

Os sociálneho dialógu		Tripartita
Názov témy		Kolektívne zmluvy
Skúmaná oblasť		Rozširovanie a záväznosť
		kolektívnych zmlúv

Zodpovedný autor: Dušan Zachar

Editor: Peter Goliaš

*Táto štúdia bola napísaná v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu,
ktorý realizuje Centrum vzdelávania MPSVR SR*

Bratislava, 31. októbra 2011
(štúdia môže byť v priebehu roka 2011 aktualizovaná)

ZHRNUTIE

Skutočný sociálny dialóg, ktorého výsledkom sú uzatvorené kolektívne zmluvy a dosiahnutý sociálny zmier, sa na Slovensku začal praktizovať až po páde komunizmu. Vytvoril sa právny rámec a inštitúcie sociálneho dialógu, ktoré sa v priebehu 20 rokov vyvíjali. Najbúrlivejšie prebiehal sociálny dialóg na centrálnej úrovni, kde sa tripartitné orgány viackrát uzákoňovali, premenovávali, ale určitý čas fungovali tiež na dobrovoľnej báze. Sociálny dialóg na centrálnej (národnej) úrovni prebiehal na Slovensku niekedy turbulentným spôsobom, bol aj prerušený, nakoľko v ňom najviac prevládali politické záujmy. Na odvetvovej úrovni vyjednávania, a nehovoriac na podnikovej úrovni, sa dosahovali dohody menej komplikovaným spôsobom.

V prevažujúcej miere sa v krajinách EÚ kolektívne vyjednáva súčasne na dvoch - troch úrovniach. Na Slovensku, podobne ako aj vo väčšine ostatných postkomunistických krajín, prevláda v kolektívnom vyjednávaní podniková úroveň, zatiaľ čo v krajinách západnej Európy (s výnimkou Veľkej Británie) sa vyjednáva predovšetkým na odvetvovej, medziodvetvovej a centrálnej úrovni. Podľa prieskumu ECS z roku 2009, bolo z celkového počtu zamestnancov EÚ krytých akoukoľvek kolektívnou zmluvou 61% takých, ktorých kolektívna zmluva bola dojednaná na odvetvovej, medziodvetvovej alebo na najvyššej, centrálnej úrovni vyjednávania. Trendom je však pokles tohto čísla. V krajinách, kde prevláda kolektívne vyjednávanie na vyššej ako podnikovej úrovni, je namerané zároveň i vyššie percento pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami.

Rozsah využívania mechanizmu extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) je jedným z najvýraznejších faktorov ovplyvňujúcich úroveň pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami. Aj v dôsledku hospodárskej krízy však pozorujeme v EÚ trend mierneho poklesu miery pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami pri dlhodobejšom a výraznejšom znížení ich organizovanosti v odboroch. Na Slovensku je tento trend pri oboch ukazovateľoch ešte výraznejší. V krajinách strednej a východnej Európy ide nízka miera pokrytia a relatívne slabá štruktúra kolektívneho vyjednávania ruka v ruku so stále silnou rolou štátu v ovplyvňovaní miezd v súkromnom sektore cez inštitút povinnej a zákonom stanovovanej minimálnej mzdy. Odporúčame, aby sa v SR v súlade s vývojom vo vyspelých krajinách EÚ dojednávali mzdové a pracovné podmienky vo väčšej miere v rámci kolektívneho vyjednávania, a nie ako úpravy minimálnych štandardov cez zákony (viď napr. inštitút minimálnej mzdy). Kolektívne zmluvy sú totižto výsledkom dobrovoľného sociálneho dialógu zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov, vedia sa lepšie prispôbiť konkrétnym špecifickým situáciám jednotlivých podnikov a ich zamestnancov, a tak majú potenciál dosiahnuť efektívnejšie výsledky.

Vo všeobecnosti je kolektívne vyjednávanie vo verejnom sektore centralizovanejšie než v súkromnom sektore. Centralizovanejšie vyjednávanie a vysoká miera pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami vedie k vyrovnanejším mzdám a pracovným podmienkam a zároveň k nižšiemu riziku chudoby. Krajiny s vysokou mierou pokrytia však zaznamenali na druhej strane v celosvetovom porovnaní vyššiu mieru nezamestnanosti, nižšiu zamestnanosť a vyššiu infláciu ako krajiny s nízkym pokrytím kolektívnymi zmluvami. V literatúre sa tiež uvádza negatívny vzťah miery pokrytia kolektívnymi zmluvami a hospodárskej výkonnosti. Príčinou tejto negatívnej korelácie je aj efekt extenzie KZVS na neorganizovaných zamestnávateľov bez ich súhlasu, ktorý obchádza štandardné negociácie zamestnanec (odbory) – zamestnávateľ na podnikovej úrovni. Tie totižto majú v sebe na rozdiel od núteného rozšírenia KZVS aspoň potenciál tlačiť na zvyšovanie produktivity práce zamestnanca, čo znamená určitú protiváhu ekonomických nákladov vyplývajúcich zo zvyšovania miezd či iných deformujúcich aspektov obsiahnutých v kolektívnej zmluve.

Väčšinovo sa v EÚ presadil model, že všetci zamestnanci, teda bez ohľadu na ich členstvo v odboroch, sú krytí kolektívnou zmluvou, ak je ňou viazaný ich zamestnávateľ. Tu však nastáva vážny problém čierneho pasažiera (*free-rider problem*), keďže neorganizovaní zamestnanci požívajú výhody vyjednané odborovými organizáciami, ktorým však nemusia platiť členské príspevky, ako to robia organizovaní zamestnanci. Ide tu o negatívny vplyv na motiváciu zamestnancov odborovo sa organizovať, pričom aj to je

jeden z faktorov značného poklesu členstva v odboroch. Pre odbory je to preto klasická dilema, čo uprednostňovať – či veľkosť svojej členskej základne, ktorá mimochodom tiež ovplyvňuje vyjednávaciu silu, mandát a rešpekt odborov, alebo stav, kedy je čo možno najviac zamestnancov pokrytých kolektívnymi zmluvami, ktoré im zaručujú určité sociálne istoty a nepodliezanie latky neorganizovanými zamestnancami, ktorí by tak lacnejšou ponukou práce konkurovali v odboroch organizovaným a kolektívnou zmluvou krytým zamestnancom. Z pohľadu zveladenia slobody v spoločnosti, a nielen tej ekonomickej, by bolo čistým riešením problému čiernych pasažierov, aby kolektívnymi zmluvami boli viazaní len tí zamestnanci (či zamestnávateľa), ktorí sú členmi zmluvných strán týchto dohôd. Takýto model neviazanosti neorganizovaných zamestnancov kolektívnymi zmluvami sa v EÚ uplatňuje napríklad v Nemecku, Švédsku, Veľkej Británii, Estónsku, Lotyšsku, Írsku a Portugalsku. Vo viacerých krajinách sú z kolektívneho vyjednávania vylúčení vysoko postavení riadiaci pracovníci zarábajúci nad určitou hranicou príjmu. Pre Slovensko by takéto obmedzenie konfliktu záujmov mohlo byť inšpiráciou najmä pre verejné inštitúcie, kde si štatutári sami pre seba v rámci kolektívneho "vyjednávania" dohodnú napr. vysoké odstupné, ktoré potom musia platiť občania zo svojich daní.

V problematike rozširovania záväznosti KZVS prichádzalo počas ostatných rokov na Slovensku k dvom zásadným názorovým stretom, a to konkrétne pri otázke extenzie bez, resp. so súhlasom zamestnávateľa, na ktorého sa mala KZVS rozšíriť. Zástancovia dobrovoľných extenzií dávajú väčší dôraz na dodržiavanie princípov zmluvnej voľnosti, vlastníckych práv a práv slobodne sa združovať a podnikať, zatiaľ čo proponenti nútených extenzií (t.j. bez potreby súhlasu zamestnávateľa) uprednostňujú udržiavanie sociálneho zmieru, ako prvku verejného záujmu, a zabezpečenie rovnakých štandardov v pracovnoprávných vzťahoch (tzv. sociálny anti-dumping). V súčasnosti možno v SR rozšíriť pôsobnosť KZVS na zamestnávateľa len s jeho súhlasom, čo považujeme za spravodlivé riešenie nepoškodzujúce podnikateľský sektor, udržanie a tvorbu pracovných miest a ani zamestnancov. Slovensko má momentálne jednu z najliberálnejších úprav rozširovania KZVS v EÚ.

Vo väčšine krajín EÚ je extenzia KZVS zo zákona možná. Štáty, kde rozširovanie nie je možné, resp. sa neuplatňuje (najmä v súkromnom sektore) sú: Nórsko, Dánsko, Švédsko, Veľká Británia, Cyprus, Malta a v užšom slova zmysle aj Írsko a Taliansko. Vo väčšine štátov rozširuje pôsobnosť KZVS vláda, resp. minister práce alebo hospodárstva na návrh minimálne jednej zo zmluvných strán. V niektorých krajinách takýto návrh netreba a extenzia platí buď automaticky zo zákona alebo na návrh ministra, ktorý pri tom zväčša posudzuje verejný či sociálny záujem. V ČR je na odštartovanie procesu extenzie potrebný spoločný súhlas zmluvných strán. V mnohých štátoch je extenzia KZVS platná len vtedy, ak je zmluvou už pokryté určité percento (väčšinou minimálne 50%) zamestnancov a/alebo zamestnávateľov, pričom v mnohých prípadoch musia navrhovatelia preukázať i dostatočnú reprezentatívnosť v danom sektore.

Extenzia KZVS prináša so sebou často kolíziu základných práv a slobôd (vlastnícke právo, zmluvná voľnosť, právo slobodne sa združovať) s verejným záujmom (sociálny zmier), ale aj problém čierneho pasažiera, keď sa podmienky kolektívnych zmlúv vzťahujú aj na zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi zmluvných strán. Posledne menovaný problém má negatívny vplyv na motiváciu združovať sa v stavovských organizáciách a prináša nezdravý jav, keď nedostatočne reprezentatívni sociálni partneri vyjednávajú kolektívnu zmluvu, ktorá sa má rozšíriť a byť záväzná pre oveľa väčšiu skupinu zamestnancov či zamestnávateľov. Napríklad vo Francúzsku vyjednali odbory, ktoré zastupujú len necelých 10% zamestnancov, platové a pracovné podmienky v kolektívnych zmluvách až pre 90% zamestnancov.

Hlavný trend, ktorý pozorujeme v Európe počas ostatných troch desaťročí, a ktorý bol krízou ešte viac urýchlený, je trend smerom k väčšej decentralizácii kolektívneho vyjednávania, t.j. trend smerom od národných a sektorových kolektívnych zmlúv ku špecifickým podnikovým. Presun dôrazu z odvetvového vyjednávania na podnikové ide ruka v ruku s nevôľou a obavou odborov, že strácajú silu a vplyv na tvorbu podnikových dohôd pri zosilňujúcej sa pozícii politicky nezávislejších a pragmatickejších

zamestnaneckých rád. Oveľa väčší dôraz sa kladie na pracovnoprávne vzťahy v podnikoch. Kolektívne zmluvy dojednávane na vyšších úrovniach sa stávajú viac flexibilnejšie a otvorenejšie aj voči podnikovým zmluvám, aby mohli zamestnávateľia a zástupcovia zamestnancov rýchlejšie a lepšie reagovať na krízové situácie na trhu, a to aj umožnením odchyľovať sa v určitých prípadoch od uzákonených alebo v kolektívnych zmluvách vyjednaných minimálnych štandardov.

V súlade s týmto trendom odporúčame aj pre Slovensko postupne zapracovávať do legislatívy viac možností odchyľovať sa v kolektívnych zmluvách od minimálnych zákonných štandardov aj smerom k ich zníženiu a v rovnakom duchu umožniť, aby podnikové kolektívne zmluvy mohli obsahovať klauzuly povoľujúce v určitých prípadoch (tak aby neboli neprimeraným spôsobom ohrozované sociálne istoty zamestnancov) odchyľovanie sa od štandardu dojednaného v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa - to znamená, že podnikové kolektívne zmluvy by v určitých prípadoch mohli upravovať nároky zamestnancov v menšom rozsahu než KZVS. A obdobný prístup oslabujúci príliš striktný a obmedzujúci, v legislatíve uvedený, všeobecný princíp výhodnosti odporúčame zvoliť aj pri individuálnych pracovných zmluvách v porovnaní s podnikovými kolektívnymi zmluvami.

1. Vymedzenie témy

Kolektívne zmluvy sú výsledkom kolektívneho vyjednávanía, v rámci ktorého si sociálni partneri (zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľov) snažia konsenzuálne dohodnúť pracovné podmienky, vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania. Kolektívne vyjednávanie je jedným z nástrojov sociálnej politiky. Ide o nástroj krátkodobého a čiastkového charakteru, čo sa týka vzťahu k systému sociálnej politiky ako celku. Kolektívne vyjednávanie je základná forma komunikácie medzi sociálnymi partnermi. Sociálni partneri vedú sociálny dialóg - tripartitné (trojstranné) konzultácie za účasti štátnej správy (vlády) na celoštátnej, odvetvovej, príp. aj regionálnej úrovni, a bipartitný (dvojstranný) sociálny dialóg (kolektívne vyjednávanie) na odvetvovej (sektorovej) a podnikovej úrovni. Účasť štátu (vlády) v sociálnom dialógu je podmienená jednak faktom, že štát patrí často medzi najväčších zamestnávateľov, a teda kolektívne vyjednáva s odbormi vo verejnej správe, a jednak snahou v rámci tripartitných rokovaní o to, aby požiadavky odborov a zamestnávateľských zväzov brali čo najviac na zreteľ i dlhodobější celospoločenský záujem a tiež konkrétne možnosti ekonomiky. Sociálne partnerstvo a dialóg, vrátane kolektívneho vyjednávanía, má výrazne preventívny charakter, má za cieľ predchádzať konfliktom a problémy riešiť ex ante, a nie až následne. Tento nástroj sociálnej politiky má smerovať k nastoleniu, a/alebo udržaniu sociálneho zmieru¹ a stability v spoločnosti.²

Sociálny dialóg, resp. kolektívne vyjednávanie môže prebiehať v SR na rôznych úrovniach:

- **centrálna (makro) úroveň** – rokovania národnej tripartity (t.j. Hospodárskej a sociálnej rady (HSR) SR³) zahŕňajú v sebe viaceré funkcie, napr.: poradenskú, konzultatívnu, dohodovaciu, informatívnu, iniciatívnu, vyjednávaciu a zmierovaciu v oblasti hospodárskej a sociálnej politiky štátu, v otázkach pracovnej legislatívy, pri vyjednávaní o raste (minimálnych) miezd a pod.⁴; v 90-tych rokoch na Slovensku bývala výsledkom tripartitných rokovaní tzv. generálna dohoda na nasledujúci kalendárny rok, ktorá rámcovo vymedzovala vzťahy v rámci tripartity a záväzky vlády, odborov a zamestnávateľských zväzov, čo sa týka celého hospodárstva, zamestnanosti, mzdovej a sociálnej politiky a práv zamestnancov a zamestnávateľov. Išlo o dokument, ktorý mal byť východiskom pre tvorbu kolektívnych zmlúv nižšieho typu, a ktorý na rozdiel od kolektívnych zmlúv nebol právne záväzným, ale politickým dokumentom, a teda jeho plnenie nebolo možné vynucovať právnymi prostriedkami. Generálne dohody boli prijaté na jednotlivé roky 1991 až 1996, po nej nasledovala prestávka až do roku 2000, a následne už generálne dohody neboli podpísané⁵
- **odvetvová (sektorová) úroveň** – rokuje sa medzi zamestnávateľskými a odborovými zväzmi určitého odvetvia hospodárstva; napríklad v odvetví strojárstva môžu kolektívne vyjednávať Odborový zväz KOVO so Zväzom strojárskoho priemyslu SR, v sektore verejného školstva zasa zamestnancov

¹ „Cenou za sociálny zmier je pre zamestnávateľa kolektívne vyjednávanie, a pre zamestnancov je kolektívne vyjednávanie cenou za sociálny zmier.“ In: BORGULA, Juraj: *Národný a Európsky sociálny dialóg*, prezentácia na seminári Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa – obsah, ciele a význam pre zamestnávateľov, Projekt SOCDI, Zväz elektrotechnického priemyslu SR a Európsky sociálny fond, november 2006 (k stiahnutiu na: http://socdi.zep.sk/get_document.php?docid=12)

² KREBS, Vojtěch a kol.: *Sociální politika*, 4.vydanie, ASPI, Praha, 2007

³ Členmi HSR SR, ktorá je konzultačným a dohodovacím orgánom vlády a sociálnych partnerov na celoštátnej úrovni, sú zástupcovia vlády SR, Združenia miest a obcí Slovenska (ZMOS), Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ) SR, Republikovej únie zamestnávateľov (RÚZ) a Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR.

⁴ VLADÁROVÁ, Marta: *Tripartizmus ako forma sociálneho dialógu na Slovensku*, Nadácia Friedricha Eberta, Bratislava, august 1995 (k stiahnutiu na: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/vifaost/c96-01903.pdf>)

⁵ BEBLAVÝ, Miroslav – SIČÁKOVÁ, Emília: *Ekonomicke a sociálne reformy na Slovensku: Niektoré aspekty tvorby verejnej politiky a presadzovania záujmov*, INEKO, december 2001 (k stiahnutiu na: <http://www.governance.sk/assets/files/ecosocSJ.pdf>)

zastupuje Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku a zamestnávateľa Ministerstvo školstva SR; výsledkom zdarných rokovaní býva tzv. kolektívna zmluva vyššieho stupňa (KZVS)⁶

- **podniková (mikro) úroveň** – kolektívne vyjednáva podniková odborová organizácia⁷ (závodný výbor) s vedením konkrétneho podniku či inštitúcie; výsledkom zdarných rokovaní je podniková kolektívna zmluva⁸.

⁶ pozri napr. KZVS na roky 2011–2012 uzatvorenú medzi OZ KOVO a Zväzom strojárskoho priemyslu SR (k stiahnutiu na: http://ozkovo.sk/admin/uploads/kolektivne_vyjednavanie/KZVS_ZSP_SR_2011_2012.pdf); vo verejnom sektore sa KZVS nazývajú kolektívne dohody v štátnej, resp. verejnej službe

⁷ Ďalšie (menšie) orgány zamestnancov v podniku, ako sú zamestnanecká rada či zamestnanecký dôverník, nemajú v SR oprávnenie uzatvárať kolektívnu zmluvu so zamestnávateľom.

⁸ pozri napr. Podnikovú kolektívnu zmluvu na roky 2010–2011 vo firme Slovak Telekom, a.s. (k stiahnutiu na: http://www.oztelekom.sk/data/file/259_pkz-st-2010-2011.pdf?PHPSESSID=39d4049e41bdd67d38c8526fbb68b83)

2. Stručná história a vývoj sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávaní v SR

19. storočie - 1945

Prvý rozmach kolektívneho vyjednávaní a s ním súvisiacich kolektívnych zmlúv sa datuje do 19. storočia, do obdobia industrializácie spoločnosti, do doby, kedy sa rodili robotnícke hnutia či odbory. Prvé pokusy kolektívneho vyjednávaní prebehli ešte koncom 18. storočia vo Veľkej Británii⁹. Tamtiež sa v prvej polovici 19. storočia uzatvorili aj prvé kolektívne zmluvy. V druhej polovici 19. storočia sa systém kolektívneho vyjednávaní a uzatvárania kolektívnych zmlúv rozšíril aj do kontinentálnej Európy – najprv do Francúzska a Nemecka. Najstaršia kolektívna zmluva na území Čiech je zaznamenaná v roku 1848 pre typografov. Kolektívna zmluva z roku 1870 pre typografov zavádza pojem minimálna mzda. Zákonná úprava záväznosti kolektívnej zmluvy je v Európe prijatá až po prvej svetovej vojne - napríklad v Nemecku, Francúzsku a Rakúsku. V medzivojnovom Česko-Slovensku platila do roku 1937 iba čiastková právna úprava kolektívnych zmlúv. Potom bolo vydané vládne nariadenie o záväznosti hromadných pracovných zmlúv, ktoré by sa v dnešnom poňatí dali nazvať kolektívnymi zmluvami. Tu možno hľadať počiatky inštitútu rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv na našom území.¹⁰ Kolektívne zmluvy sa stali v ČSR úplne právne záväzné a nevylúčiteľné. Na začiatku sa uplatňovali na základe princípu subsidiarity, t.j. mzdové a ďalšie dojednané pracovné podmienky platili pre zamestnanca zmluvných strán, pokiaľ nebolo v individuálnych pracovných zmluvách dohodnuté niečo iné. Následne sa vtedajšie kolektívne zmluvy stali všeobecne záväznými, t.j. ak boli v individuálnej pracovnej zmluve dohodnuté horšie podmienky, tie sa stávali neplatnými, pričom sa potom uplatňovala priaznivejšia úprava obsiahnutá v kolektívnej zmluve. A v určitej dobe medzivojnovkej ČSR platila taká právna úprava, ktorá povoľovala za stanovených podmienok, aby bola kolektívna zmluva vyhlásená pre určitú odvetvovú oblasť za záväznú aj pre nečlenov odborových organizácií a zamestnávateľských združení, ktoré kolektívnu zmluvu uzatvorili.

Počas druhej svetovej vojny sa kolektívne zmluvy neuzavierali.¹¹

1948 - 1989

Počas obdobia komunistickej vlády sa skutočné kolektívne vyjednávanie de facto neuskutočňovalo. Kolektívne zmluvy sa začali uzavierať od roku 1951 v rámci závodov, avšak stratili svoje prirodzené funkcie a mali skôr len formálny charakter a slúžili len ako akýsi programový dokument hospodárskeho vedenia a odborov, vrátane záväzkov na splnenie a prekročenie hospodárskych plánov.¹²

1990 - 1998

K navráteniu sa k pôvodným funkčnostiam sociálneho partnerstva a kolektívneho vyjednávaní prišlo až po zmene režimu po roku 1989. V októbri 1990 bol podpísaný dokument, na základe ktorého sa vytvoril tripartitný orgán - Rada hospodárskej a sociálnej dohody SR (RHSD). Zloženie RHSD bolo paritné a boli v nej zastúpení rovnakým počtom vláda, odbory i zamestnávatelia. Závery z jej rokovaní mali pre vládu a parlament odporúčajúci charakter. Pred rokom 1999 rokovali sociálni partneri spolu na základe "džentlmenských dohôd", bez existencie zákona o tripartite. Sociálny dialóg

⁹ Encyclopædia Britannica (k stiahnutiu na: <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/125540/collective-bargaining>)

¹⁰ Předpis č. 199/2003 Sb. Nález Ústavního soudu ze dne 11.6.2003 ve věci návrhu na zrušení ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (k stiahnutiu na: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-199>)

¹¹ BLAHÁK, Juraj: *Vyjednávání Kolektivnej zmluvy vyššieho stupňa v Odborovom zväze Chémia SR*, prezentácia na seminári Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa – obsah, ciele a význam pre zamestnávateľov, Projekt SOCDI, Zväz elektrotechnického priemyslu SR a Európsky sociálny fond, november 2006 (k stiahnutiu na: http://socdi.zep.sk/get_document.php?docid=9)

¹² tamtiež

vtedy zabezpečovalo každoročné dobrovoľné uzatváranie generálnej dohody.¹³ V rokoch 1990-1991 boli prijaté dve základné právne normy, ktoré upravovali inštitút kolektívneho vyjednávania v Československu – zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní a príslušná novela Zákonníka práce.

Formálny sociálny dialóg bol v 90-tych rokoch prerušený od júna 1997 do decembra 1998. Podľa tvrdení predstaviteľov odborov bolo hlavným impulzom na uskutočnenie takéhoto kroku svojvoľné vyhlásenie mzdovej regulácie zo strany vlády Vladimíra Mečiara bez konzultácie s odbormi. Tento jednostranný akt hrubo narušil podľa KOZ SR¹⁴ kolektívne vyjednanie a už uzavreté kolektívne zmluvy. Vtedajšia vláda vytvorila k RHSD paralelný tripartitný orgán – Sociálno-ekonomickú radu¹⁵, ktorá mala pojiť tých sociálnych partnerov, ktorí boli s vládou ochotní rokovať. Jej trvanie však bolo krátke.

1998 - 2002

Po voľbách na jeseň roku 1998 zrušila nová ("protimečiarovská" pravícovo-lavicová) vláda Mikuláša Dzurindu mzdovú reguláciu a sľúbila prijatie zákona o tripartite, a tak bol sociálny dialóg zo strany odborov v decembri 1998 obnovený. V máji 1999 schválila NR SR Zákon č. 106/1999 Z.z. o hospodárskom a sociálnom partnerstve (zákon o tripartite), ktorým sa upravili a spresnili existujúce tripartitné vzťahy, presne sa definovala reprezentatívnosť zastúpenia jednotlivých sociálnych partnerov, presnejšie sa stanovil okruh prerokovávaných oblastí, postup pri opätovnom prerokovaní materiálov, atď. Liberalizácia pracovného práva začatá v 90-tych rokoch, vrátane úprav kolektívneho vyjednávania a kolektívnych zmlúv, vyústila v júli 2001 do rekodifikácie Zákonníka práce (zák. č. 311/2001 Z.z.) účinným od apríla 2002.¹⁶

2002 – 2006

Druhá Dzurindova (stredo-pravicová) vláda si dala za cieľ znížiť mieru korporativizmu vo verejnom živote na Slovensku. Odbory začali ostrou kritikou Programového vyhlásenia vlády a plánovaných a neskôr i uskutočňovaných ekonomických a sociálnych reforiem, pokračovali protestnými akciami až napokon KOZ SR vyzvala ľudí na podpísanie petície k uskutočneniu referenda za predčasné parlamentné voľby. Vtedajšia vláda vnímala tieto kroky ako spolitizovanie odborov. Tripartita v tej podobe neplnila podľa vlády svoj účel, a aj preto navrhli, aby už nebola povinná a regulovaná zákonom. V októbri 2004 schválili poslanci NR SR novelu č. 585/2004 Z.z. Zákona o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy (tzv. veľký kompetenčný zákon), ktorou sa k 1. decembru 2004 zrušil Zákon č. 106/1999 Z.z. o hospodárskom a sociálnom partnerstve (zákon o tripartite) a namiesto RHSD sa ustanovila Rada hospodárskeho partnerstva a sociálneho partnerstva SR (RHPS) ako stály poradný orgán vlády v oblasti sociálneho dialógu na celoštátnej úrovni. Dialóg medzi sociálnymi partnermi tak začal prebiehať na voľnejšej báze založenej na dobrovoľnosti, už nebol viazaný na zákonné ustanovenia a prístup k nemu získali viaceré odborové a zamestnávateľské zväzy a zoskupenia, nielen KOZ SR a AZZZ SR. Odbory a zamestnávatelia stratili určité rozhodovacie právomoci, ktoré predlžovali legislatívny proces, ako napríklad určovanie právnych predpisov, ktoré sa prerokujú so sociálnymi partnermi, alebo opakované prerokovanie zákonov, s ktorými boli sociálni partneri nespokojní.

¹³ ZACHAR, Dušan (ed.): *Reformy na Slovensku 2004-2005: Hodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení*, INEKO, Bratislava, júl 2005

(k stiahnutiu na: http://www.ineko.sk/file_download/31/publikacie_heso_2004_2005.pdf)

¹⁴ KOZ SR: *Sociálne partnerstvo*, Konfederácia odborových zväzov SR, jún 2007 (k stiahnutiu na: http://www.kozsr.sk/?page=../tripartita/soc_partner)

¹⁵ Jej členmi boli Združenie odborových zväzov (zložené najmä z odborárov z VSŽ), Demokratická únia žien, Jednota dôchodcov Slovenska a Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR.

¹⁶ JANIČOVÁ, Eva – DOLOBÁČ, Marcel (ed.): *Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov*, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2011 (k stiahnutiu na: http://www.upjs.sk/public/media/1084/Zbornik_16.pdf)

Bývalá tajomníčka RHSD Anna Machalíková vtedy uviedla, že „EÚ chápe sociálny dialóg najmä ako vyjednávanie v podnikoch a na odvetvovej úrovni“¹⁷, teda ako obdobu slovenského kolektívneho vyjednávania, ktoré zostalo zákonom regulované. Veľký kompetenčný zákon novelizoval aj zákon o kolektívnom vyjednávaní. Riešil proces uzatvárania kolektívnych zmlúv. Novelou sa upravilo, že rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na zamestnávateľa, ktorý nie je členom zamestnávateľského zväzu, je platné len vtedy, keď tento zamestnávateľ s rozšírením súhlasí.¹⁸

V roku 2003 bola prijatá veľká novela (č. 210/2003 Z.z.) Zákonníka práce, ktorej hlavným cieľom bolo zabezpečiť väčšiu flexibilitu pracovnoprávných vzťahov, v čo najväčšej miere obmedziť donucujúce nariadenia Zákonníka a vytvoriť predpoklady pre rozšírenie možnosti kolektívne vyjednávať. Novela, okrem iného, umožnila koexistenciu zamestnaneckých rád a odborových organizácií u jedného zamestnávateľa.¹⁹

2006 – 2010

Po nástupe vlády Roberta Fica sa všeobecne očakávalo, že v oblasti pracovnoprávných vzťahov prídu na rad opatrenia, ktoré budú v súlade s návrhmi odborov. S KOZ SR mala totiž najsilnejšia vládna strana SMER-SD podpísanú dohodu o spolupráci²⁰.

S účinnosťou od 1.4.2007 bol schválený zákon (č. 103/2007 Z.z.) o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni (t.j. nový zákon o tripartite), ktorý menil tiež veľký kompetenčný zákon. Obnovil sa zákonom formalizovaný sociálny dialóg a vznikla namiesto zaniknutej RHPSP, ktorá zastrešovala viac-menej dobrovoľný sociálny dialóg neupravený explicitne zákonom, Hospodárska a sociálna rada (HSR) SR ako konzultačný a dohodovací orgán vlády a sociálnych partnerov na celoštátnej úrovni.²¹

Zákonom o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni sa novelizoval i zákon o kolektívnom vyjednávaní a spolu so samostatnou novelou (č. 328/2007 Z.z.) tohto zákona sa s účinnosťou od 1.9.2007 umožnilo na základe návrhu jednej zo zmluvných strán KZVS rozšírenie záväznosti tejto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa aj na ďalšieho zamestnávateľa s prevažujúcou činnosťou v odvetví, ktorý nie je členom zmluvnej strany, zmluvu teda nepodpísal a nemusí s ňou súhlasiť. Tým sa prinavrátil stav platný pred "Kaníkovou" novelou z roku 2004. Na konci roku 2009 bola ešte schválená novela (č. 564/2009 Z.z.) o kolektívnom vyjednávaní, ktorá stanovila, že záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa rozširovala na celé odvetvie – tzn. na všetkých zamestnávateľov odvetvia *en bloc*.

Počas vlády R.Fica uvažovali o prerušení sociálneho dialógu na tripartitnej úrovni na protest vedúci predstavitelia zamestnávateľov, konkrétne tých z Republikovej únie zamestnávateľov (RÚZ). Tvrdili, že je zužovaný priestor na komunikáciu a nemá zmysel vyjednávať, pretože dohody sa nedodržiavajú.²²

¹⁷ TREND: *Koniec tripartity nie je koncom sociálneho dialógu*, týždenník TREND č. 3/2004, 22.1.2004 (k stiahnutiu na: <http://www.etrend.sk/trend-archiv/rok-/cislo-/koniec-tripartity-nie-je-koncom-socialneho-dialogu.html>)

¹⁸ ZACHAR, Dušan (ed.): *Reformy na Slovensku 2004-2005: Hodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení*, INEKO, Bratislava, júl 2005 (k stiahnutiu na: http://www.ineko.sk/file_download/31/publikacie_heso_2004_2005.pdf)

¹⁹ ZACHAR, Dušan (ed.): *Reformy na Slovensku 2003-2004: Hodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení*, INEKO, Bratislava, júl 2004 (k stiahnutiu na: http://www.ineko.sk/file_download/10/publikacie_heso_2003_2004.pdf)

²⁰ pozri: *SMER - SD a KOZ SR podpísali dohodu o spolupráci*, SMER-SD krajská organizácia Košice, 21.12.2005 (k stiahnutiu na: <http://www.smer-košice.sk/smer.php?w=0500042>); dohoda medzi oboma zmluvnými stranami bola opätovne podpísaná 19.3.2010 – pozri: *Deklarácia KOZ SR k dohode o spolupráci s politickou stranou SMER*, KOZ SR, 19.3.2010 (k stiahnutiu na: http://www.kozsr.sk/?page=../archiv/a_deklaracia)

²¹ ZACHAR, Dušan (ed.): *Slovensko 2007: Hodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení (Projekt HESO)*, INEKO, Bratislava, jún 2008 (k stiahnutiu na: http://www.ineko.sk/file_download/318/SLOVENSKO+2007.pdf)

²² *Vedenie RÚZ sa nebude zúčastňovať rokovaní HSR*, Finance.sk/SITA, 29.9.2008 (k stiahnutiu na: <http://www.finance.sk/spravy/finance/19566-vedenie-ruz-sa-nebude-zucastnovat-rokovani-hsr/>)

2010 - dodnes

V decembri 2010 bol poslancami NR SR schválená novela (č. 557/2010 Z.z.) zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorá priniesla liberalizačné ustanovenia obdobné "Kaníkovej" novele z roku 2004 v oblasti extenzie KZVS. Bolo určené, že MPSVR SR môže rozšíriť na základe spoločného písomného návrhu oboch zmluvných strán KZVS záväznosť tejto KZVS len na takého zamestnávateľa, na ktorého sa nevzťahuje záväznosť inej KZVS, a len ak zamestnávateľ s rozšírením záväznosti KZVS súhlasí. Takéto znenie zákona vychádzalo aj z odporúčaní OECD z roku 2002, ktorými sa navrhovalo, aby rozšírenie záväznosti KZVS na zamestnávateľa, ktorý nie je členom zamestnávateľského zväzu, bolo možné len s jeho súhlasom, pokiaľ tento zamestnávateľ má obdobný predmet činnosti a obdobné ekonomické a sociálne podmienky.²³

Vláda Ivety Radičovej ešte stihla prijať v roku 2011 novelu (č. 257/2011 Z.z.) Zákonníka práce²⁴, ktorou o.i. posilnila právomoci zamestnaneckých rád a zamestnaneckých dôverníkov, a to pri dohadovaní pracovných podmienok, vrátane mzdových, a podmienok zamestnávania. Okrem toho rozšírila okruh prípadov, kedy je možné sa v kolektívnej zmluve odchýliť od minimálnych zákonných štandardov aj v neprospech zamestnanca²⁵ (pozri Kapitolu 3).

Odbory ostro kritizovali činnosť vlády I. Radičovej v mnohých oblastiach, usporadúvali protestné akcie, aj proti novele Zákonníka práce, a dokonca viackrát odišli z rokovaní tripartity. Vláda podľa nich zavádzala sociálne experimenty, ktoré mali poznačiť celý sociálny systém a ich ťarcha mala dopadnúť na plecia občanov.²⁶

²³ PAS: *Novela zákona o kolektívnom vyjednávaní*, Podnikateľská aliancia Slovenska (PAS), 2011 (k stiahnutiu na: http://www.alianciapas.sk/menu_pravidelne_hlasovanie_poslancov_2010_04_zakon03.pdf)

²⁴ MIHÁL, Jozef: *Zákonník práce 2002 – 2011: K akým zmenám došlo v kľúčových atribútoch Zákonníka práce od roku 2002 doteraz?*, blog.etrend.sk, 15.5.2011 (k stiahnutiu na: <http://blog.etrend.sk/mihalblog/2011/05/15/zakonnik-prace-2002-2011/>)

²⁵ Termín "v neprospech zamestnanca" je diskutabilný, nakoľko niektorí zamestnanci môžu uprednostňovať flexibilitu pred istotou, napríklad prácu cez noc, víkendy či sviatky alebo dlhšiu pracovnú dobu, ako je zákonom maximálne povolené, keďže im vyhovuje, že môžu viac zarobiť a zároveň im nerobí problém dlhšie pracovať. V takomto prípade by bolo skôr v neprospech zamestnanca mu to kvôli rigidnej právnej úprave nedovoliť. V ekonomickom žargóne to znamená, že pre takéhoto zamestnanca je hraničný úžitok z takto zarobených peňazí väčší, ako by bol hraničný úžitok napríklad zo sociálnej istoty, že jeho pracovná doba je striktné obmedzená.

²⁶ pozri napr.: TREND: *Odborári neprišli na rokovanie tripartity*, eTREND.sk/TASR, 19.9.2011 (k stiahnutiu na: <http://ekonomika.etrend.sk/ekonomika-slovensko/odborari-nepisli-na-rokovanie-tripartity.html>) ; TREND: *Odborári odišli z tripartity*, eTREND.sk/SITA, TASR, 5.9.2011 (k stiahnutiu na: <http://ekonomika.etrend.sk/ekonomika-slovensko/odborari-odisli-z-tripartity.html>)

3. Stručný popis stavu v SR so zdôraznením kľúčových faktorov a problémov

Na Slovensku sú kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy v súkromnom sektore legislatívne upravené najmä v Zákonníku práce (č. 311/2011 Z.z.) a v "lex specialis" – zákone (č. 2/1991 Zb.) o kolektívnom vyjednávaní.

V špeciálnom zákone o kolektívnom vyjednávaní sa v úvodnom ustanovení (§ 1) uvádza, že tento zákon upravuje kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy.

Kto má právo uzavierať kolektívne zmluvy

Rokovať a uzavierať kolektívne zmluvy môžu len príslušné **odborové orgány a zamestnávateľia**²⁷, prípadne ich organizácie (§ 2 ods. (2) zákona o kolektívnom vyjednávaní). To znamená, že zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušnej odborovej organizácie, ktorá má tiež právo kontrolovať plnenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv (§ 229 ods. (6) a (7) a § 239 Zákonníka práce). Zamestnanecké rady takéto práva v SR teda nemajú.

V ostatnej novele č. 257/2011 Z.z. Zákonníka práce, účinnnej od septembra 2011²⁸, však boli posilnené právomoci **zamestnaneckých rád a zamestnaneckých dôverníkov**. Ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, môžu uzatvoriť so zamestnávateľom dohodu, ktorá upravuje pracovné podmienky, vrátane mzdových, a podmienky zamestnávania v rozsahu, ako je ich možné dohodnúť s odbormi v kolektívnych zmluvách (§ 233a ods. (1) a (2) Zákonníka práce). Potom majú tiež právo kontrolovať napĺňanie takýchto dohôd (§ 239 Zákonníka práce). Zamestnanecká rada ani zamestnanecký dôverník však nemajú na rozdiel od orgánov odborov právnu subjektivitu, a tak nemôžu vymáhať účinnosť nimi uzavretých dohôd. Proti ustanoveniam posilňujúcim kompetencie zamestnaneckých rád protestovali predstavitelia KOZ SR v rámci legislatívneho procesu s argumentáciou, že takýto krok nehodnotia „len ako útok vlády na odbory, ale predovšetkým ako snahu zákonodarcu pod rúškom zrovnoprávnenia všetkých orgánov zástupcov zamestnancov znefunkčniť ich pôsobenie, a takto oslabiť samotných zamestnancov“²⁹. Podľa KOZ SR nemajú inštitúty zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka v SR tradíciu a v praxi sa využívajú len zriedkavo, pričom v mnohých prípadoch sú údajne zneužívané v záujme zamestnávateľov.

Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, a ak sa nedohodnú pri uzatváraní kolektívnej zmluvy vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov spoločne a vo vzájomnej zhode, je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u tohto zamestnávateľa alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov je väčší ako v najväčšej odborovej organizácii (§ 3a ods. (1) zák. č. 2/1991 Zb.). Obdobné ustanovenie platí aj pre uzatváranie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (§ 3a ods. (2)).

Platnosť, účinnosť a záväznosť kolektívnych zmlúv (§ 4 až § 7 zák. č. 2/1991 Zb.)

Kolektívne zmluvy sú **platné**, ak sú uzavreté písomne a podpísané oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľov, prípadne zástupcami ich organizácií v prípade kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS). Pri KZVS musia byť doložené zoznamom všetkých zamestnávateľov, za ktorých boli uzatvorené. Pokiaľ nepríde v kolektívnej zmluve k určeniu doby, kedy má platiť, predpokladá sa, že je

²⁷ V prípade, ak je zamestnávateľom štát či všeobecne verejná správa, vláda poverí svojich zástupcov pre účely kolektívneho vyjednávania.

²⁸ pozri napr.: e/n/w/c Natlacen Walderdorff Cancola advokáti s.r.o.: *Reforma pracovného práva na Slovensku*, TPA Horwath, 2011 (k stiahnutiu na: <http://www.tpa-horwath.sk/reforma-pracovneho-prava-na-slovensku/>)

²⁹ KOZ SR: *Stanovisko k Návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony*, Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR, apríl 2011 (k stiahnutiu na: <http://rpo.rokovania.gov.sk/hsr/File.aspx/Index/72685>)

uzatvorená na obdobie jedného roka. V praxi je tendencia uzatvárať kolektívne zmluvy na viac rokov s podmienkou, že o mzdových otázkach sa bude vyjednávať každý rok.³⁰ Podniková kolektívna zmluva je neplatná v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a/alebo upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než KZVS (§ 4 ods. 2 písm. b) zákona o kolektívnom vyjednávaní). Individuálna pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva (§ 231 ods. (5) Zákonníka práce). To znamená, že v slovenskom právnom poriadku sa vo všeobecnosti uplatňuje tzv. princíp výhodnosti.

Avšak ostatná novela č. 257/2011 Z.z. Zákonníka práce ešte väčšmi umožnila, aby sa v určitých prípadoch, keď to zákon povoľuje³¹, umožnilo **odchýliť sa** v kolektívnych zmluvách od **princípu výhodnosti**. To znamená, že znenie kolektívnej zmluvy môže byť v určitých prípadoch koncipované pre zamestnanca na prvý pohľad menej výhodne v porovnaní so všeobecnými zákonnými limitmi. Ide o prvok zvyšujúci flexibilitu³² kolektívneho vyjednávania, čo je v súlade so súčasnými protikrízovými opatreniami a postupne sa rozvíjajúcimi trendmi vo vyspelej Európe³³ (pozri viac v Kapitole 4), ako aj odporúčaniami niektorých autorít³⁴. V čase hospodárskej krízy je totižto niekedy nevyhnutné pre udržanie činnosti podnikov, a teda aj pracovných miest a zamestnanosti, dočasne obmedziť výhody a garancie pre zamestnancov. KOZ SR sa v rámci legislatívneho procesu ostro postavila proti, keď tvrdila, že „konštrukcia, aby pracovnoprávny predpis umožňoval prostredníctvom kolektívneho vyjednávania so zástupcami zamestnancov odchýliť sa od zákonom ustanovených limitov smerom k ich zhoršeniu, zoslabuje význam pracovnoprávných predpisov ako štátom garantovaných noriem a neguje zmysel kolektívneho vyjednávania tým, že umožňuje, aby orgány zástupcov zamestnancov dojednali pre tých, ktorých zastupujú, horšie podmienky, ako ustanovuje zákon“³⁵.

Kolektívne zmluvy sú **záväzné** pre zmluvné strany. Sú prameňom práva, nároky a povinnosti vyplývajúce z ich normatívnej časti sú súdne vymáhateľné. KZVS pre konkrétne odvetvie je záväzná pre všetkých zamestnávateľov tohto odvetvia združených v organizácii zamestnávateľov, ktorá KZVS uzavrela. Obdobné platí i pre príslušné odborové orgány. KZVS je záväzná aj pre zamestnávateľa, ktorý nie je členom

³⁰ KOZ SR: *Kolektívne zmluvy*, Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR, jún 2007 (k stiahnutiu na: http://www.kozsr.sk/?page=../tripartita/kol_zmluvy)

³¹ napr. pri dĺžke skúšobnej doby, rozsahu náhrady platenej zamestnancom za jeho nezotrvanie u zamestnávateľa počas výpovednej doby, pri rozsahu práce nadčas, ktorú možno zamestnancovi nariadiť, pri možnostiach prerušenia výkonu práce zamestnanca pri podozrení z porušenia pracovnej disciplíny či pri rozsahu, kedy môže byť zamestnancovi daná výpoveď

³² Príklad opatrenia zvyšujúceho flexibilitu pracovnoprávných vzťahov za vlády Roberta Fica bolo dočasné zavedenie tzv. flexikonta, ktoré síce zamestnancom znižovalo komfort pracovných podmienok, ale zároveň im v čase krízy a kolísania produkcie umožňovalo nestratiť príjem a zamestnanie. V roku 2011 bolo flexikonto novelou Zákonníka práce ustanovené ako trvalý nástroj (§ 142a).

³³ Dlhoročným preborníkom v oblasti uzatvárania podnikových kolektívnych zmlúv s možnosťami odchýlenia sa od odvetvových štandardov je Nemecko - pozri napr.: BRÄNDLE, Tobias – HEINBACH, Wolf Dieter: *Opening Clauses in Collective Bargaining Agreements: More Flexibility to Save Jobs?*, január 2010 (k stiahnutiu na: http://www.eale.nl/Conference2010/Programme/PapersPostersessions%20I/add128529_JZ6AscMaLb.pdf) alebo KEUNE, Maarten: *Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Dublin, 2010 (k stiahnutiu na: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/87/en/2/EF1087EN.pdf>)

³⁴ napr.: odporúčanie Rady EÚ k národnému programu reforiem Talianska na rok 2011 (k stiahnutiu na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:215:0004:0007:SK:PDF>), kde Rada vyzýva Taliansko, k väčšiemu využívaniu v roku 2009 zavedeného inštitútu odchýliek od sektorovo dohodnutých mzdových štandardov prostredníctvom podnikového kolektívneho vyjednávania, aby sa vývoj miezd prispôbil úrovni produktivity práce a lepšie odzrkadľoval regionálne a miestne rozdiely a podmienky na pracovnom trhu; pozri napr. aj odporúčanie akademikov (BRÄNDLE – HEINBACH, 2010) viac využívať tzv. otvorené klauzuly v Nemecku

³⁵ KOZ SR: *Stanovisko k Návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony*, Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR, apríl 2011 (k stiahnutiu na: <http://rpo.rokovania.gov.sk/hsr/File.aspx/Index/72685>)

zamestnávateľského zväzu, ktorý uzavrel KZVS, ak tento zamestnávateľ požiada zmluvné strany o pristúpenie ku KZVS a zmluvné strany s tým súhlasia.

Na základe spoločného písomného návrhu zmluvných strán KZVS môže Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny (MPSVR) SR rozšíriť všeobecne záväzným právnym predpisom uverejneným v Zbierke zákonov SR záväznosť KZVS na zamestnávateľov v odvetví, v ktorom je táto KZVS uzatvorená. Ministerstvo však môže rozšíriť záväznosť KZVS len na tých zamestnávateľov, ktorí s takouto **extenziou** súhlasia, a na ktorých sa nevzťahuje záväznosť inej KZVS. Pohľady sociálnych partnerov na problematiku extenzie kolektívnych zmlúv sa líšia v bode, či by takéto rozšírenie záväznosti malo platiť aj na zamestnávateľov, ktorí s KZVS nesúhlasia (*viac o tejto problematike vid' Box 1 nižšie*).

Diskutabilným, aj keď sa to v našom geopriestore zatiaľ takto nejaví, je zákonné ustanovenie, ktoré hovorí, že príslušný odborový orgán uzaviera kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní. Takéto pravidlo je síce v Európe dosť rozšírené (*pozri Kapitolu 4*), ale aj v škandinávskych krajinách, kde je postavenie odborov a kolektívneho vyjednávania tradične veľmi silné, silnejú dokonca aj zo strany odborov kritické hlasy, že takéto pravidlo veľmi zvyrazňuje tzv. **efekt čierneho pasažiera**, keď zamestnanci nemajú motiváciu sa organizovať v odboroch a platiť členské príspevky, keďže výhody z vyjednaných kolektívnych zmlúv sa vzťahujú na všetkých bez rozdielu. Na druhej strane si odbory zas uvedomujú, že selektívne pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami by mohlo mať za následok tzv. sociálny dumping neorganizovaných zamestnancov a konkurenčnú výhodu pre tých zamestnávateľov, ktorí majú veľa neorganizovaných zamestnancov, prípadne aj sami nie sú združení v zamestnávateľskom zväze.

Ďalšie procesné ustanovenia pri uzatváraní kolektívnych zmlúv (zák. č. 2/1991 Zb.)

Kolektívne vyjednávanie sa začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane (§ 8 ods. (1)). Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy (§ 8 ods. (4)). KZVS sú povinne ukladané na MPSVR SR, ktoré to oznamuje v Zbierke zákonov SR (§ 9) (*pozri Tabuľku 1*). Kolektívne spory o uzavretie kolektívnej zmluvy a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancov, sa riešia konaním pred sprostredkovateľom (tzv. mediátor) (§§ 11, 12) a potom prípadne pred rozhodcom (§§ 13, 14). Právoplatné rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy je súdne vykonateľné. Ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť štrajk (§§ 16 – 26). Z pohľadu zamestnávateľov je zákonným pendantom štrajku výluka – t.j. čiastočné alebo úplné zastavenie práce zamestnávateľom (§§ 27 – 31).

Tabuľka 1: Vývoj počtu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa uložených v Zbierke zákonov SR

Rok	Počet KZVS	Počet dodatkov	Spolu
1991	22	4	26
1992	34	18	52
1993	29	21	50
1994	34	24	58
1995	37	28	65
1996	51	23	74

1997	56	31	87
1998	55*	NA	55
1999	56*	NA	56
2000	29	43	72
2001	27	39	66
2002	35	26	61
2003	13	42	55
2004	17	29	46
2005	21	21	42
2006	18	19	37
2007	37*	NA	37
2008	37*	NA	37

* vrátane dodatkov

Zdroj (pre roky 1991-99): Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, In: CZÍRIA, Ľudovít – MUNKOVÁ, Marianna – KOSTOLNÁ, Zuzana – SRNÁNKOVÁ, Ľubomíra – GRAJCÁR, Štefan – DANIHEL, Miroslav: Rola sociálnych partnerov v odbornom vzdelávaní a príprave v Slovenskej republike, Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny, Slovenské národné observatórium odborného vzdelávania a prípravy, Štátny inštitút odborného vzdelávania, Bratislava, júl 2000 (k stiahnutiu na: www.siov.sk/ext_dok-rola_soc_part_ovp_sr/9961c)

Zdroj (pre roky 2000-06): BUCHTOVÁ, Mária: Kolektívne vyjednávanie v Slovenskej republike, prezentácia na seminári Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa – obsah, ciele a význam pre zamestnávateľov, Projekt SOCDI, Zväz elektrotechnického priemyslu SR a Európsky sociálny fond, november 2006 (k stiahnutiu na: http://socdi.zep.sk/get_document.php?docid=11)

Zdroj (pre roky 2007-08): CZÍRIA, Ľudovít: Slovakia: Eiro annual review - 2008, EIRO Online (European Industrial Relations Observatory), Eurofound, Dublin, február 2010 (k stiahnutiu na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903029s/sk0903029q.htm>)

Tabuľka 2: Miera pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami podľa veľkosti podnikov v SR

(v roku 2000; súkromný sektor; ako % všetkých zamestnancov)

Veľkosť podniku (počet zamestnancov)	Miera pokrytia (%)
1-19	0
20-49	5
50-249	40
250-499	84
500-999	95
1000 a viac	97

Zdroj: EIRO, In: Zdroje: TRAXLER, Franz – BEHRENS, Martin: Collective bargaining coverage and extension procedures, European Industrial Relations Observatory (EIRO) Online, Eurofound, Dublin, december 2002 (k stiahnutiu na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>); prevzaté z prekladu Margity Barošovej, Inštitút pre výskum práce a rodiny

Box 1: Dva pohľady na problematiku extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v SR

V problematike rozširovania záväznosti KZVS prichádzalo počas ostatných rokov na Slovensku k dvom zásadným názorovým stretom, a to konkrétne pri otázke extenzie bez, resp. so súhlasom zamestnávateľa, na ktorého sa mala KZVS rozšíriť. Zástancovia dobrovoľných extenzií dávajú väčší dôraz na dodržiavanie princípov zmluvnej voľnosti, vlastníckych práv a práv slobodne sa združovať a podnikáť, zatiaľ čo proponenti nútených extenzií (t.j. bez potreby súhlasu zamestnávateľa) uprednostňujú udržiavanie sociálneho zmieru, ako prvku verejného záujmu, a zabezpečenie rovnakých štandardov v pracovnoprávných vzťahoch.

Do roku 2004³⁶ a v období apríl 2007 – december 2010 platila úprava umožňujúca rozšíriť KZVS na neorganizovaného zamestnávateľa aj bez jeho súhlasu. V ostatnom čase bolo možné, a je to tak aj v súčasnosti, rozšíriť pôsobnosť KZVS na zamestnávateľa len s jeho súhlasom. Slovensko tak má momentálne jednu z najliberálnejších úprav rozširovania KZVS v EÚ (pozri Kapitolu 4).

Pohľad zástancov extenzie nevyžadujúcej súhlas dotknutého zamestnávateľa

Pred extenziou potrebný súhlas dotknutého zamestnávateľa znamená podľa kritikov³⁷ de facto obmedzenie rozširovania záväznosti KZVS na minimum, nakoľko málokto zamestnávateľ bude ochotný sám od seba pristúpiť k prísnejším pracovnoprávnym podmienkam vyjednaným v odvetvovej kolektívnej zmluve, ktoré by ho obmedzovali. Ide podľa nich o skomplikovanie odvetvového kolektívneho vyjednávania a presun negociácií na úroveň jednotlivých podnikov, čo by mohlo viesť k prílišnej dominancii zamestnávateľov, k zvýšeniu sociálneho napätia a následne k vlnám štrajkov nespokojných zamestnancov.

Podľa bývalej ministerky práce Viery Tomanovej sa v rokoch 2005 a 2006 výrazne znížil počet rozšírení záväznosti KZVS. V roku 2007 nebola rozšírená záväznosť žiadnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.³⁸ V roku 2004 bolo rozšírených 8 KZVS a v roku 2008 boli extendované 2 zmluvy.³⁹ Bolo odhadované, že rozšírenie KZVS v rokoch 2000, resp. 2001 pokrylo v SR približne 8%, resp. 9% zamestnancov.⁴⁰

Hlavným cieľom povinného rozširovania záväznosti KZVS na zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi zamestnávateľského zväzu či združenia, ktoré podpísalo KZVS, a nie sú viazaní žiadnou inou KZVS, je podľa zástancov tohto inštitútu ochrana zamestnancov, zabezpečenie rovnakého štandardu pracovnoprávných a mzdových, ako aj vyrovnaných konkurenčných podmienok zamestnávateľov v určitom odvetví.⁴¹ Lebo ak by napríklad jeden podnik dodržiaval určité sociálne, mzdové, pracovné kolektívne štandardy a druhý nie, ten druhý by mal nižšie náklady a mohol by ponúkať svoje výrobky a služby

³⁶ Inštitút extenzie bol do slovenského právneho poriadku zavedený vo februári 1992.

³⁷ pozri napr.: TOMANOVÁ, Viera: *Moje vystúpenie k "doplňovakú" o kolektívnom vyjednávaní*, vieratomanova.sk, 5.10.2011 (k stiahnutiu na: <http://www.vieratomanova.sk/vystupenie-poslankyne-nr-sr-viery-tomanovej/>)

³⁸ tamtiež

³⁹ EK: *Industrial Relations in Europe 2010*, Európska komisia (EK), Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>) a CZÍRIA, Ľudovít: *Slovakia: Eiro annual review - 2008*, EIROOnline (European Industrial Relations Observatory), Eurofound, Dublin, február 2010 (k stiahnutiu na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903029s/sk0903029q.htm>)

⁴⁰ TRAXLER, Franz – BEHRENS, Martin: *Collective bargaining coverage and extension procedures*, European Industrial Relations Observatory (EIRO) Online, Eurofound, Dublin, december 2002 (k stiahnutiu na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>); prevzaté z prekladu Margity Barošovej, Inštitút pre výskum práce a rodiny

⁴¹ KOZ SR: *Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa*, kozsr.sk (k stiahnutiu na: www.kozsr.sk/page_sk/dolezite_materialy/EKZ.pdf)

lacnejšie, za cenu tzv. sociálneho dumpingu, a tým by bol zvýhodnený. To by viedlo podľa proponentov povinnej extenzie k nekalej konkurencii v podnikateľskom sektore.⁴²

Predseda Odborového zväzu KOVO Emil Machyna ilustruje potrebu rozširovania záväznosti KZVS na všetkých zamestnávateľov odvetvia aj bez ich súhlasu na príklade z Nemecka, kde západonemeckí zamestnávatelia v sektore stavebníctva požiadali, aby bola príslušná KZVS rozšírená na všetky stavebné firmy, aby tak zabránili údajnej nekalej konkurencii firiem z východných spolkových krajín, ktoré ich podľa slov Machynu "vyháňali" svojimi dumpingovými cenami z trhu. Podľa predsedu OZ KOVO je extenzia KZVS tiež nástrojom na znižovanie medziregionálnych rozdielov v odmeňovaní zamestnancov a v ich životnej úrovni.⁴³

Zástancovia predošlej právnej úpravy extenzií KZVS bez potreby súhlasu dotknutých firiem upriamovali pozornosť na to, že minister práce ani jeho poradný trojstranný orgán pre rozširovanie KZVS nemohli len tak svojvoľne rozhodovať o extenziách, ale museli brať do úvahy reprezentatívnosť navrhovateľov a ďalšie obmedzenia vyplývajúce zo zákona,⁴⁴ pričom dotknutí zamestnávatelia mohli predložiť na MPSVR SR svoje námietky voči extenzii. Ministerstvo mohlo rozšíriť pôsobnosť KZVS až po prerokovaní týchto námietok v trojstrannej poradnej komisii zloženej zo sociálnych partnerov.

Pohľad zástancov dobrovoľnej extenzie (t.j. len so súhlasom zamestnávateľa)

Názoroví oponenti nútených extenzií KZVS na všetkých zamestnávateľov odvetvia považujú naopak zdravé a nedeformované konkurenčné prostredie, kde majú rôzne firmy rôzne konkurenčné výhody, za podmienku efektívneho fungovania podnikov a celej ekonomiky. Jana Krecháčová z Nadácie F.A.Hayeka hovorí, že ak aj zamestnávatelia podnikajú v tej istej oblasti, majú v rôznych regiónoch rôzne podmienky, iné nároky na mzdy, iné zákazky, a preto nemôžu napríklad zamestnanci v textilnom priemysle celoplošne dostávať rovnaké mzdy. Zlikvidovalo by sa tak podľa nej konkurenčné prostredie medzi firmami, ktoré podnikajú v tej istej oblasti.⁴⁵

Hovoriť o sociálnom dumpingu znamená podľa Radovana Ďuranu z Inštitútu ekonomických a sociálnych analýz (INESS) ignorovať regionálne rozdiely, ktoré sú prirodzené a nevyhnutné. *"V krajoch s vyššou nezamestnanosťou a nižšou kvalifikačnou štruktúrou budú jednoducho nižšie mzdy prirodzené"*, hovorí. Výsledným efektom rozširovaných kolektívnych zmlúv na všetkých zamestnávateľov odvetvia bez rozdielu a bez ich súhlasu by nebolo podľa neho vyrovňovanie podmienok medzi regiónmi, ale skôr zatváranie podnikov, ktoré boli dovtedy schopné prežiť len vďaka nižším mzdovým nákladom. Takýmto spôsobom by podľa Ďuranu išlo pri nútenej extenzii v podstate o zvyšovanie nákladov zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi zamestnávateľských zväzov či združení, pričom súčasne by vznikalo riziko, *"že mzdová politika veľkých členov zväzov bude príliš nákladná a menšie podniky nebudú zvládať tempo ich rastu miezd."* Bol by to podľa neho umelý zásah do trhovej konkurencie, ktorý by mal v konečnom dôsledku negatívny dopad na dané odvetvie a zamestnanosť.⁴⁶

Podobný názor ako Ďurana zastáva aj bývalý minister práce Ľudovít Kaník, ktorý minulý rok upozorňoval na hrozbu straty stoviek pracovných miest v elektrotechnickom a

⁴² ONDRUŠ, Branislav: *Kaníkova novela proti zamestnancom*, In: Priority č.11, mesačník Odborového zväzu KOVO, november 2010 (k stiahnutiu na: http://www.ozkovo.sk/mesacnik-priority/aktualne-cislo/KANIKOVA_NOVELA_PROTI_ZAMESTNANCOM)

⁴³ MACHYNA, Emil: *Pohľad odborov na kolektívne zmluvy*, blog.aktualne.sk, 18.8.2009 (k stiahnutiu na: <http://blog.aktualne.centrum.sk/blogy/emil-machyna.php?itemid=559>)

⁴⁴ Záväznosť KZVS nebolo možné v predošlej právnej úprave rozšíriť na zamestnávateľa, na ktorého sa vzťahuje záväznosť inej KZVS, na ktorého je vyhlásený konkurz, resp. je v úpadku, ktorý je v likvidácii, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov, ktorý zamestnáva viac ako 10% osôb so zdravotným postihnutím, ktorého postihla mimoriadna udalosť, ktorej následky trvajú, a ktorý vykonáva podnikateľskú činnosť kratšie ako 24 mesiacov.

⁴⁵ HN: *Zmluvy musia plniť. Aj keď nie je na mzdy*, Hospodárske noviny (HN), 31.8.2009 (k stiahnutiu na: <http://hnonline.sk/podnikanie/c1-38181950-zmluvy-musia-plnit-aj-keď-nie-je-na-mzdy>)

⁴⁶ tamtiež

strojárskom priemysle,⁴⁷ kde sa počas predošlej vlády uvažovalo,⁴⁸ a v druhom prípade sa aj uskutočnilo, rozšírenie KZVS na celé odvetvie. Proti extenzii týchto kolektívnych zmlúv vehementne protestovala i Republiková únia zamestnávateľov (RÚZ)⁴⁹, ktorá spolu s Asociáciou zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ) SR ešte predtým iniciovala podnet na Ústavný súd SR, aby preskúmal, či nie je rozširovanie záväznosti KZVS na zamestnávateľov, ktorí s tým nesúhlasia, v rozpore s princípmi zmluvnej voľnosti a so základnými ústavnými právami, ako je právo na nedotknuteľnosť súkromného vlastníctva alebo právo na podnikanie.⁵⁰ Navrhovatelia boli inšpirovaní podobným podnetom v ČR.⁵¹ Po zmene vlády nakoniec minister práce Jozef Mihál zrušil extenziu KZVS v strojárskom priemysle, dohodnutú medzi OZ KOVO a Zväzom strojárkeho priemyslu SR.⁵²

Odmietavý postoj voči núteným extenziám vyslovila i Slovensko-nemecká obchodná a priemyselná komora (SNOBK), podľa ktorej sa nimi porušuje voľnosť pri kolektívnom vyjednávaní a zhoršujú sa podmienky podnikov strednej veľkosti. Podľa SNOBK stratia podniky nútenou extenziou možnosť vyjednať pracovné a tarifné podmienky so svojimi zamestnancami sami v závislosti od individuálnej hospodárskej situácie a „*namiesto toho dostanú zhora diktované kolektívne zmluvy vyjednané veľkými podnikmi, a tým môžu menej flexibilne reagovať na časy krízy*“.⁵³

Extenzia na zamestnávateľov bez ich súhlasu a zle nastavené pravidlá reprezentatívnosti jej navrhovateľov by tiež mohli viesť k nekalému konkurenčnému boju medzi podnikmi, k presadzovaniu záujmov veľkých podnikov alebo na druhej strane v určitých prípadoch k ovplyvňovaniu väčšiny podnikov malou skupinou zamestnávateľov či odborov.⁵⁴

Oponenti nútených extenzií tiež kritizovali, že sa posilnila rola rezortu práce a sociálnych vecí pri posudzovaní rozšírenia záväznosti KZVS, ktorá z definície nemohla suplovať slobodnú vôľu konkrétneho podnikateľského subjektu a kvalifikovane posúdiť, či rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy na nejaký podnik mu nespôsobí vážne ujmy.

⁴⁷ PRAVDA: Kaník chce zmeniť rozširovanie kolektívnych zmlúv, Pravda/SITA, 15.9.2010 (k stiahnutiu na: http://spravy.pravda.sk/kanik-chce-zmenit-rozsirovanie-kolektivnych-zmluv-fxb-/sk_ekonomika.asp?c=A100915_103457_sk_ekonomika_p01);

⁴⁸ pozri Oznámenie MPSVR SR v Zbierke zákonov SR o návrhu rozšírenia oboch KZVS (k stiahnutiu na: <http://www.zbierka.sk/Default.aspx?sid=20&KapitolaID=60075&FileName=ov2010-103-13&Rocnik=2010&TypKapitolyID=13&AspxAutoDetectCookieSupport=1>)

⁴⁹ SME: Rozšírenie kolektívnych zmlúv možno namietať do 30. júna, SME/SITA, 25.6.2010 (k stiahnutiu na: <http://ekonomika.sme.sk/c/5439652/rozsirenje-kolektivnych-zmluv-mozno-namietat-do-30-juna.html>)

⁵⁰ SME: O extenzii kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa rozhodne Ústavný súd, SME/TASR, 13.4.2007 (k stiahnutiu na: <http://ekonomika.sme.sk/c/3244284/o-extenzii-kolektivnych-zmluv-vyssieho-stupna-rozhodne-ustavny-sud.html>)

⁵¹ pozri Předpis č. 199/2003 Sb. Nález Ústavního soudu ze dne 11.6.2003 ve věci návrhu na zrušení ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (k stiahnutiu na: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-199>)

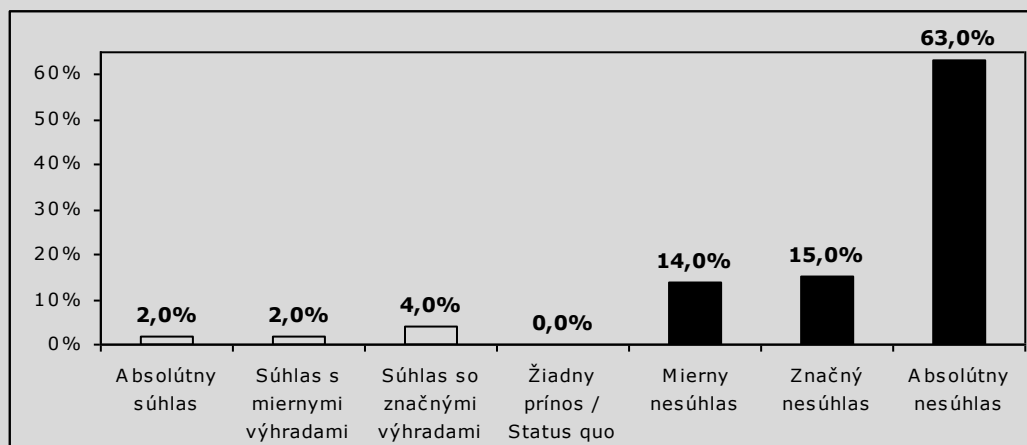
⁵² SME: Strojárska kolektívna zmluva sa na celé odvetvie nerozsíri, SME/SITA, 1.8.2010 (k stiahnutiu na: <http://ekonomika.sme.sk/c/5488252/strojarska-kolektivna-zmluva-sa-na-cele-odvetvie-nerozsiri.html>)

⁵³ SITA: SNOBK kritizuje rozširovanie kolektívnych zmlúv, Webnoviny.sk/SITA, 18.6.2010 (k stiahnutiu na: <http://www.webnoviny.sk/ekonomicke-spravy/snopk-kritizuje-rozsirovanie-kolektivn/164842-clanok.html>)

⁵⁴ pozri napr.: HOŠTÁK, Martin: Kolektívna (ne)rovnosť, blog.aktualne.sk, 18.8.2009 (k stiahnutiu na: <http://blog.aktualne.centrum.sk/blogy/martin-hostak.php?itemid=556>)

Novelizácie zákona o kolektívnom vyjednávaní prijaté v roku 2007, ktoré umožnili rozširovanie záväznosti KZVS na zamestnávateľov aj bez potreby ich súhlasu, boli hodnotené odbornou verejnosťou v rámci projektu HESO (Hodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení) realizovaného Inštitútom pre ekonomické a sociálne reformy (INEKO) ako jedno z piatich najškodlivejších opatrení roka 2007 z hľadiska jeho príspevku k sociálno-ekonomickému rozvoju krajiny. Pod Grafom 1 sú uvedené komentáre niektorých hodnotiteľov tohto opatrenia.

Graf 1: Hodnotenie opatrenia umožňujúceho extenzie KZVS aj bez súhlasu zamestnávateľa odbornou komisiou v rámci projektu HESO
(v roku 2007; ako % z 50 respondentov)



Zdroj: ZACHAR, Dušan (ed.): Slovensko 2007: Hodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení (Projekt HESO), INEKO, Bratislava, jún 2008 (k stiahnutiu na: http://www.ineko.sk/file_download/318/SLOVENSKO+2007.pdf)

Radoslav Procházka, Advokátska kancelária Procházka & Partners, s.r.o.; Právnická fakulta Trnavskej univerzity: Okrem toho, že sa to isté ustanovenie novelizuje druhýkrát v priebehu necelého polroka, ide opäť o neprimeraný zásah do zmluvnej slobody, do práva na súdnu ochranu a do viacerých ďalších dôležitých prvkov právneho štátu.

Robert Žitňanský, časopis Týždeň: Nevídané opatrenie, ktoré naráža na ústavné limity a jeho aplikácia v slobodnej spoločnosti je nepredstaviteľná.

Igor Hurčík, Centire, s.r.o. / Neumann International AG: Právny nezmysel.

Igor Hornák, Factory 4 Solutions, a.s.: Každé okliešťovanie individuálnych zmluvných slobôd z dôvodu ochrany je väčšinou v rozpore so skutočnými záujmami ochraňovaných.

Radoslav Štefančík, Katedra politológie, Filozofická fakulta Univerzity sv. Cyrila a Metoda, Trnava: Posilňuje sa vplyv odborov, obmedzuje sa sloboda jednotlivca dohodnúť sa so zamestnávateľom na vlastných podmienkach. Zamestnávateľom tento krok zväzuje ruky pri rozhodovaní o výške mzdy, ktoré môže mať v konečnom dôsledku negatívny vplyv na rast zamestnanosti.

Richard Ďurana, Inštitút ekonomických a spoločenských analýz (INESS): Ide o drastický zásah do vlastníckych práv zamestnávateľov a vstup tretej strany do dobrovoľného kontraktu dvoch subjektov – zamestnávateľov a zamestnancov. Opatrenie znižuje flexibilitu pracovného trhu a znižuje konkurencieschopnosť Slovenska v globálnom priestore trhu práce.

Jozef Orgonáš, Zväz obchodu a cestovného ruchu SR: Dirigizmus štátu pokračuje, je to komický prístup k nekomickej realite. Predstavme si situáciu, že profesijný zväz vyrokuje slabé podmienky, t.j., že zamestnanci budú mať nadmerné práva a nároky. Povedie to ku krachu niekoľkých spoločností. Nik nemôže mať právo rozhodovať o nákladoch tretej osoby, štát už vôbec nie. Hoci by rád chcel (aspoň Smer–SD).

Ludvík Posolda, EMCA, s.r.o. / Vzdelávacie a poradenské centrum, a.s.: Totálne v rozpore so zmluvným právom. Vnáša neistotu do právneho prostredia firiem a v širšom kontexte do ich podnikateľských zámerov, a tým aj existencie.

Mária Machová, Slovenská sporiteľňa, a.s.: Tak ako obnovenie zákona o tripartite aj toto považujem za plnenie predvolebných dohôd Smer-u s odborármi a ďalší prejav hrubej sily a

arogancie. Ved' je množstvo zamestnávateľov, ktorých sa táto povinnosť týka, ktorí zamestnávajú ľudí, plnia si všetky svoje povinnosti voči zamestnancom a štátu, a napriek tomu že z nejakých dôvodov nesúhlasia (objektívne nemôžu súhlasiť) s podmienkami kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a musia ju prijať!!! Splnenie všetkých podmienok môže a zrejme aj bude u časti zamestnávateľov proste nad ich ekonomické možnosti so všetkými negatívnymi dopadmi na zamestnanosť.

Juraj Renčko, ECOFIN Consulting, s.r.o.: Zákon administratívne posilňuje postavenie odborov tam, kde sa nedokážu presadiť svojou vlastnou autoritou, dáva nadmerné regulačné právomoci MPSVR SR, jeho procedúra je prebyrokratizovaná a v realite bude s najväčšou pravdepodobnosťou nevykonateľný.

Eugen Jurzyca, Inštitút pre ekonomické a sociálne reformy (INEKO): Ďalší alibistický "Meisterstück". Bolo by dobré pozrieť sa na to, či sa naozaj zásadne podmienky kolektívnych zmlúv rozširujú aj na zamestnávateľov, ktorí kolektívne zmluvy nepodpísali, alebo ide len o zákon s nulovým prínosom: akoby sme schválili zákon o tom, že spolu s Miss XY želá Slovenská republika celému svetu mier. Nič sa nezmení, naša právna sústava je však komplikovanejšia a vysielala falošné signály občanom a osobitne študentom práva. Investori, a nielen oni, fungujú tak v prostredí, v ktorom sa bez "sprievodcu mínovým poľom", bez korupcie, nedá prepracovať k úspechu.

Miroslav Siváček, OPEN - Asociácia absolventov MBA na Slovensku; PM Profit Management, s.r.o., Bratislava: Opäť jeden úplne zbytočný a kontraproduktívny zákon, ktorý sa nebude uplatňovať vôbec alebo len selektívne. Našťastie. Dôsledné naplnenie zámerov zákona by vážne narušilo pôsobenie trhu, unifikovalo podmienky a sekundárne zvyšovalo tlak na rast nezamestnanosti práve v zaostalých regiónoch. Ďalším krokom by už mohli byť len tabuľkové platy na porovnateľné pracovné pozície a skupinové rekreácie.

Martin Jaroš, týždenník TREND: Živý komunizmus... Sorry, ale fakt na väčšinu týchto vecí sa nedá nejako obsiahnejšie reagovať.

Juraj Nemec, Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela, Banská Bystrica: Je to dosť normatívny problém, ale osobne som za vyššiu ochranu podnikateľov ako zamestnancov.

Igor Surovčík, tlačová agentúra SITA, a.s.: Vynucovanie si plnenia kolektívnej zmluvy od zamestnávateľov, ktorí ju sami dobrovoľne nepodpísali, má slúžiť len k tomu, aby vláda zamestnancom predstierala svoje sociálne cítenie.

OZ Vidiecky parlament na Slovensku, Banská Bystrica: Poškodí malých podnikateľov.

Jaroslav Vokoun, Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied: Vyjednávanie je zložitá vec. Prijaté uľahčenie situácie môže pomôcť tak, že voda v krčahu pretečie a potom sa nájde nová úroveň vzťahov na novej hladine rovnováhy. Učenie (na vlastných chybách) je zväčša drahou aktivitou.

Igor Daniš, učiteľ anglického jazyka: Riešenie minulej vlády vybočovalo zo štandardu. Dôvody pre návrat späť sú každému stredne vzdelanému človeku o vývoji ekonomických, sociálnych a pracovných vzťahov za ostatných 200 rokov jasné.

Vítězslav Palásek, Agentúra sociálnych analýz "ASA", s.r.o.: Právna definícia vzťahu zamestnávateľ – zamestnanec je rovnaká v malých, stredných aj veľkých podnikoch. Pre veľké (vlajkové podniky) v SR nie je kolektívna zmluva prekážkou v ich činnosti a ďalšom rozvoji.

4. Kolektívne vyjednávanie s dôrazom na uzatváranie kolektívnych zmlúv v krajinách EÚ⁵⁵

Rámec kolektívneho vyjednávania

Vo väčšine krajín EÚ, vrátane Slovenska je kolektívne vyjednávanie regulované zákonmi. Existujú však aj výnimky. Napríklad vo Veľkej Británii je kolektívne vyjednávanie na dobrovoľnej báze a riadi sa viac "džentlmenskými dohodami" ako zákonmi. V Dánsku a Švédsku sa viac ako príslušnými zákonmi o sociálnom dialógu riadia samoregulujúcimi sa mechanizmami, tradíciou, precedentným právom, judikátmi. V Taliansku síce ústava garantuje právo na kolektívne vyjednávanie, ale efektívne ho regulujú až samotné dohody na tripartitnej úrovni.

Prevažujúca úroveň kolektívneho vyjednávania

Na základe geografickej polohy môžeme určiť 3 základné typy kolektívneho vyjednávania, pričom prirodzene dochádza k ich vzájomnému prelínaniu sa⁵⁶:

- európsky model (EÚ) - akcent na nadpodnikové vyjednávanie, t.j. vyjednávanie na odvetvovej, medzisektorovej či centrálnej úrovni
- americký model (USA) – orientácia na vyjednávanie v podnikovej sfére
- ázijský model (Japonsko, Kórea) - dôraz na vytváranie podmienok pre sociálny zmier a predchádzanie štrajkom.

V prevažujúcej miere sa v krajinách EÚ kolektívne vyjednáva súčasne na dvoch - troch úrovniach. Vo Veľkej Británii existuje v súkromnom sektore vyjednávanie takmer výlučne na jednej, a to podnikovej úrovni⁵⁷. Celkovo (súkromný + verejný sektor) až 94% kolektívneho vyjednávania (v zmysle miery pokrytia kolektívnymi zmluvami) prebieha na podnikovej úrovni v Litve. Aj ostatné nové členské krajiny EÚ, s výnimkou Slovenska, majú tento podiel nadpriemerný – prevyšujúci 60%. Opakom je Fínsko, kde 76% kolektívneho vyjednávania sa vedie na odvetvovej alebo centrálnej úrovni.⁵⁸ Podľa prieskumu ECS z roku 2009, bolo z celkového počtu zamestnancov EÚ krytých akoukoľvek kolektívnou zmluvou 61% takých, ktorých kolektívna zmluva bola dojednaná na odvetvovej, medziodvetvovej alebo na najvyššej, centrálnej úrovni vyjednávania. Pre 38% zamestnancov EÚ krytých akoukoľvek kolektívnou zmluvou je podniková úroveň výhradnou úrovňou vyjednávania (pozri Graf 2 nižšie).

Prevažujúca úroveň kolektívneho vyjednávania v jednotlivých krajinách EÚ-25 (podľa KEUNE, 2006):

- štátna/národná/centrálna/medzisektorová úroveň⁵⁹ – Belgicko, Fínsko, Írsko
- aj štátna aj sektorová úroveň – Slovensko, Grécko
- sektorová/odvetvová úroveň⁶⁰ - Rakúsko, Dánsko, Švédsko, Nemecko, Taliansko, Holandsko, Portugalsko, Cyprus

⁵⁵ Veľká časť tejto kapitoly je spracovaná podľa: KEUNE, Maarten: *Collective Bargaining Systems in Europe: A Schematic Overview*, ETUI-REHS, Brusel, 2006 a EK: *Industrial Relations in Europe 2010*, Európska komisia, Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav a kol.: *Pracovní právo*, 2.vydanie, C.H.Beck, Praha, 2004

⁵⁷ Veľká Británia si prešla v období 80-tych a 90-tych rokoch spontánnou, neorganizovanou decentralizáciou, keď odvetvové kolektívne zmluvy v súkromnom sektore boli postupne takmer celkom nahradené podnikovými dohodami. Výsledkom bolo tiež zníženie miery pokrytia kolektívnymi zmluvami z úrovne 70% v roku 1980 na úroveň 34,8% v roku 2007.

⁵⁸ ECS: *European Company Survey (ECS) 2009*, Eurofound, 2010, In: EK: *Industrial Relations in Europe 2010*, Európska komisia, Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)

⁵⁹ Výsledkom vyjednávania na tejto úrovni sú napríklad rôzne národné či intersektorálne dohody, memorandá a pakty, často stanovenie minimálnych miezd a i u nás známe generálne dohody.

⁶⁰ Výsledkom vyjednávania na tejto úrovni sú kolektívne zmluvy vyššieho stupňa/typu (napr. v strojárskom či chemickom priemysle).

- aj sektorová aj podniková úroveň – Slovensko⁶¹, Španielsko, Luxembursko
- podniková/decentralizovaná úroveň⁶² – Veľká Británia, Česká republika, Maďarsko, Poľsko, Francúzsko, Estónsko, Lotyšsko, Litva, Malta.

Odvetvová úroveň bola podľa EK (2010) hlavnou úrovňou kolektívneho vyjednávania v rokoch 2007–09 v nasledujúcich krajinách: Rakúsko, Belgicko, Dánsko, Fínsko, Nemecko, Taliansko, Holandsko, Portugalsko, Španielsko, Švédsko a Slovinsko. Pre viac ako polovicu zamestnancov týchto krajín krytých akoukoľvek kolektívnou zmluvou, bola kolektívna zmluva dojednaná na vyššej ako podnikovej úrovni.

V krajinách ako Francúzsko, Írsko, Grécko, Rumunsko a Luxembursko bola viac ako polovica všetkých zamestnancov krytých kolektívnymi zmluvami, ktoré stanovovali pracovnoprávne štandardy vyššie ako na podnikovej úrovni, ale odvetvové vyjednávanie v nich hralo menej významnú úlohu.

Ak sa v nasledujúcich krajinách vôbec kolektívne vyjednávalo, tak to bolo väčšinou na najnižšej, podnikovej úrovni: Veľká Británia, Slovensko, Česká republika, Poľsko, Maďarsko, Estónsko, Lotyšsko, Litva, Bulharsko, Cyprus a Malta. S výnimkou dvoch posledne menovaných krajín ide všetko o štáty, kde je zároveň i najnižšia miera pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami v EÚ.

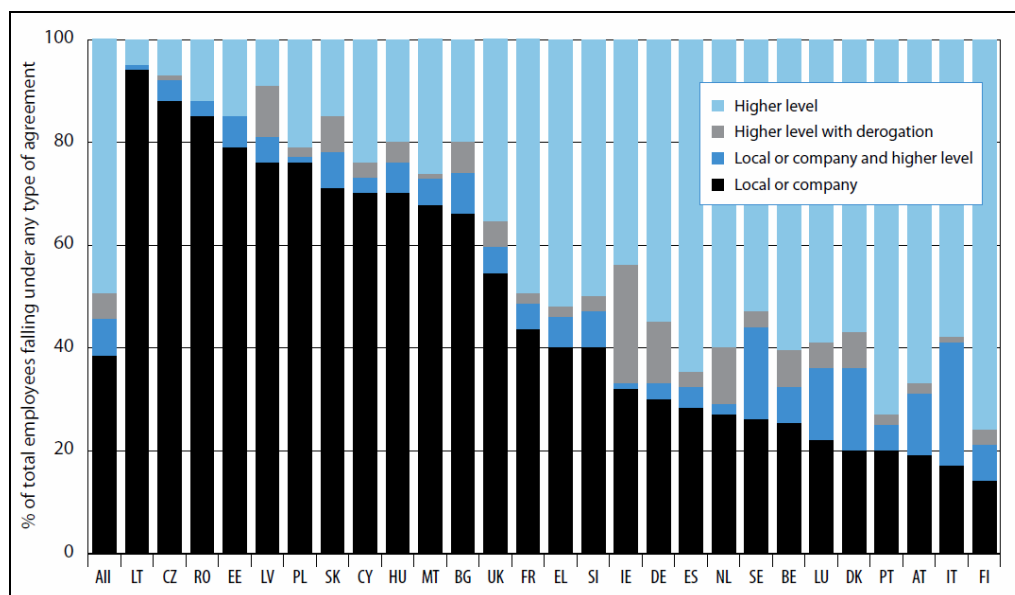
Dá sa konštatovať, že v krajinách, kde prevláda kolektívne vyjednávanie na vyššej ako podnikovej úrovni, je namerané zároveň i vyššie percento pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami (pozri Kapitulu 5 a Grafy 5 a 6). Aj rozsah využívania mechanizmu extenzie KZVS je jedným z najvýraznejších faktorov ovplyvňujúcich úroveň pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami.⁶³

⁶¹ Na Slovensku prichádzalo v nedávnych rokoch k miernemu oslabovaniu odvetvovej úrovne kolektívneho vyjednávania v prospech podnikovej. Kým v roku 2004 bolo v SR podpísaných na sektorovej úrovni 53 vyšších kolektívnych zmlúv, v roku 2008 to bolo už len 37. Taktiež prípady rozšírenia záväznosti týchto zmlúv klesli v rovnakom období z 8 na 2. Pozri napr.: *Industrial Relations in Europe 2010*, Európska komisia, Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>) a CZÍRIA, Ľudovít: *Slovakia: Eiro annual review - 2008*, EIROonline (European Industrial Relations Observatory), Eurofound, Dublin, február 2010 (k stiahnutiu na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903029s/sk0903029g.htm>)

⁶² Výsledkom vyjednávania na tejto úrovni sú klasické kolektívne zmluvy na úrovni podniku, platné jednotlivo pre ten-ktorý podnik.

⁶³ TRAXLER, Franz – BLASCHKE, Sabine – KITTEL, Bernhard: *National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance*, Oxford University Press, New York, 2001

Graf 2: Rozdelenie podielu zamestnancov krytých kolektívnymi zmluvami podľa úrovne ich dojednávania v jednotlivých krajinách EÚ
(v roku 2009; ako % všetkých zamestnancov krytých akoukoľvek kolektívnou zmluvou)



Pozn.: Priemer za EÚ je vážený. Do merania boli zahrnuté podniky s 10 a viac zamestnancami.

Zdroj: VISSER, Jelle: ICTWSS Database 3.0, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, 2010 (k stiahnutiu na: <http://www.uva-aias.net/207>), In: Industrial Relations in Europe 2010, Európska komisia, Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)

Tabuľka 3 (pozri nižšie) ukazuje, že v krajinách V4 (SK, CZ, PL a HU) uzatvára súkromný, ako aj verejný sektor svoje kolektívne zmluvy predovšetkým na podnikovej úrovni kolektívneho vyjednávania, zatiaľ čo v starých členských krajinách EÚ prevažujú vyššie úrovne. V EÚ 56% zamestnancov krytých kolektívnou zmluvou v súkromnom sektore a 75% zamestnancov verejného sektora spadá pod vyššie kolektívne zmluvy. Presne zrkadlovo obrátene je to pri podnikových kolektívnych zmluvách. Vo všeobecnosti je kolektívne vyjednanie vo verejnom sektore centralizovanejšie než v súkromnom sektore. Centralizovanejšie vyjednanie vedie k vyrovnanejším mzdám a pracovným podmienkam a zároveň k nižšiemu riziku chudoby⁶⁴. Nízka mzda je v EÚ všeobecne väčším problémom v krajinách so štruktúrami decentralizovanejšieho vyjednávania a s nižším pokrytím kolektívneho vyjednávania.

⁶⁴ pozri napr.: MOENE, Kalle: *The Impact of National Collective Bargaining Regimes on Social Equality* (k stiahnutiu na: <http://www.sv.uio.no/mutr/publikasjoner/rapp2003/Rapport54/index-THE.html>), In: DØLVIK, Jon Erik – ENGELSTAD, Fredrik (eds.): *National regimes of collective bargaining in transformation: Nordic trends in a comparative perspective*, University of Oslo, február 2003

Tabuľka 3: Rozdelenie podielu zamestnancov súkromného, resp. verejného sektora krytých kolektívnymi zmluvami podľa úrovne ich dojednania v jednotlivých krajinách V4

(v roku 2009; ako % všetkých zamestnancov súkromného, resp. verejného sektora krytých akoukoľvek kolektívnou zmluvou)

	Podnikové kolektívne zmluvy		Vyššie kolektívne zmluvy	
	Súkromný sektor	Verejný sektor	Súkromný sektor	Verejný sektor
Poľsko	95	55	4	45
Slovensko	87	58	13	41
Česko	86	90	13	10
Maďarsko	72	67	28	33
<i>EÚ-27</i>	<i>44</i>	<i>26</i>	<i>56</i>	<i>75</i>

Pozn.: Vyššie kolektívne zmluvy = kolektívne zmluvy uzatvorené na vyšších úrovniach, ako je podniková úroveň. Do merania boli zahrnuté podniky s 10 a viac zamestnancami.

Zdroj: ECS: European Company Survey (ECS) 2009, Eurofound, 2010, In: EK: Industrial Relations in Europe 2010, Európska komisia (EK), Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)

Aktéri kolektívneho vyjednávania

Aktérmi kolektívneho vyjednávania na národnej a odvetvovej úrovni bývajú takmer vo všetkých krajinách EÚ odbory a zamestnávateľské združenia. Len v Rakúsku zastupuje zamestnávateľov obchodná a priemyselná komora (*Wirtschaftskammer Österreich*), v ktorej je povinné členstvo. Aj preto sa v Rakúsku dosahuje takmer 100%-né pokrytie kolektívnymi zmluvami. Podobný model fungoval aj v Slovinsku, avšak pred pár rokmi (2006) zrušili povinné členstvo firiem v obchodnej a priemyselnej komore, čím razom kleslo pokrytie kolektívnymi zmluvami z takmer 100% na 70%.

Na podnikovej úrovni zastupujú zamestnancov vo väčšine štátov, vrátane Slovenska, odborové organizácie. V Rakúsku a Španielsku kolektívne vyjednávajú výlučne zamestnanecké rady. V Lotyšsku, Litve a v menšom rozsahu aj vo Francúzsku môžu pri absencii odborov vyjednávať zamestnanecké rady. V Nemecku môžu zamestnanecké rady vyjednávať so zamestnávateľom o veciach, ktoré nie sú pokryté kolektívnou zmluvou a môžu dohadovať, ako sa budú implementovať v ich podniku body kolektívnej zmluvy. V Taliansku vyjednáva so zamestnávateľom výbor tvorený v súkromnej sfére z 2/3 zo zástupcov volených zamestnancami a z 1/3 zo zástupcov menovaných odbormi a vo verejnej sfére je výbor tvorený len zástupcami volenými zamestnancami. Vo Veľkej Británii vyjednávajú popri odborárskych funkcionároch a v Írsku s ich podporou tzv. zastupujúci odbory (*shop stewards*). Sú to zamestnanci - dobrovoľníci - volení z radov členov odborov.

Rozsah zamestnancov, ktorí sú krytí kolektívnou zmluvou

Väčšinovo sa v EÚ presadil model (vrátane SR), že všetci zamestnanci, teda bez ohľadu na ich členstvo v odboroch, sú krytí kolektívnou zmluvou, ak je ňou viazaný ich zamestnávateľ. Tu však nastáva vážny problém čierneho pasažiera (*free-rider problem*⁶⁵), keďže neorganizovaní zamestnanci požívajú výhody vyjednané odborovými organizáciami, ktorým však nemusia platiť členské príspevky, ako to robia organizovaní zamestnanci. Ide tu o negatívny vplyv na motiváciu zamestnancov odborovo sa organizovať, pričom aj to je jeden z faktorov poklesu členstva v odboroch (*pozri Kapitulu 5 a Grafy 9 a 10*). Pre odbory je to preto klasická dilema, čo uprednostňovať – či veľkosť svojej členskej základne, ktorá mimochodom tiež ovplyvňuje vyjednávaciu silu, mandát a rešpekt odborov, alebo stav, kedy je čo možno najviac zamestnancov pokrytých

⁶⁵ pozri napr.: CRADDEN, Conor: *The Free-Rider Problem*, Public Services International (k stiahnutiu na: <http://www.world-psi.org/Template.cfm?Section=Home&CONTENTID=2918&TEMPLATE=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm>)

kolektívnymi zmluvami, ktoré im zaručujú určité sociálne istoty a nepodliezanie latky neorganizovanými zamestnancami, ktorí by tak lacnejšou ponukou práce konkurovali v odboroch organizovaným a kolektívnou zmluvou krytým zamestnancom. V literatúre⁶⁶ sú popísané rôzne spôsoby, ako riešiť tento problém - od dohôd so zamestnávateľmi, že budú zamestnávať len v odboroch organizovaných pracujúcich (tzv. *closed shop*), čo sa však ukázalo v EÚ v rozpore s právom slobodne sa združovať⁶⁷, cez povinné poplatky neorganizovaných zamestnancov odborom, ktoré ich v kolektívnom vyjednávaní nepriamo zastupujú (tzv. *agency shop*), až po pozitívnu motiváciu organizovaných zamestnancov cez rôzne len im vyhradené benefity.

Z pohľadu zveľadania slobody v spoločnosti, a nielen tej ekonomickej, by bolo čistým riešením problému čiernych pasažierov, aby kolektívnymi zmluvami boli viazaní len tí zamestnanci (či zamestnávatelia), ktorí sú členmi zmluvných strán týchto dohôd.⁶⁸ Takýto model neviazanosti neorganizovaných zamestnancov kolektívnymi zmluvami sa v EÚ uplatňuje napríklad v Nemecku, Švédsku, Veľkej Británii, Estónsku, Lotyšsku, Írsku a Portugalsku.⁶⁹ V Litve platí tento prístup len pre kolektívne zmluvy dojednané na odvetvovej a národnej úrovni a vo Fínsku, len ak odvetvová kolektívna zmluva pokrýva menej ako polovicu zamestnancov, inak platí pre všetkých rovnako. V Holandsku zas môže neorganizovaný zamestnanec odmietnuť podmienky dojednané v kolektívnej zmluve, čo sa však v praxi často nestáva.⁷⁰ Avšak aspoň je v legislatíve vytvorený priestor na využitie takéhoto prvku flexibility. Vo viacerých krajinách sú z kolektívneho vyjednávania vylúčení pracujúci zamestnaní na skrátenej úväzok alebo mimo pracovného pomeru ("dohodári") alebo riadiaci pracovníci zarábajúci nad určitou hranicou príjmu.

Rozširovanie/extenzia záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS)

Odborná literatúra⁷¹ uvádza tri hlavné typy rozširovania KZVS, ktoré sú založené na určitom type zákonom ustanoveného spôsobu rozširovania:

- extenzia v užšom slova zmysle, založená na princípe *erga omnes* (dobro voči každému) - KZVS sa vo svojej oblasti pôsobnosti stane všeobecne záväznou, to znamená, že okrem zmluvných strán bude zaväzovať aj tých zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi zmluvných strán, ktoré KZVS uzatvorili
- extenzia v širšom slova zmysle – záväznosť KZVS sa rozšíri aj na tie odvetvia alebo oblasti, v ktorých nepôsobí žiadny odborový zväz a/alebo zamestnávateľské združenie schopné kolektívne vyjednávať; takto sa príslušná KZVS stáva záväznou aj pre určitú špecifickú geografickú alebo odvetvovú oblasť, ktorá je mimo oblasť pôsobnosti rozširovanej KZVS (Rakúsko, Španielsko, Francúzsko, Portugalsko)

⁶⁶ pozri napr.: PEDERSINI, Roberto: *Trade union strategies to recruit new groups of workers*, European Industrial Relations Observatory (EIRO) Online, Eurofound, Dublin, jún 2010 (k stiahnutiu na: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/tn0901028s_1.htm)

⁶⁷ pozri napr.: JØRGENSEN, Carsten: *ECHR rules against Danish closed-shop agreements*, European Industrial Relations Observatory (EIRO) Online, Eurofound, Dublin, január 2006 (k stiahnutiu na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/01/feature/dk0601104f.htm>)

⁶⁸ pozri napr.: HOLCOMBE, Randall – GWARTNEY, James: *Unions, Economic Freedom, and Growth*, Cato Journal, Vol.30, No.1, Cato Institute, zima 2010 (k stiahnutiu na: <http://www.cato.org/pubs/journal/cj30n1/cj30n1-1.pdf>)

⁶⁹ V Írsku a Portugalsku platia kolektívne zmluvy pre všetkých zamestnancov bez rozdielu ich organizovanosti v odboroch podľa tohto zdroja: BISPINCK, Reinhard – DRIBBUSCH, Heiner – SCHULTEN, Thorsten: *German Collective Bargaining in a European Perspective: Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements?*, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, jún 2010 (k stiahnutiu na: <http://gesd.free.fr/bispinck.pdf>)

⁷⁰ EIRO: *The Netherlands: Industrial relations profile*, EIRO Online (European Industrial Relations Observatory), Eurofound, Dublin, október 2009 (k stiahnutiu na: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/netherlands_4.htm)

⁷¹ TRAXLER, Franz – BEHRENS, Martin: *Collective bargaining coverage and extension procedures*, European Industrial Relations Observatory (EIRO) Online, Eurofound, Dublin, december 2002 (k stiahnutiu na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>); prevzaté z prekladu Margity Barošovej, Inštitút pre výskum práce a rodiny

- extenzia cez tzv. funkčné ekvivalenty – pôsobnosť kolektívnych zmlúv a ich ustanovení sa de facto rozširuje nepriamo – cez iné inštrumenty, ako je priamy inštitút extenzie – napríklad cez povinné členstvo podnikov v zamestnávateľských organizáciách, ktoré dohadujú kolektívne zmluvy (Rakúsko), alebo cez zákonné ustanovenia, ktoré vyžadujú, aby súkromné firmy, ktoré sú dodávateľmi verejného sektora, akceptovali podmienky relevantnej kolektívnej zmluvy (Fínsko, Nemecko⁷²), alebo cez rozhodnutia súdov či iných orgánov v mzdovej oblasti, ktoré vychádzajú z minimálnych štandardov dojednaných v kolektívnych zmluvách (Taliansko, Írsko), alebo cez národné kolektívne zmluvy určujúce minimálne mzdové nároky a pracovné podmienky pre všetkých zamestnancov a zamestnávateľov, ktoré nemôžu kolektívne zmluvy na nižších úrovniach podliezť (Grécko, do roku 2011 Rumunsko⁷³) a pod.

Tabuľka 4: Prax rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv na zamestnávateľov v jednotlivých krajinách EÚ

EÚ-27	Extenzia v právnom poriadku	Uplatňovanie extenzie v praxi
Belgicko	áno	často
Fínsko		
Francúzsko		
Grécko		
Holandsko		
Portugalsko		
Španielsko		
Luxembursko		
Rumunsko		cez funkčné ekvivalenty
Rakúsko		
Bulharsko		zriedkavo
Česká republika		
Estónsko		
Nemecko		
Maďarsko		
Lotyšsko		
Litva		
Poľsko		
Slovensko		
Slovinsko		

⁷² V Nemecku sa táto požiadavka vzťahuje na sektor stavebníctva a dopravy.

⁷³ V Rumunsku prichádza v roku 2011 k zmene, keďže sa už nebude schvaľovať na 4-ročné obdobie národná kolektívna dohoda, ktorá vytvárala referenčný rámec pre ostatné kolektívne zmluvy, pričom kolektívne zmluvy na odvetvovej úrovni budú platiť už len pre zmluvné strany, a nie ako doposiaľ automaticky pre všetkých zamestnávateľov. (zdroj: CIUTACU, Constantin: *National unique collective agreement ended by law*, EIROOnline (European Industrial Relations Observatory), Eurofound, Dublin, august 2011 (k stiahnutiu na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/07/articles/ro1107029i.htm>))

Írsko	nie	cez funkčné ekvivalenty
Taliansko		
Cyprus		nie
Dánsko		
Švédsko		
Malta		
Veľká Británia		

Zdroje: BISPINCK, Reinhard – DRIBBUSCH, Heiner – SCHULTEN, Thorsten: *German Collective Bargaining in a European Perspective: Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements?*, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, jún 2010 (k stiahnutiu na: <http://gesd.free.fr/bispinck.pdf>) a EK: *Industrial Relations in Europe 2010*, Európska komisia (EK), Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)

Vo väčšine krajín EÚ, vrátane Slovenska, je extenzia KZVS zo zákona možná. Štáty, kde rozširovanie nie je možné, resp. sa neuplatňuje (najmä v súkromnom sektore) sú: Nórsko, Dánsko, Švédsko⁷⁴, Veľká Británia, Cyprus, Malta. V Írsku nie je extenzia v užšom zmysle slova praktizovaná (snáď len s výnimkou sektora stavebníctva), ale tzv. funkčné ekvivalenty (pozri vyššie) zabezpečujú de facto určité rozšírenie niektorých ustanovení kolektívnych zmlúv. Pracovný súd tam môže ustanoviť spoločné pracovné výbory (*Joint Labour Committees*) zo zástupcov zamestnávateľov, zamestnancov a vlády, aby určili pre jednotlivé odvetvia minimálne mzdové tarify a minimálne podmienky zamestnávania. V Taliansku síce je v ústave extenzia povolená, ale neexistuje žiadny vykonávací právny predpis, a preto ako funkčný ekvivalent rozširovania KZVS platia súdy ktoré používajú kolektívne dohodnuté minimálne mzdové tarify ako referenčný bod, keď posudzujú, či mzdy a platy sú v súlade s ústavnou požiadavkou na spravodlivé mzdy.

Vo väčšine štátov rozširuje pôsobnosť KZVS vláda, resp. minister práce alebo hospodárstva na návrh minimálne jednej zo zmluvných strán. V Poľsku, Fínsku, Portugalsku, Grécku a na Malte však takýto návrh netreba a extenzia platí buď automaticky zo zákona (*ex lege*) alebo na návrh ministra, ktorý pri tom zväčša posudzuje verejný či sociálny záujem. V niektorých krajinách (napr. v Českej republike) je však na odštartovanie procesu extenzie potrebný spoločný súhlas zmluvných strán.

V Rakúsku (do roku 2006 aj v Slovinsku) nastáva efekt rozširovania KZVS prakticky tiež automaticky, nakoľko je tam povinné členstvo zamestnávateľov v obchodnej a priemyselnej komore, ktorá je zmluvnou stranou pri kolektívnom vyjednávaní na odvetvovej a centrálnej úrovni. V Belgicku a Španielsku prichádza automatická extenzia po podpise všetkých, resp. väčšiny zástupcov zmluvných strán. V niektorých štátoch (Nemecko, Holandsko, Fínsko, Lotyšsko, Grécko, Maďarsko, Španielsko, Írsko) je extenzia KZVS platná len vtedy, ak je zmluvou už pokryté určité percento (väčšinou minimálne 50%) zamestnancov a/alebo zamestnávateľov, pričom v mnohých prípadoch musia navrhovatelia preukázať i dostatočnú reprezentatívnosť v danom sektore. V Nemecku a Poľsku, ako aj v mnohých ďalších krajinách, musí byť rozšírenie záväznosti KZVS vo verejnom záujme. V Nemecku môže minister práce nariadením určiť v určitých odvetviach (napr. v stavebníctve) kolektívne vyjednanú minimálnu mzdu ako záväznú pre celý sektor.

Vo väčšine krajín EÚ sa rozširujú všetky ustanovenia KZVS. V Dánsku sa mechanizmus extenzie používa len na transponovanie obsahu európskych smerníc. V Írsku sa zasa môžu rozširovať len ustanovenia týkajúce sa minimálnych miezd a minimálnych pracovných podmienok. V Belgicku je predmetom rozšírenia len limitovaný rozsah ustanovení KZVS.⁷⁵

⁷⁴ V škandinávskych krajinách je miera pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami aj bez využívania inštitútu extenzie vysoká (pozri Kapitulu 5 a Grafy 5, resp. 6).

⁷⁵ TRAXLER, Franz – BEHRENS, Martin: *Collective bargaining coverage and extension procedures*, European Industrial Relations Observatory (EIRO) Online, Eurofound, Dublin, december 2002 (k stiahnutiu na:

Extenzia KZVS prináša so sebou často kolíziu základných práv a slobôd (vlastnícke právo, zmluvná voľnosť, právo slobodne sa združovať) s verejným záujmom (sociálny zmier),⁷⁶ ale aj problém čierneho pasažiera (*free-rider problem*), keď sa podmienky kolektívnych zmlúv vzťahujú aj na zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi zmluvných strán. Posledne menovaný problém má negatívny vplyv na motiváciu združovať sa v stavovských organizáciách a prináša nezdravý jav, keď nedostatočne reprezentatívni sociálni partneri vyjednávajú kolektívnu zmluvu, ktorá sa má rozšíriť a byť záväzná pre oveľa väčšiu skupinu zamestnancov či zamestnávateľov. Napríklad vo Francúzsku vyjednali odbory, ktoré zastupujú len necelých 10% zamestnancov, platové a pracovné podmienky v kolektívnych zmluvách až pre 90% zamestnancov (*pozri Kapitulu 5 a Graf 6*).

Tabuľka 5: Procesy rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vo vybraných európskych štátoch

	Podnet	Rozšírenie na	Minimálne požiadavky na extenziu	Forma vyhlásenia extenzie
Belgicko	žiadost' jednej zmluvnej strany kolektívnej zmluvy, ale v podstate automaticky (ex lege)	všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia		kráľovský výnos vydaný príslušným ministerstvom práce
Dánsko	žiadost' sociálnych partnerov	všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia	-	nariadenie vydané vládou
Fínsko	automaticky (ex lege)	všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia	celoštátne pokrytie zmluvy a reprezentatívnosť v danom odvetví	špeciálny výbor ustanovený Štátnou radou musí potvrdiť reprezentatívnosť rozširovanej zmluvy; je možné sa odvolať na pracovný súd; rozhodnutie o extenzii sa publikuje vo verejnom registri
Francúzsko	takmer automatická (ex lege), ale vyžaduje sa formálna žiadost' zo strany ministerstva práce alebo sociálnych partnerov	všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia		Vykonávacie nariadenie ministerstva práce po konzultácii s Národnou komisiou pre kolektívne vyjednávanie (<i>Commission nationale de la négociation collective</i>)

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>); prevzaté z prekladu Margity Barošovej, Inštitút pre výskum práce a rodiny

⁷⁶ Túto kolíziu pekne popísal český Ústavný súd vo svojom náleze, keď rozhodoval o ustanovení umožňujúcom extenziu KZVS na neorganizovaných zamestnávateľov. Pozri: Předpis č. 199/2003 Sb. Nález Ústavního soudu ze dne 11.6.2003 ve věci návrhu na zrušení ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (k stiahnutiu na: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-199>)

Grécko	zväčša z iniciatívy ministerstva práce, ale aj na žiadosť sociálnych partnerov	všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia	zamestnávateľa už pokrytí rozširovanou kolektívnou zmluvou musia zamestnávať min. 51% zamestnancov daného odvetvia	oznámenie ministerstva práce po získaní stanoviska od tripartitnej Najvyššej rady práce
Holandsko	žiadosť jednej alebo viacerých strán vyjednávania	všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia	rozširovaná kolektívna zmluva musí pokrývať „dostatočnú väčšinu relevantných zamestnancov“	rozhodnutie (uznesenie) ministerstva práce
Írsko	návrh zmluvných strán	Všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia/regiónu alebo podniku	zmluvné strany musia byť „dostatočne reprezentatívne“	rozhodnutie pracovného súdu
Luxembursko	automaticky (ex lege)	všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia		Oznámenie Veľkovojským predpisom na základe jednomyseľného návrhu strán Spoločnej zmierovacej komisie po odporúčaní príslušných profesijných komôr
Maďarsko	návrh zmluvných strán	všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia	navrhovatelia musia preukázať svoje väčšinové postavenie	rozhodnutie ministerstva práce po konzultáciách s Výborom pre mzdy a prácu tripartitnej Národnej zmierovacej rady
Nemecko	žiadosť minimálne jednej zmluvnej strany	všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia	pred rozšírením musí byť zmluvou pokrytých min. 50% všetkých zamestnancov v oblasti jej pôsobnosti; rozšírenie musí byť vo verejnom záujme; vyžaduje sa schválenie osobitným výborom pre kolektívne vyjednávanie (<i>Tarifausschuss</i>)	oznámenie ministerstva práce
Poľsko	podnet na uzatvorenie KZVS jednou zo strán kolektívneho vyjednávania	všetci zamestnanci v rámci pôsobnosti danej KZVS	konkurenčné odbory nesmú byť zapojené do vyjednávania v lehote 30 dní od podania podnetu	návrh musí byť verejne oznámený
	návrh ministerstva práce	Všetci zamestnanci zamestnávateľov, ktorí vykonávajú rovnaké alebo porovnateľné činnosti	navrhovaná extenzia musí byť považovaná za „dôležitý sociálny záujem“	rozhodnutie ministerstva práce
Portugalsko	návrh ministerstva práce	všetci zamestnanci a zamestnávateľa daného odvetvia alebo geografickej oblasti		nariadenie ministerstva práce; zamestnávateľa, ich zväzy a odbory majú možnosť podať

				námietky voči rozhodnutiu, ale nemôžu ho zastaviť
Rakúsko	automaticky (ex lege)	kolektívna zmluva je automaticky platná pre všetkých zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí sú členmi zmluvných strán		špeciálna extenzia federálnym rozhodcovským orgánov na základe žiadosti jednej zo zmluvných strán v prípadoch, keď zamestnávateľ nepodlieha povinnému členstvu v obchodnej komore
Španielsko	automaticky (ex lege)	všetci zamestnanci a zamestnávatelia daného odvetvia, sektora alebo geografickej oblasti	rozširovaná zmluva musí byť podpísaná zástupcami, ktorí zastupujú min. 50% príslušných zamestnancov a zamestnávateľov	špeciálna extenzia ministrom práce na základe žiadosti zamestnávateľskej alebo odborovej organizácie v prípadoch, keď neexistujú príslušné strany kolektívneho vyjednávania
Švajčiarsko	žiadosť všetkých zmluvných strán KZVS		vyžaduje sa, aby KZVS pokrývala už pred extenziou min. 50% zamestnancov v danej oblasti	rozhodnutie federálneho alebo kantónneho úradu

Zdroje: TRAXLER, Franz – BEHRENS, Martin: *Collective bargaining coverage and extension procedures*, European Industrial Relations Observatory (EIRO) Online, Eurofound, Dublin, december 2002 (k stiahnutiu na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>); prevzaté z prekladu Margity Barošovej, Inštitút pre výskum práce a rodiny
 KRECHÁČOVÁ, Jana: *Analýza kolektívnych pracovnoprávných vzťahov na Slovensku a vo vybraných krajinách EÚ*, Republiková únia zamestnávateľov (RÚZ), október 2009 (k stiahnutiu na: http://www.zsps.sk/web/index.php?option=com_content&view=article&id=3143:analiza-kolektivnych-pracovnopravnych-vzahov-na-slovensku-a-vo-vybranych-krajinach-eu&catid=467:odborna-diskusia&Itemid=1030#12.Extenzia)

Trendy v kolektívnom vyjednávaní v EÚ

Hlavný trend, ktorý pozorujeme v Európe počas ostatných troch desaťročí, je trend smerom k väčšej decentralizácii kolektívneho vyjednávania, t.j. trend smerom od národných a sektorových kolektívnych zmlúv ku špecifickým podnikovým. Oveľa väčší dôraz sa kladie na pracovnoprávne vzťahy v podnikoch. Kolektívne zmluvy dojednávane na vyšších úrovniach sa stávajú viac flexibilnejšie a otvorenejšie aj voči podnikovým zmluvám, aby mohli zamestnávatelia a zástupcovia zamestnancov rýchlejšie a lepšie reagovať na krízové situácie na trhu. Finančná a hospodárska kríza urýchlila ešte viac tento decentralizačný trend. Presun dôrazu z odvetvového vyjednávania na podnikové ide ruka v ruku s nevôľou a obavou odborov, že strácajú silu a vplyv na tvorbu podnikových dohôd pri zosilňujúcej sa pozícii politicky nezávislejších a pragmatickejších zamestnaneckých rád.⁷⁷

⁷⁷ pozri napr.: SCHNABEL, Claus: *Collective Bargaining under Stress: Decentralisation and Opening Clauses in Germany*, Institut der deutschen Wirtschaft Köln a Ruhr University Bochum, marec 1999 (k stiahnutiu na: http://www.frdp.org/upload/file/report2_3marzo99.pdf)

Už pred krízou mali napríklad v Nemecku, Rakúsku, Taliansku a Španielsku vo svojich KZVS klauzuly (*derogation clauses*)⁷⁸, ktoré umožňovali jednotlivým podnikom vyjednať v určitých situáciách (napr. ťažká situácia na trhu hroziaca hromadným prepúšťaním alebo bankrotom) vo svojich podnikových kolektívnych zmluvách špecifické podmienky, ktoré sa mohli odlišovať od tých odvetvových aj v "neprospech" zamestnancov. Kríza vytvorila na aktérov sociálneho dialógu ešte väčší tlak na prijímanie opatrení posilňujúcich flexibilitu v pracovnoprávných vzťahoch. Trendom je schvaľovanie minimálnych mzdových a pracovných podmienok v legislatíve a vo vyšších kolektívnych zmluvách namiesto stanovovania všeobecných štandardných podmienok pre ten-ktorý sektor, pričom sa stále viac umožňuje v jednotlivých prípadoch odchyľovať sa v podnikových zmluvách od minimálnej úrovne smerom hore, ale aj dole.

Ozajstným priekopníkom "otvorených klauzúl" v Európe je Nemecko, ktoré má s týmto inštitútom viac ako 15-ročné, a viac-menej dobré, skúsenosti.⁷⁹ Zvýšila sa flexibilita zamestnávateľov pri najímaní pracovnej sily a zamestnanci zároveň neprišli výraznejším spôsobom o svoje sociálne istoty. Kým donedávna sa v Nemecku podnikové odchyľovanie sa od podmienok dohodnutých na vyššej úrovni kolektívneho vyjednávania praktizovalo len vo výnimočných situáciách, kedy sa podnik dostal do akútneho, ale iba dočasných problémov, postupom času sa toto spružňovanie podmienok začalo uplatňovať aj ako dlhodobejší nástroj na udržanie a zlepšenie konkurencieschopnosti podnikov, schopnosti inovácií a podmienok investovania. V roku 2004 bolo v Nemecku evidovaných 70 podnikových kolektívnych zmlúv obsahujúcich možnosti odchyľovania sa od štandardov dojednaných v odvetvových zmluvách. V roku 2009 ich však už bolo 730, pričom približne 70% odchýlok sa týkalo mzdových podmienok.⁸⁰

Decentralizácia kolektívneho vyjednávania je spôsobovaná aj rastúcim využívaním pružnosti miezd vo forme variabilných platobných systémov (napr. bonusy odvodené od výšky zisku) na úrovni podnikov.

Ďalším trendom je posilňovanie slobody rozhodovania jednotlivca v pracovnoprávných vzťahoch. Napríklad systém "à la carte" funguje tak, že umožňuje zamestnancovi si vyskladať podľa svojich preferencií mix sociálnych výhod dojednaných rámcovo v kolektívnom vyjednaní. Niektorí tak môže uprednostniť dlhšiu výpovednú dobu alebo vyššie odstupné a nepotrebuje napríklad dlhšiu dovolenku alebo preplácanie cestovných nákladov a pod.⁸¹

Sociálni partneri v krajinách EÚ sa väčšinou zhodovali, že lepším riešením problémov podnikov počas krízy sú ústupky týkajúce sa miezd a pracovných podmienok v podobe flexibilnej či skrátenej pracovnej doby, prenájom zamestnancov, zníženia, zmrazenia či zmiernenia rastu miezd (vnútorná flexibilita) ako masívne prepúšťanie zamestnancov (externá flexibilita).

Aj v dôsledku hospodárskej krízy pozorujeme trend mierneho poklesu miery pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami pri dlhodobejšom a výraznejšom znížení ich organizovanosti v odboroch. Posledné je dôsledok najmä nižšieho a klesajúceho počtu pracovníkov organizovaných v odboroch medzi mladými ľuďmi a ťažkostí pri nábore a udržaní si členov v sektore služieb, v malých firmách a medzi ľuďmi s pracovnými zmluvami na pružný pracovný čas a na dobu určitú.⁸²

⁷⁸ derogation clauses = napr. opening clauses, escape/exit clauses, hardship clauses, opt-out clauses, inability-to-pay clauses

⁷⁹ V dôsledku otvorených klauzúl v nemeckých kolektívnych zmluvách sa zvýšila tvorba nových pracovných miest o 0,8% ročne. Pozri: BRÄNDLE, Tobias – HEINBACH, Wolf Dieter: *Opening Clauses in Collective Bargaining Agreements: More Flexibility to Save Jobs?*, január 2010 (k stiahnutiu na: http://www.eale.nl/Conference2010/Programme/PapersPostersessions%20I/add128529_JZ6AscMaLb.pdf)

⁸⁰ EK: *Industrial Relations in Europe 2010*, Európska komisia (EK), Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)

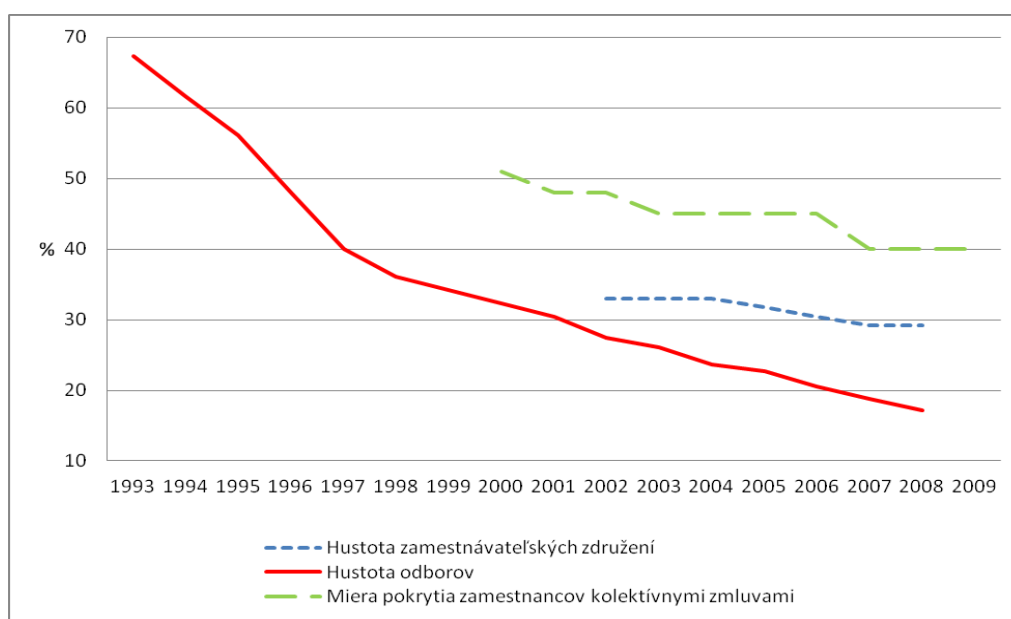
⁸¹ A.H. van HOEK, Aukje: *Collective Agreements and Individual Contracts of Employment in Labour Law: The Netherlands*, Electronic Journal of Comparative Law, Vol.6.4, Netherlands Comparative Law Association, december 2002 (k stiahnutiu na: <http://www.ejcl.org/64/art64-15.html>)

⁸² EK: *Industrial Relations in Europe 2010*, Európska komisia (EK), Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)

5. Tabuľkové a grafické podklady pre komparáciu Slovenska so zahraničím

Na Slovensku pozorujeme dlhodobý a výrazný prepád miery organizovanosti zamestnancov v odboroch (tzv. hustota odborov) a mierny pokles organizovanosti zamestnávateľov v zamestnávateľských združeníach (tzv. hustota zamestnávateľských združení). To sa prejavilo v zníženej úrovni pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami, keď počas prvej dekády 21. storočia klesla miera pokrytia až o vyše 10%-uálnych bodov (*pozri Graf 3*). Podobný trend, avšak nie až taký výrazný ako v SR, môžeme sledovať aj vo vyspelých štátoch EÚ (*pozri Graf 5*) či OECD (*pozri Graf 4*).

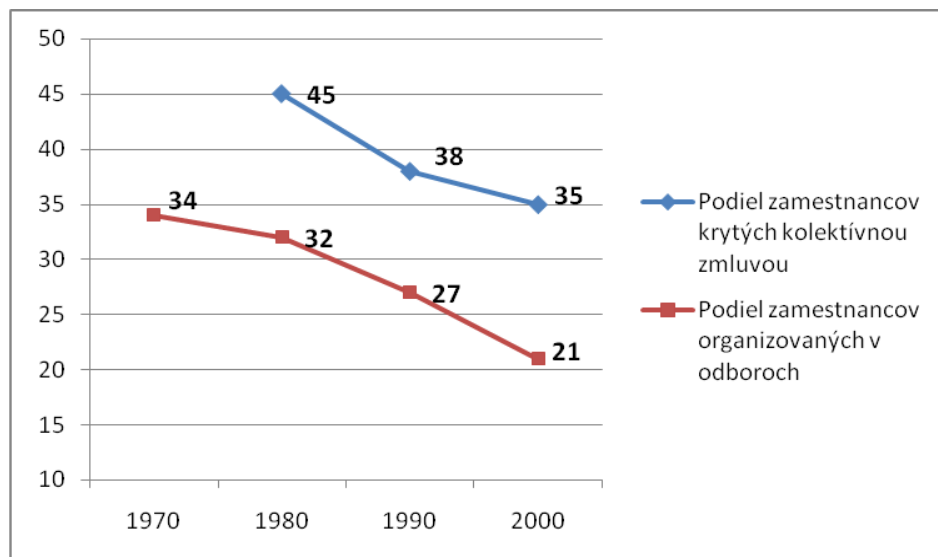
Graf 3: Vývoj miery pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami, miery organizovanosti zamestnancov v odboroch (hustota odborov) a zamestnávateľov v zamestnávateľských združeníach (hustota zamestnávateľských združení) v SR
(ako % všetkých zamestnancov, resp. zamestnávateľov)



Graf: INEKO

Zdroj: VISSER, Jelle: ICTWSS Database 3.0, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, 2010 (k stiahnutiu na: <http://www.uva-aias.net/207>)

Graf 4: Vývoj miery pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami a ich organizovanosti v odboroch v OECD
(ako % všetkých zamestnancov)



Pozn.: Použité sú vážené priemery.

Graf: INEKO

Zdroj: OECD Employment Outlook 2004, Chapter 3: Wage-setting Institutions and Outcomes, OECD, Paríž, 2004 (k stiahnutiu na: <http://www.oecd.org/dataoecd/8/3/34846881.pdf>)

Približne 121,5 miliónov zamestnancov v EÚ z celkového počtu 184 miliónov (počet upravený, t.j. zmenšený o zamestnancov, ktorí nemajú právo byť súčasťou kolektívneho vyjednávania (v niektorých krajinách napr. dohodári alebo vysoko platení manažéri)) bolo v roku 2008 podľa odhadov krytých nejakou kolektívnou zmluvou. To znamená, že upravená miera pokrytia kolektívnymi zmluvami v celej EÚ bola okolo dvoch tretín. Počas prvej dekády 21. storočia narástol počet zamestnancov krytých kolektívnou zmluvou o viac ako 8 miliónov, ale keďže zamestnanosť vzrástla ešte viac, miera pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami v EÚ mierne poklesla – o 2%-uálne body. V drvivej väčšine krajín EÚ miera pokrytia klesla, alebo zostala stabilná. Najväčšie prepady boli zaznamenané v Portugalsku, Slovinsku, Slovensku, na Cypre, v Malte a Poľsku. V Nemecku a Veľkej Británii, kde došlo v 90-tych rokoch k najväčším prepadam v pokrytí zamestnancov kolektívnymi zmluvami spomedzi krajín EÚ-15, sa tento pokles po roku 2000 spomalil. V Nemecku bol jednou z hlavných príčin úbytku v pokrytí aj pokles v používaní mechanizmu extenzie KZVS.⁸³ Podľa zistení jednej porovnávacej analýzy⁸⁴ je práve rozsah používania mechanizmu extenzie KZVS jedným z najvýraznejších faktorov ovplyvňujúcich úroveň pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami. V krajinách strednej a východnej Európy ide nízka miera pokrytia a relatívne slabá štruktúra kolektívneho vyjednávania ruka v ruku so stále silnou rolou štátu v ovplyvňovaní miezd v súkromnom sektore cez inštitút povinnej a zákonom stanovovanej minimálnej mzdy.⁸⁵

Vysoká miera pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami je spojená so znižujúcou sa mierou mzdovej nerovnosti. Krajiny s vysokou mierou pokrytia (ako napr. Rakúsko,

⁸³ TRAXLER, Franz – BEHRENS, Martin: *Collective bargaining coverage and extension procedures*, European Industrial Relations Observatory (EIRO) Online, Eurofound, Dublin, december 2002 (k stiahnutiu na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>)

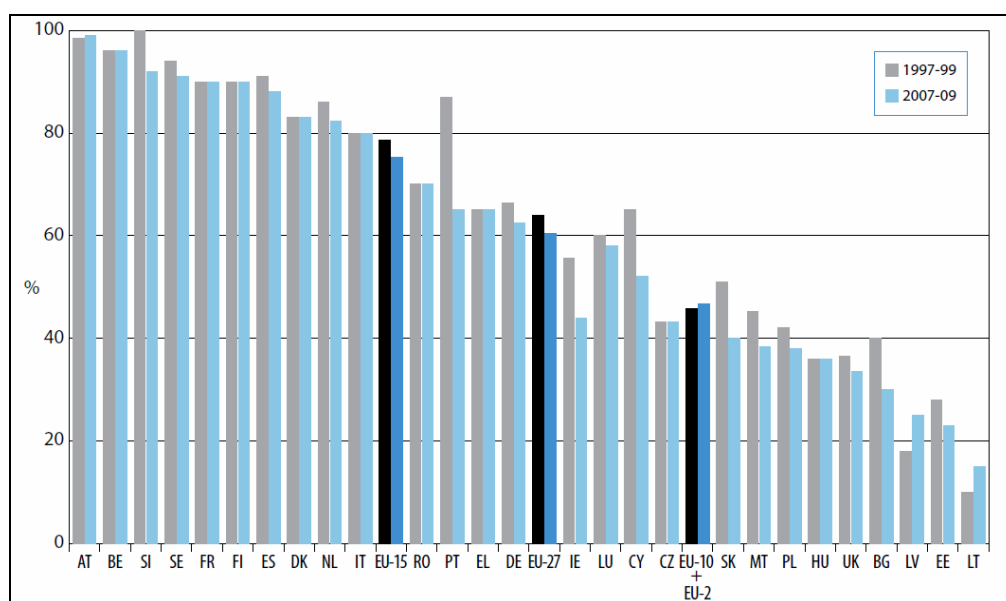
⁸⁴ TRAXLER, Franz – BLASCHKE, Sabine – KITTEL, Bernhard: *National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance*, Oxford University Press, New York, 2001

⁸⁵ EK: *Industrial Relations in Europe 2010*, Európska komisia (EK), Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)

Francúzsko či Fínsko) mali podľa jednej medzinárodnej porovnávacej štúdie⁸⁶ vyššiu mieru nezamestnanosti, nižšiu zamestnanosť a vyššiu infláciu ako krajiny s nízkym pokrytím kolektívnymi zmluvami (ako napr. USA, Kanada či Japonsko). Táto štúdia tiež uvádza negatívny vzťah miery pokrytia kolektívnymi zmluvami a hospodárskej výkonnosti. Príčinou tejto negatívnej korelácie má byť aj efekt extenzie KZVS na neorganizovaných zamestnávateľov bez ich súhlasu, ktorý obchádza štandardné negociácie zamestnanec (odborníci) – zamestnávateľ na podnikovej úrovni. Tie totižto majú v sebe na rozdiel od núteného rozšírenia KZVS aspoň potenciál tlačiť na zvyšovanie produktivity práce zamestnanca, čo znamená určitú protiváhu ekonomických nákladov vyplývajúcich zo zvyšovania miezd či iných deformujúcich aspektov obsiahnutých v kolektívnej zmluve.

Graf 5: Miera pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami v jednotlivých krajinách EÚ-27

(v rokoch 1997-99 a 2007-09; ako % všetkých zamestnancov)



Zdroj: VISSER, Jelle: ICTWSS Database 3.0, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, 2010 (k stiahnutiu na: <http://www.uva-aias.net/207>), In: Industrial Relations in Europe 2010, Európska komisia, Luxemburg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)

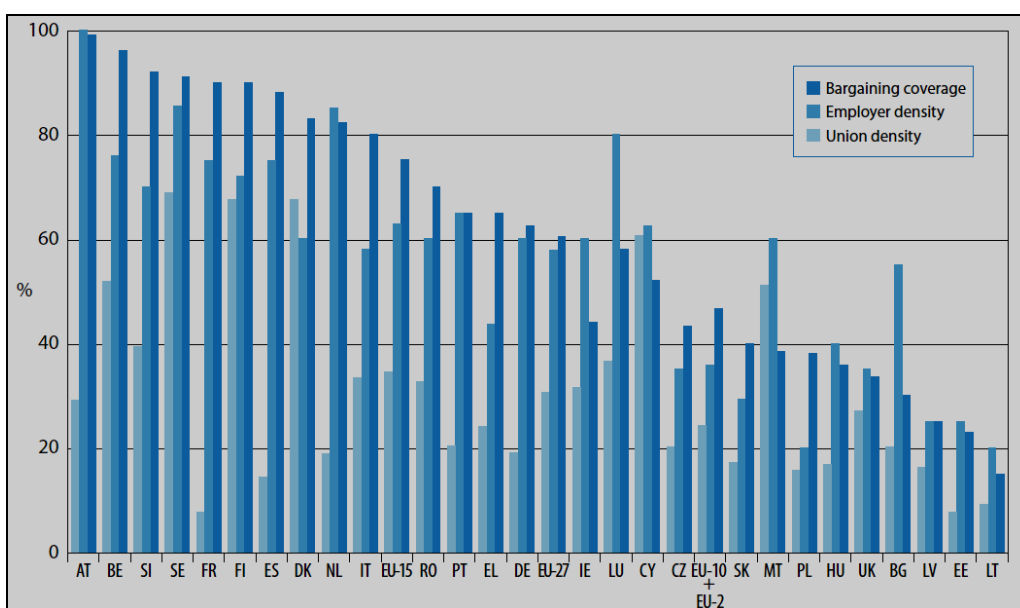
Nasledujúci Graf 6 ukazuje, že miera pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami prevyšuje takmer vo všetkých štátoch EÚ (s výnimkou Cypru a Malty) organizovanosť v odboroch (v prípade krajín OECD platí to isté s výnimkou Japonska (pozri Graf 7)), a vo väčšine krajín a v menšej miere aj organizovanosť zamestnávateľov v zamestnávateľských zväzoch a združeniach. Úroveň pokrytia kolektívnym vyjednávaním určuje teda skôr miera organizovanosti zamestnávateľov ako miera organizovanosti zamestnancov v odboroch.⁸⁷ V Španielsku, Portugalsku, Rakúsku, Nemecku, Holandsku, Francúzsku je diskrepancia medzi pokrytím a organizovanosťou odborov výrazná, pričom napríklad v posledne menovanej krajine odbory, ktoré zastupujú len necelých 10% zamestnancov vyjednali platové a pracovné podmienky

⁸⁶ AIDT, Toke – TZANNATOS, Zafiris: *Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: A review*, Industrial Relations Journal, Vol.39, No.4, Blackwell Publishing, júl 2008 (k stiahnutiu na: <http://www.econ.cam.ac.uk/faculty/aidt/papers/web/collectivesurvey.pdf>)

⁸⁷ EK: *Industrial Relations in Europe 2008*, Európska komisia (EK), Luxemburg, september 2008 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2535&langId=en>)

v kolektívnych zmluvách pre 90% zamestnancov. Vo Francúzsku je tento jav dosiahnutý aj vďaka častému využívaniu mechanizmu extenzie KZVS. V krajinách, ako sú Bulharsko, Luxembursko, Malta, Cyprus a v menšej miere aj Holandsko, Veľká Británia, Maďarsko, Estónsko a Litva, je miera organizovanosti zamestnávateľov vyššia ako pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami. Vysvetlením môže byť to, že niektoré zamestnávateľské združenia vôbec nemajú záujem kolektívne vyjednávať, alebo nevedia identifikovať príslušnú odborovú organizáciu, ktorá by mala mandát na kolektívne vyjednávanie. Avšak štandardným javom v EÚ je, že pokrytie prevyšuje organizovanosť zamestnávateľov v združeniach či zväzoch. Je to dôsledok inštitútu rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv aj na neorganizovaných zamestnávateľov.⁸⁸

Graf 6: Miera pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami, miera ich organizovanosti v odboroch a miera organizovanosti zamestnávateľov v zamestnávateľských združeniach v jednotlivých krajinách EÚ-27
(v rokoch 2007-09; ako % všetkých zamestnancov, resp. zamestnávateľov)



Zdroj: VISSER, Jelle: ICTWSS Database 3.0, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, 2010 (k stiahnutiu na: <http://www.uva-aias.net/207>), In: Industrial Relations in Europe 2010, Európska komisia, Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)

⁸⁸ EK: Industrial Relations in Europe 2010, Európska komisia (EK), Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)

Graf 7: Vzťah miery pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami a miery ich organizovanosti v odboroch v krajinách OECD
(v roku 2000; ako % všetkých zamestnancov)

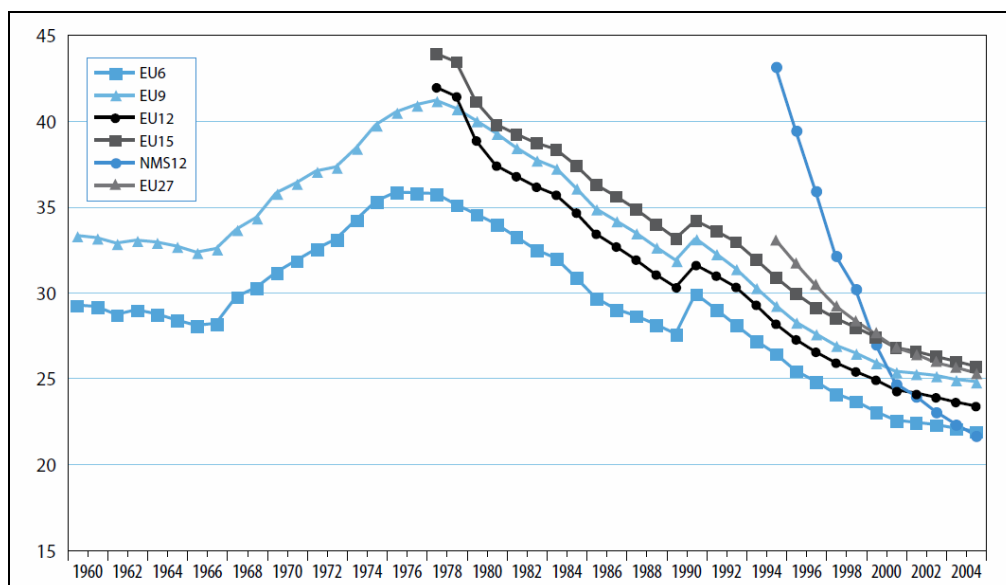


Zdroj: OECD Employment Outlook 2004, Chapter 3: Wage-setting Institutions and Outcomes, OECD, Paríž, 2004 (k stiahnutiu na: <http://www.oecd.org/dataoecd/8/3/34846881.pdf>)

Trend poklesu miery organizovanosti zamestnancov v odboroch v EÚ, ktorý začal v 80-tych rokoch minulého storočia, sa ešte viac zvýraznil v 90-tych rokoch a pokračoval aj v prvej dekáde tohto storočia (pozri Graf 8). Medzi rokmi 2000 a 2008 klesol počet členov odborov v EÚ približne o 3 milióny zo 46 mil. na 43 mil., zatiaľ čo počet neorganizovaných zamestnancov vzrástol o viac než 20 miliónov – zo 120 mil. na 140 mil. To znamená, že aj hustota odborových združení klesla z 27,8% na úroveň 23,4% (pozri Graf 9).⁸⁹

⁸⁹ EK: *Industrial Relations in Europe 2010*, Európska komisia (EK), Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)

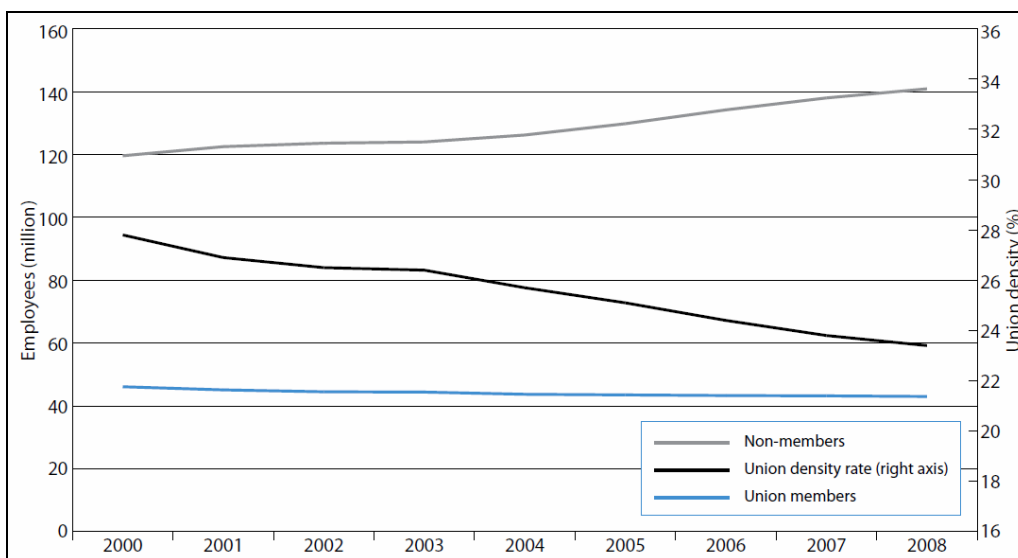
Graf 8: Vývoj miery organizovanosti zamestnancov v odboroch v EÚ
(čistá hustota odborov; ako % všetkých zamestnancov)



Pozn.: Použité sú vážené priemery. EU-6 (BEL, FRA, GER, ITA, LUX, NED); EU-9 (+DEN, IRL, GBR); EU-12 (+GRE, ESP, POR); EU-15 (+AUT, FIN, SWE); NMS (CZE, SVK, POL, HUN, SLO, EST, LAT, LTU, ROM, BUL, CYP, MLT); EU-27 (všetky krajiny EÚ)

Zdroj: VISSER, Jelle: *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS) Database*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Amsterdam, 2008, In: *Industrial Relations in Europe 2008*, Európska komisia, Luxembourg, september 2008 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2535&langId=en>)

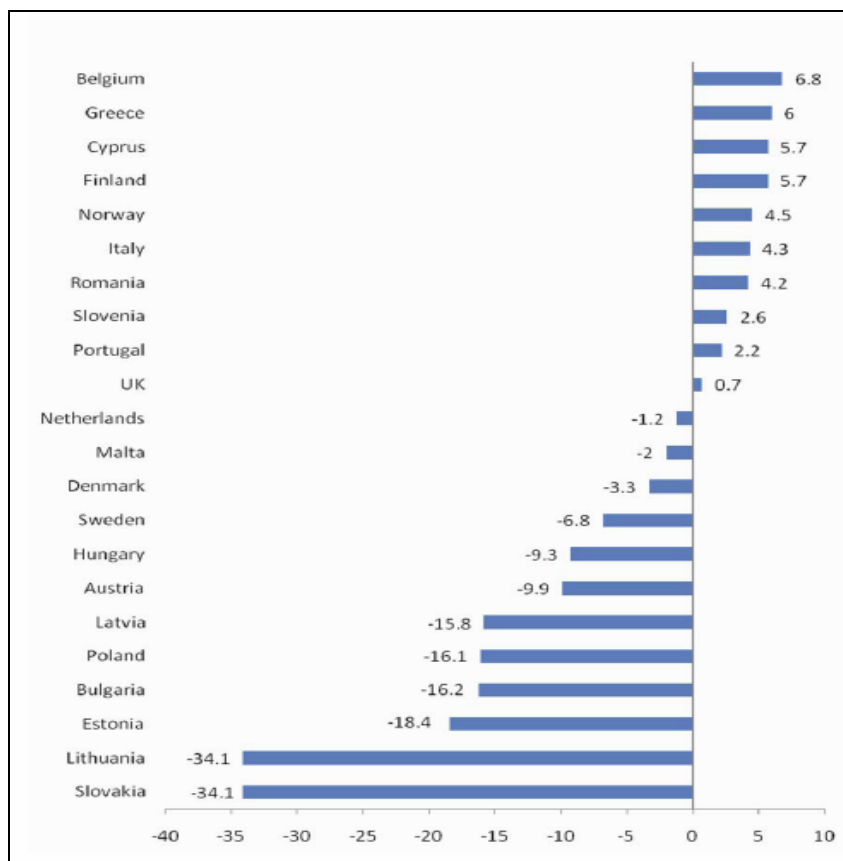
Graf 9: Vývoj počtu (ne)členov odborov zo strany zamestnancov a miery ich organizovanosti v odboroch v EÚ-27
(ľavá os - v mil.; pravá os - ako % všetkých zamestnancov)



Zdroj: VISSER, Jelle: *ICTWSS Database 3.0*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, 2010 (k stiahnutiu na: <http://www.uva-aias.net/207>), In: *Industrial Relations in Europe 2010*, Európska komisia, Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)

V percentuálnom vyjadrení prišlo v rokoch 2000 – 2008 k najväčším úbytkom na členskej základni v Litve (–47,7%), Estónsku (–43,6%), Slovensku (–43,4%), v Českej republike (–27,9%) a Poľsku (–25,5%). Naopak najväčšie zisky zaznamenali odborové organizácie vo Španielsku (+15,4%), na Cypre (+14,6%), v Grécku (+13,9%) a Belgicku (+11,5%).⁹⁰ Nasledujúci *Graf 10* ukazuje percentuálnu zmenu členstva v odboroch v rokoch 2003 až 2008.

Graf 10: Zmena počtu členov odborov v jednotlivých krajinách EÚ v rokoch 2003 až 2008
(v %)



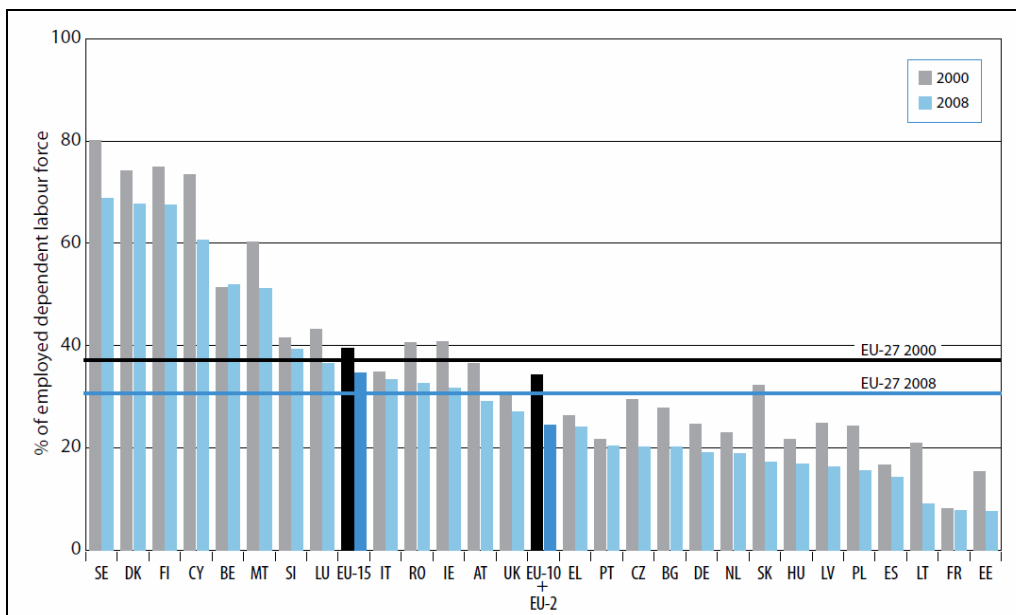
Zdroj: European Industrial Relations Observatory (EIRO), In: CARLEY, Mark: Trade union membership 2003–2008, Eurofound, Dublin, september 2009 (k stiahnutiu na: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0904019s/tn0904019s.pdf>)

Miera organizovanosti zamestnancov v odboroch v roku 2008 sa pohybovala od 68,8% vo Švédsku a 67,6% v Dánsku až po 7,6% v Estónsku a 7,7% vo Francúzsku. Vo všeobecnosti je hustota odborov najnižšia v postkomunistických krajinách, s výnimkou Slovinska a Rumunska, a v južnej Európe, s výnimkou Talianska, Malty a Cypru (pozri *Graf 11*).

⁹⁰ EK: *Industrial Relations in Europe 2010*, Európska komisia (EK), Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)

Graf 11: Miera organizovanosti zamestnancov v odboroch v jednotlivých krajinách EÚ-27

(v rokoch 2000 a 2008; ako % všetkých zamestnancov)

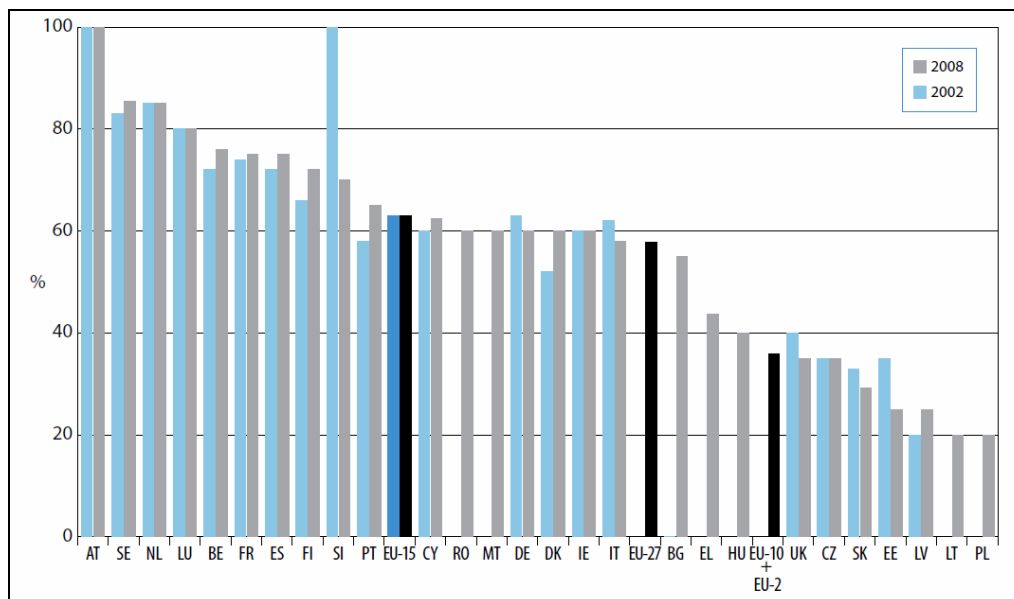


Pozn.: Priemery za EÚ-27, EÚ-15 a EÚ-12 sú vážené.

Zdroj: VISSER, Jelle: ICTWSS Database 3.0, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, 2010 (k stiahnutiu na: <http://www.uva-aias.net/207>), In: Industrial Relations in Europe 2010, Európska komisia, Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)

V roku 2008 pracovalo približne 106 miliónov zamestnancov, čiže takmer 58% všetkých zamestnancov v EÚ, u zamestnávateľov, ktorí boli organizovaní v nejakom zamestnávateľskom zväze či združení. Toto číslo predstavuje viac ako dvojnásobok hustoty odborov. Zamestnávateľia v starých členských štátoch EÚ si udržali svoju relatívne vysokú úroveň organizovanosti – v priemere na úrovni 63%. V krajinách strednej a východnej Európy a vo Veľkej Británii je hustota zamestnávateľských združení najnižšia – približne len tretina zamestnancov tam pracuje u organizovaných zamestnávateľov. Výnimkami sú Rumunsko a predovšetkým Slovinsko, kde bolo povinné členstvo firiem v miestnej priemyselnej a obchodnej komore. Avšak po jeho zrušení v roku 2006 spadla miera organizovanosti zamestnávateľov aj v Slovinsku – zo 100% na 70% (pozri Graf 12).

Graf 12: Miera organizovanosti zamestnávateľov v zamestnávateľských združeniach v jednotlivých krajinách EÚ-27
(v rokoch 2000 a 2008; ako % všetkých zamestnávateľov)

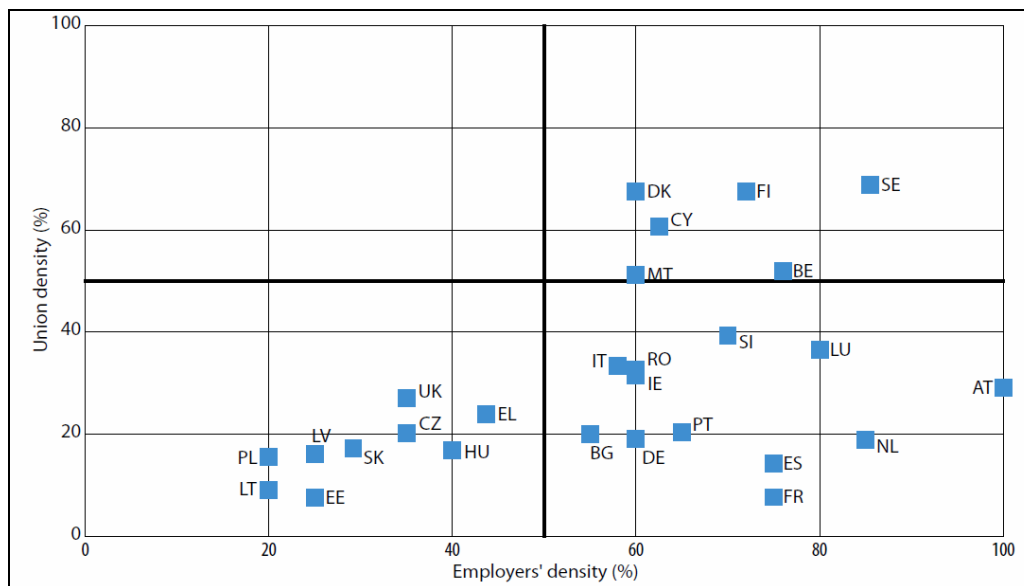


Pozn.: Priemery za EÚ-27, EÚ-15 a EÚ-12 sú vážené.

Zdroj: VISSER, Jelle: ICTWSS Database 3.0, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, 2010 (k stiahnutiu na: <http://www.uva-aias.net/207>), In: Industrial Relations in Europe 2010, Európska komisia, Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)

Na nasledujúcom Grafe 13 vidíme v pravom hornom rohu, že medzi krajiny, kde panuje vysoká organizovanosť zamestnancov v odboroch, ako aj zamestnávateľov v zamestnávateľských združeniach, patria škandinávske krajiny, Belgicko, Malta a Cyprus. Slovensko spolu s väčšinou stredo- a východoeurópskych krajín a Veľkou Britániou patria do ľavého dolného rohu grafu, ktorý je charakterizovaný nízkou hustotou odborov, ako aj zamestnávateľských združení. Zostávajúce krajiny západnej a južnej Európy majú nízkú hustotu odborov a zároveň vysokú hustotu zamestnávateľských zväzov (pozri pravý dolný roh grafu). Ľavý horný roh grafu je prázdny, to znamená, že v EÚ nepoznáme štáty s nízkou hustotou zamestnávateľských združení a vysokou hustotou odborov.

Graf 13: Vzťah miery organizovanosti zamestnancov v odboroch a zamestnávateľov v zamestnávateľských združeniach v krajinách EÚ-27 (v roku 2008; ako % všetkých zamestnancov a zamestnávateľov)



Zdroj: VISSER, Jelle: ICTWSS Database 3.0, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, 2010 (k stiahnutiu na: <http://www.uva-aias.net/207>), In: Industrial Relations in Europe 2010, Európska komisia, Luxembourg, október 2010 (k stiahnutiu na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&langId=en>)

6. Odporúčania

- V súlade s vývojom vo vyspelých krajinách EÚ presadzovať, aby sa mzdové a pracovné podmienky vo väčšej miere dojednávali v rámci kolektívneho vyjednávania, a nie ako úpravy minimálnych štandardov cez zákony (viď napr. inštitút minimálnej mzdy). Kolektívne zmluvy sú výsledkom dobrovoľného sociálneho dialógu zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov, vedia sa lepšie prispôbiť konkrétnym špecifickým situáciám jednotlivých podnikov a ich zamestnancov, a tak majú potenciál dosiahnuť efektívnejšie výsledky.
- V rámci zvyšovania flexibility v pracovnoprávných vzťahoch postupne zapracovávať do legislatívy viac možností odchyľovať sa v kolektívnych zmluvách od minimálnych zákonných štandardov aj smerom k ich zníženiu. V rovnakom duchu umožniť, aby podnikové kolektívne zmluvy mohli obsahovať klauzuly povoľujúce v určitých prípadoch (tak aby neboli neprimeraným spôsobom ohrozené sociálne istoty zamestnancov) odchyľovanie sa od štandardu dojednaného v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa - to znamená, že podnikové kolektívne zmluvy by v určitých prípadoch mohli upravovať nároky zamestnancov v menšom rozsahu než KZVS. A obdobný prístup oslabujúci príliš striktný a obmedzujúci princíp výhodnosti zvoliť aj pri individuálnych pracovných zmluvách v porovnaní s podnikovými kolektívnymi zmluvami.
- Vylúčiť vysokopostavených a vysoko platených (nad určitou hranicou príjmu) riadiacich pracovníkov súkromného sektora spod ustanovení kolektívnych zmlúv, nakoľko nie sú na to odkázaní a pri týchto pozíciách je obzvlášť potrebná vysoká akčnosť a flexibilita. Je to bežnou praxou aj v niektorých iných krajinách EÚ. Vo verejnom sektore ustanoviť v Zákonníku práce, že práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy sa nevzťahujú na štatutárny orgán alebo na riadiaceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutára.⁹¹ Manažmenty organizácií verejného sektora sú totižto vo flagrante konflikte záujmov, keďže sami uzatvárajú kolektívne zmluvy a potom z nich sami aj čerpajú výhody (napr. vysoké odstupné), ktoré musia pritom hrať platcovia daní a odvodov.
- V zmysle princípu zmluvnej voľnosti a spravodlivosti, že zmluvou by mali byť viazaní len členovia zmluvných strán, v zmysle snahy obmedziť problém čierneho pasažiera, v zmysle umožnenia voľby pre zamestnancov byť či byť krytý kolektívnou zmluvou a v zmysle zvýšenia flexibility preskúmať možnosť, že by kolektívne zmluvy boli záväzné len pre zamestnancov, ktorí sú členmi odborovej organizácie, ktorá zmluvu dojednala. Alternatívne by sa dalo uvažovať nad možnosťou, ktorá platí napr. v Holandsku, že neorganizovaný zamestnanec by mohol odmietnuť podmienky dojednané v kolektívnej zmluve. Takú istú možnosť by mal dostať aj v odboroch organizovaný zamestnanec.
- Aj v súvislosti s predošlým odporúčaním by bolo vhodné, keby mohli zamestnanecké rady a zamestnaneckí dôverníci uzatvárať so zamestnávateľom dohodu, ktorá upravuje pracovné podmienky, vrátane mzdových, a podmienky zamestnávania v rozsahu, ako je ich možné dohodnúť s odbormi v kolektívnych zmluvách aj vtedy, ak u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia. Rozšírili by sa tak možnosti voľby pre zamestnancov. Tí neorganizovaní v odboroch by v prípade realizovania predošlého odporúčania mali možnosť byť zastupovaní pri vyjednávaniach o mzdových a pracovných podmienkach na úrovni podniku.

⁹¹ Toto odporúčanie bolo čiastočne inšpirované a prevzaté z: BEBLAVÝ, Miroslav: *Čo si neschválím, to nemám*, blog.etrend.sk, In: beblavy.sk, 12.4.2011 (k stiahnutiu na: <http://www.beblavy.sk/2011/04/co-si-neschvalim-to-nemam/>)

Zároveň by sa vytvorilo kvázi konkurenčné prostredie medzi zástupcami zamestnancov.

Očakávané dôsledky vyššie odporúčaných opatrení na štátny rozpočet nie je možné jednoznačne určiť, nakoľko by išlo väčšinou o nepriame dynamické vplyvy, ktoré môžu mať pozitívny, neutrálny, alebo aj negatívny vplyv na verejné financie v závislosti od toho, akým smerom by boli prvky flexibility využívané v praxi, či by to malo za následok napríklad tvorbu nových pracovných miest či znižovanie miezd a pod.