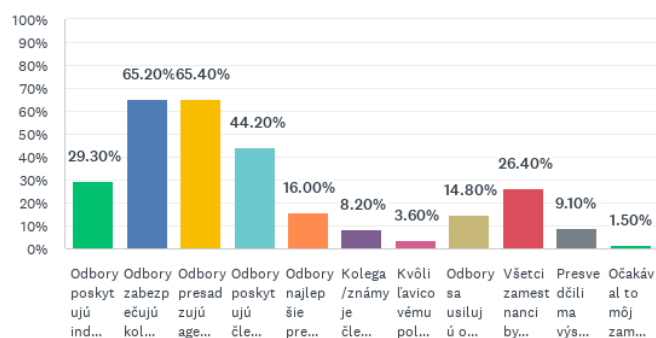
Zdroj: vlastný výskum

Táto skupina dopadlo vôbec najhoršie z hľadiska skôr negatívneho a negatívneho postoja k odborom voči takmer všetkým ostatným skupinám. Administratívni pracovníci a čiastočne aj vysoko kvalifikovaní špecialisti v tomto ohľade stoja na opačnom póle.

Ďalšou analyzovanou otázkou bude tá, ktorou sme sa pýtali členov odborov na ich motivácie vstupu do odborov. Odpovedalo presne 1000 respondentov a respondentiek, pričom mohli označiť viaceré odpovede.

Obr. 7 – Motivácia k vstupu do odborov

Q11 Aká bola vaša motivácia na vstup do odborov? (môžete označiť viaceré odpovede)



Zdroj: vlastný výskum

Najviac, takmer totožný počet hlasov, získali veľmi podobné odpovede. Prvá, „Odbory presadzujú agendu zlepšujúcu zamestnanecké prostredie /vyššie mzdy, lepšie pracovné podmienky atď./ 654 a druhá /Odbory zabezpečujú kolektívnu ochranu práv pracujúcich/ 652, pričom prvá na konkrétnych príkladoch vyjadri kolektívny princíp vyjadrený v druhej najpopulárnejšej možnosti. V skratke, odborové členstvo najviac motivuje vidina vyšších miezd a lepších pracovných podmienok, a to za predpokladu, že odbory v tomto smere predstavujú kolektívny orgán chrániaci tieto záujmy. Na treťom mieste skončila možnosť „Odbory poskytujú členom benefity“ /442/ čo dokazuje, že okrem primárnej úlohy odborov ľudia citlivo vnímajú aj otázku benefitov, teda fakticky to, čo za svoje peniaze /členské/ dostanú navyše. Inovatívne a dobre premyslené postupy v tomto smere, ktoré vôbec nemusia byť drahé a môže ísť z hľadiska finančnej záťaže o maličkosti, vedú zamestnancov veľmi potešiť, zlepšiť náladu a prispieť k pozitívnej recepcii odborov. Môže ísť o vychladené nápoje počas horúceho leta po zmene, či zmrzlinu a obdobné záležitosti.

Na štvrtom mieste /293/ sa umiestnila možnosť „Odbory poskytujú individuálnu pracovno-právnu pomoc a poradenstvo.“ Členovia a členky tak vnímajú odborový aparát významne aj v servisnom zmysle, ako istú záruku pri možných pracovno-právnych

problémoch. Len o čosi nižšie si ľudia vybrali možnosť „Všetci zamestnanci by mali byť v odboroch“ s počtom 264 hlasov. Hoci teda ostatné možnosti indikujúce politické motivácie získali pomerne málo percent, táto predstavuje isté vyjadrenie postoja, že človek v námezdnom pomere by jednoducho mal byť členom organizácie, ktorá háji jeho záujmy, ktoré sú iné ako záujmy zamestnávateľa. V istom zmysle by sa obdobne mohla interpretovať aj druhá najviac volená možnosť o kolektívnej ochrane práv pracujúcich.

Na šiestom mieste, už s menším počtom hlasov /160/ skončila možnosť „Odbory najlepšie presadzujú moje záujmy.“ Nasleduje ďalšia možnosť obsahujúca smerovanie na kolektívne vedomie pracujúcich „Odbory sa usilujú o spájanie pracujúcich,“ ktorá získala 148 hlasov. Za ňou sa s 91 hlasmi nachádza možnosť „Presvedčili ma výsledky konkrétnej odborovej organizácie na pracovisku,“ ktorá indikuje dobré skúsenosti so základnou organizáciou z konkrétnych pracovísk. Možnosť, od ktorej sme očakávali vyššie umiestnenie, „Kolega/známy je členom odborov,“ získala len 82 hlasov. V tomto existuje priestor na zlepšenie, aby pri organizovaní sa na pracoviskách viac zabrali aj radoví členovia a členky odborov, ktorí by sa o tejto téme mohli rozprávať a uvádzať dôvody svojho členstva v odborov svojim kolegom a kolegyniam.

Len 36 ľudí uviedlo, že sú v odboroch kvôli svojmu ľavicovému zmýšľaniu. Faktor, ktorý hral v minulosti jednu z kľúčových rol, je dnes na Slovensku fakticky bezvýznamný. Tento stav čiastočne potvrdzujú aj niektoré ďalšie prieskumy, keď politická afiliácia nezohráva pre členstvo v odboroch zásadnú motiváciu. Na poslednom mieste /15/ sa umiestnila možnosť „Očakával to môj zamestnávateľ,“ čo naznačuje spojitost s fungovaním tzv. žltých odborov, čo však na Slovensku nie je reálny fenomén.

Z individuálnych odpovedí možno vybrať niekoľko zaujímavých. Napr. odpovede „členom odborov som sa stala až v čase, keď som videla, že KONEČNE začali aspoň ako-tak bojovať za zamestnancov, pretože celé roky poslúchali zamestnávateľa a nebojovali“ a „Vtedajšia ochota odborov vstúpiť do ostrého štrajku“ naznačujú, že zamestnanci a zamestnankyne chcú aktívne odbory, ktoré sa neboja rázne vystupovať za požiadavky

pracujúcich. Samozrejme, na to nestačí len aktívne líderstvo, ale aj aktívne radové členstvo, čo si nie vždy všetci uvedomujú.

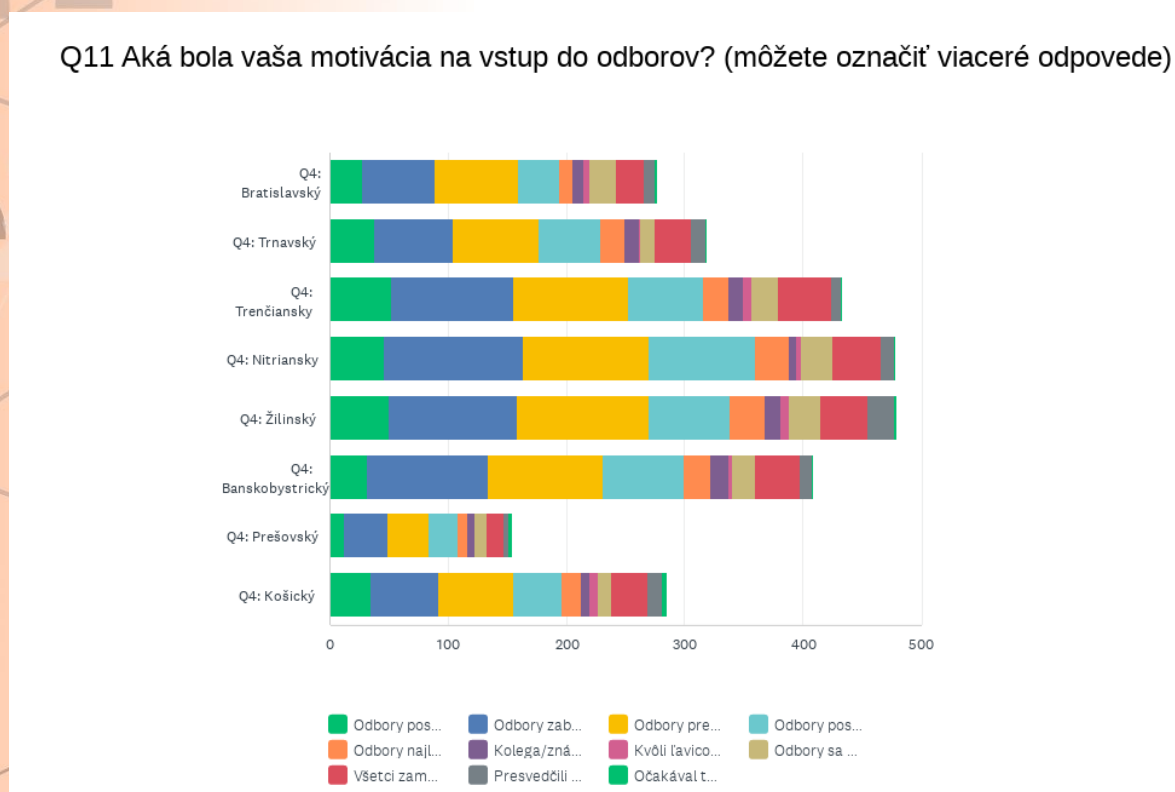
Nasledujúcu analýzu odpovedí na základe jednotlivých faktorov začneme faktorom pohlavia.

Štatisticky významné väčšie množstvo mužov ako žien motivuje možnosť individuálnej pracovno-právnej pomoci a poradenstva. Muži si častejšie volili aj možnosť, že odbory najlepšie presadzujú ich záujmy. Naopak, ženy viac motivujú benefity, ktoré poskytujú odbory. Vo všetkých troch možnostiach indikujúcich kolektívne vedomie /ľavicové zmýšľanie, spájanie pracujúcich, všetci zamestnanci by mali byť v odboroch/ dominovali mužskí respondenti.

Pokiaľ ide o faktor vzdelanie, prieskum poukázal na viaceré postoje. Respondenti a respondentky so stredoškolským vzdelaním vo forme učilišťa viac zdôrazňovali aspekt právnej pomoci zo strany odborov ako absolventi a absolventky gymnázií, stredných odborných škôl či konzervatórií a vysokoškolsky vzdelaní. Odborové benefity viac oceňovali vysokoškolsky vzdelaní než absolventi a absolventky učilíšť. Absolventi a absolventky gymnázií, konzervatórií a stredných odborných škôl stoja na pomedzí týchto dvoch skupín. Pokiaľ ide o dôraz na kolektívne aspekty odborového združovania /spájanie pracujúcich, všetci zamestnanci by mali byť v odboroch/, najviac rezonovali u ľudí s nadstavbovým vzdelaním, najmenej u vysokoškolsky vzdelaných. U ostatných skupín boli štatisticky významné odpovede na tieto možnosti kontradiktórne.

Výsledky na základe miesta bydliska /kraja/ priniesli viaceré štatisticky významné výsledky, otázne však je, či môže byť tento faktor sám o sebe relevantný pre nastavovanie ďalších odborových stratégií. Poukážem teda, v ilustratívnom zmysle, len na najvypuklejšie výsledky.

Obr. 8 – Motivácia k vstupu do odborov podľa krajov



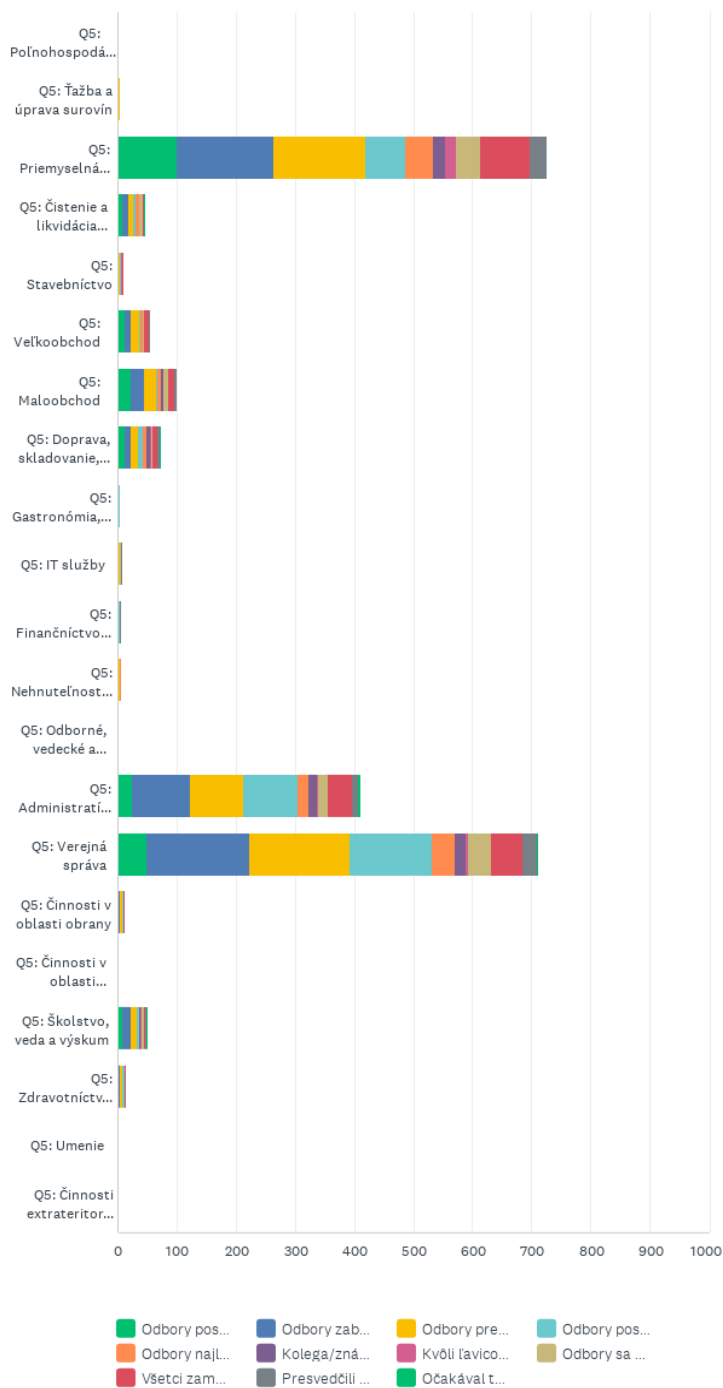
Zdroj: vlastný výskum

Respondenti a respondentky z Banskobystrického kraja vnímali možnosť, že odbory ponúkajú individuálnu pracovno-právnu pomoc ako menej dôležitú než v troch iných krajoch. Obyvatelia a obyvateľky z Nitrianskeho kraja oceňovali benefity poskytované odbormi viac ako respondenti a respondentky zo štyroch iných krajov, zároveň označovali vplyv kolegov/kolegyň odborárov/riek za menej dôležitý než v iných štyroch krajoch. Posledný príklad: to, že vstup do odborov očakával zamestnávateľ, sa ako najviac relevantné /viac ako v štyroch iných krajoch/ ukázalo v Prešovskom kraji.


Z hľadiska sektorového rozdelenia sa v prieskume odzrkadlil proces šírenie dotazníka, kde sme dôraz kládli na výrobnú sféru v zastúpení priemyslu a nevýrobnú sféru v zastúpení administratívno-kancelárskych činností a čiastočne aj verejnej administratívy /pre zjednodušenie tieto dve skupiny budeme brať ako jednu/. Rozdiely v jednotlivých možnostiach sa tak ukazujú medzi týmito dvomi, resp. tromi sektormi.

Obr. 9 – Motivácia k vstupu do odborov podľa sektorov

Q11 Aká bola vaša motivácia na vstup do odborov? (môžete označiť viaceré odpovede)



Zdroj: vlastný výskum

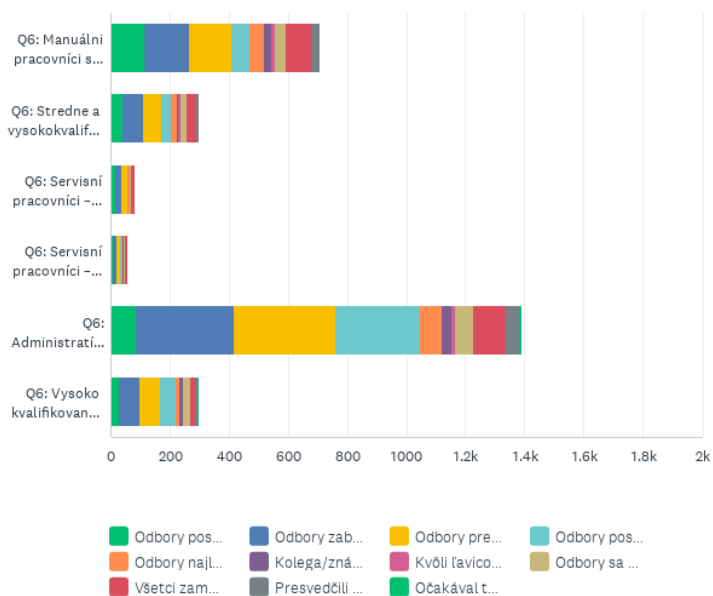


Pokiaľ ide o možnosti, že odbory presadzujú agendu pracujúcich, zabezpečujú ich kolektívnu ochranu a poskytujú im aj individuálnu pracovno-právnu ochranu, sektor priemyslu ich vnímal dôležitejšie ako nevýrobná sféra administratívy a administratívno-kancelárske činnosti. Naopak, nevýrobná sféra oceňuje viac ako sféra výrobná faktor benefitov, ktoré odbory poskytujú. Už viackrát spomínaný aspekt istého kolektívneho vedomia /ľavicové zmýšľanie, spájanie pracujúcich, všetci zamestnanci by mali byť v odboroch/ zhodne dominovali v priemyselnom sektore.

Totožné výsledky sa ukázali v otázke, ktorá zohľadňovala pracovné zaradenie, resp. pozíciu. Manuálni pracovníci s nízkou kvalifikáciou /napr. operátori výroby s jednoduchými úlohami/ a stredne a vysokokvalifikovaní pracovníci /napr. technici/, ktorých možno zaradiť do priemyselnej sféry, vykazovali zhodné výsledky ako vyššie /elementárna agenda odborov, kolektívna + individuálna ochrana a aspekt kolektívneho vedomia/, teda ich považovali za dôležitejšie než administratívni pracovníci/úradníci so strednou a vysokou kvalifikáciou a vysoko kvalifikovaní špecialisti. Tí zase preferovali možnosť odborárske benefity.

Obr. 10 – Motivácia k vstupu do odborov podľa pracovného zaradenia

Q11 Aká bola vaša motivácia na vstup do odborov? (môžete označiť viaceré odpovede)



Zdroj: vlastný výskum

3 IDENTIFIKÁCIA POTRIEB MODERNEJ SPOLOČNOSTI A JEJ OČAKÁVANÍ OD ODBOROV

3.1 Analýza aktuálnej situácie

Slovenská republika je v rámci globalizovanej ekonomiky silne proexportnou ekonomikou, s nízkou diverzifikáciou a zároveň je naše hospodárstvo silne závislé na priamych zahraničných investíciách, ktoré na Slovensko prichádzali vďaka uplatňovaniu politiky nízkych miezd a slabej aktivity odborov.¹

Priame zahraničné investície /FDI, *foreign direct investments*/, ktoré z veľkej časti prúdili na Slovensko najmä do automotive oblasti, na jednej strane pomohli zvýšiť produktivitu spolu so mzdovou hladinou tieto pozitíva nedokázali dostať slovenskú ekonomiku na vyššiu úroveň a zabezpečiť dostatočné dobiehanie životnej úrovne v porovnaní so starými členskými krajinami EÚ a ani vyrovnávanie regionálnych disparít (Drahokoupil-Fabo 2020). Tieto nedostatky boli konzervované dlhodobo jednou z najnižších úrovní investícií do výskumu a vývoja, a to nielen na úrovni štátu, ale aj na úrovni firemných investícií (Košč 2018).

V aktuálnej situácii uviazlo slovenské hospodárstvo v pasci stredných príjmov, z ktorej bude problém uniknúť, ak sa neprijmú zásadné rozhodnutia a zmeny, ktoré by naše hospodárstvo dostali na vyššiu úroveň (Szotowski 2015). Zároveň slovenská ekonomika patrí medzi krajiny, kde je najväčší podiel pracovných miest ohrozovaný nastupujúcim priemyslom 4.0 (Nedelkoska-Quintini 2018; OECD 2022) a taktiež z dôvodu vysokého podielu ťažkého priemyslu na hospodárstve. Pracovné miesta ohrozuje aj presadzovanie politik tzv. zelenej dohody /*Greenddeal*/ (European Commission 2019). Negatívne dopady týchto politik na zamestnanosť by mal korigovať Fond spravodlivej transformácie /*Just Transition fund*/ (European parliament 2022).

¹ V novembri 2016, počas oficiálnej návštevy prezidenta SR Andreja Kisku vo Francúzsku, prebehla návšteva Centra na podporu začínajúcich inovatívnych podnikateľov NUMA v Paríži a Centra výskumu a vývoja PSA Peugeot Citroën. Počas tejto návštevy minister Hospodárstva Peter Žiga /SMER- SD/ diskutoval so zástupcami francúzskeho zamestnávateľského zväzu MEDEF a v rámci prezentácie Slovenska ako výhodnej destinácie na investovanie uviedol o.i. aj štatistiky z ktorých vyzdvihol nízku úroveň miezd a nízku aktivitu odborov.

Z analýzy pracovno-právnych kódexov vyplýva, že pracovná legislatíva je na relatívne vysokej úrovni, pričom napríklad tzv. Rebríček konkurencieschopnosti označuje naše pracovné kódexy za jedny z najlepších na svete (Schwab 2019; Schwab-Zahidi 2020). Problémom je však vymožitelnosť práva a efektívnosť kontrolných mechanizmov a inštitúcií. Rovnakým problémom je, do značnej miery medzi zamestnancami rozšírená, neznalosť práv a povinností vyplývajúcich z právneho poriadku, ako aj neschopnosť, či strach sa za svoje práva postaviť.

Samozrejme, ani naša pracovno-právna legislatíva nie je bez chýb. Aj napriek nášmu záväzku vyplývajúcom z prístupových zmlúv s Medzinárodnou organizáciou práce /ILO/, bola v roku 2021 prijatá legislatíva, ktorá zastavila rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a rovnako bolo zrušené aj naviazanie príplatkov za prácu v neštandardných časoch /noc a víkendy/ na výšku minimálnej mzdy /znova obnovené od júna 2023/. Pričom v západnej Európe sú príplatky zväčša naviazané na priemernú mzdu /vymeriavací základ/ jednotlivca a nie na výšku minimálnej mzdy v krajine.

Rovnako veľkým problémom slovenského trhu práce je vysoký podiel tzv. nútených živností. Aj napriek faktu, že v slovenskej legislatíve sú jasne popísané znaky závislej práce, množstvo zamestnávateľov tieto zákonné rámce obchádza, alebo nedodržiava. Na druhej strane je tiež pravdou, že aj mnohí „nútení živnostníci“ svoje postavenie v rámci prekarizácie práce nevnímajú ako problémové, prípadne nevedia, že sa voči tomu môžu brániť. Ďalšia prekarizácia práce, ktorá sa už dnes ukazuje ako problém a má potenciál získať zásadne vyšší podiel na trhu práce, je presadzovanie sa platformovej ekonomiky a nedostatočná legislatíva vzťahujúca sa na ochranu pracujúcich v týchto novodobých formách ekonomiky. (Ruman 2021)

Zásadný problém je aj zastavenie dobiehania v ekonomickej a mzdovej oblasti. Aktuálne sa slovenská minimálna i priemerná mzda prepočítané cez paritu kúpnej sily /zohľadnená rôzna cenová hladina a kúpyschopnosť obyvateľstva v porovnávaných krajinách/, umiestňuje na chvoste rebríčkov EÚ. (ASEA 2021; ASEA 2022; ASEA 2023; Hagara-Žúdel 2021). Problémov, ktoré viedli k súčasnému stavu je samozrejme viacero, no najväčší dosah mali reformy zavedené druhou Dzurindovou vládou /konkurencieschopnosť prostredníctvom

nízkych daní a nízkych miezd/, ktoré boli dlhodobo vnímané ako tie, čo hospodársky posilnili hospodársky rast na Slovensku. Nedávne štúdie však potvrdila pravý opak, tieto reformy a vyvolaný únik mozgov boli jednou z príčin súčasného stavu (Marcinčin 2021; Marcinčin 2022).

3.2 Kvalitatívny výskum

V priebehu druhého polroka 2022 sme pre účely tejto práce zrealizovali kvalitatívne rozhovory so šiestimi respondentmi, ktorí okrem iných otázok dostali aj otázku ohľadom toho, čo očakáva moderná spoločnosť od odborových organizácií. Ich odpovede sme zhrnuli do nasledujúceho textu:

Základným očakávaním spoločnosti od odborov ako takých je zvyšovanie životnej úrovne zamestnancov, zvyšovanie miezd a zlepšovanie pracovného prostredia, tak na úrovni jednotlivých zamestnávateľov a sektorov – cez kolektívne vyjednávanie a kolektívne nátlakové akcie /protesty a štrajky/, ako aj na legislatívnej úrovni – cez pripomienkové konanie k návrhom zákonov, vyhlášok a iných právnych noriem, až po lobing na prijatie nových právnych predpisov.

Druhým najčastejšie spomínaným očakávaním bolo zvýšenie miery komunikácie odborov smerom k verejnosti, pričom okrem tradičných foriem, ako sú tlačové besedy, tlačoviny KOZ a odborových zväzov, komentáre v novinách, rozhovory v médiách, ako najčastejšia požiadavka odznela smerom k vyššej miere používania moderných foriem komunikácie, ako sú pravidelne aktualizované internetové stránky, profily odborov na sociálnych sieťach, natáčanie videí /YouTube, FB, Twitter, TikTok/, podcastov a prostredníctvom produkcie úderných a podnecujúcich obrázkov a bannerov. Odbory sa podľa respondentov musia prispôbiť digitalizácii a tiež sa digitalizovať.

„Odbory musia komunikovať modernými spôsobmi, pretože moderná spoločnosť to očakáva“.

Respondent kvalitatívneho rozhovoru

Odbory, by sa podľa respondentov rozhovorov mali prihovárať svojim cieľovým skupinám jazykom, ktorý je pre nich zrozumiteľný. Ak ide o mladých ľudí, je potrebné používať jazyk mladej generácie, ak sa prihovárame starším, tak tomu treba prispôbiť aj jazyk. Pri komunikácii s verejnosťou sa treba vyvarovať používaniu cudzích slov a odborných slovných spojení.

Zároveň boli respondentmi prezentované aj požiadavky verejnosti, aby odbory okrem aktuálnych informácií zo všetkých svojich úrovni /ZO, OZ, KOZ SR/ a okrem klasických chlebových tém, prinášali do verejnej diskusie aj nové témy, ako napríklad skracovanie pracovného času, prekérne formy zamestnávania, sociálne situácie, šikana /mobing a bossing/, dôchodkový a sociálny systém. Musia poskytovať stanoviská/odpovede na otázky rizík technologickej nezamestnanosti /priemysel 4.0, greendeal, atď./.

Zároveň, aby odbory rýchlejšie reagovali na potreby členov ale aj verejnosti, ak je potrebné zaujať stanoviská k rôznym problémom. Podľa respondentov sa odbory musia promptnejšie a zároveň kompetentne vyjadrovať k ekonomickým, sociálnym a politickým záležitostiam. Aby moderovali a viac vysvetľovali aj prípadné kontroverzné témy, ako je napríklad ekonomická migrácia /otvoriť trh práce zamestnancom z tretích krajín?/, ako boli napr. rôzne vyhlášky počas koronakrízy. Spoločnosť očakáva, že odbory budú viac empaticky reflektovať na vývoj v spoločnosti, na rôzne pnutia, problémy a tomu prispôsobovať svoje konanie a správanie. Odbory by podľa názorov respondentov mali poskytovať odpovede na otázky, dávať stanoviská a zároveň nevnucovať svoje názory.

V politickej oblasti očakávajú respondenti, že sa odbory nebudú zmluvne viazať na žiadne politické strany a budú dodržiavať pravidlá nadstraníckosti. Respondenti ako problém označili zmluvu KOZ a niektorých odborových zväzov so stranou SMER. Na druhej strane však od odborov očakávajú, že budú s politikmi otvorene komunikovať a ak treba aj polemizovať. Prípadná voľná spolupráca má prebiehať otvorene a transparentne a zároveň len v záujme občanov a nie v záujme firiem, korporácií, či politikov. Pričom respondenti zdôraznili, že by odbory mali reflektovať na programové prieniky s programami politických strán a nie na politický marketing.

„V minulosti bol problém zmluvného naviazania odborov na stranu SMER, čo je možné považovať za problém, ktorý poškodzoval a poškodzuje odbory“.

Respondent kvalitatívneho rozhovoru

Na celoslovenskej úrovni vnímajú obyvatelia tvoriaci modernú spoločnosť rozdrobenosť odborových zväzov a hranie sa na vlastných piesočkoch. Tu podľa respondentov očakáva moderná spoločnosť viac spolupráce a spoločných postupov v záujme zlepšovania životnej úrovne obyvateľov. Spoločné protesty KOZ mali v posledných rokoch relatívne slabú účasť, pričom občania vnímajú, že problémom je slabá ochota pracujúcich a jednotlivých odborových zväzov prejaviť solidaritu s inými účasťou na protestoch.

3.3 Kvantitatívny výskum

Z výsledkov výskumov k predchádzajúcim výstupom, aj z výskumov, ktoré sme zrealizovali začiatkom roka 2023 je možné skonštatovať, keď si ich dáme do kontextu s číslami odborovej organizovanosti v SR /odhad je na úrovni 11 – 12 percent/, že odbory majú značný nevyužitý priestor na získavanie nových členov.²

Keď sa z hľadiska potrieb modernej spoločnosti pozrieme len na neorganizovaných zamestnancov na ktorých by sa odbory mali zamerať pri rozširovaní členskej základne, tak 18.25% neorganizovaných respondentov výskumu sa vyjadrilo, že odbory nie sú aktívne a 21.23% sa vyjadrilo, že nevidia žiadne výhody členstva a 13.69% neorganizovaných zamestnancov uviedlo, že odbory nereprezentujú záujmy zamestnancov. Z týchto odpovedí jasne vyplýva, že respondentom chýba vyššia aktivita odborov v prospech zamestnancov. Takéto vnímanie nemusí nutne znamenať, že odbory naozaj nič nerobia, pravdepodobne môže ísť aj o nedostatočnú informovanosť o dianí v odboroch a ich aktivitách. Ak zároveň viac ako 21% neorganizovaných respondentov tvrdí, že nevidia žiadne výhody členstva v odboroch, tak tu už možno naplno skonštatovať, že nemajú dostatok informácií. Pretože členstvo

² Toto zistenie podporuje aj starší výskum zameraný na zamestnancov U. S. Steel Košice, kde pri 60 percentnej organizovanosti až 31 percent odborovo neorganizovaných respondentov nesúhlasilo s tvrdením, že „nemá žiaden zmysel byť členom odborov v USSK“. (Košč 2016, s. 34)

v odboroch, ak nebudeme počítať kolektívnu zmluvu, ktorá platí aj na nečlenov, prináša rôzne ďalšie sociálne, finančne ale i právne benefity, ktoré môžu čerpať len členovia odborov.

Platnosť kolektívnej zmluvy aj na nečlenov odborov, ako je uvedené v predchádzajúcich kapitolách, je taktiež faktorom, ktorý vplýva na odborovú organizovanosť.

Z analýzy týchto dát je možné urobiť záver, že jedným z najdôležitejších krokov, ktoré by odbory mali urobiť v prospech zvyšovania členskej základne a zakladania nových základných organizácií je zásadný posun v šírení informácií.

3.4 Odporúčania

Z obsahov vyššie uvedených troch podkapitol je možné abstrahovať nasledujúce odporúčania spracované na základe očakávaní modernej spoločnosti od odborov:

- najdôležitejšou úlohou odborov je zvyšovanie životnej úrovne a zlepšovanie pracovného prostredia prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, prípadne prostredníctvom kolektívnych nátlakových aktivít;
- vplývať na kvalitu legislatívy prostredníctvom práce v tripartite, v medzirezortnom pripomienkovom konaní, ale aj prostredníctvom lobingu u zákonodarcov /vláda a parlament/;
- zásadným spôsobom zlepšiť informovanosť verejnosti o činnosti odborov na všetkých úrovniach, od základných organizácií, cez odborové zväzy, až po konfederáciu odborových zväzov;
- viac využívať moderné komunikačné prostriedky, ako sú webové stránky, sociálne siete, natáčanie videí, podcastov, fotografií, plagátov a bannerov;
- vzdelávať zamestnancov, aby poznali svoje práva a povinnosti a aby sa vedeli brániť voči porušovaniu zákonov a právnych noriem – prostredníctvom moderných komunikačných prostriedkov /videá, podcasty, atď./;
- jazyk komunikácie odborov je potrebné prispôbiť cieľovým skupinám a nepoužívať floskuly, cudzie výrazy a odborné slovné spojenia;

- v záujme nadstraníckeho postavenia odborov zrušiť zmluvu KOZ a niektorých odborových zväzov so stranou SMER. Namiesto zmluvnej spolupráce s jednou politickou stranou, diskutovať so všetkými politikmi, ktorí prejavia záujem.

Odbory, okrem riešenia klasických chlebových tém, musia prichádzať aj s novými myšlienkami, návrhmi a témami:

- kratší pracovný čas bez krátenia miezd;
- prekarizácia práce /nútené živnosti, nútené skrátene úväzky, nútené dohody, platformové zamestnávanie/;
- združovanie zamestnancov v prekérnych pracovných pozíciách;
- šikana /mobing a bossing/;
- riešenia technologickej nezamestnanosti /priemysel 4.0, greendeal, atď./;
- sociálne situácie obyvateľov;
- dôchodkový systém;
- daňový systém, atď.;
- zlepšiť solidaritu a spoluprácu medzi odborovými zväzmi a základnými organizáciami;
- odbory nemajú priamy dosah na hospodársku politiku štátu, no aj v tejto oblasti musia prichádzať s vlastnými návrhmi, diskutovať s politikmi a zákonodarcami, rozporovať nedostatky a upozorňovať na zlyhania a požadovať aktívnu participáciu odborov na tvorbe verejných politík;
- politika nízkych miezd;
- nízke investície do výskumu a vývoja;
- nedostatočný systém celoživotného vzdelávania;
- uviaznutie slovenskej ekonomiky v pasci stredných príjmov;
- riziká tranzície slovenského hospodárstva a priemyslu na zamestnanosť /priemysel 4.0/5.0 a greendeal/;
- nedostatky v pracovno-právnych kódexoch;
- vymožitelnosť práv zamestnancov a nedostatky v kontrolných mechanizmoch a inštitúciách.

4 IDENTIFIKÁCIA POTENCIÁLU SMEROVANIA ODBOROV V MODERNEJ SPOLOČNOSTI

4.1 Analýza aktuálnej situácie

Odborová organizovanosť na Slovensku podľa posledných oficiálnych údajov OECD z roku 2018 bola na úrovni 11,3%, čo je jeden z najnižších podielov v rámci krajín OECD. Z tohto podielu vyplýva istý potenciál slovenských odborov, najmä, ak odborovú organizovanosť na Slovensku porovnáme s krajinami Škandinávie, ale napr. aj Nemecka a Rakúska.

Rovnaký problém je vidno aj pri pohľade na pokrytie kolektívnymi zmluvami, kedy posledný údaj z roku 2015 hovorí o skoro 25% pokrytí. Takýto podiel pokrytia je nízky nielen v porovnaní s krajinami severnej a západnej Európy, ale aj v porovnaní s Českom /34% v roku 2018/ a Slovinskom /78% v roku 2017/. Náš podiel od roku 2015 veľmi pravdepodobne ešte klesol, nakoľko mnohé zamestnávateľské organizácie pravidelne odmietajú uzatvárať kolektívne zmluvy vyššieho stupňa a vo februári 2021 zrušil slovenský parlament aj dovtedy relatívne slabé rozširovanie platnosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (Košč 2021).

A ak sa pozrieme na rozdiel medzi priemernou hodinovou mzdou zamestnancov na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva a zamestnancami, na ktorých sa kolektívna zmluva nevzťahuje, tak rozdiel je značný, pri hodinovej mzde sa dlhodobo rozdiel pohybuje od 16 % do 20 %, v prospech zamestnancov pokrytých kolektívnymi zmluvami. (Karšay-Mičúch 2014; Košč 2016; Uhlerová-Kahancová in: RTVS 2023) Pre podporu výkonnosti trhu práce odporúčajú zvyšovať pokrytie kolektívnymi zmluvami aj medzinárodné inštitúcie (Leonardi-Pedersini 2020; OECD 2018, Uhlerová-Kahancová in: RTVS 2023) a Európska komisia vo svojej smernici o minimálnej mzde odporúča zvyšovať pokrytie kolektívnymi zmluvami nad 80 %.

Keďže však kolektívnymi zmluvami pokrytí zamestnanci odrobia, vďaka dohodám o kratšom pracovnom čase, alebo obmedzovaní nadčasov, mesačne menej hodín, ako nepokrytí zamestnanci, tak rozdiel pri priemernej mesačnej mzde je o niečo nižší, no stále významný.

Tab. 1 – Hrubé priemerné mzdy zamestnancov v SR podľa /ne/pokrytia kolektívnymi zmluvami

SR	Mesačná priemerná hrubá mzda	
	Zamestnanci pokrytí kolektívnymi zmluvami	Zamestnanci nepokrytí kolektívnymi zmluvami
2022	1 573 €	1 355 €
2021	1 486 €	1 249 €
2020	1 398 €	1 179 €
2019	1 315 €	1 137 €
2018	1 214 €	1 068 €
2017	1 121 €	1 004 €
2016	1 068 €	957 €
2015	1 016 €	916 €
2014	982 €	888 €
2013	933 €	844 €
2012	905 €	815 €
2011	877 €	802 €
2010	848 €	782 €
2009	820 €	762 €

zdroj: Trexima

Z dát ohľadom pokrytia kolektívnymi zmluvami a mzdovými podmienkami pokrytých a nepokrytých zamestnancov taktiež vyplýva veľký náborový potenciál odborov.

V odboroch na Slovensku už dlhšie dochádza na úrovni odborových funkcionárov k obmenám a omladzovaniu, čo prináša zmenu pohľadu na fungovanie a efektivitu odborov. Tieto zmeny bolo najviac vidno v priebehu roka 2022, kedy došlo k obmene vedenia KOZ SR a najväčšieho odborového zväzu OZ KOVO. Tieto zmeny sa ukázali ako pozitívne, minimálne v komunikačnej oblasti, nakoľko od zmien vo vedení sú odbory a ich zástupcovia viac prítomní v médiách.

Okrem najväčšej odborárskej centrály /KOZ SR/ a jej členských zväzov pôsobia na Slovensku aj ďalšie menšie odborové organizácie. Najaktívnejším z nich je Lekársky odborový zväz /LOZ/, okrem neho vyvíjajú činnosť Odborové združenie sestier a pôrodných asistentiek /OZ SaPA/, ktorej predsedníčkou je poslankyňa NR SR za OĽaNO, Nové školské odbory /NŠO/, Nový odborový zväz polície /NOZP/, Moderné odbory Volkswagen /MOV/ a Moderné odbory AIOS /zväz združujúci ostatné ZO Moderných odborov/. Tieto nezávislé odbory vytvorili v roku

2018 vytvorili odborovú konfederáciu Spoločné odbory Slovenska /SOS/. SOS mala byť akousi protiváhou ku KOZ SR, no od svojho vzniku nevyvíja skoro žiadnu viditeľnú činnosť a na ich stránke nie je možné ani dohľadať štruktúru vedenia konfederácie. Okrem týchto väčších organizácií na Slovensku pôsobí aj odborový zväz Nezávislé kresťanské odbory Slovenska /NKOS/ a niekoľko desiatok nezávislých základných organizácií, ktoré nie sú členom žiadneho zväzu ani konfederácie.

Postupná fragmentácia odborov vyplýva zo slobody a plurality združovania sa, na strane druhej, takáto fragmentácia narúša princípy solidarity na ktorých sú odbory ako také postavené. Aj v tejto oblasti tkvie doteraz nevyužitý potenciál, ktorý by mal smerovať k postupnej spolupráci a integrácií odborov. Značná miera tohto potenciálu sa nachádza aj v najväčšej odborovej centrále /KOZ/. 25 odborových zväzov, ktoré tvoria členskú základňu KOZ SR sú značne rozmanité, čo sa týka počtu členov, štruktúry aj aktivity. Ich prípadne zlučovanie do väčších celkov môže priniesť benefity pre členskú základňu vo forme väčšej aktivity a schopnosti dosiahnuť lepšie podmienky v kolektívnych zmluvách.

4.2 Kvalitatívny výskum

S respondentmi kvalitatívneho výskumu sme v diskusii prebrali oblasti v ktorých vidia nedostatky súčasného stavu a kde vidia potenciál odborov z hľadiska zvyšovania odborovej organizovanosti a efektívnosti činnosti odborových organizácií.

Všetci respondenti, ako najdôležitejšiu metódu, spomínali dôležitosť komunikácie s členmi odborov a zamestnancami, pričom okrem nenahraditeľnej osobnej formy komunikácie prízvukovali, že v dnešnej dobe je potrebné používať všetky kanály, vrátane moderných foriem digitálnej komunikácie. Osobná forma komunikácie nie je vždy na 100% uplatniteľná ani na úrovni ZO, a už vôbec na úrovni zväzov a konfederácie. Preto ako najideálnejšia forma komunikácia odborov s cieľovou skupinou bola respondentmi odporúčaná kombinácia rôznych spôsobov komunikácie od osobnej, cez mailovú, letákovú a komunikáciu prostredníctvom vydávania tlačovín, až po využívanie sociálnych sietí a moderných foriem

komunikácie ako je nahrávanie videí a podcastov, tak aby boli dostatočne informované všetky cieľové skupiny.

Každý komunikačný kanál má svoje špecifiká a inú cieľovú skupinu, takže každý z kanálov zastreší nejakú podstatnú časť zamestnancov.

V kvalitatívnych rozhovoroch zaznela aj otázka „*Prečo nemáme odborársku aplikáciu?*“. Okrem toho boli respondentmi odporúčané organizovať aj iné formy propagácie odborov, ako rôzne kultúrne, športové a spoločenské akcie.

Komunikácia zväzov a konfederácie miestami pôsobí amatérsky a preto respondenti odporúčajú obrátiť sa na profesionálov, alebo si náležite vyškoliť vlastných ľudí – ako príklad uvádzajú komunikáciu odborov v zahraničí – Rakúsko, Nemecko, atď. Rovnako sa respondenti dotkli aj nezáujmu médií o odborárske témy, pričom skonštatovali, že nedostatočne využívame alternatívne cesty informovania, ako aj fakt, že odbory nevedia ponúknuť slovenským médiám „atraktívny obal“ na svojich témach.

V rámci komunikácie s členmi a zamestnancami by odbory mali otvárať a stimulovať verejnú diskusiu aj o témach, ktoré spoločnosť rozdeľujú, aby sa tak odbory, ale aj spoločnosť vedela posúvať vpred. A zároveň sa odbory musia viac pýtať členov, aké témy by mali odbory riešiť - napr. aj prostredníctvom dotazníkov a prieskumov.

Odbory by mali aj vplývať a meniť myslenie zamestnancov, hlavne v dnešnej dobe, kedy je spoločnosť do istej miery individualizovaná a absentuje v nej pocit solidarity s inými.

V rámci kvalitatívnych rozhovorov odznelo aj odporúčanie, aby odbory mali na všetkých úrovniach vypracovanú komunikačnú stratégiu a v rámci nej neriešili len klasické „chlebové“ témy, ale aby prichádzali aj s novými témami /zelené, pracovný čas, spravodlivá transformácia, ľudské práva, atď./. Majú prinášať nielen návrhy na praktické opatrenia a riešenia akútnych problémov, ale aj spoločnosť kultivovať a poľudšťovať.

Vo svojej komunikácii sa odbory musia vyjadrovať aj k politike ako takej a politikám /sociálnej a hospodárskej/. Túto činnosť je podľa respondentov potrebné robiť, aj spoluprácou s politikmi, no nie zaväzovaním sa konkrétnym politikom alebo stranám. Programy a činnosť politických strán majú odbory hodnotiť a vyjadrovať sa k nim, podrobiť

konštruktívnej kritike a prípadne aj pochvale. Odbory sa musia k politike vyjadrovať jasne a otvorene a zároveň predkladať návrhy a riešenia problémov, pričom si zachovávajú nadstranícke postavenie – nie apolitickosť.

V odporúčaníach respondentov sa preberalo, aby sa odbory na všetkých úrovniach častejšie vyjadrovali k problémom, ktoré prináša životná a pracovná realita členov a zamestnancov.

Zásadným problémom, ktorý identifikovali respondenti bola nedostatočná príprava niektorých funkcionárov, pričom odbory by mali reprezentovať tí najschopnejší a najlepšie pripravení funkcionári. Niektorí funkcionári sú po zvolení pasívni a podľa vyjadrenia respondentov „sa len držia stoličiek“. Iní funkcionári sa bránia zmenám, lebo to ohrozuje ich komfortnú zónu, no zmeny v myslení a fungovaní odborov sú nutné aj z dôvodu, že sa zmenila aj spoločnosť v ktorej pôsobia. V tomto ohľade by bolo žiadúce vyhľadávať a stimulovať talenty v členskej základni a poskytovať im priestor. Zväzy a konfederácia by, podľa názoru respondentov kvalitatívneho rozhovoru, mali delegovať niektoré povinnosti na funkcionárov ZO, motivovať ich, ale zároveň aj zadávať ciele, ktoré by mali funkcionári plniť. ZO by mali byť samostatnejšie, nemali by očakávať, že za nich všetko vybaví zväzy či konfederácia a taktiež by mali jednotlivé ZO medzi sebou viac komunikovať a spolupracovať.

V diskusii odznelo taktiež, že zväzy a konfederácia by mali poznať špecifiká jednotlivých regiónov a problémy ZO, ktoré v nich pôsobia. Viac sa zaujímať a zároveň poskytovať kvalitný servis pre ZO. Respondentom chýba pravidelný prísun informácií, dát a analýz potrebných pre prácu v ZO. Slovenským odborom chýba analytické centrum, niečo ako obdoba ETUI, ktorý je rozpočtovou organizáciou európskej konfederácie ETUC.

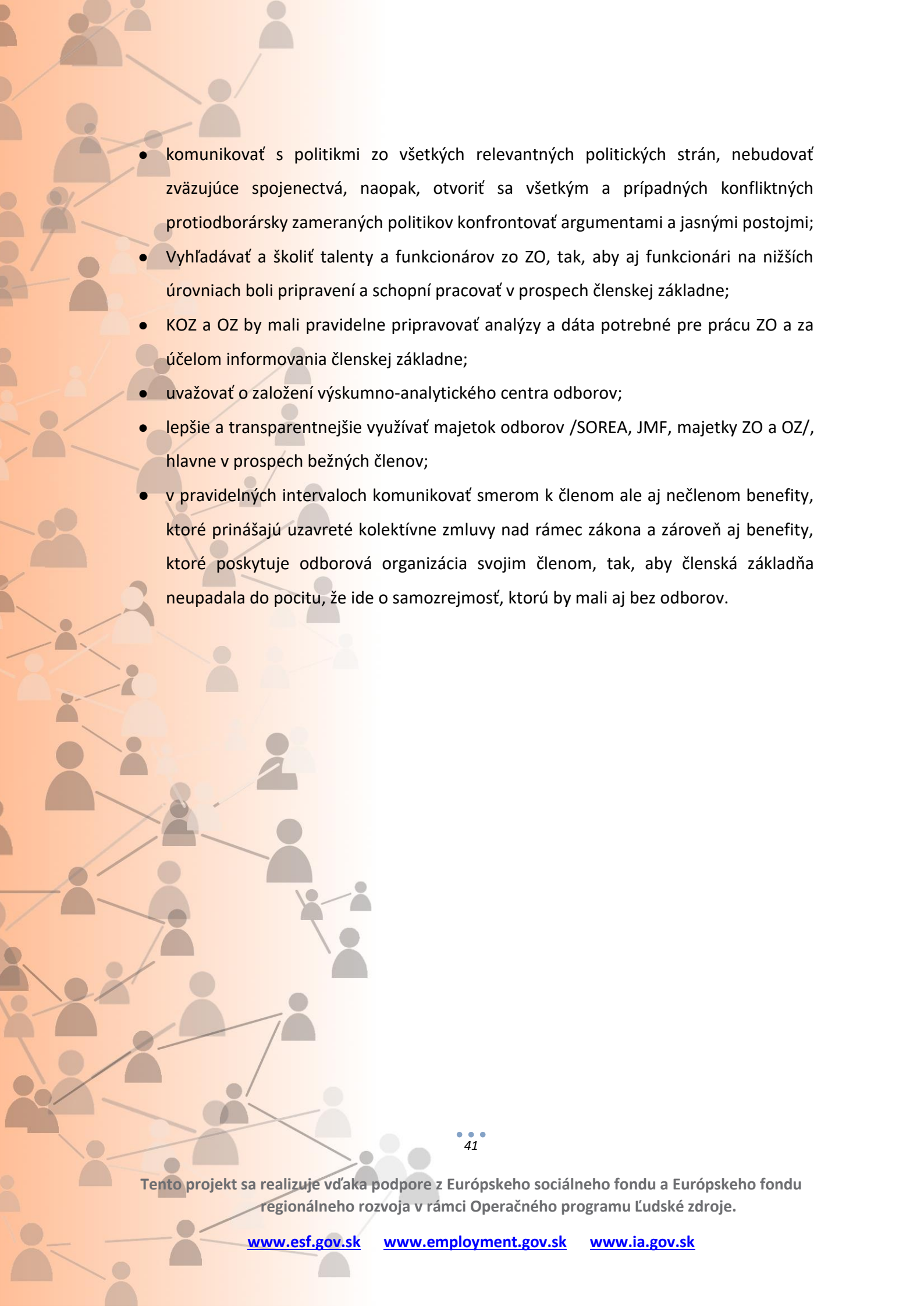
Jednou z pripomienok, ktorá by mohla pomôcť náboru členov, sa týka lepšieho využitia majetkov odborov /SOREA a JMF/, napríklad vyššie zľavy v hoteloch v období medzi hlavnými sezónami. Respondenti vnímajú nedostatočné využitie majetkov odborov.

Respondenti taktiež odporúčajú pravidelne propagovať benefity, ktoré poskytujú základné organizácie svojim členom a zároveň benefity prispôbovať modernej dobe a meniacej sa štruktúre zamestnancov.

Najzásadnejší potenciál v napredovaní odborov tkvie, podľa respondentov kvalitatívnych rozhovorov, samozrejme v zlepšovaní pracovných podmienok zamestnancov. Tzv. chlebové témy, zvyšovanie životnej úrovne a zlepšovanie pracovného prostredia je najlepším motivátorom vstupu do odborov. Mnohokrát tieto zlepšenia dokážu odbory dohodnúť v kolektívnych zmluvách, no stáva sa, že zamestnanci benefity vyplývajúce z kolektívnych zmlúv považujú za samozrejmosť a preto je potrebné, aby odborové organizácie pravidelne informovali, že jednotlivé benefity, ktoré sa na zamestnancov vzťahujú a využívajú ich, vyplývajú z kolektívnych zmlúv.

4.3 Odporúčania

- KOZ, OZ ale aj ZO musia venovať zvýšenú pozornosť komunikácii s členmi, nečlenmi, ale aj verejnosťou, pričom je potrebné, tam kde to ide, uprednostňovať osobnú komunikáciu a tú podľa potreby dopĺňať a kombinovať aj ostatnými formami komunikácie, tak aby boli dostatočne informované všetky cieľové skupiny;
- KOZ a OZ by mali organizovať aj kultúrne, spoločenské a športové podujatia na ktorých by bolo možné prezentovať odbory a ich činnosť;
- zaviesť členskú aplikáciu/elektronický členský preukaz s ďalšími doplnkovými smart funkciami;
- KOZ a OZ si musia vyškoliť dostatok odborníkov, ktorí budú komunikovať s médiami a nespoliehať sa len na vedenie a hovorcov, pretože nikto neovláda všetko a do médií je potrebné posielat' najlepších, ktorí budú profesionálne reprezentovať odbornú úroveň odborov;
- KOZ a OZ musia stimulovať verejnú diskusiu, musia prinášať udávať nové témy a zároveň si pravidelne zisťovať /dotazníky a prieskumy/ čo trápi členskú základňu odborov a aké témy je potrebné riešiť;
- KOZ a OZ sa musia častejšie a otvorene vyjadrovať k politickým, spoločenským a ekonomickým témam, mali by byť nositeľmi nových tém vo verejnej diskusii a nečakať len na podnety na ktoré následne reagujú;

- 
- komunikovať s politikmi zo všetkých relevantných politických strán, nebudovať zväzujúce spojenectvá, naopak, otvoriť sa všetkým a prípadných konfliktných protiodborársky zameraných politikov konfrontovať argumentami a jasnými postojmi;
 - Vyhľadávať a školiť talenty a funkcionárov zo ZO, tak, aby aj funkcionári na nižších úrovniach boli pripravení a schopní pracovať v prospech členskej základne;
 - KOZ a OZ by mali pravidelne pripravovať analýzy a dáta potrebné pre prácu ZO a za účelom informovania členskej základne;
 - uvažovať o založení výskumno-analytického centra odborov;
 - lepšie a transparentnejšie využívať majetok odborov /SOREA, JMF, majetky ZO a OZ/, hlavne v prospech bežných členov;
 - v pravidelných intervaloch komunikovať smerom k členom ale aj nečlenom benefity, ktoré prinášajú uzavreté kolektívne zmluvy nad rámec zákona a zároveň aj benefity, ktoré poskytuje odborová organizácia svojim členom, tak, aby členská základňa neupadala do pocitu, že ide o samozrejmosť, ktorú by mali aj bez odborov.

5 STRATÉGIE NÁBORU A ORGANIZOVANIA ČLENOV ODBOROV V SR

5.1 Mládež

„Ó, mládež naša, tys' držiteľkou rána“, napísal jeden z najväčších slovenských literátov Pavol Országh-Hviezdoslav a tento verš je dostatočne výpovedný o dôležitosti mládeže nielen pre budúcnosť spoločnosti, ale aj odborových organizácií.

Aktuálny stav mladých ľudí v kontexte odborového organizovania výstižne hodnotí ETUC vo svojej publikácii venovanej zvyšovaniu odborovej organizovanosti:

„Odborové organizácie čelia existenčnej kríze. Bud' prijmeme značný počet nových, mladých členov, alebo o niekoľko desaťročí už nebudeme existovať ako organizácie s masovým členstvom: ak súčasný trend znižovania členstva v odboroch bude pokračovať, odbory v Európe stratia v nasledujúcich 10 rokoch viac ako 11 miliónov členov, t. j. 26 % súčasných členov. Prevažná väčšina európskych odborových organizácií – 27 z 31 krajín – nedokáže zastaviť pokles členstva a zažíva pomalú, ale takmer nepretržitú stratu odborovej organizovanosti. Zvýšil sa aj stredný vek členov odborov, mnoho členov je vo veku 45 až 50 rokov. Výrazne pokleslo percento ľudí, ktorí do odborov vstupujú vo veku do 25 rokov. Je to znepokojujúce, pretože existuje silná súvislosť medzi vstupom mladých ľudí do odborov a ich zotrvaním v nich – nie je veľmi pravdepodobné, že ľudia, ktorí nevstúpia do odborov relatívne mladí, sa pripoja neskôr. Nábor ďalších mladých ľudí je preto pre prežitie odborového hnutia rozhodujúci. Mnoho odborových zväzov sa snaží získať nových členov bez akéhokoľvek globálneho strategického zmysľania o činnosti odborov a o ich budúcich perspektívach. Prijímanie a udržiavanie nových členov sa musí začať spoločnou analýzou príležitostí a hrozieb pre členstvo v odborových organizáciách v konkrétnej miestnej a/alebo odvetvovej odborovej organizácii, po ktorej bude nasledovať identifikácia a realizácia strategických výberov. Preto povzbudzujeme všetky vedúce tímy európskych odborov, aby začali – pokiaľ tak ešte neurobili – uskutočňovať vlastné strategické rozhodnutia vrátane ich mládežníckych štruktúr a požadovať úplnú podporu federácií a konfederácií odborových zväzov“ (ETUC 2019, s. 36).

V súčasnej dobe je mládež vystavená jednostranne naklonenej verejnej debate o hospodárstve a ekonómii. Iné, ako pravicové, neoliberálne pohľady na potrebu odborovej organizovanosti, sa presadzujú len málo a organizácie proodborárskeho zamerania na tomto poli v minulých desaťročiach urobili len veľmi málo. Naopak, organizácie, ktoré na Slovensku dlhodobo propagujú myšlienky voľného trhu, ekonomického liberalizmu a antidborovej propagandy ako INESS, INEKO, Nadácia F. A. Hayeka, Konzervatívny inštitút M. R. Štefánika, M.E.S.A. 10 a iné, pracujú s mládežou pravidelne a veľmi intenzívne. Organizujú nielen pravidelné prednášky na základných, stredných a vysokých školách, ale organizujú aj rôzne súťaže, ako napr. Ekonomická olympiáda /INESS/ a špecializované školenia ako „Letná škola ekonómie“ /nadácia F. A. Hayeka/ (Košč-Homér-Žanony 2020).

Tento proaktívny prístup neoliberálne zameraných organizácií k mládeži, ktorý nie je vyvažovaný z dôvodu pasivity odborov a iných proodborárskych organizácií, je jedným z dôvodov malého záujmu mladých o členstvo v odboroch, alebo o zakladanie odborových organizácií mladými ľuďmi. Pre odbory tvorí mládež jeden z najväčších nevyužitých potenciálov ich budúceho členstva, preto je veľmi dôležité, aby odbory s touto skupinou obyvateľstva pracovali. Zo strednodobého a dlhodobého hľadiska je dôležité oslovovať mládež priamo, ale aj nepriamo prostredníctvom kombinácie rôznych informačných kanálov.

Distribúcia informácií /elektronicky aj fyzicky/ a komunikácia zameraná na mládež pomôže aj v krátkodobom horizonte, nakoľko, ak o odboroch budú rozprávať mladí, tak je vysoko pravdepodobné, že túto diskusiu prenesú aj do svojich rodín.

Členská základňa slovenských odborových organizácií je do značnej miery prestarnutá a veľký potenciál odborov medzi mladými zamestnancami je ohrozovaný viacerými negatívnymi vplyvmi. Vyššiu fluktuáciu mladých nedokážu odborové organizácie priamo ovplyvniť, okrem vytvárania priaznivých pracovných podmienok. Plne však majú v rukách osobnú komunikáciu s mladými zamestnancami a túto treba na maximum využiť. Podľa výskumníkov z českého Centra pre odborové organizovanie je osobná komunikácia jednou z najdôležitejších podmienok udržania aktuálnych členov a zároveň rozširovania členskej základne:

„Jedná sa o dlhodobý proces, kedy sa zapojením ľudí do riešenia problémov vytvára vedomie vzájomných záväzkov a spoľahlivosti,“ (Čaněk In: Valášek 2019); „Budovanie osobných vzťahov vytvára v ľuďoch väčší pocit zodpovednosti a otvára širšie možnosti k ich účasti v odborovej práci“ (Molozina In: Valášek 2019).

K tejto téme vydala Európska konfederácia odborových zväzov odporúčania pre zapájanie sa mladých ľudí do odborových organizácií, ktoré sme pre potreby našej práce skrátili do nasledujúcich bodov:

- Zbieranie údajov, databáza členskej základne podľa veku:
 - identifikácia mladých členov;
 - identifikácia mladých aktívnych a talentov medzi členmi;
 - identifikácia mladých na trhu práce;
 - zameranie sa na potreby.
- Nábor a dosah:
 - zapájanie mladých od základných škôl;
 - služby a pomoc pre mladých;
 - kampane zamerané na mladých;
 - byť prítomní na akciách, kde sú mladí;
 - vyhľadávať mladých členov, ktorí sa budú prihovárať mladým nečlenom.
- Prístup a komunikácia priateľská k mládeži:
 - investovanie do imidžu odborov;
 - hovoriť jazykom mladých ľudí;
 - používajte komunikačné nástroje, ktoré mladých ľudí oslovia a zaujmú;
 - ponúknite mladým ľuďom špecifickú a konkrétnu pomoc (ETUC 2021).

Ak sa pozrieme na tieto odporúčania odborníkov (Čaněk In: Valášek 2019; Molozina In: Valášek 2019; ETUC 2021), zozbierané na základe skúseností odborov z celého sveta (ETUC 2021), dotazníka distribuovaného Medzinárodnou organizáciou práce (ILO 2019a) a našich kvalitatívnych rozhovorov /realizovaných autorským kolektívom na jeseň 2022/, tak je možné

konštatovať, že najdôležitejšou podmienkou získania členov medzi mladými, ale aj ich udržania, je komunikácia s touto skupinou zamestnancov.

Keďže však nie je možné, na rozdiel od mladých zamestnancov, u žiakov a sčasti aj študentov, identifikovať ich budúce umiestnenie na trhu práce, je potrebné zamerať prezentáciu odborov a komunikáciu s týmito cieľovými skupinami všeobecnejšie. Zároveň je nápomocné reflektovať aj na správanie sa mladých ľudí a ich prítomnosť a činnosť na sociálnych sieťach a okrem rôznych osobne orientovaných stretnutí je vhodné, aby odborové organizácie boli prítomné aj vo virtuálnom prostredí.

Osobná, ale aj virtuálna komunikácia so žiakmi a študentmi by však nemala byť náhodná na základe ad hoc rozhodnutí jednotlivých aktérov. Tieto procesy musia byť súčasťou plánovaných projektov s jasnou stratégiou, deľbou práce, cieľmi a merateľnými výsledkami. Zároveň by kampane mali byť kontinuálne a pravidelne opakované tak, aby mobilizovali nielen cieľovú skupinu, ale aj členskú základňu odborových organizácií vrátane mladých, odborovo neorganizovaných, ale aj tých organizovaných zamestnancov.

5.1.1 Odporúčania

Kampane:

- kampane zamerané na mladých zamestnancov /pozri kapitolu: „Zamestnanci bez odborovej príslušnosti“/;
- Kampane zamerané na žiakov a študentov je potrebné riadiť z centrálnej úrovne KOZ SR, no na jej organizovaní je potrebné zmobilizovať talenty z viacerých odborových zväzov a ich základných organizácií, pričom participáciou rôznych odborových zväzov a základných organizácií je možné dosiahnuť synergický efekt, ktorý bude viesť k následnému ľahšiemu náboru, keď sa absolventi dostanú na trh práce. Do tejto aktivity je potrebné zapojiť členov komisií a Rád mladých KOZ SR a odborových zväzov. Merateľnosť úspešnosti týchto kampaní bude možné zabezpečiť až z dlhšieho časového hľadiska a preto je potrebné si v rámci kampaní stanoviť aj iné merateľné ciele /počet stiahnutí aplikácie, návštevnosť stránky KOZ SR a odborových zväzov, využívanie poradenstva, atď./.

Vyhľadávanie talentov:

- je dôležité a nevyhnutné vyhľadávať talenty medzi mladými ľuďmi, tak v členskej základni, ako aj mimo nej, ktorí majú záujem o podporu odborov a prácu v prospech nábora nových členov. Je potrebné vyškoliť a splnomocniť mladých aktívnych ľudí, ktorí budú vykonávať aktivity mobilizácie mladých odborovo neorganizovaných. Mladí ľudia sú často ovplyvniteľní svojimi rovesníkmi. Odbory by mali propagovať pozitívne príbehy mladých, ktorí sa zapojili do odborov. Napr. príbehy o mladých, ktorí bojovali za svoje práva, alebo získali skúsenosti či školenia a nové zručnosti vďaka odborom.

Sociálne siete, videá, podcasty, zapojenie mladých:

- mládež na celom svete je dnes prítomná na sociálnych sieťach, pričom v tomto priestore nie sú odborové organizácie na Slovensku skoro vôbec vidieť. V tomto ohľade by bolo žiaduce, ak by sa na úrovni KOZ a členských odborových zväzov prijala stratégia na stimulovanie komunikácie a zároveň budúce strategické smerovanie. Dôležitá bude zároveň spolupráca medzi zväzmi, aby sa tieto aktivity netriešili a ideálne mali jednotný formát, resp. spoločné poznávacie znaky. Zároveň, z dôvodu oslošovania mládeže a schopnosti prihovárať sa mladým ľuďom ich jazykom je potrebné nájsť mladé talenty z radov členskej základne, prípadne osloviť známych mladých ľudí /influencerov/, ktorí budú pomáhať s propagáciou odborov vo virtuálnom priestore. Obsah na internete a sociálnych sieťach musí byť rôznorodý, zaujímavý a lákavý a zároveň musí spĺňať vzdelávaciu a popularizačnú funkciu. Ideálnou formou sú krátke rozhovory na odborárske témy, krátke dokumenty opisujúce pozitívne dosahy práce odborov od podnikovej úrovne, až po úroveň národnú a edukačné videá, alebo bannery popisujúce práva zamestnancov. Zároveň je potrebné zväžiť aj občasnú vymedzenia sa voči zavádzaniam a klamstvám zamestnávateľov, novinárov, alebo neoliberalných think-tankov.

Prednášky a súťaže:

KOZ v spolupráci s Odborovým zväzom pracovníkov školstva a vedy na Slovensku a ostatnými odborovými zväzmi, prípadne aj ďalšími partnermi,:

- vypracuje stratégiu prednášok a diskusií na základných, stredných a vysokých školách, ako aj na stredoškolských internátoch, kde by boli študentom predstavené odborové organizácie a ich činnosť. Z dôvodu oslošovania mládeže a schopnosti prihovárať sa mladým ľuďom ich jazykom je potrebné nájsť mladé talenty z radov členskej základne, prípadne osloviť známych mladých ľudí, ktorí by tieto aktivity viedli;
- po vzore „Ekonomickej olympiády“ /INESS/, naplánovať celoslovenskú súťaž, do ktorej by sa hlásili žiaci základných a študenti stredných škôl. Takúto súťaž by bolo ideálne zorganizovať v súčinnosti so štátnymi organizáciami, aby úspešní študenti dostali diplomy, ktoré môžu použiť ako výhodu pri prijímacích pohovoroch na stredné a vysoké školy. Témou týchto súťaží by mali byť témy ako dejiny, solidarita, spolupráca, humanizmus, sociálne a pracovné práva, atď.;
- zvážiť vytvorenie mobilnej aplikácie KOZ, ktorá bude bežným užívateľom poskytovať informácie o práci odborov, a po nastavení preferencií /sektor a škola/firma v ktorých pôsobia/ poskytovať sektorovo zamerané informácie a samozrejme aj možnosť požiadať o radu buď Klientske centrum KOZ, alebo jednotlivé odborové zväzy. Rovnaká aplikácia môže slúžiť aj členom odborových zväzov, ako zdroj informácií, no po prihlásení sa, aj ako členský preukaz /vrátane zliav pre členov u partnerov/.

Organizácia výukových kurzov:

- pre študentov stredných a vysokých škôl, prípadne aj pre pedagógov stredných škôl odporúčame pravidelne organizovať týždňový kurz, kde by prednášali odborári a zaujímaví odborníci z verejného života. Túto letnú školu by bolo vhodné organizovať spoločne so školením Mladých odborárov KOZ, pričom by súčasťou podujatia boli rôzne panely, prednášky a workshopy, aby si absolventi mohli vyberať. Absolventi by mali na konci kurzu dostať certifikát. Okrem konania samotného kurzu a získavania nových informácií pre absolventov by sa medzi mladými odborármi a neodborármi budovali siete a spojenectvá.

Propagačné stánky odborov na kultúrnych, športových, ale odborných podujatiach zameraných na mládež

KOZ a odborové zväzy:

- na podujatiach zameraných /nie len/ na mladých ľudí odporúčame zabezpečiť informačné stánky, kde by odbory informovali o svojej činnosti, komunikovali s návštevníkmi podujatia, prípadne poskytovali pracovno-právne poradenstvo. Ideálnym miestom na propagáciu odborov sú aj veľtrhy práce /Profesia days, Dni Kariéry, Kariéra Expo, Job Expo atď./.

5.2 Zamestnanci bez odborovej príslušnosti

Na Slovensku je 12 až 15 % všetkých zamestnancov členmi niektorej odborovej organizácie. Podiel členov sa výrazne líši medzi jednotlivými odborovými zväzmi ako aj medzi súkromným a verejným sektorom. Pokles počtu členov odborov možno pozorovať vo všetkých odborových zväzoch. Spoločenská skepsa voči odborom je zapríčinená najmä tým, že mnohí zamestnanci ich nevnímajú ako zástupcov svojich záujmov a ani ako politických aktérov. Roztrieštenosť vnútorných štruktúr, pokles počtu členov a nedostatok vízie predstavujú pre odborové zväzy ďalšie výzvy, odhliadnuc od tých finančných. Chýbajú mladí ľudia, regionálne štruktúry schopné konať a odborníci, ktorí by mohli vypracovať stratégie týkajúce sa dôsledkov digitalizácie, prekarizácie a zmeny klímy. (ETUC 2023)

„Je zrejmé, že jednotlivec ako zamestnanec obyčajne vo vzťahu k zamestnávateľovi nič nezmôže. Členstvo v organizovanom kolektíve mu zabezpečuje ochranu jeho práv a umožňuje mu radiť sa a konzultovať v prípade problémov. Odborová organizácia je jediná oficiálna inštitúcia oprávnená uzatvárať so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, v ktorej sa upravujú pracovné podmienky a zamestnanecké benefity výhodnejšie, ako ich stanovuje zákon.“ (IOZ 2023)

Odborové organizácie čelia existenčnej kríze, plynúcej najmä z prílišnej fragmentácie odborového hnutia a z toho vyplývajúcej marginalizácie. Z hľadiska budúcnosti je dôležité, aby odbory začali naberať významný počet nových, hlavne mladých členov, lebo o niekoľko desaťročí už nebudú existovať organizácie s masovým členstvom: ak súčasný trend znižovania členstva v odboroch bude pokračovať. Odbory v Európe stratia v nasledujúcich 10 rokoch viac ako 11 miliónov členov, t. j. 26 % súčasných členov. Výrazne pokleslo percento ľudí, ktorí do

odborov vstupujú vo veku do 25 rokov. Je to znepokojujúce, pretože existuje silná súvislosť medzi vstupom mladých ľudí do odborov a ich zotrvaním v nich – nie je veľmi pravdepodobné, že ľudia, ktorí nevstúpia do odborov relatívne mladí, sa pripoja neskôr. Nábor ďalších mladých ľudí je preto pre prežitie odborového hnutia smerodajný. V každom prípade však netreba zabúdať ani na nábor medzi zamestnancami v strednom a staršom veku /resp. treba hovoriť aj o udržiavaní stávajúceho členstva/, ktorých vstup do odborov je síce menej pravdepodobný, ale taktiež možný. (ETUC 2021; ETUC 2023)

Mnoho odborových zväzov sa snaží získať nových členov bez akéhokoľvek strategického premýšľania o činnosti odborov a ich budúcich perspektívach. Prijímanie a udržiavanie nových členov sa musí začať spoločnou analýzou príležitostí a hrozieb pre členstvo v odborových organizáciách v konkrétnej miestnej a/alebo odvetvovej odborej organizácii, po ktorej bude nasledovať identifikácia a realizácia strategických výberov. Z tohto dôvodu je potrebné uskutočňovať vlastné strategické, odborné a marketingové rozhodnutia, vrátane ich mládežníckych štruktúr, a požadovať úplnú podporu federácií a konfederácií odborových zväzov.

Zamestnanci, ktorí vstupujú na trh práce a nikdy neboli členmi odborov, by sa pre odbory mali stať prioritou. V kontexte demografického vývoja /a ďalších faktorov ako je klesajúca pôrodnosť, oneskorený vstup mladých ľudí na trh práce v dôsledku vyššej miery terciárneho vzdelávania a emigrácia mladých ľudí/ a ťažkostí odborov organizovať mladých ľudí o tom niet pochybností. Skoré vstupovanie do odborov je nevyhnutné. V kontexte toho, že dnes ľudia často študujú až do 25 roku života, ide ešte o naliehavejšiu otázku. Hoci je typický člen odborov v strednom veku, prvý kontakt s odbormi sa s veľkou pravdepodobnosťou uskutoční, keď je zamestnanec ešte mladý. Príležitosť pre odbory presvedčať a organizovať mladých zamestnancov sa tak narastajúcim vekom zamestnancov znižuje. Inými slovami, zamestnanci vstupujú do odborov najčastejšie v čase, keď získajú prvé stabilné zamestnanie a založia si rodinu. Ak do odborov nevstúpia pred dovŕšením 30 alebo 35 roku života, tak už je pravdepodobnosť jeho vstupu do odborov nižšia a prípadné náklady odborov /personálne a finančné/ na jeho nábor vyššie.

Odborová organizácia je jediná oficiálna inštitúcia oprávnená uzatvárať so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, v ktorej sa upravujú pracovné podmienky a zamestnanecké benefity výhodnejšie, ako ich stanovuje Zákonník práce, prípadne iné právne predpisy. Odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa je zástupcom všetkých zamestnancov a v ich mene vedie kolektívne vyjednávanie. Avšak, iba svojim členom odborová organizácia poskytuje nadštandardný servis v podobe napríklad bezplatného právneho poradenstva, bezplatného právneho zastupovania v súdnych sporoch so zamestnávateľom, alebo sociálnej výpomoci v ťaživých životných situáciách (Adámek a kol. 2021). Svojim členstvom v odborovej organizácii zamestnanci vyjadrujú odborom podporu v ich činnosti a umocňujú odborovej organizácii jej pozíciu vo vyjednávaní so zamestnávateľom.

Zákonník práce a ďalšie právne predpisy dávajú odborovým organizáciám viacero oprávnení voči zamestnávateľovi v pracovnoprávných vzťahoch, vďaka ktorým môžu efektívne obhajovať práva zamestnancov. Ide najmä o oprávnenia v oblasti práva na informácie a prerokovanie, spolurozhodovania či kontroly nad dodržiavaním BOZP či pracovnoprávných predpisov. V súčasnej globalizovanej spoločnosti je trendom neopodstatnené znižovanie sociálnej ochrany a zhoršovanie pracovných podmienok zamestnancov na úkor kapitálu. Silnejú tlaky na väčšiu flexibilitu pracovnej sily a zavádzanie nových flexibilných foriem práce.

V posledných rokoch sa objavuje fenomén štiepenia v odboroch a pomyselná rivalita medzi odborovými organizáciami na jednej strane zameranými na tzv. tradičné spôsoby činnosti, a na druhej strane odborovými organizáciami deklarujúcimi nespokojnosť s výsledkami vyjednávaní a odštiepením hľadajúce iné formy a nástroje uspokojenia svojich záujmov. Druhá skupina „nových“ odborov je radikálnejšia a využíva viac nástroje nátlaku na ovplyvnenie spoločnosti ako celku. Zatiaľ čo štiepenie a rivalita v odboroch vzbudzujú u mnohých nádeje z hľadiska ich nespokojnosti a vidia v nich nástroje nátlaku na ovplyvnenie spoločnosti ako celku, tak takéto typy nástrojov posilňujú organizačné, mobilizačné a personálne zdroje odborov. Na druhej strane podkopávajú tradičné piliere pracovnoprávných vzťahov, sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie. Do toho vstupujú odborové organizácie „parazitujúce“ na možnostiach, ktoré im dáva súčasný legislatívny rámec, a ktoré de facto

nevznikajú za účelom obhajoby práv a záujmov zamestnancov, ale s cieľom získať určité výhody, prípadne oslabiť už etablované odborové organizácie. (Adámek a kol. 2021)

Pre odbory na Slovensku bude nevyhnutné v blízkej budúcnosti rozanalyzovať a prispôbiť svoje vnútorné štruktúry tak, aby dokázali čeliť načrtnutým výzvam a problémom. Štruktúry a procesy rozhodovania je potrebné viac dynamizovať, zefektívňovať a prispôbovať výzvam modernej digitálnej dobe, organizovať nové typy a formy práce, tomu prispôbiť aj inovatívne formy komunikácie, osloviť viac dnes neorganizovaných zamestnancov, posilniť odborné kapacity, prepojenosť na výskumné inštitúcie a zapojenie do medzinárodných štruktúr.

5.2.1 Údaje o členoch odborových organizácií

Prvým krokom k prilákaniu potenciálnych členov do organizácie je ich poznanie (ETUC 2023). Z tohto dôvodu sú údaje kľúčové. Mnoho odborových organizácií nezhrmažďuje údaje o členoch rozčlenené podľa ich veku. V dôsledku toho tieto odbory nedokážu kvantifikovať percento mladých ľudí medzi svojimi členmi. Dôležitejšie je, že nedokážu extrapolovať údaje, ktoré by poskytli indikácie o tom, v ktorých odvetviach sú potenciálni členovia /mladí, či starší/, primárne zamestnaní a aký druh zamestnania majú.

Je potrebné zaistiť, aby odborová organizácia mala aktualizovanú databázu svojich členov. Osobné údaje členov by mali byť rozčlenené podľa:

- veku,
- pohlavia,
- sektoru trhu práce a podmienok zamestnania.

Takto sa zistia jasné profily mladých ľudí, ktorí sú členmi danej odborovej organizácie, ale aj aktuálne trendy na trhu práce týkajúce sa mládeže. Tieto poznatky sa pri prispôbovaní kampaní a školení zameraných na mladých ľudí ukázali ako nevyhnutné. Okrem toho majú odbory vďaka týmto informáciám lepšiu pozíciu pri identifikácii potenciálnych mladých lídrov medzi členmi.

Je dôležité konštatovať, že právna úprava ochrany osobných údajov je veľmi prísna a preto je dôležité riadiť sa účinnou právnou úpravou v oblasti ochrany osobných údajov /GDPR/.

Preto by bolo vhodné, aby každá odborová organizácia mala jednu osobu, ktorá by sa venovala a bola zodpovedná za zhromažďovanie a správu týchto údajov. Táto osoba by bola tiež zodpovedná za analyzovanie údajov a identifikovanie nových trendov.

- Je potrebné využiť všetky zdroje, ako sú údaje dostupné z rôznych národných zdrojov a štatistiky na identifikovanie účasti mladých ľudí na trhu práce podľa sektorov a podľa typu pracovných zmlúv, čím viac vedomostí o profile mládeže na slovenskom trhu práce sú k dispozícii, tým lepšie sa môžeme na nich zamerať a riešiť ich konkrétne potreby.

5.2.2 Oslovovanie potenciálnych členov

Kľúčom k získaniu členstva a zapojeniu neorganizovaných zamestnancov je aktívne oslovovanie potenciálnych členov (ETUC 2023). Mnoho zamestnancov na Slovensku nepozná a nemá vedomosti o odborových organizáciách, ktoré u nás pôsobia. Preto je nevyhnutné, aby odborové organizácie investovali ďalšie úsilie, tak aby dokázali osloviť nielen mladšiu generáciu, na ktorých by sa odborové organizácie mali zamerať. Pozitívnym faktorom nábora medzi staršími zamestnancami je aj fakt, že starší zamestnanci majú vlastné deti a príbuzných, ktorých môžu motivovať k vstupu do odborov. Mnoho mladých ľudí čelí ťažkostiam pri vstupe na trh práce, sú nezamestnaní, alebo pracujú v neštandardných formách zamestnania. Niektorí zamestnávateľia môžu zneužívať mladých ľudí, pretože často nemajú dostatočné pracovné skúsenosti môžu byť menej informovaní o svojich právach na pracovisku. Zamestnávateľia využívajú túto neznalosť /nielen/ mladých a poskytujú im nízke mzdy, neadekvátne pracovné podmienky alebo vyžadujú od nich nadmerne množstvo práce. Musíme si uvedomiť, že mladí ľudia, ktorí v súčasnej dobe vstupujú na trh práce majú úplne iné hodnoty, požiadavky a skúsenosti, ako mali ich rodičia. Mladí ľudia nemajú zväčša dostatok informácií o podmienkach zamestnávania a preto sú skupinou zamestnancov, ktorých vo väčšej miere ohrozuje prekarizácia trhu práce. (Industrial 2023)

Práve tu je dostatočný priestor pre odborové organizácie, ktoré na jednej strane môžu robiť svoju prácu a na strane druhej získavať členov.

- Je potrebné pracovať a zapojiť mladých ľudí už od ich ranného školského štádia; navštíviť školy, inštitúcie odborného vzdelávania a prípravy a samozrejme aj univerzity, aby sa prišlo s mladými ľuďmi do kontaktu ešte skôr, ako vstúpia na trh práce;
- dôležité je robiť osvetu o odboroch a propagovať hodnoty slovenských odborových organizácií u verejnosti a medzi mladými ľuďmi – zvýši sa tak pravdepodobnosť, že s týmito hodnotami sa mladí ľudia stotožnia ešte pred zapojením do pracovného procesu;
- členské poplatky by mali byť pre mladých členov dostupnejšie - študentský poplatok alebo dokonca bezplatné členstvo pre študentov, ktorí sú v procese praxe alebo duálneho vzdelávania;
- je potrebné zamerať kampane odborových organizácií na mladých ľudí s cieľom získať ich ako členov odborového hnutia. Je dôležité im vysvetliť a komunikovať význam odborových organizácií v súčasnej dobe. Odborové organizácie by mali mať špeciálny prístup k mladým členom a poskytnúť im informácie o ich právach, potenciálnych ekonomických výhodách a poskytnúť im priestor pre aktivizmus a individuálny rozvoj. Musíme si uvedomiť, že ak budú napredovať mladí ľudia, budú napredovať aj ich odborové organizácie. Budúcnosť predsa patrí mladým. Jedným zo spôsobov, ako zabezpečiť participáciu mladých na odborovom dianí sú Rady a komisie mladých, ktorým je potrebné zabezpečiť okrem podpory ich činnosti aj zapojenie do rozhodovacích procesov.

Pri náboře nových mladých členov je nutné vytvoriť prístup priateľský k mládeži tým, že ich oslovíme na akciách, ktoré mladí ľudia sami považujú za atraktívne /napríklad na koncertoch, letných a zimných festivaloch, filmových podujatiach atď./. Musíme byť prítomní tam, kde sú mladí ľudia: na festivaloch alebo podujatiach, ku ktorým sa môžeme pripojiť alebo ich usporiadať, kde je možné v uvoľnenom a priateľskom prostredí spojiť zábavu s príslušnými témami a „vzdelávaním“ týkajúcim sa odborov.

- Najlepšie funguje prístup rovný s rovným. Mladí ľudia by sa mali rozprávať s mladými ľuďmi, ktorí hovoria ich „jazykom“ a majú rovnaké problémy. Bolo by žiadúce vybrať

zástupcov mladých ľudí z jednotlivých odborových organizácií, aby práve tí sa stali tzv. mobilizátormi pre nábor nových – mladých členov do odborov;

- oslovenie marginalizovanej skupiny zamestnancov - musíme si uvedomiť, že mladí ľudia nie sú homogénnou skupinou a existujú medzi nimi špecifické zraniteľné skupiny s vlastnými výzvami. Je potrebné identifikovať takéto kategórie mladých zamestnancov, ktoré sú zraniteľné a nedostatočne zastúpené na trhu práce, aby sme im poskytli podporu šitú na mieru.

5.2.3 Priateľská komunikácia

Pre existujúcich a potenciálnych členov je zásadné, aby boli informovaní o práci odborových organizácií v jazyku, ktorý je im zrozumiteľný. Prístup k náboru členov treba prispôbiť cieľovej skupine z hľadiska veku, pohlavia, vzdelania, vykonávanej práce. Odbory už v súčasnej dobe majú a používajú rôzne, zväčša štandardizované nástroje a spôsoby komunikácie so svojimi členmi, ale vo väčšine prípadov nie sú cieleňé na jednotlivé skupiny. Odbory musia využívať tie komunikačné prostriedky, ktoré využíva ich cieľová skupina. Ak je cieľových skupín viac, je potrebné kampane diverzifikovať..

Mladí ľudia, napr. majú vycibrené digitálne zručnosti a schopnosti, niektoré odborové organizácie v súčasnosti na Slovensku tieto moderné komunikačné nástroje nevyužívajú, alebo využívajú len v obmedzenej miere. Okrem nástrojov sociálnych médií ako napríklad Facebook, Twitter, Instagram, prípadne TikTok a ďalších špecifických aktivít na zvyšovanie povedomia na školách/univerzitách, ktoré sa zameriavajú na mladých ľudí, slovenské odborové organizácie ešte nepripravili jasné stratégie na oslovenie, nábor, organizovanie a podporu mladých ľudí. Naopak, pri starších zamestnancoch sa viac osvedčujú klasické náborové prostriedky, ako osobné rozhovory. Na druhú stranu, už aj medzi staršími zamestnancami, tak ako v celej spoločnosti sa zvyšuje digitálna gramotnosť a preto je vhodné využívať synergický efekt digitálnych kanálov a osobných stretnutí.

- Investovanie do imidžu odborových organizácií je dôležité. Jednoduchá, jasná a výstižná správa na sociálnej sieti o tom, čo toto hnutie predstavuje, je nevyhnutné, nielen pre zaujatie mladých ľudí;
- je potrebné používať komunikačné nástroje, ktoré neorganizovaných oslovia a zaujmú ich pozornosť, ako sú sociálne médiá, reels videá a krátke podcasty. Množstvo zamestnancov, najmä mladých, veľmi dobre ovládajú internet a sú neustále prítomní v online priestore;
- dôležité je ponúknuť špecifickú a konkrétnu pomoc, napr. hotline alebo chat, pomocou ktorých sa môžu radiť v prípade problémov súvisiacich s prácou, otázok týkajúcich sa práv na pracovisku a podobne.

5.2.4 Vytvorenie silnej mládežníckej platformy ako súčasť odborovej organizácie

Vytvorenie a fungovanie mládežníckej štruktúry v rámci odborovej organizácie zaručuje množstvo pozitívnych výsledkov nielen pre mládež, ale aj pre odbory ako napríklad:

- zmysluplná účasť mladých ľudí v odborovej organizácii;
- systematická práca s mládežníckymi témami;
- budovanie kapacít mládežníckych odborových organizácií a investície do ľudských zdrojov.

(ETUC 2023)

Vytvorenie mládežníckej štruktúry, alebo platformy ako napr. „Mladí odborári“, „Platforma mladých odborárov“, ktorá bude permanentnou štruktúrou pre mladých odborových aktivistov bude mať významný vplyv na rozvoj samotnej odborovej organizácie. Táto mládežnícka štruktúra v rámci odborov by mala mať vlastný štatút, aby sa zabezpečila jej autonómia od samotnej odborovej organizácie. Zároveň by mala byť zakotvená napríklad v štatúte odborovej organizácie. Autonómia mládežníckej štruktúry posilňuje postavenie a rozvoj mladých členov pri diskusiách o témach, ktoré sa ich týkajú.

- Zástupcovia mládežníckej štruktúry môžu na svoje aktivity a stretnutia využívať nielen fyzické ale aj moderné digitálne možnosti, ktoré im prinášajú časovú a geografickú flexibilitu;

- mládežnícka štruktúra, ktorá je autonómna a aktívna, je prvým krokom k vytvoreniu siete mladých ľudí, pre mladých ľudí. Takáto sieť je príležitosťou pre nábor, ale aj pre organizáciu, aby sa prispôbila novým európskym trendom súvisiacim s digitálnou komunikáciou a digitalizáciou trhu práce, ktorá prebieha aj na Slovensku;
- investovanie finančných, ľudských a materiálnych zdrojov je nevyhnutné na zabezpečenie funkčnosti mládežníckej štruktúry v rámci odborov. Jednotlivé slovenské odborové organizácie by mali poskytnúť a zabezpečiť vyššie uvedené zdroje pre vznik alebo samotnú činnosť mládežníckych štruktúr;
- je potrebné, aby samotná odborová organizácia poskytla pracovný priestor s kancelárskymi vybavením, kde sa zástupcovia mládežníckej štruktúry môžu stretávať, diskutovať, školiť a pracovať;
- dostatočná finančná podpora na realizáciu mládežníckeho programu a jeho aktivít vytvára vhodné podmienky na rozvoj a nábor nových členov. Autonómia mládežníckej štruktúry tiež znamená, že si sama spravuje svoje finančné zdroje;
- je absolútne nevyhnutné, aby mládežnícka štruktúra proaktívne komunikovala a podieľa sa na činnosti odborovej organizácie, v rámci ktorej pôsobí, alebo bude pôsobiť.

Účasť mladých ľudí v odboroch by nemala byť zameraná iba na zvyšovanie pasívneho členstva, ale skôr na zabezpečenie zmysluplnej účasti mladých ľudí v odborových štruktúrach. Posilní to nielen samotnú mládežnícku štruktúru, ale môže to tiež pomôcť rozvoju slovenských odborových organizácií, ktoré sa snažia investovať do ľudských zdrojov. Z histórie poznáme mnohé prípady, keď sa odboroví funkcionári stali vrcholnými predstaviteľmi štátov. Slovensko nemusí byť výnimka.

5.2.5 Jednotlivé politiky odborových organizácií

Súčasná činnosť odborových organizácií musí zahŕňať výzvy a potreby, ktoré sa dotýkajú dnes neorganizovaných zamestnancov. Tieto výzvy niekedy nie sú bežne zohľadnené v podmienkach slovenských odborových organizácií, v porovnaní s európskymi odborovými

organizáciami. Je potrebné, aby „politiky“ odborových organizácií, ktoré majú dosah, najmä na mladých neorganizovaných, boli aj inkluzívne.

- Riešenie aktuálnych výziev, ktorým neorganizovaní čelia na slovenskom trhu práce;
- vytvorenie legislatívnej iniciatívy, aby sa podporili práva mladých zamestnancov a aby sa uľahčil prístup mladých ľudí na trh práce. Je potrebné taktiež spomenúť, aby sa vytvárali kvalitné a ekologické pracovné miesta v súlade so stratégiou Európskej únie;
- vyvíjanie politík na témy a problematiku slovenského učňovského /duálneho/ vzdelávania, odborných stáží, nezamestnanosti mladých ľudí a diskriminácie na základe veku a iných dôvodov;
- rozšírenie rozsahu tém, ktorými sa slovenské odborové organizácie zaoberajú o nové témy ako napríklad; životné prostredie, migrácia, témy súvisiace s LGBTQI+ komunitou, rodová rovnosť, práca pre digitálne platformy, atď.;
- zapojenie mladých členov do sociálneho dialógu, rokovaní a kolektívneho vyjednávania;
- investovanie do výskumu legislatívy a komparatívnych štúdií národnej a zahraničnej pracovnoprávnej legislatívy.

5.2.6 Budovanie kapacít mladých odborárov

Investovanie do ľudských zdrojov zlepší prácu členov odborových organizácií a mládežníckych štruktúr, čo môže viesť k zlepšeniu situácie mladých ľudí na trhu práce (ETUC 2023). Súčasne napomôže práci odborových organizácií a zabezpečí odbornosť členov odborových organizácií.

- Zapájanie mladých odborárov do vzdelávacích aktivít a školení poskytovaných odborovou organizáciou. Vytvorenie mládežníckeho systému školenia len pre mladých členov. Zabezpečenia, aby tieto školenia zodpovedali potrebám mladých členov a ich záujmom. Je potrebné uviesť, že marginalizovaní mladí ľudia majú špecifické potreby;
- poskytnutie mladým odborárom príležitosti, aby sa mohli zúčastniť na školeniach organizovaných odbormi v zahraničí a naučili sa od svojich kolegov novým praktikám, tréningom a politikám;

- investovanie do budovania kapacít mladého odborára v oblasti kolektívneho vyjednávania, práva, mediácie a lobingu.

5.2.7 Spolupráca a vytváranie sietí tzv. Networking

Uzatváranie partnerstiev a aliancií s rôznymi domácimi a zahraničnými organizáciami môže posilniť úlohu a postavenie mládežníckych štruktúr odborových organizácií, ich viditeľnosť a dosah, ako aj zvýšiť ich odbornosť.

- Je potrebné zmapovať mládežnícke siete a identifikovať organizácie na budovanie partnerstiev – odborové organizácie dokážu pri riešení mládežníckych otázok často nájsť spojencov. Mládežnícke rady sú veľmi aktívne v mnohých európskych krajinách, ako aj na regionálnej a miestnej úrovni;
- aktívne mládežnícke partnerstvá zvyšujú viditeľnosť a dosah odborov a môžu mať pozitívny vplyv na získanie nových členov;
- je potrebné zhromažďovať a zdieľať informácie o osvedčených postupoch týkajúcich sa zapojenia mládeže do odborov z krajín Európskej únie a sveta;
- taktiež je dôležité podporovanie zapájania mladých odborárov na regionálnej a európskej úrovni, kde môžu zdieľať postupy, učiť sa od svojich kolegov a získavať nápady, ktoré môžu realizovať aj na miestnej alebo národnej úrovni.

5.2.8 Odporúčania

- KOZ, OZ a ZO by si mali vypracovať samostatné SWOT analýzy /príklad SWOT analýzy v Prílohe/ v ktorej komplexne zhodnotia svoju silné a slabé stránky svojej organizácie, ako aj príležitosti a ohrozenia, a na základe tejto analýzy vypracujú stratégie a ciele svojich kampaní zameraných nábor, tak vo firmách, kde už odbory pôsobia /zvyšovanie odborovej organizovanosť/, ako aj zakladanie nových ZO vo firmách, kde nepôsobia;
- vyškoliť tzv. náborárov, či už vybraných aktívnych úsekových dôverníkov, alebo členov výborov, ktorý budú poverení náborovou činnosťou, tieto školenia organizovať buď na

úrovni odborových zväzov alebo KOZ, prípadne s pomocou odborových školiacich tímov ETUI, ETUC, EPSU, COZZ, atď.;

- náborárov vyberať aj s ohľadom na cieľovú skupinu, ak sú cieľovou skupinou mladý zamestnanci, tak mladého náborára, ak starší, tak staršieho, ak ženy, tak je dôležité vyškoliť ženu náborárku, Ak chcem robiť nábor napr. medzi stredným a nižším manažmentom, tak náborárom by mal byť manažér;
- náborové kampane realizovať s konkrétnymi časovými horizontmi a určenými náborovými kvótami a po určenom čase vyhodnocovať ich úspešnosť. Na základe úspešnosti a identifikovania faktorov ktoré pomáhajú, alebo bránia náborovej činnosti zmeniť nastavenia kampani, cieľové skupiny a náborové kvóty;
- na začiatok kampane si vybrať nejaký konkrétny deň so silnou symbolikou /1. máj - Sviatok práce, 28. apríl – Svetový deň bezpečnosti a zdravia pri práci; 18. september – Deň rovnakého ohodnotenia v práci; 7. október – Svetový deň dôstojnej práce; 18. decembra – Medzinárodný deň migrantov, atď./, definovať cieľ a zabezpečiť prípadné mediálne pokrytie. Komunikácia smerom k cieľovej skupine musí byť jasná;
- vybrať si prioritný spôsob oslovovania cieľových skupín/y/ a pomocné komunikačné kanály /osobné rozhovory, kampaň cez sociálne siete, videá, podcasty, stánok odborov s poradenstvom, letáková kampaň, tlačová konferencia, protest, blokáda, atď./;
- prispôbiť správu kampane konkrétnej úrovni, sektoru, cieľovej skupine, aktuálnej situácii v sektore, ekonomike, atď.;
- sledovať výsledky a dosah - počty prihlášok do odborovej organizácie, žiadostí o ďalšie informácie, komentáre na sociálnych sieťach, mediálny dosah, požiadavky na rozhovor do médií, atď.

5.3 Ženy

5.3.1 Zastúpenie žien v odboroch

Ženy stále čelia viacúrovňovej diskriminácii, ktorá im bráni zapojiť sa vo väčšom rozsahu do verejného života ako aj do odborovej politiky, aj keď počet žien v odboroch postupne rastie aj v odvetviach, v ktorých je zamestnanosť žien v porovnaní s mužmi nižšia.

Z historického hľadiska možno konštatovať, že dôvodom nedostatočnej účasti žien v odboroch bolo ich postavenie na trhu práce a v spoločnosti vôbec. Odborové organizovanie bolo najprv mužskou záležitosťou a k zásadnejšiemu prelomu došlo až začiatkom 20. storočia. Navyše, ženy často pôsobili na pozíciách s krátkymi pracovnými úväzkami alebo na nižšie kvalifikovaných pracovných pozíciách, čo bolo v danom čase takisto brzdou odborového organizovania. Až postupná emancipácia a takisto vplyv prvej svetovej vojny umožnili ženám vstupovať na trh práce v hojnejšom počte, pričom si zároveň začali uvedomovať význam odborov pre zlepšenie svojho postavenia v pracovnoprávných vzťahoch a začali sa odborovo organizovať. Známy je výrok Mary Macarthurovej z roku 1907, ktorá povedala: "*Ženy sú neorganizované, pretože sú zle platené, a zle platené, pretože sú neorganizované*". (Suchard 1981)

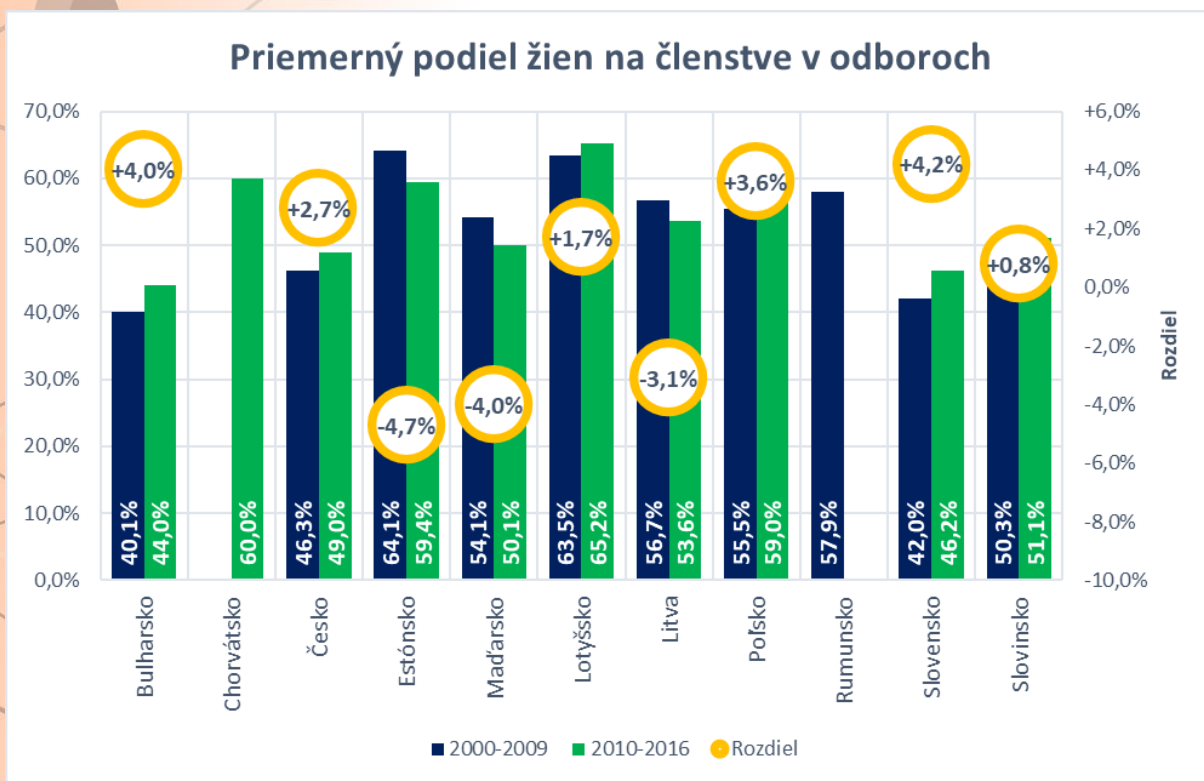
V súčasnosti je jednou z príčin nižšej organizovanosti žien aj to, že ženy pracujú najmä v odvetviach, kde sa odbory ťažšie organizujú, napríklad administratíva, tzv. biele goliere s dominanciou zamestnancov s vyšším vzdelaním. Medzi odbory, ktoré nemajú vo svojich radoch takmer žiadne ženy, patria odbory v prevažne „mužských“ odvetviach, ako je stavebníctvo, ťažba uhlia či doprava.

V praxi identifikované prekážky účasti žien v odboroch možno rozdeliť do troch kategórií. Prvá kategória sú prekážky osobno-kultúrne, spočívajúce najmä vo vykonávaní domácich povinností a nedostatočnom osobnom sebedomí. Pokiaľ ide o domáce povinnosti, ešte stále pomerne vysoké percento žien vykonáva dve zamestnania - jedno na pracovisku a druhé v domácnosti, čo môže viesť k tomu, že ženy sa zamestnávajú na čiastočný

úväzok a v dôsledku nedostatku času potom nemajú motiváciu zúčastňovať na činnosti odborov.

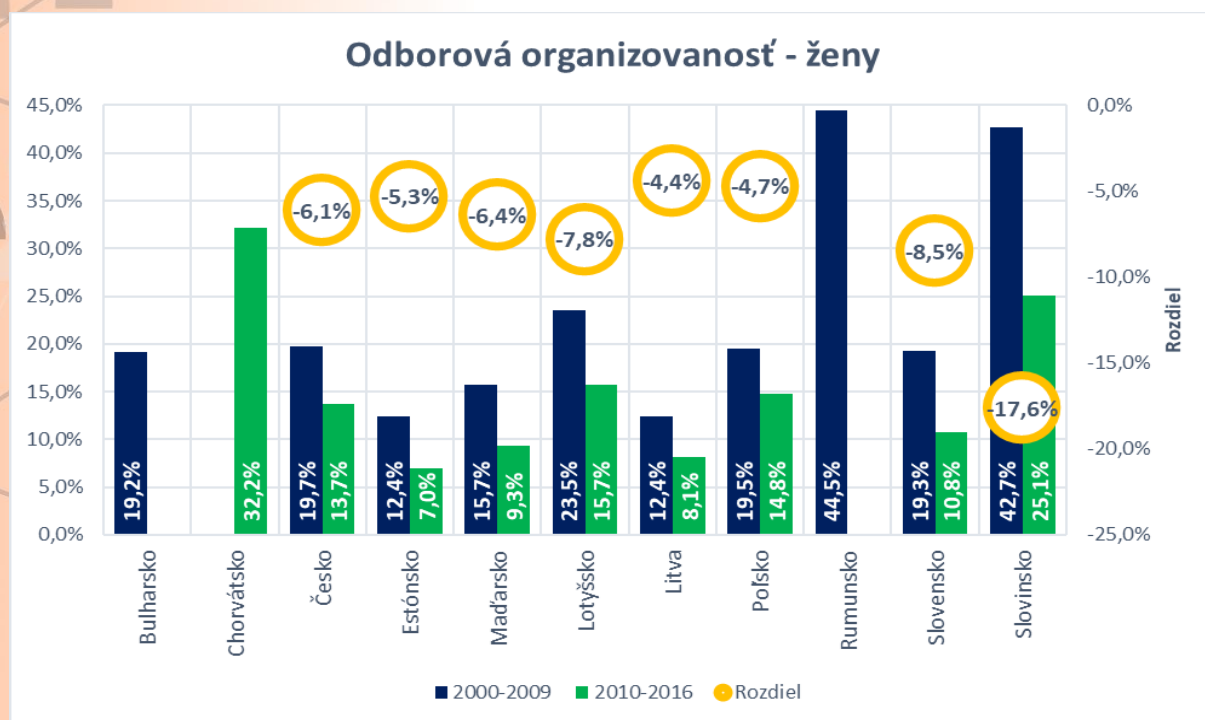
Ďalšou prekážkou, ktorá bráni ženám angažovať sa v odboroch, je samotná práca. Predovšetkým prerušenie pracovnej kariéry žien v dôsledku plnenia rodičovských povinností, nedostatok pracovných skúseností, nedostatok príležitostí na zvýšenie kvalifikácie a kariérny rast, ale aj diskriminácia členov odborov zo strany zamestnávateľov.

Obr. 11 – Priemerný podiel žien v odboroch



zdroj: Vandaele 2019

Obr. 12 – Odborová organizovanosť žien



zdroj: Vandaele 2019

5.3.2 Rozdiely v odmeňovaní

Fenomén, ktorý sa ani v priebehu 20 rokov nepodarilo úplne eliminovať je tzv. rodový mzdový rozdiel, teda rozdiel v odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Podľa údajov z roku 2020 bol rodový mzdový rozdiel v SR 15,8%, kým v EÚ to bolo 13%. Najmenšie rozdiely medzi mzdami mužov a žien boli v Luxemburgu len 0,7% a najvyššie v Lotyšsku vo výške 22,3% (Eurostat 2020).

Rodový mzdový rozdiel a nižšie mzdy žien sa následne prejavujú aj v nižších dôchodkoch žien, ktoré sú aj z tohto dôvodu viac ohrozené chudobou ako muži.

Problémom je aj tzv. neplatená práca, teda práca v domácnosti spočívajúca v starostlivosti o deti, odkázané osoby, domácich prácach, ktorú vo vysokom percentuálnom podiele vykonávajú najmä ženy. Jej hodnota nie je nijako kvantifikovaná, hoci jej prínos pre spoločnosť je významný, a nevstupuje ani do základu pre výpočet dôchodku.

Práve kolektívne zmluvy a kolektívne vyjednávanie majú byť najefektívnejším nástrojom na znižovanie rodových mzdových rozdielov a odstraňovanie diskriminácie. Zmluvná ochrana a procesná neutralita, ktorú poskytuje kolektívne vyjednávanie, môže pôsobiť na prekonanie časti diskriminácie, s ktorou sa stretávajú ženy na trhu práce. Odbory v mnohých krajinách sa v skutočnosti snažili poskytnúť ženám rovnaké príležitosti na pracovisku tým, že do kolektívnych zmlúv zahrnuli antidiskriminačné doložky. Primeraná minimálna mzda môže tiež pomôcť znížiť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, pretože minimálnu mzdu dostáva viac žien ako mužov. (OECD 2020)

5.3.3 Nízke zastúpenie žien v rozhodovacích pozíciách

V súčasnosti ženy v odborových štruktúrach môžu bez obmedzení kandidovať aj do vedúcich funkcií. Napriek tomu, počet žien, funkcionárok, neodráža priamoúmerne početnosť žien v jednotlivých odvetviach. Tento efekt je aj prirodzeným dôsledkom istej „rodovej segregácie“ teda existencie odvetví, ktoré sú výrazne zastúpené mužmi a naopak odvetviami, kde dominujú ženy.

5.3.4 Dôvody nedostatku žien vo vrcholových funkciách odborov

Dôvody, pre ktoré ženy nie sú dostatočne zastúpené v odboroch, sa rovnako vzťahujú aj na nedostatok žien vo vrcholových funkciách odborov. Preto sa aj tu uplatňujú už spomínané kultúrne, osobné, pracovné a odborové prekážky. Ďalšími prekážkami súvisiacimi s odbormi sú nedostatočná motivácia uchádzať sa o funkciu, počet voľných miest a rozsah mužskej konkurencie na voľných miestach, nedostatok príležitostí na vzdelávanie vedúcich pracovníkov a nedostatok ženských vzorov vo vedúcich funkciách v odboroch.

Stereotypy v myslení majú vplyv na to, koho členovia odborov považujú za vhodného kandidáta na vedúcu funkciu a práve určité stereotypy vedú k tomu, že za vhodnejšieho kandidáta považujú muža. Členovia považujú za nevyhnutné predpoklady na výkon funkcie v odboroch v prvom rade vyjednávaciu schopnosť a komunikačnú zručnosť, ale aj používanie mocenských techník, asertivitu a rozhodnosť a s týmito schopnosťami viac asociujú mužov. Na

druhej strane, ženy sú často samy k sebe kritickejšie ako muži, a nepovažujú sa za dostatočne skúsené, vzdelané, znalé problematiky, na to aby sa uchádzali o vedúcu pozíciu v odboroch. (EOK 2003)

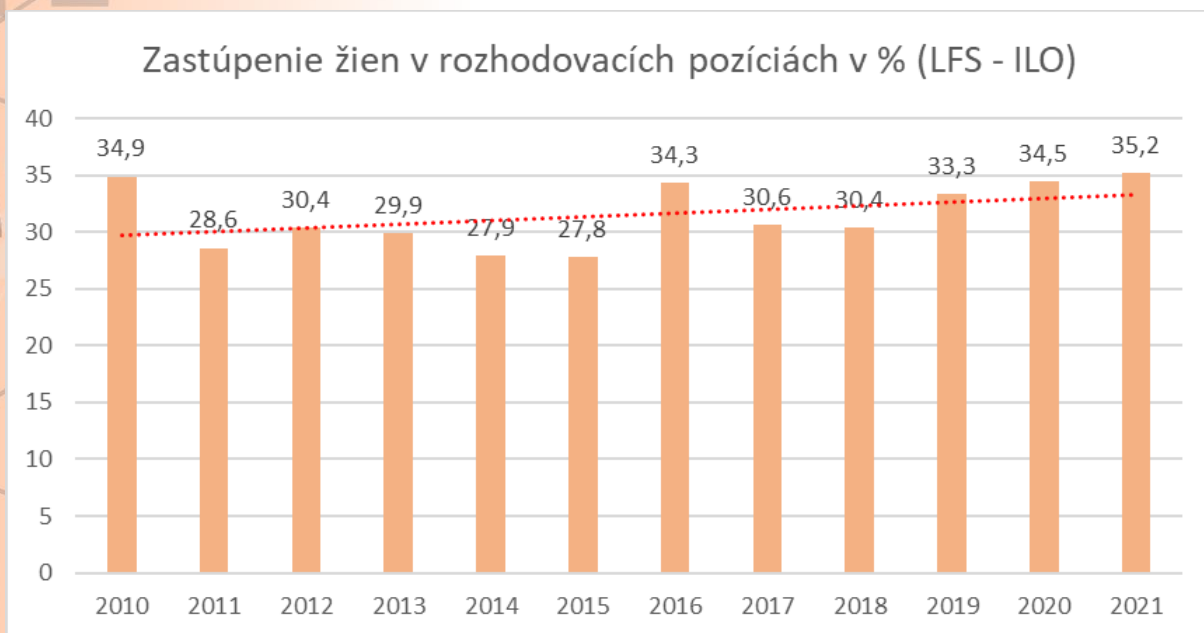
Téma rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí je v agende verejných politík na celom svete už desiatky rokov a je potrebné potvrdiť výrazný pokrok pokiaľ ide o elimináciu rozdielneho prístupu k ženám.

Verejné politiky a zohľadňovanie rodového hľadiska v kolektívnom vyjednávaní, kampane a zviditeľňovanie tejto témy prinieslo výsledky v podobe zmeny postavenia žien v spoločnosti aj v odboroch.

Prostredníctvom legislatívnych reforiem bola upravená politika materskej dovolenky, materských dávok, dávok v nezamestnanosti. Odbory sa tiež snažili aj prostredníctvom kolektívneho vyjednávania vyriešiť hlavné problémy pracujúcich žien, ako je nočná práca, starostlivosť o deti a ochrana žien v súvislosti s ťažkými alebo nebezpečnými prácami. Odbory tiež podporovali rovnosť medzi ženami a mužmi v domácnosti a presadzovali zabezpečenie zariadení pre starostlivosť o deti. (Suchard 1981)

Napriek tomu stále pretrvávajú niektoré rozdielne prístupy pokiaľ ide o ženy. Aj pri skúmaní obsahu kolektívnych zmlúv boli identifikované formy skrytej diskriminácie žien. Boli to napríklad názvy pracovných miest špecifické pre pohlavie, nedostatočné zohľadnenie fyzickej a psychickej záťaže pri určitých druhoch práce, ktoré vykonávajú prevažne ženy, rôzne mzdové stupnice pre rovnaké pracovné miesta, rôzne ustanovenia týkajúce sa prémie, príplatkov, vedľajších výhod atď., rôzne kvalifikačné podmienky, obmedzenia výkonu povolania.

Obr. 13 – Zastúpenie žien v rozhodovacích funkciách



zdroj: Ilostat 2023 / LFS/

Odbory vo svojich politikách začali uplatňovať rodové hľadisko najmä uplatňovaním tejto praxe. (ITUC 2008)

- Používanie štatistík rozdelených podľa pohlavia, na identifikáciu rozdielov;
- rovnaké zastúpenie žien a mužov v odborových orgánoch v pomere k počtu členov;
- používanie metód hodnotenia rodového vplyvu na zisťovanie a posudzovanie rozdielov;
- vplyvu politik na jednotlivé pohlavia /t. j. či zohľadňujú potreby a záujmy žien a mužov/;
- školenia a vzdelávacie kurzy pre tvorcov politik a špeciálne príručky/manuály;
- sledovanie realizovaných politik s cieľom zistiť pokrok dosiahnutý v oblasti rodovej rovnosti.

Ďalším príkladom je zahrnutie atypickej práce, rovnakého odmeňovania a rodičovskej dovolenky do kolektívnych zmlúv. Tu majú odbory tiež možnosť byť inovatívne a navrhnúť služby pre ženy umožňujúce venovať sa kariére, ako napr. poskytovanie starostlivosti o deti, špeciálne vzdelávanie/odborná príprava pre ženy.

Dôležitou súčasťou odstraňovania nerovností a nerovnakého zaobchádzania so ženami sú aj kampane, ktorých cieľom je upriamiť pozornosť na tento problém a zvyšovať spoločenskú citlivosť na diskrimináciu žien. (EOK 2003)

Kampane boli zamerané napríklad na rovnaký prístup a práva zamestnancov pracujúcich na čiastočný úväzok, ktorými sú častejšie ženy. Tieto kampane boli založené na stratégii prezentovať prácu na čiastočný úväzok ako pozitívnu voľbu, pri ktorej majú pracovníci nárok na rovnaké zaobchádzanie a všetky práva a výhody práce na plný úväzok.

Mnohé odborové zväzy zamerali svoje stratégie na nábor atypických pracovníkov /ktorými sú často práve ženy/ a ponúkajú svojim členom, ktorí pracujú na čiastočný úväzok rovnaké výhody ako ostatným členom, vrátane kariérneho vzdelávania a vzdelávania, bezplatné právne poradenstvo v prípade problémov v práci alebo mimo nej, zvýhodnené poistenie, znížené sadzby hypoték, pomoc a finančnú podporu od svojich sociálnych pracovníkov ako aj informácie o pracovnom práve, sociálnom zabezpečení a kolektívnych zmluvách. Jednou z najúčinnejších stratégií na podporu členstva v odboroch boli politika viazania členských príspevkov na výšku zárobku, takže aj pracovníci na čiastočný úväzok napriek nižším zárobkom, majú garantované plné výhody vyplývajúce z členstva v odboroch (Molina-Guardiancich 2017).

Niektoré odborové zväzy v rámci stratégií na zvýšenie podielu žien v rozhodovacích pozíciách zaviedli viaceré pozitívne opatrenia. Medzi príklady opatrení, ktoré boli použité na uľahčenie vyššej miery účasti, patrí využívanie zásady proporcionality, na základe ktorej sa určuje zloženie rozhodovacieho orgánu podľa štruktúry členov odborov. (ITUC 2008)

Kvóty sú ďalšou metódou zvyšovania účasti. Takéto politiky stanovujú zastúpenie žien v orgánoch odborov na minimálnej úrovni, ktorá môže byť buď pevná, alebo pomerná. Dvojitá kandidatúra alebo dvojité nominácie sú prípady, keď organizácia môže navrhnúť dvoch kandidátov, pokiaľ jeden z nich je žena. Odbory môžu tiež vytvárať samostatné štruktúry pre ženy /ženské skupiny/ a zástupkyne týchto skupín následne presadiť aj do členstva hlavných rozhodovacích orgánov a vo vyjednávacích tímoch. Príkladmi takýchto čisto ženských štruktúr sú špeciálne vytvorené výbory, pracovné skupiny, komisie, poradné skupiny a oddelenia. Tieto

štruktúry pomáhajú ženám zapojiť sa do činnosti odborov tým, že im umožnia vyjadriť svoje záujmy týkajúce sa trhu práce a ťažkostí, s ktorými sa stretávajú v spoločnosti.

Vzdelávanie a odborná príprava v oblasti rovnosti môžu byť buď všeobecné a zamerané na mužov aj ženy, alebo môžu byť zamerané výlučne na ženy /napr. poskytovanie zručností žien pri kolektívnom vyjednávaní alebo líderských zručností/.

Poskytnutie špeciálnej odbornej prípravy ženám môže pomôcť zvýšiť ich sebadôveru, aby sa mohli aktívnejšie zúčastňovať na práci v odboroch. Odbory môžu povzbudiť aj ženy, ktoré už sú v rozhodovacích pozíciách, aby vystupovali ako vzory, prednášali a zvyšovali povedomie. Odbory by však mali vziať do úvahy, že ženy s rodinnými povinnosťami sú často obmedzené, pokiaľ ide o počet stretnutí a kurzov, ktorých sa môžu najmä z časových, ale aj finančných dôvodov zúčastniť. (EOK 2003)

Cieľom týchto špecifických ženských skupín je predovšetkým:

- Zabezpečiť ženám efektívne zastúpenie v odboroch,
- Poskytnúť ženám možnosť upozorniť na problémy, ktoré sa ich týkajú,
- Vytvárať širšie povedomie o ženských otázkach,
- Pomôcť zviditeľniť ženy v odboroch,
- Začať úsilie o dosiahnutie rodovej rovnosti vo všetkých činnostiach odborov,
- Prevziať zodpovednosť za mobilizáciu a organizovanie zamestnankýň,
- Organizovať konferencie a vzdelávania pre ženy,
- Realizovať politiky rovnosti,
- Monitorovať pokrok v implementácii programov a postupov rovnosti.

Dôležitou súčasťou tohto procesu je aj zastúpenie týchto špeciálnych štruktúr pre ženy v hlavných rozhodovacích orgánoch a procesoch kolektívneho vyjednávania, v opačnom prípade by tieto skupiny boli len izolované skupiny bez reálneho potenciálu na zmenu.

Ďalšou stratégiou na zvýšenie vplyvu ženských skupín je ich zapojenie do externých aliancií. Prostredníctvom identifikovania spoločných záujmov v rôznych skupinách sa zvýši ich význam a autorita. (ITUC 2008)

5.3.5 Eliminácia rodových nerovností

Hlavná odborová organizácia Európska odborová konfederácia (EOK), ešte v roku 2007 prijala Chartu rodového prístupu, ktorá potvrdzuje angažovanosť odborov v otázke rodovej rovnosti a zaväzuje členské organizácie EOK prijať plány rodovej rovnosti a vymenovať zástupcu, ktorého úlohou bude dohliadať na uplatňovanie princípu rodovej rovnosti. Charta vyzýva odbory, aby v diskusiách s inštitúciami EÚ a rokovaníach so zamestnávateľmi:

- podporovali účasť žien vo výboroch a orgánoch kolektívneho vyjednávania
- školili vyjednávačov v otázkach rodovej rovnosti
- zapracovali rodový aspekt do všetkých tém a politík odborov
- vyvíjali úsilie na odstránenie rodových rozdielov v odmeňovaní uplatňovaním cieľov a programov na revidovanie hodnotenia pracovných zaradení.

Zavedenie princípu rodového prístupu /*gender mainstreatu*/ má podľa EOK (2007) tri aspekty:

Proces kolektívneho vyjednávania

Odbory na národnej úrovni by mali presadzovať otázky, ktoré sú osobitne významné pre pracujúce ženy napr. odstránenie nerovnosti v odmeňovaní, zavedenie flexibilných pracovných možností, zabezpečenie predškolských zariadení pre deti, a pritom využívať legislatívu a politiku vlády v oblasti rovnosti na podporu svojich požiadaviek.

Politika a štruktúra odborov

Ak má byť rodový prístup efektívny, musí sa zaviesť do každej úrovne politiky. Napríklad: zabezpečiť, aby vo vyjednávacích výboroch boli zastúpené ženy aj muži, vypracovať usmernenia pre kolektívne vyjednanie s ohľadom na rodovú rovnosť alebo školenie lídrov aj líderiek v oblasti rodových záležitostí. Odbory by mali prijať formálne ustanovenia do stanov alebo uznesení organizácie, vypracovať plány rovnosti, prijať opatrenia na zvýšenie zastúpenia žien na vyšších úrovniach.

Úloha odborov ako zamestnávateľov

Odbory môžu prijať konkrétne opatrenia na podporu rodovej rovnosti aj medzi svojimi zamestnancami. Môžu napr. zaviesť flexibilný pracovný čas, regulovať čas a frekvenciu konania

schôdzi tak, aby nenarúšali rodinné povinnosti, uplatňovať rodovo neutrálny nábor a kariérny postup, prijať rodovo neutrálny systém odmeňovania, vypracovať kódex na ochranu dôstojnosti v práci a na odstránenie sexuálneho obťažovania na pracovisku. (EOK 2007)

Na zvýšenie počtu žien v rozhodovacích pozíciách sa odporúča prijatie rodovo neutrálnych metód náboru, diskusie so zamestnancami o tom, čo je potrebné na zosúladenie pracovného a súkromného života, monitoring, ciele v súvislosti s kariérnym rastom žien.

Na zosúladenie pracovného a osobného života sa môžu kombinovať rôzne formy práce napr. na skrátenej úväzok, delená práca, práca doma pri rodičovskej dovolenke a podpora zriaďovania zariadení pre deti na úrovni samospráv a podnikov.

Nástrojom, ktorý môže pomôcť pri odstraňovaní rozdielov sú napr. praktické príručky pre podniky /najmä malé a stredné/ s námetmi ako si plniť zákonné povinnosti v súvislosti s rovnakým odmeňovaním a tiež dodržiavanie kolektívnych zmlúv. Odporúča sa tiež zhromažďovať aktuálne štatistické údaje, skúmať popisy práce a mzdové kritériá, či neobsahujú diskriminačné prvky, umožniť zamestnancom porovnávať mzdy a školiť vyjednávačov v otázkach rodovej rovnosti. (EOK 2007)

5.3.6 Rovnosť medzi mužmi a ženami

Osobitnou témou v oblasti rovnakého zaobchádzania z hľadiska rodu je násilie páchané na ženách, akútnosť tejto témy ešte umocnila pandémia COVID-19, počas ktorej výrazne narástol počet oznámení domáceho násillia. Na základe tohto vývoja Európska komisia v marci 2022 prijala návrh smernice o boji proti násilliu páchanému na ženách a domácejmu násilliu.

Významným nástrojom na elimináciu násillia je aj Dohovor Rady Európy o predchádzaní násilliu na ženách a domácejmu násilliu a o boji proti nemu /Istanbulský dohovor, ktorý nadobudol platnosť v roku 2014, je prvým právne záväzným medzinárodným nástrojom zameraným na predchádzanie a boj proti násilliu páchanému na ženách a dievčatách na medzinárodnej úrovni/. Ustanovuje sa ním komplexný rámec právnych a politických opatrení na predchádzanie takémuto násilliu, podporu obetí a trestanie páchatel'ov. Na dosiahnutie tohto cieľa stratégia požaduje právne opatrenia na kriminalizáciu násillia páchaného na ženách.

Komisia má v úmysle rozšíriť najmä oblasti trestnej činnosti na konkrétne formy násillia páchaného na ženách vrátane sexuálneho obťažovania, zneužívania žien a mrzačenia ženských pohlavných orgánov. (WHO, 2018)

5.3.7 Odporúčania

Krátkodobé

- Vzdelávanie a tréningy o diskriminácii a o rodovej nerovnosti;
- presadzovanie rodinných verejných politík podporujúcich starostlivosť o deti a integráciu matiek do pracovného procesu.

Strednodobé:

- Vytváranie komisií a ženských skupín na podporu angažovanosti žien vo vedení odborov;
- vedenie kampaní s tematikou rodovej rovnosti a jej aspektov;
- začlenenie rodového prístupu do politík odborov a kolektívnych zmlúv;
- znižovanie mzdového rozdielu prostredníctvom kolektívneho vyjednávanía a zvyšovania minimálnej mzdy;
- realizácia projektov na podporu rodovej rovnosti.

Dlhodobé:

- Príprava a implementácia akčných plánov na zníženie rodového mzdového rozdielu a vyššieho zastúpenia žien v odboroch;
- zvýšenie zastúpenia žien v rozhodovacích pozíciách 60:40 40:60.

5.4 Platformová ekonomika a neštandardné formy zamestnávania

Pokles členskej základne v posledných dvoch dekádach núti odbory vyvíjať rôzne inovatívne prístupy k revitalizácii odborov, k organizovaniu nových členov aj v neštandardných podmienkach. Problémom je, že existujúce prístupy odborových zväzov nie sú vždy komplexné alebo integrované.

Radikálna zmena obchodných modelov, zmena v obsahu pracovných miest a v spôsobe organizácie práce, si vyžaduje aj radikálnu zmenu doterajších spôsobov zabezpečovania

dobrych pracovných podmienok a príjmov: „Platformová práca predstavuje pre pracovníkov zvyčajne ďalšiu platenú prácu, v niektorých prípadoch dokonca vykonávanú počas plateného pracovného času v inom zamestnaní. V skutočnosti je práca na platformách súčasťou širšieho trendu zvyšujúcej sa fragmentácie práce. Má rôzne formy, od krátkodobého zamestnania u toho istého zamestnávateľa, viaceré pracovné dohody až po vykonávanie viacerých pracovných miest súčasne. Vo všetkých svojich podobách signalizuje čoraz väčšiu nestabilitu zamestnania a často ju podnecuje nedostatočný príjem z jedného zamestnania na pokrytie životných nákladov“ (Drahokoupil-Piasna 2017, 337).

Prístupy a skúsenosti k organizovaniu pracovníkov v neštandardných pracovných vzťahoch sú rôzne. V niektorých štátoch v súvislosti s rozšírením pôsobenia platforiem vznikli združenia pracovníkov platformovej ekonomiky, ktoré sa zameriavajú a organizujú pracovníkov v tzv. gig ekonomike prostredníctvom nezávislého odborového zväzu podporovaného hlavnými odborovými zväzmi.

Nielen platformová ekonomika, ale aj vznik kvalitatívne nových pracovných miest v súvislosti s digitálnou a zelenou transformáciou a tiež celých nových odvetví /napríklad centrá zdieľaných služieb/, vytvárajú potrebu rozširovať členskú základňu aj o týchto pracovníkov a odbory by mali reflektovať na tieto nové trendy. Napríklad v Jordánsku odborové zväzy spolupracovali s vládou, aby podporili sýrskych utečencov pri prechode z neformálnej do formálnej ekonomiky. V Austrálii odborové zväzy využívajú virtuálne organizovanie, sociálne médiá, podcasty a platformu TikTok.³

Odbory sa čoraz viac organizujú a obhajujú práva pracovníkov vo vznikajúcich odvetviach. Napríklad v oblasti športu odborové zväzy vedú kampane za dôstojné pracovné podmienky na veľkých medzinárodných športových podujatiach, napr. pokiaľ ide o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na olympijských hrách v Tokiu 2021. Alebo sú to nové témy, ktoré odbory prinášajú do celospoločenského diskurzu akými boli téma diskriminácie zraniteľných skupín, žien, migrantov, zdravotne znevýhodnených zamestnancov. Odbory tiež v oveľa

³ <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/trade-unions#introduction>

väčšom rozsahu venujú týmto témam pozornosť aj v kolektívnych zmluvách, napr. otázky rodovej rovnosti, rovnakého odmeňovania, či solidarita s napríklad s príslušníkmi LGBTQ+ komunity.(ILO 2022b)

Postavenie pracovníkov platforiem môžeme označiť ako prekérne t.j. neisté, pretože ich právna ochrana je minimálna. Status platformových pracovníkov je často označovaný za samostatne zárobkovo činnú osobu a z tohto dôvodu limituje aj možnosti organizovania sa pracovníkov platforiem v odboroch.

Na jednej strane, rýchly nárast platformovej ekonomiky a decentralizácia práce predstavujú obrovskú hrozbu pre samotných pracovníkov aj pre odbory. Na druhej strane, digitálne nástroje ponúkajú množstvo príležitostí na zapojenie odborov do spolupráce s existujúcimi členmi, ale aj s pracovníkmi v tradičných a nových odvetviach s nízkou mierou odborovej organizovanosti. Odbory spomedzi digitálnych nástrojov využívajú prevažne sociálne siete /sociálne médiá a aplikácie na zasielanie správ/, ako aj elektronickú komunikáciu a webové stránky, predovšetkým v podobe hromadných správ a emailov. Odbory tiež využívajú platformy ako Twitter, Facebook, YouTube najmä na vysielanie informácií, na online prieskumy a zbieranie kontaktných údajov (Johnston a kol. 2020).

Väčšina odborových zväzov v Európe v súčasnosti zaznamenáva stagnáciu alebo pokles členskej základne spôsobený práve zmenami na trhu práce a znižujúcim sa podielom tradičných zamestnancov v pracovnom pomere. Preto by súčasťou náborových stratégií odborov v digitálnom svete malo byť oslovenie, čo najširšieho spektra nových typov zamestnaní alebo práce, vrátane pracovníkov platforiem a tiež napríklad tzv. nepravých živnostníkov či samostatne zárobkovo činných osôb.

5.4.1 Všeobecné odporúčania pre odborové zväzy

Odbory by sa mali zamerať na koordinované postupy a stratégie pri získavaní nových členov aj z radov nových kategórií pracovníkov, ktoré vznikli ako dôsledok digitálnej transformácie trhu práce. Cieľom by malo byť odstránenie legislatívnych prekážok, ktoré odborom bránia združovať iné kategórie pracovníkov ako zamestnancov v pracovnoprávných

vzťahoch. Rozšírenie právnej ochrany na pracovníkov v neštandardných pracovných vzťahoch sekundárne chráni aj zamestnancov v pracovnom pomere elimináciou sociálneho a mzdového dumpingu. V rámci stratégií by si mali odbory stanoviť na národnej úrovni ako jeden z hlavných cieľov presadzovanie vnútornej jednoty a koordinovaného prístupu s cieľom dosiahnuť rozšírenie svojho pôsobenia aj na zraniteľné skupiny zamestnancov a na organizovanie kolektívnych akcií zameraných na riešenie strategických cieľov, ako je napr. dôstojné zamestnanie, nízke mzdy, vplyv klimatických zmien, nedostatok sociálnej ochrany a pod. (ILO 2022b).

V slovenských podmienkach by mala dôležitú úlohu zohrávať KOZ SR ako najväčšia odborová centrále v SR cestou spolupráce a zjednocovania odborových zväzov, ktoré dnes pôsobia ako nezávislé alebo samostatné. Spájanie a spolupráca by mali byť prioritou odborovej politiky súčasných odborov.

Tam, kde vnútroštátne právne predpisy doposiaľ negarantujú právo pracovníkov platformami vstúpiť do odborov, môžu odbory preskúmať iné mechanizmy, ako sú zamestnanecké rady, vytvorenie iných platform spolupráce so zamestnávateľmi napr. na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré môžu byť základom budúceho formálneho organizovania sa pracovníkov. Odbory by mali vytvárať nové siete a spojenectvá so vznikajúcimi združeniami, ako sú napr. združenia samostatne zárobkovo činných osôb (ILO 2022b). Pri oslovovaní a organizovaní digitálnych pracovníkov, ktorí síce nemajú stále pracovné miesto, ale neustále sú online prepojení, by mali využívať najmä digitálne komunikačné nástroje. Automatizácia a digitalizácia práce a online sprostredkovanie práce umožňujú organizovať pracovníkov bez ohľadu na geografické alebo iné hranice.

Vo svojich stratégiách by sa odbory mali zamerať na dlhodobé požiadavky, ako je dôstojná mzda, zdravie a bezpečnosť, nediskriminácia, sociálna ochrana a pracovný čas, a postupne približovať pracovné podmienky pracovníkov platformami k pracovným podmienkam zamestnancov v pracovnom pomere.

Najrozšírenejším typom práce na internete v EÚ sú služby poskytované na diaľku, pričom len približne tretina z nich je realizovaná prostredníctvom skutočných pracovných

platforiem. Odvetvím, v ktorom najčastejšie pôsobia platformy, je doprava, vrátane donáškových služieb a taxislužieb (Piasna-Zwysen-Drahokoupil 2022).

Ako ukazuje prax aj pracovníci platforiem sa organizujú, aj keď v menej formálnych združeniach, ktoré sú orientované výlučne na problémy a záujmy pracovníkov platforiem alebo sa začleňujú do existujúcich združení zamestnancov, ktoré majú záujem venovať sa obhajovaniu záujmov a práv týchto pracovníkov. Tu by práve odbory mali proaktívne oslovovať aj pracovníkov platforiem a ponúkať im spoluprácu pri riešení ich problémov a buď začleňovať do existujúcich odborov alebo vytvárať špecifické odborové združenia pre pracovníkov platforiem, ktoré môžu byť súčasťou tradičných odborových zväzov. Niekoľko kolektívnych akcií pracovníkov platforiem v poslednom období už predznamenáva, že tieto skupiny pracovníkov chcú svoje problémy riešiť kolektívnou obhajobou, čo je prvý krok k organizovaniu sa (ILO 2022b).

Často sa v odbornej diskusii o práci cez platformy uvádza ako argument v prospech tejto formy práce flexibilita pracovného času, ktorú ale mnoho pracovníkov platforiem považuje za nevýhodu a skôr by uprednostnili predvídateľnejší a pravidelnejší pracovný čas (Piasna-Drahokoupil 2021).

5.4.2 Organizovanie a mobilizácia pracovníkov platforiem v Európe

Jednou z najčastejších foriem organizovania sa pracovníkov platforiem boli protesty za lepšie pracovné podmienky, ktoré mali obdobnú formu aj obsah, napriek značnej heterogenite platforiem a typov práce (Johnston a kol. 2020).

Boli to spoločné požiadavky pracovníkov platforiem, kvôli ktorým sa dokázali zjednotiť a organizovať spoločnú nátlakovú aktivitu: štrajk, demonštráciu, online kampaň (Johnston-Land-Kazlauskas 2019). Na výmenu informácií, formulovanie požiadaviek a mobilizáciu pracovníkov využívali predovšetkým online komunikačné kanály, fóra, chaty alebo skupiny na sociálnych sieťach. Mnohé z týchto iniciatív sa napokon pretransformovali do nezávislých organizácií, ktoré obhajujú práva týchto zamestnancov (Vandaele 2018).

Inšpiratívnym príkladom je Únia youtuberov, ktorú v roku 2018 založil populárny nemecký youtuber ako facebookovú skupinu pre ľudí zarábajúcich peniaze zverejňovaním videí na YouTube, ktorí boli nespokojní s platovou politikou spoločnosti. Táto skupina sa neskôr zmenila na Fair Tube a dnes je formálne registrovanou organizáciou a je učebnicovým príkladom iniciatívy zdola nahor (Piasna-Zwysen 2022).

Experimentálnym nástrojom pri kolektívnom zastupovaní pracovníkov platforiem boli cezhraničné dohody napríklad medzi nemeckou spoločnosťou Delivery Hero a Európskou federáciou pre potraviny, poľnohospodárstvo a cestovný ruch v roku 2018, ktorou bola založená Európska spoločnosť pre poľnohospodárstvo a cestovný ruch (Vandaele 2018).

Ďalšou stratégiou odborov ako organizovať neštandardných pracovníkov by mohlo byť napríklad otvorenie členstva samostatne zárobkovo činným osobám aj v tradičných odborových zväzoch. Aj keď tento prístup môže byť podmienený zmenou legislatívy umožňujúcej organizovanie v odboroch aj iným subjektom ako zamestnancom v pracovnom pomere.

Odborové zväzy sa zapojili aj do riešenia právnych otázok ohľadom statusu pracovníkov platforiem s cieľom dosiahnuť pre nich zamestnanecký status. V mnohých štátoch nie je pracovník platformy považovaný z hľadiska práva za zamestnanca.

V posledných rokoch sa už objavujú legislatívne úpravy, ktorých cieľom je aspoň v niektorých aspektoch zrovnoprávniť pracovníkov digitálnych platforiem so zamestnancami v tradičnom pracovnoprávnom vzťahu. (ILO 2021a)

Bola vytvorená spoločná iniciatíva pre pracovníkov platforiem digital platform observatory⁴, ktorej iniciátormi boli Európska konfederácia odborových zväzov /ETUC/ Brusel, Belgicko, Institut de recherches économiques et sociales, Noisy-le-Grand, Francúzsko a Association ASTREES, Paríž, Francúzsko, a je financovaná Európskou komisiou. (ILO 2022b)

Okrem vytvárania nových foriem kolektívneho zastupovania odbory v EÚ dlhodobo požadovali aj vhodný regulačný rámec pre online prácu cez platformy. Významnou iniciatívou

⁴ <https://digitalplatformobservatory.org/>

v tomto smere je lobistické úsilie, ktoré na európskej úrovni vyvíjajú napr. ETUC za regulačný rámec upravujúci platformovú ekonomiku. Európska komisia zverejnila návrh smernice o zlepšení podmienok práce v platformách v decembri 2021.⁵

Existujúce dobrovoľné a relatívne neformálne štruktúry sociálneho dialógu pre prácu na digitálnych platformách nie sú dostatočné na to, aby zabezpečili spravodlivé a primerané pracovné podmienky. Jedným z dôvodov je malý počet platforiem, ktoré sú súčasťou týchto dobrovoľných mechanizmov a druhým faktorom je práve ich dobrovoľnosť. Teda platforma, môže z tohto mechanizmu kedykoľvek aj vystúpiť. Keďže tieto platformy pôsobia v konkurenčnom prostredí, dobrovoľná regulácia môže zvyšovať ich náklady a prinášať konkurenčnú nevýhodu. Preto sa javí povinná regulácia ako vhodný nástroj na dosiahnutie rovnakých podmienok. (Johnston a kol. 2020) Využívanie digitálnych nástrojov v činnosti a organizovaní nových členov odborov ešte nie je úplne štandardným postupom odborov v SR. Členovia odborov sa len zriedkavo zapájajú do činnosti svojich organizácií online, čo je spôsobené tým, že väčšina digitálnych aktivít je jednosmerná a hierarchická, pozostávajúca prevažne z vysielania informácií na rôznych digitálnych mediálnych platformách, pričom interakcia s ich členmi alebo so širokou verejnosťou je minimálna. Dôvodom môže byť tiež nedostatočná digitálna gramotnosť časti členov odborov. Odbory by mali využívať aj analytické nástroje na hodnotenie efektívnosti digitálnej komunikácie, ktoré by im pomohli lepšie pochopiť dosah ich komunikácie. Pri využívaní digitálnych nástrojov komunikácie je potrebné predovšetkým identifikovať obsah, ktorý je najpopulárnejší a jazyk, ktorý dokáže vzbudiť najväčší záujem u cieľovej skupiny. Zároveň je možné využiť digitálne nástroje na zhromažďovanie kontaktných údajov prostredníctvom online registrácie a prieskumov.

Týmito spôsobmi môžu odbory využiť digitálne technológie na posilnenie svojej komunikácie, rozšíriť svoj dosah a obhajovať svojich členov a širokú verejnosť inovatívnymi spôsobmi a tým podporiť svoju vlastnú organizačnú revitalizáciu. (Huws a kol. 2019)

⁵Pozri [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD\(2021\)397&lang=en](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD(2021)397&lang=en).

5.4.3 Odporúčania

Krátkodobé

- vytváranie nových sietí a spojení so vznikajúcimi združeniami a iniciatívami zdola nahor;
- využívanie digitálnych komunikačných nástrojov pri oslovovaní pracovníkov platformami;
- legislatívne iniciatívy umožňujúce členstvo platformových pracovníkov v odboroch
- zameranie sa na dlhodobé pracovné požiadavky, ako je dôstojná mzda, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, nediskriminácia a pracovný čas.
- využiť možnosti vzdelávania, ktoré ponúkajú platformy digitálnych médií alebo občianska spoločnosť a ktoré pomôžu zvýšiť znalosti o ochrane súkromia, kybernetickej bezpečnosti pri používaní digitálnych nástrojov;
- preskúmať spôsoby, ako zlepšiť interné a externé kapacity odborov v oblasti informačných technológií;
- hľadať možnosti financovania.

Strednodobé

- Vytvoriť digitálnu stratégiu pre používanie digitálnych komunikačných nástrojov pri organizovaní členov;
- analyzovať možnosti organizovania neštandardných kategórií – platformisti, SZČO, atď.;
- iniciovať legislatívne zmeny umožňujúce kolektívne zastupovanie neštandardných pracovníkov.

Dlhodobé

- Vytvoriť formy kolektívneho zastupovania pracovníkov platformami a ďalších neštandardných foriem.

5.5 Pracovní migranti

Pre krajiny strednej a východnej Európy je symptomatické, že majú nedostatok pracovnej sily. Tento trend zosilnel najmä od roku 2016, keď už definitívne odznali dozvuky

hospodárskej krízy. Ďalšími faktormi boli sprístupnenia trhov práce v západných členských štátoch EÚ a svoju rolu stále zohrávajú aj demografické faktory (Meszmann 2022, s. 42).

Slovensko, rovnako aj okolité krajiny, reagujú na tento stav snahou o získanie čoraz viac migrujúcich pracovníkov zo susedných nečlenských štátov EÚ, najmä z Ukrajiny, Srbska, Bosny a Bieloruska. Títo pracovní migranti najčastejšie prichádzajú do sektorov ako stavebníctvo, služby a kovospracujúci priemysel. Často sa vyskytujú sa aj v oblasti platformovej práce, napr. ako vodiči taxi služieb pre rôzne spoločnosti, či v zdravotníctve ako lekári alebo zdravotné sestry. Toto rozdelenie je príbuzné vo viacerých krajinách strednej a východnej Európy. V literatúre platí všeobecný konsenzus, že väčšina pracovných migrantov sú nízko kvalifikovaná a slabo finančne ohodnotená pracovná sila, ktorá sa často nachádza v prekarizovaných sektoroch a podmienkach (Kahancová-Szabó 2015, s. 5). Počas krízy spojenej s ochorením Covid-19 sa síce na istý čas zastavil trend zvýšenej prítomnosti štátnych príslušníkov tretích krajín na trhu práce na Slovensku /rovnako aj v okolitých štátoch/, ale tento efekt bol len dočasný. Podiel štátnych príslušníkov tretích krajín na trhu práce na Slovensku naďalej rastie /rastie aj zamestnanosť štátnych príslušníkov tretích krajín z mimoeurópskych krajín, ktoré nehraničia s členskými štátmi EÚ/⁶ (Meszmann 2022, s. 42).

Pokiaľ ide o predpisy o zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín, sú reštriktívne. Nadviazať pracovnoprávny vzťah s migrujúcimi pracovníkmi je možné nadviazať až po zdĺhavom administratívnom konaní. Na druhú stranu, v podmienkach nedostatku pracovných síl sa rigidné predpisy konfrontujú s narastajúcim počtom výnimiek či rôznych špeciálnych programov zameraných na kvalifikovanú pracovnú silu a dočasnými pracovnými režimami, ktoré zmierňujú prijatie pracovnej sily pre čoraz väčší okruh krajín mimo EÚ. Nové vládne nariadenia, bilaterálne zmluvy s nečlenskými krajinami EÚ a zmeny existujúcich predpisov sa dostávajú do rozporu s pôvodne nastavenými prísnymi pravidlami (Meszmann 2022, s. 42).

⁶ Mediálna analýza zdôraznila, že médiá spájajú migrujúcich pracovníkov s nedostatkom pracovnej sily, na Slovensku vystupuje aj fenomén agentúrnej práce. Naopak, napr. zapojenie sociálnych partnerov a integrácia migrujúcich pracovníkov sa vo verejných diskusiách objavuje len zriedka (Pokorná 2022, s. 26-27).

Ďalším fenoménom je, že zamestnávanie pracovných migrantov sa často sústreďuje na sezónne, krátkodobé či dočasné pracovné schémy. Sledujeme aj fenomén nadnárodného vysielania a úlohy sprostredkovateľov, najmä agentúr dočasného zamestnávania (Pokorná 2022, s. 38). Takéto prostredie spolu s často cyklickým charakterom migrácie spôsobujú nedostatočnú integráciu pracovných migrantov a celkovo ich slabé a zraniteľné postavenie na pracovnom trhu, napr. čo sa týka hľadiska sociálnej ochrany (Meszmann 2022, s. 43).

Literatúra k medzinárodnej migrácii a odborovej politike v Európe zaznamenáva viacero stratégií a prístupov, ktoré odbory môžu mať voči pracovným migrantom /vzájomne sa nevylučujú/:

- **inklúzia:** odbory sa snažia pracovných migrantov zahrnúť do svojej elementárnej sféry pôsobnosti, čoho výsledkom je, že nerobia zvláštne rozdiely medzi domácou pracovnou silou a pracovnými migrantmi;
- **exklúzia:** odbory sa venujú len domácej pracovnej sile a pracovných migrantov vylučujú zo sféry svojej pôsobnosti, o to viac, ak pracujú v prekarizovaných podmienkach;
- **separácia:** stratégiou odborov je oddeliť migrujúcich pracovníkov od jadra svojej domácej pracovnej sily a zaobchádzať s nimi ako so špecifickou skupinou, ktorá si vyžaduje osobitnú pozornosť, ciele a nástroje pri zastupovaní a presadzovaní jej záujmov;
- **redukcia:** odbory sa snažia znížiť akékoľvek rozdiely medzi pracovnými migrantmi a domácimi zamestnancami, či už sa týkajú miezd alebo pracovných podmienok /napr. prostredníctvom národnej migračnej politiky, právnej regulácie rozširovania kolektívnych zmlúv, samotného kolektívneho vyjednávania a monitorovania dodržiavania platných predpisov zo strany zamestnávateľov, a tým aj menšej motivácie zamestnávať migrantov za horších pracovných podmienok/;
- **eliminácia:** odborová stratégia zameraná na elimináciu migrantskej práce na trhu práce, čo môže zahŕňať inklúziu, ako aj separáciu, ktoré sú však vnímané ako dočasné stratégie na ceste k úplnému odstráneniu rozdielov medzi migrantmi a domácou pracovnou silou na trhu práce (Kahancová-Szabó 2015, s. 27-28).

Pokiaľ ide o nástroje s akými môžu odbory pristupovať k tematike pracovných migrantov, je ich viac. Samozrejmosťou je už spomenuté kolektívne vyjednávanie, v rámci ktorého je možné presadzovať konkrétne témy venujúce sa priamo migrantom a odstraňovať tak dualizáciu a nerovné postavenie migrantov na pracovisku. Ak odbory chcú zvýšiť počet migrantov ako svojich členov, musia nastaviť konkrétne stratégie a nástroje na dosiahnutie tohto cieľa. To súvisí so širším konceptom mobilizácie, ktorý môže zahŕňať rôzne kampane, protesty či priemyselné akcie, kde môže ísť aj o konkrétnu tému migrantskej práce. Možnosťou je i servisný prístup, ktorý posilňuje slabšie postavenie pracovných migrantov tým, že im odbory poskytujú rôzne informácie o ich možnostiach a právach, pričom možno hovoriť aj o právnom zastupovaní v konkrétnych prípadoch. Odbory sa môžu téme venovať aj cez politickú, resp. legislatívnu úroveň snažiac sa ovplyvniť rôzne zákonné aspekty týkajúce sa práce migrantov. Ďalšou cestou v tejto téme je osloviť médiá a sprostredkovať širšej verejnosti rôzne problematické aspekty a porušovanie práv pracovných migrantov (Kahancová-Szabó 2015, s. 28-29).

Téma pracovných migrantov sa v rámci sociálneho dialógu na Slovensku riešia na národnej úrovni, ale nemožno hovoriť o pravidelne fungovaní v zmysle aktívnej debaty o tejto problematike. Postoje zamestnávateľov, resp. zamestnávateľských zväzov a odborov, sa odlišujú. Vo všeobecnosti možno konštatovať, že zamestnávateľské organizácie majú vo všeobecnosti väčšie kapacity ako odbory. Využívajú lobing na spúšťanie iniciatív na úpravu a liberalizáciu reštriktívnych predpisov týkajúcich sa migrácie. Pokiaľ ide o kolektívne vyjednávanie, to fakticky nerieši tému pracovných migrantov a ich integráciu na trhu práce. Táto téma nie je zaujímavá ani pre odborárov. Najčastejšie argumentujú tým, že kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, a teda eventuálne aj na pracovných migrantov, ak sú v riadnom pracovnom pomere. To je však škoda, pretože skúsenosti zo zahraničia ukazujú, že téma pracovných migrantov na úrovni tripartity nezvykne reálne ovplyvniť štátne politiky. Naopak, práve kolektívne vyjednávanie má silný dosah na túto problematiku a vie ovplyvniť ako klady tak aj zápory imigrácie /naopak, v krajinách s nízkym pokrytím kolektívnych zmlúv je väčšia šanca na vznik oblastí nízko platenej práce v oblasti služieb, kde

sa pracovní migranti sústreďujú/. V prvom rade zabezpečí to, že príchod migrantov nespôsobí pokles miezd. Napríklad v krajinách so silným systémom kolektívneho vyjednávania, ako sú tie škandinávske, automaticky zamedzujú tomu, aby sa pracovní migranti sústreďovali do prekarizovaných sektorov. Naopak, sú lepšie distribuovaní v rámci rôznych oblastí, čo zvyšuje šancu na ich úspešnú integráciu a tým pádom aj získanie rovnakých pracovných a mzdových podmienok ako domáca pracovná sila. Aj v takýchto dobré fungujúcich systémoch však vznikajú medzery, čo je problematika tzv. vysielaných pracovníkov (Kahancová-Szabó 2015, s. 5-6, 14). Treba dodať, že Slovensko, aj v iných kontexte strednej Európy, sa vymyká zo vzorca západnej a južnej Európy. Najviac migrantov sa nenachádza v sektore služieb, ale v priemyselných odvetviach. Tento istý vzorec platí aj pre pracovné agentúry, ktoré na Slovensku takisto pôsobia najmä v priemysle, zatiaľ čo na západ od nás pôsobia v službách.

Neevidujeme žiadne špeciálne organizačné aktivity voči pracovným migrantom, odbory argumentujú aj nedostatkom vlastných kapacít. Vylúčiť nemožno ani hypotézu, že na úrovni jednotlivcov môže ísť aj o ideovo podmienený nezáujem, resp. odpor k téme organizovania pracovných migrantov. Tí sa vo všeobecnosti vnímajú aj negatívne, a o to z hľadiska, že ich znižujú mzdovú hladinu a vzniká istá dualizácia medzi domácim robotníctvom a migrantmi, hoci poznáme aj viaceré priame a nepriame pozitívne ekonomické dopady prítomnosti pracovných migrantov, ako napr. samotné zvýšenie počtu pracovnej sily v ekonomike čo podporuje rast HDP (Kahancová-Szabó 2015, s. 8). Ďalej, ich zvýšená prítomnosť vyhovuje len zamestnávateľom. Dôležitým faktorom je aj cirkulačný charakter migrácie, ktorý znemožňuje riadne organizovanie pracovných migrantov. Ich vlastný záujem je v časovo obmedzenej dobe zarobiť čo najviac, preto ich napr. nemusí zaujímať dĺžka pracovného času či úroveň pracovných podmienok. Pokiaľ ide o zamestnávateľov, ako sme už uviedli, ich záujmom je čo najviac zvýšiť počet pracovných migrantov.

Evidujeme zopár dôležitých iniciatív, napr. pozitívne odvetvové postupy v stavebnom sektore v na Slovensku. V zdravotníctve aj v automobilovom priemysle majú odbory štandardnú stratégiu zastupovania všetkých zamestnaných, z ktorých pracovní migranti neboli vylúčení.

Odborové stratégie na oslovenie migrantov možno vnímať aj v kontexte nového pôsobenia odborov v kontexte prekarizovaného sveta práce. Súvisí s posunom od tzv. servisného modelu /poskytovanie individuálnych služieb pasívnemu členstvu/ k organizačnému modelu, ktorý sa snaží budovať silu odborov na základe aktívnej členskej základne. Postupy odborovej politiky za zatvorenými dverami organizačný model prekonáva zapojením radového členstva. Vyžaduje si to organických lídrov s prirodzenou autoritou a dôležitosť komunity. Pri pracovných migrantov navyše zohráva rolu legislatívny systém, ktorý určuje ich pracovný status. Ako dôležitý prvok sa ukazuje získanie odborových organizátorov priamo z ich radov (Chononara a kol. 2022, s. 228).

Príklady z praxe ukazujú, že v prípade organizácie pracovných migrantov nemusí ísť v zmysle kvantity o veľké počty, dôležité je ukázať možnosť organizovania aj pre túto skupinu. Pomôže existencia zavedenej odborovej organizácie na pracovisku, ak teda nejde o úplne „zelenú lúku,“ aj keď sa konkrétne organizovanie migrantov môže vykonávať „mimo“ nej, resp., že nejde o akciu pochádzajúcu z jej strany /to zvykne platiť všeobecne pri prekarizovaných oblastiach, kde dochádza k organizovaniu zo strany rôznych neodborových organizácií a kolektívov/. Vychádzame totižto opäť zo zahraničia a konceptu tzv. komunitného organizovania, v ktorého kontextu dochádza k úspešným prípadom v tomto smere. Ako je uvedené vyššie, v platnosti zostáva aj organizačný prístup, ktorý celkovo dokáže lepšie osloviť prekarizovaných pracovníkov, medzi ktorých často spadajú aj pracovní migranti (Chononara a kol. 2022, s. 235-236). V každom prípade, potenciál existuje, ako to ukázal aj prípad chystaného štrajku v automobilke PSA Trnava /dnes Stellantis/ z roku 2017, tamojší zahraniční pracovníci, ktorí v závode pôsobili dlhšie, nepredstavovali najväčší problém /hoci manažment podniku s týmto aspektom narábal/ a súhlas so štrajkom podpisovali aktívnejšie ako domáca pracovná sila, ale problematickým aspektom bolo, že neboli členmi odborov (Šumichrast-Bors 2023, s. 73; Karmína 2018).

5.5.1 Prístup odborov k migrantom na európskej úrovni

V období po 11. septembri 2011 a v kontexte hospodárskej krízy a od roku 2008 došlo k výraznej politizácii tematiky migrantov, čo viedlo k sprísneniu imigračných politík v európskych krajinách /najmä v súvislosti s prisťahovalectvom z tretích krajín/, k spochybneniu a odporu voči zažitému konceptu multikulturalizmu /najmä v krajinách západnej Európy/ a nárastu nacionalistických nálad. V západnej Európe totižto zohralo prisťahovalectvo dôležitú úlohu pri modernizácii a industrializácii po druhej svetovej vojne, skúsenosť so zahraničnými pracovníkmi bola zásadná. Hoci sa to často nepovažovalo za samozrejmosť a existovali aj rôzne formy repatriačných politík, veľká časť týchto pracovníkov sa stala občanmi daných európskych krajín (Conolly a kol. 2019, s. 134-135).

Odbory v Európe sa napriek proklamáciám o internacionalizme a potrebe činnosti presahujúcej národné hranice sústreďujú najmä na vlastné vnútroštátne problémy (Gumbrell-McCormick-Hyman 2013, s. 81). Jednotlivé európske štáty pristupovali k téme migrantov rôzne, rovnako jednotlivé aspekty týkajúce sa tohto problému sú vnímané rôzne /napr. otázka rasy, etnicity/. Existujú tak rôzne spôsoby, akými sa odborové zväzy zaoberajú touto problematikou a chápu výzvy s ňou spojené. Pokiaľ ide o európsku úroveň, problémom je, ako sme už naznačili, že daný priestor je roztrieštený. Témy sociálneho dialógu a práv zamestnancov kolektívnej povahy sú ohraničené národnými štátmi, rovnako ako tradície sociálneho zabezpečenia a rozmerov sociálneho štátu. Vytvorenie spoločnej sady rôznych prístupov a šablón v štruktúrnom zmysle, ktoré by boli platné pre všetky, alebo aspoň väčšinu národných systémov industriálnych vzťahov, je do značnej miery obmedzené odlišnými národnými situáciami a rovnako absenciou celoeurópskeho záväzku dosiahnuť posilnenú úroveň systémov industriálnych vzťahov (Conolly a kol. 2019, s. 140-142).

Európska konfederácia odborových zväzov /ETUC/ mala v pláne vytvoriť spoločný program reagujúci na migráciu, resp. pracovných migrantov. Od roku 2004 po vstupe stredoeurópskych a východoeurópskych štátov do EÚ došlo k zmene situácie a pôvodný zámer sa na takmer neuskutočniteľnú výzvu. Ešte viac sa posilnila rôznorodosť záujmov, skúseností

a tradícií národných odborových hnutí v rámci ETUC, negatívne zapôsobili aj znižujúce sa zdroje s veľkou závislosťou na dotáciách od Európskej komisie (Conolly a kol. 2019, s. 142-143, 146).

Predtým ako prídeme k záverečným odporúčaniam, resp. cieľom, možno konštatovať, že silné odborové hnutie majú značný potenciál ovplyvniť dopad vplyv prítomnosti migrantov na trhu práce v pozitívnom zmysle. Môžu vykonávať priame aktivity, ktoré sú zamerané na pracovných migrantov, alebo cez všeobecné inštitucionálne pôsobenie, ako napr. kolektívne vyjednávanie, ktoré sa zameriava aj na túto tému, zabezpečenie monitoringu sťažností na pracovisku v duchu aktuálne platnej legislatívnej úpravy, aktívne organizovanie migrantov na pracoviskách či zvyšovanie povedomia o tejto otázke, napr. cez rôzne kampane v rámci domácich sociálnych systémov (Kahancová-Szabó 2015, s. 9). To, aké konkrétne postupy odbory voči pracovným migrantom využijú, determinujú aj priemyselné vzťahy, resp. systémy kolektívneho vyjednávania, v konkrétnej krajine. Dôležité sú aj kapacity a zdroje odborov či ekonomicko-štrukturálne kontexty samotnej migrácie (Kahancová-Szabó 2015, s. 29).

5.5.2 Odporúčania

Krátkodobé

- Zmapovať existujúce neziskové organizácie venujúce sa migrantom, obzvlášť pokiaľ ide o ich integráciu do systému, resp. na pracovný trh;
- zaoberať sa touto témou v kontexte agentúr práce;
- zabezpečiť tlmočníkov pri kontakte so zahraničnými pracovníkmi; tí by však nemali slúžiť len ako „posúvači“ informácií bez žiadnych právomocí niečo priamo vyriešiť, pretože to vedie k individualizácii konfliktu a nebude to solidaritu medzi pracovníkmi.

Strednodobé

- Zvýšiť štátnu podporu sociálneho dialógu, organizovať pravidelné diskusie sociálnych partnerov o situácii pracovných migrantov, rozvinúť v tomto smere dlhodobú stratégiu, resp. komplexné politiky a činnosti na podporu sociálnych práv migrantov;

- zvýšiť podporu kapacít odborov v tomto smere, ktoré čelia najmä jazykovým bariéram pokiaľ ide o organizovanie pracovných migrantov, ktorí sú často neinformovaní a príliš závislí na zamestnávateľoch, vykonávať osvetu, preklad materiálov, usporadúvať jazykové kurzy a cez túto pomoc prijímať do odborov;
- posilniť, vo vyššie uvedenom zmysle, spoluprácu s neziskovými organizáciami, resp. ju nadviazať;
- posilniť implementáciu pracovného práva tak, aby zahŕňala všetkých zamestnancov, s osobitnou citlivosťou na zamestnávanie a pracovné podmienky pracovných migrantov a iných zraniteľných skupín, a tým presadzovať spravodlivú hospodársku súťaž, pokiaľ ide o praktiky zamestnávateľov pri využívaní pracovnej sily, a takýmto spôsobom predchádzať sociálnemu dumpingu, nie negatívne sa vymedzovaniu voči pracovným migrantom ako takým;
- tému sociálneho dumpingu aktívne komunikovať voči zamestnávateľom, ktorí vedome tento stav využívajú, pretože samotní pracovní migranti priznávajú, že sú ochotní pracovať viac, lebo za týmto účelom do cieľovej krajiny prišli;
- pravidelne monitorovať a hodnotiť situáciu migrujúcich pracovníkov na vnútroštátnych trhoch práce. Ruská agresia a vojna a následná vlna utečencov z Ukrajiny, ako aj rozvíjajúca sa kríza len zvýšili dôležitosť týchto odporúčaní;
- vytvoriť kampane v zmysle organizačného odborárstva, teda proaktívneho prístupu voči cieľovej skupine so snahou povzbudiť organizovanie zdola.

Dlhodobé ciele

- S cieľom zabrániť sociálnemu dumpingu v dôsledku zamestnávania cudzincov zaručiť, aby odbory získali viac práv spolurozhodovať na úrovni podnikov posilnením ich úlohy pri regulácii počtu agentúr poskytujúcich pracovníkov zamestnávateľom;
- na zvýšenie integrácie pracovných migrantov je dôležité narovnať nevyvážený vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Vzťah medzi zamestnávateľom a pracovným migrantom nie je vyvážený a je naklonený v prospech zamestnávateľov, z dlhodobé hľadiska tak posilniť pozície odborov na pracoviskách;

- zvýšiť kapacitu odborov na riešenie nekalých praktík v oblasti migrácie. Odbory by mohli využiť najmä skúsenosti z priamej práce s migrantmi a z analytickej práce v oblasti migrácie. Ich vybudovaná sieť regionálnych kancelárií, v ktorých sa pravidelne poskytuje právna pomoc ich členom, by sa mohla posilniť aj s cieľom poskytovať pomoc cudzincom;
- monitorovať a hodnotiť situáciu pracovných migrantov na trhu práce, zber dát a vykonávanie tematického výskumu s cieľom vytvorenia verejnej databáze s relevantnými dátami o migrantoch, čo by pomohlo aj v boji s predsudkami a xenofóbiou;
- nájdenie a podporenie modelu organizátorov priamo z radov pracovných migrantov, čím by sa prekonala možná počiatočná nedôvera zapríčinený inými skúsenosťami či kultúrnymi rozdielmi.

5.6 Odborná a laická verejnosť /budovanie dobrého mena a odbornej reputácie odborov/

Hoci sa odborný pojem goodwill používa okrem podnikateľských subjektov aj v sociálnych službách a v pomáhajúcich profesiách, tak na Slovensku sa skôr stretávame s pojmom dobrá povesť. Dobrá povesť odborov záleží od obľúbenosti u verejnosti, od stálosti členstva, kvality a profesionálnosti pri zastupovaní a presadzovaní záujmov zamestnancov. Dobra povesť akejkoľvek organizácie záleží od mnohých faktorov a samozrejme aj od toho, kto sa pozerá. Pohľad a názor na odbory bude určite iný zo strany zamestnávateľských organizácií a manažmentov firiem, v porovnaní napr. s pohľadom členov odborov, zamestnancov a verejnosti.

Profesor, auditor a autorizovaný účtovník Moro-Visconti hovorí, že ekonomické oceňovanie dobrej povesti „je založené na interdisciplinárnom prístupe, ktorý synergicky zohľadňuje jeho právne, účtovné, daňové a strategické aspekty... Každá konkurenčná výhoda je vo svojej podstate pomínutelná. Goodwill je zostatkový nehmotný majetok, pretože zahŕňa všetku pridanú hodnotu, ktorú nemožno priamo priradiť k žiadnemu inému konkrétnemu nehmotnému majetku. Portfólio zákazníkov /v našom prípade členov, nečlenov a verejnosti, pozn. autori/ je jednou z najkritickejších zložiek goodwillu. škoda spôsobená stratou goodwillu,

odklonom zákazníkov, porušením exkluzivity a falšovaním môže brániť bonite poškodenej spoločnosti a je veľmi častá a ťažko odhadnuteľná.“ (Moro-Visconti 2022, s. 1)

Na základe tohto citátu je možné skonštatovať, že základným pilierom dobrej povesti odborových organizácií je dôvera, ktorú si odbory môžu vybudovať len dlhodobou prácou a paradoxne, stratiť ju môžu omnoho rýchlejšie, doslova okamžite. Preto je dôležité, aby odborové organizácie a funkcionári odborov dlhodobo a systematicky pracovali na dobrom mene odborov. Takáto práca pozostáva z viacerých pilierov.

- základným pilierom je vlastná práca a činnosť odborov. Ide hlavne o kolektívne vyjednávanie, zastupovanie členov a zamestnancov pred zamestnávateľmi na úrovni podnikov, sektorov, ale aj na bipartitnej a tripartitnej úrovni;
- druhým pilierom je marketing. Tento pojem v prvom rade zahŕňa propagáciu vlastnej činnosti odborov, pretože nikto odbory pochváli za ich činnosť a dosiahnuté výsledky a benefity tak, ako sa dokážu pochváliť odbory samé. Samozrejme, odbory musia pracovať z marketingového hľadiska aj na šírení povedomia o dôležitosti odborov, ich histórií, ale aj aké majú ciele a stratégie na vysporiadanie sa s rýchlymi zmenami hospodárstva a trhu práce;
- tretím pilierom je schopnosť ponúkať kvalitných a kvalifikovaných odborníkov na rôzne témy. Tak, aby služby týchto odborníkov dokázali odbory využívať pravidelne pri rôznych príležitostiach. Je potrebné, aby sa okrem vedúcich funkcionárov na kolektívnych vyjednávaniach, zasadnutiach HSR, v médiách a na odborných fórach zúčastňovali aj odborníci z odborov na nižších úrovniach, alebo externí poradcovia. Túto stratégiu je potrebné používať hlavne vtedy, ak ide o vysokoodborné témy a žiadny, ani ten najlepší funkcionár odborov nemôže byť odborníkom na všetko.

Na dobré meno odborov môžu mať negatívny vplyv viaceré faktory:

- nespokojnosť členov odborov s benefitmi, ktoré odbory dohodli v kolektívnej zmluve, alebo pri obhajobe záujmov zamestnancov. Nespokojnosť v tomto prípade môže byť objektívna, ale aj subjektívna, môže byť dôsledkom pasivity odborov, alebo ich funkcionárov, ale aj nedostatkom informácií o činnosti odborov;

- nespokojnosť neorganizovaných zamestnancov s nedostatočnou obhajobou ich práv odbormi. Paradoxne, hoci v mnohých firmách na Slovensku nepôsobia žiadne odbory, mnohí ich zamestnanci očakávajú, že ich odbory budú zastupovať, čo legislatívne nie je možné;
- nepriateľská rétorika pravicových politikov, ktorí sa pravidelne negatívne vyjadrujú o odboroch;
- nepriateľská rétorika časti neoliberálne orientovaných ekonomických novinárov;
- nepriateľská rétorika žltých⁷, alebo konkurenčných odborových organizácií;
- nepriateľská rétorika niektorých predstaviteľov zamestnávateľských a podnikateľských organizácií;
- nedostatok informácií o odboroch vo verejnej debate, kedy sa často šíria rôzne mýty, polopravdy a nepravdy.

Všetky tieto riziká zhoršovania dobrého mena odborov je možné znižovať trpezlivou a systematickou prácou na budovaní dobrého mena. Vyššie spomenuté tri piliere systematickej práce na dobrom mene odborov je potrebné nasmerovať na základné cieľové skupiny, ktoré sú kriticky dôležité pre odbory ako také:

- členovia odborov a neorganizovaní zamestnanci u zamestnávateľov s platnými PKZ alebo KZVS, ktorí dostávajú istý servis vyplývajúci z platných KZ a zastupovania voči zamestnávateľovi, sa často stávajú obeťou ilúzie, že benefity, ktoré im zaručuje kolektívne vyjednávanie a práca odborovej organizácie je vlastne samozrejmosť a dostali by ju aj bez existencie odborov;
- zamestnanci u zamestnávateľov u ktorých nepôsobí odborová organizácia a nevzťahuje sa na nich ani žiadna KZVS, zväčša nepoznajú žiaden benefit, ktorý by im odborová organizovanosť priniesla, preto je dôležité pracovať na propagácii benefitov plynúcich z existencie a činnosti odborov u zamestnávateľa;

⁷ Ako žlté odbory bývajú označované odborové organizácie, ktoré vznikli na popud zamestnávateľa alebo manažmentu firmy a ktoré plnia ich želania. Žlté odbory bývajú zneužívané na boj s nepohodlnými odborármi, alebo ako stratégia na vyhnutie sa skutočnému kolektívnemu vyjednávaniu.

- verejnosť je potrebné oslovovať rôznymi spôsobmi a formami, ktoré sú popísané v iných kapitolách /web, podcasty, videá, sociálne siete, atď./, ale aj poskytovaním relevantných informácií a vyjadrovaním sa k dôležitým témam, ktoré sú v spoločnosti riešené;
- odborná verejnosť z akademického prostredia a odborníci z vládnych a samosprávnych orgánov musia byť odborne pravidelne oslovovaní a vyzývaní na diskusiu k problémom, ktoré sa dotýkajú činnosti odborov, ale zároveň, musia byť stanoviská a témy s ktorými prichádzajú odbory komunikované fundovane a tlmočené odborníkmi na dané témy;
- neziskové organizácie, ktoré fungujú najmä v sociálnej oblasti, dokážu byť výborným partnerom pri presadzovaní sociálnych politík odborov, synergia medzi odbormi a neziskovými organizáciami sa dá dosiahnuť spoluprácou a diskusiou so zástupcami tohto sektora;
- zamestnávateľské organizácie, hoci sú vlastne v opozícii voči odborom, by mali byť konfrontované vysokou odbornosťou a kvalitnými argumentami zo strany odborov tak, aby si odbory u nich vybudovali prirodzený rešpekt.

Riziká plynúce z profesionalizácie a byrokratizácie odborových organizácií⁸ (Michels 2016), kedy sa záujmy odborov a členov odborov môžu do istej miery rozchádzať, by mali byť jasne komunikované a zdôvodňované, tak, aby nedochádzalo k odtrhnutiu sa členstva od vedenia a naopak. V tomto ohľade môžu a vlastne musia byť odborom nápomocné aj školiace stratégie, kedy sú nižší odboroví funkcionári školení a oboznamovaní so stratégiami odborov, zároveň sa však aj funkcionári musia oboznamovať a reflektovať nálady a názory členov.

Na jednej strane je logické, že členovia odborov sa obávajú zmien, ktoré prinášajú také zásadne zmeny, ako je prechod na priemysel 4.0/5.0, Greenddeal, umelá inteligencia, platformová ekonomika, atď., na strane druhej, reálne ani nie je možné, aby sa tieto zmeny dali nejakým spôsobom zvrátiť. Úlohou odborov v týchto procesoch musí byť obhajoba

⁸ V roku 1911 nemecký sociológ Robert Michels vyslovil názor, že všetky demokratické organizácie sú náchylné stať sa oligarchiami z dôvodu rastu a veľkosti moderných organizácií, potreby špecializácie úradníkov a nutnosti, aby táto deľba práce viedla k tomu, že radoví zamestnanci budú mať problém pochopiť činnosť svojich vodcov. Michels tvrdil, že sa to rovná železnému zákonu oligarchie: všetky skupiny, bez ohľadu na to, aké demokratické môžu byť na začiatku, sa nakoniec nevyhnutne vyvinú v oligarchie s nabobtnalou byrokraciou.

záujmov pracujúcich, ktorých sa zmeny musia dotknúť čo najmenej negatívne. A zároveň sa odbory musia v záujme odvrátenia marginalizácie a postupnej likvidácie, prispôbovať samé seba aktuálnym trendom na trhu práce a reagovať na postupnú prekarizáciu pracovných podmienok a pracovných kontraktov.

Na základe dotazníkových prieskumov, ktoré autorský tím zrealizoval v rokoch 2021 a 2023 a na základe kvalitatívnych rozhovorov zrealizovaných v roku 2022 sme identifikovali fakt, že aj napriek nízkej odborovej organizovanosti na Slovensku má väčšina zamestnancov pozitívny názor na odbory a ich existenciu. Pozitívnym zistením je hlavne zistenie, že významná časť nečlenov odborov má taktiež pozitívny alebo skôr pozitívny názor na odbory a ich existenciu. Silne negatívny názor na odbory prejavuje menej ako desatina nečlenov odborov.

Z týchto výsledkov vyplýva obrovský potenciál, ktorý ponúka možnosti náboru medzi nečlenmi, čo sa samozrejme neudeje samospádom a je potrebné uskutočniť mnohé zmeny, aby sa zvrátil doterajší trend znižovania odborovej organizovanosti.

Z vyššie uvedených prieskumov a kvalitatívnych rozhovorov vyplynuli aj nasledovné zistenia:

- Negatívne na dobré meno odborov v minulosti vplývali rôzne kauzy a netransparentnosť fungovania, ktoré vyplývali skôr z neschopnosti svoje fungovanie verejne prezentovať a vysvetľovať. V tomto smere je potrebné viac sa verejnosti otvoriť a nebáť sa vstupovať do verejnej diskusie, hoci aj s nepriateľsky naladenými novinármi a politikmi;
- ďalším negatívnym faktorom boli v minulosti rôzne kauzy, kedy dochádzalo k deleniu a trhaniu odborov, ktoré vyplývali skôr z individuálnych animozít odborových funkcionárov, ako zo skutočnej nespokojnosti zamestnancov s odbormi;
- tretím hlavným faktorom, ktorý bol používaný na degradáciu dobrého mena odborov bola zmluva so stranou Smer-SD, ktorá vznikla za špecifických okolností po roku 2002 a odbory sa s ňou nedokázali dodnes vysporiadať a ani jej existenciu poriadne zdôvodniť u členskej základne;

- posledným hlavným faktorom je chýbajúca historická pamäť odborov. KOZ nemá spracovanú komplexnú historiografiu, ani relevantnú databázu nátlakových akcií odborov na Slovensku od roku 1989, čo negatívnym spôsobom vplýva na kolektívnu identitu pracujúcich a ich vedomie, že sú príslušníkmi určitej skupiny a majú spoločné záujmy.

5.7 Vzťahy s médiami, tlačové konferencie, ponuka odborníkov do médií

Public relations /PR/ je strategický komunikačný proces, ktorý využíva rôzne nástroje na ovplyvňovanie verejnej mienky. Je neoddeliteľnou súčasťou úspešnej komunikácie KOZ SR a OZ, ktoré chcú dosahovať konkrétne ciele, ale nechcú sa spoliehať len na obmedzené marketingové rozpočty. Cieľom PR aktivít je pozitívne ovplyvňovať verejnú mienku v súlade s cieľmi KOZ SR a OZ. Mienkotvorné média dokážu prispieť všeobecne k pozitívnemu imidžu, prispievajú k vyššej informovanosti, priaznivému vnímaniu odborov, šíreniu a budovaniu dobrého mena.

Média zastávajú významnú úlohu pri informovaní alebo vzdelávaní cieľových skupín. Je nevyhnutné, aby odbory mali vypracovanú stratégiu vzťahov s médiami a verejnosťou. Kladné vzťahy s médiami pomáhajú prostredníctvom mediálnych kanálov šíriť informácie o odboroch, povedomie o zmysle a fungovaní sociálneho dialógu aj tripartity. Hlavným cieľom odborových zväzov je dosiahnuť čo najlepšie mzdy, benefity a pracovné podmienky pre svojich členov. Práca s verejnosťou a médiami je základným stavebným prvkom úspešného komunikačného mixu. Úspešná činnosť v oblasti PR je síce behom na dlhé trate, ale vedie k zvýšeniu dôvery a reputácie odborov. Pomáha vzbudzovať záujem potenciálnych členov zo strany zamestnancov aj odborových zväzov. Správna komunikácia využíva synergiu všetkých mediálnych kanálov. Odbory musia neustále zdokonaľovať svoje komunikačné schopnosti, pretože od toho závisí ich existencia. Ak sa nepodarí zastaviť trend kontinuálneho poklesu členskej základne odborov, môže to viesť k ich postupnému zániku.

Odbory v súčasnosti nebojujú len s nezájmom predovšetkým mladých ľudí o organizovanie sa v odboroch, ale aj s nezájmom médií a novinárov. Platené PR články verejnosť vníma ako menej dôveryhodné, preto by mali odbory školiť svojich predstaviteľov

ale aj členov v oblasti PR stratégií, sociálnych médií a pomáhať im pri tvorbe tém v oblastiach sociálnych a ekonomických. Členovia očakávajú pomoc predovšetkým pri riešení sociálno-ekonomických problémov a pracovnoprávných sporoch a tomu treba prispôbiť aj mediálnu komunikáciu s verejnosťou. V záujme vytvorenia kvalitných mediálnych vzťahov a výstupov je potrebné identifikovať kľúčových žurnalistov, ktorí sa venujú témam v oblasti odborov. Rozvíjanie vzťahov s novinármi je preto dôležitou súčasťou komunikačnej stratégie.

Ďalšou možnosťou je vybudovať si vlastný marketingový tím KOZ SR, ktorý bude aktívny na blogoch, vlogoch a sociálnych sieťach. Odbory musia vystupovať a konať kolektívne naprieč sektormi na národnej, regionálnej a globálnej úrovni. Je nevyhnutné, aby sa aktívne zapájali do efektívneho sociálneho dialógu s cieľom zabezpečiť členom dôstojnú prácu aj mzdu. Tlačové konferencie sú jednou z možností, ako získať neplatený priestor v televíznom vysielaní, v novinách, časopisoch ale aj v online prostredí. Výstupom každej tlačovej konferencie by mala byť tlačová správa. Tlačové konferencie by mali byť organizované čelnými predstaviteľmi v spolupráci s predsedami členských odborových zväzov a internými, alebo externými odborníkmi na danú tému. Zapojenie odborníkov z iných organizácií, alebo mimovládneho sektora, môže pomôcť v synergickom efekte na presadenie témy vo verejnej debate. Témy, ktoré sa odbory rozhodnú riešiť prostredníctvom tlačových konferencií, musia byť dostatočne pútavé, čo sa prejaví v záujme aj v účasti médií. Prezentujúci by sa mali vyvarovať používaniu slov, ktoré vyvolávajú pocit neistoty a nedôvery /asi, možno, pravdepodobne/. Dôležitou súčasťou konferencií sú prezentácie prepojené s projektorom alebo veľkoplošnou obrazovkou, ktoré obsahujú predovšetkým prehľadné tabuľky a grafy. Tie podčiarkujú odbornosť a argumenty prezentujúcich. Uvádzanie zdrojov uľahčuje novinárom overovanie informácií a zrýchľuje tak proces mediálneho publikovania tlačovej správy.

6 STRATÉGIE PODPORY NÁBORU A ORGANIZOVANIA ČLENOV ODBOROV V SR

6.1 Odbory a politika⁹

Často sa zväčša niektorí politici, ale aj mainstreamoví novinári vymedzujú voči odborom, keď ich obviňujú, že sa miešajú do politiky a politických tém. Obviňovanie odborov, že nemajú právo robiť politiku a robia ju, je nezmyslom minimálne s ohľadom na medzinárodne uznávané definície politiky: „Politika je proces a metóda záväzného rozhodovania určitej skupiny ľudí smerujúceho k dosiahnutiu určitého cieľa.; Politika je plánovité, organizované a cieľavedomé sociálne konanie, ktoré je zamerané na vybudovanie, udržiavanie alebo zmenu spoločenského poriadku., Politika je úsilím o získanie podielu na moci“ (Košč 2016).

V článku 1, v odseku 2, Stanov Konfederácie odborových zväzov SR sa uvádza: „Konfederácia je slobodná, samostatná, dobrovoľná, otvorená, nadstranícka, nezávislá a demokratická organizácia rovnoprávných odborových zväzov v Slovenskej republike“ (KOZ SR 2022). Nadstraníckosť uvedená v základných dokumentoch konfederácie sa stala už mnohokrát v minulosti terčom kritiky, kedy kritizujúci nepochopili koncept nadstraníckosti. Nadstraníckosť v tomto prípade neznamená apolitickosť, pretože odbory sú zo svojej podstaty politickou organizáciou. Nadstraníckosť odborov spočíva v tom, že odborové organizácie združujú svojich členov bez ohľadu na ich politické presvedčenie, prípadne bez ohľadu na to, či sú, alebo nie sú členmi politických strán. Dokonca aj spolupráca s politickými stranami, zväčša sociálno-demokratického zamerania, nie je v rozpore s apolitickosťou. Odbory sú odkázané na diskusiu a spoluprácu s politikmi, pretože len cez politikov sa dajú presadzovať zmeny legislatívy, ktorá má dosah na zamestnanecké prostredie a postavenie odborov.

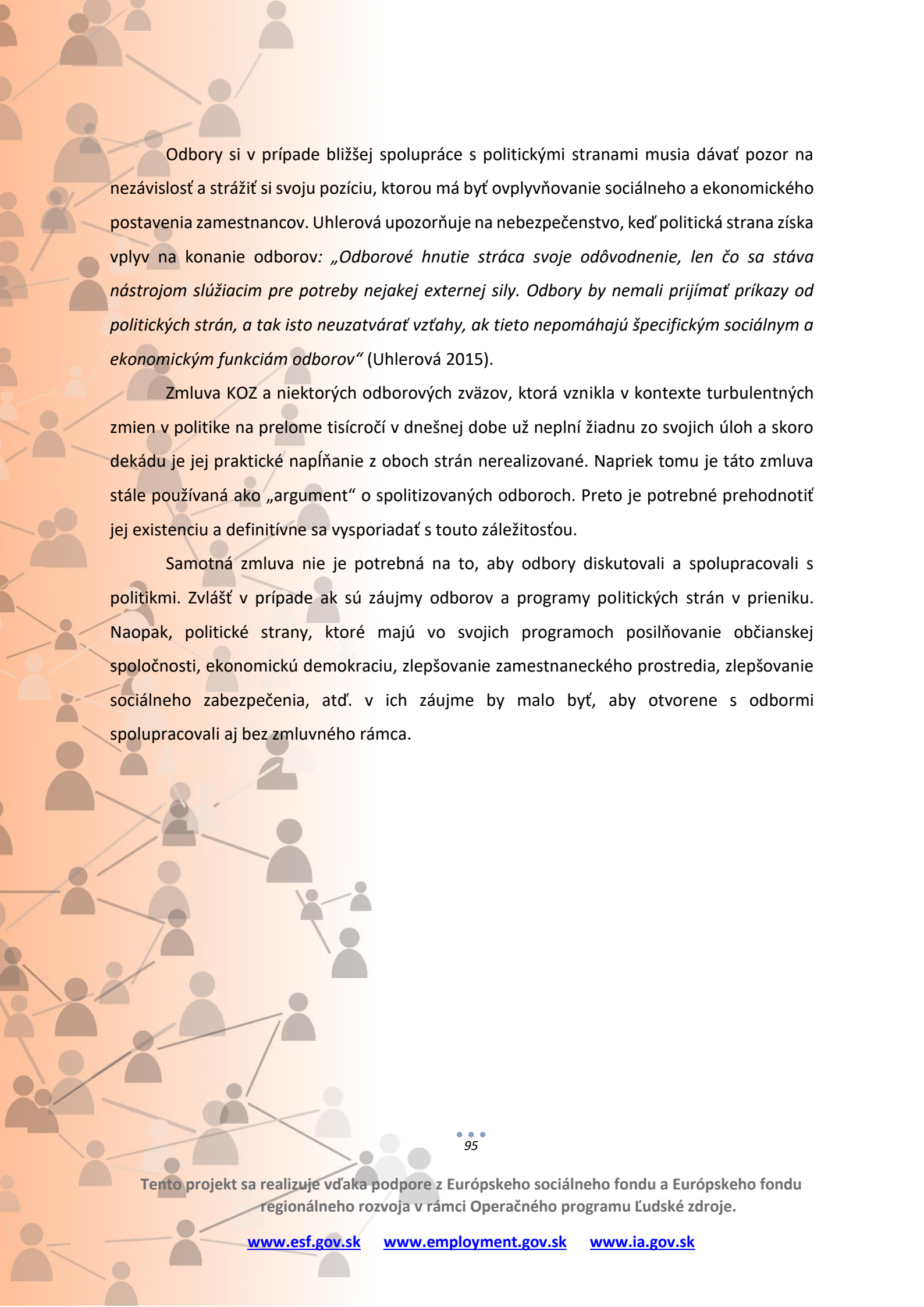
⁹ Pozn: kapitola bola z veľkej časti spracovaná z príspevku do zborníka Univerzity Pavla Jozefa Šafárika, vydaného pri príležitosti 30. výročia udalostí z roku 1989. (Košč 2021).

Angažovať sa v politickej oblasti je hlavná úloha odborov všade na svete (Industrial Global Union 2012; Scholars 2013; Eurofound 2020; Labour Party 2020; Sagafta 2020). Je jedno, či odbory robia politiku explicitne alebo implicitne. Tak, ako majú právo ovplyvňovať prozamestnávateľskú politiku zamestnávateľa, cez svoje občianske združenia /zamestnávateľské zväzy/, tak rovnaké právo majú zamestnanci robiť prozamestnaneckú politiku cez odbory.

Ciele odborov sú bez akejkoľvek debaty jednoznačne politické, osobitne v sociálnej a hospodárskej politike. Je úplne jedno, či odbory robia politiku na úrovni štátnej sociálnej a hospodárskej politiky, alebo na úrovni zamestnávateľskej sociálnej/hospodárskej politiky. Kto sa má právo vyjadrovať k hospodárskej politike, politike zamestnanosti, k vzdelávacej politike, k politike bývania, k zdravotníckej politike, k rodinnej politike a sociálnemu zabezpečeniu, ak nie občania a ich združenia?

Ak sa pozrieme na novinové titulky (Tóth 1993; Novoveský 2015) alebo reči mnohých politikov (Kaník 2003; Mihál 2011; Košč 2022), tak počúvame o tom, že odbory na Slovensku sú spolitizované, alebo ako s nimi netreba debatovať (Žitňanský 2019; Lehuta 2019). Dnes sú tieto tvrdenia postavené hlavne na fakte, že KOZ a niektoré odborové zväzy majú uzavretú dohodu o spolupráci so stranou Smer-SD (TASR 2005). Väčšinou ale tieto tvrdenia šíria tí, čo samotnú zmluvu nikdy nevideli, nepoznajú jej obsah, nepoznajú alebo zamlčujú kontext jej vzniku. Zmluva odborov so stranou Smer vznikla ako priamy dôsledok snahy politických strán ovládať odbory /druhá Dzurindova Vláda zrušila tripartitu a ignorovala odbory/ a zároveň ich vylučovať z verejnej debaty a ostrakizovať . (Košč 2021)

Podľa Malovej, slovenskej politologičky: „ktorékoľvek záujmové združenie si v demokracii môže slobodne vyberať svojich partnerov aj politické strany. Spolupráca odborov s ľavicovými politickými subjektmi funguje vo viacerých západoeurópskych krajinách“ (Malová In: TASR 2010). Zároveň však upozorňuje, že: „*nadstraníckosť akejkoľvek organizácie však končí tým, keď si vyberá pre svoju spoluprácu politickú stranu a navyše dáva ešte odporúčania, ako sa správať pri voľbách*“ (Malová In: TASR 2010).



Odbory si v prípade bližšej spolupráce s politickými stranami musia dávať pozor na nezávislosť a strážiť si svoju pozíciu, ktorou má byť ovplyvňovanie sociálneho a ekonomického postavenia zamestnancov. Uhlerová upozorňuje na nebezpečenstvo, keď politická strana získa vplyv na konanie odborov: *„Odborové hnutie stráca svoje odôvodnenie, len čo sa stáva nástrojom slúžiacim pre potreby nejakej externej sily. Odbory by nemali prijímať príkazy od politických strán, a tak isto neuzatvárať vzťahy, ak tieto nepomáhajú špecifickým sociálnym a ekonomickým funkciám odborov“* (Uhlerová 2015).

Zmluva KOZ a niektorých odborových zväzov, ktorá vznikla v kontexte turbulentných zmien v politike na prelome tisícročí v dnešnej dobe už neplní žiadnu zo svojich úloh a skoro dekádu je jej praktické napĺňanie z oboch strán nerealizované. Napriek tomu je táto zmluva stále používaná ako „argument“ o spolitizovaných odboroch. Preto je potrebné prehodnotiť jej existenciu a definitívne sa vysporiadať s touto záležitosťou.

Samotná zmluva nie je potrebná na to, aby odbory diskutovali a spolupracovali s politikmi. Zvlášť v prípade ak sú záujmy odborov a programy politických strán v prieniku. Naopak, politické strany, ktoré majú vo svojich programoch posilňovanie občianskej spoločnosti, ekonomickú demokraciu, zlepšovanie zamestnaneckého prostredia, zlepšovanie sociálneho zabezpečenia, atď. v ich záujme by malo byť, aby otvorene s odbormi spolupracovali aj bez zmluvného rámca.

Obr. 14 – Podiel respondentov EVS 2018, bez členstva v záujmovej organizácii alebo združení



zdroj: EVS 2020, autor grafu: Zuzana Kusá

Ako sa ukázalo, vylučovanie občianskej spoločnosti z verejnej diskusie /zrušenie tripartity/ a ovplyvňovania politik štátu na Slovensku prinieslo niektorým politikom dočasne pozitívne výsledky, ktoré však mali nedozerné následky na spoločnosť ako takú. Na nízku aktivitu občanov vo veciach verejných (Obr. 14; Eurostat 2017a; Eurostat 2017b; Sociologický ústav SAV 2017; EVS 2020) doplácame po 30 rokoch od zmeny režimu všetci a ak sa chceme posunúť vpred, neostáva nám nič iné, než občiansku aktivitu a dôležitosť záujmových združení /vrátane odborov/ rehabilitovať (Košč 2021).

Za problém a bariéru pri vstupe zamestnancov, hlavne mladších ročníkov, do odborov, označili zmluvu KOZ SR a odborových zväzov so stranou Smer-SD aj participanti kvalitatívnych rozhovorov /realizovaných autormi tejto publikácie na jeseň 2022/ a ako jednu z príčin výstupu z odborov bola identifikovaná aj prvej časti nášho výstupu: „*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)*“ (Adámek a kol. 2021, s. 27).

Tu je však potrebné pripomenúť, že aj mnohí členovia odborov, alebo zamestnanci, ľavicového zmysľania kritizujú predmetnú zmluvu z viacerých dôvodov, nakoľko v dnešnej dobe už neplní svoj pôvodný účel, strana SMER-SSD sa v súčasnej dobe znacionalizovala a jej čelní predstavitelia sa akosi pričasto vyjadrujú až antisociálne voči rôznym skupinám obyvateľstva.

K téme spolupráce so Smerom sa vyjadril aj Zoroslav Smolinský v roku 2016 predseda ZO OZ KOVO Volkswagen a následne predseda odštiepeneckých Moderných odborov Volkswagen: *„Je to smiešne, hoci sme na to z historického hľadiska zvyknutí. Aj preto odbory na Slovensku vyzerajú tak, ako vyzerajú. Táto situácia však už dlho nepotrvá. Odbory musia vedieť rokovať so všetkými stranami a každým politikom, ak chcú presadiť svoje záujmy. Nemôžu sa spoliehať len na jednu stranu“* (Smolinský In: Poracký 2019).

V roku 2016 boli argumenty o nezávislosti od rozhodnutia odborárskych centrál, ktoré drúkujú strane Smer, jedným z hlavných argumentov, ktoré presvedčili väčšinu dovtedajších členov OZ KOVO vo Volkswagene vystúpiť z OZ KOVO a založiť si novú odborovú organizáciu.

V roku 2018 založili rôzne nezávislé odborové organizácie /Odborové združenie sestier a pôrodných asistentiek, Nový odborový zväz polície, Nové školské odbory, Moderná odbory Volkswagen, Odborový zväz Moderné odbory AIOS/ novú odborovú konfederáciu s názvom Spoločné odbory Slovenska a na jej prvom zasadnutí sa vyjadril predseda Nových školských odborov na tému politiky nasledovne: *„SOS sú odstrihnuté a nezávislé od politických strán a hnutí“* (Sebelédi In: SITA 2018).

Problémom týchto tvrdení o apolitickosti predstaviteľov SOS je fakt, že predsedníčka OZ SaPa a starostka Kunerádu /do roku 2022/, Monika Kavecká, kandidovala v roku 2019 na poslankyňu za stranu OĽaNO a od roku 2020 vykonávala funkciu poslankyne NRSR bez toho, aby sa vzdala funkcie predsedníčky odborov. A bývalý predseda MOV, Zoroslav Smolinský viackrát vystupoval na tlačových konferenciách s predstaviteľmi OĽaNO a SME-Rodina.

O potrebe zmluvy so Smerom nebola nikdy úplná zhoda ani v štruktúrach KOZ, napríklad Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku ju vždy odmietal, pričom ale nevyučovali spoluprácu. Potvrdil to aj predseda zväzu v roku 2012, keď sa vyjadril

nasledovne: *"pokiaľ by sa našiel prienik medzi cieľmi a programom školských odborov s programami politických strán, ktoré sa uchádzajú o svojho voliča, chceme spolupracovať s každou jednou stranou, ale nie na úrovni zmluvy"* (Ondek In: SITA 2012).

Podobne túto zmluvu v minulosti odmietli aj ďalšie členské zväzy KOZ. Združenie odborárov energetiky Slovenska a SOZ pôšt a telekomunikácií (SITA 2012; Kollár 2012).

Aktuálne, v roku 2022 zvolení funkcionári KOZ, prezidentka Monika Uhlerová a viceprezident František Gajdoš išli do volieb s volebným programom, ktorého súčasťou bolo aj zrušenie zmluvy medzi KOZ a stranou Smer-SD. Monika Uhlerová k tomu povedala: *„V rámci svojej kandidatúry som verejne prezentovala snahu odpolitizovať odbory. To isté prezentoval aj viceprezident Gajdoš. Podobná spolupráca s politickou stranou je zväzujúca a v konečnom dôsledku poškodzuje imidž odborárov“* (Uhlerová In: Odkladal 2022).

6.1.1 Odbory a boj proti krajnej pravici

Vzťah medzi odborovým hnutím a krajnou pravcou môže byť veľmi napätý a konfrontačný. Odbory sa zasadujú za práva zamestnancov a zlepšenie pracovných podmienok, čo sa môže líšiť od názorov a záujmov predstaviteľov krajnej pravice, vrátane neofašistických politických strán a hnutí, ktoré môžu ich činnosť vnímať ako prekážku pre podnikateľské záujmy a hospodársky rast. Z historického hľadiska možno konštatovať, že fašistické strany slobodné a pluralitné odborové hnutie násilne likvidovali, pričom sledovali zabezpečenie subordinácie pracujúcej triedy v prospech záujmov štátu (Šumichrast 2018, s. 101).

Krajná pravica sa zvyčajne prezentuje ako zástankyňa ochrany národných záujmov a zastáva tvrdý postoj voči imigrácii. Tým sa dostávame k prípadom, keď sa aj niektorí odborári zhodujú v určitých témach s predstaviteľmi krajnej pravice, a to napríklad v oblasti ochrany pracovných miest v kontexte migrácie pracovnej sily či odporu voči globalizácii. V nedávnej minulosti sa vyskytovali i prípady, že na odborárskych demonštráciách sa snažili parazitovať členovia krajne pravicových strán Ľudová strana Naše Slovensko či Republika.

V marci 2023 sa KOZ SR pripojila k Medzinárodnej sieti antifašistických odborových zväzov. Tá v januári 2023 vydala manifest, ktorý odmieta trendy oživenia neofašistických a krajne pravicových hnutí.

Problém s pôsobením krajne pravicových strán a hnutí je, samozrejme, známy aj na širšej európskej úrovni. Podľa správy najväčšej britskej odborovej konfederácie TUC je krajná pravica vo všeobecnosti nepriateľom odborových hnutí a demokracie. Odborové organizácie sa preto voči jej názorom a praktikám snažia bojovať a chcú chrániť práva svojich členov a zabezpečiť rovnosť pre všetkých pracujúcich bez ohľadu na ich etnický pôvod, náboženstvo alebo sexuálnu orientáciu.¹⁰

V programovom vyhlásení Európskej konfederácie odborových zväzov /ETUC/ pre obdobie 2019-2023 sa nachádza záväzok ETUC k boju proti krajnej pravici a xenofóbii a potrebe zabezpečenia rovnakých práv pre všetkých pracujúcich bez ohľadu na ich etnický pôvod, náboženstvo alebo sexuálnu orientáciu.¹¹

6.1.2 Odporúčania

- Prehodnotiť zmluvu KOZ SR a odborových zväzov so stranou Smer-SD a buď ju po vzájomnej dohode zrušiť, alebo jednostranne vypovedať. Alebo, ak nedôjde k zrušeniu týchto zmlúv, tak v záujme odborov je zrušiť exkluzivitu strany Smer-SD uzatvorením podobných zmlúv aj s inými politickými stranami, ktoré prejavia záujem a zároveň budú ich záujmy totožné so záujmami odborov a zamestnancov ktorých odbory zastupujú. V žiadnom prípade sa však nezaväzovať k tomu, že odbory budú dávať odporúčania, koho voliť vo voľbách;
- otvorene diskutovať a spolupracovať so všetkými politickými stranami a politikmi, ktorých programové ciele nie sú v rozpore so záujmami odborov na tých politikách, ktoré sú v prieniku s programom a záujmami odborov a zamestnancov, ktorých odbory zastupujú;

¹⁰ Pozri *Tackling the far right*: <https://www.tuc.org.uk/campaigns/tackling-far-right>.

¹¹ ETUC Action Programme 2019-2023: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-08/CES-14e%20Congre%CC%80s-Action%20Programme-UK-02.pdf>.

- otvorene diskutovať aj s politickými stranami, ktoré zaujímajú nepriateľské postoje, alebo sa na ich adresu jasne vyjadrovať a voči nim jasne vymedzovať;
- dať verejne najavo, že odbory majú záujem diskutovať a pretláčať svoju agendu, zároveň sa však musia aj verejne vyjadrovať k tým politikám, ktoré idú proti odborom a pracujúcim, ktorých odbory zastupujú;
- aktívne sa vymedzovať voči participácii krajne pravicových a neofašistických strán na odborárskych akciách a protestoch;
- pridávať sa, resp. pokračovať v podpore európskych odborárskych iniciatív v boji proti krajnej pravici;
- pokračovať vo vzdelávaní odborárov a odborárov v tejto oblasti a venovať téme ďalšie kapacity.

6.2 Odbory, sociálne hnutia a mimovládne organizácie

V západných krajinách sa ukazuje, že pozitívne nastavené politiky a kampane, s progresívnym nádychom, zamerané na témy ako sexizmus, rasizmus, xenofóbia, vytvárajú dobrý základ pre aktivistov a radových odborárov pôsobiacich na pracoviskách. S tým sú spojené aj iné typy aktivít ako klasické odborové kolektívne vyjednávanie či eventuálne štrajky. Ide o menšie iniciatívy zdola, na pracoviskách, ako piketing, zhromažďovanie na pracoviskách, prejavy, prepájanie viacerých a rôznych pracovísk, budovanie solidarity. Dôležité je takisto prepájať lokálne problémy a témy so všeobecnou politikou, tzv. „veľkými témami,“ podľa aktuálneho stavu v tej ktorej krajine. Tým dochádza aj k budovaniu sebedomia pracujúcich, ktorí cítia, že sú súčasťou širšieho triedneho boja a nielen úzko ohraničených tém a problémov na vlastných pracoviskách (Chononara a kol. 2022, s. 236-237). To môže vytvoriť základ pre pozitívnu kolektívnu identitu (Chononara a kol. 2022, s. 70). Budovanie kolektívnej identity môže úspešne prebiehať aj v prekarizovaných pozíciách, kde je model práce nastavený individualisticky a ľudia sa bežne nestretávajú na jednom pracovisku. Napr. ľudia pracujúcich v roznáške jedál pre spoločnosť Deliveroo v Británii boli podporení vydávaním bulletinu, ktorý

informoval o aktivitách a úspechoch ich „kolegov“ v rôznych iných mestách, čím vznikala kolektívna identita (Chononara a kol. 2022, s. 220).

Úlohou mimovládnych organizácií je, že zohrávajú neoddeliteľnú úlohu pri rozhodovaní, budovaní kapacít a/alebo monitorovacích činnostiach, ktoré pomáhajú krajinám v ktorých pôsobia dostať sa na cestu k prípadnému vstupu do EÚ (Guess-Abrass 2005, s. 1). Spolupráca medzi odbormi a mimovládnymi organizáciami nie je ničím novým. V súvislosti s neoliberalizmom a globalizáciou, ako aj nadnárodnými korporáciami, sa objavil názor, že odbory a mimovládne organizácie by mali spolupracovať pri presadzovaní širšej sociálnej agendy (Gallin 2000, s. 1).

V medzivojnovom období sa vyskytol fenomén známy ako mimovládne organizácie práce. Dobré štruktúrované socialistické hnutie riešilo sociálne problémy spoločnosti a vo všeobecnosti bojovalo za lepší svet. Hnutie práce sa neobmedzovalo len na podporu tej či onej politickej strany práce, ale predstavovalo formu kontrakultúry pre celú spoločnosť. Preto okrem politických a odborových aktivít existovali aj organizácie na podporu rodovej rovnosti, záujmov zákazníkov, zdravotníctva a sociálneho zabezpečenia, bývania, kultúry a voľného času. Tieto inštitúty boli zatlačené do úzadia vývojom po druhej svetovej vojne a myšlienkou sociálneho zmiernosti (Gallin 2000, s. 4). Postupom času sa však ukázala potreba existencie takýchto skupín a vznikli tematické skupiny, ktoré ale už nemali tradičné väzby na pracujúcich. Preto možno tvrdiť, že súčasné hnutie mimovládnych organizácií je v mnohých aspektoch nemanželským dieťaťom historického hnutia práce (Gallin 2000, s. 5).

Schopnosť odborovej organizácie spolupracovať s mimovládnou organizáciou nie je založená len na jej veľkosti, štruktúre alebo organizačnej štruktúre. Miera spolupráce závisí oveľa viac od toho, či majú spoločné ciele, a takisto od spôsobu ich fungovania. To samozrejme súvisí s tým, že hoci sa odbory zaoberajú predovšetkým pracoviskami, vždy mali širšie sociálno-politické ciele a reagovali na aktuálne výzvy spoločnosti, ktoré sú aj v agende mimovládnych organizácií /ľudské práva, práva žien, ekológia, vzdelávanie/ (Gallin 2000, s. 9).

Ako argumentuje Gallin (2000, s. 27), spolupráca medzi odbormi a mimovládnymi organizáciami závisí od viacerých faktorov. Na prvom mieste je spoločný cieľ; potom nasledujú

zdroje ich legitimacy, transparentnosť, zodpovednosť a to, či sú alebo nie sú demokraticky riadené. Často práve demokratický aspekt spôsobuje problémy.

Niektoré mimovládne organizácie môžu mať demokratické štruktúry, ale môžu mať aj autoritárskejšiu štruktúru. Dôležitý je aj triedny faktor. Korene mnohých MVO sú v charitatívne orientovanom prístupe k sociálnym problémom, zatiaľ čo koncepcia odborov je založená na solidarite, čo je veľmi odlišné. V posledných desaťročiach však v súvislosti s dekolonizáciou a koncepciou „tretieho sveta“ nemalá časť komunity MVO prijala radikálnejší program. Naopak, odbory začali mnohí radikálni kritici zo strednej triedy vnímať ako „konzervatívne, byrokratické inštitúcie, ktoré nie sú schopné alebo dokonca ochotné presadzovať skutočné záujmy svojich členov a spoločnosti“ (Gallin 2000, s. 28). Hoci sa situácia vyvíjala a posunula, hrozba neoliberalnej agendy a jej dopady opäť vyvolávajú možnosť užšej spolupráce medzi odbormi a mimovládnymi organizáciami. Okrem všeobecného boja proti klimatickým zmenám môžu odborové zväzy odvetvovo spolupracovať aj v otázkach životného prostredia, ako je napríklad znečistenie pôdy. Keďže svet práce má veľa väzieb na iné aspekty života, spoločnou agendou by mohli byť aj ľudské práva. Existujú prípady, keď mimovládne organizácie skutočne nahradili odbory. Okrem špecifických prípadov v nedemokratických režimoch so silnou štátnou kontrolou sa tieto príklady vyskytujú aj v tradičných demokraciách, v prípadoch, keď sú niektoré skupiny pracovníkov ignorované a neorganizované, čo môžu byť často napr. ženy (Gallin 2000, s. 30).

Venovanie sa mimovládnym organizáciám v kontexte výskumu odborov má viacero dobrých dôvodov. Podľa Atzeniho (2021, s. 1-3) je potrebné prekonať starý výskumný rámec 20. storočia, v ktorom hlavnú úlohu zohrávali odbory, či už z marxistickej /revolučnej/ alebo stredolavej /reformistickej/ perspektívy. Výskum by mal opustiť automaticky predpokladaný symbiotický vzťah s odbormi s cieľom pochopiť širšie zmeny v podmienkach a problémoch, ktorým dnes čelí pracujúca trieda /prekarizácia/, ktoré vytvárajú príležitosti na konanie a organizovanie, ktoré nie sú nevyhnutne spojené s tradičnými odbormi Atzeni (2021, s. 11).

Aktívna spolupráca medzi odbormi a spoločenským hnutím z pohľadu odborov sa v literatúre nazýva „sociálno-odborové hnutie“ /*social movement unionism*/. V skutočnosti, hoci

majú celkom spoločné princípy, ako napríklad rovnakú cieľovú skupinu /napr. prekarizovaných pracovníkov/, väčšinou sa navzájom ignorujú. Príčinou je odlišná organizačná štruktúra, základné demokratické princípy alebo motívy kolektívnej činnosti. Okrem toho pre vedcov zaoberajúcich sa sociálnymi hnutiami nie sú triedne vzťahy dostatočnou podmienkou mobilizácie a priemyselných akcií a vo všeobecnosti sa v postindustriálnych európskych sociálnych hnutiach zaznamenal pokles významu marxistických teórií (Zajak a kol. 2018, s. 167 - 168).

Zmeny nastali v poslednom desaťročí po hospodárskej kríze, keď vedci zaoberajúci sa sociálnym hnutím znovu objavili odbory ako relevantného aktéra a začali sa zameriavať na budovanie mostov a vytváranie spoločnej identity. Diskusie o revitalizácii odborov sa stali spoločným rámcom. Spolupráca so sociálnymi hnutiami sa javí ako sľubný prostriedok na kompenzáciu znižujúcich sa zdrojov moci odborov vzhľadom na klesajúci počet členov a oslabujúce sa kolektívne vyjednávanie. Navyše z historického hľadiska boli odbory súčasťou sociálnych hnutí (Zajak a kol. 2018, s. 168), resp. ako je už vyššie naznačené, odbory a mimovládne organizácie majú spoločné korene. Konceptia sociálno-odborového hnutia môže zachytiť túto dynamiku a zdôrazniť spoločné identity a svetonázory, pričom sa zaoberá najmä strategickými úvahami s cieľom získať ďalšiu politickú a ekonomickú moc (Zajak a kol. 2018, s. 169).

Podľa niektorých výskumníkov a výskumníčok triedne rozpory znižujú priestor pre spoluprácu s novými sociálnymi hnutiami v rámci kultúrneho protestu. Okrem toho odbory v krajinách so silným inštitucionálnym zázemím môžu uprednostňovať spoluprácu s podnikmi a štátnymi orgánmi. Podľa iných názorov úsporné opatrenia viedli v európskych krajinách k vážnemu sociálnemu napätiu v dôsledku prekarizácie práce a proletarizácie strednej triedy. Napriek niektorým rozporom a posilneniu triednych štiepení je možná mobilizácia a spolupráca s rôznymi skupinami (Zajak a kol. 2018, s. 171).

Dostupnosť inštitucionalizovaného prístupu môže zvýšiť záujem ostatných o spoluprácu. Je možné predpokladať, že niektoré aktivistické organizácie by chceli zvýšiť svoje šance na inštitucionálny prístup prostredníctvom spolupráce s odborovými zväzmi alebo práve

touto účasťou posilniť svoju pozíciu v širšej sieti. Tento predpoklad spochybňujú skúsenosti odborových organizácií so silnými inštitucionalizovanými zdrojmi vplyvu, ako napríklad v Nemecku alebo vo Švédsku. Na druhej strane, odbory, ktoré nie sú tak dobre integrované do korporatívnych štruktúr /napr. v Španielsku, Grécku alebo Portugalsku/, spolupracujú so sociálnymi hnutiami lepšie (Zajak a kol. 2018, s. 172). Ako sa ukazuje „... čím sú si hnutia a odborové organizácie podobnejšie, tým je pravdepodobnejšie, že dôjde k spolupráci. Inými slovami, sociálne hnutia, ktoré vytvorili alebo integrovali inštitucionalizované organizácie sociálneho hnutia, majú väčšiu pravdepodobnosť spolupracovať s odbormi ako hnutia, ktoré nemajú vo svojom prostredí takýto typ organizácie“ (Zajak a kol. 2018, s. 173).

Čo sa týka otázky spoločných identít, Zajak a kol. tvrdia, že v kontexte kultúrneho prístupu môže ísť o strategické úvahy, inštrumentálne spojenectvo alebo spoluprácu založenú na spoločných identitách /svetonázoroch/ a svedomí, ktorú nazývajú spolupráca založená na identite. Organizácia potrebuje „staviteľov mostov,“ ktorí umožnia spojiť odlišné subjekty prostredníctvom dosiahnutia vzájomného rešpektu a pocitu zdieľania rovnakých problémov. Tým sa prelomia bariéry a vytvorí sa kolektívna identita pre potenciálnu kolektívnu činnosť (Zajak a kol. 2018, s. 174).

Triedne vedomie definované podľa klasickej práce Richarda Hymana je „uznanie, že všetci, ktorí predávajú svoju prácu, aby mohli žiť, majú na základe tejto skutočnosti spoločné záujmy v opozícii voči tým, ktorí vlastnia a kontrolujú kapitál“ (Tamže, s. 175). Hyman však rozdeľuje aj triedne vedomie a triednu identitu. Triedna identita znamená uznanie úlohy zástupcu triedy. Napríklad robotníci môžu uznať potrebu spolupráce s ostatnými robotníkmi, ale to nemusí nevyhnutne viesť k spochybneniu kapitalistickej spoločnosti a jej spôsobu výroby ako celku. Odbory môžu, ale nemusia vzniknúť ako dôsledok vznikajúceho triedneho vedomia. Tento aspekt súvisí s Hymanovou koncepciou večného trojuholníka /triedna opozícia; integračné odborárstvo; podnikateľské odborárstvo/. Z výskumu vyplynulo, že pre odbory s pozadím triednej opozície je bežnejšie vytvárať protestné koalície s organizáciami sociálneho hnutia než spolupracovať s kapitálom. Silnou tendenciou integračného odborárstva je vytváranie koalícií, v ktorých majú alianční partneri viacero kontaktných bodov a možností

uplatniť svoj vplyv, zatiaľ čo tzv. podnikateľské odbory len zriedka spolupracujú so sociálnymi hnutiami (Zajak a kol. 2018, s. 176).

Spoločná identita a strategické ciele nie sú vždy nutné pre spoluprácu. V rôznych okolnostiach môže byť dôležitejší jeden aspekt viac ako druhý. Preto je potrebný systematickejší a komparatívny výskum, aby sme presnejšie určili faktory, ktoré vedú k spolupráci alebo rozpadu aliancií. Tento výskum by nám mohol pomôcť pochopiť, ako môžu rôzne organizačné formy spolupracovať aj napriek ideologickým rozdielom. Medziorganizačná a medziideologická spolupráca je dôležitá v fragmentovaných spoločnostiach. (Zajak a kol. 2018, s. 182).

V literatúre sa odborové hnutie vykresľuje ako oponent nových sociálnych hnutí a robotníckeho aktivizmu, ktorý sa zameriava predovšetkým na úlohy odborov v rámci industriálnych vzťahov. V dôsledku hospodárskej krízy, po úsporných opatreniach a oslabení neokorporatívnych dohôd, sa prvé výskumy zamerali na návrat protestných repertoárov a pokusy o návrat k stratégiám podobným hnutiu. Významné sú inštitucionálne rámce, ktoré ponúkajú rôzne možnosti riešenia otázok práce (Andretta a kol. 2016, s. 296-297). Neokorporativistický režim, ktorý dáva odborom široký priestor na vyjednávanie a riešenie vlastnej agendy, nepovedie k priemyselným akciám a spolupráci so sociálnymi hnutiami. Tam, kde to tak nie je, vylučujúce režimy naopak podnecujú odbory k spolupráci a protestom (Andretta a kol. 2016, s. 297).

Uvedomenie si kolektívnej identity uľahčuje účasť na politických aktivitách. Identifikácia s triedou /alebo skupinou/ môže vysvetliť politickú participáciu. Pokiaľ ide o kolektívne zdroje, súvisí to aj s lepšou schopnosťou mobilizácie ako u iných skupín. Samozrejme, toto vedomie, že vlastný osud je súčasťou väčšieho celku a je ovplyvnený materiálnymi okolnosťami, je nevyhnutné. Ak toto vedomie chýba, označuje sa ako falošné vedomie (Andretta a kol. 2016, s. 298-299).

Podľa Andretta a kol. (2016, s. 303-304) väčšia integrácia odborov do politického systému prostredníctvom neokorporativistických postupov a inštitúcií vedie k tomu, že protestujúci sú o niečo menej nespokojní s politickými inštitúciami a aktérmi a viac im

dôverujú. Pokiaľ ide o motiváciu primárne demonštrujúcich odborárov, ide o dve položky odrážajúce mieru motivácie účastníkov: buď o potrebu „brániť svoje záujmy,“ alebo o potrebu „vyjadriť solidaritu.“ Obidve, samozrejme, úzko súvisia s kolektívnou identitou. Motivácie sa v jednotlivých krajinách líšia.

Sociálna nerovnosť sa opäť zvýšila v dôsledku neoliberalizmu a finančnej krízy. Ľudia, ktorí sa zúčastňujú na demonštráciách organizovaných odbormi v korporativistických krajinách, majú vyššiu úroveň politickej dôvery, zastávajú umiernennejšie názory v rámci ľavo-právneho kontinua a majú silnejšie organizačné väzby. Naopak, v krajinách, kde sú odbory menej inštitucionálne uznávané a dlhodobo potláčané, majú účastníci demonštrácií organizovaných odbormi väčšiu nedôveru voči politike, sú ľavicovejší a závislejší od neformálnych sociálnych sietí. Práve mobilizovateľná základňa odborov môže uľahčiť interakcie s inými skupinami hnutia (Andretta a kol. 2016, s. 308-309).

Pre revitalizáciu odborov je spolupráca so sociálnymi hnutiami a mimovládnyimi organizáciami nevyhnutná. Jednak ide o reakciu na znižujúce sa kapacity odborov, ďalej je vhodné využiť potenciál synergie pri presadzovaní jednotlivých požiadaviek. Vhodným príkladom je klimatická zmena a jej dopady. Ide o tému, ktorá nie je priamo v agende odborov, ale zmeny klímy vplývajú aj na trh práce a tým pádom sa dotýkajú aj odborov, resp. pracujúcich. Keďže odbory nemajú toľko vlastných kapacít, aby obdobne rozsiahlu a komplexnú tému mohli riešiť po vlastnej osi, je vhodné nadviazať kontakty a spoluprácu s mimovládnyimi organizáciami či rôznymi skupinami, ktoré sa téme venujú primárne.

6.2.1 Odporúčania

Krátkodobé

- Na základe priorít KOZ/zväzov, aktuálnych problémov a tém, resp. ako poukazuje literatúra podľa vzájomnej podobnosti a ideovej blízkosti, zmapovať a vytipovať mimovládne organizácie/spolky/hnutia na potenciálnu spoluprácu.

Strednodobé

- V rámci konkrétnych kampaní a tém oslovenie a nadviazanie komunikácie s jednotlivými subjektmi;
- uvažovať nad formami spoluprácu, okrem partikulárnych záujmov zvažovať aj dlhodobejšiu spoluprácu, väzby a prepojenie, v tomto zmysle uvažovať aj v kontexte potenciálneho náboru nového členstva.

Dlhodobé

- Mať vybudované stabilné siete kontaktov, mimovládnych organizácií, politických skupín atď., s ktorými sa za účelom synergie koordinujú rôzne druhy aktivít;
- budovať a podporovať kolektívnu identitu pracujúcich na Slovensku.

6.3 Sociálne siete

Sociálne siete sú už viac ako dekádu súčasťou spoločenského aj osobného života väčšiny obyvateľov Slovenska. Až 85 percent z nás používa nejakú sociálnu sieť, pričom až 63 percent navštívi sociálnu sieť aspoň raz za deň. Využívanie sociálnych sietí je jednou z najčastejších aktivít vôbec, ktorej sa Slováci na internete venujú. Najviac využívanou sociálnou sieťou na Slovensku je Facebook. Využíva ho 77% slovenskej populácie. Druhou najpopulárnejšou sieťou na Slovensku je Instagram, ktorý využíva 42% populácie mesačne. Nasleduje TikTok, ktorý sa stal už treťou najpoužívanejšou sieťou na Slovensku (Go4insight 2022).

Digitalizácia a technologické zmeny vo svete práce sa nevyhýbajú ani odborovým organizáciám či zväzom. Sociálne médiá podporujú implementáciu stratégií odborov a stávajú sa hlavnými zdrojmi informácií. Rastúci vplyv internetu na životy ľudí je nepopierateľný. Odbory už nie sú závislé na starých formách médií /televízia, rádio, printové médiá/ alebo na osobných rozhovoroch medzi organizáciami a pracovníkmi. Webové stránky a sociálne médiá umožňujú komunikovať a viesť dialóg 24 hodín denne, sedem dní v týždni v reálnom čase.

Digitálne odbory¹² tak môžu robiť náborové či imidžové kampane globálne aj lokálne. Služby sociálnych sietí sú veľmi efektívnymi spôsobmi komunikácie medzi ľuďmi, v mnohých prípadoch nahrádzajú e-maily alebo mobilné textové správy.

Hlavným cieľom sociálnych médií je budovanie virtuálnych komunit, sietí a podnecovanie ich používateľov k aktívnej účasti a zapájaniu sa. Toto je možné dosiahnuť najmä dodržiavaním princípov Web 2.0.¹³ Pokiaľ KOZ a OZ neimplementujú tieto princípy do marketingovej stratégie, veľa investovaného úsilia do budovania komunity môže skončiť neúspechom. Užívateľia nebudú sledovať skupinu a stránky, na ktorých sú nezaujímavé príspevky a neaktívna diskusia. Nestačí zdieľať mediálne správy, odkazy iných médií. Príspevky a komentáre, ktoré nenapĺňajú očakávania členov komunity neprinášajú benefity. Aktivity na sociálnych sieťach musia ľudí nielen informovať, ale aj vzdelávať, zapájať, angažovať a motivovať. Iba efektívna online komunikácia na sociálnych sieťach prináša benefity.

KOZ a OZ môžu využívať veľmi výkonné a flexibilné nástroje sociálnych sietí, ale aj tie sa musia správne používať. Sociálne siete by nemali byť len doplnkom k už existujúcim webovým stránkam odborov, kde sú používatelia obmedzení na pasívne sledovanie obsahu. Sociálne médiá vytvárajú priestor pre KOZ na komunikáciu a získavanie spätnej väzby od OZ, aktivistov, zamestnávateľov, akademických vedcov a širokej verejnosti o témach súvisiacich so mzdovými a pracovnými podmienkami, členstvom a pod. V porovnaní s ostatnými sociálnymi sieťami Facebook prepája všetky príspevky z rôznych zdrojov. Na Facebooku je možné pridávať multimediálny obsah /obrázky, videá/, ale aj textové príspevky. Napríklad Instagram umožňuje pridávať iba fotografie a videá. TikTok a Youtube iba videá. V online prostredí je dôležitá účasť v diskusiách, zdieľanie informácií, názorov a kampaní. Sociálne médiá majú schopnosť osloviť veľké množstvo ľudí a technológie, na ktorých sú postavené poskytujú platformu, ktorá umožňuje obojstrannú online komunikáciu. Užívateľia sociálnych médií

¹² Odbory, ktoré svoje pôsobenie rozšírili aj na digitálnych platformách. Počas krízy Covid19 sa obmedzila možnosť pohybu a stretávania sa. To vo svete mnohé podniky /zamestnávateľov/ prinútilo realizovať digitálnu transformáciu. Odbory by preto nemali zaostávať a mali by byť súčasťou tejto transformácie.

¹³ Viac užívateľsky vytváraného obsahu a použiteľnosti pre koncových užívateľov v porovnaní s jeho skoršou inkarnáciou, Webom 1.0.

odborov /členovia odborov, potenciálni členovia, priaznivci, zamestnávateľa/ môžu vzájomne komunikovať, vytvárať skupiny a zdieľať medzi sebou príspevky a ďalší obsah. Nevýhodou sociálnych sietí je náročnosť na čas a ľudské zdroje. Aby boli sociálne médiá efektívne, je potrebné, aby sa moderátor diskusií aktívne venoval správe sociálnych sietí a denne komunikoval či už s existujúcimi alebo potenciálnymi členmi. Nestačí iba zverejňovať príspevky. Komunikácia s odbormi, členmi aj potencionálnymi členmi sa musí niesť v ľudskej a priateľskej rovine. Ak nerozumieme ľuďom, nedokážeme publikovať zaujímavý a emocionálny príspevok. Moderátor odborárskych sociálnych sietí musí aktívne vyhľadávať existujúcich, ale aj potenciálnych členov na sieti a neustále budovať komunitu. Najviac potenciálnych sledovateľov môže osloviť práve medzi priateľmi už existujúcich priateľov odborov. Tí majú totiž často medzi svojimi priateľmi ľudí s podobnými ideologickými názormi a je vysoko pravdepodobné, že budú aktívni na sociálnych sieťach digitálnych odborov. Je to najjednoduchšia a najlacnejšia forma, ako osloviť nových priateľov. Facebook nemá tendenciu zverejniť príspevky všetkým priateľom, pretože je to najmä komerčná platforma. Nový príspevok sa zobrazí iba najaktívnejším priateľom a sledovateľom. Organický dosah príspevkov teda nebude stúpať, pokiaľ priatelia nebudú lajkovať a komentovať príspevky KOZ.

Štatistická analýza metadát metrik získaných z FB KOZ stránky ukazuje, že napriek pravidelnej aktivite na Facebooku je úroveň interakcie medzi ich sledovateľmi nízka. Stránka KOZ má na FB síce 19 tisíc sledovateľov /priateľov a sympatizantov/, ale mnohé príspevky KOZ majú minimálnu interakciu /nízky počet lajkov, nízku zdieľanosť/. Analýza stránok KOZ tiež preukázala, že často reprodujú zastaralý jednosmerný model komunikácie. Verejnosť už nie je len pasívnym prijímateľom informácií. Užívatelia sú šíritelia, ale aj tvorcovia informácií. Jednosmerná komunikácia sa musí transformovať na obojsmernú. Podľa výskumu, ktorý realizovala Americká marketingová agentúra Frackl až 55% respondentov uviedlo, že najčastejším dôvodom zdieľania je edukácia a zaujímavé informácie (Frackl 2016).

Sledovatelia nebudú lajkovať a zdieľať nezaujímavé príspevky. V komunitách najviac rezonujú autentické príbehy skutočných ľudí /členov, osobností a pod./, ktoré ostatní ľudia považujú za reálne a dôveryhodné. Tieto príspevky treba zaradiť do marketingového plánu. S

video príspevkom je možné dosiahnuť v priemere až o 135 % vyšší organický dosah ako so statickým príspevkom. Aj tu však platia viaceré pravidlá. 80% užívateľov pozerá videá do 30 sekúnd. Z tohto dôvodu marketéri odporúčajú publikovať videá s maximálnou dĺžkou do 2 minút, pričom obsah videa by mal byť atraktívny, zrozumiteľný, dynamický a edukačný. Video by malo mať svoje kvalitatívne parametre /nielen obrazové a zvukové/. To najdôležitejšie musí odznieť v úvodných 30 sekundách. Podľa americkej štúdie spoločnosti Verizon Media a Publicis Media až 80 % spotrebiteľov uviedlo, že s väčšou pravdepodobnosťou vzhliadnu celé video dokonca, pokiaľ sú k nemu k dispozícii titulky (Forbes 2019). Podľa rôznych zdrojov je 85 % všetkých videí na Facebooku sledovaných v tichom režime. Ďalšou možnosťou ako zvýšiť sledovanosť je platená reklama na sociálnych sieťach, ktorá má potenciál najmä pri náborových a imidžových kampaniach. Analýza stránok KOZ ďalej ukázala, že mnohé príspevky KOZ nepoužívajú Hashtagy. Hashtag je slovo alebo fráza, pred ktorou sa nachádza znak vo forme mriežky /#/ . Použitím hashtagu označujeme kľúčové slová alebo témy záujmu. Tie sa dnes bežne používajú na všetkých sociálnych sieťach vrátane Facebooku, Twitteru, Instagramu alebo Pinterestu. Je vhodné použiť v jednom príspevku maximálne 3 Hashtagy /kľúčové slová/ na konci príspevku. Užívateľovi pomáhajú vyhľadávať relevantný obsah a súčasne aby bol čo najlepšie vyhľadateľný vo vyhľadávачi na Facebooku pre iných. Jedným z najobľúbenejších spôsobov, ako získať vyššiu interakciu a nových fanúšikov, sú súťaže o vecné ceny. Aj tu však platia pravidlá, ktoré sa musia dodržiavať.

Častou chybou sú aj sporadicky publikované príspevky a neschopnosť viesť aktívny online dialóg s publikom /komunitou/. Rovnako aj časté uverejňovanie príspevkov /spamovanie príspevkami/ môže škodiť. Benefity neprináša množstvo multimediálnych či textových informácií, ale ľudsky orientované, pútavé príspevky. Digitálne zdatné odbory musia vytvárať vlastný atraktívny obsah, ktorý má potenciál osloviť, vyvolať diskusiu a záujem. Musia byť na internete aktívne, to znamená reagovať na komentáre, tweety a správy na sociálnych sieťach. Pokiaľ si odborový zväz nemôže dovoliť mať špecializovaných pracovníkov sociálnych médií, je pravdepodobné, že jednoducho online propagácia a marketing nebudú fungovať. KOZ musí byť taktiež aktívna na sociálnych sieťach. Mala by poskytovať komunikačné

poradenstvo OZ aj aktivistom, aby im pomáhala získať a udržať svojich členov. Samozrejme, tradičné médiá sú stále veľmi dôležité a neznamená to, že by sa mali odbory prestať angažovať v tradičných mediálnych stratégiách. Sociálne médiá vytvárajú priestor na komunikáciu a získavanie spätnej väzby od odborových predákov, aktivistov, akademických vedcov a širokej verejnosti o témach súvisiacich s rodovou rovnosťou, kolektívnym vyjednávaním a predovšetkým s pracovnými a mzdovými podmienkami.

Sociálne médiá nie sú všeliekom na obnovu odborov, ale majú svoj potenciál v budovaní dobrého mena/Goodwillu¹⁴, náborovej stratégie, stratégie odborov, publika, rýchlej komunikácie a prenosu informácií v reálnom čase /posielanie výziev a pozvánok na akciu, komunikačné školenia pre tajomníkov OZ, aktivistov, poradenstvo, štrajky, mobilizáciu a pod./. Online komunikácia vedie k oslabeniu sociálnych vzťahov, komunikácie a nemôže sa považovať za náhradu osobného kontaktu, pomáhajú však zvyšovať povedomie o odboroch a práci odborov.

6.3.1 Dôležitosť dát pri nábore členstva, digitalizácia

Je dôležité zbierať dáta, ale ešte dôležitejšie je ich využívať,

- Využívanie dát vyžaduje know-how, ale ešte dôležitejšie je mať stratégiu na ich využitie;
- dáta a ich strategické využitie sú kľúčovým elementom pre vitalitu odborov a ich prežitie;
- s dostupnými dátami lepšie poznáme členstvo a odbory sú lepšie pripravené na napĺňanie jeho potrieb.

1: PREČO chceme viac členov?

2: AKO ich získame?

3: ČO s nimi chceme urobiť?

¹⁴ podľa slovníka Britannica je Goodwill: hodnota, ktorú dobrá povest spoločnosti pridáva k jej celkovej hodnote. Viac info v kapitole „Odborná a laická verejnosť /budovanie dobrého mena a odbornej reputácie odborov/“

6.3.2 Ako začať kampaň

- Vybrať si deň /28. apríl – Svetový deň bezpečnosti a zdravia pri práci; 18. september – Deň rovnakého ohodnotenia v práci; 21. septembra – Medzinárodný deň mieru; 7. október – Svetový deň dôstojnej práce; 18. decembra – Medzinárodný deň migrantov.../ a definovať cieľ, zabezpečiť mediálne pokrytie. Komunikácia smerom k cieľovej skupine musí byť jasná, za použitia zrozumiteľných znakov a symbolov;
- vziať inšpiráciu z medzinárodnej úrovne /z ETUC vizualizácie, dáta, tlačové správy, citáty; z ITUC rankingy vlastnej krajiny; z ETUI relevantné publikácie, udalosti a tréningy; z ILO posledné reporty/;
- vybrať si prioritné médium podľa cieľovej skupiny /FB, Instagram, YouTube, LinkedIn/; web; newsletter; podcast;
- prispôbiť správu kampane konkrétnej úrovni, sektoru, cieľovej skupine;
- sledovať výsledky a dosah: počty klikov, návštevnosť /zvýšenie viditeľnosti/; počty článkov v novinách /budovanie reputácie/; počty žiadostí o ďalšie informácie /diskusie a členstvo/; počet citácií /budovanie koalícií/; požiadavky na rozhovor /byť *influencerom* pre danú problematiku/.

6.3.3 Odporúčania

Krátkodobé

- V statusoch na sociálnych sieťach používať tzv. hastagy /kľúčové slová, slogany, názvy kampaní/, ktoré pomáhajú vyhľadávať relevantný obsah na sociálnych sieťach;
- zabezpečiť reakcie v komentároch pod príspevkami na FB stránke KOZ SR, OZ aj ZO, tak, aby bola zabezpečená interakcia s návštevníkmi a aby odbory dávali spätná väzbu návštevníkom;
- na komentáre typu „kde ste boli doteraz“, „nič ste neurobili“, „ste nanič“, atď., by mali mať moderátori pripravené odpovede /zoznam aktivít odborov, zoznam úspechov, atď./ Ide nie len o to, odpovedať negatívne naladenému prispievateľovi, ale aj o to, aby si aj iní

návštevníci mohli prečítať, čo odbory reálne robia a zároveň ukázať, že odbory majú argumenty;

- v prípade, že odbory nemajú dostatočné kapacity na vyškolenie vlastných moderátorov, pouvažovať, aspoň dočasne, nad platenými službami profesionálnych správcov/moderátorov.

Strednodobé

- Sociálne siete pravidelne využívať na realizáciu rôznych kampaní namierených na členskú základňu, ku ktorej nemajú odbory priamy prístup, alebo ak je cieľom verejnosť.

Dlhodobé

- Vytvoriť plnohodnotné komunikačné kanály, ktoré odbory budú vedieť v plnej miere využívať na všetky svoje ciele, informačný, edukačný, komunikačný a za účelom zberu údajov a informácií.

6.4 Webstránka

Prezentácia na webe je dnes nevyhnutnosťou pre každú firmu, inštitúciu, organizáciu alebo zväz. Dobrá webová stránka musí používateľom prinášať neustále aktuálne a dostatočne atraktívne informácie, aby mali dôvod ju opakovane navštevovať. Veľa ľudí prestane web navštevovať predovšetkým z dôvodov neprofesionálneho spracovania a neatraktívneho obsahu. Efektívna webová stránka povzbudzuje používateľov, dokáže sama generovať najmä na základe dôvery, kvalitných informácií a atraktívneho designu potencionálnych členov, zákazníkov alebo fanúšikov. Úspešná web stránka závisí od mnohých faktorov, vrátane dizajnu, funkčnosti, obsahu a technických aspektov.

Web stránky navštevujú predovšetkým ľudia z vyhľadávačov, je preto dôležité, aby bola stránka navrhnutá tak, aby vo výsledkoch vyhľadávania bola na popredných priečkach. Najdôležitejšou časťou je technický aspekt web stránky tzv. kód. Autor webu by mal kód priebežne validovať prostredníctvom webovej aplikácie Validator¹⁵ a prispôbiť ho

¹⁵ <https://validator.w3.org>.

existujúcim normám a štandardom. Napríklad analýza web stránky KOZ SR podľa validátora preukázala, že kód obsahuje aktuálne 86 chýb z ktorých je 6 v kategórii „Error“ a 30 v kategórii „Warning“. Odporúčame autorom web stránky KOZ SR, aby tieto chyby odstránili aj z dôvodu, že validný kód napomáha lepšej indexácii webu. Web stránka KOZ SR neobstála v teste rýchlosti otvárania stránok na desktopoch a mobilných zariadeniach¹⁶. Najväčším problémom je odozva servera a veľkosť obrázkov. Rýchlosť načítania stránok KOZ SR vylepší optimalizácia veľkosti obrázkov.

Všetky webové stránky vytvárajú emócie. Cieľom webdesignera je, aby boli v prípade KOZ SR aj OZ pozitívne a vzbudzovali dôveru. K dobrému dizajnu webových stránok prispieva niekoľko faktorov, ako sú konzistencia, farby, typografia, obrázky, interaktívne prvky, animácia, jednoduchosť a funkčnosť. Dizajn by mal zodpovedať účelu a posolstvu KOZ SR a OZ. Dobre navrhnutá webová stránka môže pomôcť vybudovať dôveru a podnietiť návštevníkov k akcii. Dizajn webovej stránky by mal byť čistý, jednoduchý a príjemný na pohľad. Architektúra stránky by mala mať intuitívne rozloženie a jednoduchú navigáciu, aby sa v nej vedel užívateľ rýchlo zorientovať. Samozrejmosťou a štandardom moderného webu je responzívny a adaptívny design. Ide o prispôbené zobrazenie webu na všetkých dostupných zariadeniach od stolného počítača, notebooku, televízora až po mobilný telefón a tablet. Na základe druhu zariadenia responzívny web automaticky upraví svoj obsah. Vďaka tomu je web prehľadný, zrozumiteľný a príjemne sa číta z akéhokoľvek typu zariadenia. Adaptívny dizajn sa často používa ako alternatíva k responzívnemu dizajnu, ktorý zahŕňa vytvorenie jediného dizajnu, ktorý sa dokáže automaticky prispôbiť veľkosti obrazovky a rozlíšeniu akéhokoľvek zariadenia. Webarchitekti často používajú kombináciu týchto dvoch prístupov.

S technologickým pokrokom narastá aj počet prehliadačov. Autor webstránky by mal priebežne kontrolovať, či je stránka dostupná zo všetkých prehliadačov. Ak sa stránka prestane správne zobrazovať používateľom v prehliadači, je vysoko pravdepodobné, že užívateľ už tieto stránky nenavštívi.

¹⁶ https://pagespeed.web.dev/analysis/https-www-kozs-r/bki7sjrxuv?form_factor=mobile.

Webová typografia má tiež svoj význam. Kombinácia viac než troch rôznych štýlov písma /fontov/ môže pôsobiť na užívateľa negatívne. Ideálne sú dva použité fonty na stránke. Veľkú pozornosť treba venovať čitateľnosti písma a počtu znakov na riadok. Aby sa nenarúšal čitateľom rytmus čítania textu, jeden riadok by mal obsahovať približne 55-65 znakov. Texty a nadpisy by nemali byť písané veľkými písmenami, nakoľko to zhoršuje čitateľnosť a pôsobí vulgárne. Ideálna veľkosť textu na desktopoch sa pohybuje okolo 15-22px a pre mobilné telefóny 14-16px. Fonty pre web by mali byť dobre čitateľné a podporovať diakritiku.

V kontaktných údajoch web stránok sa často nachádza adresa, email a telefonický kontakt. Na mnohých stránkach OZ chýba online kontaktný formulár. Telefonátom sa množstvo používateľov vyhýba a sú skôr ojedinelé, pretože sú časovo náročné. Pridaním jednoduchého kontaktného formulára na svoj web sa uľahčí komunikácia s používateľmi. Web stránka vďaka online formuláru bude generovať viac potenciálnych členov a poskytne používateľom pohodlný spôsob, ako sa prostredníctvom webstránky spojiť s OZ. Je dôležité formulár vybaviť testom Captcha /požaduje definovať objekty na obrázku, náhodné písmená a čísla zobrazené pred odoslaním webového formulára, jednoduchá matematická úloha a pod./. Tieto testy odlišujú ľudí od robotov a zamedzujú tak spamovaniu. Pridaním týchto krátkych testov do kontaktných formulárov sa zabezpečí, že kontaktný formulár budú môcť odosielať iba ľudia. Kontaktné formuláre na webových stránkach a aplikáciách sú miestom, kde sa návštevník môže zmeniť na člena OZ.

6.4.1 Odporúčania

- Webstránky KOZ, OZ a ZO musia byť pravidelne aktualizované a dopĺňané, aby ich obsah lákal čitateľov k návratu a interakcii;
- obsah stránok musí byť správne optimalizovaný;
- Interakciu čitateľov cez mailový kontakt, kontaktný formulár, alebo fórum na stránke musí byť pravidelne moderované a je potrebné odpovedať aj na otázky, ktoré nie sú príjemné, alebo sú útočné. Je potrebné mať pripravené „generické“ odpovede na opakujúce sa otázky alebo útoky.

6.5 Odborársky think-tank /odborná inštitúcia/

Úloha odborov v spoločnosti je viac menej jasná, resp. si väčšina ľudí dokáže vybaviť aspoň niektoré úlohy či význam odborov. V našom prostredí je menej známa úloha tzv. think tankov, o to viac odborových. Think tanky sú organizácie alebo združenia ľudí, ktoré sa zaoberajú výskumom a spracúvaním návrhov riešení pre rôzne problémy, napr. politické otázky. Odborový think tank je teda organizáciou alebo združením, ktoré je založené odbormi a ktoré sa zaoberajú výskumom a vypracovaním návrhov riešení pre problémy v oblastiach, s ktorými sa odbory a zamestnanci stretávajú v rámci trhu práce a spoločnosti. Cieľom odborového think tanku je tak rovnako ako v prípade odborov zlepšiť podmienky práce a života pracujúcich a zastupovať ich záujmy v rôznych oblastiach.

Založenie odborového think tanku môže mať pre odbory a pracujúcich mnoho výhod. Môže ísť napríklad o tieto:

- poskytovanie informácií na základe vlastného výskumu alebo analýz: odborový think tank poskytuje informácie na základe vlastného výskumu týkajúce sa rôznych otázok trhu práce a spoločnosti. Tieto informácie môžu byť užitočné pre odbory pri rozhodovaní o krokoch, ktoré treba podniknúť v záujme pracujúcich;
- vypracovanie návrhov kampaní a odborné poradenstvo pri vedení rôznych kampaní pre KOZ SR, odborové zväzy, alebo pre základné odborové organizácie. Odborársky think tank môže popri návrhoch a radách pri vedení kampaní pomôcť aj koordináciou týchto kampaní vzájomne medzi odborovými zväzmi, ako aj s organizáciami, ktoré pôsobia v akademickej sfére, alebo mimovládnom sektore a to buď na národnej úrovni, alebo aj na medzinárodnej úrovni;
- zastupovanie záujmov pracujúcich: odborový think tank môže odborom pomôcť pri formulácii návrhov riešení a pri lobovaní za záujmy zamestnancov u vlády a iných inštitúcií;
- zlepšenie podmienok práce a života pracujúcich: cieľom odborového think tanku môže byť zlepšiť podmienky práce a života zamestnancov, k čomu môže dôjsť napr. prostredníctvom

vypracovania návrhov zákonov alebo opatrení, ktoré by zlepšili bezpečnosť práce alebo zvyšovali mzdy zamestnancov a zlepšovali ich pracovné podmienky;

- zvyšovanie povedomia o dôležitosti odborov: odborový think tank môže pomôcť zvyšovať povedomie o dôležitosti odborov a zlepšiť informovanie o ich úlohe pri zastupovaní záujmov zamestnancov. To môže prispieť k lepšiemu vnímaniu odborov zo strany verejnosti a k lepšiemu spolupráci s inými organizáciami a inštitúciami, čo je takisto veľmi dôležité pre budúcnosť odborov. Analytici a výskumníci odborového think tanku môžu šíriť dobré meno odborov u laickej i odbornej verejnosti, ako podkutí odborníci, ktorí rozumejú problematike;
- budovať a podporovať kolektívnu identitu pracujúcich a ich vedomie, že sú príslušníkmi určitej skupiny a majú spoločné záujmy. K tomu možno prispieť aj historickou osvetou, vysvetľovaním dejinných súvislostí a vývoja hnutia práce na území Slovenska či vo svete, ako aj poukazovaním na súčasné dianie vo svete.

6.5.1 Príklady odborových think tankov a ich stručný opis

European Trade Union Institute for Research¹⁷

Európsky odborový inštitút pre výskum je nezávislým výskumným a školiacim centrom Európskej odborovej konfederácie. Jeho poslaním je budovať mosty medzi svetom výskumu a svetom práce s cieľom podporiť, posilniť a stimulovať európske odborové hnutie.

Fondazione Giuseppe Di Vittorio¹⁸

Fondazione Di Vittorio /FDV/ je výsledkom postupného zjednotenia viacerých predchádzajúcich inštitútov súvisiacich s CGIL, čo je talianska Všeobecná konfederácia práce a v súčasnosti sa stane jediným národným inštitútom konfederácie pre historický, sociálny a hospodársky výskum, ako aj pre odborárske vzdelávanie a odbornú prípravu.

¹⁷ <https://www.etui.org/>.

¹⁸ <https://www.fondazionedivittorio.it/it>.

Cieľom je vrátiť do centra pozornosti ľudí a ich práva, ich životné a pracovné podmienky, záujmy a požiadavky, ktoré vyjadrujú, a to všetko prepojiť s hodnotami a ideálmi, ktoré robia CGIL jedným z najdôležitejších sociálnych a politických subjektov v Taliansku.

FDV opätovne potvrdzuje a posilňuje ústredné postavenie svojich aktivít okolo kľúčových otázok práce a zamestnanosti, ekonomiky a sociálneho zabezpečenia. Na základe štúdií, výskumov a cielených prieskumov sa usiluje vypracovať návrhy týkajúce sa veľkých problémov, ktoré ovplyvňujú krajinu, organizuje verejné konferencie a semináre na diskusiu a prehodnotenie verejných politík v spolupráci s ostatnými orgánmi konfederácie na všetkých odvetvových a územných úrovniach.

Centre for Labour and Social Studies¹⁹

Centrum pre pracovné a sociálne štúdie /CLASS/ je popredný britský ľavicový think-tank, ktorý sa snaží zabezpečiť, aby politika bola na strane bežných ľudí. Centrum CLASS, ktoré vzniklo v odborovom hnutí, má autentický vzťah k pracujúcim ľuďom a jedinečný pohľad na výzvy, ktorým spoločnosť čelí. Spája hlasy občanov s intelektuálne presvedčivou analýzou, aby sme ukázalo alternatívnu cestu vpred.

Labour research department²⁰

Je nezávislá britská odborová výskumná organizácia, ktorá poskytuje informácie už viac ako 100 rokov. Vydáva rôzne publikácie a elektronické služby pre odborárov a pracujúcich.

COZZ – Centrum pre odborové organizovanie²¹

Proodborárske centrum vyvíjajúce aktivity podporujúce zakladanie odborov a zvyšovanie odborovej organizovanosti v krajinách V4 na projektovej báze. Centrum patrí pod UNI Global Union Europe.

Hans Böckler Stiftung²²

Je nezávislý nemecký odborový výskumný Inštitút nemeckej Odborovej konfederácie DGB. Založený v roku 1977 z rozhodnutie DGB zlúčením Vorläuferin Stiftung a spoločnosti

¹⁹ <http://classonline.org.uk/about>.

²⁰ <https://www.lrd.org.uk>.

²¹ <https://www.uni-europa.org/organising/cozz/>.

²² <https://www.boeckler.de/en/index.htm>.

Hansa Böcklera. Oba tieto odborové Inštitúty boli založené po druhej svetovej vojne v roku 1954. Spoločnosť Hansa Böcklera založila odborová konfederácia DGB a Vorläuferin stiftung vznikol po dohode medzi DGB, odborovým zväzom IG Metall a odborovým zväzom IGBE.

6.5.2 Odborársky think tank na Slovensku

V Československu, resp. Slovensku už v minulosti pôsobili viaceré výskumné a vzdelávacie inštitúcie odborov. Ich pôsobenie však spadá do obdobia po druhej svetovej vojne a počas režimu štátneho socializmu.

Zakrátko po oslobodení Československa začal v rámci Národohospodárskej komise ÚRO /Ústřední rada odborů/²³ fungovať Vědecký ústav ÚRO, niekedy nazývaný ako Sociálně ekonomický ústav ÚRO. Zaoberal sa makroekonomickým a sociálnym výskumom, otázkami cien či plánovaním. Ústav bol zrušený po februári 1948, jeho zamestnanci prešli do Ústavu ľudskej práce.

Od roku 1959 pôsobila v ČSR Státní plánovací komise /SPK/, na ktorej práci sa podieľali aj zástupcovia ÚRO (Slov-lex 2023a). SPK bola súčasťou vlády, jej predseda bol jej podpredsedom, členovia a námestníci SPK hospodárskymi ministrami a predstaviteľmi hospodárskeho života, vedy a techniky. SPK napríklad začiatkom šesťdesiatych rokov vypracovala plán, ako zrušiť pracovné soboty a skrátiť pracovný týždeň zo 46 hodín týždenne na 40. Tento plán podporila aj vykonaním experimentov v spolupráci s odborármi vo viacerých podnikoch. Nakoniec boli pracovné soboty zrušené od roku 1969 (Pick 2008; Slov-lex 2023b; Košč 2021).

Na konci 50. rokov vznikol Kabinet dejín odborů, ktorý sa mal venovať výskumu dejín odborov, robotníctva a podnikov. V roku 1960 bola založená Komise pro zpracování dějin závodů. V polovici 60. rokov minulého storočia zastrelil všetky výskumné iniciatívy Institut ROH, zaoberajúci sa históriou, hospodárstvom, ekonómiou a sociológiou. V jej rámci pôsobila aj Ústřední škola ROH Antonína Zápotockého, sídliaca v Měšicích pri Prahe a na Slovensku

²³ ÚRO vznikla ešte počas protektorátu Čechy a Morava v roku 1945 krátko pred oslobodením ČSR. Neskôr pôsobila /do 1990/ ako riadiaci orgán odborového hnutia medzi zjazdami Revolučného odborového hnutia.

pôsobila Slovenská odborová škola F. Zupku v Sládkovičove (Perhács 1984). Inštitút ROH bol zrušený na začiatku normalizácie ako miesto, kde sa sústreďovali stúpenci tzv. pravicového oportunizmu (Těhle a kol. 1984).

V roku 1947 bol zriadený Československý ústav práce /ČSÚP/, ktorý fungoval do roku 1951. Jeho zakladajúcimi organizáciami za odbory boli Ústav pre pracovné normy ÚRO a Sociálno-ekonomický ústav ÚRO. V roku 1965 bol po rôznych reorganizáciách ČSÚP vytvorený Výskumný ústav životnej úrovne so sídlom v Bratislave, ktorý bol súčasťou Štátnej plánovacej komisie. V roku 1984 po ďalších organizáciách a zmenách zriaďovateľov /naposledy MPSVaR/ vznikol Výskumný ústav sociálneho rozvoja a práce so sídlom v Bratislave, po roku 1991 sa pretransformoval na Výskumný ústav práce a sociálnych vecí a od roku 2006 pôsobí pod názvom „Inštitút pre výskum práce a rodiny“ (IVPR 2023).

V roku 1986 založili odbory ako právneho nástupcu Slovenskej odborovej školy Františka Zupku Inštitút vzdelávania odborov SR (Finstat 2023). Tento vzdelávací inštitút pôsobil v Sládkovičove do roku 2008, kedy došlo k jeho zrušeniu. Hlavným poslaním tohto inštitútu bolo zhromažďovanie informácií a školenie odborových funkcionárov.

Aktuálna situácia smerujúca k marginalizácii odborov je paradoxne vhodnou pôdou pre založenie/znovuobnovenie obdobnej odborárskej inštitúcie aj na Slovensku, ktorá dokáže pozdvihnúť odbory a ich odbornú úroveň.

Problémom existencie takéhoto inštitútu bude jeho financovanie, čo však je možné riešiť viaczdrojovým financovaním. Časť je samozrejme nutné financovať z prostriedkov odborov na Slovensku. Časť financií je možné získať zo zdrojov Eurofondov, nórskych alebo švajčiarskych fondov, alebo od rôznych proodborárskych mimovládnych organizácií /napríklad FES, RLS, atď./. A v neposlednom rade je možné činnosť tejto inštitúcie spolufinancovať aj z vlastnej činnosti /poskytovanie školení, vydávanie publikácií, vypracovávanie analýz a výskumov na objednávku/.

Zaujímavým aspektom pri založení výskumnej odborovej inštitúcie je aj budovanie historicko-kolektívnej identity pracujúcich. Tá často absentuje, čo oslabuje pracujúcich, resp. samotne odbory, pri kolektívnych akciách.

6.5.3 Odporúčania

Krátkodobé

- Začať vnútroodborovú diskusiu o možnostiach založenia a financovania odborárskeho think tanku na Slovensku.

Strednodobé

- Nadviazať v tomto smere medzinárodnú česko-slovenskú spoluprácu s Českomoravskou konfederáciou odborových svazů, resp. spoluprácu na úrovni krajín V4, prípadne ďalších krajín strednej a východnej Európy /Slovinsko, Pobaltie, atď./ pri založení výskumnej inštitúcie.

Dlhodobé

- Založiť odborársky výskumno-analytický inštitút, ktorého úlohou bude poskytovať servis KOZ SR, odborovým zväzom a základným organizáciám prostredníctvom:
 - vypracovávaním analýz na základe dostupných údajov z externého prostredia /štatistické inštitúcie, vedecké práce, atď./;
 - získavanie údajov verejnej mienky od členov odborov, zamestnancov, ale aj verejnosti prostredníctvom prieskumov a dotazníkov;
 - vypracovávaním výskumných a vedeckých štúdií, potrebných pre prácu odborov;
 - šírenie dobrého mena odborov prostredníctvom kvalitných podkladov na základe prieskumov a výskumov;
 - vypracovávaním návrhov kampaní, poskytovanie odborného poradenstva pri vedení kampaní a zabezpečenie koordinácie kampaní vzájomne medzi odborovými zväzmi, ako aj s organizáciami, ktoré pôsobia v akademickej sfére, alebo mimovládnom sektore a to buď na národnej úrovni, alebo aj na medzinárodnej úrovni;
 - poskytovaním školení, vydávaním publikácií;

- aktivizácie členskej základne prostredníctvom budovania historicko-kolektívnej identity pracujúcich, a to napr. aj formou vydávania publikácií zameraných na dejiny odborového hnutia na Slovensku;
- pokračovať v zbere dát a vytvárať databázu industriálnych protestov /štrajky, štrajkové pohotovosti, demonštrácie, petície, atď./ na Slovensku po roku 2014²⁴;
- v rámci think tanku vytvoriť propagačno-komunikačné oddelenie /pozri aj kapitolu Sociálne siete/, ktoré by zjednodušenou a populárnou formou /krátke videá, meme/ šíriло a prezentovalo výsledky analytických a iných komplexnejších výstupov, so zameraním na využitie sociálnych sietí /Facebook, Instagram, Twitter, TikTok, atď./.

6.6 Vnútroodborová demokracia

Demokratické systémy majú spravidla rozvinuté systémy priemyselných vzťahov, v rámci ktorých majú etablované odbory a uznané právo na nezávislé zastúpenie zamestnancov dokonca vo svojich ústavných mechanizmoch. Odbory však zohrávajú aj priamu úlohu vo vzťahu k štátu tým, že vytvárajú politický dialóg a vyjednávajú o kľúčových sociálnych a hospodárskych otázkach. Odbory boli rozhodujúcim aktérom aj v demokratizačných procesoch prostredníctvom mobilizácie a zastúpenia, ako napríklad v Španielsku v 70. rokoch 20. storočia, keď sa vymanilo z diktatúry. (Lucio-Hodder 2020)

Okrem toho majú odbory aj nepriamy demokratizačný vplyv. Odbory vytvárajú priestor na dialóg medzi zamestnancami a rozhodujú o mnohých pracovných aj verejných otázkach, čím prispievajú k rozvoju aktívneho občianstva. Vnútorne demokratické štruktúry odborov sa môžu líšiť, ale v zásade sú ako organizácie jednou z kľúčových platforiem pre rozvoj sociálneho a politického aktivizmu. Dokonca aj vo virtuálnom svete sociálnych médií sú odbory už nejaký čas významne prítomné – vyvinuli inovatívne spôsoby rozširovania diskusií o rôznych otázkach, od výšky miezd až po dôchodkové práva. V tomto smere sú odbory jedným z najväčších a

²⁴ Momentálne existuje obdobná databáza a dáta pre roky 1994 až 2014, ktorú vytvoril kolektív Karmína: <https://datasets.iisg.amsterdam/dataset.xhtml?persistentId=hdl:10622/SGCUL8>

najrozvinutejších subjektov demokratického dialógu na národnej i medzinárodnej úrovni.
(Schenk 2014)

Aj v súčasnosti je úloha odborov pri šírení a udržiavaní demokratickej a participatívnej infraštruktúry spoločnosti nezastupiteľná.

Medzi základné princípy odborovej demokracie možno zaradiť:

- slobodné a demokratické pravidelné voľby;
- právo voliť a byť volený;
- možnosť odvolania subjektom, ktorý volil;
- otvorenú a slobodnú obojstrannú diskusiu o politike odborov a prípustnosť konštruktívnej kritiky;
- vytvorenie horizontálnych aj vertikálnych štruktúr odborov;
- prístup členov k informáciám;
- transparentnosť rozhodovacieho procesu;
- transparentnosť financovania;
- inklúzia a rovnosť všetkých členov;
- vzdelávanie členov.

Pôsobenie odborov na pracoviskách bolo výsledkom demokratizačného procesu, ktorým sa mala zabezpečiť participácia zamestnancov na rozhodovaní a riadení. Jedným z riešení bolo inštitucionalizované kolektívne zastúpenie na úrovni pracoviska prostredníctvom rád alebo podobných orgánov, ktoré mali poskytnúť kolektívny hlas pri rozhodovaní vedenia, alebo tie ambicióznejšie mali umožniť spolurozhodovanie alebo dokonca samosprávu. Druhé riešenie predpokladalo zastúpenie zamestnancov v rozhodovacích orgánoch spoločností, pričom ambicióznejšie verzie zabezpečovali paritu medzi zástupcami zamestnancov a akcionárov. Tretí súbor riešení sa zameriaval na priamu účasť na pracovisku, pričom najradikálnejšie verzie počítali s tým, že zamestnanci budú kontrolovať výrobu a nahradia zamestnávateľa. Štvrtý prístup bol zameraný na demokratizáciu širšieho hospodárstva, nie nevyhnutne prostredníctvom štátneho vlastníctva, ale prostredníctvom /prípadne

doplňkových/ iniciatív, ako je „komunálny socializmus“ alebo družstevná výroba (Carby-Hall 1984).

Aby odbory mohli presadzovať svoje ciele musia byť schopné mobilizovať členov na kolektívne akcie. To predpokladá predovšetkým ochotu členov konať a tiež určitý stupeň celkovej koordinácie spolu s definovaním strategických priorít, ktoré zjednocujú členov, aby sa energia nerozptyľovala v množstve rôznorodých a možno vzájomne protichodných iniciatív. Odbory teda potrebujú tak zapojenie členov ako aj strategické vedenie.

Napriek tomu, že odbory sa identifikujú ako demokratické organizácie, v ich rozhodovacích štruktúrach existujú veľké rozdiely, a to tak v rámci jednotlivých krajín, ako aj medzi nimi. Tieto rozdiely súvisia najmä s historickými tradíciami, ktoré formujú aj rozdiely v praktickom chápaní odborovej demokracie a štruktúr, ktoré majú napomáhať jej dosiahnutiu. (Gumbrel-McCormic-Hyman 2019)

Turner (1962) tvrdil, že aktívna účasť radových členov má tendenciu byť najväčšia v odboroch s relatívne kvalifikovaným a homogénnym členstvom. V heterogénnejších odboroch bolo komplikovanejšie zjednotiť záujmy a udržať vnútornú súdržnosť členstva, a preto v nich bolo potrebné silnejšie centralizované vedenie; Turner charakterizoval takéto odbory ako „ľudové šéfstvá“, v ktorých si silní a niekedy autoritárski vodcovia udržiavali kontrolu prostredníctvom zväčša pasívneho súhlasu svojich členov. Novším trendom v mnohých krajinách sú fúzie zväzov, ktoré na jednej strane znamenajú ekonomické aj spoločenské posilnenie odborov, no na druhej strane môžu priniesť diverzitu záujmov vo vnútri odborového zväzu. (Turner 1962)

Diskusie týkajúce sa centralizácie alebo decentralizácie tvorby odborovej politiky sa zameriavajú najmä na otázku, či sú decentralizované štruktúry demokratickejšie v tom zmysle, že poskytujú väčší priestor na zapojenie členov do rozhodovania. Decentralizácia je síce v súlade s teóriami participatívnej demokracie, no na druhej strane „*decentralizácia vylučuje celkové strategické riadenie, čo je osobitný problém, keď sa kľúčové stratégie zamestnávateľov čoraz viac centralizujú*“ (Streeck 1988).

V deväťdesiatych rokoch 20. storočia (Heery-Kelly 1994), predtým, ako sa v diskusiách o budúcnosti odborového hnutia rozšírila myšlienka organizačného modelu, bol vo Veľkej Británii identifikovaný vzostup formy odborového hnutia, podľa ktorej odborová byrokracia musí byť vo svojom fungovaní viac manažérska, musí skúmať a monitorovať potreby zamestnancov, navrhovať a propagovať odborové služby, ktoré požaduje členská základňa, plánovať školenia a organizáciu vlastných ľudských zdrojov na podporu poskytovania služieb.

Táto teória pristupovala k členom ako k individualistickým vypočítavým spotrebiteľom, ktorí pre vstup do odborov potrebujú motiváciu v podobe služby ako protihodnoty za svoje členské príspevky. Ako vyplynulo aj z prieskumov pri tvorbe prvej časti tohto analytického výstupu je jednou z najčastejších bariér členstva v odboroch v SR nedostatočné rozlíšenie člena od nečlena a teda požadovanie väčších výhod pre členov ako protihodnoty za členské poplatky.

Ani v tradičných demokraciách nemožno pozitívny vplyv odborov na kvalitu demokracie považovať za samozrejmosť. Robotníci a zamestnanci sa čoraz viac prikláňajú k novým, populistickým alebo dokonca pravicovým stranám, a na druhej strane voličmi sociálnodemokratických strán už nie sú len robotníci ale aj zamestnanci s vyšším vzdelaním a menej nacionalistickou orientáciou. (Afonso-Rennwald 2018).

Klesajúca podpora odborov zo strany zamestnancov a ich nespokojnosť pramení z viacerých faktorov. Jedným z nich je oslabenie tradičných demokratických inštitúcií vrátane odborov, ktoré stratili svoj vplyv a rozhodovacie právomoci resp. ich reálny dopad na pracovné podmienky sa oslabil. Zamestnanci tak začínajú spochybňovať význam odborov a ich prínos pre zamestnancov a ich pracovné podmienky. Oslabenie úlohy odborov pri stanovovaní miezd a ich neschopnosť prerozdeliť zisky nadnárodných podnikov medzi zamestnancov prispeli k nárastu nerovnosti, čo ohrozuje legitimitu demokracie (Baccaro 2011).

Okrem toho pokles odborovej organizovanosti môže prispieť k poklesu kvality demokracie, pretože sa zistilo, že odbory ovplyvňujú individuálnu volebnú účasť a výber voličov (Rennwald 2013). Podľa niektorých vedeckých prác je problémom odborov aj to, že po tom, čo sa odbory inštitucionálne začlenia do hospodárskeho a politického systému,

podliehajú tzv. železnému zákonu oligarchie (Michels 1966). V praxi sa to prejavuje tým, že vedenie odborov sa stáva autokratickým a odpája sa od potrieb radových členov odborov.

Aj názory na dôsledky odborovej demokracie sa podobne líšia. Zatiaľ čo niektorí sa domnievajú, že demokratické odbory sú schopné lepšie organizovať pracovníkov ako nedemokratické, staršia literatúra, najmä americká, považuje odborovú demokraciu za škodlivú pre efektívnosť odborov, pretože má tendenciu znižovať autonómiu odborových lídrov (Ross 1956). Táto literatúra tvrdila, že odborová demokracia by viedla k tomu, že by sa odboroví funkcionári podriaďovali krátkodobým požiadavkám svojich členov a prehliadali by dlhodobé záujmy organizácie, legitímne práva menšín a širšie spoločenské záujmy (Lipset 1962).

Podľa niektorých názorov požiadavky radových členovia odborov sú extrémnejšie a ambicióznejšie ako sú požiadavky ich lídrov, čo môže znižovať ochotu radových členov robiť kompromisy a ustupovať zo svojich požiadaviek a tak zvyšovať mieru priemyselných akcií napr. štrajkov. Môže vzniknúť aj opačná situácia, keď majú predstavitelia odborov vyššie očakávania požiadavky ako radoví členovia, čo síce môže tiež vyústiť v nemožnosť dosiahnutia kompromisu, kde ale bez podpory radových členov ani nátlakové aktivity nebudú úspešné

Obzvlášť kontroverznou témou je vzťah medzi demokratickými procesmi vo vnútri odborov a všeobecným záujmom spoločnosti. Môže dôjsť ku konfliktu medzi záujmami a požiadavkami odborov, a záujmami, názormi a cieľmi verejnosti ako celku. Nečlenovia odborov sa nezúčastňujú na vnútornom demokratickom procese odborov, a preto nemajú naň vplyv, ale napriek tomu sú jeho výsledkami ovplyvnení.

Odbory môžu tiež priamo zvýšiť mieru účasti svojich členov na širšom demokratickom živote, a posilniť tak princípy občianskej spoločnosti. Odbory pomáhajú rozširovať znalosti zamestnancov o širších otázkach /vrátane diskusií o hospodárskej a sociálnej politike/, ktoré sa ich týkajú. Podporujú účasť svojich členov na fungovaní občianskej spoločnosti, vrátane politických kampaní a volieb. Účasť na kolektívnom vyjednávaní a iných odborových aktivitách dáva pracujúcim väčší pocit dôvery, pokiaľ ide o ich schopnosť vyjadriť svoj názor a byť vypočutý. Členovia odborov sa na politickom a občianskom živote zúčastňujú vo väčšej miere

ako nečlenovia. Tento efekt je obzvlášť silný v prípade pracujúcich s nižším sociálno-ekonomickým statusom (Kerrissey-Schofer, 2013).

Ako ukázala štúdia Medzinárodnej organizácie práce (ILO 2008) existuje zrejma a pozitívna korelácia medzi odborovou organizovanosťou a príjmovou rovnosťou. Krajiny, v ktorých bola príjmová nerovnosť v priemere nižšia, boli spravidla tie, ktoré mali vyššiu mieru odborovej organizovanosti.

Znižovaním nerovností a posilňovaním sociálneho začlenenia zohrávajú odbory dôležitú úlohu pri posilňovaní modernej demokracie, pretože príjmová nerovnosť znižuje politický záujem, frekvenciu a účasť na voľbách u všetkých občanov.

6.6.1 Odporúčania

Krátkodobé

- Posilnenie vnútroodborovej diskusie by malo byť hlavným pilierom formovania politiky odborov zdola nahor.

Strednodobé

- Odbory by sa mali zamerať na širšie zapojenie radových členov do rozhodovania a aktivít odborov a posilniť tak ich angažovanosť a spolupatričnosť k odborom;
- vytváraním priestoru pre širšiu diskusiu a možností na vyjadrenie názoru môžu odbory reflektovať potreby a požiadavky svojich členov vo odborových politikách, ktoré budú presadzovať vo vzťahu k vláde;
- odbory by mali využívať inovatívne spôsoby práce na zapojenie, čo najširšieho spektra členov do činnosti odborov a na zisťovanie názorov svojich členov. Tiež by mali odbory aktívnejšie a vo väčšej miere využívať moderné digitálne nástroje na tvorbu ankiet s cieľom zisťovať a vyhodnocovať názory a postoje svojich členov k aktuálnym témam;
- spolupráca s akademickou obcou a so subjektami občianskej spoločnosti pri formovaní politik odborov sú predpokladom nachádzania vhodných odborných riešení a formovania širokej platformy spolupráce pri ich presadzovaní.

Dlhodobé ciele:

- Posilnenie demokratických procesov vo vnútri odborov, vnútroodborovej diskusie a akceptovanie rôznych názorov vo vnútri odborov a členskej základne.

6.7 Návrhy na zmenu legislatívy

Kolektívne vyjednávanie je dôležitou súčasťou sociálneho dialógu a interakcie sociálnych partnerov. Kolektívne vyjednávanie bude mať stále väčší dopad na vývoj slovenskej ekonomiky a bude dôležitým faktorom pri zachovávaní pracovných miest a tvorbe nových pracovných príležitostí.

Kolektívne pracovné právo, kolektívna zmluva, či kolektívne vyjednávanie nadobúdajú v rôznych politických režimoch a politických orientáciách vládnuccich strán odlišné významy. Kým sociálni demokrati by v kolektívnom pracovnom práve a v obsahu kolektívnych zmlúv radi videli uskutočňovanie základného ľudského práva na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zamestnancov, liberálne orientované politické strany v nich identifikujú základnú prekážku slobodnej ruky trhu a významné obmedzenia zamestnávateľov pri rozhodovaní o používaní vlastného kapitálu. Hoci nemožno oddeliť pracovné právo, prípadne kolektívne pracovné právo, od politického vplyvu, za najsprávnejší prístup možno považovať princíp samoregulácie tohto právneho a na neho nadväzujúceho spoločenského prostredia, ktoré sa s mnohými otázkami dokáže vysporiadať na základe existujúcich vzťahov medzi dotknutými účastníkmi, bez potreby prehĺbovania právnej regulácie.

Za najideálnejší prípad predmetného konštatovania môžeme považovať Zákon o kolektívnom vyjednávaní, ktorý bol prijatý v roku 1991, s platnosťou a účinnosťou dodnes. Striedmy a rámcový obsah zákona dokázal, na rozdiel od všetkých ostatných právnych predpisov, pretrvať v takmer pôvodnom znení až do súčasnosti a upravovať hmotnoprávne i procesnoprávne otázky kolektívneho pracovného práva počas dlhého obdobia hlbokých a štrukturálnych zmien spoločnosti, od prechodu z centrálne riadeného hospodárstva, až do obdobia rozvinutého kapitalizmu. Akékoľvek sporné otázky sa v aplikačnej praxi vyriešili dohodou zmluvných, či sporových strán bez potreby konštituovania nových ustanovení

zákona, smerujúcich k regulácii predmetných pracovnoprávných inštitútov, pri zohľadnení absencie judikatúry národných i európskych súdnych inšancií.

Kolektívnu zmluvu chápe ako jeden z najvýraznejších prejavov ochrannej funkcie pracovného práva vo vzťahu zamestnanec i zamestnávateľ a uzatvorenie kolektívnej zmluvy ako dôsledok širšieho záujmu subjektov pracovnoprávných vzťahov o nastolenie sociálneho zmiery. Kolektívna zmluva totiž nepredstavuje len prameň práva vo svojich normatívnych ustanoveniach, ale v extenzívnom výklade i základný prejav „zdravej“ realizácie pracovnoprávných vzťahov a sociálneho dialógu medzi zamestnancami a zamestnávateľom.

Súčasnú vnímanie kolektívnej zmluvy, ako niečoho nadbytočného v pracovnom prostredí, je nesprávne a pomýlené. Minimálne z pohľadu následného porušenia sociálneho zmiery v podniku, ktorý zamestnávateľovi dokáže v zásade zabezpečiť len kolektívna zmluva a tomu odpovedajúca činnosť zástupcov zamestnancov /najmä odborovej organizácie/. Vytvorenie pôsobivého obrazu o kolektívnom vyjednávaní a kolektívnej zmluve, ktorá núti zamestnávateľa dať niečo navyše, akoby sám chcel, je absurditou s ohľadom na situáciu v podnikoch, kde štandardne funguje sociálny dialóg a uzatvára sa kolektívna zmluva.

6.7.1 Vývoj právnej úpravy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov

Pred rokom 1989 boli kolektívne pracovnoprávne vzťahy upravené v Zákone č. 65/1965 Zb. Zákonník práce. Zákonná úprava kolektívnych pracovnoprávných vzťahov bola upravená len veľmi stručne. V ustanoveniach § 20 Zákonníka práce sa určovali len nasledujúce požiadavky na obsah kolektívnych zmlúv: *„na zabezpečovanie rozvoja organizácie a na zlepšovanie pracovných, zdravotných, sociálnych a kultúrnych podmienok pracovníkov a na upevňovanie vzťahov súdružskej spolupráce uzavierajú v mene pracovníkov orgány Revolučného odborového hnutia a v mene organizácií ich vedúci kolektívne zmluvy. Kolektívne zmluvy môžu uzavierať aj hospodárske orgány vyššieho stupňa a vyššie odborové orgány.“* Zákonník práce súčasne ustanovoval, že *„v kolektívnych zmluvách môžu byť upravené aj niektoré pracovné a mzdové podmienky. Obsah kolektívnych zmlúv musí byť v súlade s právnymi predpismi a so záujmami spoločnosti.“* Naopak, mimoriadne podrobná úprava

postupu pri uzatváraní kolektívnych zmlúv a ich obsahu bola obsiahnutá v podzákonných normách.

Kolektívne pracovnoprávne vzťahy boli pred rokom 1989 poznamenané existenciou jednej univerzálnej odborovej organizácie – Revolučného odborového hnutia, ktoré plnilo okrem funkcie odborov aj funkciu napr. orgánu dohliadajúceho na dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov. Revolučné odborové hnutie bolo založené Zákonom č. 144/1946 Sb. o jednotné odborové organizaci a nahradilo dovtedajšiu Ústřední radu odborů a Ústredie odborových zväzov Slovenska. Po roku 1989 došlo k zásadným zmenám v úprave kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov.

V súčasnosti platný Zákon o kolektívnom vyjednávaní bol prijatý v roku 1990, v rámci reforiem, ktorých cieľom bol prechod z centrálne riadenej na trhovú ekonomiku. V tomto čase vznikla pluralita odborových hnutí²⁵ a začali sa formovať aj zamestnávateľské zväzy.

V tomto období vznikla aj AZZZ SR, ako záujmové združenie s právnou subjektivitou, ktorého cieľom je vytváranie podmienok pre dynamický rozvoj podnikania v SR a na ochranu a presadzovanie spoločných zamestnávateľských, podnikateľských a obchodných záujmov svojich členov, najmä:

- v trojstranných rokovaniach v Rade hospodárskej a sociálnej dohody SR s ústrednými orgánmi štátnej správy a odborovými orgánmi v otázkach hospodárskej a sociálnej politiky a v otázkach, ktoré sú predmetom kolektívneho vyjednávanía a uzatvárania dohôd;
- vo vzťahu k Národnej rade SR, vláde SR a ostatným ústredným orgánom štátnej správy k zastupiteľským zborom a miestnym samosprávam, ústredným orgánom odborových organizácií, Medzinárodnej organizácii zamestnávateľov²⁶, Medzinárodnej organizácii práce²⁷, Medzinárodnému Kongresu priemyselníkov a podnikateľov²⁸ a tiež vo vzťahu k verejnosti doma i v zahraničí.

²⁵ Pluralita odborových hnutí bola založená Zákonom č. 120/1990 Zb. ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi /tzv. pluralitný zákon/.

²⁶ www.ioe.org.

²⁷ www.ilo.org.

²⁸ www.ieie.info.

Kolektívne vyjednávanie je súčasťou kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Kolektívne pracovné právo účinne dopĺňa individuálne pracovné právo a tvorí vo vzťahu k individuálnemu pracovnému právu relatívne dobre rozvinutý ochranný mechanizmus (Barancová-Schronk 2016). Kolektívne pracovnoprávne vzťahy sú v Slovenskej republike upravené v Zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, niektoré osobitné aspekty kolektívnych pracovnoprávných vzťahov sú upravené v Zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Oblasť kolektívneho vyjednávanía ako aj pracovného práva vo všeobecnosti sú čím ďalej tým viac ovplyvňované a riadia aj predpismi prijatými na pôde Európskej únie ako aj rozhodnutiami Európskeho súdneho dvora. Zákon o kolektívnom vyjednávaní je procesný predpis, ktorý upravuje proces kolektívneho vyjednávanía, ktorého účelom je uzatvorenie kolektívnej zmluvy, riešenie prípadných kolektívnych sporov a použitie krajných prostriedkov v tomto spore a to štrajku a výluky²⁹.

Tendencia presúvať právnu úpravu pracovnoprávných nárokov zamestnancov do príloh ku kolektívnej zmluve, namiesto vlastného textu kolektívnej zmluvy, má dve praktické polohy. Na jednej strane majú často zamestnávateľia záujem sprehľadniť a zjednodušiť úpravu, napr. odmeňovania zamestnancov, a preto sa snažia celý mzdový systém, vrátane vymedzenia komplikovaného systému jednotlivých tarifných stupníc pre rôzne pracovné pozície, veľmi podrobne rozpísať do samostatnej prílohy kolektívnej zmluvy, čím sa im otvára priestor aj pre uvádzanie konkrétnych kritérií, prípadne rozpätí poskytovaných mzdových zvýhodnení za prácu. Kolektívna zmluva nadobúda charakter klasickej občianskoprávnej zmluvy, vymedzujúcej zmluvné strany, základné náležitosti spojené s platnosťou a účinnosťou kolektívnej zmluvy, prípadne úpravu vzájomných vzťahov medzi zmluvnými stranami³⁰.

V minulosti obdobný problém nebol taký vypuklý a prílohy ku kolektívnej zmluve boli považované za normálnu súčasť kolektívnej zmluvy a vzťahoval sa na ne rovnaký právny režim,

²⁹ Dôvodová správa k Zákonom o kolektívnom vyjednávaní z roku 1990.

³⁰ Prílohy ku kolektívnej zmluve následne v logickej súvislosti upravujú jednotlivé okruhy pracovnoprávných nárokov zamestnancov. Štruktúra kolektívnej zmluvy často nedovoľuje do vlastného textu kolektívnej zmluvy inkorporovať veľmi podrobne rozpísaný systém odmeňovania zamestnancov, keďže sa následne stáva veľmi neprehľadnou aj vo vzťahu k jej ostatným častiam.

ako na akýkoľvek iný zmluvný záväzok. Prebiehalo o nich klasické kolektívne vyjednávanie, ako o ostatných záväzkoch. Právne predpisy preto ani zámerne neobsahovali legálnu definíciu pojmu „príloha ku kolektívnej zmluve“. Rozdiel medzi prílohami kolektívnej zmluvy a ostatným jej obsahom teda nemal právny charakter, ale spočíval výlučne v systematike usporiadania obsahu kolektívnej zmluvy a v jeho normatívnotechnickom vyjadrení. Za prílohy ku kolektívnej zmluve sa označovali v minulosti najmä ucelené dokumenty, upravujúce čiastkové alebo špecifické otázky. Pokiaľ bol súčasťou kolektívnej zmluvy, ako jej príloha, aj vnútro podnikový predpis zamestnávateľa, vzťahoval sa na neho právny režim Zákona o kolektívnom vyjednávaní, a to aj pri snahe o jeho zmenu. (Šubrt 1995)

6.7.2 Dopad na kolektívne vyjednávanie v súvislosti s pandémiou covid-19

Kolektívne vyjednávanie má zásadný význam pre sociálne trhové hospodárstvo EÚ a môže zohrávať významnú úlohu pri tom, ako sa ekonomika prispôbuje zmenám. Týka sa to najmä dlhodobých výziev, napríklad digitálnej transformácie, starnutia pracovnej sily a zmeny klímy, pri ktorých má kolektívne vyjednávanie veľký potenciál vytvárať inovačné postupy a ustanovenia pri rokovaní medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov. Pandémia mala vplyv na mnohé aspekty kolektívneho vyjednávania. Z hľadiska procesov, hlavnou inováciou bol nárast online vyjednávaní. V počiatočných štádiách pandémie, výsledkom boli opatrenia sociálneho distancovania pri odložení väčšiny rokovaní o kolektívne zmluvy. Hoci je príliš skoro na hodnotenie dlhodobého dopadu krízy COVID-19 na kolektívne vyjednávanie, ukazovatele a analýzy poukazujú na jeho odolnosť voči účinkom na hospodárstvo a zamestnanosť.

Vyspelá odpoveď sociálnych partnerov nepochybne podporili aktívny bipartitný a tripartitný sociálny dialóg a tým verejné politiky, ktorých cieľom bolo zabrániť ďalšiemu zhoršovaniu hospodárstva a sociálnej súdržnosti. Niektoré inovácie, vyplývajúce priamo z pandémie, budú mať trvalý vplyv na kolektívne vyjednávanie a dohody, vrátane nových nástrojov na úpravu pracovného času a mzdy v krízových obdobiach. (Eurofound 2021)

Počas pandémie sa viacerí zamestnávateľa snažili chrániť svojich zamestnancov rôznymi formami. Niektorí zaviedli preventívne opatrenia aj nad rámec svojich povinností ako napríklad preventívna domáca izolácia zamestnanca. K bežným kompenzačným možnostiam patrí predovšetkým práca z domu aj ako „home office“, ktorú však nie je možné realizovať pri všetkých zamestnancoch. Podnikové kolektívne zmluvy ani kolektívne zmluvy vyššieho stupňa nepočítali so situáciou šíriaceho nákazlivého ochorenia. Jedným z riešení je upraviť niektoré vážne prevádzkové dôvody v kolektívnych zmluvách. Dôvody, ktoré by spočívali priamo v šírení nákazlivého ochorenia. Rovnako by mohol spočívať aj na pôsobení tzv. vyššej moci, čo sú v podstate nepredvídateľné okolnosti, ktoré zamestnávateľ nemôže ovplyvniť ani pri vynaložení maximálnej starostlivosti. Strany kolektívnej zmluvy sa môžu dohodnúť na kompenzácii v podobe určenia výšky náhrady mzdy. Inou možnosťou je dohoda medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov. Dohodu možno uzatvoriť formou doplnenia kolektívnej zmluvy alebo formou samostatnej dohody, ktorá prichádza do úvahy spravidla u zamestnávateľov, kde nepôsobí odborová organizácia. (Eurofound 2021)

Opierajúc sa o znenie zákona, ustanovenie o dohode na vážnych prevádzkových dôvodoch neobsahuje okrem písomnej formy ďalšie podrobnosti vo vzťahu k jej náležitostiam alebo obsahu. Je zrejmé, že úprava pracovnoprávných vzťahov na úrovni vyššej kolektívnej zmluvy a podnikovej kolektívnej zmluvy alebo dohody so zástupcami zamestnancov nerátala so vznikom podobnej situácie. Najvhodnejším spôsobom je zavedenie ustanovení, ktorých účelom je preventívna ochrana zamestnancov nad rámec zákonných povinností do zákona, ako prekážka v práci, za ktorú zamestnávateľ objektívne nezodpovedá.

6.7.3 Navrhované zmeny v legislatíve kolektívneho vyjednávania

Situácia na trhu práce na Slovensku podobne ako aj v Českej republike, vzhľadom na súčasné aj očakávané zmeny vekovej štruktúry obyvateľstva, na predpokladanú dôchodkovú a sociálnu politiku, bude v budúcnosti prinášať zvýšené počty zamestnancov aj nezamestnaných vo veku 50+. Je dôležité zvýšiť kvalitu pracovných miest a to zabezpečením takých politík, ktoré zaisťujú rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi, bez ohľadu na ich zmluvné

podmienky, ďalej politik stanovujúcich minimálne garantované pracovné úväzky a obmedzujúce variabilitu pracovných plánov, legislatívy týkajúcej sa chybného zaradenia do zamestnania, obmedzenia niektorých spôsobov využitia neštandardného zamestnávania tak, aby sa zabránilo zneužívaniu. Dôležité je posilniť kolektívne vyjednávanie a to budovaním kapacít odborov v oblasti reprezentácie pracovníkov pracujúcich v neštandardných formách zamestnávania a rozšírenie kolektívnych zmlúv na všetkých pracovníkov v odvetviach. Všetci pracovníci by mali mať prístup k slobode združovania sa a právam kolektívneho vyjednávania. Mali by sa zavádzať také politiky zamestnanosti a sociálne politiky, ktoré podporujú vytváranie pracovných miest a ktoré uspokojujú potreby pracovníka nielen v oblasti odbornej prípravy, ale tiež v oblasti rodinných vzťahov.

Je potrebné spomenúť aj odporúčania vyplývajúce zo stanoviska Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru:

Budúcnosť práce - automatizácia, účasť na diaľku a lepšia integrácia vidieckych oblastí, cloud computing, využívanie dát veľkého objemu alebo nové obchodné modely spočívajúce v prioritnom zameraní na služby. To zmení spôsob práce. Táto tendencia je už viditeľná v dnešnom pracovnom prostredí a všetky študijné skupiny zamierené na budúcnosť práce očakávajú v budúcnosti ešte drastickejšie zmeny, zatiaľ čo rovnako zohľadňujú skutočnosť, že predpovede vývoja v budúcich desaťročiach sú značne neisté.

Zručnosti a kompetencie - budúce zručnosti by mali byť zladené s potrebami spoločnosti a s požiadavkami na trhu práce. Toto je možné dosiahnuť len s pomocou úzkej spolupráce medzi podnikmi a verejnými a súkromnými vzdelávacími inštitúciami.

Úloha verejnej politiky a občianskej spoločnosti - hlavné je odborné vzdelávanie a príprava, ktoré poskytujú spoločnosti svojim zamestnancom. Spolupráca medzi podnikmi, vysokými školami a odbornými inštitúciami bude v tomto prípade zásadná. Bude existovať stále viac organizácií poskytujúcich neformálne vzdelávanie, tj. organizované vzdelávacie aktivity mimo zavedený formálny systém. Občianska spoločnosť by mohla v spolupráci s rôznymi jednotlivcami, inštitúciami a záujmovými skupinami vytvoriť nové vzdelávacie fóra na rozvoj zručností.

Je nepochybné, že ak chce zostať Slovenská republika konkurencie schopnou v oblasti pracovného trhu, a to nielen v rámci priestoru Európskej únie, je nevyhnutné, aby flexibilné formy zamestnávania boli v podmienkach slovenskej pracovnoprávnej legislatívy zachované. Samozrejme v každej právnej úprave existujú „nedokonalosti“ či už z pohľadu ochrany práv zamestnancov alebo z pohľadu ochrany potrieb zamestnávateľov. Tieto defekty právnej úpravy sa najčastejšie identifikujú v rámci aplikačnej praxe. Trend vývoja pracovnoprávnej legislatívy v oblasti flexibilných foriem zamestnávania v poslednom období smeroval najmä k ochrane práv zamestnancov a k ich zrovnoprávňovaniu so zamestnancami vykonávajúcimi prácu v štandardnom pracovnom pomere.

V kolektívnom spore o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa § 3a zákona o kolektívnom vyjednávaní je právne spornou otázkou, kedy môže vzniknúť predmetný spor.

Ďalšou otázkou, ktorú zákon o kolektívnom vyjednávaní neupravuje, je či spor môže vzniknúť iba pri nezhode v obsahovej časti návrhu kolektívnej zmluvy, t. j. odborové organizácie majú rozdielne názory na jednotlivé ustanovenia kolektívnej zmluvy čo sa týka priority, kvantitatívnej stránky, alebo môže tento kolektívny spor vzniknúť aj procesných krokoch v rámci kolektívneho vyjednávania, napríklad, že odborové organizácie sa nedohodnú na termíne kolektívneho vyjednávania alebo na spoločnom hovorcovi zástupcov zamestnancov na vyjednávaní. Tieto sporné otázky by mohli v rámci svojej rozhodovacej právomoci riešiť rozhodcovia, ktorí by boli určení na riešenie konkrétneho sporu.

Ďalšou možnosťou je vydanie akéhosi manuálu rozhodcov a sprostredkovateľov Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny ktorý by upravoval metodiku riešenia kolektívnych sporov a sporov z kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Taktiež by si detailnejšiu právnu alebo metodickú úpravu zaslúžili postupy ako má rozhodca zisťovať počty členov odborových organizácii pri riešení tohto kolektívneho sporu. Problematika zisťovania počtu členov môže byť nejasná aj pri riešení sporu z kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov o rozdelení pracovného voľna s náhradou mzdy medzi zástupcov zamestnancov podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce.

Pri spore z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov podľa § 232 ods. 1 Zákonníka práce nie je príslušnými zákonnými ustanoveniami riešené či je vôbec možné využiť pri tomto spore inštitút rozhodcu, nie je riešené akým spôsobom by mal zamestnávateľ zistiť ktorá z odborových organizácií má u zamestnávateľa väčší počet členov, t. j. aké oprávnenia má voči odborovým organizáciám, akú súčinnosť sú povinné odborové organizácie pri riešení tohto sporu zamestnávateľovi poskytnúť.

Problematika vzájomnej súčinnosti a poskytovania si informácií spôsobuje aplikačné problémy aj pri realizácii štrajku podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní. Pri hlasovaní zamestnancov o štrajku je zodpovedná za zákonnosť tohto hlasovania odborová organizácia. Hlasovanie je zákonné ak sa ho zúčastní nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa. Informáciu o presnom počte zamestnancov však zamestnávateľ s odborovou organizáciou nie je zo zákona povinný zdieľať. V spoločnostiach, ktoré zamestnávajú tisíce zamestnancov môže totiž prebiehať proces hlasovania celé týždne. Zákon o kolektívnom vyjednávaní upravuje pri príprave a realizácii štrajku najmä povinnosti odborovej organizácie voči zamestnávateľovi, avšak len v minimálnej miere upravuje povinnosti zamestnávateľa voči odborovej organizácii. Riešením by bolo implementovať do zákona o kolektívnom vyjednávaní povinnosť zamestnávateľa poskytnúť na vyžiadanie odborovej organizácii potrebné informácie o počte a štruktúre zamestnancov pre účely plnenia zákonných povinností podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní.

V kolektívnej zmluve je možné dohodnúť minimálnu a maximálnu možnú peňažnú náhradu podľa § 83a ods. 3 a ods. 4 Zákonníka práce. Otázkou je, či je možné v kolektívnej zmluve absolútne vylúčiť peňažnú náhradu pre zamestnávateľa v prípade, ak zamestnanec poruší svoj záväzok nevykonávať inú konkurenčnú zárobkovú činnosť po skončení pracovného pomeru.

Z formulácie § 83a ods. 4 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť na primeranej peňažnej náhrade, ktorú je zamestnanec povinný zaplatiť, ak poruší záväzok. Naopak z formulácie § 83a ods. 9 Zákonníka práce vyplýva

možnosť upraviť si najnižšiu možnú peňažnú náhradu, ktorú je zamestnanec povinný zaplatiť, ak poruší svoj záväzok.

Z uvedeného je možné dospieť k záveru, že v kolektívnej zmluve nemôžu zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľ vylúčiť peňažnú náhradu, ktorú je zamestnanec povinný zaplatiť, ak poruší svoj záväzok, ale len upraviť jej najnižšiu možnú hranicu. Následne sa môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve, či v rámci konkurenčnej doložky sa dohodnú alebo nedohodnú na peňažnej náhrade za porušenie záväzku zamestnanca, ktorá je upravená v kolektívnej zmluve.

Všetky vyššie uvedené návrhy by prispeli k rozvoju trhu práce na Slovensku a posilnili by postavenie inštitútu kolektívneho vyjednávania. Zamestnávatelia a odbory najlepšie poznajú situáciu v podnikoch /v prípade kolektívnych zmlúv/ a prípadne aj v odvetviach /v prípade kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa/. Tieto úpravy mohli byť v určitých prípadoch na prospech zamestnancov a v určitých prípadoch na prospech zamestnávateľov.

Možnosť úpravy vyššie uvedených inštitútov Zákonníka práce prostredníctvom kolektívnych zmlúv by, v konečnom dôsledku, viedla k stabilizácii pracovného práva a aj väčšej právnej istote a stabilite na trhu práce. Tieto navrhované úpravy by viedli aj k posilneniu bipartitného princípu v slovenskom pracovnom práve. Týmito opatreniami by sa posilnilo postavenie ako zamestnávateľských organizácií, tak aj odborov.

6.7.4 Platformová a online práca prostredníctvom digitálnych platforiem/budúcnosť kolektívneho vyjednávania

V súčasnosti prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem pracuje v EÚ viac ako 28 miliónov ľudí a očakáva sa, že v roku 2025 ich počet dosiahne 43 miliónov. Pri prevažnej väčšine z nich ide o skutočné samostatne zárobkovo činné osoby. V rokoch 2016 až 2020 sa príjmy v platformovom hospodárstve zvýšili takmer päťnásobne – z odhadovaných 3 miliárd eur na približne 14 miliárd eur. Dopyt po väčšej flexibilitate a lepšej rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom predstavuje niektoré z hybných síl rastu práce na platforme. (Eurofound 2021)

Platformou sprostredkovaná práca môže byť prospešná aj pre spoločnosť ako celok. Spotrebitelia napríklad ťažia z niektorých služieb, ktoré boli predtým nedostupné. Niektoré aspekty práce na platforme môžu byť zároveň problematické. Nedodržanie pracovných noriem a nižšie fiškálne povinnosti poskytujú platformám výhodu oproti ich konkurentom. Napriek nedostatku jednotných konceptov sa tento fenomén pokúsilo popísať viacero medzinárodných a európskych inštitúcií, vedcov a platforiem. Napríklad na európskej úrovni nadácia Eurofound ju definuje ako „formu zamestnania, ktorá používa online platformu na to, aby organizáciám alebo jednotlivcom umožnila prístup k neurčitej a neznámej skupine iných organizácií alebo jednotlivcov pri riešení konkrétnych problémov alebo poskytovaní konkrétnych služieb alebo produktov v výmena za platbu.“ (Eurofound 2021)

V novšej publikácii je samotná práca na platforme stručne opísaná ako „zosúladenie ponuky a dopytu po platenej práci prostredníctvom online platformy.“ (Eurofound 2021) Definície nadácie Eurofound použila Európska komisia, napríklad v analytickom dokumente vydanom pred novou smernicou o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach.

Tento dokument uvádza, že uvedená forma zamestnania predstavuje situáciu, v ktorej „online platforma zápasí so zamestnávateľmi a pracovníkmi, pričom často dochádza k rozdeleniu väčších úloh a ich rozdeleniu medzi virtuálny cloud pracovníkov“. (Eurofound 2021)

K takýmto všeobecným problémom prispieva niekoľko špecifik, ktoré sa týkajú regulácie digitálnej práce:

- V prípadoch presadzovania dodržiavania daňových predpisov môže byť prekážkou regulácia, zákony o ochrane osobných údajov a skutočnosť, že niektoré centrály aplikácií sa nachádzajú v zahraničí. Platformy v skutočnosti len zriedka verejne odhaľujú podrobné informácie o svojich používateľoch, ako napríklad presný počet ich pracovníkov, ich presné zárobky a povahu činnosti /či už systematickej alebo ad hoc/. Krajiny, ktoré vyžadujú tieto informácie na presadzovanie daňového súladu, musia o tieto podrobnosti od platforiem žiadať od prípadu k prípadu;

- Na online webových platformách sa pracovníci alebo klienti môžu skrývať za virtuálnou identitou alebo digitálnom osoba, maskujúca autentickú identitu, na priradenie prezývky používateľovi môže byť použitý algoritmus.

V európskom legislatívnom procese sa od decembra 2021, nachádza návrh Smernice na zlepšenie pracovných podmienok v platformovej práci³¹. Spolu s návrhom Smernice Európska komisia navrhla súbor opatrení, ktorý pozostáva z:

- oznámenia o prístupe a opatreniach EÚ, ktoré sa týkajú práce pre platformy. Tieto opatrenia sa doplnia o opatrenia, ktoré by na svojej úrovni mali prijať vnútroštátne orgány, sociálni partneri a ďalší relevantní aktéri. Cieľom oznámenia je takisto stanoviť základ pre prípravu budúcich globálnych noriem kvalitnej práce pre platformy;
- návrh smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. Návrh zahŕňa opatrenia na správne určenie zamestnaneckého postavenia ľudí pracujúcich pre digitálne pracovné platformy a nové práva pre pracovníkov, ako aj pre samostatne zárobkovo činné osoby v súvislosti s algoritmickým riadením;
- návrhu usmernení, ktoré objasňujú uplatňovanie právnych predpisov EÚ v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov a ktoré usilujú o zlepšenie ich pracovných podmienok. Patria k nim aj osoby pracujúce prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem.

Smernica reaguje na situáciu, keď kvôli relatívne novej technológii vznikol celý nový segment pracovného trhu. Digitálne platformy ako Wolt alebo Uber a ďalšie sprostredkovávajú prácu a služby a berú si za to províziu. Tento systém práce³² sa v posledných rokoch rozšíril na celý rad ďalších pracovných úkonov a zďaleka nejde len o donášky a taxi služby. V Európskej únii sú dnes tri milióny ľudí, ktorí si zarobia väčšinu svojho mesačného príjmu týmto spôsobom; vedľa nich treba počítať aj so státisícami ďalších, ktorí si týmto spôsobom privyrábajú (Piasna-Zwysen-Drahokoupil 2022).

³¹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605.

³² <https://www.novinky.cz/clanek/kultura-salon-o-platformove-praci-esej-kateriny-smejkalove-40413677>.

Cieľom návrhu smernice³³ je zabezpečiť, aby sa osobám pracujúcim pre digitálne pracovné platformy priznalo právne postavenie v zamestnaní, ktoré zodpovedá ich skutočným pracovným podmienkam. Poskytuje zoznam kontrolných kritérií, pomocou ktorých sa určí, či je platforma „zamestnávateľom“.

- Platforma fakticky určuje alebo stanovuje hornú hranicu odmien pracovníkov;
- pracovníci sú povinní dodržiavať konkrétne záväzné pravidlá týkajúce sa vzťahu, správania voči príjemcovi služby alebo vykonávania práce;
- platforma dohliada na plnenie pracovných úloh alebo hodnotí kvalitu výsledkov, a to aj elektronickými prostriedkami;
- platforma fakticky obmedzuje, a to aj prostredníctvom sankcií, voľnosť organizácie práce, najmä pracovného času a možnosti prijať alebo odmietnuť úlohy alebo využiť subdodávateľov či náhradníkov;
- je účinne obmedzená možnosť pracovníka budovať si klientsku základňu alebo vykonávať prácu pre tretiu stranu.

Ak platforma spĺňa aspoň dve z týchto kritérií, z právneho hľadiska sa predpokladá, že je zamestnávateľom. Ľudia pracujúci pre platformy by v tom prípade požívali pracovné a sociálne práva, ktoré zodpovedajú postaveniu „pracovníka“. Osoby, ktoré by boli preklasifikované ako pracovníci, by tak mali právo na minimálnu mzdu, kolektívne vyjednávanie, pracovný čas a ochranu zdravia, právo na platenú dovolenku alebo lepší prístup k ochrane pred pracovnými úrazmi, dávky v nezamestnanosti, nemocenské dávky a starobný dôchodok.

Platformy budú mať právo túto klasifikáciu napadnúť alebo „vyvrátiť“, pričom dôkazné bremeno neexistencie pracovnoprávneho vzťahu spočíva na nich. Jasné kritériá navrhované Komisiou prinesú platformám väčšiu právnu istotu, nižšie náklady na súdne spory a uľahčia podnikateľské plánovanie³⁴.

³³ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24992&langId=en>.

³⁴ Európska komisia, tlačová správa zo dňa 29.09.2022.

Smernicou sa zvyšuje transparentnosť pri používaní algoritmov digitálnymi pracovnými platformami, zabezpečuje sa ľuďmi vykonávané monitorovanie, pokiaľ ide o dodržiavanie pracovných podmienok, a poskytuje sa právo napadnúť automatizované rozhodnutia. Tieto nové práva budú priznané tak pracovníkom, ako aj skutočným samostatne zárobkovo činným osobám. Vnútroštátne orgány majú často problémy s prístupom k údajom týkajúcim sa platforiem a ľudí, ktorí pre ne pracujú. Je to ešte zložitejšie, keď platformy pôsobia vo viacerých členských štátoch. Vtedy nie je jasné, kde sa práca pre platformy vykonáva a kto pre ne pracuje.

Návrh Komisie prinesie väčšiu transparentnosť v súvislosti s platformami tým, že objasní existujúce povinnosti deklarovať prácu vnútroštátnym orgánom, a od platforiem sa bude vyžadovať, aby vnútroštátnym orgánom sprístupnili kľúčové informácie o svojich činnostiach a o osobách, ktoré prostredníctvom nich pracujú.

Cieľom je využiť výhody digitálnej transformácie a chrániť európske sociálne trhové hospodárstvo. EÚ chce ísť príkladom a prispieť k budúcim globálnym normám vysokokvalitnej práce pre platformy. Platformy pôsobia bez ohľadu na hranice, a preto si vyžadujú cezhraničný regulačný prístup.

Komisia spustila³⁵ aj verejnú konzultáciu týkajúcu sa návrhu usmernení o uplatňovaní právnych predpisov EÚ v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov³⁶, t. j. osôb, ktoré pracujú úplne samostatne a nezamestnávajú nikoho ďalšieho. Návrh usmernení sa zameriava na právnu istotu a zabezpečenie toho, aby právne predpisy EÚ v oblasti hospodárskej súťaže nebránili niektorým SZČO bez zamestnancov v ich úsilí o zlepšenie pracovných podmienok /vrátane odmeňovania/, keď sa nachádzajú v relatívne slabej pozícii, napr. nerovnomerný vplyv pri vyjednávaní. Návrh usmernení sa týka situácií online, ako aj offline.

³⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6620.

³⁶ https://ec.europa.eu/competition-policy/document/download/9c836e4a-29b1-4659-86a4-6946e368d8cb_en.

O návrhu smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy, ktorý predložila Komisia, sa bude teraz diskutovať v Európskom parlamente a Rade. Po schválení smernice budú mať členské štáty dva roky na jej transpozíciu do vnútroštátneho práva.

Po konzultácii ich Komisia prijme. Usmernenia sú pre Komisiu záväzné pri následnom výklade a presadzovaní pravidiel EÚ v oblasti hospodárskej súťaže³⁷.

Čo sa týka právnej klasifikácie platformovej práce, bol už prvotný návrh Komisie na strane tých, ktorí tvrdia, že platformová práca je vo väčšine prípadov fakticky prácou závislou, a nie freelancerstvom. Každá práca sprostredkovaná digitálnymi platformami sa preto má do budúcnosti brať ako zamestnávateľský pomer, ak platforma nedokáže podľa stanoveného katalógu kritérií opak. Na to, aby sa žiadna platforma svojim zamestnávateľským povinnostiam nevyhla, má navyše slúžiť ohlasovaciu povinnosť štátu, na ktorého území pôsobí. Tým sa smernica snaží reagovať na fakt, že digitálne korporácie bývajú pre národné regulátory často ťažko uchopiteľné. Môžu totiž svoj virtuálny biznis prevádzkovať v podstate odkiaľkoľvek, hoci výrazne ovplyvňujú život tam, kde reálne pôsobia.

Klasifikácia pracovného pomeru nie je zďaleka dôležitá len pre otázku istoty práce a odmeny za ňu. Na bežný zamestnanecký pomer sa viažu aj veci ako platená nemocenská, dovolenka a zamestnávateľské odvody na sociálne a dôchodkové poistenie. Platformy v súčasnej podobe tiež nemajú jasnú zodpovednosť za zdravie a bezpečnosť pri práci ani za zabezpečenie vybavenia a ochranných pomôcok. Napríklad kuriéri, ktorí sa stali určitým symbolom platformovej práce, sú vo veľkomestskej prevádzke a pod časovým tlakom vystavení veľkému zdravotnému riziku³⁸, a potrebujú pomerne drahé pracovné pomôcky, od auta po teplé a nepremokavé oblečenie. Nakoniec je potom určenie typu vzťahu medzi platformou a pracujúcimi tiež dôležité pre právo sa kolektívne organizovať a vyjednávať, prípadne vstúpiť do štrajku.

³⁷ Európska komisia, tlačová správa zo dňa 29.09.2022.

³⁸ <https://a2larm.cz/2020/12/kdyz-ma-kuryr-den-tak-za-praci-jeste-zaplati/>.

Cieľom je podporiť sociálny dialóg, ale chýba ochrana práv na kolektívne vyjednávanie³⁹ pre všetkých bez ohľadu⁴⁰ na zamestnanecké postavenie, ktoré už priznáva medzinárodné právo. Aj keby sa niektoré dôležité pravidlá týkajúce sa transparentnosti algoritmov rozšírili na samostatne zárobkovo činné osoby, nedostatočné uznanie kolektívneho zastúpenia⁴¹ a hlasu týchto pracovníkov by mohlo obmedziť ich účinnosť.

Súčasťou Smernice sú usmernenia o uplatňovaní právnych predpisov EÚ v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov ako aj oznámenie o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. V usmerneniach sa objasňuje, kedy sa môžu určité samostatne zárobkovo činné osoby spojiť, aby kolektívne vyjednávali v snahe dosiahnuť lepšie pracovné podmienky bez toho, aby porušili pravidlá hospodárskej súťaže EÚ. V usmerneniach sa objasňujú okolnosti, za ktorých určité samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov môžu kolektívne vyjednávať v snahe dosiahnuť zlepšenie svojich pracovných podmienok bez toho, aby porušili pravidlá hospodárskej súťaže EÚ. Usmernenia predovšetkým objasňujú, že:

- právo hospodárskej súťaže sa nevzťahuje na samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov, ktoré sa nachádzajú v situácii porovnateľnej so situáciou pracovníkov;
- komisia nebude presadzovať pravidlá EÚ v oblasti hospodárskej súťaže v prípade kolektívnych zmlúv samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov, ktoré majú slabú vyjednávaciu pozíciu. Je to napríklad vtedy, keď samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov čelia nerovnováhe vo vyjednávacíj sile v dôsledku rokovaní s ekonomicky silnejšími spoločnosťami alebo keď kolektívne vyjednáávajú podľa vnútroštátnych právnych predpisov alebo právnych predpisov EÚ.

³⁹ <https://socialeurope.eu/collective-bargaining-rights-for-platform-workers>.

⁴⁰ https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125866.

⁴¹ <https://socialeurope.eu/algorithmic-control>.

Usmernenia obsahujú tri takéto kategórie samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov:

- hospodársky závislé samostatne zárobkovo činné osoby – tie samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov, ktoré svoje služby poskytujú výlučne alebo prevažne jednej protistrane. Na uľahčenie identifikácie takejto situácie sa v usmerneniach stanovuje, že za hospodársky závislé sa považujú tie samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov, ktoré minimálne 50 % svojho príjmu z práce získavajú od jednej protistrany. Tento percentuálny podiel sa počíta za obdobie kratšie než rok, ročné alebo dvojročné obdobie;
- samostatne zárobkovo činné osoby pracujúce po boku pracovníkov – tie samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov, ktoré vykonávajú rovnaké alebo podobné úlohy „bok po boku“ s pracovníkmi tej istej protistrany;
- samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov, ktoré poskytujú svoje služby digitálnej pracovnej platforme alebo prostredníctvom nej. Táto kategória zachytáva silnejúci trend vo vnútroštátnej judikatúre a v nových zákonoch, v ktorých sa uznáva hospodárska závislosť samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov, ktoré pracujú na digitálnych pracovných platformách. Pojem „digitálna pracovná platforma“ sa v usmerneniach vymedzuje rovnakým spôsobom ako v návrhu smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti platformovej práce.⁴²

Tieto usmernenia sú prepojené s komisijným návrhom smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti platformovej práce. Oba nástroje majú slúžiť na zlepšenie pracovných podmienok ľudí pracujúcich prostredníctvom „digitálnych pracovných platforiem“. Tieto platformy sú poskytovateľmi komerčných služieb /prostredníctvom webových sídiel alebo mobilných aplikácií/, ktorí na žiadosť klientov organizujú prácu jednotlivcov. Okrem toho sa usmernenia vzťahujú aj na samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov pôsobiace mimo platformovej ekonomiky. Každá iniciatíva má odlišné zameranie: návrh smernice sa vzťahuje len na osoby pracujúce prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem.

⁴² Európska komisia, tlačová správa zo dňa 29.09.2022

Jej účelom je zaručiť, aby boli tieto osoby správne klasifikované ako pracovníci alebo samostatne zárobkovo činné osoby a mali náležitý prístup k základným pracovným právam. Ľudia pracujúci prostredníctvom „digitálnych pracovných platforiem“ budú automaticky považovaní za ľudí v pracovnoprávnom vzťahu, ak budú spĺňať určité kritériá. Ak ich pracovnoprávny vzťah potvrdia vnútroštátne orgány alebo súdy na základe predmetnej smernice, ich kolektívne zmluvy nebudú patriť do rozsahu právnych predpisov EÚ v oblasti hospodárskej súťaže /rovnako ako v prípade všetkých pracovníkov/.

Usmernenia nevytvárajú žiadne sociálne práva ani povinnosti. Nemajú slúžiť ani na zmenu vymedzení pojmov „pracovník“ alebo „samostatne zárobkovo činná osoba“ vo vnútroštátnom či únijnom práve. Ďalej nemajú ani vplyv na možnosť samostatne zárobkovo činných osôb žiadať vnútroštátne orgány alebo súdy o preklasifikovanie postavenia v zamestnaní na štatút „pracovník“. Usmernenia sú len vysvetlením, ako bude Komisia uplatňovať pravidlá hospodárskej súťaže EÚ na kolektívne zmluvy o pracovných podmienkach niektorých samostatne zárobkovo činných osôb. Výhradné práva členských štátov v sociálnej politike, ako aj autonómia sociálnych partnerov, zostávajú nedotknuté⁴³.

6.7.5 Odporúčania

- Je nevyhnutné sa do budúcnosti zaoberať kľúčovými vplyvmi na oblasť kolektívneho pracovného práva, a tým aj na samotný inštitút kolektívnej zmluvy, najmä kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, z ktorých možno zvýrazniť predovšetkým zvyšujúcu sa neprehľadnosť sociálnych partnerov, oprávnených uzatvárať kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. Najakútnejší problém pravdepodobne možno pokladať existujúci stav v oblasti kolektívneho vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, s následným rozširovaním ich záväznosti. V tejto oblasti by si Zákon o kolektívnom vyjednaní zaslúžil zásadnú prestavbu systému kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, s následným upresnením aj

⁴³ Európska komisia, tlačová správa zo dňa 29.09.2022

charakteru a obsahu formálnych výsledkov rokovaní /kolektívneho vyjednávania/ medzi sociálnymi partnermi;

- na Slovensku nepanuje vo verejnosti dostatočné povedomie o spoločenskej prospešnosti kolektívneho vyjednávania. Kolektívne vyjednanie je na okraji záujmu našej spoločnosti. Pre zlepšenie povedomia o jeho spoločenskej prospešnosti by bolo vhodné realizovať diskusie na tému potreba a zmysel sociálneho dialógu, ako aj vzdelávacie kurzy zamerané na techniky kolektívneho vyjednávania a riešenia kolektívnych pracovnoprávných sporov;
- k zníženiu kvality v oblasti kolektívneho vyjednávania prispieva často aj negatívny vzťah niektorých subjektov /najmä zamestnávateľov a ich organizácií/ ku kolektívnemu vyjednaníu. Nezriedka je to aj neznalosť predpisov a nízka kultúra pri realizácii kolektívneho vyjednávania, a to často zo strany oboch sociálnych partnerov, najmä na podnikovej úrovni. Za negatívnu črtu na Slovensku považujeme aj odpor zamestnávateľov a zamestnávateľských organizácií k samotnému kolektívnemu vyjednaníu, častokrát aj ako dôkaz nepochopenia zmyslu sociálneho dialógu a snahy zamestnávateľov, minimalizovať niektoré pracovné podmienky a podmienky zamestnávania pre zamestnancov, možno aj za účelom dosiahnutia čo najvyššieho zisku. Kolektívne vyjednanie má určite nemalý dopad aj na zamestnanosť vo všetkých sektoroch ekonomiky Slovenskej republiky, keďže vplýva na možnosti zachovania pracovných miest a tvorby nových pracovných príležitostí. Kolektívne vyjednanie ako také bude mať stále väčší dopad na vývoj slovenskej ekonomiky a bude stále dôležitým faktorom pri zachovávaní pracovných miest a pri tvorbe nových pracovných príležitostí;
- mnohí zamestnanci, hlavne v menších firmách na Slovensku, narážajú na silný odpor vedenia firiem, ak sa rozhodnú založiť si ZO. V takýchto prípadoch dochádza k výpovediam aktívnym zakladateľom odborov a zastrášaní ostatných zamestnancov. V tejto oblasti by sa hodila taká legislatíva, ktorá by viac ochraňovala zamestnancov zakladajúcich odbory a prípadne trestno-právne postihovala tých manažérov, ktorí používajú takéto praktiky. Treba zvážiť aj možnosť zakladania odborovej organizácie v utajenom režime a zamestnávateľovi túto skutočnosť oznámiť až po úplnom zaregistrovaní odborovej

organizácie a umožniť odborom na nevyhnutný čas utajiť pred zamestnávateľom počet členov;

- k motivácií stať sa členom odborov môže napomôcť aj možnosť odpísať si výšku zaplateného členského príspevku zo základu dane, tak ako tomu je napr. v Českej republike. Takéto nastavenie daní by pomohlo nielen odborom, ale aj celkovej aktivite občanov vo veciach verejných /motivácia k zvýšeniu členstva v spoločenských organizáciách a tým aj k väčšej občianskej participácii/.

6.8 Posilnenie sektorového KV

V súvislosti s otázkou posilnenia sektorového resp. odvetvového vyjednávania v EÚ je dnes kľúčovou otázkou /aj v podmienkach SR/ transpozícia Smernice o primeraných minimálnych mzdách v EÚ.⁴⁴ Smernica sleduje dva hlavné ciele. Prvým je nastavenie rovnakých referenčných kritérií a indikátorov pri stanovovaní výšky minimálnej mzdy na národnej úrovni, tak aby výška minimálnej mzdy reflektovala podmienky v danom členskom štáte, ale zároveň aby jej výška rástla podľa rovnakých kritérií v každom členskom štáte, tak aby konvergovala k hodnote 50% priemernej mzdy alebo 60% mediánovej mzdy.

Druhým cieľom smernice je podpora kolektívneho vyjednávania primárne v tých členských štátoch, v ktorých je miera pokrytia kolektívnymi zmluvami nižšia ako 80%. Úlohou vlád v týchto štátoch bude preto prijatie opatrení tak legislatívnych ako aj nelegislatívnych na zvýšenie miery pokrytia kolektívnymi zmluvami a vytvorenie akčných plánov na implementáciu týchto opatrení. Požiadavka vychádza z poznania, že členské štáty s vysokým pokrytím kolektívnym vyjednávaním majú tendenciu mať nižší podiel pracovníkov s nízkymi mzdami a vysokú úroveň minimálnych miezd v porovnaní s priemernou mzdou.

Práve tvorba týchto akčných plánov bude kľúčová z hľadiska prijímania nástrojov na podporu kolektívneho vyjednávania na všetkých úrovniach a preto je mimoriadne dôležité najmä zapojenie odborov do procesu jeho tvorby.

⁴⁴ <https://www.europeansources.info/record/proposal-for-a-directive-on-adequate-minimum-wages-in-the-european-union/>.

V hlavnej správe MOP o sociálnom dialógu (ILO 2022a) sa uvádza, že kolektívne vyjednávanie môže podporiť rovnosť a inklúziu, prispieť k bezpečným a zdravým pracoviskám a byť dôležitým zdrojom odolnosti počas hospodárskych a sociálnych kríz. Správa podporuje existujúce dôkazy o tom, že kolektívne zmluvy znižujú mzdovú nerovnosť tým, že zvyšujú príjmy zamestnancov s nízkymi mzdami a znižujú rozdiely medzi zamestnancami s najvyššími a najnižšími príjmami. Z výskumu uskutočneného pre túto správu tiež vyplýva, že krajiny s vysokou úrovňou pokrytia kolektívnymi zmluvami sú tie, ktoré majú systémy kolektívneho vyjednávaní s viacerými zamestnávateľmi, medziodvetvové a sektorové systémy, ktoré dokážu uľahčiť inkluzívne uplatňovanie kolektívne dohodnutých miezd.

Počet zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú kolektívne zmluvy, v mnohých krajinách kontinuálne klesá. Slovenská republika patrí v tejto otázke k podpriemerným štátom EÚ, keď miera pokrytia dosahuje približne 25%.

Znižovanie miery pokrytia kolektívnymi zmluvami je spôsobené mnohými faktormi. Jedným z nich je snaha najmä zamestnávateľov, ale aj niektorých vlád o decentralizáciu kolektívneho vyjednávaní a jeho presun výlučne na podnikovú úroveň. Tento proces prebieha už niekoľko rokov aj v niektorých členských štátoch EÚ, kde sektorová úroveň kolektívneho vyjednávaní bola tradičnou a dominantnou úrovňou. Dôsledkom tohto procesu nie je iba znížená miera pokrytia kolektívnymi zmluvami, ale aj zhoršená koordinácia požiadaviek odborov a ich schopnosti vytvoriť tlak, ak sa kolektívne vyjednávanie ocitne v patovej situácii. (OECD 2017)

Jedným z ďalších trendov je už spomínaný dramatický vzostup netradičných alebo neštandardných foriem zamestnania, keďže neštandardní pracovníci sú nedostatočne zastúpení v odboroch a sú ťažšie organizovateľní. Či sú to agentúrni zamestnanci, zamestnanci na dobu určitú, pracovníci platforiem alebo nepraví živnostníci, dočasný charakter ich kontraktov determinuje ich záujem a ochotu organizovať sa v odboroch. Zatiaľ čo Dohovor Medzinárodnej organizácie práce /MOP/ o práve organizovať sa a kolektívne vyjednávať sa vzťahuje na pracovníkov vo všeobecnosti, v prípade pracovníkov, ktorí sú zvyčajne klasifikovaní ako samostatne zárobkovo činné osoby, sa toto právo môže považovať za

porušenie práva hospodárskej súťaže. Presadzovanie správneho zaradenia pracovníkov má preto mimoriadny význam pre zabezpečenie toho, aby pracovníci využívali ochranu a všetky práva, ktoré im priznáva právny poriadok alebo medzinárodné zmluvy. (ILO 2021a)

Viacere štáty EÚ už začali legislatívne iniciatívy, ktoré majú garantovať právo na kolektívne vyjednávanie aj niektorým z týchto skupín „neštandardných“ pracovníkov.

Vo viacerých štátoch EÚ sa vedú úspešné kolektívne vyjednávania s agentúrami dočasného zamestnávania alebo sa práva agentúrnych zamestnancov upravujú v kolektívnych zmluvách užívateľského zamestnávateľa. Integrácia neštandardných pracovníkov do existujúcich odborov alebo formovanie špecifických odborov pre tieto skupiny pracovníkov by mali byť prioritou. V európskych krajinách bolo nedávno podpísaných aj niekoľko inovatívnych kolektívnych zmlúv medzi odbormi a podnikmi - vrátane digitálnych platforiem, ale ich počet aj obsah je stále veľmi limitovaný. (OECD 2019b)

Analýzy obsahu kolektívnych zmlúv ukázali v ostatných rokoch nastavovanie nových priorít v kolektívnom vyjednávaní, ktorými sú najmä rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, väčšia flexibilita v oblasti úpravy pracovného času alebo regulácia používania nových technologických nástrojov. Jednou z takýchto úprav je tzv. právo na odpojenie t. j. právo nečítať a neodpovedať na e-maily a hovory súvisiace s prácou mimo pracovného času, ktoré bolo zakotvené vo viacerých kolektívnych zmluvách vo Francúzsku, v Nemecku či Španielsku. (OECD 2019b; ILO 2022a)

Využívanie digitálnych technológií a umelej inteligencie vo výrobnom a pracovnom procese, ako aj ich dôsledky pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, súkromie, hodnotenie pracovného výkonu a prepúšťanie zamestnancov nachádzajú svoje reflexie v kolektívnych zmluvách. Významnou témou aj v súvislosti s obdobím kríz sa stala otázka ochrany zamestnancov pred prepúšťaním, riešenie sociálnych plánov a podpory pre zamestnancov pri prepustení a tiež otázka vzdelávania, poradenstva, rekvalifikácií a tréningov, ktoré majú umožniť prepusteným zamestnancom uplatniť sa na trhu práce.

Okrem podpory prepustených pracovníkov sociálni partneri môžu zohrávať úlohu aj pri predvídaní potrieb v oblasti zručností a kvalifikácií.

Napríklad v Nemecku sa v roku 2016 v rámci dohody v odvetví kovopriemyslu, strojárstva a technológií sociálni partneri zaviazali analyzovať všetky programy odborného a celoživotného vzdelávania, ktoré ponúka priemysel, s cieľom posúdiť ich primeranosť k rastúcemu využívaniu údajov a automatizácia vo výrobe. Vo viacerých krajinách OECD sú sociálni partneri zastúpení v sektorových radách pre zručnosti, ktoré vypracúvajú dlhodobé prognózy pre jednotlivé odvetvia s cieľom zabezpečiť, aby súčasné kvalifikácie zodpovedali budúceho dopytu po zručnostiach. (OECD 2019a)

Keďže formy práce sa naďalej diverzifikujú, otázka prístupu ku kolektívnemu vyjednávaniu pre nové formy zamestnania podmienené novými technológiami /t. j. práca pre platformy/ a iné formy práce ako je závislá samostatná zárobková činnosť - keď príjem samostatne zárobkovo činnnej osoby závisí len od jedného alebo niekoľkých odberateľov - je kľúčovou aktuálnou výzvou pre pracovné vzťahy (ILO 2019b).

Kolektívne vyjednanie pre zamestnancov v neštandardných pracovných vzťahoch má viacero limitov, ktoré sú dané charakteristikami neštandardnej práce, najmä častou fluktuáciou, zmenami miesta výkonu práce a nižšou mierou ochoty združovať sa v odboroch.

Odbory vyvíjajú snahu posilniť práva neštandardných pracovníkov aj formovaním rôznych nátlakových aktivít, kampaní a výmenou informácií. Napríklad nemecký odborový zväz pracovníkov v kovospracujúcom priemysle IG Metall, rakúska odborová konfederácia spolu s rakúskou komorou práce a švédsky odborový zväz Unionen spustili jednu z prvých cezhraničných odborových iniciatív na podporu práce na platformách prostredníctvom webovej stránky faircrowd⁴⁵, ktorá poskytuje informácie a poradenstvo pracovníkom platforiem a hodnotenia pracovných podmienok na rôznych online platformách na základe prieskumov medzi pracovníkmi. S cieľom zastupovať záujmy neštandardných pracovníkov vznikajú aj iné organizácie s odlišnou štruktúrou ako majú odbory, napríklad družstvá, ktoré organizujú samostatne zárobkovo činné osoby, a ktoré im poskytujú celé spektrum služieb. (OECD 2019a)

⁴⁵ <http://faircrowd.work>.

6.8.1 Zmeny v obsahu kolektívnych zmlúv

Zásadné zmeny sa týkajú aj obsahu kolektívnych zmlúv, ktorým odbory reagujú na meniace sa ekonomické, sociálne aj spoločenské podmienky a predovšetkým na zmeny na trhu práce.

Medzi takéto ustanovenia kolektívnych zmlúv patria napríklad témy psychosociálnych rizík, otázky vzdelávania a rekvalifikácií v súvislosti s digitalizáciou a technologickými zmenami, monitorovania zamestnancov v súvislosti so zavádzaním digitálnych technológií, otázky zelených pracovných miest, telepráce, právo na odpojenie, atď.

Aktuálne zmeny v obsahu kolektívnych zmlúv pramenia predovšetkým v prebiehajúcej tzv. dvojitej transformácii – digitálnej a zelenej.

Na prebiehajúcu transformáciu priemyslu reagujú kolektívne zmluvy v odvetviach, ktorých sa prioritne týka. Napríklad v priemysle, ale aj vo verejných službách. V týchto odvetviach je cieľom posilniť účasť zamestnancov na rozhodovaní o otázkach súvisiacich so zelenou transformáciou formou deklarácií, dohôd o spolupráci v otázkach spravodlivého prechodu, či vytváraním výborov alebo komisií s účasťou odborov. Tieto nástroje definujú informačné a konzultačné mechanizmy, ktorých cieľom je konzultovať pripravované zmeny so zamestnancami, aby sa umožnila diskusia o možných riešeniach a zmiernenie potenciálnych negatívnych účinkov zmeny. (OECD 2019b)

Zelený prechod predstavuje jeden z hlavných zdrojov inovácií v kolektívnom vyjednávaní. Otázky súvisiace s dekarbonizáciou a zelenou transformáciou vo všeobecnosti - na rozdiel od tých, ktoré sa týkajú digitalizácie alebo demografických zmien – tradične zostávali mimo rozsahu pôsobnosti kolektívnych zmlúv.

Technologické zmeny a digitalizácia v súčasnosti predstavujú jeden z najdôležitejších faktorov zmien v oblasti zamestnanosti. Práca na diaľku alebo mobilná práca je jedným z najvýraznejších dôsledkov súvisiacich s digitalizáciou a s ňou súvisí aj začlenenie ustanovení o telepráci do kolektívnych zmlúv, ktoré bolo ešte zdynamizované krízou COVID-19.

V kolektívnych zmluvách sa anticipujú digitálne a technologické zmeny, v dôsledku ktorých budú zrušené niektoré pracovné miesta a zdôrazňuje sa potreba odbornej prípravy, rekvalifikácií, vzdelávania a tréningu na získanie nových zručností, potrebných na uplatnenie na trhu práce budúcnosti. V mnohých kolektívnych zmluvách je už dnes dojednaná napríklad odborná príprava zamestnancov a spoločné riadenie tohto systému odbornej prípravy zamestnávateľom a odbormi, ale inovatívnym prvkom je projekt o získavaní digitálnych zručností zamestnancov, poradenstvo v oblasti celoživotného vzdelávania a tiež analýza kvalifikačných požiadaviek (ILO 2022a).

V oblasti obchodu sociálni partneri v kolektívnych zmluvách reagujú na rozšírenie elektronického obchodu a zmenu správania sa spotrebiteľov.

Ďalšou novou témou v oblasti pracovnoprávných vzťahov v kontexte digitalizácie je zavádzanie mechanizmov a algoritmov umelej inteligencie zo strany spoločností. Otázkami, ktoré sa riešia v kolektívnych zmluvách v súvislosti s digitálnymi zmenami je nedostatočná transparentnosť používaných algoritmov na zber údajov, prístup zástupcov zamestnancov k týmto údajom ako aj otázky súvisiace s ochranou súkromia a osobných dát (ILO 2022a).

Významným fenoménom, ktorý sa prejavuje na trhu práce v celej EÚ je nedostatok zamestnancov, najmä v profesiách s vysokou kvalifikáciou. Hoci príčiny tohto nedostatku sú štrukturálne, kríza COVID-19 prispela k ich zintenzívneniu. Potreba riešiť nedostatok zamestnancov sa premietla do kolektívneho vyjednávania a sociálni partneri vyvinuli inovatívne prístupy na prilákanie a udržanie pracovníkov vo svojich odvetviach. V tejto problematike možno rozoznať dva hlavné prístupy. Prvý sa zameriava na prilákanie nových pracovníkov zlepšením pracovných podmienok v odvetví, napríklad zvyšovaním miezd. Cieľom druhého prístupu je udržať si pracovníkov prostredníctvom vytvorenia možnosti získania nových zručností (ILO 2022a).

Mzdy sa počas krízy COVID-19 dostali pod tlak a zostávajú v takomto stave aj v súvislosti s nárastom inflácie v celej EÚ v dôsledku vyšších cien energií aj kvôli vojne na Ukrajine. Počas pandémie sa sociálni partneri v mnohých prípadoch rozhodli neuplatňovať

zvýšenie miezd dohodnuté v kolektívnych zmluvách /klausuly o ťažkostiach/ alebo sa dohodli na odklade kolektívneho vyjednávania (ILO 2022a).

Demografické zmeny a starnutie pracovnej sily sú dva úzko súvisiace trendy, ktoré už dlhšie ovplyvňujú trh práce, a to aj vo forme nedostatku zamestnancov a kvalifikovaných pracovníkov. V obsahu kolektívnych zmlúv sa táto skutočnosť premieta v podobe zavádzania doplnkového dlhodobého poistenia, príspevkov na ošetrovateľskú starostlivosť, ambulantnú starostlivosť a na ústavnú starostlivosť. V súvislosti so starnutím populácie na jednej strane a predlžovaním veku odchodu do dôchodku na strane druhej je stále častejšie súčasťou kolektívnych zmlúv otázka predčasného odchodu do dôchodku pre zamestnancov s fyzicky náročnou prácou a tiež vytváranie zdieľaných pracovných miest medzi staršími a mladšími zamestnancami.(ILO 2022a)

Z praxe štátov, kde prevláda sektorové vyjednanie sa dá usudzovať, že táto forma kolektívneho vyjednávania prispieva k väčšej sociálnej odolnosti spoločnosti, vyšším sociálnym štandardom a mzdovej úrovni zamestnancov, vyššej kvalite života, pretože výsledky kolektívneho vyjednávania ovplyvňujú všetkých alebo väčšinu zamestnancov.

Preto je nevyhnutné aj v SR podporiť budovanie kapacít odborov a vytvoriť právne a iné verejné rámce a stimuly na podporu odvetvového kolektívneho vyjednávania.

Tomuto cieľu by mala napomôcť už spomínaná Smernica o primeraných minimálnych mzdách v EÚ po transpozícii, ktorej do národných legislatív, budú vlády členských štátov EÚ zaviazané prijímať opatrenia na podporu, najmä odvetvového kolektívneho vyjednávania a v spolupráci so sociálnymi partnermi vypracovávať akčné plány na zvýšenie miery pokrytia kolektívnymi zmluvami.

Komplexnejšia analýza nedostatkov právnej úpravy sektorového kolektívneho vyjednávania je obsiahnutá v analytickom výstupe „*Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa - princíp, realizácia, dopady*“⁴⁶.

⁴⁶ <https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2020/06/Extenzia-kolekt%C3%ADvnych-zml%C3%BAv-vy%C5%A1%C5%A1ieho-stup%C5%88a.pdf>

6.8.2 Odporúčania

Krátkodobé

- Vypracovať akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania v súvislosti s prijatím európskej smernice o primeraných minimálnych mzdách;
- posilniť inovatívne praktiky reagujúce na aktuálne potreby trhu práce v kolektívnych zmluvách.

Strednodobé

- Pôsobiť na rozvoj sektorového kolektívneho vyjednávania;
- vrátiť do legislatívy inštitút extenzií kolektívnych zmlúv, resp. obnoviť reprezentatívne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa;
- revidovať právnu úpravu sektorového kolektívneho vyjednávania s cieľom odstrániť jeho nedostatky.

Dlhodobé

- V horizonte 5 rokov dosiahnuť minimálne zdvojnásobenie pokrytia kolektívnymi zmluvami oproti súčasnému stavu;
- v horizonte 10 rokov sa približovať k cieľu vytýčenému európskou smernicou o primeraných minimálnych mzdách.

6.9 Fragmentácia odborov na Slovensku / spolupráca a diskusia

Relatívne rozšírené teórie po roku 1989 predpokladali, že dovtedy „jednotné“ Revolučné odborové hnutie /ROH/ sa bude fragmentovať a odborová pluralita prinesie do odborov súťaž, ktorá pozdvihne kvalitu odborov na zásadne vyššiu úroveň. Tieto teórie a predpoklady sa v konečnom dôsledku nenaplnili nikde v tzv. postkomunistických krajinách, pričom k najväčšej fragmentácii odborov došlo v Poľsku a Maďarsku, pričom sa dá skonštatovať, že v Maďarsku došlo aj k zásadnej marginalizácii odborov ako takých. (Ekiert, Kubik 1998)

Podobné procesy sa postupne od roku 1989 diali aj na Slovensku, hlavne po roku 1993, kedy došlo k vzniku Slovenskej republiky a tým aj samostatných slovenských odborových zväzov a Konfederácie odborových zväzov. Popri nástupníckych organizáciách po ROH postupne na Slovensku vznikali aj iné „nezávislé“ odborové organizácie. Jednou z prvých, ktoré na Slovensku vznikli, bola konfederácia Nezávislé kresťanské odbory Slovenska /NKOS/. NKOS vznikli v roku 1993 a ich začiatky prebiehali takpovediac na zelenej lúke, bez toho, aby preberali členov z etablovaných odborových organizácií.

Prvým veľkým rozkolom v slovenskom odborov hnutí bol odchod 24 000 členov OZ KOVO a založenie konkurenčného OZ Metalurg. V decembri 1996 bol tento zväz zaregistrovaný na ministerstve vnútra a v marci 1997 sa konal ustanovujúci zjazd OZ Metalurg.

V dobe odštiepania boli funkcionármi nového odborového zväzu uvádzané dôvody ako: „Kovákom sa vytýkali snahy vyvolať krízu v Konfederácii odborových zväzov /KOZ SR/, snahy o obmedzenie právnej subjektivity základných organizácií, zvýšenie odvodov na centrálu OZ KOVO či zlé hospodárenie.“ (Fialová 2009)

Realita však bola tak trochu iná. Odborový zväz Metalurg „mal nálepku žltých odborov kolaborujúcich so zamestnávateľom a s vládou a trvalo dlhý čas, kým sa jej zbavil. Zväzu sa i preto dlhé roky nepodarilo začleniť do republikových i svetových odborových štruktúr. Z izolovanosti sa OZ METALURG začal dostávať po druhom zjazde v roku 2001, po tom, čo uzavrel prvú oficiálnu dohodu o spolupráci s odborovým zväzom baníkov. Do Konfederácie odborových zväzov sa však Metalurgu podarilo dostať až po sedemročnom úsilí, v roku 2003.“ (Fialová 2009)

V roku 2009 došlo ku konečnému zmiereniu medzi OZ KOVO a OZ METALURG a v novembri 2009 sa konal zlučovací zjazd OZ KOVO a OZ Metalurg, kde v prejave priznal dovtedajší predseda OZ Metalurg Róbert Kulik, že hlavným dôvodom jeho snahy odtrhnúť sa od OZ KOVO v roku 1996 boli jeho osobné ambície – chcel sa stať predsedom OZ KOVO čo sa mu nepodarilo. (Fialová 2009; OZ KOVO 2023)

Po roku 2002, kedy došlo k viacerým zmenám v pracovných kódexoch a snahe vtedajšej pravicovej vlády reformovať viaceré sektory hospodárstva, čo malo za následok aj

prepúšťanie. V roku 2002 protestovali zdravotníci proti zlučovaniu nemocníc v Bratislave, septembri 2005 protestovali pred úradom vlády a v roku 2006 hádzali svoje biele plášte po predsedovi vlády Mikulášovi Dzurindovi. V apríli 2006 vstupujú zdravotníci do štrajku, ktorý ukončilo predbežné rozhodnutie súdu. Politici nakoniec zdravotníkom zakážu v roku 2013 zákonom štrajkovať - návrh ministra Uhliarika /KDH/ nakoniec schválili počas jednofarebnej vlády strany SMER-SD. (Karmína 2017; Košč 2016)

V roku 2003 sa začal na železniciach štrajk, ktorým zamestnanci protestovali proti plánovanému rušeniu regionálnych tratí a chystanému prepúšťaniu. Tento štrajk bol po 77 hodinách prerušený predbežným rozhodnutím súdu. (Karmína 2017)

V rokoch 1999 a 2003 štrajkovali učitelia, ktorí si vypočuli od vtedajšieho premiéra Dzurindu obviňovanie z politizácie, namiesto riešenia ich problémov. (Karmína 2017)

Tieto tlaky viedli k frustrácii časti členov dovtedajších odborov a ďalšej fragmentácii. Na Železnici vznikajú viaceré konkurenčné odborové organizácie, pričom v súčasnosti ich na železnici pôsobí približne jedenásť. Od OZ PŠaV sa odtrhla menšia časť členov, ktorí si založili Nezávislé školské odbory a v zdravotníctve sa z pôvodného Slovenského OZ zdravotníctva a sociálnych služieb odtrhli Lekárske odborové združenie /LOZ/ a Odborové združenie sestier a pôrodných asistentiek /OZ SaPA/.

V roku 2016 došlo k druhému veľkému štiepeniu v rámci odborov na Slovensku. V ZO OZ KOVO Volkswagen sa po neprehľadnom spore medzi predsedom základnej organizácie a predsedom OZ KOVO rozhodnú, že opustia OZ KOVO a vytvoria si samostatnú odborovú organizáciu s názvom Moderné odbory Volkswagen. Toto štiepenie má následne za následok vznik OZ Moderné odbory AIOS, ďalších ZO s názvom Moderné odbory vo viacerých firmách na Slovensku, ale aj ďalších samostatných odborových organizácií, ktoré ale zväčša vznikajú štiepením tradičných odborov /Nový odborový zväz polície, ZO Jadrová a vyradňovacia spoločnosť, OO MIKE-Minebea, atď./.. Tieto zväzy a odborové organizácie zakladajú v roku 2018 konfederáciu Spoločné odbory Slovenska /SOS/, ktorá má byť konkurentom KOZ SR.

Popísané štiepenie a fragmentácia odborov ale nevedie ani k zvyšujúcej sa aktivite odborov v oblasti nátlakových akcií /protesty a štrajky/. Tieto zväčša, ak nerátame štrajk vo

Volkswagene Bratislava v roku 2017, organizujú len tradičné odborové organizácie. Ani k nárastu členskej základne. Pokles členskej základne, ktorý sa začal v roku 1989 sa podarilo v posledných rokoch organizáciám združeným v KOZ /kumulatívne/ zastaviť, no k žiadnemu zásadnému obratu, ktorý je potrebný, nedošlo. Ani k nejakému zásadnému obratu v dobiehaní západnej Európy v platovej oblasti, alebo v kvalite zamestnaneckého prostredia.

K štiepeniu a fragmentácii odborov dochádza zväčša z dvoch hlavných dôvodov:

- nespokojnosť zamestnancov s činnosťou odborovej organizácie u ich zamestnávateľa, čo môže súvisieť, na jednej strane, s byrokratizáciou odborov ako takých, keďže ich právomocí, práva a povinnosti sú legislatívne dané a tým pádom aj obmedzené. Na druhej strane býva problémom aj nedostatočná akčnosť odborovej organizácie, ktorá je determinovaná schopnosťami funkcionárov, ale aj samotných členov. V tejto oblasti samozrejme odborom nepomáhal ani mediálno-politický tlak, ktorému boli vystavené od roku 1989, kedy boli označované ako pozostatok prednovembrového režimu a mnohokrát mali problém zmobilizovať svoju členskú základňu, keďže členovia boli rozdelení politickou polarizáciou v prístupe k odborom;
- druhým hlavným dôvodom, ktorý je mnohokrát previazaný s prvým, bývajú osobné ambície a animozity medzi jednotlivými funkcionármi a členmi odborov. Vyššie sme popísali dôvody vzniku OZ METALURG a podobným prípadom bol aj prípad odtrhnutia Moderných odborov vo Volkswagene, kedy vtedajší predseda ZO OZ KOVO Volkswagen, neskôr Moderných odborov Volkswagen, Zoroslav Smolinský, súperil s predsedom OZ KOVO Emilom Machynom.

Problémom však je aj slabá koordinácia, spolupráca a solidarita medzi zväzmi celkovo. Nielen medzi zväzmi združenými v KOZ SR a medzi zväzmi združenými v SOS, ale aj v rámci konfederácií.

Ako príklad slabej koordinácie a spolupráce môžeme uviesť nasledovné prípady:

- OZ PŠaV patrí medzi najpočetnejšie a zároveň aj najúspešnejšie, čo sa týka zvyšovania miezd, hlavne u pedagogických zamestnancov. K tejto úspešnosti im napomáha aj verejný tlak, ktorý je spôsobený celkovým úpadkom školstva za posledných 30 rokov. Problémom

však je, že problémy iných odborových zväzov a potreba zvyšovania úrovne miezd na celom Slovensku a vo všetkých sektoroch nie sú dostatočne podporované zo strany OZ Školstva napr. účasťou na protestoch;

- problematiku odchodu do dôchodku, sa prostredníctvom zavedenia dôchodkového stropu, v minulosti snažil riešiť v podstate len OZ KOVO, ktorý k tejto téme usporiadal aj petíciu na vyhlásenie referenda a niekoľko protestov. Aj napriek faktu, že táto problematika sa dotýka všetkých pracujúcich, tak podpora z iných zväzov bola len minimálna;
- Lekárske odborové združenie /LOZ/, ktoré zastupuje nemocničných lekárov, zorganizovalo v minulosti niekoľko hromadných výpovedí /lekári majú zákonom zakázané štrajkovať/, kedy okrem svojich plátov riešili aj iné problémy v zdravotníctve. Problematický sa však na ich prístupe ukazuje fakt, že mnohé svoje návrhy nemajú dostatočne legislatívne prediskutované a ani konzultované s inými odborovými zväzmi, ktoré pôsobia v zdravotníctve. Dokonca ani zástupca SOS, ktorého sú LOZ členom, nepredkladá túto problematiku na rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady /tripartita/;
- v roku 2012 po štrajku organizovanom OZ Školstva bola podpísaná kolektívna zmluva, ktorú signovala aj prezidentka NKOS. Tá istá zástupkyňa NKOS o niekoľko mesiacov vypovedala sociálny zmier zo strany NKOS, počas nepokojov /štafetový štrajk, atď./ organizovaných NŠO a učiteľskými neformálnymi organizáciami a jedným z argumentov bola zmluva podpísaná medzi KOZ a stranou Smer-SD /vtedy vládnu stranou/. Paradoxom týchto výčitiek však bol fakt, že prezidentka NKOS Ľubica Černá sa objavila na kandidátnej listine strany KDĽ v parlamentných voľbách. Štrajk učiteľov v roku 2012 sa však nestretol ani s nejakou masovejšou podporou od iných zväzov v rámci KOZ, dokonca sa objavili aj odborárske hlasy, kritizujúce ostrý štrajk v školstve.

6.9.1 Spolupráca a diskusia medzi ZO a OZ v rámci KOZ SR

Na základe dotazníkových prieskumov, ktoré autorský tím zrealizoval v rokoch 2021 a 2023 a na základe kvalitatívnych rozhovorov zrealizovaných v roku 2022, bola identifikovaná

relatívna spokojnosť /nedostatky pozri kap. 3 a 4/ s vertikálnou spoluprácou a komunikáciou medzi ZO, OZ a KOZ. O niečo menej pozitívne dopadla spokojnosť členov odborov so spoluprácou a komunikáciou medzi jednotlivými odborovými zväzmi združenými v KOZ. Na základe týchto poznatkov sme identifikovali nasledovné odporúčania:

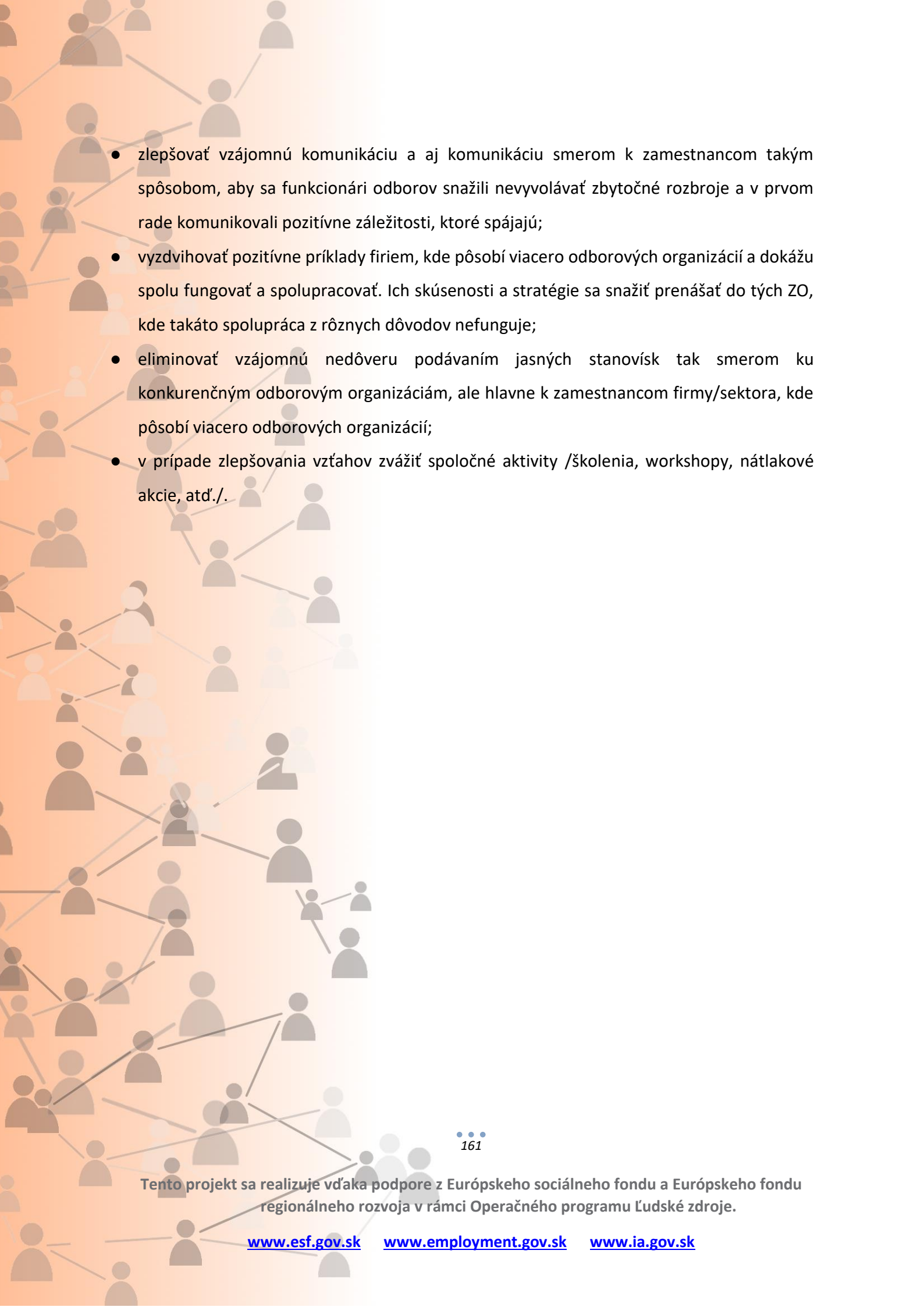
- zlepšiť vnútroodborovú komunikáciu nielen zhora /od KOZ/ nadol /cez OZ až po ZO a ich členov/ a opačne, ale hlavne horizontálne medzi jednotlivými OZ a aj vnútri OZ /niektoré zväzy sú vnútorne fragmentované s rôznymi záujmami/;
- zlepšiť výmenu informácií medzi OZ o tom, aké nové benefity sa darí vyjednávať v KZ a KZVS v jednotlivých ZO a koordinovať nové témy, ktoré bude potrebné v KZ riešiť /greendeal, kratší pracovný čas, atď./;
- vzájomná výmena odborníkov a špecialistov medzi zväzmi;
- zvyšovať komunikáciu medzi ZO v regiónoch, bez ohľadu na príslušnosť k OZ;
- zlepšiť spoluprácu a vzájomnú podporu medzi OZ;
- zásadným spôsobom zvýšiť komunikáciu OZ smerom navonok:
 - odbory musia byť nositeľmi myšlienok a podnetov pre verejnú debatu, nesmú len čakať a reagovať na podnety;
 - webové stránky a profily na soc. sieťach, podcasty, videá;
 - spoločná mediálna stratégia a výchova talentov, ktoré budú šíriť dobré meno odborov, netreba sa spoliehať iba na vrcholových funkcionárov OZ;
 - spoločné medzizväzové tlačové konferencie k problémom, ktoré potrebujú riešiť;
 - solidárne podporovať účasťou protestné nátlakové akcie iných zväzov a iných ZO, hoci sa riešená problematika netýka priamo podporovateľov;
- zvýšiť zapojenie členov, menších ZO a OZ, tak, aby sa eliminovala na najmenšiu možnú mieru nedôvera, rezignácia, pasivita;
- zvážiť zavedenie spoločnej aplikácie /elektronický členský preukaz/ pre všetkých členov zväzov združených v KOZ, tak, aby súčasťou tohto preukazu/aplikácie, boli aj informačné kanály a prehľad benefitov poskytovaných odbormi pre svojich členov;

- o súčasťou tejto aplikácie by pre funkcionárov ZO mali byť aj príklady dobrých praktík, návody ako postupovať v krízových situáciách, ako odpovedať na „ťažké“ otázky členov ale i nečlenov odborov;
- organizovať viac spoločných akcií, školení, workshopov, diskusií, za účasti funkcionárov a aktívnych členov z rôznych odborových zväzov a umožniť im zakladať neformálne siete kontaktov na základe spoločných záujmov;
- majetok odborov spravovaný JMF a jednotlivými OZ by mal byť viac využívaný v prospech členov odborov a ideálne tak, aby sa členovia jednotlivých OZ nesegregovali len na „jednofarebných akciách“.

6.9.2 Spolupráca a diskusia medzi ZO a OZ /KOZ/ a nezávislými i novými odbormi /MO, NKOS, NŠO, LOZ, AIOS, NPO, ATĎ./

Na základe dotazníkových prieskumov, ktoré autorský tím zrealizoval v rokoch 2021 a 2023 a na základe kvalitatívnych rozhovorov zrealizovaných v roku 2022 boli identifikované problémy, ktoré vyplývali z nevraživosti funkcionárov tradičných odborových zväzov združených v KOZ a funkcionármi nezávislých a novovznikajúcich odborových organizácií, ktorých časť sa združila v konfederácii SOS. Na základe týchto poznatkov sme identifikovali nasledovné odporúčania:

- aj napriek rozporom, osobným sporom a nedôvere, ktorá pramení z búrlivej minulosti je potrebné reflektovať, že odbory, bez ohľadu na tričká a príslušnosť k nejakej strešnej organizácii majú spoločné ciele a tými sú záujmy zamestnancov a členov odborov;
- v prípade potreby konfrontácie, ktorej potreba pramení z útokov, alebo negatívnej kampane sa je potrebné čo najviac spoliehať na pozitívnu a nie negatívnu odozvu. Snažiť sa trpezlivo vysvetľovať a diskutovať, prípadne jasne vysvetľovať zavádzania, alebo nepravdy. Vyhýbať sa osobným útokom a argumentačným manipuláciám. V prípade potreby skúsiť aj menej obvyklé formy hľadania spoločného fungovania - napr. mediácia/zmierovanie;

- 
- zlepšovať vzájomnú komunikáciu a aj komunikáciu smerom k zamestnancom takým spôsobom, aby sa funkcionári odborov snažili nevyvolávať zbytočné rozbroje a v prvom rade komunikovali pozitívne záležitosti, ktoré spájajú;
 - vyzdvihovať pozitívne príklady firiem, kde pôsobí viacero odborových organizácií a dokážu spolu fungovať a spolupracovať. Ich skúsenosti a stratégie sa snažiť prenášať do tých ZO, kde takáto spolupráca z rôznych dôvodov nefunguje;
 - eliminovať vzájomnú nedôveru podávaním jasných stanovísk tak smerom ku konkurenčným odborovým organizáciám, ale hlavne k zamestnancom firmy/sektora, kde pôsobí viacero odborových organizácií;
 - v prípade zlepšovania vzťahov zvážiť spoločné aktivity /školenia, workshopy, nátlakové akcie, atď./.

ZÁVER

Uvažovať nad budúcnosťou odborov na Slovensku v kontexte štyroch potenciálnych scenárov, ktoré načrtol Visser (2019): marginalizácia, dualizácia, nahradenie alebo revitalizácia.

Legislatívne riešenia len ako vhodný doplnok k iným, primárnym aktivitám odborov, prejsť k organizačnému modelu a nahradiť servisný, resp. legalistický model. Ten ukázal svoje limity v poslednej dekáde. Pasívne členstvo čakajúce na to, čo odbory „vybavia,“ resp. zabezpečia cez inštitút tripartity a dobré vzťahy s vládnucimi stranami /resp. stranou/, nie je udržateľnou cestou v zmysle uvažovania o revitalizácii odborov. Hoci dobré vzťahy so stranou SMER prinieslo viaceré legislatívne zmeny, zmena vlády ukázala, ako vratký je tento prístup fungovania.

S tým súvisí aj tzv. mobilizačný prístup, ktorý je kvalitatívne inde ako servisný model, ale vo svojej podstate nesie rovnaké znaky. Členstvo zostáva pasívne mimo nárazových akcií, kampaní či demonštrácií. Dôraz zostáva na vrcholovom odborárskom aparáte. Naopak, organizačný model stiera tieto rozdiely a jeho cieľom je dosiahnuť stotožnenia sa radového členstva z odbormi a spontánne vznikanie lokálnych štruktúr zdola, odborových organizátorov/riek, teda aktívnej základni, ktorá je v istom zmysle dôležitejšia ako samotné počty, hoci tie sú, samozrejme, z hľadiska kapacít odborov, takisto podstatné.

Odbory nemôžu len reagovať na deje v spoločnosti. Prijatie stratégie na revitalizáciu však zahŕňa aj hrozby pre vnútorné mocenské vzťahy a rozdeľovanie zdrojov. Rovnako platí, že ani tá najlepšia stratégia nebude účinná, ak zostane len na úrovni vrcholového vedenia a neprenikne do vedomia a praxe nižších štruktúr a členstva. Dopady stratégie musia ísť na najnižšiu úroveň a ovplyvniť každodenné fungovanie, inak zostane neúčinná. Počíta sa i s náročnými štrukturálnymi zmenami v rámci organizácie.

Prijatie a samotná aplikácia stratégie vyžaduje predovšetkým líderstvo. Ďalej efektívnu koordináciu, dlhodobé plánovanie a zmysluplne nadizajnované jednotlivé kroky a iniciatívy. Ako už bolo spomenuté vyššie, potrebná je aj demokratická participácia a prijímanie podnetov

z rôznych úrovní. To vyžaduje neustály interný dialóg v rámci odborov, ktorý ide za úroveň štandardných formálnych procedúr. Toto vyžaduje zapojenie organizovaní dosiaľ neorganizovaných, pasívnych členov a posilňovanie perspektívnych jedincov. Cieľom je prejsť od poskytovania servisu aktuálnemu členstvu k náboru nových ľudí, čím sa odbory posilnia.

V tomto kontexte možno uvažovať o viacerých aspektoch a úrovniach. Možné je spájanie a zlučovanie v rámci organizácie, vytváranie silnejších organizačných celkov a úprava vzťahu medzi základnými organizáciami, sektorovými zväzmi a konfederáciou. Nemá ísť o vytváranie nových organizácií. Nutné je i budovanie širších koalícií, a to s organizáciami a skupinami, ktoré sú aj z inej ako pracovno-právnej oblasti. Môže ísť o mimovládne organizácie rôzneho typu či združenia venujúce sa napr. klimatickej zmene, ktorá má dopady aj na svet práce. Tieto prvky je potrebné prepájať a budovať tak širšie sociálne hnutia. S tým môže súvisieť aj solidarita, či už na národnej alebo medzinárodnej úrovni. Jedná sa o zásadný princíp pre odbory a ich činnosť.

Pre odbory sú dôležité spojenectvá, vrátane tých politických. Lobing, kontakty, politické prejavy a akcie a z toho vyplývajúca mobilizácia. Cieľom je i zlepšenie celkového obrazu u verejnosti.

Prečo je nutná organizačná zmena? Všetko sa mení /interné aj externé prostredie organizácie/, treba sa prispôbiť, reagovať na hrozby a prežiť. V reakcii na zmenu, ak sa ide mimo plánu, je tak niekedy nutné aj improvizovať a využiť to ako príležitosť.

Vo všeobecnosti, v praxi sa často stretávame s odporom voči zmene. Vieme identifikovať viacero dôvodov vedúcich k takémuto postoju: nepochopenie dôvodov prečo je nutné zmena, resp. nejasnosť samotného dôvodu, ktorý by mal viesť k zmene; strach z neznámeho /zmena rutiny/; nedostatok kompetencií; nostalgia za starými časmi /návyk na staré spôsoby/; nedostatok dôvery; postoj, že propagovaná zmena je len dočasným výstrelkom; zmena nie je odkonzultovaná; celkové vyčerpanie alebo naopak presýtenie; nepresvedčenie o výhodách. Tieto postoje je možné prekonať vytvorením dojmu urgentnosti, dôrazom na vzdelávanie, komunikatívnosťou, zapojením do zmeny, vyjednávaním a podporou angažovania ľudí, ktorí zmenu akceptujú.

ZOZNAM LITERATÚRY

ADÁMEK, P., M. BENEDEKOVÁ, J. ŠLAUKA, A. ŠUMICHRASŤ a I. VRKOČOVÁ, 2021. Bariéry členstva v odboroch 1: Analýza súčasného stavu členskej základne OZ združených v KOZ SR a príčiny úbytku členstva. s.l. : Národný projekt Podpora kvality sociálneho dialógu, 2021. Dostupné na internete: <https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2021/12/Bariery-clenstva-v-odboroch-1..pdf>.

AFONSO, A., RENNWALD, L., 2018. Social class and the changing welfare state agenda of radical right parties in Europe. Welfare democracies and party politics: Explaining electoral dynamics in times of changing welfare capitalism, pp.171-194.

ASEA, 2021. Slovenská priemerná mzda je najnižšia široko-ďaleko. Košice: Asociácia sociálno-ekonomických analytikov, dostupné na internete: <https://drive.google.com/file/d/1Se5h2Z0diqXLmgre8Wzi3oxV-2nv1PpN/view>.

ASEA, 2022. Slovenská minimálna mzda v PKS je na úrovni Albánska a Srbska. Košice: Asociácia sociálno-ekonomických analytikov, dostupné na internete: <https://drive.google.com/file/d/163oUDn2akr9P6hSQwmAxDm5TdMNB8SjX/view>.

ASEA, 2023. Slovenská minimálna mzda aj napriek jej zvýšeniu nezabezpečuje dôstojný život. Košice: Asociácia sociálno-ekonomických analytikov, dostupné na internete: <https://drive.google.com/file/d/11kWbAUuafYT2BKTWNRw8GbU84h0jnfVO/view>.

BACCARO, L., 2011. Labor, Globalization and Inequality: Are Trade Unions Still Redistributive?" In Comparing European Workers Part B: Policies and Institutions. Dostupné na internete: https://www.unige.ch/sciences-societe/socio/files/7714/8533/6086/Baccaro_2011.pdf.

BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK, 2016. Pracovné právo. Bratislava. Sprint 2. ISBN: 9788089710263.

BERNSTEIN, I., 1964. Trade Union Growth, Structure and Policy: A Comparative Study of the Cotton Unions in England. By H.A.Turner. Toronto. University of Toronto Press, 1962. In: The Journal of Economic History, 24(1), 117-118. Doi:10.1017/S0022050700090173.

CARBY-HALL, J.R., 1984. Trade Union Democracy. In: Managerial Law Vol. 26 Iss 6 pp. 1 – 15. MCB UP Ltd. Doi: 10.1108/eb022415.

DASKALOVA, V., 2018. Regulating the New Self-Employed in the Uber Economy: What Role for EU Competition Law?, June 2018, In: German Law Journal 19(3):461-508. Doi: 10.1017/S207183220002277X.

DE STEFANO, V., 2018. Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. Working Paper nr. 246. Geneva: ILO. ISSN: 1999-2939. Dostupné na internete: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_634157.pdf.

DRAHOKOUPIL, J. a B. FABO, 2018. The limits of foreign-led growth: Demand for skills by foreign and domestic firms. *Review of International Political Economy*, 29:1, 152-174, ISSN: 0969-2290.

DRAHOKOUPIL, J., PIASNA, A., 2017, Work in the Platform Economy: Beyond Lower Transaction Costs. *Intereconomics* 52. <https://doi.org/10.1007/s10272-017-0700-9>.

EOK, 2003. Women In Trade Unions: Making The Difference. Research on Women and Decision-Making in Trade Union Organisations. Study of the existing Literature and Survey carried out among organisations affiliated to the European Trade Union Condeferation. Dostupné na internete: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/genre_an_080403.pdf.

EOK, 2007, Gender mainstreaming charter. Dostupné na internete: https://www.etuc.org/sites/default/files/gender_mainstreaming_charter1_EN_1.pdf.

ETUC, 2019. The future of youth. Brusel: ETUC Youth Committee. Dostupné na internete: <https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2019-05/CES-Brochure%20The%20Future%20of%20Youth-UK%20def-Basse%20def.pdf>.

ETUC, 2021. Odporúčania pre zapájanie mladých ľudí do odborových organizácií. Brusel: ETUC. Dostupné na internete: <https://www.etuc.org/en/publication/engaging-young-people-trade-unions>.

ETUC, 2023. Youth. Brusel: ETUC. Dostupné na internete: <https://www.etuc.org/en/issue/youth>.

EUROFOUND, 2020. Trade Union. 2020. Dostupné na internete: <https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/trade-union>.

EUROFOUND, 2021. European Working Conditions Telephone Survey 2021 – Read the findings. Dostupné na internete: <https://www.eurofound.europa.eu>.

EUROPEAN COMMISSION, 2019. A European Green Deal. Brusel: European Commission, dostupné na internete: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en.

EUROPEAN PARLIAMENT, 2022. Just Transition Fund. Brusel: European parliament, dostupné na internete: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/214/just-transition-fund>.

EUROSTAT, 2017a. Are you an active citizen? Luxemburg: Eurostat. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20170914-1>.

EUROSTAT 2017b. Social participation and integration statistics. Luxemburg: Eurostat. Dostupné na internete: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Social_participation_and_integration_statistics.

EVS, 2020. European Values Study. 2020. Tilburg: EVS. Dostupné na internete: <https://europeanvaluesstudy.eu>.

FIALOVÁ, I., 2009. Zväz zanikne 31. decembra 2009. Košice: Oceľ východu. Dostupné na internete: <https://www.usske.sk/sk/clanok/zvaz-zanikne-31-decembra-2009>.

FINSTAT, 2023. Inštitút vzdelávania odborov SR. Bratislava: Finstat. Prístupné na internete: <https://finstat.sk/00177971>.

FORBES, 2019. Verizon Media Says 69 Percent Of Consumers Watching Video With Sound Off. Jersey City: Forbes media. Dostupné na internete: <https://www.forbes.com/sites/tjmccue/2019/07/31/verizon-media-says-69-percent-of-consumers-watching-video-with-sound-off/>.

FRACTL, 2016. Facebook Motivations Study: Why We Share. Delray Beach: Fractl. Dostupné na internete: <https://www.frac.tl/work/marketing-research/facebook-sharing-motivation-study/>.

GO4INSIGHT, 2022. Koľko Slovákov je na sociálnych sieťach v roku 2022? Bratislava: Go4insight. Dostupné na internete: <https://www.go4insight.com/post/koľko-slovakov-je-na-sociálnych-sieťach-v-roku-2022>.

GUMBRELL-MCCORMICK, R. a R. HYMAN, 2013. Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices.

GUMBRELL-McCORMICK, R., a R. HYMAN, 2019. Democracy in trade unions, democracy through trade unions? In: Economic and Industrial Democracy, 40(1), pp.91-110.

HAGARA, E. a B. ŽÚDEL, 2021. Tak znovu: dobiehame, či nedobiehame ten západ? Bratislava: DenníkN / IFP blog, dostupné na internete: <https://dennikn.sk/blog/2324194/tak-znovu-dobiehame-ci-nedobiehame-ten-zapad/>.

HANSON, G.Ch., 1991. Taming the Trade Unions A Guide to the Thatcher Government's Employment Reforms 1980-90. MACMILLAN ACADEMIC AND PROFESSIONAL LTD Houndmills, Basingstoke, Hampshire RG21 2XS and London, ISBN 978-1-349-21319-1.

HEERY, J. , KELLY, E., 1994. Professional, participative and managerial unionism: an interperetation of change in trade unions. In: *Work, Employment & Society*, vol. 8, no. 1, 1994, pp. 1–22. Dostupné na internete: <http://www.jstor.org/stable/23746157>.

HUWS, U., N. H. SPENCER a M. COATES, 2019 . The platformisation of work in Europe. The highlights from research in 13 european countries. FEPS – FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES, Brussels, Belgium. Dostupné na internete: <https://feeps-europe.eu/wp-content/uploads/2019/07/The-platformisation-of-work-in-Europe.pdf>.

ILO, 2008. World of work report - Income Inequalities in the Age of Financial Globalization. GENEVA 2008. ISBN 978-92-9-014868-5.

ILO, 2019a. Review of Policies and Actions for the Integration of the Youth into Trade Unions: A global Survey. Ženeva: ILO. Dostupné na internete: https://www.ilo.org/actrav/events/WCMS_712779/lang--en/index.htm.

ILO, 2019b. World Employment and Social Outlook: Trends 2019, International Labour Office – Geneva 2019. ISBN 978-92-2-132953-4. Dostupné na internete: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/lang--en/index.htm>.

ILO, 2021a, World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021. 1. v. ISBN 978-92-2-031944-4.

ILO, 2021b. Empowering Women at work. Government Laws and Policies for Gender Equality. GENEVA 2021. ISBN: 9789220342442 Dostupné na internete: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_773233.pdf.

ILO, 2022a. Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery. Geneva: ILO, 2022. ISBN:978922036442. Dostupné na internete: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_842807.pdf.

ILO, 2022b. Trade Union Revitalization: Organizing new forms of work including platform workers. Geneva. ISBN 978-92-2-037948-6 Dostupné na internete: https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/WCMS_856837/lang--en/index.htm.

ILOSTAT, 2023. Explorer. Dostupné na internete:

https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer42/?lang=en&id=SDG_T552_NOC_RT_A.

INDUSTRIALL GLOBAL UNION, 2012. IF Metall's Stefan Löfven becomes party leader in

Sweden. In: Industriall Union. 2012. Dostupné na internete: <http://www.industriall-union.org/archive/imf/if-metalls-stefan-lofven-becomes-party-leader-in-sweden>.

INDUSTRIALL, 2023. Mythbuster "Young People Just don't Hard Work". Industriall.

Dostupné na internete: [https://news.industriall-europe.eu/documents/upload/2020/1/637145125074108922_MYTHBUSTER%20infosheet1%20\(002\).pdf](https://news.industriall-europe.eu/documents/upload/2020/1/637145125074108922_MYTHBUSTER%20infosheet1%20(002).pdf).

IOZ, 2023. Prečo byť v odboroch? Dostupné na internete: <https://ioz.sk/pre-novych-clenov/preco-byt-v-odboroch/>.

ITUC (EOK), 2007. Odbory a ženy v ofenzíve, Manifest EOK. Dostupné na internete:

https://www.etuc.org/sites/default/files/TURKISH_5S_1.pdf.

ITUC, 2008. Achieving gender equality Dostupné na internete: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ENGOK.pdf.

JOHNSTON, H. a kol., 2020. Working on digital labour platforms - A trade union guide for trainers on crowd-, app- and platform-based work. ETUI Brussels, 2020. ISBN : 978-2-87452-

582-7. Dostupné na internete: https://www.etui.org/sites/default/files/2021-02/Working%20on%20digital%20labour%20platforms-A%20trade%20union%20guide%20for%20trainers%20on%20crowd-%2C%20app-%20and%20platform-based%20work_2021.pdf.

JOHNSTON, H. a CH. LAND-KAZLAUKAS, 2022. Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy, Conditions of work and employment, In: International Journal of Labour Research - Volume 11, Issues 1-2 (2022) 45 series ; no. 94. ISBN: 2226-8952. Dostupné na internete::

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf.

KAHANCOVÁ, M. a I. G. SZABÓ, 2015. Bargaining systems, trade union strategies and the costs and benefits of migration. CELSI Research report No. 11, 2015.

KANÍK, Ľ., 2003. Odbory sa stali politickou stranou. Bratislava: OUR MEDIA SR, ISSN: 1335-

4051. Dostupné na internete: <https://spravy.pravda.sk/domace/clanok/144426-kanik-odbory-sa-stali-politickou-stranou/>.

KARMÍNA, 2017. Boje pracujúcich na Slovensku (1994 – 2014). Bratislava: Karmína. Dostupné na Internete: <https://karmina.red/pdfs/Karmína%20-%20Boje%20pracujúcich%20na%20Slovensku.pdf>.

KARŠAY, A. a M. MIČÚCH, 2014. Rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a odhad jeho vplyvu na náklady práce. In: Biatec. Makroekonomické otázky. roč. 22, č. 1 s. 2-7.

KERISSEY, J. a E. SCHOFER, 2013. Union Membership and Political Participation in the United States. Social Forces 91, no. 3 (2013): 895–928. Oxford University Press, 2013. Dostupné na internete: <http://www.jstor.org/stable/23361125>.

KILLHOFER, Z., K. LENAERTS a M. BEBLAVÝ, 2017. The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the Old Framework to the New Reality. CEPS Research Report, No. 2017/12, ISBN 978-94-6138-631-1, Dostupné na internete: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3053826>.

KIRKALDY, H. S. a H. A. TURNER, 1963. Trade Union Growth, Structure and Policy: A Comparative Study of the Cotton Unions. In: The Economic Journal, 73(292), 751. doi:10.2307/2228201.

KOLLÁR, M., 2012. Odborári nechcú dohodu so Smerom. Bratislava: Mafra. ISSN 1336-1996. Dostupné na internete: <https://hnonline.sk/finweb/ekonomika/492618-odborari-nehcudohodu-so-smerom>.

KOŠČ, 2016. Politizácia odborov a všeobecné pokrytectvo politikov. Bratislava: petitpress. Dostupné na Internete: <https://blog.sme.sk/jankosc/ekonomika/politizacia-odborov-a-vseobecne-pokrytectvo-politikov>.

KOŠČ, J., 2021. Politizácia odborov a odborárov. In: 1989-2019: 30 rokov zmien: Kam kráčaš demokracia. Košice: Šafárikpress / Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, ISBN: 978-80-8152-990-0. Dostupné na internete: https://www.researchgate.net/publication/353072300_Politizacia_odborov_a_odborarov.

KOŠČ, J., 2022. Extrémisti z SaS. Bratislava: Petit press. ISSN, 1335-440X. Dostupné na internete: <https://blog.sme.sk/jankosc/politika/extremisti-z-sas>.

KOŠČ, J., Z. HOMÉR a R. ŽANONY (eds.). Slovenské skúsenosti s neoliberalizmom. Bratislava: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V., zastúpenie v Slovenskej republike. Dostupné na internete: https://www.researchgate.net/publication/347440344_Slovenske_skusenosti_s_neoliberalizmom.

KOŠČ, J., 2021. Ukázali sa kolesíkovia pravice. Bratislava: Sme/komentáre, 1335-440X. Dostupné na internete: <https://komentare.sme.sk/c/22590214/ukazali-sa-kolesikovia-pravice.html>.

KOŠČ, J., 2016. Sociálna politika zamestnávateľa v kontexte pôsobenia odborovej organizácie. Bakalárska práca. Košice: UPJŠ. Dostupné na internete: https://www.researchgate.net/publication/326493805_Socialna_politika_zamestnavateľa_v_kontexte_posobenia_odborovej_organizacie_Social_policy_in_the_context_of_the_employer's_trade_union_action.

KOŠČ, J., 2018. Budúcnosť pracovného trhu na Slovensku v kontexte demografických zmien a priemyslu 4.0. In: Budúcnosť Európy: Cesta k post-kapitalizmu? Bratislava: Pole, ISBN: 978-80-570-0356-4. Dostupné na internete: https://www.researchgate.net/publication/329309625_Buducnost_pracovneho_trhu_na_Slovensku_v_kontexte_demografickych_zmien_a_priemyslu_40.

KOŠČ, J., 2021. Revolúcia pracovného času alebo mýty a fakty o jeho skracovaní. Košice: Equilibria. ISBN: 978-80-8143-288-0.

KOZ SR, 2022. Dokumenty XI. Zjazdu KOZ SR. Bratislava: KOZ SR. Dostupné na internete: <https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2022/11/KOZ-SR-publikacia-dokumenty-po-XI.-zjazdu.pdf>.

LABOUR PARTY, 2020. In: Britannica. 2020. Dostupné na internete: <https://www.britannica.com/topic/Labour-Party-political-party>.

LEHUTA, M., 2019. Ako odborári zavádzajú o dĺžke pracovného života: ani sa na ňu nepozreli. Bratislava: News and Media Holding, ISSN: 1336-2674. Dostupné na internete: <https://www.trend.sk/spravy/ako-odborari-zavadzaju-dlzke-pracovneho-zivota-ani-nu-nepozreli>.

LEONARDI, S. a R. PEDERSINI, 2020. Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries ETUI, The European Trade Union Institute. Dostupné na internete: <https://www.etui.org/publications/books/multi-employer-bargaining-under-pressure-decentralisation-trends-in-five-european-countries>.

LIPSET, S. M., 1962. *Trade Unions and Social Structure: II. Industrial Relations*, 1(2), 89-110. doi:10.1111/j.1468-232x.1962.tb00661.x.

LUCIO, M.M. a A. HODDER, 2020. Democracy and trade unions. Dostupné na internete: <https://www.emeraldgrouppublishing.com/opinion-and-blog/democracy-and-trade-unions>.

MARCINČIN, A., 2021. Tatranský tiger. Zn.: za nízky plat. Bratislava: CVP. Dostupné na internete:

https://www.institutmatejabela.sk/files/ugd/1a16af_c7219f7e807249cdb90f73ffcbff58ca.pdf.

MARCINČIN, A., 2022. Únik mozgov. Bratislava: Inštitút Mateja Bela – Bél Mátyás Intézet. Dostupné na internete: <https://imb-bmi.org/wp-content/uploads/2022/02/RRT-Unik-mozgov.pdf>.

MESZMANN, T., 2022. Industrial relations and labour market integration of migrant workers in CEE. BARMIG comparative paper.

MIHÁL, J., 2011. Odbory komunikujú ako politická strana. Bratislava: Petit press. ISSN: 1335-440X. Dostupné na internete: <https://ekonomika.sme.sk/c/5825399/mihal-odbory-komunikuju-ako-politicka-strana.html>.

MICHELS, R., 2016. Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchial Tendencies of Modern Democracy. Martino Fine Books, ISBN: 978-1684220229.

MICHELS, R., 1966. Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy.

MOLINA, O a I. GUARDIANCICH, 2017. Organising and Representing Hard-to-Organise Workers: Implications for Turkey, Ženeva: ILO. Dostupné na internete: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_629899.pdf.

MOORE, V.P., M. UPCHURCH a X. WHITTAKER (eds.), 2017. Humans and Machines at Work Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism. University of Leicester London, UK. (Dynamics of Virtual Work) Palgrave Macmillan, 2017. ISBN-10: 3319582313.

MORO-VISCONTI, R. 2022. Digital Goodwill Valuation. In: The Valuation of Digital Intangibles Technology, Marketing and Internet. Londýn: Palgrave Macmillan, ISBN: 978-3-030-36918-7. Dostupné na internete: https://www.researchgate.net/profile/Roberto-Moro-Visconti-2/publication/339306261_Goodwill_Valuation/links/5e4e4d0e299bf1cdb938e18b/Goodwill-Valuation.pdf.

MULLER-JENTSCH, W. , 2008. Industrial democracy: Historical development and current challenges, Management Revue, ISSN 1861-9916, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 19, Iss. 4.

NEDELKOSKA, L. a G. QUINTINI, 2018. Automation, skills use and training. OECD Social, Employment and Migration. In Working Papers No. 202, DELSA/ELSA/WD/SEM(2018)3. Dostupné na internete: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training_2e2f4eea-en.

NOVOVESKÝ, P., 2015. Pomáhajú odbory ľuďom alebo Smeru? Bratislava: Petit press. ISSN: 1335-440X. Dostupné na internete: <https://komentare.sme.sk/c/8027574/pomahaju-odbory-ludom-alebo-smeru.html>.

ODKLADAL, M., 2022. Odbory musíme odpolitizovať. Zmluvu o spolupráci so Smerom zrušíme (rozhovor). Bratislava: Ringier Slovakia Media. Dostupné na internete: <https://www.aktuality.sk/clanok/GrYUuqJ/odbory-musime-odpolitizovat-zmluvu-o-spolupraci-so-smerom-zrusime-rozhovor/>.

OECD, 2017. Employment Outlook. Dostupné na internete: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017_empl_outlook-2017-en.

OECD, 2018. OECD Employment outlook. OECD publishing Paris, ISBN: 9789264301795. Dostupné na internete: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2018_empl_outlook-2018-en.

OECD, 2019a. Employment Outlook 2019 Future of work. Dostupné na internete: <https://www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlight-en.pdf>.

OECD, 2019b. Negotiating our way up: Collective bargaining in Changing World of Work, OECD Publishing, Paris. Dostupné na internete: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1fd2da34-en/1/2/5/index.html?itemId=/content/publication/1fd2da34-en&csp=fc50d8427000f71bfa234b11ca5f7ccd&itemGO=oecd&itemContentType=book>.

OECD, 2020. Policy brief, Can collective bargaining help close gender pay gap for women in non standard jobs? Dostupné na internete: <https://www.oecd.org/gender/collective-bargaining-and-gender-wage-gap-2020.pdf>.

OECD, 2022. OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets. Paríž: OECD Publishing, ISBN: 978-92-64-90709-6.

OZ KOVO, 2023. História OZ KOVO. Bratislava: OZ KOVO. Dostupné na Internete: <https://www.ozkovo.sk/o-nas/historia-oz-kovo/>.

PERHÁCS, J., 1984. Ideovo-politická výchova dospelých. In: Zborník FF a PF Univerzity komenského. PAEDAGOGICA, VII/3. Dostupné na Internete: https://fphil.uniba.sk/fileadmin/fif/katedry_pracoviska/kped/projekty/Archiv_Paedagogica/7-3.pdf.

PIASNA, A., W. ZWYSEN a J. DRAHOKOUPIL, 2022. The platform economy in Europe. Brussels, 2022 ETUI Brussels. ISSN: 1994-4454. Dostupné na internete: https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/The%20platform%20economy%20in%20Europe_2022.pdf.

PIASNA, A. a J. DRAHOKOUPIL, 2021. Flexibility unbound: understanding the heterogeneity of preferences among food delivery platform workers, *Socio-Economic Review*, Volume 19, Issue 4, October 2021, Pages 1397–1419, <https://doi.org/10.1093/ser/mwab029>.

PIASNA, A. a W. ZWYSEN, 2022. New wine in old bottles: organizing and collective bargaining in the platform economy, In: *International Journal of Labour Research - Volume 11, Issues 1-2*. ETUI, Belgium. Dostupné na internete: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_856837.pdf.

PICK, M. 2008. Miloš Pick: Zápas o pětidenní pracovní týden v éře reform. Praha: Britské listy. Dostupné na internete: <https://legacy.blisty.cz/art/40392.html>.

POKORNÁ, P., 2022. National report Slovakia Bargaining for working conditions and social rights of migrant workers in Central East European countries (BARMIG).

PORACKÝ, M., 2019. Smolinský: Som apolitický, ponuku Smeru by som odmietol. Bratislava: Petit press. ISSN: 1335-440X. Dostupné na internete: <https://index.sme.sk/c/22166561/smolinsky-konfederacia-odborovych-zvazov-uviazla-v-90-rokoch.html>.

RENNWALD, L., 2013. Social Democratic Parties and the Working Class New Voting Patterns. Challenges to democracy in 21. century. Palgrave MACMILLAN 2020. ISBN 978-3-030-46239-0. Doi: 10.1007/978-3-030-46239-0. Dostupné na internete: https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/41281/1/2020_Book_SocialDemocraticPartiesAndTheW.pdf.

ROSS, N.S., 1956. *Joint Consultation and Workers' Control. The Political Quarterly*, 27(1), 82–92. doi: 10.1111/j.1467-923x.1956.tb01336.x.

RTVS, 2023. Odborári žiadajú kolektívne vyjednávanie. Bratislava: RTVS. Dostupné na internete: <https://www.rtvs.sk/televizia/archiv/13982/395955#493>.

RUMAN, J., 2021. Vzostup prekarizovanej práce a zrod prekariátu. In: KOŠČ, J. a J. RUMAN (eds.). *K problematike chudoby a sociálnej situácie na Slovensku v 21. storočí*. Košice: Pracujúca chudoba. ISBN: 978-80-973614-2-6.

SAGAFTRA, 2020. Ronald Reagan. In: Sagaftra. 2020. Dostupné na internete: <https://www.sagaftra.org/ronald-reagan>.

SCHENK, Ch. , 2014. Unions and Democracy, Canadian Centre for policy Alternatives.

Dostupné na internete:

https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/2014/04/unions_and_democracy.pdf.

SCHNABEL, C., 2020. Union Membership and Collective Bargaining: Trends and

Determinants. ISSN: 2365-9793 Dostupné na internete: <https://docs.iza.org/dp13465.pdf>.

SCHOLARS, 2013. The Alliance Of U.S. Labor Unions And The Democratic Party. In:

Scholars.2013. Dostupné na internete: <https://scholars.org/contribution/alliance-us-labor-unions-and-democratic-party>.

SCHWAB, K. a S. ZAHIDI, 2020. The Global Competitiveness Report - Special report 2020 - How Countries are Performing on the Road to Recovery. Ženeva: World Economic Forum, ISBN 978-2-940631-17-9.

SCHWAB, K., 2019. The Global Competitiveness Report 2019. Ženeva: World Economic Forum, ISBN-13: 978-2-940631-02-5.

SITA, 2012. Školskí odborári odmietajú zmluvu so Smerom. Bratislava: Petit press. ISSN:

1335-440X. Dostupné na internete: <https://domov.sme.sk/c/6281017/skolski-odborari-odmietaju-zmluvu-so-smerom.html>.

SITA, 2018. Vzniká nová odborová konfederácia Spoločné odbory Slovenska. Bratislava: Petit

press. ISSN: 1335-440X. Dostupné na internete: <https://index.sme.sk/c/20945150/vznika-nova-odborova-konfederacia-spolocne-odbory-slovenska.html>.

SLOV-LEX, 2023a. Pokyn: 55/1965 Zb. Dostupné na internete: [https://www.slov-](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1965/55/19650629)

[lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1965/55/19650629](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1965/55/19650629).

SLOV-LEX, 2023b. Zákon o Štátnej plánovacej komisii. Dostupné na Internete: [41/1959 Zb. -](#)

[Zákon o Štátnej plánovacej komisii - SLOV-LEX](#); [52/1963 Zb. - Zákon o Štátnej plánovacej komisii - SLOV-LEX](#) a [114/1965 Zb. - Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa záko... - SLOV-LEX](#).

SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV SAV, 2017. Naše hodnoty 2017. In: sociologia.sav.sk. 2018. Dostupné na internete:

https://sociologia.sav.sk/cms/uploaded/2786_attach_EVS_2017_SR_TK_SU_SAV_181217.pdf.

STREECK, W., 1988. Editorial Introduction. *Economic and Industrial Democracy*, 9(3), 307–

318. <https://doi.org/10.1177/0143831X8893001>. ISSN0143-831X.

SUCHARD, H., 1981. Women in Trade Unions. Equal. Opportunities International, 1(4), 10–15. Dostupné na internete: https://journals.co.za/doi/pdf/10.10520/AJA02562804_118.

SZOTOWSKI, M. (ed.), 2015. Middle-Income Trap in V4 Countries? – Analysis and Recommendations. Krakow: The Kosciuszko Institute, ISBN: 978-83-63712-20-4.

ŠUBRT, B., 1995. Odbory, zaměstnavatelé a právo Karviná: Nakladatelství PARIS.

ŠUMICHRASŤ, A. a P. Bors, 2023. Slovakia: Rough beginnings followed by some stabilisation. In MYANT, M. (ed.) Are multinational companies good for trade unions? Evidence from six central and eastern European countries. European Trade Union Institute, 2023. ISBN: 978-2-87452-657-2.

ŠUMICHRASŤ, A., 2018. Transformácia či zánik : Vývoj odborov v Slovenskom štáte v kontexte európskych diktatúr. In Studia Historica Brunensia, 2018.

TASR, 2005. Smer - SD a KOZ podpísali dohodu o vzájomnej spolupráci. Bratislava: Petit press. ISSN, 1335-440X. <https://domov.sme.sk/c/2520085/smer-sd-a-koz-podpisali-dohodu-o-vzajomnej-spolupraci.html>.

TASR, 2010. Tvrdenie o nadstranickosti odborov nedáva zmysel. Bratislava: Petit press. ISSN, 1335-440X. Dostupné na internete: <https://domov.sme.sk/c/5294052/politologovia-tvrdenie-o-nadstranickosti-odborov-nedava-zmysel.html>.

TĚHLE, J. a kol., 1984. Přehľad dejín československého odborového hnutia. Bratislava: Práca.

TÓTH, P., 1997. Mečiar potrebuje aj vlastné odbory. Bratislava: Petit press. ISSN: 1335-440X. Dostupné na internete: <https://komentare.sme.sk/c/2057555/meciar-potrebuje-aj-vlastne-odborny.html>.

TURNER, H. A., 1962. Trade Union Growth, Structure and Policy. A Comparative Study of the Cotton Unions. Routledge London. 1962. ISBN: 9781003283591.

UHLEROVÁ, M., 2015. Politická angažovanosť odborov na príklade politického unionizmu v Indii. In: e-polis.cz. 2015. Dostupné na internete: <http://www.e-polis.cz/clanek/politicka-angazovanost-odborov-na-priklade-politickeho-unionizmu-v-indii.html>.

VALÁŠEK, T., 2019. Chcete získať nové členy? Budujte si osobní vzťahy. In: Kovák. Praha: OS KOVO. ISSN: 0332-9270, 13/2019.

VANDAELE, K., 2018. Will trade unions survive in the platform economy?, Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe — ETUI Research Paper - Working Paper 2018.05, ETUI Brussels. ISSN: 1994-4454 Dostupné na internete: <https://www.etui.org/publications/working-papers/will-trade-unions-survive-in-the->

[platform-economy-emerging-patterns-of-platform-workers-collective-voice-and-representation-in-europe](#).

VANDAELE, K., 2019. Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000, Brussels, 2019, ETUI aisbl, Brussels, online ISBN: 978-2-87452-537-7.

VRKOČOVÁ, I., M. BENEDEKOVÁ, A. KUKA a A. ŠUMICHRASŤ a 2022. Bariéry členstva v odboroch 2: Analýza kľúčových príčin úbytku členov a „hustoty“ odborov vo vybraných krajinách EÚ a techniky nábora nových členov. s.l. : Národný projekt Podpora kvality sociálneho dialógu, 2022. Dostupné na internete: https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2023/03/Final-Bariery_clenstva_v_odboroch_2_sablona-2.pdf.

WHO, 2018. Violence against women prevalence estimates, ISBN 978-92-4-002225-6. Dostupné na internete: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240022256>.

ŽITŇANSKÝ, E., 2019. Debata s odbormi je zbytočná. Bratislava: Petit press. ISSN: 1335-440X. Dostupné na internete: <https://komentare.sme.sk/c/22028561/debata-s-odbormi-je-zbytocna.html>.

Zákony:

Zákon č. 144/1946 Sb. o jednotné odborové organizácii.

Zákon č. 41/1959 Zb. Zákon o Štátnej plánovacej komisii.

Zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce.

Zákon 114/1965 Zb. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 52/1963 Zb. o Štátnej plánovacej komisii.

Zákon č. 120/1990 Zb. ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi.

Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

PRÍLOHY:

Vzorová SWOT analýza

S SILNÉ STRÁNKY	
1	OZ majú dlhoročnú históriu a tradíciu v nielen v Európe a na Slovensku. Odbory vznikli už v 19. storočí a preto majú dlhoročné skúsenosti s presadzovaním záujmov zamestnancov a s vyjednávaním.. Odbory sa stali dôležitým nástrojom pre ochranu práv pracovníkov a dosiahnutie lepších pracovných podmienok.
2	OZ zastupujú záujmy zamestnancov a chránia ich práva. OZ majú významné postavenie a vplyv v rámci zamestnaneckých vzťahov a sociálneho dialógu. Vyjednávajú s vládou, riadiacimi pracovníkmi podniku a zabezpečujú lepšie pracovné podmienky a mzdy pre svojich členov rámci kolektívneho vyjednávania. Cieľom kolektívneho vyjednávania je dosiahnuť dohodu, resp. kompromis, ktorý bude akceptovateľný pre obe strany.

W SLABÉ STRÁNKY	
1	Nedostatok finančných zdrojov na financovanie činností OZ. Odborové organizácie musia zabezpečiť financovanie svojich aktivít, ktoré zahŕňajú napríklad právne poradenstvo, školenia, marketing a lobovanie. S nedostatočným financovaním z členského, pri nízkej organizovanosti, nemôžu odborové organizácie efektívne zabezpečiť svoje činnosti a zastupovať záujmy členov.
2	Nedostatočná komunikácia v rámci OZ, v médiách a s verejnosťou /napr. slabá komunikácia na sociálnych sieťach/, nedostatočné povedomie verejnosti o úlohe a význame odborových organizácií. Mnoho zamestnancov nevie, aké práva a výhody môžu odborové organizácie poskytnúť, alebo nemajú dôveru v ich schopnosť presadiť svoje záujmy. Odborové organizácie sa preto musia snažiť zvýšiť povedomie verejnosti o svojich aktivitách a úlohách a získať si dôveru zamestnancov.

3 OZ majú schopnosť mobilizovať svojich členov a presadiť svoje ciele a záujmy. OZ organizujú protesty, štrajky a demonštrácie, ak zlyhajú štandardné nástroje v rámci kolektívneho vyjednávania. Výhodou je schopnosť spájať pracovníkov a poskytnúť im platformu na presadzovanie záujmov.

4 OZ sú zárukou zvyšovania miezd. Jednou z dôležitých úloh odborov je zabezpečiť primerané odmeny pre zamestnancov. Najdôležitejším výsledkom kolektívneho vyjednávania je zvyšovanie miezd. Odbory sa snažia zabezpečiť primerané mzdy pre zamestnancov a zlepšiť ich finančnú situáciu.

5 OZ poskytujú právnu pomoc a zastupovanie v právnych sporoch so zamestnávateľmi. Majú dlhoročné skúsenosti v oblasti práva a pracovnoprávných záležitostí, ktoré umožňujú odborom úspešne presadzovať požiadavky svojich členov.

3 Finančná závislosť OZ na členských príspevkoch a. Ak sa počet členov zväzu výrazne zníži alebo ak sa členské príspevky nedokážu zvýšiť na dostatočnú úroveň, môže to viesť k obmedzeniu činnosti odborového zväzu a zníženiu jeho vplyvu v rámci zamestnaneckých vzťahov a sociálneho dialógu.

4 Problémy s nadväzovaním spolupráce OZ s podnikmi a zamestnávateľmi. Odborové zväzy a zamestnávatelia majú často rozdielne záujmy, čo môže komplikovať spoluprácu. Odborové zväzy sa snažia hájiť záujmy zamestnancov a presadzovať ich práva, zatiaľ čo zamestnávatelia sa často snažia minimalizovať náklady a maximalizovať zisky. To môže obmedziť ich schopnosť presadzovať svoje ciele a dosahovať kompromisy, ktoré by boli výhodné pre obe strany.

5 Nedostatok členov a kvalitných ľudských zdrojov vo vedení OZ. Odborové organizácie by sa mali aktívne venovať získavaniu nových členov, aby posilnili svojej členskej základne. Môžu to urobiť prostredníctvom osvetových a propagačných kampaní alebo iných aktivít, ktoré prilákajú nových členov. Ak odborové zväzy nedokážu dostatočne zaujať a motivovať svojich potenciálnych členov, môže to viesť k nedostatku členov. Nedostatočne kvalitné služby či podpora členstvu môže to viesť k tomu, že sa členovia

6 OZ bojujú za zlepšenie pracovných podmienok a ochranu zdravia. To znamená, že odbory sa aktívne zaoberajú otázkami bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci /BOZP/. Svojim členom môžu poskytovať informácie a poradenstvo o BOZP a pomôcť zamestnancom identifikovať riziká na pracovisku. Okrem iného ponúkajú svojim členom rôzne programy a služby, ktoré pomáhajú zlepšiť zdravie /programy na zlepšenie fyzickej kondície, špeciálne poistenie a iné/ a bezpečnosť pri práci /tréning BOZP, vzdelávacie kurzy a iné/.

7 OZ majú vysokú úroveň odbornosti. Mnohí odborári sú odborne kvalifikovaní, aby mohli účinne zastupovať zamestnancov pri rokovaní s podnikmi a vládou. Sú schopní analyzovať právne predpisy, pracovné zmluvy a iné dokumenty, ktoré ovplyvňujú pracovné podmienky a ochranu práv zamestnancov. Odborné znalosti odborárov sa prejavujú nielen pri rokovaní o pracovných podmienkach a ochrane práv zamestnancov, ale aj pri formulácii odborných názorov a

prestanú zapájať alebo budú z odborov vystupovať..

6 OZ majú problém s neefektívnym riadením a zastaranými štruktúrami. To môže obmedziť ich schopnosť efektívne a transparentne fungovať. Preto je dôležité, aby odborové zväzy zabezpečili efektívne a transparentné riadenie a modernizovali svoje štruktúry a postupy. OZ musia byť otvorené pre nové nápady a spoluprácu s inými organizáciami. Mnohí ľudia si často myslia, že odbory sú zastaranou inštitúciou, čo môže odrádzať mladých ľudí pred vstupom do odborov.

7 Nízka dôvera verejnosti v OZ. V minulosti sa objavili v médiách zneužitia odborových zväzov. Vedenie OZ buď uprednostnilo vlastné záujmy pred záujmami svojich členov, alebo svoje počínanie neboli ochotní vysvetľovať a zdôvodniť verejne. Tieto faktory môžu podkopať dôveru verejnosti v odborové zväzy a obmedziť schopnosť odborových organizácií presadzovať záujmy svojich členov a zlepšovať ich pracovné podmienky. Preto by OZ mali urobiť

stanovísk k rôznym témam, ktoré ovplyvňujú pracovné podmienky.

8 OZ majú silný politický vplyv. Podieľajú sa na tvorbe politiky či už na vnútroštátnej ako aj medzinárodnej úrovni, čo sa prejavuje v ich schopnosti ovplyvňovať tvorbu legislatívy a politických rozhodnutí. Jednotlivé zväzy môžu byť členom KOZ SR, ktorá zastupuje záujmy odborov na najvyššej úrovni. Politický vplyv používajú na dosiahnutie svojich cieľov.

9 OZ pomáhajú rodinám v sociálnej núdzi v prípade straty zamestnania a mimoriadnych situácií. Mimoriadne situácie v rodine môžu byť rôzneho charakteru, od zdravotných problémov a nehôd, až po situácie súvisiace s nezamestnanosťou alebo inými finančnými problémami. Odborové zväzy poskytujú pomoc v podobe finančnej podpory, právnej pomoci alebo psychologickej podpory.

maximum pre to, aby zabezpečili, že záujmy ich členov sú vždy na prvom mieste.

8 OZ majú problémy získať si pozíciu a vplyv v niektorých odvetviach alebo sektoroch. Napríklad IT sektor často ponúka svojim zamestnancom nadštandardné platy a pracovné podmienky, čo zamestnancov nemotivuje vstupovať do odborov. V IT sektore sú často zamestnávaní ľudia s vysokou kvalifikáciou a špecializovanými zručnosťami, ktorí nemajú obavu o stratu pracovnej pozície. V súčasnej dobe sa však objavujú prípady, ktoré upozorňujú na problémy, ktoré súvisia s pracovnými podmienkami v IT sektore /nadmerné pracovné zaťaženie, platová nerovnosť a iné/.

9 Nejednotnosť a nedostatočná koordinácia OZ spôsobuje, že sa často nevedia dohodnúť na spoločnej stratégii a koordinácii svojich aktivít. To znižuje ich účinnosť a silu pri jednaní s vládou a zamestnávateľmi.

10 **Benefity členstva OZ.** Členstvo v odborových zväzoch môže byť pre zamestnanca výhodné z hľadiska poskytovania rôznych benefitov. Odborové organizácie môžu uzatvárať dohody so spoločnosťami, ktoré umožňujú členom odborových zväzov získať zľavy na produkty alebo služby, ako sú cestovanie, stravovanie, zdravotné pripistenie, nákupy a podobne. Ďalšie benefity môžu zahŕňať odborné školenia, kurzy a vzdelávanie.

10 **Jednostranná politická angažovanosť a polarizácia OZ.** Odborové organizácie by mali byť nezávislé a zastupovať záujmy všetkých svojich členov bez ohľadu na politické presvedčenie. Keď sa odborové organizácie angažujú príliš jednostranne v politickej debata, môže to viesť k polarizácii a rozdeleniu medzi členmi organizácie. V tejto súvislosti môžu stratiť dôveru a podporu niektorých svojich členov a verejnosti. Okrem toho môže jednostranná politická angažovanosť odborových organizácií zhoršiť vzťahy aj s niektorými zamestnávateľmi a politickými stranami, ktoré môžu mať iné politické názory. To môže spôsobiť, že OZ sa stanú menej efektívnymi pri dosahovaní svojich cieľov a záujmov.

O PRÍLEŽITOSTI

1 **Zvyšujúci sa záujem zo strany skupín zamestnancov ohrozených automatizáciou, robotizáciou a digitalizáciou** je významnou príležitosťou pre OZ, aby získali nových členov a zlepšili svoje postavenie. S novými trendmi sa mnohé pracovné pozície menia alebo úplne zaniknú, čo môže viesť k zníženiu zamestnanosti v určitých oblastiach a k rastúcemu pocitu neistoty u zamestnancov.

T OHROZENIA

1 **Oslabovanie OZ v súvislosti s politickými vplyvmi.** Niektoré politické zmeny môžu mať vplyv na pozíciu odborov. Vlády môžu prijať opatrenia, ktoré obmedzujú práva odborov alebo ich nútia k zmene svojich taktík a stratégií. Napríklad môžu zaviesť zákony, ktoré obmedzujú právo na štrajk alebo obmedzujú inštitút kolektívneho vyjednávania.

	<p>OZ majú v tomto ohľade príležitosť získavať nových členov, ponúknuť im vzdelávacie a školiace programy na zlepšenie ich zručností, zvýšenie ich zamestnateľnosti a pomáhať im chrániť ich práva a záujmy.</p>
2	<p>Možnosť vytvárať a udržiavať partnerstvá s inými odborovými zväzmi na európskej úrovni. Týmto spôsobom môžu OZ získavať nové skúsenosti a inšpirácie. Taktiež sa môžu získavať nové kontakty a vzťahy, ktoré môžu pomôcť pri riešení problémov a záujmov zamestnancov. Partnerstvá s inými odborovými zväzmi a organizáciami môžu tiež pomôcť pri presadzovaní odborových cieľov a záujmov aj na medzinárodnej úrovni.</p>
3	<p>Zvyšujúca sa informovanosť a povedomie verejnosti o potrebe silných OZ môže viesť k rastúcemu záujmu o členstvo v odboroch. Ak bude verejnosť viac informovaná o práci odborových zväzov a ich úspechoch v ochrane práv zamestnancov, bude sa pravdepodobne zvyšovať aj podpora odborových zväzov zo strany verejnosti.</p>
4	<p>Odborové organizácie sa môžu podieľať na tvorbe legislatívy, ktorá môže viesť k zlepšeniu postavenia odborov, pracovných podmienok a ochrane práv pracovníkov. Môžu ovplyvňovať politické rozhodnutia prostredníctvom aktívneho lobingu. Týmto</p>

2	<p>Oslabovanie OZ v súvislosti s hospodárskymi vplyvmi. V období hospodárskej recesie môžu byť podniky nútené šetriť a znižovať mzdy, čo môže viesť k oslabeniu odborov a ich schopnosti dosiahnuť výhodnejšie pracovné podmienky pre zamestnancov.</p>
3	<p>Oslabovanie OZ v súvislosti s ekonomickými vplyvmi. Pokles životnej úrovne a reálnych miezd môžu členovia odborov vyhodnotiť ako zlyhanie vedenia, pretože odbory sú zvyčajne zodpovedné za zlepšovanie pracovných podmienok a zvyšovanie plátov pre svojich členov.</p>
4	<p>Oslabovanie OZ v súvislosti so spoločenskými vplyvmi. Spoločenské faktory, ako sú napríklad zmeny v postojoch spoločnosti k práci, kultúrne rozdiely, vzdelanie alebo demografické zmeny, môžu mať vplyv na potreby a záujmy zamestnancov</p>

spôsobom môžu zlepšiť postavenie odborov, zabezpečiť lepšie pracovné podmienky pre zamestnancov, zvýšiť dôveru verejnosti v odborové organizácie a prilákať viac členov do zväzov.

5 **Pandémia a mimoriadne udalosti nútia odbory sa digitalizovať,** čo môže pomôcť OZ získať nových členov a zvýšiť svoj vplyv prostredníctvom online prostredia. Mnohí pracovníci a mladší ľudia uprednostňujú digitálne nástroje a komunikáciu. Ak odborové zväzy dokážu tieto nástroje úspešne využiť, môžu získať nových členov a posilniť svoju pozíciu.

6 **Zvyšovať povedomie o OZ medzi mladými.** Odbory by mali navštevovať stredné školy a univerzity a predstaviť svoju prácu a výsledky. Mladých ľudí trápi najmä nedostatok pracovných miest pre absolventov a problém zamestnať sa. Odbory môžu organizovať stáže, workshopy a iné programy, ktoré mladým ľuďom pomôžu získať potrebné zručnosti a skúsenosti. Tieto činnosti môžu pomôcť zvýšiť povedomie odborových zväzov medzi mladými ľuďmi a ukázať im, ako môžu byť odbory užitočné pre ich budúce kariéry a zlepšenie pracovných podmienok. Takéto návštevy by mohli tiež umožniť odborom nadviazať kontakty s budúcimi absolventmi a získavať nových členov.

a odborových organizácií. Spoločenské faktory môžu ovplyvniť záujmy zamestnancov aj odborových organizácií. Ak OZ nedokážu reagovať na tieto zmeny, môžu stratiť podporu a lojalitu svojich členov.

5 **Oslabovanie OZ v súvislosti s technologickými vplyvmi.** Nárast automatizácie, robotizácie a digitalizácie prinesie so sebou aj zmeny v zamestnanosti, pracovných podmienkach a potrebe pracovnej sily. V niektorých prípadoch budú zamestnanci nahradení robotmi alebo softvérom, čo spôsobí úbytok pracovných miest a teda aj členov OZ.

6 **Oslabovanie OZ v súvislosti s legislatívnymi vplyvmi.** Zmeny v právnych predpisoch a reguláciách môžu mať negatívny vplyv na odborové zväzy. Napríklad, ak sa zmenia zákony týkajúce sa kolektívnych zmlúv alebo práva na štrajk, môže to oslabiť postavenie odborových zväzov. Európsky súdny dvor môže prijať rozhodnutia, ktoré oslabujú práva odborových zväzov.

7 Štrajky, protesty a demonštrácie. Ak sú zamestnanci alebo odborové zväzy v štrajkovej pohotovosti, môže to byť pre odborové zväzy príležitosťou na zvýšenie povedomia verejnosti o ich práci. Štrajky môžu zvýšiť podporu verejnosti a mediálny záujem o aktuálne dianie. Môže to byť výzva aj pre zamestnávateľov, ktorí pod takýmto tlakom môžu prijať požiadavky odborov. Odborové zväzy by mali o priebehu rokovania priebežne informovať svojich členov prostredníctvom sociálnych sietí.

8 Demografické zmeny môžu byť pre OZ príležitosťou na rast. Ak sa dokážu prispôbiť novým skupinám pracovníkov a ponúknuť im programy a služby, ktoré zodpovedajú ich potrebám, môžu získať nových členov a posilniť svoju pozíciu v spoločnosti. Zvyšujúci sa počet mladých pracovníkov, zahraničných pracovníkov, zvyšujúce sa povedomie o udržateľnosti a nové technológie sú len niektoré z faktorov, ktoré by mohli byť pre odborové zväzy príležitosťou na rast.

7 Oslabovanie OZ v súvislosti s ostatnými vplyvmi. Vojna na Ukrajine môže viesť k politickým a hospodárskym destabilizáciám, ktoré môžu mať negatívny vplyv na podmienky zamestnávania. Pandémie /lockdowny/ majú vplyv na hospodárstvo a zamestnanosť, čo môže viesť k zmenám pracovných podmienok a obmedzeniu zhromažďovania. To ovplyvňuje schopnosť odborových zväzov organizovať sa a presadzovať práva zamestnancov. Mnohé firmy a priemyselné odvetvia môžu prepúšťať zamestnancov alebo redukovať pracovné pozície, aby prežili pandémiu.

8 Niektoré podniky a nadnárodné korporácie sa snažia minimalizovať práva a vplyv OZ. Zneužívajú právne postupy, aby sa vyhli kolektívnemu vyjednávaniu. Jedným z takýchto postupov je zriaďovanie „žltých odborov,“ ktoré sú kontrolované samotným podnikom a v skutočnosti nezastupujú zamestnancov. Okrem toho, podniky môžu využiť právne spory a sťažnosti, aby oddialili alebo zabránili kolektívnemu vyjednávaniu. Môžu tiež uplatniť hrozby preradenia na inú pozíciu, prepúšťania, aby zastrašili zamestnancov a odradili ich od organizovania sa v odborových zväzov.

9 **OZ by mali zlepšiť vzťahy s nadnárodnými korporáciami a zamestnávateľmi.** Mali by hľadať spôsoby, ako spolupracovať so zamestnávateľmi a pracovať na zlepšení vzájomných vzťahov, ktoré môžu následne znamenať lepšie pracovné podmienky a zvýšenie plátov pre zamestnancov. Zlepšenie vzťahov môže tiež pomôcť odborovým zväzom získavať dôveru a podporu verejnosti, čo môže posilniť ich pozíciu v rokovaniach a prijímaní dôležitých rozhodnutí.

10 **OZ by mali aktívne pracovať na získavaní nových členov a posilnení svojej členskej základne.** Môžu to urobiť prostredníctvom osvetových a mediálnych kampaní alebo iných aktivít, ktoré by mohli prilákať nových členov. Získanie nových členov posilní členskú základňu odborových organizácií, čo môže zvýšiť ich vplyv a zlepšiť ich pozíciu pri rokovaniach so zamestnávateľmi. Čím viac členov má odborová organizácia, tým väčšiu podporu môže získať od svojich členov a širšej verejnosti. S rastom členskej základne sa zvyšuje aj finančná stabilita odborových organizácií, čo im umožňuje viac investovať do rôznych aktivít a programov.

9 **Vzájomná konkurencia OZ,** ktoré súťažia o členov, vplyv v rámci určitých odvetví alebo oblastí môže viesť k fragmentácii a oslabeniu odborového hnutia ako celku. Súťaženie medzi odborovými zväzmi môže viesť k nejednotnosti v ich postojoch a k rozdielnym cieľom. To môže mať za následok zníženie ich vplyvu a dôveryhodnosti

10 **Globalizácia** môže viesť k presunu pracovných miest do krajín s nižšími nákladmi na prácu a slabšími zákonmi v súvislosti s ochranou práv zamestnancov. To môže viesť k nárastu nezamestnanosti a oslabeniu pozície odborov. Častým argumentom zamestnávateľov počas kolektívneho vyjednávania, alebo aj pri pokuse založiť u zamestnávateľa odborovú organizáciu, taktiež býva hrozba presunu firmy do krajín s lacnejšou pracovnou silou.