

POLITICKÉ VEDY / POLITICAL SCIENCES

Časopis pre politológiu, najnovšie dejiny, medzinárodné vzťahy, bezpečnostné štúdiá / Journal for Political Sciences, Modern History, International Relations, security studies

URL časopisu / URL of the journal: <http://www.fpvmv.umb.sk/politickevedy>

Autor(i) / Author(s):

Uhlerová Monika

Článok / Article:

Inštitucionalizovaný sociálny dialóg a jeho dosahy na postavenie odborov v postkomunistických krajinách strednej Európy (prípadová štúdiá Slovenska) / Institutional Social Dialogue and its Impact on the Position of Trade Unions in Post – Communist Countries of Central Europe (Case Study Slovakia)

Časopis / Journal:

Politické vedy / Political Sciences

Vydavateľ / Publisher:

Fakulta politických vied a medzinárodných vzťahov – UMB Banská Bystrica / Faculty of Political Sciences and International Relations – UMB Banská Bystrica

Odporúčaná forma citácie článku / Recommended form for quotation of the article:

UHLEROVÁ, M. 2012. Inštitucionalizovaný sociálny dialóg a jeho dosahy na postavenie odborov v postkomunistických krajinách strednej Európy (prípadová štúdiá Slovenska). In *Politické vedy*. [online]. Roč. 15, č. 1, 2012. ISSN 1335 – 2741, s. 8 – 51.

Dostupné na internete:

<http://www.fpvmv.umb.sk/userfiles/file/1_2012/uhlerova.pdf>.

Poskytnutím svojho príspevku autor(i) súhlasil(i) so zverejnením článku na internetovej stránke časopisu *Politické vedy*. Vydavateľ získal súhlas autora / autorov s publikovaním a distribúciou príspevku v tlačenej i online verzii. V prípade záujmu publikovať článok alebo jeho časť v online i tlačenej podobe, kontaktujte redakčnú radu časopisu: politicke.vedy@umb.sk.

By submitting their contribution the author(s) agreed with the publication of the article on the online page of the journal. The publisher was given the author's / authors' permission to publish and distribute the contribution both in printed and online form. Regarding the interest to publish the article or its part in online or printed form, please contact the editorial board of the journal: politicke.vedy@umb.sk.

INŠTITUCIONALIZOVANÝ SOCIÁLNY DIALÓG A JEHO DOSAHY NA POSTAVENIE ODBOROV V POSTKOMUNISTICKÝCH KRAJINÁCH STREDNEJ EURÓPY (PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA SLOVENSKA)

Monika Uhlerová*

RESUME

The attention paid to institutionalized social dialogue and its impact on the position of trade unions in the political system as well as towards social partners at national, branch and/or enterprise level has been insufficient and neglected in recent and contemporary scholarly debates. Even though we consider research in this field to be key to develop theories about trade unions transformation after 1989 in Central and Eastern Europe countries (CEEC) and to search for their position and operating in the political systems of given countries. The first part of the study points to the strength or weakness measuring tools of trade union movement in CEEC what constitutes theoretical introduction to the case study of Slovakia. Further part focuses on social dialogue functioning analysis in Slovakia at tripartite level and impacts of political relations on social dialogue itself. The last part of the study concentrates on results of branch collective agreements content analysis in chosen industries whereby we aim at responding to question to what measure (and if any) social dialogue and its benefits influences the position of trade unions in society.

Key words: trade union movement, post-communist countries, social dialogue and partnership, collective bargaining, trade union membership, wage increase, inflation rate

Úvod

Cieľom predkladanej štúdie je prispieť k rozvíjaniu teórie o transformácii a fungovaní odborov v postkomunistických krajinách s dôrazom na strednú Európu, postihnúť ich miesto v politickom systéme Slovenskej republiky, preskúmať ich silu a mieru vplyvu, respektíve slabosť a zároveň hľadať a analyzovať možné príčiny, ktoré ovplyvňujú postavenie a fungovanie odborového hnutia na Slovensku po roku 1989, a to prioritne cez:

* PhDr. Monika Uhlerová, PhD., pôsobí ako odborná asistentka na Katedre politológie Fakulty politických vied a medzinárodných vzťahov, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, e-mail: monika.uhlerova@umb.sk.

- schopnosť odborov zabezpečiť materiálne výhody pre svojich členov prostredníctvom inštitucionalizovaného sociálneho dialógu (na všetkých úrovniach), čím určujú svoje postavenie a silu na podnikovej, odvetvovej a národnej úrovni,
- politické vzťahy odborov s vybranými subjektmi politického systému Slovenskej republiky a dosahy uvedených vzťahov na fungovanie a výsledky sociálneho dialógu, a tým aj na postavenie odborov v danom systéme,
- inštitucionálnu výstavbu a efekty sociálneho dialógu na národnej a odvetvovej úrovni, vzťahy odborov so sociálnymi partnermi a vplyv uvedeného na postavenie odborov v politickom a spoločenskom systéme Slovenskej republiky,
- definovanie súvislostí medzi stabilizáciou a aktivizáciou členskej základne, ako jedného zo základných a významných zdrojov vplyvu odborov, a schopnosťou odborov zabezpečiť svojim členom ekonomické výhody.

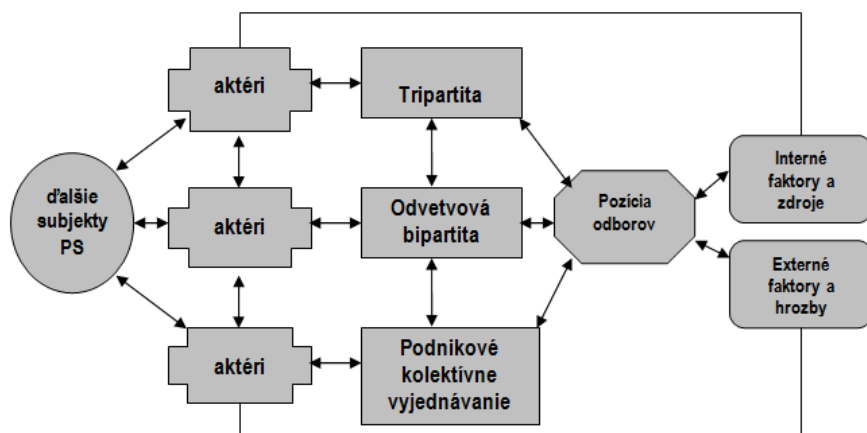
V danej štúdii sa teda prioritne zameriame na transformáciu odborového hnutia na Slovensku po roku 1989 a skúmanie vzťahov KOZ SR ako nového politického aktéra v demokratickom režime najmä k vláde, politickým stranám, sociálnym partnerom; a zároveň skúmanie dosahov daných vzťahov na ich vlastnú pozíciu a na analýzu mechanizmu sociálneho dialógu na úrovni národnej a odvetvovej a definovanie dosahov inštitucionalizovaného sociálneho dialógu na postavenie odborov v politickom systéme, v spoločnosti a voči sociálnym partnerom.

V štúdii pracujeme so základnou výskumnou otázkou, a to, *či a aký vplyv má sociálny dialóg (na národnej, odvetvovej a podnikovej úrovni) na postavenie odborov na Slovensku, a do akej miery dokážu odbory prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a dohodnutých záväzkov v kolektívnych zmluvách (ekonomických benefitoch) ako nástrojov sociálneho dialógu ovplyvniť svoje postavenie v politickom systéme.*

Teda, či má inštitucionalizovaný sociálny dialóg vplyv na postavenie odborov na Slovensku, a do akej miery dokážu odbory prostredníctvom sociálneho dialógu na národnej (tripartitnej) a odvetvovej (bipartitnej na národnej a podnikovej úrovni) úrovni ovplyvniť svoje postavenie v politickom systéme. Za závislé premenné sme si zvolili Konfederáciu odborových zväzov SR (KOZ SR) a štyri odborové zväzy v nej združené, ktoré skúmame v dvoch rovinách: vývojovej a organizačnej, čiže ich vznik (resp. transformáciu) po roku

1989, a do akej miery sú efektívne pri dosahovaní svojich cieľov v ekonomickej a sociálnej oblasti. Ako nezávislé premenné externého prostredia sme zvolili vládu a jej vzťah ku KOZ SR na pôde tripartity, zamestnávateľov ako sociálnych partnerov pri vyjednávaní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, a politické strany.

Graf 1: Znáoznenie jednotlivých úrovní sociálneho partnerstva na Slovensku, relevantných aktérov, vzťahov medzi nimi a dosahov na postavenie odborov v spoločnosti.



Z uvedeného grafu vyplýva, že na postavenie odborov vplýva niekoľko skutočností:

- jednotlivé úrovne inštitucionalizovaného sociálneho partnerstva (tripartita, odvetvová bipartita, podniková bipartita), ktoré sa do istej miery ovplyvňujú i na vertikálnej úrovni,
- jednotliví aktéri sociálneho dialógu a vzťahy medzi nimi, a to tak na vertikálnej, ako aj na jhorizontálnej úrovni,
- ďalšie subjekty politického systému (politické strany, mimovládne organizácie, parlament a pod.) a vzťahy s aktérmi jednotlivých úrovní sociálneho partnerstva,
- interné faktory a zdroje (členská základňa, ekonomická základňa, organizačná štruktúra, ľudské – personálne zdroje a pod.)

- externé faktory a hrozby (podmienené historicky, sociálne, politicky, medzinárodne a ekonomicky).

Ak chceme skúmať vplyv inštitucionalizovaného sociálneho dialógu na postavenie odborov v spoločnosti a v politickom systéme, je potrebné skúmať ho v dimenziách vyššie znázornených vzťahov a súvislostí, a to cez:

- vzájomné vzťahy aktérov sociálneho dialógu na jednotlivých úrovniach,
- vzájomné vzťahy ďalších subjektov politického systému s aktérmi sociálneho dialógu na jednotlivých úrovniach,
- vzájomnú prepojenosť jednotlivých úrovní sociálneho dialógu,
- definovanie interných faktorov/zdrojov a externých hrozieb a ich vplyvu na postavenie jednotlivých aktérov v sociálnom partnerstve.

Na naplnenie cieľov štúdie a formulovanie záverov sme uplatnili *analýzu obsahu* ako metódu kvalitatívneho výskumu, a to analýzu základných dokumentov a programov Konfederácie odborových zväzov SR a vybraných odborových zväzov, analýzu obsahu kolektívnych zmlúv vybraných odvetví od roku 1993 až do roku 2010 s dôrazom na dohodnutý nárast miezd, analýzu obsahu materiálov, štúdií a monografií rozoberajúcich sociálny dialóg na Slovensku. Analýzou fungovania sociálneho dialógu na Slovensku a následným skúmaním kolektívnych zmlúv vybraných odborových zväzov z výrobnjej i nevýrobnej sféry v projekte poukážeme na deklarované hlavné poslanie súčasných odborov a odpovieme na hlavnú výskumnú otázku, či a aký vplyv má sociálny dialóg na postavenie odborov na Slovensku.

Analýzou kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni a následným skúmaním kolektívnych zmlúv vybraných odborových zväzov z výrobnjej i nevýrobnej sféry sa pokúsime poukázať na hlavné poslanie súčasných odborov (tak ako to aj vo svojich dokumentoch deklarujú), a tým prispieť k rozvoju teórie o transformácii a fungovaní odborov na Slovensku po roku 1989 cez prípadovú štúdiu. Dohodnuté záväzky, ich plnenie a dodržiavanie podmienok dohodnutých v kolektívnych zmluvách je tiež prostriedkom merania sily odborov. V predkladanej štúdii pracujeme s predpokladom, že kolektívne vyjednanie na podnikovej úrovni, kde možno vidieť kľúčovú rolu odborov vplývajúcu na ich silu, stráca na intenzite. Pokúsime sa teda zodpovedať otázku, či má kolektívne vyjednanie vplyv na postavenie odborov na Slovensku a do akej miery dokážu odbory prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a dohodnutých záväzkov v kolektívnych zmluvách ako nástrojov

sociálneho dialógu ovplyvniť svoje postavenie v politickom systéme.

Obsah samotnej štúdie je rozdelený do troch základných častí. V prvej časti poukazujeme na nástroje merania sily alebo slabín odborového hnutia v krajinách strednej a východnej Európy, čo má byť teoretickým východiskom pre prípadovú štúdiu Slovenska. V druhej časti analyzujeme fungovanie sociálneho dialógu na Slovensku na úrovni tripartity a politické vzťahy odborov na Slovensku a dosahy týchto vzťahov na samotný sociálny dialóg. Posledná časť štúdie je venovaná výsledkom obsahovej analýzy kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa vo vybraných odvetviach výrobnjej a nevýrobnjej sféry a formulácii záverov.

Odbory v krajinách strednej a východnej Európy: slabý alebo silný politický aktér?

S rozširovaním Európskej únie sa transformácia industriálnych vzťahov vo východnej Európe stala čoraz väčšmi dôležitejšou. V posledných rokoch začali prevlídať štúdie o pracovných vzťahoch v postkomunistických krajinách, snažiac sa vysvetliť, či je pracovné hnutie v postkomunistických spoločnostiach slabé alebo silné, a slabé alebo silné v porovnaní k čomu. Aj v tomto skúmaní a štúdiách, zaoberajúcich sa postavením odborov vo východnej a v strednej Európe, existuje názorová nejednotnosť a rôznosť teórií. Jednotlivé skúmania a štúdie ešte nedosiahli konsenzus v tom, čo skúmajú a čo sa pokúšajú vysvetliť. No prevládajú skôr teórie a štúdie zameriavajúce sa na slabiny odborového hnutia v strednej a vo východnej Európe, snažiac sa objasniť ich príčiny.

Existuje niekoľko možných vysvetlení, prečo sa odbory na východe Európy nestali vplyvným sociálnym a politickým aktérom v čase, keď sa uskutočňovali – a stále ešte realizujú – rozličné reformy s negatívnymi dôsledkami na životnú úroveň, ktorá vo väčšine krajín najmä v prvých rokoch ekonomickej transformácie výrazne klesla. I keď dosah ideologického dedičstva na odbory sa za posledné desaťročie značne zmenil, inštitucionálne sa odbory za ten čas začali konsolidovať ako oveľa slabšie organizácie.

Napriek tomu, že väčšina nových štúdií v oblasti skúmania pracovných vzťahov v postkomunistických krajinách sa snaží poukázať na to, že postavenie odborov v týchto krajinách je slabé, niektoré argumentujú, že v niektorých krajinách východnej Európy je postavenie odborov silnejšie ako v iných krajinách. Ako príklad uvádzajú Poľsko, kde bol v ranom postkomunistickom

období zaznamenaný prudký kolektívny protest a vlny štrajkov zasiahli všetky odvetvia hospodárstva. Čo sa týka korporativistických inštitúcií (v podobe tripartitných inštitúcií), ktoré sa snažili ustanoviť v podstate všetky postkomunistické spoločnosti, **E. Ianková** hovorí o tzv. transformaívnom korporativizme (Ianková, 1998), ktorý udržal sociálny zmier v regióne napriek bolestivej transformácii ekonomiky, alebo **D. Ost** argumentuje, že postkomunistický korporativizmus je len iluzórny, nepravdivý a klamlivý (Ost, 2000).

Sú odbory slabým politickým aktérom v strednej a vo východnej Európe? Podľa **S. Crowleyho** (Crowley, 2004) existuje niekoľko vysvetlení relatívnych slabín alebo sily odborového hnutia v postkomunistických krajinách. Prvé vysvetlenie sa zameriava na už spomenuté *korporativistické inštitúcie*, ktoré boli zakladané hlavne z iniciatívy vlád ako preventívne opatrenia na elimináciu očakávaných sociálnych nepokojov pri zavádzaní ekonomických a sociálnych reforiem podľa modelu fungovania v západných demokraciách v novo rodiacich sa demokraciách v krajinách strednej a východnej Európy. Ďalšie vysvetlenie sa opiera o *teóriu súťaže* medzi odbormi, tvrdiac, že viac fragmentované odborové hnutie bude aktívnejšie vo svojich aktivitách a v snahe získať potenciálneho člena. Tretiu príčinu slabín odborového hnutia v postkomunistickom regióne vidí v uprednostnení *individuálneho úniku jednotlivca do oblastí sivej ekonomiky* pred využitím možnosti kolektívnej akcie. Ďalšia argumentácia na vysvetlenie slabín odborového hnutia v spomínanom regióne sa opiera o *teóriu výmeny, ekonomickú teóriu štrajkov a vývojovú teóriu*¹.

Etablovanie korporativistických inštitúcií v postkomunistickej Európe

Postkomunistické spoločnosti hľadali možnosti na výstavbu korporativistických inštitúcií. Rýchle vytvorenie tripartity je dosť neočakávaným výsledkom postkomunistických premien. V západnej Európe podobné štruktúry vznikli ako výsledok silného tlaku socialistických a sociálne demokratických strán, ktoré sa niekoľko desaťročí usilovali o oficiálnu reprezentáciu odborových zväzov v politickom procese. Mnohé premeny a rozhodnutia v období postkomunistickej transformácie môžeme nazvať aj „transformácia replikou“, čiže transplantáciou demokratických inštitúcií a organizácií, ktoré sa osvedčili v západnej Európe. Postkomunistické krajiny, ktoré mali určité historické tradície

¹ Bližšie vysvetlenie vid' ďalej v texte.

v rámci sociálneho partnerstva a organizovania korporatívnych štruktúr, majú (a mali) väčšiu tendenciu k znovu vytvoreniu korporatívnych mechanizmov aj v súčasnosti. Korporatívne tendencie v oblasti združovania, reprezentácie a sprostredkovania záujmov sú výsledkom súhry historických, medzinárodných, inštitucionálnych a kultúrnych faktorov, ktoré sprevádzali transformáciu bývalého režimu (Malová, 1997). Modely tripartitného vyjednávania medzi vládou, zamestnancami a zamestnávateľmi boli úspešné pri udržaní sociálneho mieru, čiže pre postkomunistických reformátorov boli akceptovateľné a želateľné. Celou východnou Európou sa tripartizmus ako inštitucionálne sprostredkovanie záujmov práce, kapitálu a štátu stáva rádovou črtou sociálneho prostredia. Otázka korporativizmu je kľúčová, nielen preto, lebo novo vstúpené krajiny EÚ si potrebovali osvojiť európske inštitúcie, ale aj pre „budúcnosť sociálnej Európy“, ktorá spočíva do značnej miery v kvalite reprezentácie záujmov medzi novými členmi EÚ. Množstvo autorov argumentuje, že tripartizmus vskutku prispieva k sociálnemu zmieru v regióne a že tieto inštitúcie boli a sú úspešné v ich honbe za sociálnym zmierom prostredníctvom kompromisu na základe všeobecného konsenzu medzi všetkými zahrnutými aktérmi. Ďalší uvádzajú, že tripartizmus predstavuje silný korporativizmus, iní zase, že je to druhá vláda či protivník parlamentu (Crowley, 2004). Množstvo štúdií postkomunistického korporativizmu však považuje tieto inštitúcie za dosť slabé a neefektívne.

Historický vývoj v západnej Európe nasvedčuje, že vlády podporili vytvorenie korporatívneho usporiadania s očakávaniami, že zapojenie rozličných aktérov do politického rozhodovania zminimalizuje sociálne a politické konflikty a že organizačná disciplína najmä odborov, ale aj zamestnávateľských organizácií zmierni možnú negatívnu reakciu nespokojných skupín pri presadzovaní nepopulárnych opatrení. Korporativizmus v tomto regióne je často opisovaný ako „paternalistický“, „klamlivý“ a „predstieraný“, ako „krehký tripartizmus podriadený neoliberalným diktátom“ alebo „politický pancier pre neoliberalnú ekonomickú stratégiu“ (Crowley, 2004, s. 413). G. Ekiert a J. Kubik (1998) sa vo svojej empirickej štúdií protestov v postkomunistických krajinách chopili otázky, prečo bolo v 90. rokoch 20. storočia v Poľsku viac štrajkových aktivít ako v Maďarsku. Argumentujú, že „protest je racionálna reakcia na nedostatok prístupu, ako je nedostatok korporativistickej inklúzie“ a hypotetizujú, že by sa „dalo očakávať menej štrajkov tam, kde je inštitucionalizovaný systém tripartizmu“ (Ekiert; Kubik, 1998, s. 562). Argumentujú, že rozdiel medzi štrajkujúcim Poľskom

a „pokojným“ Maďarskom je v sociálnodemokratickej strane a inštitucionalizovanom prístupe k tvorbe politiky. Navyše miera štrajkov v Poľsku sa dramaticky znížila po nastolení tripartity a po tom, čo sa do vlády dostala ľavicová sociálnodemokratická strana. Naopak v Maďarsku vláda v roku 1995 upustila od rozhovorov, ktoré mali za cieľ ustanoviť sociálny pakt, keď sa dohoda zdala nedosiahnuteľná a jednostranne boli nariadené rôzne prísne opatrenia v duchu neoliberalných politik². Z uvedeného teda vyplýva, že ak je korporativizmus schopný vysvetliť sociálny zmier na jednej strane, nie je ešte na druhej strane zárukou vyvolania sociálnych nepokojov, štrajkov či protestov, ak inštitúcia tripartity zlyhá (podobný príklad je aj Slovensko). Korporativizmus teda nie je schopný vysvetliť príčinu nízkej miery mobilizácie vo východnej Európe vo vzťahu k západnej Európe. Korporativizmus vo východnej Európe zohrával významnú úlohu v postkomunistickom transformačnom procese a je jednoducho odlišný od toho istého druhu korporativizmu v západnej Európe.

Fragmentácia odborového hnutia, ekonomická teória štrajkov a fenomén individuálneho úniku

Ďalšie vysvetlenie slabín odborov v postkomunistickom regióne strednej a východnej Európy sa opiera o zákonitosti konkurenčného boja a mohli by sme ho nazvať *súťaž medzi odbormi*, čo znamená, že odbory budú väčmi radikálne za predpokladu existencie veľkého množstva odborových zväzov (centrál), bojujúc (súťažiac) o členov a možné zdroje, čiže predpokladá určitý konkurenčný boj medzi odborovými zväzmi alebo centrálnami. Podľa **Ekierta** a **Kubika** (1998) by sa možno očakávalo viac štrajkov tam, kde je veľa odborových zväzov „súťažiacich o rovnaké publikum“ a väčší počet zväzov by predpokladal väčšiu pravdepodobnosť štrajkov. Vysvetľujú to na prípade Poľska, ktoré malo najväčšími pluralistické a najkonkurencieschopnejšie odbory vo východnej Európe. Kým podľa ich názoru fragmentácia vedie ku konkurencieschopnosti a následne k mobilizácii, štandardné názory na pracovné vzťahy poukazujú na to, že fragmentácia vedie k oslabeniu a

² Potom nasledovali rozsiahle štrajky železničiarov, no len čo bola znovu ustanovená inštitúcia tripartity, štrajky ustúpili, ale rokovania v rámci tripartity sa zredukovali len na konzultácie a vzájomné informovanie, a to ešte pred tým, ako po roku 1998 nastúpila pravicová vláda otvorene deklarujúca nepriateľstvo odborovému hnutiu. Okrem toho v Poľsku ustanovenie tripartity v roku 1994 možno prispelo k poklesu štrajkov, ale neskoršie zlyhanie vyjednávaní a nesúhlas odborovej centrály paradoxne nevedol k opätovnému zvýšeniu štrajkov alebo iných významných protestných reakcií v tejto oblasti.

súperenie oslabuje solidaritu a centrálnu zdroj. Ďalšou obrátenou hypotézou je, že fragmentácia vedie k značnému poklesu členskej základne zbavujúc tak niektoré odborové zväzy (centrály) kritickej masy členov, potrebných na mobilizáciu a nátlak prostredníctvom odvetvových a národných opatrení. **Ekiert** a **Kubik** tvrdia, že kde sú početné odborové zväzy, hľadajúce prívržencov v rámci jedného odvetvia, predstavujú skutočnú hrozbu jeden druhému, a teda odbory budú súťažiť o podporu potenciálnych členov. Tým zostáva sporné, či pluralita odborov predstavuje zároveň ich silu a schopnosť mobilizovať a získavať svojich členov, alebo naopak, predstavuje štiepenie síl a ohrozenie solidarity, pokles členskej základne a neschopnosť mobilizácie. Prípady Slovenska naznačujú, že nielen spôsob transformácie bývalých komunistických odborov, ale najmä kvalita ich vedenia sa najviac podpísali pod ich postupným oslabovaním nielen na celoštátnej, ale aj na podnikovej úrovni (Malová; Rybář, 2004).

Ako bolo demonštrované na prípade štrajkovej aktivity v niektorých krajinách postkomunistického regiónu, ekonomická a sociálna transformácia, podmienky ekonomickej krízy, pokles reálnych miezd a vysoká nezamestnanosť nevyprovokovali také množstvo pracovných nepokojov, ako by sa dalo očakávať. Ekonomická teória štrajkov tvrdí, že *„zamestnanci majú sklon konať kolektívne nie vtedy, keď je nezamestnanosť vysoká, ale vtedy, keď je nízka, keď sú zamestnanci silní a je jednoduchšie robiť nátlak na zamestnávateľa.“* (Crowley, 2004, s. 414). Na uvedenej ekonomickej teórii štrajkov **Crowley** demonštruje ďalšie vysvetlenie pre relatívnu slabosť odborového hnutia v krajinách strednej a východnej Európy.

Počas zavádzania bolestivej hospodárskej zmeny v regióne by sa intuitívne očakávalo množstvo pracovných nepokojov a intenzívna štrajková aktivita, ak nie univerzálne, tak aspoň v niektorých krajinách alebo odvetviach priemyslu. Dobrým indikátorom pre národné porovnania štatistík štrajkovej pohotovosti a aktivity je relatívna mohutnosť, respektíve počet pracujúcich zahrnutých do pracovných sporov porovnávaný s celkovým množstvom zamestnancov. Výsledky týchto porovnaní v krajinách východnej Európy s krajinami západnej sú prekvapujúce. Miera štrajkovej aktivity v západnej Európe je sto neodpracovaných dní na tisíc zamestnancov za rok. Porovnateľná hodnota pre krajiny východnej Európy je 25 neodpracovaných dní na tisíc zamestnancov za rok (Crowley, 2004). Zaiste tu vidieť značný rozdiel medzi štrajkovou aktivitou v krajinách východnej a v krajinách západnej Európy. Teda môžeme vidieť, že rozsah protestov v strednej a vo východnej Európe je oveľa

nižší ako v mnohých uznávaných demokraciách západnej Európy (Ekiert; Kubik, 1998).³

Ďalší dôvod, na ktorý **Crowley** poukazuje v oblasti skúmania postavenia odborov v strednej a východnej Európe, je fenomén tzv. individuálneho úniku, čiže *individuálny únik jednotlivca do oblasti tieňovej (neformálnej) ekonomiky*. Jednotlivec uprednostní individuálny únik, akoby mal použiť kolektívny hlas, resp. kolektívnu akciu na dosiahnutie svojich ekonomických a sociálnych záujmov. „Radšej ako spoločný hlas, je to práve únik, ktorý je dominantným modelom sociálneho ohlasu na hospodársky tlak na východe a najfrekventovanejším ohlasom na hospodárske ťažkosti nie je štrajková zaangažovanosť, ale presun do neformálnej ekonomiky, ktorá zaznamenala masívny odchod z formálnej ekonomiky.“ (Crowley, 2004, s. 415) Ako príklady uvádza Rusko alebo Ukrajinu, kde je úroveň sivej ekonomiky vysoká, no napriek drsným hospodárskym podmienkam tu bolo zaznamenaných relatívne málo protestov.

Teória politickej výmeny a dedičstvo komunizmu

Ďalší argument vysvetľujúci slabiny odborového hnutia v strednej a vo východnej Európe sa zakladá na teórii *politickej výmeny*, ktorá predpokladá, že odbory sa mobilizujú a odporujú len vtedy, keď vo vláde nemajú svojich politických partnerov. Naopak, keď sú vládne strany politicky blízke odborom, tak odbory, výmenou za politické ústupky, neorganizujú kolektívne protesty⁴.

A konečné objasnenie slabín v odborovom či pracovnom hnutí v postkomunistických krajinách sa opiera o vývojovú teóriu a poukazuje na *dedičstvo komunizmu*, hlavne na inštitucionálne dedičstvo odborov založených v období komunizmu a ideologické dedičstvo režimu, ktoré vládlo v mene pracujúcej triedy, a rovnako identitu v postkomunistickom období.

³ Teoreticky vysoká miera štrajkovej aktivity by mohla byť náznakom zúfalstva odborov viac ako ich sily a zase obrátene, silné odbory by nepotrebovali štrajkovať, ak by mohli dostať výsady bez protestnej aktivity. Predsa len pre argumentáciu, že odbory vo východnej Európe sú silné napriek (alebo vďaka či dôsledkom) nízkej miere štrajkovej aktivity, by bolo potrebné získať dôkazy pre takéto tvrdenia. Dostupné dôkazy však predstavujú skôr opak. Počas 90. rokov bol zaznamenaný ostrý pokles reálnych miezd v celom regióne, a kým v mnohých krajinách sa mzdy priebežne zvyšovali, v nových členských krajinách EÚ v porovnaní so „starými“ členmi sú mzdy stále relatívne nízke.

⁴ Vid' ďalej v texte prípad Slovenska.

Zrejme nikde nebol zaznamenaný výraznejší dosah komunistického dedičstva ako práve v odboroch. Dosah tohto dedičstva je dvojaký: inštitucionálny a ideologický. Pod inštitucionálnym sa rozumie, že odbory boli vybudované ako úplne odlišné organizácie, aby fungovali v úplne odlišnom hospodárstve. Odbory boli považované za spojencov manažmentu a často fungovali ako sociálne agentúry zabezpečujúce „blahobyť“ pre svojich členov, udeľujúc im rôzne výhody, čo sa zdalo často ako jediná výhoda členstva. V trhovej ekonomike by odbory mali zabezpečovať výhody ako dohodnutie vyšších miezd, bezpečnosť práce, lepšie pracovné podmienky a potrebné obmedzenia manažérskej autority. Postkomunistické odbory museli čeliť výzve preorientovať sa na trhovú ekonomiku v podmienkach kapitalizmu, a to práve v období hospodárskeho úpadku, ale aj pod tlakom globalizácie. Členovia odborov čelili tomuto problému po prvýkrát a simultánne reagovali na odkaz komunistickej éry zanechaný na odboroch. Po odchode vlády komunistických strán sa odbory stali najväčšou inštitúciou, ktorá prežila minulý režim, a tak čelila značným problémom s ich legitímnosťou. Problém nie je len v tom, že členovia odborov si zrazu neboli istí, čo by mali odbory v nových podmienkach robiť, ale aj odborárski „lídri“ a aktivisti zostali neistí, akú pozíciu zastať smerom ku kapitalizmu, či by mali obraňovať zamestnancov proti kapitalizmu, alebo pomáhať pri jeho zavádzaní. Dvojzmyselné zahrnutie transformácie na trhovú ekonomiku urobilo odbory „schizofrenickými“ (Crowley, 2004). *Je to práve odkaz minulého režimu, ktorý najlepšie vysvetľuje relatívny nedostatok dôvery odborom, ako aj celková slabosť odborov v postkomunistických spoločnostiach.* A práve tento odkaz je najmenej prípustný na zmeny. Hospodárske podmienky, nezamestnanosť, rozsah neformálnej ekonomiky sa časom môžu zmeniť, korporativistické inštitúcie môžu byť prestavané alebo rozšírené, ale dosah dedičstva komunistického obdobia je oveľa viac odolný a menej prístupný politike zmien. Tento dosah formoval (a, zdá sa, stále formuje) prístup zamestnancov smerom k odborom, ich vnímanie odborárskych vodcov a ich rolu v trhovej ekonomike. V porovnaní so západnou Európou, kde sa odbory stretli s globálnou postfordovskou ekonomikou z pozície inštitucionálnej sily, vďaka dedičstvu komunistického obdobia odbory vo východnej a v strednej Európe čelili zavedeniu kapitalizmu a globálnym tlakom od počiatku zo slabej pozície. Dokonca niektorí autori sa domnievajú, že postkomunistické krajiny viac sledujú trendy „amerikanizácie“ v oblasti industriálnych vzťahov alebo sociálnej politiky. *„V mnohých prípadoch (privatizácia, dôchodkový systém, daňová politika, pracovný čas, sociálny štát, mzdové rozdiely atď.)*

poskomunistické krajiny skôr nasledujú severoamerickú cestu ako európsku sociálno-trhovú ekonomiku“ (Meardi, 2002, s. 79). V zmysle výšky členskej základne, štruktúry a kvality kolektívneho vyjednávania a industriálnych vzťahov vo všeobecnosti sa pracovný režim v postkomunistických spoločnostiach postupne nepribližoval praktikám Európskej únie, ale radikálne sa transformoval zo strnulej kontroly komunistickej éry na dramaticky viac flexibilný, podobný tomu v Spojených štátoch amerických (Crowley, 2004).⁵

Vybrané nástroje merania sily odborov

Silu odborov **Crowley** definuje ako „schopnosť odborov zabezpečiť materiálnu odmenu pre svojich členov a ako stupeň uplatnenia autority na pracovisku, ako aj v národnej politike“ (Crowley, 2004, s. 400). Najbežnejšie nástroje na meranie sily alebo slabín odborov zahŕňajú výšku členskej základne, pôsobnosť a efektívnosť kolektívneho vyjednávania a intenzitu či množstvo štrajkov⁶. Kým počet štrajkov ešte nemusí byť synonymom sily odborov (tak ako to vidieť v mnohých prípadoch východnej Európy), existuje mnoho dôvodov veriť, že nehybnosť a „pokoj“ odborov je produktom slabosti odborov.

Výška členskej základne sa zvyčajne berie ako prvý a možno najzákladnejší nástroj merania sily odborov, keďže je dôležitým indikátorom

⁵ Tu by sa dalo argumentovať, či je západná Európa skutočne najlepším porovnaním pre postkomunistické spoločnosti. Nielen pracovné vzťahy sa objavujú veľmi podobné tým v Spojených štátoch, ale aj úroveň hospodárskeho rozvoja v týchto spoločnostiach je viac podobný rozvojovým krajinám ako vyspelým kapitalistickým krajinám. Niektorí teoretici prirovnávajú odborársku (pracovnú) politiku vo východnej Európe ku krajinám Latinskej Ameriky.

⁶ Tu môžeme poukázať opäť na prípad Maďarska, kde bol zaznamenaný prekvapujúci pokles v počte zamestnancov pokrytých kolektívnymi zmluvami a kolektívnym vyjednávaním. Tento trend je značný odvtedy, čo rozsiahly pokles v rozsahu kolektívneho vyjednávania naznačuje eróziu v schopnosti odborov ovplyvňovať výšku a úroveň miezd. Kým kolektívne zmluvy boli vlastne povinné a celkom bezvýznamné v období komunizmu, dalo by sa predpokladať, že skutočné naplnenie a význam nájdú v podmienkach trhovej ekonomiky. Istá štúdia kolektívnych zmlúv v Maďarsku ukazuje, že kolektívne zmluvy pokrývajú 51 % zamestnancov v súkromnom sektore. Z toho 80 % je na úrovni podnikových kolektívnych zmlúv, opačný prípad je v západnej Európe, kde je väčšina kolektívnych zmlúv dohodnutá na odvetvovej úrovni. Navyše mnoho podnikových kolektívnych zmlúv je vzdialených od skutočného dohodovania zmlúv, sú skôr definované ako jednostranné zo strany zamestnávateľov alebo len jednoducho opakujú, čo je už zakotvené v zákone. V 37 % kolektívnych zmlúv v Maďarsku nie je žiadna výhrada v oblasti odmeňovania zamestnancov. Podľa prieskumu manažérov v Maďarsku sa zistilo, že odbory a záležitosti pracovného hnutia boli takmer bez záujmu, čo znamená, že odbory boli opisované ako „irelevantné“ a bez akéhokoľvek „vplyvu“ na rozhodnutia manažmentu (viď bližšie Crowley, 2004).

schopnosti organizovať sa a zaujať masovú podporu a potenciálu mobilizovať pracovníkov pre industriálnu akciu. Kým výška členskej základne nezadržateľne klesla (a klesá) v postkomunistických krajinách, tento stav bol očakávaný. Členstvo v odboroch bolo celkom vysoké počas komunistického obdobia, v mnohých prípadoch však bolo vlastne direktívne. Dalo by sa argumentovať, že sa s poklesom členskej základne bývalé komunistické krajiny jednoducho priblížili k normám západnej Európy. Niektorí teoretici dodávajú, že členstvo v niektorých krajinách východnej Európy sa blíži k štandardu škandinávskych krajín a krajín severnej Európy. V roku 1995 podľa prieskumov Medzinárodnej organizácie práce výška členstva vo východnej Európe predstavovala v priemere 49,2 % a v krajinách západnej Európy 38,1 %, čiže v porovnaní so západnou Európou členstvo v odboroch v postkomunistických krajinách bolo stále vyššie. Údaje Medzinárodnej organizácie práce sa však opierajú o vlastné čísla jednotlivých odborových centrál, kde je určité inklinovanie k „nafúknutiu“ výsledkov. Výsledky prieskumov ukazujú značné odlišnosti, a to 33,7 % v krajinách západnej Európy a rapidný pokles z hodnôt vlastných údajov v postkomunistických krajinách na 29,7 % podľa štatistických údajov, čo predstavuje takmer 20-percentný rozdiel medzi údajmi, ktoré uvádzajú štatistiky odborov, a tými, ktoré uvádzajú prieskumy a oficiálne štatistiky. Viac ako priblíženie sa ku krajinám západnej Európy sa odbory v krajinách východnej a strednej Európy výškou členskej základne priblížili k anglo-amerikej úrovni.

Na základe výskumu ETUI (European Trade Union Institute, 2009) je trend úbytku členov odborov zaznamenaný od 70. rokov minulého storočia, pričom rastie počet tých, ktorí nikdy neboli členmi odborov. Dôležitým, no nie novým, poznatkom je výrazné starnutie členskej základne, pričom priemerný vek člena odborov je vyšší ako nečlena⁷, a to bez ohľadu na celkový negatívny demografický vývoj (Uhlerová, 2009a). Členská základňa – najmä jej mohutnosť a akcieschopnosť – patrí medzi rozhodujúce zdroje vplyvu odborov na verejnú politiku a jej neustále znižovanie a faktory spôsobujúce tento úpadok zatiaľ zostávajú predmetom výskumu. Môže ísť o niekoľko vzájomne sa dopĺňajúcich (a vyvolávajúcich) dôvodov.

Vo všeobecnosti zdôvodnenia poklesu stupňa odborovej organizovanosti zahŕňajú vonkajšie (externé) hrozby a vnútorné (interné) systémové chyby či zlyhania samotných odborov. Dalo by sa povedať, že potenciálni členovia odborov sú viac individualistickí ako v minulosti a menej inklinujú k myšlienke

⁷ uvedený trend je zvlášť výrazný v Nemecku alebo v Taliansku

stať sa odborovo organizovaní. Ich postoj k odborom je viac utilitaristický, čo znamená, že ak sa majú raz stať členmi odborov, odbory im musia demonštrovať tzv. pridanú hodnotu. Mnoho potenciálnych členov má pocit, že vedia oveľa lepšie priamo vyjednávať so svojím zamestnávateľom, akoby mali byť niekým zastupovaní. Ďalším aspektom takéhoto individualistického zmýšľania je fakt, že odbory by mali prejavovať záujem o takéhoto „individuálneho potenciálneho člena“ ponúkajúc mu balík služieb tzv. šitých na mieru, čiže flexibilne reflektujúcich, reagujúcich a spĺňajúcich jeho požiadavky. Súčasne by sa tieto služby mali rôzniť v závislosti od geografickej polohy zamestnávateľa, pozície zamestnanca vo firme (spoločnosti) a individuálnych vlastností potenciálneho člena. Odbory s takto heterogénnym profilom by mali ponúkať niekoľko „balíkov služieb“, aby tak uspokojili rôzne skupiny medzi svojimi členmi, namiesto ponúkajú len jednoduchého radu služieb.

Externé hrozby zohrávajú takisto úlohu vo vzťahu k odborovej organizovanosti. Vonkajšie faktory sú ťažko ovplyvniteľné a organizácia môže nastaviť svoje fungovanie tak, aby sa im prispôsobila, resp. čo najväčšmi eliminovala ich negatívne dôsledky. Medzi tieto hrozby by sme mohli zahrnúť najmä transformáciu hospodárstva a s ňou nevyhnutne spojené zmeny a vývojové trendy na trhu práce⁸ a sociálnych istôt, ako aj spoločenské zmeny, ktoré nastali v postkomunistickom regióne začiatkom deväťdesiatych rokov 20. storočia a určite ovplyvnili aj situáciu v odborovom hnutí. Medzi ďalšie externé faktory, vplývajúce na organizovanosť v odboroch, možno zaradiť rastúcu nezamestnanosť⁹, postoj zamestnancov¹⁰, ale i zamestnávateľov k odborom¹¹.

⁸ Pracovná sila sa z tzv. tradičných alebo priemyselných odvetví, kde zvykla byť odborová organizovanosť vyššia, koncentruje do súkromného sektora, kde je vykazovaná nižšia odborová organizovanosť. Navyše sa k tomuto posunu priradujú aj netypické zamestnania, práca v malých spoločnostiach a nové formy pracovných vzťahov.

⁹ V mnohých krajinách odbory neponúkajú služby nezamestnaným. Napr. na Slovensku môže byť aj nezamestnaný členom odborov, pričom si platí symbolický členský príspevok, tzv. „udržiavací príspevok“. V skutočnosti ho tento poplatok len naďalej udržiava v odboroch s cieľom neprerušit' a zachovať istú kontinuitu jeho členstva alebo je len vyjadrením istej sentimentality a príslušnosti k organizovanej záujmovej skupine. Zároveň takíto členovia opticky zvyšujú mieru organizovanosti v odboroch. Vo väčšine prípadov však pri strate zamestnania zamestnanec ruší aj svoje členstvo v odboroch.

¹⁰ Negatívny pohľad na odbory ako na „výtvor“ a zároveň „pozostatok“ minulého obdobia je špecifikom krajín postkomunistického bloku, teda aj Slovenska. Značná časť verejnosti ešte stále spája odbory s komunistickým režimom a nedokáže prijať fakt, že odbory vznikali za podmienok industrializácie spoločnosti už v 19. storočí. Uvedený pohľad môže byť vyvolaný aj faktom, že verejnosť na odbory nazerá hlavne cez jej popredných predstaviteľov, ich činy a vyjadrenia.

Odbory na Slovensku v nových podmienkach politického a sociálneho prostredia

Po roku 1989 sa odborové hnutie na Slovensku transformovalo do samostatnej organizácie fungujúcej na demokratických princípoch. V prvých rokoch svojej existencie sa Konfederácia odborových zväzov SR, ako najmohutnejšia organizácia zastrešujúca odborové zväzy na Slovensku, sústredila na hľadanie svojho miesta v politickom systéme i v medzinárodnom prostredí, vlastný transformačný proces a tvorbu nových štruktúr, ako aj na prevod majetku z bývalého ROH. Neskôr sa programovo sústredila na tri základné okruhy problémov, a to definovanie a hľadanie svojho postavenia v tripartite a voči vláde a sociálnym partnerom, ďalej definovanie svojho postoja k politickým stranám a hnutiam, ktoré sa pretavilo do hľadania politického spojenca, a aktivizácii členskej základne, ktorá má kontinuálne klesajúcu tendenciu. Sústredenie na uvedené okruhy problémov boli vyvolané snahou odborov posilniť svoju pozíciu v spoločnosti, ako aj voči sociálnym partnerom, a snahou presadzovať svoje záujmy práve cez spojenectvo s relevantnou ľavicovou politickou stranou. Z hľadiska vnútornej organizácie odbory na Slovensku počas svojej existencie od roku 1990 neprešli výraznou revíziou a reformou. Organizačná štruktúra a orgány KOZ SR majú súčasnú podobu a definovaný systém kompetencií od roku 1996¹². Príčiny tohto stavu možno hľadať v sústredení sa KOZ viac na programové vymedzenie svojej činnosti a priorit, definovanie svojho postoja k ďalším subjektom politického systému

Existujúci mechanizmus sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania na podnikovej i odvetvovej úrovni, prinášajúci výhody zo záväzkov stanovených v kolektívnych zmluvách, nie len pre členov odborov, ale všetkých zamestnancov – čiže aj nečlenov, môže mať podiel na poklese členskej základne, keďže zamestnanci často konajú „vypočítavo“ a zároveň nevidia výhody z členstva (Uhlerová, 2009b).

- ¹¹ Mnoho zamestnávateľov je proti odborovo „ladených“. Tieto tendencie sa prejavujú najmä v amerických a vo východoázijských spoločnostiach etablovaných v Európe, obzvlášť v nových členských štátoch EÚ strednej a východnej Európy. Takisto pokrytie kolektívnym vyjednaním v starých i v nových členských štátoch klesá. Zamestnávatelia sa snažia decentralizovať kolektívne vyjednanie, a tak odbory často musia čeliť novým koordinačným mechanizmom, ktoré mnohé z nich nezvládajú.
- ¹² Najvyšším orgánom KOZ je Zjazd, medzi zjazdmi je najvyšším orgánom Snem. Štatutárnym a výkonným orgánom KOZ SR je Predstavenstvo. Orgánom operatívneho riadenia je Prezídium, koordinačným orgánom členov KOZ je Rada predsedov OZ, ktorá sa člení na Radu predsedov výrobných OZ a Radu predsedov nevýrobných OZ. Medzi ďalšie orgány KOZ patri Revizori účtov, Rozhodcovský senát a poradné orgány KOZ. (Stanovy KOZ SR, materiál VI. zjazdu KOZ SR, november 2008)

a zameraní na riešenie rôznych vonkajších faktorov, ktoré vplývali na jej činnosť. Ďalej vo vnútornej štruktúre odborov prevláda silný faktor zotrvačnosti a výrazná personálna kontinuita, čo má taktiež za následok neochotu a nezáujem vôbec naštartovať vnútornú reformu, pomenovať a riešiť interné problémy organizácie. Daný stav oslabuje pozíciu odborov, lebo má negatívny dosah na vnútorný mechanizmus prijímania a realizácie strategických rozhodnutí, efektivitu kolektívneho vyjednávania a samotnú vnútornú komunikáciu a fungovanie odborov. Taktiež majetok odborov sa vďaka spôsobu jeho transformácie a spravovania nepoužíva na posilnenie vplyvu a postavenia odborov, keďže o jeho použití de facto rozhoduje niekoľko odborových zväzov, ktoré však neumožnili využívať ho na posilnenie pozície odborov na Slovensku.

Inštitucionalizovaný model reprezentácie záujmov: inštitúcia tripartity na Slovensku

Sociálny dialóg je metóda, akou si dve základné skupiny (zamestnanci a zamestnávateľia), pôsobiace v ekonomike, dohodujú podmienky vzájomného fungovania. Jeho cieľom je dosiahnuť sociálny z mier, resp. predchádzať sociálnym nepokojom narúšajúcim ekonomiku. Sociálne partnerstvo teda môžeme charakterizovať ako metódu riadenia a organizácie práce, konzultácií a vyjednávania medzi reprezentantmi sociálnych partnerov. Taktiež ho môžeme vnímať ako konkrétne vzťahy medzi sociálnymi partnermi zastupujúcimi zamestnancov a zamestnávateľov. Z tohto hľadiska potom vymedzujeme sociálne partnerstvo ako neustále pokračujúce vyjednávanie medzi sociálnymi partnermi, ktorého cieľom je dohoda o sociálnych a ekonomických otázkach jednak na úrovni celej spoločnosti, ale aj na úrovni podniku. Nemecký autor **R. Biskup** definoval tradičné sociálne partnerstvo ako „*kooperatívnu, zodpovednú ochranu záujmov zameranú na spoločný hospodársky alebo sociálny cieľ, založenú na vzájomnej dôvere a na rovnoprávnosti účastníkov a na záväzných pravidlách konania, čo má zabraňovať konfliktom ohrozujúcim spoločný cieľ*“ (Biskup in Čambálíková, 2008, s. 8). Sociálne partnerstvo je jednou zo súčastí politického systému ako celku. Je jeho neoddeliteľnou súčasťou. Prostredníctvom neho a prostredníctvom procesu kolektívneho vyjednávania dochádza v spoločnosti k formulácii, reprezentácii záujmov a k napĺňaniu potrieb jednotlivcov, ale aj skupín. Sociálni partneri pomocou vzájomného dialógu prezentujú svoje predstavy o ďalšom fungovaní a vývoji spoločnosti. Sociálne partnerstvo poskytuje priestor na ovplyvňovanie a participáciu na

riadení podnikov, celých hospodárskych odvetví, či už výrobných alebo nevýrobných, ale aj spoločnosti ako celku. Sociálne partnerstvo a sociálny dialóg teda prebieha na rôznych úrovniach od podnikovej cez odvetvovú až po celoštátnu, no v poslednom čase aj celoeurópsku.

Formalizovanou podobou tohto dialógu sú kolektívne zmluvy, v našich podmienkach sú to podnikové kolektívne zmluvy a kolektívne zmluvy uzatvárané na odvetvovej úrovni, teda kolektívne zmluvy vyššieho stupňa. Takto definovaný sociálny dialóg funguje v podmienkach SR od roku 1991.

Sociálny dialóg je z legislatívneho hľadiska určený niekoľkými normami a začína sa od ústavy. Ústava definuje slobodu združovania sa a právo na štrajk. Občiansky zákonník definuje podmienky na združovanie právnických osôb. Zákon o združovaní občanov (83/1990) definuje podmienky na vytváranie odborov a zamestnávateľských organizácií. Vychádza z noriem Medzinárodnej organizácie práce a Európskej únie. Do roku 2004 to bol aj zákon o tripartite, ktorý bol nahradený novelou Kompetenčného zákona, podľa ktorého sa RHSD stáva jedným z poradných orgánov vlády s veľmi vážne definovanými kompetenciami a takmer žiadnymi právomocami. V roku 2007 bol novelizovaný zákon o tripartite zákonom č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni, čím sa podoba tripartity na národnej úrovni vrátila do stavu pred roka 2004. Zákon o kolektívnom vyjednávaní definuje vyjednávanie na podnikovej a odvetvovej úrovni, vrátane rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv. Zákonník práce taktiež definuje niektoré otázky týkajúce sa kolektívnych pracovnoprávných vzťahov.

Zmena politického systému, ktorú naštartovali novembrové udalosti v roku 1989, znamenala prechod k pluralitnej a reprezentatívnej demokracii a zároveň transformáciu centrálne plánovaného hospodárstva s riadenou hierarchizáciou a súperením záujmov v trhovom hospodárstve s voľnou hrou záujmov a konfliktov. Najvýznamnejšími ekonomickými záujmovými skupinami na Slovensku, ktoré sa kreovali začiatkom 90. rokov, boli formálne (ale i neformálne) záujmové skupiny zamestnancov a zamestnávateľov. Očakávalo sa, že transformáciu budú sprevádzať rôzne konflikty, predovšetkým sociálnej povahy. V snahe im predchádzať alebo ich aspoň minimalizovať sa vtedajšia federálna vláda rozhodla „pre vytvorenie inštitúcie sprostredkujúcej záujmy a umožňujúcej spätnú väzbu, ktoré sa osvedčili v rôznych variantoch európskych

neokorporativistických modeloch“ (Mansfeldová, 1996, s. 13).¹³

V západnej Európe inštitúcie sociálneho dialógu na celoštátnej úrovni plnia niekoľko základných funkcií. V prvom rade ide o funkcionálnu reprezentáciu záujmov, čiže inštitút tripartity v jej rozličných podobách zabezpečuje zharmonizovanie ekonomickej a sociálnej politiky vlády so záujmami zamestnancov a zamestnávateľov. Ďalej tento mechanizmus zabezpečuje reguláciu alebo riešenie ekonomických a sociálnych záujmov. Tripartita prispieva k nastoleniu a zachovaniu sociálneho zmieru. Napokon, tento mechanizmus urýchľuje a zjednodušuje implementáciu politických rozhodnutí, keďže politika vlády je založená na predchádzajúcom súhlase sociálnych partnerov.

Úspešná transformácia Revolučného odborového hnutia na Konfederáciu odborových zväzov podnietila založenie Rady hospodárskej a sociálnej dohody (RHSD) na jeseň roku 1990 v bývalom Česko-Slovensku a následne vznikli tripartitné inštitúcie aj na úrovni republík. Takáto transformácia vytvorila základy na vznik neokorporativistického modelu reprezentácie záujmov a zároveň spôsobila i množstvo špecifik a problémov ďalšieho vývoja a pôsobenia odborov pri obhajovaní záujmov svojich členov (Sopóci, 2002). RHSD vznikla už vtedy, keď obrovská väčšina podnikov bola ešte vo vlastníctve štátu a štruktúra vyjednávania pripomínala skôr bipartitu (Malová, 1996) alebo istý štruktúrovaný bod, ako dohodu troch autonómnych jednotiek namiesto hospodársko-mocenského trojuholníka, typického pre vyspelé demokratické štáty (Čambáliková; Mansfeldová, 1996). Rýchle vytvorenie tripartity bolo istým prekvapením, lebo v roku 1990 u nás neexistoval podobný tlak, keďže sa ešte len pripravovali rozsiahle ekonomické a sociálne reformy. Naopak, existoval tu rozsiahly spoločenský konsenzus bez silných sociálnych a ekonomických konfliktov. Ako už bolo spomenuté, inštitút tripartity vznikol skôr ako prevencia pred očakávanými sociálnymi nepokojmi. **M. Čambáliková** a **Z. Mansfeldová** sa domnievajú, že ustanovenie inštitúcií sociálneho partnerstva, ku ktorému došlo „zhora“, teda vládou, „*bolo de facto pokusom o transfer demokratických*

¹³ Zatiaľ čo v západnej Európe vznikali inštitúcie tohto druhu buď po druhej svetovej vojne počas povojnovej obnovy hospodárstva v rokoch 1947 – 1952, alebo častejšie ako reakcia na makroekonomické problémy či problémy prerozdelenia v rokoch 1953 – 1970, ktoré sa prejavili i vlnou štrajkov, v postkomunistických krajinách strednej a východnej Európy boli ustanovené preventívne. Tripartitné mechanizmy postupne vznikli aj v ďalších postkomunistických krajinách, vrátane Ruskej federácie, ale ich úlohu pri demokratickej transformácii nemožno preceňovať. Ich funkcie a význam sa menia a závisia od konkrétnych aktérov a podmienok v jednotlivých krajinách.

inštitúcií, spontánne etablovaných a osvedčených v demokratických spoločnostiach“ (Čambáliková; Mansfeldová, 1996, s. 561). **Z. Mansfeldová** usudzuje (Mansfeldová, 1996), že v žiadnom prípade sa nedá hovoriť o transfere inštitúcií, ale skôr o transfere metód riešenia a predchádzania konfliktom, čo odôvodňuje faktom, že ako recept neschopný prenosu do odlišných podmienok sa tripartizmus v zmysle sociálneho a technologického postupu ukázal už v 80. rokoch (Mansfeldová, 1996). Dôležitý je fakt, že zriadenie RHSD neprebehlo prostredníctvom schváleného zákona, ale bolo výsledkom „džentlmenskej“, tzn. právne nezáväznej dohody sociálnych partnerov, a tým pádom na jej pôde prijaté rozhodnutia zaväzovali aktérov len morálne.

Formovanie sociálneho partnerstva na makro úrovni bolo poznamenané jednak relatívnou homogenitou sociálnej štruktúry, jednak vysokou politickou legitimitou a spoločenskou prestížou vlády v období po roku 1989. K posilneniu pozície vlády prispievala i skutočnosť, že v čase vzniku tripartity bola prevažná väčšina podnikov ešte vo vlastníctve štátu a vláda tak predstavovala i stranu zamestnávateľov. Vláda sa tak stala najsilnejším členom tripartity. Tripartita na Slovensku sa stala prínosom pre všetky tri zainteresované strany v neistom politickom a sociálne premenlivom prostredí. Rozhodne pomohla zmenšiť stupeň neistoty v procese ekonomických a sociálnych reforiem. Pre odbory tripartitný proces znamená, že sa môžu priamo podieľať na politickom procese bez komplikovaného vyjednávania s politickými stranami v parlamente alebo mimo neho. Zároveň vznik tripartity priniesol pre odbory možnosť zbaviť sa starej, socialistickej identity, vymaniť sa z područia politických strán, zbaviť odbory starého, negatívneho obrazu a nadobudnúť novú identitu, čiže stať sa nepolitickou záujmovou skupinou, ktorá však napriek tomu môže efektívne a výlučne obhajovať záujmy svojich členov aj politicky (Malová, 1994, 1997, Malová; Čambáliková, 1998). Pre zamestnávateľov vytvorila tripartita taktiež možnosť vyhnúť sa priamemu politickému riziku v citlivom období privatizácie a umožnila podnikateľom, manažérom a vlastníkom vyjednávať o svojich požiadavkách priamo s vládou. Tretí účastník tripartitného mechanizmu, vláda taktiež profitovala zo založenia tejto inštitúcie, lebo hoci sa postupne znížila životná úroveň veľkej časti populácie, napriek tomu neprišlo k závažnejším protestom, ktoré by mohli narušiť postup ekonomických a sociálnych reforiem (Malová, 1997). Založením RHSD vláda dosiahla kontrolu nad rozhodujúcimi záujmovými skupinami vo sfére práce, pričom vymedzenie postavenia odborov v RHSD umožnilo vláde zaujať dominantnú pozíciu pri koncipovaní a realizácii

hospodárskej a sociálnej politiky (Sopóci, 2002).

Pripísanie politického statusu záujmovým skupinám má vždy dvojaký účinok. Na jednej strane záujmové skupiny získajú určité výhody a privilégiá, ale na druhej strane musia akceptovať aj isté obmedzenia a reštriktívne povinnosti. Záujmové skupiny, ktoré boli uznané vládou a začlenené do politického procesu, sa musia podriaďiť, viac alebo menej, formálnym povinnostiam, ako napríklad nepoužívať neprijateľnú taktiku, správať sa zodpovedne a dopredu informovať o možných krokoch, prípadne zdržať sa požiadaviek, o ktorých sa nedá rokovať, ak má vláda plniť svoj program (Malová, 1997).

D. Malová tvrdí (Malová, 1997), že fungovanie tripartitného mechanizmu sa zvyčajne analyzuje podľa rozsahu jeho agendy, čiže podľa počtu otázok a kompetencií definovaných v zakladajúcom dokumente. Zároveň treba pozornosť venovať aj postaveniu tripartitných rokovaní, čiže určeniu ich inštitucionálneho vymedzenia a stupňa záväznosti dohôd dosahovaných na vyjednávaní. Tretím dôležitým aspektom pri posudzovaní úlohy tripartity je organizačná sila a mocenské postavenie sociálnych partnerov. V postkomunistických krajinách majú vlády zvyčajne najvýhodnejšie postavenie voči ostatným partnerom, keďže ani odbory ani zamestnávateľia nemajú efektívnu kontrolu nad svojimi členmi, čím môže byť ich pozícia pri vyjednávaniach oslabená.

Vznik tripartity nemožno oddeľovať od transformácie odborov, keďže jej vznik priamo požadovalo vedenie Konfederácie odborových zväzov. V tejto súvislosti je dôležité pripomenúť, že prvé mesiace po páde komunistického režimu boli odbory a ich predáci viac-menej zahľadení do svojich vnútorných organizačných, majetkových a personálnych problémov (Barinych, 2002). V tomto období federálna vláda schválila niekoľko dôležitých zákonov, ktoré vo svojich dôsledkoch mohli zmenšiť vplyv odborov na politiku a vytesniť ich na okraj politického diania. V prvom rade to bol zákon o pluralite odborov, ktorý vláda navrhla a parlament prijal bez konzultácií v apríli 1990¹⁴. V druhom rade to bola postupná strata niektorých právomocí spolurozhodovania a kontroly v rámci podnikov, ktorými síce formálne, ale predsa disponovalo bývalé ROH. V

¹⁴ Tento zákon mohol mať pre transformované odbory potenciálne negatívne dôsledky, lebo nielenže liberalizoval podmienky na organizovanie odborov, ale mohol viesť k rozpútaniu výraznejšej súťaže, pokiaľ ide o členov a prípadne aj o majetok bývalého ROH. Podobnými organizačnými zmenami totiž v roku 1990 prechádzalo viacero bývalých „spoločenských organizácií“ a mnohé z nich stratili kontrolu nad svojím majetkom.

tejto situácii sa odbory vrátili k požiadavkám spred roka 1989, ktoré zahrňovali právo zúčastňovať sa na zasadaniach vlády, alebo priamo predkladať legislatívu do parlamentu, len neskôr sa objavila požiadavka vytvoriť tripartitný mechanizmus za predpokladu, že vzniknú zamestnávateľské organizácie ako nezávislá sila¹⁵ (Malová, 1997).

Orgánom tripartity sa na Slovensku stala Rada hospodárskej a sociálnej dohody SR (RHSD SR). Ako už bolo spomenuté, jej zriadenie nebolo schválené zákonom, ale bolo len výsledkom tzv. „džentlmenskej“, t. j. nie právne záväznej dohody medzi vládou SR, Radou podnikateľských zväzov a združení SR a KOZ SR. K podpísaniu tejto dohody prišlo 30. októbra 1990. RHSD sa riadila svojím štatútom a bola koncipovaná ako nezávislý dohodovací a iniciačný orgán, ktorý mal za cieľ dosahovať vzájomné dohody alebo zaujímať stanoviská k zásadným hospodárskym, sociálnym, pracovnoprávnym a mzdovým otázkam a otázkam zamestnanosti, v praxi teda ku všetkým návrhom zákonov a opatreniam, ktoré majú vzťah k zamestnanosti, sociálnej oblasti a životnej úrovni obyvateľov. Tripartita sa tak stala „konzultačným miestom, agregujúcim artikulované a manifestované záujmy, kde môžu vznikať odporúčania a kde majú sociálni partneri poslednú možnosť sa k návrhu vyjadriť“ (Mansfeldová, 1996, s.18).¹⁶ Pre KOZ SR bolo dôležitou výhodou, že získala výlučné postavenie, pokiaľ ide o reprezentáciu záujmov zamestnancov, RHSD totiž ustanovila KOZ a Konfederáciu umenia a kultúry ako jediných partnerov pri rokovaní. Stalo sa tak v období, keď vznikali nielen nové odborové zväzy, ktoré požadovali zastúpenie v RHSD, ale aj niektoré iné organizácie, ktoré boli dôležitými aktérmi pri demokratickej tranzícii ako napríklad Fórum učiteľov. Vláda však nerozšírila sociálnu bázu reprezentácie RHSD o profesijné organizácie alebo o nové

¹⁵ Konzultácie so zahraničnými odborovými centrámi a medzinárodnými organizáciami mali pri vytvorení tohto mechanizmu kľúčovú úlohu, a zrejme preto získali napokon súhlas aj medzi výrazne pravicovo, resp. liberálne orientovanými členmi vlády, ktorí rozhodne nepatrili medzi stúpencom silných odborov a sociálneho dialógu, ako napríklad **Václav Klaus**. Navyše, medzi členmi nových vlád po voľbách v roku 1990 bol dostatočný počet sociálnodemokraticky orientovaných ministrov, ktorí podporovali založenie tohto mechanizmu, ako spôsob priblíženia sa západnej Európe

¹⁶ RHSD už od samého počiatku mala teda značne široko koncipované pôsobenie, keďže mala byť orgánom na prerokovanie hospodárskej a sociálnej politiky, ktoré súvisia s prácou a životnou úrovňou občanov, mala pripravovať a prerokovať koncepčné materiály, ktoré mali tvoriť zásady právnych úprav a slúžiť ako podklady na kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnych zmlúv, mala sa vyjadrovať k návrhom zákonov v hospodárskej a sociálnej oblasti, v oblasti práce a sociálnych vecí a závery RHSD mali byť záväzné pre všetkých jej členov. V porovnaní s väčšinou západoeurópskych tripartitných inštitútov išlo naozaj o veľmi široký záber.

odborníci.

Zloženie tripartity bolo na všetkých úrovniach paritné, všetky tri strany boli zastúpené siedmimi členmi. Zamestnávateľov od roku 1991 reprezentovala vrcholná zamestnávateľská organizácia v SR, a to Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR (AZZZ) a odbory boli v RHSD spočiatku zastúpené piatimi členmi KOZ SR a jedným členom KUK, od roku 1995 nominovala všetkých sedem zástupcov KOZ. Konfederácia bola tak štátom prakticky uznaná ako jediný a výhradný zástupca zamestnancov. „Výmenou“ za svoje privilegované postavenie musela KOZ dobrovoľne akceptovať určité svoje obmedzenia pri dohodovacom procese. I napriek ekonomickým reformám, ktoré zhoršili životnú úroveň značnej časti populácie, nedošlo na Slovensku v prvých rokoch po ustanovení tripartity k závažnejším protestom a odbory sa navzdory nespĺneným požiadavkám stále zúčastňovali na tripartitnom vyjednávaní. Došlo tak k posilneniu schopnosti štátu implementovať sociálnu a ekonomickú politiku bez reálneho ohrozenia sociálneho zmiernia (Malová; Čambalíková, 1998).

Základným dokumentom a konkrétnym prostriedkom naplnenia obsahu sociálneho dialógu mala byť Generálna dohoda (GD) uzatváraná spravidla sociálnymi partnermi na obdobie jedného roku. Ide o rámcový dokument, ktorý definuje relevantné ekonomické a sociálne úlohy. Mal slúžiť tiež ako podklad na kolektívne vyjednávanie na odvetvovej a podnikovej úrovni. Obsah GD sa mal premietnuť do kolektívnych zmlúv, ale neexistuje medzi nimi právna súvislosť. Už prvé skúsenosti s rokovaním RHSD a uzatváraním generálnych dohôd ukázali, že ide viac o konzultačný mechanizmus ako o skutočné vyjednávanie, týkajúce sa organizovaných záujmov práce a kapitálu (Malová, 1997).

Úprava RHSD z rokov 1990 – 1999 umožňovala tripartite predkladať stanoviská k vládnym legislatívnym návrhom. Na pôde parlamentu spravidla za tripartitu vystupovali jej členovia za vládnu stranu, teda ministri. So stanoviskom tripartity k predkladanému návrhu toho-ktorého zákona, predtým prerokovaného v tripartite, boli poslanci oboznamovaní navrhovateľom zákona. Stanovisko tripartity bolo súčasťou návrhu zákona, resp. dôvodovej správy k nemu.

Politický status RHSD však už od roku 1991 vyvolával medzi predstaviteľmi odborov obavy, preto sa niekoľko rokov snažili posilniť jej úpravu na úroveň zákona. To sa napokon podarilo po nástupe vlády **Mikuláša Dzurindu** v roku 1998 ako „prejav vďaky“ za podporu odborov pri snahe o dosiahnutie zmeny vo vládnutí pred voľbami 1998. Výsledky volieb zo septembra 1998, po ktorých sa vytvorila vládna koalícia zložená z SDK, SDL,

SOP a SMK, znamenali pre KOZ nové postavenie. Napriek tomu, že odbory odmietli ponuku vlády na uzavretie dvojročného paktu hospodárskej a sociálnej stability, došlo ešte pred obnovením tripartitných rokovaní k zrušeniu Ekonomickej a sociálnej rady a mzdovej regulácie a začali sa prípravy návrhu zákona o tripartite. RHSD schválila 22. decembra 1998 predložený návrh zákona o tripartite, keďže sa vláde, AZZZ a KOZ podarilo dosiahnuť kompromis v otázkach reprezentatívnosti a financovania tripartity. Národná rada zákon o hospodárskom a sociálnom partnerstve schválila až v máji nasledujúceho roku.

Zákon s účinnosťou od 15. júna 1999 a s platnosťou do konca roka 2004 nestanovil právnu záväznosť generálnej dohody, ako to Konfederácia odborov pôvodne požadovala, lebo by to protirečilo princípom modernej reprezentatívnej demokracie, ale aj zvyčajnej úprave sociálneho dialógu v krajinách EÚ (Malová, 1997). Zákon reagoval na predchádzajúce negatívne skúsenosti so sociálnym dialógom, keď dochádzalo k sporom, ktoré združenia zamestnávateľov a zamestnancov majú legitímne právo byť reprezentované na celoštátnej úrovni a stanovil nové pravidlá. Zákon stanovil hranicu reprezentatívnosti¹⁷, čím potvrdil exkluzívne postavenie KOZ ako reprezentanta zamestnancov a zároveň tak bránil i opakovaniu udalostí z predchádzajúcich rokov (nahradenie RHSD Ekonomickou a sociálnou radou a Konfederáciou ZOZ). Jeho schválenie znamenalo uzákonenie hospodárskeho a sociálneho partnerstva „*medzi štátom, zamestnávateľmi a zamestnancami...*, ktorí prostredníctvom svojich zástupcov prerokúvajú zásadné otázky hospodárskeho rozvoja a sociálneho rozvoja a vyjednávajú o týchto otázkach s cieľom dosiahnuť dohodu na celoštátnej úrovni“ (zákon č. 106/1999 Z. z.). V praxi zákon ustanovil zákonnú povinnosť vlády rokovať so sociálnymi partnermi, ale závery týchto rokovaní a Generálnej dohody sa napriek požiadavke Konfederácie odborových zväzov nestali právne záväzné.

Zákon o hospodárskom a sociálnom partnerstve znamenal podľa **D. Malovej** istý kompromis medzi požiadavkami KOZ a názormi vlády, pokiaľ ide o reprezentatívnosť sociálnych partnerov a financovanie tripartity (Malová, 1997). Dostal sa do právneho poriadku Slovenskej republiky bez toho, aby

¹⁷ Reprezentatívnosť je stanovená požiadavkou, že organizácia musí združovať zamestnávateľov alebo zamestnancov z „väčšiny odvetví hospodárstva“ a zároveň pôsobiť najmenej v piatich krajoch. Reprezentatívne združenia zamestnávateľov musia zamestnávať najmenej „desať percent zamestnancov z celkového počtu zamestnancov v hospodárstve“ a reprezentatívne odbory musia vykazovať „najmenej desaťpercentnú organizovanosť“ z celkového počtu zamestnancov v Slovenskej republike. (viď bližšie zákon č. 106/1999 Z. z.)

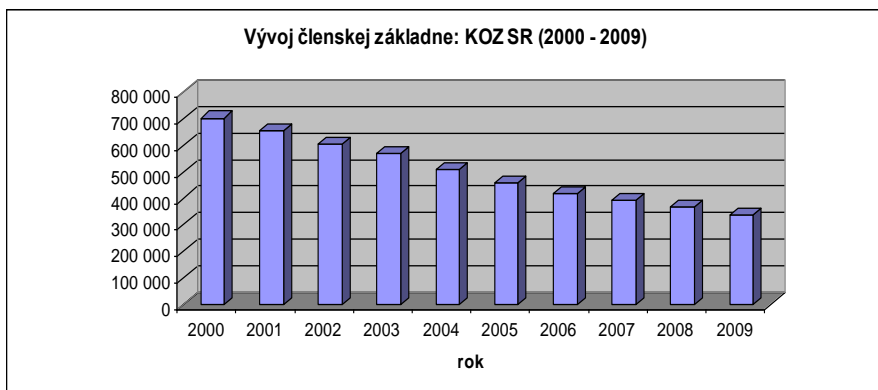
narušoval pravidlá parlamentnej demokracie, kde právo schvaľovať zákony prislúcha výlučne parlamentu a kde zodpovednosť za prípravu dohôd a ich presadzovanie spočíva na sociálnych partneroch.

V roku 2004 bol zákon o tripartite zrušený, čo bolo len naplnenie jedného z cieľov programového vyhlásenia vtedajšej vlády, ktorá si stanovila minimalizovať korporativistické prvky v politickom systéme SR, a vyústenie napätia medzi vládou a odbormi, ktoré medzi nimi vládlo už dlhšie. Následne vznikla Rada hospodárskeho a sociálneho partnerstva, ktorá mala pôsobiť len ako poradný orgán vlády a nie ako bývalá RHSD, ktorá bola definovaná ako dohodovací inštitút na celoštátnej úrovni. Tripartitný orgán sa do „pôvodnej“ podoby dostal až po nastúpení vlády **R. Fica** v roku 2007 v podobe zákona o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni (zákon o tripartite), čím vláda naplnila jeden zo sľubov daných odborom zakotvených aj v Dohode, ktorú podpísala KOZ s ďalšími piatimi odborovými zväzmi s politickou stranou SMER-SD v roku 2005.

Členská základňa odborov a sociálny dialóg: stav a súvislosti

Stav, početnosť a akcieschopnosť členskej základne patrí medzi elementárne zdroje vplyvu odborov. Je jedným z faktorov, ktoré určujú aj vplyv Konfederácie odborových zväzov SR, a tým aj jej postavenie ako záujmového združenia, nátlakovej skupiny v politickom systéme. Je dôležité preto konštatovať, že členská základňa odborov, združených v KOZ SR od roku 1990, zatiaľ neustále klesá a odborom sa nepodarilo tento stav zastaviť a už vôbec nie zvrátiť. Istým spôsobom to ovplyvňuje aj postavenie odborov v politickom systéme Slovenskej republiky, ich schopnosť zorganizovať akcie nátlakového charakteru, vplývať na vládu či získať rešpekt od sociálnych a politických partnerov. Sledovanie vývoja členskej základne od roku 1990 po súčasnosť poukazuje na to, že má kontinuálny charakter s tendenciou klesať. V roku 1990 združovala KOZ SR takmer 2,5 milióna členov, pričom na konci roka 2006 ich bolo niečo vyše 400-tisíc. Graf č. 2 ukazuje, že KOZ SR každoročne stráca v priemere približne 50-tisíc členov, ku koncu roka 2010 vykazuje KOZ SR približne 330-tisíc členov. Ak početnosť členskej základne patrí k základným zdrojom odborov, je viac než nevyhnutné týmto negatívnym vývojom sa zaoberať.

Graf 2: Vývoj členskej základne odborových zväzov združených v KOZ SR v období rokov 2000 – 2009



Problematiku členskej základne možno zhrnúť takto: členská základňa odborov má kontinuálne klesajúcu tendenciu, čo spôsobujú vonkajšie a vnútorné faktory. Aby zabránili oslabeniu svojej vyjednávacej pozície v rámci sociálneho dialógu s vládou a zamestnávateľskými zväzmi, prihlásili sa k zastupovaniu záujmov ďalších sociálnych skupín, a to nezamestnaných a dôchodcov. Toto riešenie sa však javí skôr ako odklad reálne hroziaceho oslabenia sily KOZ ako nátlakovej skupiny, keďže nerieši príčiny poklesu členskej základne, ale skôr odďaľuje z nej vyplývajúce dôsledky.

Napriek tomu, že od roku 2000 sa odbory na Slovensku začali aktívne zaoberať problematikou úbytku členskej základne, prijaté opatrenia a realizované techniky, ktoré mali zabrániť tomuto vývoju, neboli postačujúce na to, aby sa im to podarilo. Za jednu z vnútorných príčin ovplyvňujúcich tento stav samotní predstavitelia odborov, ako aj radoví členovia, definujú nevyhovujúcu štruktúru odborov¹⁸, ktorá za vyše dvadsať rokov existencie konfederácie a jednotlivých odborových zväzov neprešla žiadnou markantnejšou „prestavbou“, čo má za dôsledok neefektívne fungovanie a komunikáciu v odboroch. Napriek poznaniu tohto problému predstavitelia odborov neprejavili dostatočnú vôľu a stále nevenujú dostatočnú pozornosť potrebe svojej vlastnej reformy, ktorá by zahŕňala nielen reformu existujúcich štruktúr, ale aj prerod na moderne

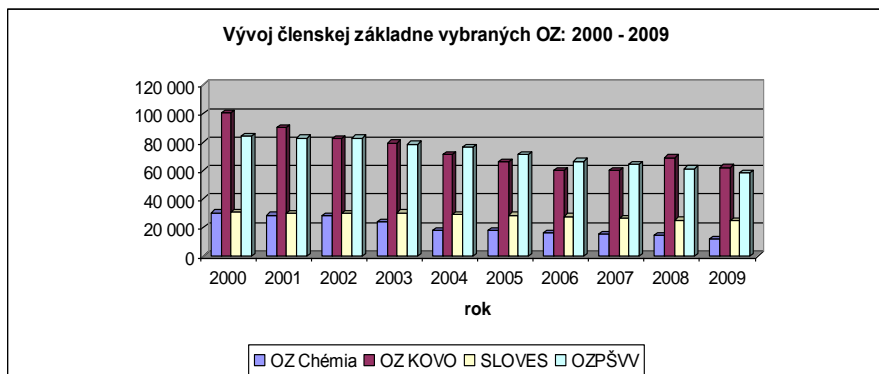
¹⁸ Pozri bližšie Národný program organizovania členov odborov, KOZ SR: Bratislava, 2000.

fungujúcu, zmysľajúcu, a prezentujúcu sa organizáciu flexibilne reagujúcu na vonkajšie spoločensko-ekonomicko-politické zmeny a vplyvy, a to pri plnom zachovaní hlavného poslania odborov. Ďalšie príčiny možno hľadať v prevažujúcom negatívnom pohľade verejnosti na pôsobenie odborov, negatívnom prezentovaní ich činov v médiách, v nedostatočnej propagácii a marketingu samotných odborov a ich predstaviteľov a neschopnosti osloviť mladú generáciu¹⁹. Pozitívny sa javí snaha, ale aj niektoré reálne kroky v rámci integrácie jednotlivých odborových zväzov do silnejších, mohutnejších, akcieschopnejších a reprezentatívnejších celkov, čo by mohlo mať vplyv na ďalšiu budúcnosť a postavenie odborov na Slovensku.²⁰ V tomto momente je dôležité pripomenúť aj fakt, že *postupnou stratou členov KOZ SR môže stratiť svoje exkluzívne postavenie v tripartite*, keďže prestanú splňať zákonom definovanú podmienku reprezentatívnosti v tomto orgáne. Po prijatí novely Zákonníka práce, ktorá je účinná od 1. 9. 2011, je *vzhladom na klesajúci trend v členskej základni odborov ohrozené aj ich postavenie vo vyjednávaní so zamestnávateľmi na podnikovej úrovni*, keďže na to, aby manažment podniku vstúpil do kolektívneho vyjednávania s odborovou organizáciou, budú musieť odbory preukázať, že združujú minimálne 30 % zamestnancov podniku.

¹⁹ Mnoho príčin poklesu členskej základne v odboroch na Slovensku je totožných s ďalšími krajinami Európy, môžeme dokonca hovoriť o celosvetovom trende. Spomínané príčiny sú uvedené v časti 2.4 tejto štúdie.

²⁰ V priebehu rokov 2007 až 2008 sa zlúčil OZ KOVO so Slovenským odborovým zväzom pracovníkov služieb a Nezávislým odborovým zväzom verejnej cestnej dopravy, v roku 2009 sa zlúčil Slovenský odborový zväz verejnej správy (SLOVES) s Odborovým zväzom kultúry a spoločenských organizácií, v roku 2008 vytvorili Odborový zväz STAVBA, Odborový zväz dopravy, cestného hospodárstva a autoopravárstva a Odborový zväz textil, odev, koža Integrovaný odborový zväz.

Graf 3: Vývoj členskej základne vybraných odborových zväzov v rokoch 2000 – 2009



Politické vzťahy odborov a ich dosahy na sociálny dialóg

Odbory na Slovensku v prvých rokoch svojej demokratickej existencie zaujali neutrálny postoj k politickým stranám a hnutiam v snahe prekonať negatívne dedičstvo bývalého režimu a eliminovať nazeranie verejnosti na odbory ako na predĺženú ruku komunistickej strany²¹. Svoje záujmy sa snažili presadzovať pôsobením na pôde parlamentu cez individuálnych poslancov alebo poslanecké kluby. Až od roku 1998 sa odbory začali aktívne zapájať do predvolebných kampaní. Pred parlamentnými voľbami v roku 1998 bola aktívna participácia odborov na predvolebnej kampani vyburcovaná snahou o zmenu spôsobu vládnutia a očakávaním zmeny postoja novej vlády k tripartite a samotným odborom. Po tomto období a po zhoršení vzťahov s prvou vládou **M. Dzurindu** odbory naštartovali snahy hľadať a nájsť si politického spojenca medzi politickými stranami. Uvedená snaha pretrvávala a stala sa jednou z najdiskutovanejších vnútroodborových tém až do roku 2005, keď odbory našli strategického partnera v politickej strane SMER-SD, čo vyústilo do podpisu

²¹ Podľa **D. Trumana** (1951) len vtedy, ak sú požiadavky záujmových skupín vznášané prostredníctvom politických inštitúcií, sú záujmové skupiny pravé politické záujmové skupiny (viď bližšie Truman in Ainsworth, 2002). Na základe **Trumanovho** vnímania pravých politických záujmových skupín by sme mohli spochybniť tvrdenie predstaviteľov Konfederácie odborových zväzov SR a jednotlivých odborových zväzov na Slovensku, že „odborní sú apolitické“. Už len tým, že svoje požiadavky presadzujú aj prostredníctvom vlády a politických inštitúcií (napríklad na pôde tripartity), ide z tohto hľadiska o politickú záujmovú skupinu (viď bližšie Uhlerová, 2010).

dohody o vzájomnej spolupráci. Diskusia o forme a rozsahu spolupráce odborov s politickými stranami vnútri odborov prebieha doteraz a názory jednotlivých predstaviteľov odborových zväzov sa líšia. Podpora spolupráce (napriek podpísanej dohode) so stranou SMER-SD nie je jednoznačná, a to hlavne z obavy zhoršenia dlhodobu budovaných vzťahov so zamestnávateľmi a z obavy niektorých predstaviteľov odborov, že môže ísť skôr o využívanie zo strany politickej strany, keď sa spolupráca zmení na lojálnosť a poslušnosť voči vláde zo strany odborov²².

Fungovanie sociálneho dialógu v tripartite v období 1990 až 1994 možno rozdeliť do dvoch etáp, ktoré sa na Slovensku vyznačovali rozdielnou úlohou tripartitného orgánu RHSD. Pre prvú etapu, ktorú možno vymedziť existenciou federácie, bola charakteristická dominantná úloha federálnej vlády. RHSD tak síce bola pre odbory užitočným miestom, ktoré im umožňovalo exkluzívny prístup k vláde, a teda aj ovplyvňovanie prerokovaných návrhov zákonov a opatrení, ale nedokázali to využiť, a to hlavne pre silnú pozíciu vlády, pre vlastnú neskúsenosť a vnútorné problémy. V nasledujúcom období od riadnych volieb 1992 až do predčasných volieb 1994 panovalo na Slovensku nestabilné politické prostredie. Vládne návrhy mali v NR SR nízku podporu, čo podstatným spôsobom limitovalo výhody exkluzívneho prístupu KOZ k vláde prostredníctvom RHSD. Aby sa konfederácii podarilo naplňovať svoje ciele, uskutočňované aj prostredníctvom ovplyvňovania prijímanej legislatívy, musela zamerať svoju pozornosť na poslanecké kluby a individuálnych poslancov, čo prinieslo ich zvýšenú aktivitu na parlamentnej pôde.

V období 1994 – 1998 sa KOZ ocitla v dvoch protikladných pozíciách. Zatiaľ čo na začiatku tohto obdobia bola dôstojným partnerom vláde a darilo sa jej do generálnych dohôd presadzovať svoje ciele a záujmy, na konci tejto etapy bola voči tejto vláde v opozícii a usilovala sa o to, aby po voľbách došlo k výmene vládnej koalície. Príčiny môžu spočívať po prvé v sľuboch, ktoré vláda dala odborom, ale odbory nemali dostatočne silné a efektívne nástroje na to, aby ju prinútili ich aj splniť, a po druhé v personálnych zmenách vo vrcholných funkciách KOZ, ktoré znamenali aj zmenu kurzu odborovej centrály, ktorý voči vládnej koalícii uplatňovala, a vyvrcholili odchodom zo sociálneho dialógu. Nemožnosť presadzovať svoje záujmy prostredníctvom RHSD viedla KOZ k

²² Pozri bližšie **Uhlerová, M.** 2010. Odbory a politické strany na Slovensku: od averzie cez hľadanie spojencov k strategickému partnerstvu? In Výskum vzájomnej kompatibility politických postojov súčasných stranických elít na Slovensku. Banská Bystrica: FPVaMV UMB.

použitiu prostriedkov nátlaku, ktoré dovtedy nevyužívala vôbec alebo len zriedka, a to protesné zhromaždenia, demonštrácie, petičné akcie, individuálne lobovanie na úrovni ministerstiev, poslancov a politických strán a spoluprácu s inými záujmovými skupinami. No ani použitie týchto (o.i. aj finančne nákladných) taktík nevedlo k podstatnej zmene postavenia konfederácie.

Po roku 1998 odbory čiastočne ťažili jednak z toho, že sa svojimi aktivitami v predvolebnej kampani v roku 1998 podieľali na páde predchádzajúcej vlády, a tým aj na demokratizácii politických pomerov na Slovensku, čo im na isté obdobie zaistilo zvýšenie prestíže, a jednak z toho, že v prvej „pomečiarovskej“ vláde sa do vlády dostali aj ľavicovo orientované subjekty, a to predovšetkým SDL. Práve tá mala pre požiadavky KOZ často porozumenie a jej predstavitelia niekoľkokrát aj rokovali so zástupcami konfederácie o tom, ako zefektívniť sociálny dialóg. Vnútorne problémy, s ktorými sa SDL musela vyrovnávať a ktoré oslabili jej pozíciu v rámci vládnej koalície, možno považovať za jednu z príčin, prečo postupne rástlo napätie medzi sociálnymi partnermi. To dosiahlo svoj vrchol v rokoch 2003 a 2004, keď sa KOZ pokúsila o zmenu vládnej garnitúry, čo nepatrí k bežnej agende odborov a iných záujmových skupín.

Od roku 1997 aplikovala KOZ celý rad nástrojov, ktorých prostredníctvom presadzovala svoje záujmy a ciele, a ktoré možno rozdeliť do dvoch hlavných kategórií: *ovplyvňovanie legislatívneho procesu a používanie nátlakových akcií*. Do prvej kategórie spadajú hlavne rokovania na pôde RHSD. KOZ je jedinou odborovou organizáciou, ktorá disponovala exkluzívnym prístupom k vláde prostredníctvom RHSD. I keď sa konfederácia často sťažovala na formálny charakter rokovaní v tripartitnom orgáne, stále ide o ťažko nahraditeľný nástroj presadzovania vlastných požiadaviek. Do druhej kategórie nástrojov, používaných na dosahovanie cieľov, spadajú všetky formy nátlaku, ku ktorým sa odbory uchylujú v prípade, že sa im ich ciele nepodarilo presadiť formou rokovaní. Tento spôsob presadzovania cieľov je podstatne menej efektívny a súčasne oveľa nákladnejší, kladie nároky na medziodborovú solidaritu.

Rok 2002 znamená ustanovenie pravicovej vlády po septembrových parlamentných voľbách. Situácia v sociálnom dialógu sa postupne medzi sociálnymi partnermi vyhrocovala a nútila odbory opäť na použitie nátlakových akcií, protestných zhromaždení a pochodov. Za celkom výnimočnú a v prostredí záujmových skupín neobvyklú formu možno označiť petičnú akciu a referendum, ktoré malo viesť k zmene vlády. Možnosť odborov ovplyvňovať legislatívny proces na pôde tripartity bola značne oklieštená po zrušení zákona o tripartite a ustanovení RHSP s ťaby poradného orgánu vlády. Po voľbách v

roku 2006 predstavitelia odborov očakávali, že sa vďaka spolupráci so stranou SMER-SD pozícia odborov posilní. To, že voľby vyhrala politická strana SMER-SD²³, odbory považovali za svoju značnú výhodu. SMER-SD ako jedna zo strán novovytvorenej vládnej koalície sa za podporu odborov v predvolebnej kampani „odvďačil“ programovým vyhlásením vlády. Obnovilo sa fungovanie tripartity v podobe Hospodárskej a sociálnej rady ako konzultačného a dohodovacieho orgánu, odborom sa podarilo presadiť novelu Zákonníka práce, v ktorom je posilnené postavenie zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch a odborovej organizácie na pracovisku. Od konca roku 2008 boli výsledky sociálneho dialógu, či už na národnej úrovni, alebo na úrovni odvetvovej či podnikovej, poznačené hospodárskou krízou, keď sa sociálni partneri sústredili prednostne na hľadanie spoločných riešení na elimináciu negatívnych dosahov krízy a udržanie zamestnanosti. Po voľbách v roku 2010 sa dostáva k moci koalícia štyroch stredopravých strán na čele s **I. Radičovou**, ktorá postupnou ignoráciou pripomienok a požiadaviek zo strany odborov pri príprave reforiem v sociálnej i pracovnoprávnej oblasti²⁴ „donúti“ zástupcov odborov opustiť rokovania tripartity začiatkom septembra 2011, čím chceli poukázať na neudržateľnosť formálneho sociálneho dialógu od nástupu danej vlády (Pravda, 7. 9. 2011). Odchod z tripartity jedného zo sociálnych partnerov alebo prerušenie rokovaní tripartity môže predpokladať hroziace sociálne napätie a konflikty, ktoré majú negatívne dosahy aj na fungovanie hospodárstva krajiny.

Na základe uvedeného môžeme skonštatovať, že *od roku 1990 odbory využili na presadzovanie svojich požiadaviek jednak pôsobenie v tripartite a exkluzívny prístup k vláde, ako aj nátlakové formy ako protestné zhromaždenia alebo štrajk, neskôr aj prostredníctvom hľadania a „získania“ politického spojenca*. Dosahovanie svojich cieľov prostredníctvom rokovania v tripartite a sociálneho dialógu môžeme považovať za efektívnejšie a menej nákladné, ale schopnosť presadiť svoje požiadavky práve na tripartitných rokovaníach je do

²³ V roku 2005 zástupcovia KOZ SR a ďalších piatich odborových zväzov podpísali dohodu o spolupráci so zástupcami politickej strany SMER-SD. Táto dohoda bola znovu podpísaná pred parlamentnými voľbami v roku 2010. Uvedený dokument rozvíril horúcu diskusiu vo vnútri odborov, ktoré naďalej tvrdia, že sú „apolitické“. Podpisom dohody o spolupráci otvorene deklarovali podporu politickej strane, a preto tvrdenie, že odbory na Slovensku sú naďalej „apolitické“, možno považovať za alibistické a zavádzajúce pre tých členov odborov, ktorí sympatizujú s iným politickým zoskupením alebo politickou stranou.

²⁴ Novela Zákonníka práce účinná od 1. 9. 2011, ktorá oslabuje postavenie odborov na pracovisku a podľa názoru zástupcov odborových zväzov aj postavenie samotných zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch, príprava tzv. „odvodovej reformy“ a „superhrubej mzdy“.

veľkej miery ovplyvnená zložením a postavením vlády ako jedného zo sociálnych partnerov na najvyššej úrovni. Z toho dôvodu odbory začali hľadať svojho politického spojenca, ktorý by v prípade účasti vo vládnej koalícii umožnil odborom ľahšie presadiť svoje požiadavky na (ale aj mimo) tripartitných rokovaní a na revanš by sa odbory zdržali nátlakových akcií a protestov (v duchu teórie politickej výmeny).

Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa: (aké) benefity a (aký) nástroj posilňovania vplyvu odborov?

Pre obsahovú analýzu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sme zvolili KZVS štyroch odborových zväzov, a to OZ KOVO, OZ Chémia, Sloves a OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. V uvedených kolektívnych zmluvách sme získavali dáta týkajúce sa záväzkov v mzdovej oblasti a odmeňovania zamestnancov. Následne sme sledovali medziročný nárast dohodnutej výšky minimálnych mzdových taríf v absolútnom i v percentuálnom vyjadrení za časové obdobie rokov 1994 – 2010 a porovnali sme ho s mierou inflácie za porovnateľné obdobie a s výškou priemernej mzdy v národnom hospodárstve za sledované obdobie. Výsledky sme zaznamenávali do tabuliek a finálne výsledky sú uvedené v nasledujúcej tabuľke:

Tabuľka 1: Porovnanie vývoja inflácie a priemerného nárastu miezd v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa vybraných odborových zväzov v období rokov 1994 – 2010

Rok	Miera inflácie	OZ Chémia/A	OZ Chémia/B	OZ KOVO	Sloves/šs	Sloves/vs	OZ PŠVV
1994	13,5 %	10,3 %	8,3 %	4,0%	-	-	-
1995	9,9 %	10,3 %	8,3 %	6,3%	-	-	-
1996	5,8 %	10,3 %	8,3 %	15,0%	-	-	-
1997	6,4 %	8,6 %	9,3 %	0,6 %	-	-	-
1998	6,7 %	8,6 %	9,3 %	8,7%	-	-	-
priemer 1994–98	8,5 %	9,6 %	8,7 %	6,9 %			
1999	10,6 %	8,6 %	9,3 %	8,7%	-	-	-

2000	12,0 %	22 %	14,8 %	8,7%	-	-	-
2001	7,3 %	22 %	14,8 %	10,4%	-	-	-
2002	3,3 %	22 %	14,8 %	10,4%	-	-	-
priemer 1999-02	8,3 %	18,7 %	13,4 %	9,6 %			
2003	8,5 %	2,7 %	1,9 %	6,6%	-	-	-
2004	7,5 %	2,7 %	1,9 %	6,6%	7,0%	7,0%	7,0%
2005	2,7 %	2,7 %	1,9 %	6,6%	4,0%	5,0%	5,0%
2006	4,5 %	5,9 %	5,8 %	6,8%	5,0%	6,0%	6,0%
priemer 2003-06	5,8 %	3,5 %	2,9 %	6,7 %	5,3 %	6,0 %	6,0 %
2007	2,8 %	5,9 %	5,8 %	6,8%	4,0%	7,0%	5,0%
2008	2,2 %	- 1,3%	0,9 %	13,7 %	3,0 %	4,0 %	4,0%
2009	1,6 %	11,9 %	11,4 %	3,0 %	4,0 %	1,0 %	7% (5%) ²⁵
2010	1,8 %	- 4,7 %	0,4 %	3,3 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %
priemer 2006-10	2,1 %	2,95 %	4,63 %	6,7 %	3,0 %	3,25 %	4,4 %
Celkový priemer	6,2 %	8,7 %	7,4 %	7,5 %	4,2 %	4,6 %	5,2 %

Ak rozdelíme sledované obdobie na niekoľko časových úsekov kopírujúcich obdobia vládnutia jednotlivých vlád (ako ukazuje tabuľka č. 1), môžeme skonštatovať, že najvyšší priemerný mzdový nárast dohodnutý v KZVS pre podniky OZ Chémia je zaznamenaný v rokoch 1999 – 2002, keď v priemere dosiahol v skupine podnikov A 18,7 % a v skupine podnikov B 13,4 %. Inflácia sa v tomto období v priemere pohybovala na úrovni 8,3 %, čo znamená, že dohodnutý nárast miezd výrazne prekračoval priemernú mieru inflácie daného obdobia. Uvedené zistenie sa vzťahuje aj na úroveň mzdového nárastu dohodnutého v KZVS Strojárska v OZ KOVO, keď v priemere dosiahol 9,6 %. Nie je to až taký výrazný nárast ako v prípade podnikov OZ Chémia, čo môže byť vysvetlené aj istou stagnáciou strojárkeho a elektrotechnického priemyslu

²⁵ Vysokoškolskí učitelia a výskum.

po roku 1989. V tomto období vládla koalícia na čele s **M. Dzurindom**²⁶. Napriek niekoľkým nezhodám či rozporom medzi vládou a odbormi v tripartite v otázkach schvaľovania štátneho rozpočtu, daňového zaťaženia a sociálnej a ekonomickej oblasti v tomto období bol mechanizmus sociálneho dialógu na národnej úrovni obnovený, inštitucionalizovaný a regulárne fungoval. Fungujúci mechanizmus sociálneho dialógu na národnej úrovni a vzájomný rešpekt sociálnych partnerov (i napriek obsahovým nezhodám či rozdielnym pohľadom na prerokovávané problémy) vytvára určitý inštitucionálny priestor na zabezpečenie materiálnych výhod členom odborov prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a kolektívnych zmlúv.

V období rokov 2003 – 2006 priemerná výška inflácie dosahuje hodnotu 5,8 %. Priemerný nárast minimálnych mzdových taríf dohodnutý v KZVS pre podniky skupiny A OZ Chémia v tomto období dosahuje 3,5 % a pre podniky skupiny B 2,9 %, čo znamená nižšiu úroveň, ako bola priemerná miera inflácie za dané obdobie. V prípade KZVS Strojárska OZ KOVO priemerný nárast minimálnych mzdových taríf predstavuje 6,7 %, čo znamená mierne vyššiu úroveň, ako bola priemerná inflácia za dané obdobie. To znamená, že mzdy v chemickom priemysle rástli oveľa pomalšie v porovnaní s predchádzajúcim obdobím, ako aj v porovnaní so strojárskym priemyslom, čo môže byť ovplyvnené aj samotnou situáciou v chemickom a v strojárskom priemysle – ak je odvetvie produktívne, tak aj pozícia odborov a úroveň a výsledky kolektívneho vyjednávania sú priaznivejšie. V uvedenom období bola pri moci druhá vláda **M. Dzurindu**.²⁷ Situácia v sociálnom dialógu na vrcholovej úrovni – v tripartite – a zhoršujúce sa vzťahy s vládnuou koalíciou mohli ovplyvniť aj sociálny dialóg na odvetvovej úrovni, o čom svedčí výrazný rozdiel vo výške dohodnutých minimálnych mzdových taríf v sledovaných výrobných odborových zväzoch oproti predchádzajúcemu obdobiu. V nevýrobnom odvetví, v štátnej a vo verejnej správe, sa v tomto období mzdový nárast pohyboval v rozmedzí 5 – 7 %, čo je na úrovni priemernej ročnej inflácie.

Po roku 1989 došlo v priemyselných odvetviach, tak ako v celom hospodárstve k výraznému poklesu objemu investícií. Pokles trval zhruba do roku 1995 a celkový objem investícií v priemyselovej výrobe v stálych cenách

²⁶ zostavená zo Slovenskej demokratickej koalície (42 kresiel v NR SR), Strany demokratickej ľavice (23 kresiel v NR SR), Strany maďarskej koalície (15 kresiel v NR SR), Strany občianskeho porozumenia (13 kresiel v NR SR)

²⁷ Vládna koalícia bola zložená zo stredopravých strán (SDKÚ, SMK, KDH, ANO).

roku 2000 poklesol za uvedených 6 rokov na jednu tretinu objemu roku 1989. Od roku 1996 nastalo v priemysle oživenie investičnej činnosti, čo prispelo k medziročnému stabilnému rastu investícií do priemyslu. Jednotlivé výrobné odvetvia priemyselnej výroby sa však rozvíjali diferencovane. V produkcii výroby tovaru i v objeme investovaných prostriedkov boli odvetvia so stabilným medziročným rastom, ale i poklesom. Stabilný medziročný rast tržieb od roku 1994 sprevádzaný poklesom počtu pracovníkov mal veľmi pozitívny vplyv na produktivitu práce, ktorá bola hlavným motorom stabilného zvyšovania úrovne celej strojárkej výroby. Po roku 1995 (po období stagnácie a transformácie), opäť rastie význam strojárstva v priemysle SR tak, že v roku 1998 už dosahuje percentuálny význam, aký malo pred ním. Súvisí to najmä s výraznou akceleráciou objemu výroby automobilového priemyslu v rokoch 1997 a 1998. Produkcia automobilového priemyslu bola základom stabilného medziročného rastu objemu produkcie celého strojárstva až na dnešnú úroveň dosahujúcu viac ako jednu tretinu produkcie celej priemyselnej výroby SR. Zaujímavý vývoj je i v zmene štruktúry podnikov roku 2005 oproti roku 2004. V roku 2005 prestalo vyrábať v odvetviach strojárstva celkovo 51 podnikov, ktoré v roku 2004 prispeli do produkcie strojárstva objemom 1,7 mld. Sk výroby tovaru. V roku 2005 na druhej strane začalo vyrábať produkciu strojárkeho charakteru 132 podnikov, ktoré za 12 mesiacov vyrobili 13,8 mld. Sk tržieb z vlastných výkonov, pričom najvýznamnejšou skupinou sú výrobcovia motorových vozidiel a motorov (Strojárstvo, 2006).

V rokoch 2007 až 2010 inflácia dosiahla úroveň v priemere 2,1 %, pričom sa priemerný nárast minimálnych mzdových taríf dohodnutých v KZVS v prípade podnikov OZ Chémia v priemere pohyboval tesne nad hranicou inflácie. V prípade OZ KOVO a dohodnutého mzdového nárastu v KZVS Strojárska bol tento nárast vyšší, v priemere na úrovni 6,7 %. Priemerný mzdový nárast v štátnej správe mieru inflácie prevyšoval o 0,9 %, vo verejnej správe o 1,15 % a v školstve o 2,2 %.

V roku 2007 slovenská ekonomika zaznamenáva nárast, miera nezamestnanosti 10,4 % je najnižšia od roku 1994, tempo medziročného rastu hrubého domáceho produktu dosiahlo 14,3 % za celý rok 2007, HDP vzrástol o 10,4 percenta oproti 8,5-percentnému rastu v roku 2006,²⁸ slovenská koruna posilňuje a v roku 2009 sa stáva národnou menou euro. Je otázne, či odbory dokážu využiť priaznivý ekonomický vývoj vo svoj prospech, keďže ekonomický

²⁸ Zdroj Štatistický úrad SR

rast je jedným z rozhodujúcich faktorov pôsobenia odborov²⁹. Nárast minimálnych mzdových taríf dohodnutý v KZVS pre roky 2007 a 2008 vo výrobnom i v nevýrobnom sektore nepoukazuje na výrazné zvýšenie, čo hovorí o neschopnosti odborov dohodnúť vyššie mzdy pre svojich členov v období rekordného hospodárskeho rastu. V tomto období je pri moci odborom priaznivo naklonená vláda **R. Fica**, ale pozitívne vzťahy medzi vládou a odbormi neovplyvňujú efektivitu a výsledky kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni, kde sú rozhodujúce vzťahy medzi odbormi a zamestnávateľmi. Práve pozitívne vzťahy a náklonnosť vlády k odborom môže paradoxne negatívne ovplyvňovať vzťahy s ďalším sociálnym partnerom, zamestnávateľmi, čo sa v konečnom dôsledku prenáša do vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ako aj podnikových kolektívnych zmlúv. Na tomto mieste by sme mohli tvrdiť, že *odborom sa nepodarilo „využiť“ obdobie, keď bola vo vláde politická strana SMER-SD* (platí to najmä pre nevýrobné odborové zväzy, ktoré obhajujú záujmy pracovníkov verejnej správy, kde sociálnym partnerom v úlohe zamestnávateľa je práve vláda), *a takisto nedokázali pri kolektívnom vyjednaní odvetvových kolektívnych zmlúv dostatočne čerpať z obdobia hospodárskeho rastu do konca roka 2008* (až na rok 2009, keď bolo v odvetviach chemického priemyslu dohodnuté mzdové zvýšenie o cca 11 %, môžeme predpokladať, že vyjednanie v roku 2008 čerpalo práve z pozitívnych výsledkov ekonomiky v danom období). Od roku 2009 má na výsledky kolektívneho vyjednávania na rok 2010 evidentne negatívny dosah hospodárska kríza, ktorá sa podpísala pod stagnáciu, prípadne v niektorých odvetviach i pod znižovanie minimálnych mzdových taríf dohodnutých v kolektívnych zmluvách. V období hospodárskej krízy odbory netlačili na zvyšovanie miezd zamestnancov a ich prioritou sa stáva najmä udržanie zamestnanosti a spolu so sociálnymi partnermi hľadanie riešení na elimináciu negatívnych dosahov krízy.

Obsahová analýza kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa teda ukázala, že kolektívne vyjednanie a uzatvorené kolektívne zmluvy vyššieho stupňa ako

²⁹ **František Baláž**, predseda OZ Poľnohospodárov konštatuje, že „sociálny dialóg na úrovni podnikov je rôznorodý. Niektorí zamestnávatelia zneužívajú nízku flexibilitu slovenského vidieka, kde pracovných príležitostí je málo, čo má podstatný vplyv na výsledky kolektívneho vyjednávania. Treba však oceniť prístup úspešných zamestnávateľov, kde je na dobrej úrovni aj sociálny dialóg, ako aj dobré sociálne a mzdové podmienky.“ Písomné vyjadrenie predsedu OZ Poľnohospodárov **F. Baláža** z 30. októbra 2007.

nástroj sociálneho dialógu garantuje istý nárast minimálnych mzdových taríf v jednotlivých skúmaných odvetviach, i keď medzi jednotlivými odvetviami existuje istá variabilita. Tento nárast vo väčšine prípadov mierne prekračuje výšku miery inflácie za daný rok (alebo sa pohybuje na úrovni miery inflácie za daný rok), ale sú aj prípady, keď dohodnutý rast minimálnych mzdových taríf nedosiahol ani výšku miery inflácie za sledované obdobie. Zároveň však dohodnutá priemerná výška minimálnych mzdových taríf za jednotlivé sledované roky ani po kolektívnom vyjednávaní nedosiahla úroveň priemernej mzdy v národnom hospodárstve.

Napriek preukázateľnému nárastu miezd vďaka kolektívnemu vyjednávaníu členská základňa odborových zväzov, a to nielen skúmaných, kontinuálne klesá. Kolektívne vyjednávanie môžeme považovať za spôsob a nástroj na dosiahnutie dohody medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Hlavne v oblasti pracovnoprávnej, sociálnej a odmeňovania a v procese kolektívneho vyjednávania majú jedinečné postavenie práve odborové organizácie alebo odborové zväzy pri zastupovaní záujmov zamestnancov. Napriek tomuto postaveniu voči zamestnávateľom a celkovo v procese vyjednávania materiálnych výhod pre svojich členov, nedokážu odbory udržať stabilnú členskú základňu a zabrániť jej klesajúcej tendencii. Dôvodom môže byť práve „neatraktivnosť“ stať sa členom odborov a tým mať isté výhody a zabezpečený každoročný nárast mzdy práve vďaka práci odborov, keďže záväzky z kolektívnych zmlúv sa vzťahujú na všetkých zamestnancov, navyše, ak sa tento nárast drží len na úrovni výšky miery inflácie. Tzv. „služby členom“, ktoré by mohli odbory poskytovať výlučne svojim členom, absentujú alebo nepôsobia dostatočne motivujúco. Ak kolektívne vyjednávanie nezaručuje udržanie alebo dokonca nárast členskej základne, negarantuje tým ani udržanie významného zdroja vplyvu, ktorým odbory môžu disponovať pri dosahovaní svojich cieľov, čím sa ich pozícia oslabuje či už voči sociálnym partnerom na tripartitnej i bipartitnej úrovni, alebo aj voči ďalším elementom politického systému. Strata členov neznamena len oslabenie jedného zo zdrojov možností ovplyvňovania verejnej politiky, ale aj oslabenie miery reprezentatívnosti, čo môže spôsobiť problémy už pri samotnom kolektívnom vyjednávaní. Ak by sme vytvorili pomyselnú rovnicu, môžeme povedať, že silná členská základňa (získavanie nových členov) rovná sa silná podpora pri kolektívnom vyjednávaní (vysoká miera reprezentatívnosti), a to sa rovná možnosť vyjednať vyššie mzdy a lepšie podmienky pre zamestnancov. V opačnom prípade však táto „rovnicu“ nefunguje, čiže môžeme povedať, že kolektívne vyjednávanie nerovná sa

stabilizácia a aktivizácia členskej základne, teda získavanie či upevňovanie jedného zo zdrojov vplyvu, a tým aj pozície voči sociálnym partnerom a v samotnom politickom systéme.

Podľa už spomínaného **S. Crowleyho** je sila odborov „*schopnosť odborov zabezpečiť materiálny prospech pre svojich členov a operovať istým stupňom autority na pracovisku i v národnej politike*“ (Crowley, 2004, s. 400). Čiže silu odborov môžeme merať práve ich schopnosťou zabezpečiť materiálne výhody (benefity, vyššiu mzdu, odmeny) svojim členom. Tie sú zabezpečované práve prostredníctvom kolektívneho vyjednávania. Silu a autoritu odborov na pracovisku i na národnej úrovni ovplyvňuje podľa **Crowleyho** niekoľko faktorov: členská základňa, štruktúra a efektivita kolektívneho vyjednávania a intenzita štrajkov.

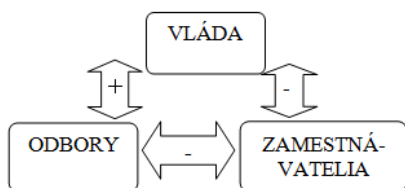
Mohlo by sa zdať, že jednotlivé faktory – a to hlavne členská základňa a efektivita kolektívneho vyjednávania – sú prepojené a vzájomne súvisia. Členská základňa na jednej strane môže ovplyvňovať úroveň a efektivitu kolektívneho vyjednávania a na druhej strane výsledky kolektívneho vyjednávania môžu ovplyvňovať mohutnosť členskej základne. Na základe výsledkov obsahovej analýzy kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa vybraných odborových zväzov vo výrobnéj a v nevýrobnej sfére vidíme, že istý mzdový nárast dohodnutý prostredníctvom kolektívneho vyjednávania neovplyvňuje pozitívne stav členskej základne, ktorej úroveň má vo všeobecnosti klesajúcu tendenciu. Väčší pokles členskej základne zaznamenali výrobné odborové zväzy oproti nevýrobným odborovým zväzom. Paradoxne výrobné odborové zväzy prejavili väčšiu schopnosť dohodnúť vyšší mzdový nárast v kolektívnych zmluvách ako nevýrobné odborové zväzy.

Odbory teda prostredníctvom dohodnutých ekonomických, sociálnych a materiálnych výhod z kolektívnych zmlúv neprejavili schopnosť stabilizovať a už vôbec nie aktivizovať členskú základňu. Na druhej strane mohutnosť členskej základne nie je jediná a definitívne rozhodujúca pri efektivite kolektívneho vyjednávania. Sledované nevýrobné odborové zväzy zaznamenali menší pokles členskej základne v porovnaní s výrobnými odborovými zväzmi, pričom však benefity dohodnuté v kolektívnych zmluvách sú pre ich členov v priemere nižšie ako v prípade výrobných odborových zväzov. Dôvodom, prečo členská základňa nerastie v závislosti od nárastu materiálnych výhod vyplývajúcich z platných kolektívnych zmlúv, môže byť aj nedostatočná motivácia pre neatraktívnosť (kompenzácia rastu miery inflácie) týchto výhod a v neposlednom rade fakt, že benefity sa vzťahujú na všetkých zamestnancov,

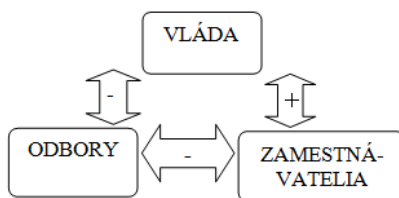
a nielen členov odborov (problém čierneho pasažiera). V danej situácii však nie je možné jednoznačne vyvrátiť ani potvrdiť tvrdenie, že ak by členská základňa rástla, zlepšila by sa aj vyjednávací pozícia odborov voči sociálnym partnerom, a to hlavne na odvetvovej úrovni, čo by mohlo mať za následok ďalšie zvyšovanie členskej základne.

Hľadanie prirodzeného spojenca odborov medzi politickými stranami odpúťovalo pozornosť odborov od potreby vnútornej reformy a transformácie štruktúr, čo má za následok oslabovanie vlastnej pozície v rámci politického systému ako aj voči sociálnym partnerom – vláde a zamestnávateľom. Vláda ako jeden zo sociálnych partnerov na úrovni tripartity ovplyvňuje úroveň sociálneho dialógu na národnej úrovni, čo sa do istej miery prenáša aj do výsledkov kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni a zároveň môže ovplyvňovať vzťahy medzi odbormi a zamestnávateľmi. V období, keď sa vzťahy medzi vládou a odbormi nevyvíjali priaznivo, dohodnutý nárast mzdových taríf buď nedosiahol ani výšku inflácie, alebo ju len mierne prekračoval. Uvedený vzťah sa teda preniesol aj do vzťahu odborov s ďalším sociálnym partnerom, zamestnávateľmi, ktorý je určujúci práve pri kolektívnom vyjednávaní na podnikovej úrovni. V období po voľbách v roku 2006, keď odbory našli svojho politického spojenca vo vláde, nedochádza v priemere v kolektívnom vyjednávaní k výraznému nárastu mzdových taríf. Dokonca ani vo verejnej a štátnej správe, kde je vláda pri kolektívnom vyjednávaní KZVS v úlohe zamestnávateľa, nedochádza k výraznému zvýšeniu percentuálneho nárastu miezd pracovníkov štátnej a verejnej správy oproti predchádzajúcim rokom. *Na úrovni kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni práve negatívne postavenie zamestnávateľov voči vláde (a pozitívny vzťah vlády k odborom) môže limitovať efektivitu kolektívneho vyjednávania a vytvárať kultúru skôr konfliktnú ako kooperatívnu.*

Vzťah vlády k odborom nemusí priamo ovplyvňovať úroveň kolektívneho vyjednávania, ale môže ovplyvňovať vzťah zamestnávateľov k odborom, čo ďalej vplýva na úroveň a efektivitu samotného kolektívneho vyjednávania. Preto výrazná podpora len jedného zo sociálnych partnerov zo strany vlády nevytvára priaznivé prostredie, atmosféru a kultúru pre samotné KV a industriálne vzťahy.



Graf 4: Znázornenie vzťahov medzi sociálnymi partnermi v prípade, ak je vláda pozitívne naklonená odborom.



Graf 5: Znázornenie vzťahov medzi sociálnymi partnermi, ak je vláda pozitívne naklonená zamestnávateľom.

Ak silu odborov a ich pozíciu na pracovisku i na celospoločenskej úrovni meriame práve prostredníctvom efektívnosti kolektívneho vyjednávanía (vychádzajúc z teórie **S. Crowleyho**), tak vzťahy s vládou nie priamo vplyvajú a neurčujú posilnenie alebo oslabenie ich postavenia. *Súčasnú inštitucionálnu usporiadanú sociálneho dialógu prináša odborovým zväzom združeným v KOZ SR exkluzívny prístup k vláde s možnosťou vyjadriť sa k dôležitým ekonomickým a sociálnym problémom, ale pre potreby kolektívneho vyjednávanía nie je jednoznačne nevyhnutné.* Na úrovni tripartity prerokúvajú legislatívne a politické zámery vlády v oblasti hospodárskej a sociálnej, v oblasti miezd býva predmetom rokovaní určovanie výšky minimálnej mzdy. Tripartita však nemá vplyv na určovanie výšky miezd v jednotlivých odvetviach.

Tu sa potvrdzuje tvrdenie **Myanta, Slococka** a **Smitha**, že funkcie a význam tripartít sa menia a závisia od konkrétnych aktérov a podmienok v jednotlivých krajinách. Vo väčšine postkomunistických krajín sa tripartita etablovala ako sociálne konzultačný mechanizmus, fórum na výmenu názorov medzi organizovanými záujmami a politickými aktérmi na vybrané legislatívne a politické otázky bez záväzného vplyvu na úroveň miezd, výsledky kolektívneho vyjednávanía a industriálne vzťahy (Myant; Slocock; Smith, 2000). Uvedené môžeme rozšíriť aj o tvrdenie **M. Čambálikovej**, že v dnešnom období môžeme badať trendy v sociálnom partnerstve (globalizácia, liberalizácia, integrácia, internacionalizácia a diferenciacia výroby), ktoré spôsobujú *postupný prerod tradičného sociálneho partnerstva na „nové“ sociálne partnerstvo a spôsobujú oslabenie pozícií jednotlivých sociálnych partnerov*, a to nielen zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov (ktorých oslabenie je spôsobené

aj úbytkom členov, ktorých zastupujú), ale aj štátu, ktorý pod vplyvom uvedených trendov taktiež stráca legitimitu ako sociálny partner určujúci hlavne podmienky, za akých bude kooperovať sociálny partner na strane zamestnávateľa, a ktorému sa znižujú zdroje na napĺňanie rozpočtov a záruk v sociálnej oblasti (Čambálíková, 2008).

Záver

Zhrnutím uvedených poznatkov, výsledkov výskumu a záverov môžeme konštatovať:

Po prvé, sociálny dialóg na národnej úrovni, teda v podmienkach Slovenskej republiky tripartita, ako inštitucionalizované partnerstvo vlády, zamestnávateľov a odborov vytvára priestor pre odbory konzultovať, vyjadrovať sa a byť informovaný o dôležitých politických, legislatívnych a sociálno-ekonomických otázkach, ale nemá určujúci vplyv na výsledky kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni, a to hlavne preto, lebo na rokovaniach tripartity sa nediskutuje o mzdách, o ich náraste pre jednotlivé odvetvia³⁰, ale dohoduje sa iba výška minimálnej mzdy, a nerieši sa rast miezd celoplošne. Vzťahy medzi odbormi a vládou nedeterminujú úroveň, efektívnosť a výsledky kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni a industriálne vzťahy, keďže pre úroveň materiálnych výhod z kolektívnych zmlúv a kultúru kolektívneho vyjednávania sú dôležité vzťahy medzi odbormi a zamestnávateľmi, ktoré však môžu byť negatívne ovplyvnené práve pozitívnym vzťahom vlády len k jednému zo sociálnych partnerov. Pre kolektívne vyjednanie sú dôležité vzťahy medzi zamestnávateľmi a odbormi. Ťažisko sociálneho dialógu by sa teda malo presúvať a primárne udržiavať na odvetvovej či podnikovej úrovni, prípadne na regionálnej a miestnej úrovni³¹, kde môže najlepšie reflektovať podmienky daného odvetvia, podniku či regiónu.

Po druhé, súčasný stav a výsledky kolektívneho vyjednávania nedokážu zvýšiť počet členov odborov a ekonomicko-sociálne výhody získané prostredníctvom kolektívneho vyjednávania nie sú nástrojom na aktivizáciu členskej základne, a to preto, lebo výsledky kolektívneho vyjednávania síce

³⁰ S výnimkou zamestnancov štátnej správy a verejnej správy, ktorých odmeňovanie závisí od štátneho rozpočtu SR a kde sociálnym partnerom v úlohe zamestnávateľa je vláda v zastúpení jednotlivých ministerstiev a zástupcovia samosprávy.

³¹ Porovnaj Čambálíková, M.: Sociálne partnerstvo: inštitúcia, stratégia, vízia. VSV, Sládkovičovo. 2008.

zaručujú istý mzdový rast zamestnancom, no ten sa pohybuje na úrovni miery inflácie (alebo tesne nad hranicou miery inflácie, často i pod jej hranicou). Ďalším dôvodom je inštitucionálna bariéra, čo znamená, že benefity z kolektívnych zmlúv sa vzťahujú na všetkých zamestnancov a nie iba na členov odborov (tzv. problém čierneho pasažiera alebo „freeriding dilemma“). Členská základňa odborov má vo všeobecnosti klesajúcu tendenciu, stratou členov odbory strácajú aj reprezentatívnosť pri kolektívnom vyjednávaní voči svojim sociálnym partnerom³², čo oslabuje jeho efektívnosť, i keď mohutnosť členskej základne nie je jediný a definitívne rozhodujúci faktor vplyvajúci na výsledky kolektívneho vyjednávania.

Po tretie, ekonomické a sociálne výhody prinášané prostredníctvom kolektívneho vyjednávania nie sú dostatočne motivujúcim nástrojom pre aktivizáciu členskej základne, okrem výsledkov z KV zakotvených v kolektívnych zmluvách odbory nepriťahujú svojim členom benefity, ktoré by ich výrazne odlišovali od nečlenov a stali sa motivujúce pre udržanie a získavanie nových členov, výhody z kolektívnych zmlúv využívajú všetci zamestnanci bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú členmi odborov. Efektívnosť kolektívneho vyjednávania a využívanie súčasného legislatívneho rámca ovplyvňuje aj vnútorná organizačná výstavba a nastavenie vnútorných rozhodovacích procesov a mechanizmov odborov, ktoré od roku 1990 neprešli výraznou reformou a transformáciou, keďže v odboroch na Slovensku je veľmi vysoký faktor zotrvačnosti, čo je jeden z dôvodov oslabovania ich pozície a vplyvu. Po roku 1990 sa výrazným spôsobom nezmenili právomoci, organizácia, štruktúra, programové priority, úlohy. V štruktúrach a organizačnej výstavbe odborov pretrvávajú relatívne veľká personálna kontinuita, ktorá sa tiež podpisuje pod prevládajúci faktor zotrvačnosti.

Prípadová štúdia štyroch vybraných odborových zväzov ukázala, že *vplyv kolektívneho vyjednávania na výšku mzdy je slabý, pričom nárast miezd pokrýva výšku inflácie*. Odbory definujú ako svoje hlavné poslanie a exkluzivitu práve v kolektívnom vyjednaní a v garancii nárastu miezd. No väzba medzi kolektívnym vyjednaním a výškou miezd je veľmi slabá. *Pokiaľ nebude reálne jasné, že odbory sú schopné vyjednať vyššie mzdy, v tom prípade kolektívne*

³² Obzvlášť po účinnosti novely Zákonníka práce od 1. 9. 2011, keď sú odbory povinné preukázať členstvo minimálne 30 percent zamestnancov už nejde len o otázku reprezentatívnosti, ale aj zákonnosti. Za daných okolností môže ísť o postupnú elimináciu kolektívneho vyjednávania ako nástroja na zvyšovanie miezd a zlepšovanie pracovných podmienok zamestnancov nad rámec daný zákonom.

vyjednávanie nemôže mať vplyv na zlepšenie postavenia odborov v spoločnosti. Ďalej by sa dalo predpokladať, že ak je vo vláde ľavicová strana, mzdy budú rásť vyšším tempom ako v situácii, keď je pri moci pravicová vláda. Zistenia tejto štúdie však ukazujú, že uvedený západoeurópsky model neplatí na Slovensku, keďže minimálne mzdové tarify počas vlády **R. Fica** vplyvom kolektívneho vyjednávania rástli pomalším tempom ako počas vlády **M. Dzurindu** (viď tabuľka č. 1). Fungovanie, vplyv a práca odborov v postkomunistických krajinách je veľmi špecifická a neplatí to, čo platí v stabilných demokratických krajinách v západnej Európe. *Vplyv odborov je postavený hlavne na ekonomickom a politickom princípe a závisí od konkrétnych podmienok, očakávaní od konkrétnej vlády, politického kontextu a ad hoc dohôd.* Zatiaľ nie je možné hovoriť o presne vyprofilovanom modeli, lebo politický kontext a politické prostredie nie je také stabilné, aby bol taký model zafinovaný.

Literatúra:

- BARINYCH, P. 2002. Hľadanie novej tváre odborov. In: *Odbory na Slovensku (november 1989 – 2000)*. Kolektív autorov. Nepublikovaný rukopis. 74 s.
- BARINYCH, P. – HABŠUDA, B. – CHOVANČÍK, P. 2000. *Národný program organizovania členov odborov*. Bratislava: KOZ SR, 2001.
- CROWLEY, S. 2004. Explaining Labor Weakness in Post – Communist Europe: Historical Legacies and Comparative Perspective. In *East European Politics and Societies*, roč. 18, 2004, č. 3, s. 394 - 429.
- ČAMBÁLIKOVÁ, M. - MANSFELDOVÁ, Z. 1996. Sociálne partnerstvo a jeho aktéri v Čechách a na Slovensku. In *Sociológia*, roč. 28, 1996, č. 6, s. 557 – 574.
- ČAMBÁLIKOVÁ, M. 2008. *Sociálne partnerstvo: inštitúcia, stratégia, vízia*. Sládkovičovo: Vysoká škola v Sládkovičove, 2008. 92 s. ISBN 978-80-89267-13-2.
- EKIERT, G. – KUBIK, J. 1998. Contentious Politics in New Democracies: East Germany, Poland, Hungary, and Slovakia. In *World Politics*, roč. 50, 1998, č. 4, s. 547 – 581.
- EKIERT, G. – KUBIK, J. 2001. *Rebellious Civil Society: Popular Protest and Democratic Consolidation in Poland, 1989-1993*. Ann Arbor: University of Michigan Press, 2001. s. 296.

- IANKOVA, E. 1998. The Transformative Corporatism of Eastern Europe. In *East European Politics and Societies*, roč. 12, 1998, č. 2, s. 222 – 264.
- MALOVÁ, D. 1994. The Relationship Between Political Parties and Civil Society in Postcommunist Czecho-Slovakia. In Szomolányi, S. – Mesežnikov, M. (ed.) *The Slovak Path of Transition - To Democracy?* Bratislava: Slovak Political Science Association and Interlingua, s. 111 - 158.
- MALOVÁ, D. 1996. Reprezentácia záujmov na Slovensku: smerom ku korporatizmu? (The Representation of Interest in Slovakia: Towards Corporatism?) In *Sociológia*, roč. 28, 1996, č. 5, s. 403 - 414.
- MALOVÁ, D. 1997. The Development of Interest Representation in Slovakia After 1989: from Transmission Belts' to 'Party-State Corporatism'? In *Slovakia's Political Regime Seven Years After*. Bratislava: Fridrich Ebert Stiftung a SPSA, 1997.
- MALOVÁ, D. - ČAMBÁLIKOVÁ, M. 1998. Čo vieme a nevieme o reprezentácii záujmov na Slovensku? (What We Know and what We don't know about the Representation of Interests in Slovakia?). Bratislava: Fridrich Ebert Stiftung, 1998.
- MALOVÁ, D. – RYBÁŘ, M. 2002. Organizované záujmy. In *Slovensko 2002*, prvá časť, Bratislava: IVO, 2002, s. 271 - 290.
- MALOVÁ, D. – RYBÁŘ, M.. 2004. Organizované záujmy. In Mesežnikov, G. – Kollár, M. (ed) *Slovensko 2004. Súhrnná správa o stave spoločnosti*, Bratislava: IVO, 2004.
- MANSFELDOVÁ, Z. 1996. *Tripartita jako model sprostředkování zájmů v politickém systému České republiky*. Praha: Sociologický inštitút, AVČR, 1996.
- MEARDI, G. 2002. The Trojan Horse for the Americanization of Europe? Polish Industrial Relations Towards the EU. In *European Journal of Industrial Relations*. London, SAGE. roč. 8, 2002, č.1, s. 77 – 99.
- MEARDI, G. 2007. More Voice After More Exit? Unstable Industrial Relations in Central Eastern Europe. In *Industrial Relations Journal*. roč. 38, 2007, č. 6, s. 503 – 523.
- MYANT, M. - SLOCOCK, B. - SMITH, S. 2000. Tripartism in the Czech and Slovak Republic. In *Europe-Asia Studies*, roč. 52, č. 4, 2000, s. 723 - 739.
- OST, D. 2000. Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and Postcommunist Class Identities. In *Politics and Society*, roč. 28, 2000, č. 4, s. 503 - 530.
- SOPÓCI, J. 2002. *Záujmové skupiny v slovenskej politike v deväťdesiatych rokoch*. Bratislava: VEDA, vydavateľstvo SAV, 2002. 190 s.

- Tripartita zostáva zablokovaná, ustúpiť nechce zatiaľ nikto* [online]. 2011. Pravda. [cit 8. 9. 2011]. Dostupné na internete: http://spravy.pravda.sk/tripartita-zostava-zablokovana-ustupit-nechce-zatial-nikto-pr6-/sk_domace.asp?c=A110907_094119_sk_domace_p09.
- TRUMAN, B. D. 1953. *The Governmental Process: Political Interests and Public Opinion*. New York: Knopf, 1971. 544 s.
- UHLEROVÁ, M. 2009a. Vývojové trendy odborového hnutia v rozšírenej Európskej únii: od masových hnutí k profesionálnym službám? In *Interpolis '09*. Banská Bystrica: FPVaMV UMB, 2009, 96 s. ISBN 978-80-8083-939-0.
- UHLEROVÁ, M. 2009b. *Inštitucionalizácia sociálneho partnerstva*. Dizertačná práca. Bratislava: Univerzita Komenského, Filozofická fakulta, 2009. 295 s.
- UHLEROVÁ, M. 2010. Odbory a politické strany na Slovensku: od averzie cez hľadanie spojencov k strategickému partnerstvu? In *Výskum vzájomnej kompatibility politických postojov súčasných straníckych elít na Slovensku*. Banská Bystrica: FPVaMV UMB, 2010. ISBN 978-80-557-0092-2.