



Ing. Margita Barošová

Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava

Informácia z európskej konferencie

**„Presadzovanie paritných sociálnych fondov v Maďarsku,
Poľsku, Českej republike a Slovenskej republike -
úloha, dopad a výhody paritných sociálnych fondov v stavebnom priemysle“.**

Organizátori: Európska federácia stavbárov a pracovníkov v drevospracujúcom priemysle (the European Federation of Building and Woodworkers /EFBWW)
a Európska federácia stavebného priemyslu
(the European Construction Industry Federation /FIEC/)

v spolupráci s

Európskou asociáciou paritných inštitúcií v oblasti sociálnej ochrany
(the European Association of Paritarian Institutions of Social Protection, fr: Association Européenne des Institutions Paritaires de la Protection Sociale /AEIP/)

s podporou

Ministerstva práce a sociálnych vecí Poľskej republiky (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Rzeczpospolita Polska /MPPS RP/),
Európskej komisie (the European Commission)
a Francúzskeho paritného Sociálneho fondu pre stavebný priemysel
(PRO BTB)

Miesto konania konferencie: Varšava, Poľsko, 6.-7. marca 2008

Stručné informácie z konferencie:

Cieľom konferencie bolo ukázať ako paritné sociálne fondy dokážu prispievať k zlepšovaniu kolektívnych pracovných vzťahov (priemyselných vzťahov), kolektívnych zmlúv, k všeobecnému prospechu pracovníkov stavebníctva a trvalodržateľnosti stavebného priemyslu.

Podľa p. Tardyho, predsedu FIEC sa v súčasnosti stavebný priemysel podieľa približne 10 % na hrubom domácom produkte (HDP) Európskej únie (EÚ). Jeho podiel na zamestnanosti EÚ predstavuje približne 7 %; zamestnáva približne 15 mil. zamestnancov, z ktorých až približne 95 % pracuje vo firmách do 20 zamestnancov. Odvetvie stavebného priemyslu má teda viaceré špecifiká, ktorými sa odlišuje od ostatných odvetví (osoby a zástupcovia firiem sa premiestňujú, pracuje sa lokálne, veľká atomizácia firiem, vysoká mobilita a flexibilita pracovnej sily atď.). Tieto odlišnosti vedú k tomu, že sociálni partneri zohrávajú v stavebnom priemysle osobitne dynamickú úlohu – organizovaním a regulovaním tohto odvetvia prostredníctvom kolektívnych pracovných vzťahov (hľadajú spoločné – konsenzuálne riešenia špecifických problémov stavebníctva).

Vo väčšine západoeurópskych krajín dokázali sociálni partneri pôsobiaci v odvetví (zástupcovia zamestnávateľov a odbory) postredníctvom kolektívnych zmlúv a paritných sociálnych fondov (paritne riadených, t. j. riadených zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov) určených na „odborné vzdelávanie“, „bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci“, „zamestnanecké dôchodky (doplnkové dôchodkové poistenie pre zamestnancov)“, „sociálne zabezpečenie“, „štandardy kvality“, že sú schopní regulovať a propagovať trvalodržateľný stavebný priemysel. Kolektívny zmluvy a paritné inštitúcie hrajú tiež dôležitú úlohu v spájaní sociálnych partnerov a ako také sú „motorom“, ktorý propaguje (posilňuje) kolektívne pracovné vzťahy v stavebnom priemysle. *Paritné sociálne fondy* sa preto často považujú za „cement, ktorý drží spolu sociálnych partnerov a ich kolektívne pracovné vzťahy.

Prakticky všetky existujúce paritné sociálne fondy zriaďujú, financujú a riadia samotní sociálni partneri. Tieto často plnia doplňujúcu úlohu k existujúcim vládnym štruktúram. Existujúce paritné sociálne fondy majú, podľa vyjadrenia organizátorov a lektorov konferencie, vysokú úroveň dôveryhodnosti.

Prostredníctvom tejto konferencie chceli existujúce paritné sociálne fondy zo západnej Európy podporiť a pomôcť sociálnym partnerom z krajín Vyšehradskej štvorky (Česká republika, Maďarsko, Poľsko a Slovenská republika) v ich ambícii podporiť vytvorenie a ďalší rozvoj odvetvových sociálnych fondov v stavebnom priemysle. Poslaním konferencie tiež bolo prispieť k posilneniu systému kolektívnych pracovných vzťahov v krajinách Vyšehradskej štvorky.

Z vyššie uvedených dôvodov sa konferencia primárne orientovala na rozvinutie otvorenej diskusie medzi sociálnymi partnermi, relevantnými zainteresovanými stranami a existujúcimi sociálnymi fondami vymieňajúcimi si svoje skúsenosti, návrhy a dobrú prax (best practice).

Konferencia bola teda jedinečným fórom (jedinečnou príležitosťou) pre sociálnych partnerov stavebného priemyslu z krajín Vyšehradskej štvorky (ale aj pre zástupcov verejných, najmä štátnych inštitúcií a zástupcov vedy a výskumu), na ktorom si mohli

pohovoriť o svojich potrebách, ťažkostiach a výzvach. Zástupcovia existujúcich paritných sociálnych fondov mali možnosť svojim kolegom a účastníkom z krajín Vyšehradskej štvorky tiež vysvetliť ako môžu tieto fondy slúžiť ako poskytovatelia „pomoci a podpory“. Konferencia poskytla tiež možnosť nadviazania vzájomných kontaktov, ktoré môžu byť prospešné pri rozvinutí ďalšej všestrannej spolupráce. Informácie z konferencie, prípadne aj ďalšie informácie (novozískané) môžu byť určitou inšpiráciou aj pri zriaďovaní a fungovaní Centra sociálneho dialógu u nás.

Jednou zo zaujímavých tém, a to najmä pre Slovensko (z titulu stále pretrvávajúcej diskusie o úlohe a forme 2. dôchodkového piliera), bola prednáška p. Koena de Rycka venovaná úlohe finančného sektora ako tichého spoločníka (partnera) paritných sociálnych fondov. Je finančný sektor naozaj „tichým“ partnerom? P. de Ryck v tejto súvislosti uviedol, že finančný sektor v tomto prípade nerobí nič iné, len predáva svoje produkty. Poznamenal, tiež, že ľudia (bežní ľudia) v strednej a východnej Európe však týmto systémom príliš nerozumejú (nevedia sa v nich dobre orientovať). Uviedol tiež, že 2. pilier dôchodkového poistenia/zabezpečenia – ako penzijné fondy na úrovni odvetvia a spoločnosti (firmy) – len s ťažkosťami pôsobia v nových členských krajinách EÚ. To čo v nich existuje (vrátane pobaltských krajín) a čo sa volá ako 2. pilier – ako dôchodkový pilier, ktorý je súčasťou základného (prvého) systému dôchodkového poistenia – odborníci nazývajú „first pillar bis“ (preto, že je súčasťou základného /povinného/ – 1. piliera dôchodkového zabezpečenia/poistenia, aj keď ho nazývajú 2. pilierom). Medzi krajiny s takýmto 1. pilierom (first pillar bis) zaradil nielen pobaltské krajiny, Maďarsko, Poľsko a Slovensko, ale aj Bulharsko a Rumunsko. Uviedol tiež, že sociálni partneri v nových členských krajinách, by sa mali podľa jeho názoru, pokúsiť zrušiť monopol štátu v oblasti dôchodkového zabezpečenia. Kritizoval tiež neutrálny postoj Európskej komisie (EK) k tvorbe systémov dôchodkového poistenia/zabezpečenia. Uviedol, že pri EK by mal byť zriadený určitý výbor expertov (pochádzajúcich tak z krajín západnej Európy, ako aj krajín strednej a východnej Európy), ktorý by dával určité odporúčania čo sa týka týchto systémov. Toto by potom, podľa jeho názoru, mohla využiť EK pri svojich rokovaniach s príslušnými vládami členských štátov EÚ. Na záver tiež uviedol, že EK je presvedčená, že by sa mali v krajinách strednej a východnej Európy vytvoriť paritné sociálne fondy (teda 2. pilier dôchodkového zabezpečenia). Pozitívne hodnotil fínsky systém dôchodkového zabezpečenia (ako jeden z najlepších nielen v Európe, ale aj vo svete).

Konferencie sa zúčastnilo približne 140 účastníkov (vrátane prednášajúcich) z Belgicka, Bulharska, Českej republiky, Dánska, Francúzska, Fínska, Holandska, Írska, Nemecka, Poľska, Rakúska, Rumunska, Slovenskej republiky, Slovinska, Španielska, Švajčiarska, Talianska a Veľkej Británie.

Prezentácia inštitúcií FEBWW (<http://www.efbww.org>), FIEC (<http://www.fiec.eu>), AEIP (<http://www.aeip.net>), ako aj životopisy (CV) kľúčových rečníkov (Domenico Pesenti, predseda FEBWW – Taliansko; Daniel Tardy, predseda FIEC – Francúzsko; Yves Stevens, Profesor Univerzity v Leuvene, právnik – Belgicko, Koen de Ryck, riaditeľ PRAGMA CONSULTING – Belgicko), ako aj stručné prezentácie príspevkov všetkých zúčastnených prednášateľov (PwPnt prezentácia a/alebo text vo Worde) sú súčasťou dokumentácie konferencie. Súčasťou dokumentácie je aj zoznam účastníkov konferencie (ich kontaktné adresy). Všetky tieto informácie sú k dispozícii prípadným záujemcom.

Záver z prednášok a panelovej diskusie:

- Stavebníctvo má vysoký podiel na HDP EÚ (približne 10 %).
- V krajinách západnej Európy je trend prechodu od trojstranného (tripartitného) k dvojstrannému (bipartitnému) sociálnemu dialógu.
- Pre stavebný priemysel je charakteristická značná rozdrobenosť firiem. Mnoho pracovníkov zamestnávajú malé a stredné podniky, ktoré by potrebovali väčšiu podporu.
- Je potrebné urobiť všetko preto, aby si stavebný priemysel udržal schopných (a zamestnávateľmi v stavebníctve často vyškolených) pracovníkov, ale aj získal nových ľudí do stavebníctva, príznačného vysokou mobilitou pracovných síl.
- Ukazuje sa, že v stavebníctve je potrebné venovať veľkú pozornosť odbornej príprave (vzdelávaniu, ďalšiemu vzdelávaniu) zamestnancov. Je to aj jedna z ciest ako si udržať ľudí (zamestnancov) v stavebníctve.
- Pre trvalú udržateľnosť stavebníctva je teda potrebné vytvárať pre zamestnancov stavebníctva dobré pracovné podmienky (vrátane bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci).
- Pri práci v prospech trvaloudržateľnosti stavebného priemyslu je potrebné využiť aj podpornú silu paritných sociálnych fondov. Nové problémy však je potrebné riešiť novými prístupmi. Preto stojí pred paritnými sociálnymi fondami nová úloha - stanovenie nových priorít, ktoré by boli reflexiou a riešením týchto nových akútnych problémov stavebného priemyslu.
- V EÚ nie je v súčasnosti platná žiadna legislatívna úprava v oblasti paritných sociálnych fondov. Zástupcovia sociálnych partnerov sa preto budú usilovať o zavedenie právneho rámca do systému fungovania paritných sociálnych fondov na úrovni EÚ.
- Odvetvové paritné fondy považovali účastníci pochádzajúci zo západoeurópskych krajín za veľmi dôležitú súčasť kolektívnych pracovných vzťahov a za dobrú formu posilňovania spolupráce medzi sociálnymi partnermi.
- Prednášajúci a diskutujúci (v panelovej diskusii) apelovali na predchádzanie zneužívania peňazí, ktoré kolujú v stavebnom priemysle.
- Prednášajúci a diskutujúci pokázali aj na nízku úroveň starobných dôchodkov v krajinách strednej a východnej Európy. Paritné sociálne fondy by mohli, podľa nich, v tomto smer zohrať pozitívnu úlohu (vo forme dolnkového dôchodkového poistenia zamestnancov). Svetová banka (<http://www.worldbank.org>) tiež zohráva v tomto procese istú úlohu. P. de Ryck v tejto súvislosti uviedol, že Svetová banka sa v súčasnosti zamýšľa nad zmenou svojej stratégie v oblasti podpory zmien dôchodkových poistných systémov (systémov dôchodkového zabezpečenia). **Kritike tiež vystavil všetky dôchodkové reformy (v nových členských štátoch), ktoré sa zakladajú na princípoch Čískej dôchodkovej reformy.**¹
- Prednášajúci a diskutujúci na záver zdôraznili osobitný význam paritných sociálnych fondov pre oblasť vzdelávania zamestnancov v stavebníctve (profesiové vzdelávanie a vzdelávanie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci). Pozitívnymi príkladmi v oblasti vzdelávania (školenia a odborná príprava) sú najmä Taliansko, Holandsko a Belgicko.

¹ Správu "Pension Issues in the New Members States", ktorú spracovala v roku 2005 Pragma Consulting, Belgicko je uvedená na nasledujúcej web. str.:
http://files.ee.omxgroup.com/pensionikeskus/dokumendid/Pension_Report-June2005.pdf

Poznámka:

Informácie o skúsenostiach Talianska s paritnými sociálnymi fondami v stavebníctve sú k dispozícii na uvedených web. stránkach:

<http://www.cnce.it>

<http://www.prevedi.it>

<http://www.cncpt.it>

http://www.formedil.it/formedil_new/index.php

Stručné informácie z prezentácii zástupcov národných sociálnych partnerov z krajín Vyšehradskej štvorky:

1. *Zbigniew Janowski, Poľsko:* Sociálny dialóg v odvetví stavebníctva v Poľsku funguje už viac rokov. Uviedol, že aj napriek tomu, že stavebníctvo je v Poľsku na vzostupe a úspešne sa rozvíja, nedá sa povedať, že sa im vo všetkom darí. Už pred tromi rokmi bola v Poľsku ustanovená odvetvová tripartita. Všetky vlády ju však až do minulého roku ignorovali. Až minulý rok došlo v tomto smere k určitej zmene. Aj keď došlo k akceptovaniu odvetvovej tripartity, nedá sa povedať, že by boli spokojní s tým ako funguje. Komentoval tiež dôvod prečo sa v Poľsku vyvíja tlak skôr na trojstranný ako na dvojstranný sociálny dialóg, Je to vraj preto, lebo v Poľsku je rámec pre dvojstranný dialóg pomerne úzky. Uviedol, že sociálni partneri môžu v podstate len uzatvárať kolektívne zmluvy. Všetky ostatné prostriedky má podľa Z. J. v rukách vláda. Preto je pre nich veľmi dôležité vedieť čo bude vláda presadzovať a aká bude jej politika. To je teda hlavný dôvod prečo kladú dôraz na tripartitné rokovania. Chcú, aby vláda brala do úvahy aj existenciu a názory sociálnych partnerov ! Konštatoval, že súčasné kolektívne zmluvy nie sú už atraktívne ani pre zamestnávateľov, ani pre zamestnancov. Nelegálna práca je stále na pomerne vysokej úrovni. Sociálni partneri v Poľsku majú záujem o vytvorenie paritných inštitúcií. Dúfajú, že vláda ich v tejto snahe nebude brzdiť. V prípade, ak sa vláda k tejto ich snahe postaví pozitívne, bude potrebné následne uskutočniť adekvátne zmeny aj v oblasti legislatívy (vytvoriť na to legislatívny rámec). Zdôraznil, že nechcú byť v Európe, čo sa týka paritných fondov, „bielou vranou“. Podobne ako mnohé iné krajiny, aj Poľsko pociťuje nedostatok kvalifikovaných pracovných síl. Jedným z dôvodov je aj existencia pomerne nízkych miezd v niektorých odvetviach a segmentoch trhu práce. Podľa Z. J. je preto potrebné vytvoriť atraktívne pracovné podmienky pre nedostatkové profesie. Ukazuje sa, že takto je potrebné stimulovať (pritiahnúť) najmä mladých ľudí (stavbárov), a to aj formou príspevkov z paritných sociálnych fondov. Stavebníctvo je totiž veľmi citlivé na konjunkturálne výkyvy. Preto by podľa neho boli pre Poľsko paritné sociálne fondy potrebné. S ich využitím by začali v oblasti vzdelávania (odbornej prípravy). Chceli by čím skôr pristúpiť ku konkrétnym krokom a ťažiť pritom z podpory EÚ v tomto procese. V budúcnosti sa vraj budú snažiť vytvárať (na rozdiel od minulosti) také koncepcie, ktoré by sa príliš neodlišovali od prístupov západoeurópskych krajín. Na záver uviedol, že čo sa týka budúcnosti, tak v tomto smere očakávajú pomoc aj od organizátorov tejto konferencie.
2. *Zdeněk Klos, Česká republika (OZ STAVBA):* K rozhodnutiu konať konferenciu zameranú na oblasť paritných sociálnych fondov sa vyjadril kladne. Za podnetnú považoval aj diskusiu o tendenciách, ktoré prebiehali v minulosti v oblasti kolektívnych pracovných vzťahov - formou využívania paritných fondov - v iných krajinách EÚ. Poskytol informácie o existencii a fungovaní tripartity v ČR (Rady hospodárskej a sociálnej dohody, RHSD). Ocenil, že česká vláda predkladá sociálnym

partnerom na rokovania tripartity dokumenty, ktoré sa týkajú zásadných otázok hospodárskeho a politického vývoja krajiny. Konštatoval, že spravidla dosiahnu v týchto otázkach dohodu s vládou. Odvetvie stavebníctva reprezentuje za zamestnávateľov Sväz podnikateľů v stavebníctví v České republice a odbory OZ STAVBA. Mimo rámec tripartity sú kolektívne pracovné vzťahy upravené všeobecne záväznými právnymi predpismi. Uzatváranie kolektívnych zmlúv má v ČR dlhoročnú tradíciu. Sociálny dialóg je upravený sústavou právnych predpisov. V odvetví stavebníctva mali uzatvorenú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (KZVS) ako odvetvovú kolektívnu zmluvu (na roky 2005 – 2007). KZVS pokrývala približne 300 tisíc zamestnancov. Podnikové kolektívne zmluvy pokrývajú približne 50 tisíc zamestnancov. Oznámením Ministerstva práce a sociálnych vecí ČR č. 433/2005 Sb. bola táto KZVS rozšírená na ďalších zamestnávateľov s prevažujúcou činnosťou v odvetví označenom kódom odvetvovej klasifikácie ekonomických činností (OKEČ) (14.1, 14.2, 20.3, 25.23, 26.26, 26.3, 26.4, 26.5, 26.6, 26.7, 26.82, 45), a to s platnosťou od 1. novembra 2005. V súčasnosti je už uzatvorená nová KZVS pre roky 2008-2010. (Jej znenie je uvedené na web.str. <http://stavba.cmkos.cz/ksvs.htm>.) Sociálny dialóg v odvetví stavebníctva považoval za konštruktívny a za plne pokrývajúci tak potreby zamestnancov ako aj zamestnávateľov. Uviedol, že mnohé oblasti pracovných podmienok sú v ČR pokryté všeobecne záväznými právnymi predpismi, ako sú napríklad Zákonník práce a zákony v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia a pri práci (BOZP) a pod. Systém sociálneho poistenia je v ČR pokrytý zákonom. Na zákonné sociálne poistenie prispievajú tak zamestnanci ako aj zamestnávatelia. Zamestnávatelia však majú možnosť pripoistiť svojich zamestnancov. V ČR je tiež dosť rozšírené dobrovoľné dôchodkové pripoistenie. Väčšina zamestnávateľov teda prispieva svojim zamestnancom na doplnkové dôchodkové poistenie (ako formu pripoistenia). Podal tiež stručné informácie o platných zákonoch v oblasti miezd (minimálna mzda) a v oblasti BOZP. Zdôraznil, že politika v oblasti BOZP je upravená a regulovaná štátom. Kontrolu nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, vrátane predpisov v oblasti BOZP má v kompetencii inšpekcia práce. OZ STAVBA spolupracuje pri odbornej príprave školenia pre cudzincov. Poukázal tiež na fakt, že čo sa týka systému vzdelávania, tak v tomto je potrebná najmä spolupráca zástupcov zamestnávateľov (ale aj zamestnancov) s Ministerstvom školstva ČR. Na záver svojho vystúpenia uviedol, že *súčasný právny poriadok ČR neumožňuje existenciu paritných sociálnych fondov v ČR*. Podľa jeho názoru by ich existenciu privítali najmä pre potreby profesijného vzdelávania. Ich vytvorenie v ČR však považuje v súčasnosti za nereálne. Uviedol, že v súčasnosti u nich prebiehajú rokovania o novej penzijnej reforme. Aj z tohto dôvodu (a nielen pre tieto účely) považoval túto konferenciu za veľmi inšpirujúcu.

3. *Ján Kren, Slovenská republika (OZ STAVBA)*: V úvode svojho vystúpenia uviedol, že sociálny dialóg bol počas dvoch vlád predsedu vlády Mikuláša Dzurindu (1998-2002, 2002-2006) veľmi redukovaný, bez pevných princípov a odborové a sociálne práva občanov boli výrazne obmedzované a mnohokrát dochádzalo k ich hrubému porušovaniu. Súčasná vláda Róberta Fica je orientovaná sociálnodemokraticky. Podľa jej programového vyhlásenia je jej cieľom budovanie sociálneho štátu. Podmienky pre sociálny dialóg sa za súčasnej vlády zlepšujú. Nie je to však bez problémov. Proces zmien je však pomalý. Pravicové politické strany sa, podľa jeho názoru, snažia prijaté (voči zamestnancom pozitívne) pracovnoprávne predpisy a sociálne zmeniť. Ako typický príklad takéhoto prístupu uviedol novelu Zákonníka práce, ktorá u zamestnávateľov vyvolala až neadekvátne reakcie a útoky na odbory a vládu. Ďalej uviedol, že dialóg medzi sociálnymi partnermi je zložitý. Nová vláda prijala zákon o tripartite a zriadila Hospodársku a sociálnu radu SR, ktorá predstavuje platformu pre

tripartitný sociálny dialóg na celoštátnej úrovni, kde sa prerokovávajú zásadné otázky hospodárskeho a sociálneho rozvoja, vrátane riešenia problémov v oblasti zamestnanosti. Pri Ministerstve výstavby a regionálneho rozvoja SR pôsobí tripartitná Rada v odvetví výstavby a stavebníctva. Sociálny dialóg v odvetví stavebníctva na Slovensku na najvyššej úrovni (na úrovni odvetvia) prebieha medzi OZ STAVBA SR a Zväzom stavebných podnikateľov Slovenska. OZ STAVBA má 11 200 členov a 128 základných organizácií. Členovia sú združovaní v základných organizáciách, ktoré sú organizačnými jednotkami OZ s právom konať vo svojom mene. V praxi to znamená, že základné organizácie OZ STAVBA SR sú na základe príslušného zákona príslušným odborovým orgánom na podnikovej úrovni so svojimi právami, ako sú najmä prerokovanie, informovanie, spolurozhodovanie, spoločenská kontrola a kolektívne vyjednávanie. Osobitné postavenie v právach odborových orgánov má BOZP. Snahou OZ STAVBA SR je vyrovnávať zraniteľnosť stavebných robotníkov, vyplývajúcu z konkurenčného boja medzi firmami, čeliť stálemu tlaku znižovať cenu práce a nestabilite pracovného pomeru a pomáhať odstraňovať aj ďalšie negatívne javy, akými sú: vysoká úrazovosť pri práci, fenomén vnútornej čiernej práce (najmä vyplácaním časti mzdy „keš“, skrytými nadčasmi) a pod. Zväz stavebných podnikateľov Slovenska združuje 176 členských organizácií, ktoré zamestnávajú 13 277 zamestnancov. Cieľom zväzu je vytvárať vhodné podnikateľské prostredie v oblasti stavebníctva, podporujúce aktivity všetkých subjektov podnikajúcich v tejto oblasti. OZ STAVBA je príslušný vyšší odborový orgán, ktorý spolu so Zväzom stavebných podnikateľov Slovenska uzatvára KZVS, ktorej platnosť v odvetví stavebníctva je na národnej (celoštátnej) úrovni. Uzatváranie KZVS má v odvetví stavebníctva dlhoročnú tradíciu (15 rokov). Avšak kolektívne vyjednávania sú čoraz náročnejšie a z dôvodu rôznorodosti (a rozdrobenosti) podnikateľských subjektov aj zložitejšie a chaotickejšie. KZVS pokrýva všetky zamestnávateľské organizácie Zväzu stavebných podnikateľov Slovenska. Na stavebné organizácie, ktoré nie sú združené v uvedenom zväze sa táto KZVS nevzťahuje. V tomto prípade pokrývajú základné organizácie OZ STAVBA podnikovými kolektívnymi zmluvami približne ďalších 11 500 zamestnancov. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR môže na návrh jednej alebo oboch zmluvných strán KZVS ustanoviť právnym predpisom, že platná KZVS je záväzná aj pre ďalšieho zamestnávateľa s prevažujúcou činnosťou v odvetví označenom kódom klasifikácie ekonomických činností (OKEČ), ktorý nie je členom organizácie zamestnávateľov, ktorá túto zmluvu uzavrela. Poznamenal však, že aj keď tu tá možnosť je, v skutočnosti sa tak, z dôvodov rôznych obštrukcií zamestnávateľov vôbec nedeje. Stučne tiež prezentoval legislatívne pokrytie systému kolektívneho vyjednávania na Slovensku. Kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi (prípadne ich organizáciami), ktorého cieľom je uzatvorenie kolektívnej zmluvy upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, pri uzatváraní kolektívnej zmluvy v mene kolektívu zamestnancov môžu príslušné odborové organizácie pôsobiace u zamestnávateľa vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak. Ak sa odborové organizácie medzi sebou nedohodnú, tak zamestnávateľ je oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu s tou odborovou organizáciou s najväčším počtom u zamestnávateľa alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie. P. Kren tiež poskytol určité základné informácie o zamestnanosti v stavebníctve. Podľa dostupných štatistických informácií pracovalo v stavebných podnikoch v roku 2007 167 tis. zamestnancov. Zo štatistických údajov tiež vyplýva, že nastal prudký nárast samozamestnávateľov, čo vo významnej miere

negatívne ovplyvňuje sociálny dialóg. Z celkovej zamestnanosti v stavebníctve 167 tis. osôb, bolo v roku 2007 vykázaných 94 000 živnostníkov. Táto veľká skupina stavbárov má všeobecne tendenciu minimalizovať všetky sociálne náklady a možno predpokladať, že v budúcnosti môže byť terčom sociálnych otrasov. V stavebných profesiách pracuje 49 940 zamestnancov. V zahraničí v roku 2007 pracovalo 50 400 stavbárov, čo je oproti roku 2006 približne 20 % nárast. Najčastejšími hosťovskými krajinami sú Česká republika, Rakúsko a Nemecko. Za negatívnu skutočnosť považoval problémy s kvalifikovaným dorastom (ich nedostatok). Uviedol, že sociálni partneri majú záujem o riešenie kvalifikovaného dorastu, ale výstupy z diskusií zatiaľ nevedli ku žiadnym konkrétnym praktickým krokom. OZ STAVBA SR na riešenie tohto problému navrhuje zriadenie fondu na financovanie praktickej výučby, do ktorého by prispievali všetci zamestnávateľia podľa nimi určených podmienok a štát by bol ten, kto by financoval teoretickú prípravu. Táto forma by mohla riešiť odmeňovanie žiakov podľa odvedenej práce a pomohla by zvýšiť záujem o „stavbárčinu“, pretože z roka na rok je otvorenie nových ročníkov na stavebných učilištiach problematickejšie. Sociálne poistenie (nemocenské starobné, invalidné, úrazové, v nezamestnanosti, garančné poistenie, vrátane príspevkov do rezervného fondu) je na Slovensku upravené zákonom o sociálnom poistení. Na sociálne poistenie prispievajú tak zamestnávateľia, ako aj zamestnanci. Zamestnávateľ naň prispieva 25,2 % z hrubej mzdy zamestnanca (+ príspevok na zdravotné poistenie: 10 %) a zamestnanec 9,4 % (+ príspevok na zdravotné poistenie: 4 %) zo svojej hrubej mzdy. Z uvedeného vyplýva, že na základnú sociálnu ochranu (nemocenské, starobné, invalidné, úrazové poistenie a poistenie v nezamestnanosti) ide 29,6 % z hrubých miezd zamestnancov (20,4 % platí zamestnávateľ a 9,4 % platí zamestnanec). Zo sociálneho fondu (SF) organizácie (povinný prídok do SF je 0,6 % z vyplatených miezd – pozri § 3 a 4 zákona č. 286/1992 Zb. o SF a o ... v znení neskorších predpisov) je možnosť prispievať zamestnancom aj na doplnkové dôchodkové sporenie. P. Kren ďalej uviedol, že v niektorých firmách sa realizuje doplnkové dôchodkové sporenie. Ich firmy tvoria v súlade so zákonom o SF 1,5 % z vyplatených miezd. Sociálny fond sa čerpá na základe dohodnutých zásad s odborovou organizáciou, alebo tam, kde nie sú odbory, podľa pravidiel zo zákona. Vo všeobecnosti možno povedať, že najväčšia časť SF ide na dotovanie stravovania zamestnancov. Na záver uviedol, že na Slovensku nie je vytvorený systém paritných sociálnych fondov. V minulosti boli sociálni partneri zastúpení vo Fonde zamestnanosti (v jeho samosprávnych orgánoch), ale počas 2. vlády Mikuláša Dzurindu bol Fond zamestnanosti (ktorý mal záber na celý trh práce SR) zrušený a tak financovanie ako aj realizácia politiky zamestnanosti prešla úplne do rúk štátu.

4. *Gyula Pallagi, Maďarsko*: Uviedol, že oni v Maďarsku venujú už dlhšie pozornosť paritným sociálnym fondom. Chápu ako tento systém funguje. Zamestnávateľom sa tento systém pozdáva. Uviedol, že predchádzajúce vystúpenia boli pre maďarských zástupcov konferencie inšpirujúce. Naskytla sa im takto príležitosť získať informácie o tom, ako to v krajinách západnej Európy v oblasti paritných sociálnych fondov v skutočnosti funguje. Sú si však vedomí, že automatické prevzatie tohto systému by zrejme nebolo pre nich vhodné. Museli by ho, s veľkou pravdepodobnosťou, prispôbiť ich vlastným podmienkam. Vidí v tom možnosť zvýšenia životnej úrovne ich zamestnancov.

Zhodnotenie (stručná sumarizácia + závery) konferencie: Sybylle Reichert, AEIP:

- Výhody paritných sociálnych fondov považovali zástupcovia Poľska (ako nové poznatky) za inšpirujúce.
- Prof. Yves Stevens z Právnickej fakulty Univerzity v Leuven prezentoval vo svojej prednáške rôzne modely (prístupy) riadenia paritných sociálnych fondov, ich oblastí a spôsob fungovania, pričom využíval aj dostupnú literatúru.
- Na úrovni EÚ neexistuje v súčasnosti žiadny právny rámec týkajúci sa existencie, fungovania a riadenia paritných sociálnych fondov.
- Na konferencii bola p. Koenom de Ryckom prezentovaná prednáška o úlohe finančného sektora ako tichého spoločníka (partnera) paritných sociálnych fondov. Je to naozaj tichý partner? Uviedol tiež ako majú sociálni partneri kontrolovať systém dôchodkového poistenia. Informoval tiež o veľkej kritike Svetovej banky tomto smere.
- Je potrebné sa venovať aj vplyvu finančných tokov v dôchodkových systémoch a pod.
- Ukazuje sa, že je potrebné venovať pozornosť uznávaniu (certifikácii) kvalifikácie (profesiového vzdelania) na úrovni EÚ.
- Odvetvové dôchodkové fondy používajú rôznu metodiku ako zabezpečiť sociálnu ochranu v danom odvetví (v oblasti sociálnej zodpovednosti firiem).
- Hovorilo sa tiež o tom ako slúžia paritné sociálne fondy pre potreby BOZP.
- Hovorilo sa tiež o tom, čo je potrebné urobiť pre starších zamestnancov v stavebníctve, aby neodchádzali predčasne zo stavebníctva, najčastejšie z dôvodov vyhnutia sa ťažkej fyzickej namáhavej práci.
- Hovorilo sa tiež o potrebe Európskej karty bezpečnosti práce.
- Z vyjadrení zástupcov ČR, Maďarska, Poľska a SR vyplýva, že všetci majú podobné problémy, ktoré by bolo potrebné v dostupnom čase začať intenzívnejšie riešiť.
- Hovorilo sa aj o úlohe vlády v tomto procese! Jej úlohou by malo byť prispôbenie pracovného práva tak, aby mohlo dôjsť k vytvoreniu paritných sociálnych fondov (odvetvových paritných sociálnych fondov).
- KZVS v ČR majú charakter všeobecne záväzných kolektívnych zmlúv – to znamená, že majú všeobecnú záväznosť pre celé odvetvie, pokryté danou KZVS.
- V krajinách Vyšehradskej štvorky je potrebné posilniť sociálny dialóg a vytvoriť v nich paritné sociálne fondy.
- Zavádzanie paritných sociálnych fondov musí byť individualizované – prispôbené na podmienky tej-ktorej krajiny.
- Je potrebné zaviesť sociálny dialóg na úrovni EÚ.

Príloha:

- Program

PROGRAM

Streda, 5. marca 2008

1.00 – 18.45: Príchod účastníkov – registrácia účastníkov.

Štvrtok, 6. marca 2008 (pod vedením p. D. Tardyho, prezidenta FIEC)

9.00: Úvodný – privítací prejav : P. Radoslaw Mleczo, štátny tajomník Ministerstva práce a sociálnej politiky Poľskej republiky

9.30: **1. zasadnutie:** Zásluhy paritných sociálnych fondov, prispievajúcich na trvaloudržateľnosť stavebného priemyslu.

Cieľom bolo prezentovať na jednej strane pridanú hodnotu paritných sociálnych fondov pre priemyselné vzťahy (kolektívne pracovné vzťahy) medzi sociálnymi partnermi a na druhej strane trvalo udržateľný rozvoj stavebného priemyslu. Prezentácie zdôrazňovali najvýznamnejšie úspechy sociálnych fondov v stavebnom priemysle.

p. Domenico Pesenti, prezident (predseda) EFBWW

p. Daniel Tardy, prezident (predseda) FIEC

10.45: **2. zasadnutie:** Právny, regulačný a zaužívaný rámec, v ktorom paritné sociálne fondy plnia svoje úlohy.

p. prof. Yves Steven, Katolícka univerzita Leuven

(+ otázky a odpovede)

11.45: **3. zasadnutie:** Úloha finančného sektora ako tichého partnera paritných sociálnych fondov

p. Koen De Ryck, PRAGMA Consulting

(+ otázky a odpovede)

14.00: **4. zasadnutie:** Podieľanie sa na dobrej praxi. Ako v súčasnosti fungujú paritné fondy v rôznych oblastiach, ako sú odborné vzdelávanie (odborná príprava), profesiové (zamestnanecké) dôchodkové fondy a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

Rečníci sa v rámci 3 diskusných paneloch podieľali (vyjadrovali sa) na prezentácii informácií o finančnej a organizačnej štruktúre, o paritných manažérskych procedúrach, o nástrojoch rozvíjaných v paritných organizáciách a o mieste a úlohe sociálnych fondov v paritných priemyselných vzťahoch (paritných kolektívnych pracovných vzťahoch) a odvetvových vyjednávaniach. Rečníci sa 15 minút vyjadrovali o situácii v ich vlastných organizáciách. Po paneloch (panelovej diskusii) nasledovali otázky a odpovede

Panel č. 1 viedol (bol jeho predsedom) p. Peter Andrews, podpredseda FIEC:

Paritné organizácie aktívne (pôsobiace) v oblasti odborného vzdelávania – príklady z Belgicka, Holandska a Talianska.

p. Bruno Vandewijngaert, FVB-FFC (Belgicko)

p. Joep Jansen, Fundeon (Holandsko)

p. Massimo Calzoni, FORMEDIL (Taliansko)

16.00: **Panel č. 2 viedol p. Bruno Gaballieri, AEIP: Zamestnanecké (profesiové) dôchodkové fondy – príklady z Veľkej Británie, Írska a Francúzska.**

p. Brian Griffiths, B & CE (VB)

p. Kalevi Hermiäl, Etera (Fínsko)

p. Pat Ferguson, CWPS (Írsko)

p. Jean-Marc Lamère, PRO BTP (Francúzsko)

17.30: Zhrnutie a závery prvého dňa konferencie (predseda).

18.00: Ukončenie 1. dňa konferencie predsedom (p. Tardy).

Piatok 7. marca 2008 (pod vedením p. D. Pessentiho, prezidenta EFBWW)

9.00: **4. zasadnutie:** Príklady zo skutočného života. Ako v súčasnosti fungujú paritné fondy v rôznych oblastiach ako sú odborné vzdelávanie, profesiové (zamestnanecké) dôchodkové fondy a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

(pokračovanie z 1. dňa konferencie)

Panel č. 3 viedol p. Carl Heyrman, CNAC: Paritné organizácie aktívne (pôsobiace) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (na pracovisku). Príklady z Nemecka (p. Karl-Heinz Noetel, Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft, BG BAU), Španielska (p. Enrique Corral, Fundación Laboral de la Construcción) a Holandska (p. Cees van Vliet, Arbouw).

11.30: **5. zasadnutie:** Čo sa týka budúcnosti, tak v tomto prípade bude potrebné popasovať sa s niekoľkými výzvami. Postavenie a prípadne budúce aktivity národných sociálnych partnerov stavebného priemyslu v Poľsku, Českej republike Slovenskej republike a v Maďarsku.

Prezentácie:

p. Zbigniew Janowski – za poľských sociálnych partnerov stavebného priemyslu

p. Zdeněk Klos – za českých sociálnych partnerov stavebného priemyslu

p. Ján Kren – za slovenských sociálnych partnerov stavebného priemyslu

p. Gyula Pallagi – za maďarských sociálnych partnerov stavebného priemyslu

14.00: **6. zasadnutie:** Vyhodnotenie konferencie

p. Sybille Reichert, AEIP

14.30: Podpísanie Spoločných politických usmernení o úlohe, dopade a výhodách paritných sociálnych fondov v stavebnom priemysle federáciami EFBWW a FIEC.

15.00: Záverečné poznámky a rozlúčenie s účastníkmi.

p. Domenico Pessenti, predseda EFBWW

p. Peter Andrews, podpredseda FIEC (v mene predsedu)

p. Jacques Brossard, predseda AEIP

16.00: **Koniec konferencie.**