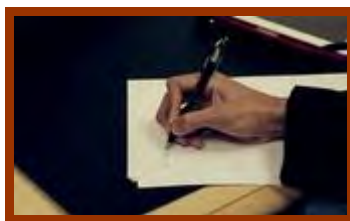




*Ing. Margita Barošová*

**Kolektívne vyjednávanie v Slovenskej republike**

**Záverečná správa z VÚ č. 2161**



Bratislava, december 2013



## **Výskumná úloha č. 2161**

Kolektívne vyjednávanie v Slovenskej republike

### **Výstup**

Kolektívne vyjednávanie v Slovenskej republike

### **Zadávatel' úlohy**

MPSVR SR - Sekcia práce, Odbor pracovných vzťahov

### **Zodpovedná riešiteľka a riešiteľka**

Ing. Margita Barošová

### **Uloženie výstupu:**

Inštitút pre výskum práce a rodiny, Župné námestie 5-6, 812 41 Bratislava

### **Forma archivácie**

printová a elektronická

### **Počet výtlačkov:**

### **Anotácia**

Štúdia sa venuje predovšetkým problematike kolektívneho vyjednávanie v súkromnom sektore v Slovenskej republike (SR), a to najmä analýze kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v rokoch 2000, 2006 a 2012 (ich porovnaní). Určitá pozornosť je v štúdií venovaná aj analýze podnikových kolektívnych zmlúv. Štúdia obsahuje aj širšie spektrum informácií z oblasti sociálneho dialógu, a to nielen za SR, ale sú tu prezentované aj informácie o situácii v krajinách Európskej únie. Súčasťou štúdií sú pomerne rozsiahle závery (celkový záver), ktoré obsahujú nielen zhrnutie problematiky a problémov v oblasti kolektívneho vyjednávanie, ale aj návrhy na riešenie niektorých z nich.

### **Kľúčové slová**

Sociálny dialóg, kolektívne pracovnoprávne vzťahy (KPV), medzinárodne porovnanie KPV, KPV v čase krízy, kolektívne vyjednávanie, kolektívna zmluva, podniková kolektívna zmluva (PKZ), kolektívna zmluva vyššieho stupňa (KZVS), rozširovanie KZVS, odborová organizovanosť, organizovanosť zamestnávateľov, pokrytie kolektívnymi zmluvami, analýza PKZ, analýza KZVS, vzor štruktúry PKZ, kolektívne pracovnoprávne spory.

### **Summary**

The study deal with issues of collective bargaining in the private sector in Slovak Republic, namely with the analysis of multi-employer collective agreements in 2000, 2006 and 2012 including their comparison. Specific attention is devoted to the analysis of collective agreements at the company level in Slovakia. The study presents a broader range of information about situation in Slovakia and in other European Union countries concerning the area of social dialogue. In general conclusion is presented not only summary of existing problems in the collective bargaining area in Slovak Republic, but also proposals for the solutions some of them.

### **Key words**

Social dialogue, industrial relations (IR), international comparison of IR, IR in the crisis, collective agreement (CA), collective bargaining, single-employer collective agreement (SECA), multi-employer collective agreement (MECA), extension of collective agreement, trade union density, employers' organisation density, collective agreement coverage, analysis of SECA, analysis of MECA, model for the collective agreement structure, industrial disputes.

# OBSAH

<b>Úvod</b>	<b>5</b>
<b>1. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy v čase krízy</b>	<b>8</b>
1.1. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy v čase krízy v EÚ	8
1.1.1. <i>Zmeny v čase krízy</i>	12
1.2. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy v čase krízy v SR	14
<b>2. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy v krajinách EÚ – súčasnosť</b>	<b>24</b>
<b>3. Stručné informácie k vybraným témam sociálneho dialógu (najmä v súkromnom sektore v SR)</b>	<b>34</b>
3.1. Odborové organizácie a zamestnávateľské organizácie v SR	42
<b>4. Analýza vývoja KZVS v rokoch 2000, 2006 a 2012 v súkromnom sektore SR</b>	<b>48</b>
4.1. Spolurozhodovanie sociálnych partnerov	52
4.2. Prerokovanie prijímaných opatrení so zástupcami zamestnancov (s odbormi)	54
4.3. Poskytovanie informácií zamestnávateľa odborom	59
4.4. Spolupráca sociálnych partnerov	65
4.5. Pracovnoprávna oblasť	68
4.6. Mzdový vývoj a mzdové podmienky	82
4.7. Sociálna oblasť	100
4.8. Zhrnutie analýzy KZVS	107
<b>5. Analýza podnikových kolektívnych zmlúv v súkromnom sektore SR (2011)</b>	<b>118</b>
5.1. Základné informácie	119
5.2. Charakteristika podnikových kolektívnych zmlúv	122
5.2.1. <i>Základné (úvodné) ustanovenia</i>	122
5.2.2. <i>Vzťahy medzi zmluvnými stranami</i>	123
5.2.3. <i>Politika zamestnanosti a personálna práca</i>	123
5.2.4. <i>Pracovnoprávna oblasť</i>	124

5.2.5.	<i>Odmeňovanie zamestnancov</i> .....	125
5.2.6.	<i>Sociálna oblasť</i> .....	126
5.2.7.	<i>Ochrana práce</i> .....	128
5.2.8.	<i>Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom</i> .....	129
5.2.9.	<i>Záverečné ustanovenia</i> .....	129
5.3.	Stručný záver .....	129
<b>6.</b>	<b>Vzor štruktúry podnikovej kolektívnej zmluvy pre súkromný sektor (SR)</b> .....	<b>131</b>
<b>7.</b>	<b>Celkový záver</b> .....	<b>135</b>
7.1.	Najdôležitejšie zistenia .....	135
7.2.	Niektoré (najmä kritické) pohľady na oblasť kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v SR a návrh na možné riešenie niektorých z nich .....	149

## **Literatúra** **153**

## **Prílohy** **159**

- Príloha č. 1:* Vysvetlivky skratiek štátov EÚ 27
- Príloha č. 2:* Odborová organizovanosť v krajinách OECD, 1999-2012
- Príloha č. 3:* Miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním v krajinách EÚ (1997/1999 a 2007/2009)
- Príloha č. 4:* Miera odborovej organizovanosti v krajinách EÚ (2000 a 2009)
- Príloha č. 5:* Miera organizovanosti zamestnávateľov v zamestnávateľských organizáciách v krajinách EÚ v roku 2002 a 2008
- Príloha č. 6:* Vývoj počtu členov odborov KOZ SR v rokoch 1990-2011
- Príloha č. 7:* Základné dokumenty priemyselnej bipartity
- Príloha č. 8:* KZVS platné pre rok 2000 v súkromnom sektore – zmluvné strany
- Príloha č. 9:* KZVS platné pre rok 2006 v súkromnom sektore – zmluvné strany
- Príloha č. 10:* KZVS platné pre rok 2009 v súkromnom sektore – zmluvné strany
- Príloha č. 11:* KZVS platné pre rok 2012 v súkromnom sektore – zmluvné strany

## ÚVOD

*Kolektívne vyjednávanie patrí medzi najvýznamnejšie práva zamestnancov. Inštitút kolektívneho vyjednávania má dlhoročnú tradíciu nielen na Slovensku, ale vo všetkých vyspelých štátoch sveta. Osobitnú pozornosť mu venuje aj Európska únia, a to aj prostredníctvom Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (najmä formou Európskeho observatória kolektívnych pracovnoprávných vzťahov). Kolektívne vyjednávanie v posledných rokoch nadobúda čoraz viac na význame, a to najmä z dôvodov postupujúcej liberalizácie v oblasti práva. Kolektívne vyjednávanie v Slovenskej republike upravuje zákon, a to zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bol prijatý bývalým Federálnym zhromaždením ČSFR 4. decembra 1990. Jeho prijatím sa v politickej a sociálnej sfére zavŕšila tvorba právneho a politického priestoru pre uplatňovanie odborových a zamestnávateľských práv a slobôd, tak v Čechách ako aj na Slovensku.*

*Kolektívne vyjednávanie ako forma spoluúčasti na riadení je definovaná v Dohovore Medzinárodnej organizácie práce č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávania z roku 1981. Na účely tohto dohovoru sa výraz „kolektívne vyjednávanie“ rozširuje na všetky rokovania, ktoré sa uskutočňujú medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou a viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jednou alebo viacerými organizáciami zamestnancov na druhej strane s cieľom vymedziť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania alebo upraviť vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami alebo upraviť vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a organizáciou zamestnancov alebo organizáciami zamestnancov.*

*Podľa Petra Ondrušku „zmyslom zákona o kolektívnom vyjednávaní je vytvoriť právne podmienky na realizáciu ústavného práva zamestnancov na kolektívne vyjednávanie tak, aby ustanovené pravidlá umožnili zástupcom zamestnancov a zamestnávateľovi efektívne kolektívne vyjednávať a uzavrieť kolektívnu zmluvu.“<sup>1</sup>*

*Podľa Marty Vladárovej „Štruktúra, alebo model kolektívneho vyjednávania je taký rôznorodý, aký rôznorodý je historický vývoj v rôznych častiach sveta. V našich podmienkach sa kombinuje európsky model – kolektívne vyjednávanie na úrovni vyšších odborových orgánov a zväzov zamestnávateľov s americkým modelom - vyjednávanie na podnikovej úrovni.“<sup>2</sup>*

---

<sup>1</sup> Ondruška, P., (2010): Zákon o kolektívnom vyjednávaní v praxi. Poradca podnikateľa. Ročník 2012, číslo 4.

<sup>2</sup> Vladárova, M., (1993): Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie v otázkach a odpovediach. Odborárske spektrum, spol. s r. o. ISBN: 80-88691-05-2 (str.7)

*V súvislosti s kolektívnym vyjednávaním je potrebné tiež uviesť, že zákon o kolektívnom vyjednávaní je len jedným z viacerých právnych predpisov vzťahujúcich sa na kolektívne vyjednávanie. Je procesným právnym predpisom, ktorý upravuje základný postup zmluvných strán pri vyjednávaní o kolektívnej zmluve (podnikovej a kolektívnej zmluve vyššieho stupňa). Základ pre realizáciu práva zamestnancov na kolektívne vyjednávanie v súkromnom sektore tvoria teda ďalšie právne predpisy, a to tzv. hmotno-právne predpisy (najmä zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov). Tieto stanovujú obsah kolektívnych zmlúv. Právny základ pre kolektívne vyjednávanie tvoria jednak medzinárodné dokumenty (najmä dohovory Medzinárodnej organizácie práce), ako aj viaceré vnútroštátne právne normy. Výsledkom kolektívneho vyjednávania v súkromnom sektore sú tzv. podnikové kolektívne zmluvy alebo kolektívne zmluvy vyššieho stupňa.*

*Kolektívne vyjednávanie je jednou z viacerých oblastí, ktorá v priebehu rokov mení nielen svoju dynamiku, ale aj svoj obsah a právny rámec. To znamená, že je dlhodobou predmetom záujmu najmä zástupcov zamestnancov (odborov) a zamestnávateľov a ich organizácií, ale aj zamestnancov samotných, ako aj záujmov širšej verejnosti, vrátane odbornej verejnosti a politikov. Pre zamestnancov je kolektívne vyjednávanie, resp. kolektívne zmluvy (ako výsledok vyjednávania) mimoriadne dôležité najmä preto, že upravujú ich pracovné podmienky a podmienky zamestnávania spravidla výhodnejšie ako to upravujú príslušné zákony (najmä zákon č. 311/2001 Z. z.). Pre zamestnávateľa je kolektívne vyjednávanie, resp. uzatvorené kolektívne zmluvy zárukou sociálneho mieru, ale aj zárukou „odbúrania“ sociálneho dumpingu, a to najmä v prípade uzatvorenia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (na úrovni odvetvia, časti odvetvia a pod.). Pre obe strany je kolektívne vyjednávanie dôležité aj ako prevencia a príležitosť pre regulovanie vzájomných konfliktov. Je v konečnom dôsledku aj jednou z foriem realizácie pracovnej demokracie na Slovensku.*

*Kolektívne vyjednávanie je jednou z foriem tzv. bipartitného sociálneho dialógu. Existuje totiž aj tzv. tripartitný sociálny dialóg, kde je do procesu vyjednávania (rokovania) a pod.) zapojený okrem zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov aj tretí subjekt, ktorým je na najvyššej úrovni spravidla štát (na úrovni regionálnej to môžu byť samosprávy).*

*Kolektívnemu vyjednávaníu sa venuje aj táto štúdia. Určitú pozornosť však venuje aj niektorým ďalším formám sociálneho dialógu. Štúdia sa skladá z úvodu, šiestich kapitol, záveru, prehľadu literatúry a z 11 príloh.*

*V 1. kapitole štúdie sú prezentované kolektívne pracovnoprávne vzťahy v čase krízy, a to tak z pohľadu Európskej únie, ako aj Slovenska.*

*Druhá kapitola sa venuje popisu aktuálnej situácie v krajinách Európskej únie v oblasti kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, resp. niektorým ich atribútom, ako je organizovanosť v združeniach (zamestnávateľských a odborových), existujúca úroveň kolektívneho vyjednávanía, pokrytie príslušnej krajiny kolektívnym vyjednávaním (kolektívnymi zmluvami) a existencia procedúr rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.*

*Tretia kapitola obsahuje stručné informácie k vybraným témam sociálneho dialógu, a to najmä v súkromnom sektore, na ktorý je táto štúdia v prvom rade zameraná. Jej úlohou je prezentovať kolektívne vyjednávanie ako jednu z dôležitých foriem sociálneho dialógu v krajine.*

*Štvrtá (rozsiahla) kapitola je venovaná analýze kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v súkromnom sektore. Monitoruje a vzájomne porovnáva (aj grafickou formou) až 73 ustanovení kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Završením tejto kapitoly je celkové zhrnutie analýzy.*

*Piata kapitola sa venuje analýze podnikových kolektívnych zmlúv, a to za rok 2011. V prehľadnej forme prezentuje obsah vybraných podnikových zmlúv, a to podľa jednotlivých vecných okruhov. Obsahuje aj stručný záver.*

*V šiestej kapitole je uvedený (v prehľadnej forme) vzor štruktúry podnikovej kolektívnej zmluvy pre súkromný sektor. Štruktúra podnikovej kolektívnej zmluvy je prezentovaná podľa jednotlivých možných ustanovení kolektívnej zmluvy, pričom každé z nich (každá časť kolektívnej zmluvy) obsahuje aj prehľad možných vecných okruhov, ktoré by sa mohli v podnikovej kolektívnej zmluve v rámci nich vyskytovať.*

*Posledným bodom štúdie je pomerne rozsiahly celkový záver, ktorý je zameraný jednak na prezentáciu najdôležitejších zistení a jednak na prezentáciu niektorých (najmä kritických) pohľadov na oblasť kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov u nás, vrátane návrhov na možné riešenie niektorých z nich.*

*Štúdia obsahuje aj pomerne rozsiahly zoznam literatúry a 11 príloh, pričom na začiatku tejto časti je prezentovaný zoznam týchto príloh.*



# 1. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy v čase krízy

## 1.1. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy v čase krízy v EÚ

Ekonomická a finančná kríza, ktoré mali v posledných rokoch vplyv na vývoj v Európe, spôsobili hlboký a dlhodobý zvrät (zmenu) v oblasti kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov (industrial relations). Zatiaľ čo v publikácii Európskej komisie (EK) *Industrial relations in Europe 2010*<sup>3</sup> sa uvádza, že sociálny dialóg sa stal pružným mechanizmom na prekonávanie počiatkových dôsledkov krízy, v publikácii z roku 2012 (*Industrial relations in Europe 2012*)<sup>4</sup> sa uvádza, že výzva na zníženie verejného dlhu a politika rozpočtovej konsolidácie, ktorá sa realizuje v celom rade krajín, mali vplyv na zásadnú zmenu kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov v Európe. V publikácii z roku 2010 sa tiež uvádza, že v počiatkovej fáze recesie mal pokles hospodárstva najväčší dopad na súkromný sektor. Za účelom zmiernenia negatívnych dopadov na zamestnanosť vlády a sociálni partneri navzájom spolupracovali. Napriek významným rozdielom medzi jednotlivými krajinami a sektormi hospodárstva, ktoré sa zaznamenali už v roku 2010, najčastejšie sa realizovali také opatrenia, ktoré sa zakladali na masívnom využívaní vnútornej flexibility a krátkodobých pracovných režimov, ako aj na podpore bankového systému a niektorých hospodárskych odvetví (napríklad automobilového priemyslu). Sociálny dialóg, a to tak bipartitný ako aj tripartitný sa teda ukázal ako užitočný, flexibilný a účinný mechanizmus, ktorý pozitívne prispel k podpore odolnosti voči kríze a k vytváraniu spoločenského konsenzu tvárou v tvár kríze. Od tej doby sa však kríza prehĺbila a rozšírila do ďalších odvetví hospodárstva, vrátane verejného sektora. Finančná kríza prešla do dlhovej krízy a stala sa spúšťacím mechanizmom pre fiškálnu konsolidáciu. Fiškálna konsolidácia sa v nasledujúcom období stala kľúčovým cieľom makroekonomickej politiky jednotlivých štátov. Takýto postup vlád však viedol k nepriaznivým dôsledkom v oblasti sociálneho dialógu, ktorý sa v mnohých krajinách stal viac konfliktným.

Skúsenosti z minulých období sú teda dôkazom, že kolektívne pracovnoprávne vzťahy, a to či vo verejnom alebo súkromnom sektore sú kľúčovým prvkom pre riadenie konfliktov a nachádzanie riešení v prípade výskytu zložitých situácií, a teda aj problémov, ktoré priniesla finančná a hospodárska kríza. Ale aby tomu tak bolo, je potrebné, aby sa kolektívne pracovnoprávne vzťahy rozvíjali v atmosfére vzájomnej dôvery a porozumenia,

---

<sup>3</sup> European Commission 2010: *Industrial Relations in Europe 2010*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. European Commission. (KE-AS-10-001-EN-C.pdf)

<sup>4</sup> Pozri: <http://www.igfse.pt/upload/docs/2013/IndustrialRelationsEurope2012.pdf>

aby tak prispievali k ekonomickej efektívnosti a ekonomickým stimulom, produktivite práce a rozvoju zamestnancov. EK sa zasadzuje za podporu sociálneho dialógu v rámci Európskej únie (EÚ) avšak pri plnom rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov a rozmanitosti národných systémov kolektívnych pracovnoprávných vzťahov.

Sociálni partneri na začiatku krízy súhlasili s tým, že na zmiernenie dôsledkov krízy sú potrebné verejné stimuly (stimulačné opatrenia), aj keď s určitými odlišnosťami čo sa týka ich realizácie. Organizácie zamestnávateľov skôr uprednostňovali zabezpečenie prístupu spoločností (firiem) k úverom, opatrenia na zníženie nákladov práce a zníženie daní. Odborové zväzy žiadali skôr väčší fiškálny stimul, opatrenia na udržanie kúpnej sily a zvýšenie verejných investícií.

Zamestnávatelia a odborové zväzy teda prostredníctvom procesov sociálneho dialógu zohrali významnú úlohu vo vyvažovaní vplyvu krízy. V jednotlivých krajinách a odvetviach sa však prejavovali značné rozdiely. Zdá sa, že rozdiely v hospodárskej situácii v jednotlivých krajinách mali vplyv na to, že rokovania prebiehali skôr vo vnútri jednotlivých krajín (najmä na odvetvovej úrovni) ako medzi jednotlivými krajinami EÚ. Vo väčšine členských štátov sa sociálni partneri na medziodvetvovej úrovni pokúsili dosiahnuť dohodu o opatreniach na riešenie krízy. V 16 členských štátoch EÚ bola snaha uzatvoriť dvojstranné alebo trojstranné národné dohody, ktoré by boli zamerané na riešenie krízy. Zatiaľ čo niektoré z nich boli zamerané najmä na problémy týkajúce sa zamestnanosti, ako napríklad skrátená pracovná doba a zmiernenie rastu miezd, iné sa zamerali na širšie spektrum opatrení. V procese konsolidácie hospodárstva zohrala dôležitú úlohu verejná politika. Existujúce systémy sociálnej ochrany a politiky aktívneho začleňovania (sociálnej inklúzie) sa počas krízy stali základom - východiskom pre riešenia zo strany sociálnych partnerov. Vlády okrem ich zjavnej úlohy pri uzatváraní trojstranných (tripartitných) dohôd často zohrávali dôležitú úlohu aj pri podporovaní vzniku dvojstranných (bipartitných) dohôd.

Hospodárska recesia mala na jednotlivé odvetvia rôzny dopad. Priemyselný sektor bol postihnutý najviac, hoci zníženie počtu odpracovaných hodín vyvážilo časť tohto poklesu, takže pokles zamestnanosti vo výrobe bol podstatne menší ako pokles v objeme výroby. V čase najhoršieho obdobia krízy k udržaniu fungovania hospodárstva prispeli verejné služby. V správe (*Industrial relations in Europe 2010*) sa uvádza, že hospodárska kríza priniesla subjektom kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a organizáciám celej EÚ okrem veľkého množstva problémov aj nebývalé výzvy. Vo všeobecnosti sa kolektívne pracovnoprávne

vzťahy ukázali ako pevné a predstavovali významný faktor pri zmierňovaní účinkov recesie, aj keď ich dosah bol v jednotlivých krajinách nie vždy rovnaký. Za dôležitý fakt je možné považovať skutočnosť, že odborové zväzy a organizácie zamestnávateľov boli uznané za hlavných partnerov jednotlivých vlád snažiacich sa reagovať na existenciu krízy.

Kolektívne vyjednávanie v EÚ má v posledných rokoch tendenciu byť viac decentralizované. Pokrytie kolektívnym vyjednávaním, resp. kolektívnymi zmluvami v jednotlivých krajinách EÚ sa pohybuje v rozpätí od 20 % do 100 %, a to v závislosti od typu modelu kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v príslušnej krajine. Priemer EÚ-27 je 66 %, ale len 44 % v krajinách strednej a východnej Európy (nových členských štátoch EÚ). Naďalej pokračuje pokles (dlhodobý) členstva v odborových organizáciách, ktorý sa deje už od 80. rokov minulého storočia. Odborová organizovanosť sa mierne stabilizovala na úrovni 24 %. Vo väčšine členských štátov je však odborová organizovanosť v súkromnom sektore stále oveľa nižšia ako je tomu vo verejnom sektore. Miera organizovanosti zamestnávateľov v zamestnávateľských organizáciách je, možno povedať, že stabilná, a to najmä v krajinách, kde je členstvo v týchto organizáciách kvázi povinné (hoci nastalo určité uvoľnenie týchto opatrení).

Čo sa týka dlhodobých trendov vývoja kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, tak pre tieto sú čoraz viac charakteristické nasledovné črty - pokles členstva v organizáciách sociálnych partnerov, decentralizácia kolektívneho vyjednávania a nižšia miera koordinácie a koncentrácie procesov kolektívneho vyjednávania.

Rozšírenie EÚ v roku 2004 a 2007 zvýšilo rozmanitosť systémov kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v rámci EÚ. Najmä nové členské štáty zvýšili variabilitu štrukturálnych a inštitucionálnych znakov kolektívnych pracovnoprávných vzťahov (industrial relations) v EÚ. V porovnaní s krajinami EÚ-15 sa však tieto krajiny vyznačujú slabšími odbormi a rýchlejšim poklesom odborovej organizovanosti, absenciou etablovaných zamestnávateľských združení, chýbajúcou tradíciou dvojstranného kolektívneho vyjednávania s viacerými zamestnávateľmi, trvalo nižším pokrytím kolektívnym vyjednávaním (čiastočne pre slabo rozvinutý systém rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa) a napokon silnou formálnou tripartitou, ktorá čiastočne nahrádza nedostatočne rozvinuté systémy kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni.

Aj keď sa často tvrdí, že krajiny strednej a východnej Európy (nové členské štáty EÚ) majú podobné systémy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, monitoring v tejto oblasti

však dokazuje rôznorodosť jednotlivých režimov a modelov v týchto krajinách. Napríklad, pre niektoré nové členské štáty (Bulharsko, Estónsko, Lotyšsko, Litva a Rumunsko) sú najviac charakteristické slabo etablované alebo slabo uplatňované inštitúcie tripartity, roztrieštenosť vyjednávania (okrem Rumunska), odlišnosti v odborovej organizovanosti v pobaltských krajinách (Estónsko, Lotyšsko, Litva) a balkánskych krajinách (Bulharsko, Rumunsko). Krajiny Vyšehradskej štvorky (Česká republika, Maďarsko, Poľsko a Slovensko) majú silno zakorenenú tripartitu, inštitúty kolektívneho vyjednávania a zastúpenia zamestnancov. Česká republika a Slovensko majú spravidla väčšiu tradíciu sociálneho dialógu a vyššiu úroveň koordinácie vyjednávania ako Poľsko a Maďarsko. Maďarsko a Poľsko sú síce príklady krajín s decentralizovaným kolektívnym vyjednaním a relatívne nízkym pokrytím kolektívnymi zmluvami, avšak Maďarsko sa vyznačuje aj koordináciou na národnej úrovni. Slovensko, ktoré je jedinou korporatívnou krajinou urobilo najviac pre inštitucionalizáciu koordinovaného vyjednávania, zastúpenie zamestnancov, sociálne dohody a pokrytie kolektívnym vyjednaním (kolektívnymi zmluvami).<sup>5</sup>

Aj keď medzi jednotlivými krajinami existujú výrazné odlišnosti, inštitúcie (a aktéri) kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v krajinách strednej a východnej Európy sú stále slabé a roztrieštené. Niektoré tendencie v tomto smere sú znepokojujúce, a to najmä vtedy, keď niektoré aktuálne reformy podkopávajú konsenzus potrebný na účinné zapojenie sociálnych partnerov do prispôsobenia sa zmene. Reakcie na krízu v mnohých týchto krajinách vyúsťujú do čoraz konfliktnejších kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Je preto potrebné oživiť národné systémy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a podporovať ich činnosť s cieľom presadiť a obnoviť konsenzus, aby sa tak zabezpečila dlhodobá udržateľnosť aktuálnych hospodárskych a sociálnych reforiem. Zásadným prvkom je schopnosť sociálnych partnerov prispôbiť sa zmene. Aby sa tak stalo, musia zamestnávateľské organizácie aj odborové zväzy skvalitniť svoje administratívne a organizačné schopnosti. Rozsah, v akom sa sociálni partneri zapájajú do činností v čase krízy a po kríze, ako aj skutočné výsledky takéhoto prístupu, bývajú totiž často sporné alebo časovo obmedzené. Sociálni partneri v nových členských krajinách by mali preto viac upevniť svoju štrukturálnu pozíciu a posilniť svoje kapacity, a to za účelom dosiahnutia trvalo udržateľných výsledkov pri konsolidácii sociálneho dialógu a národných systémov

---

<sup>5</sup> Viac o kolektívnom vyjednaní a pokrytí zamestnancov kolektívnym vyjednaním je uvedené v ďalších častiach tejto štúdie.

kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, a to smerom k modelu prevažne bilaterálneho kolektívneho vyjednávania.

Podľa poslednej správy o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch (*Industrial relations in Europe 2012*) pretrvávajúca hospodárska kríza predstavuje pre dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov a vládami vážny problém. V Správe sa uvádza, že vládne reformy v poslednom období nie vždy sprevádzal celkom účinný sociálny dialóg, čo v Európe viedlo k zvýšeniu miery konfliktov v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Podľa vyjadrenia László Andora, európskeho komisára pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie je „sociálny dialóg v súčasnom kontexte zníženého makroekonomického dopytu, rastúcich daní a znižovania vládnych výdavkov pod neustále rastúcim tlakom. Ak chceme nájsť východisko z krízy a zachovať výhody európskeho sociálneho modelu, musíme posilniť úlohu sociálnych partnerov na všetkých úrovniach. Riadne štruktúrovaný sociálny dialóg je tiež nevyhnutný na riešenie otázky demografických zmien a zabezpečenie lepších pracovných podmienok, ako aj väčšej sociálnej súdržnosti. **Sociálny dialóg treba posilniť v členských štátoch strednej a východnej Európy, kde je v súčasnosti výrazne slabší.**“

V správe sa ďalej uvádza, že zapojenie zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov (sociálnych partnerov) do prípravy vládnych reforiem je kľúčové, keďže riešenia prijaté v rámci sociálneho dialógu sa zväčša vyznačujú širšou akceptáciou zo strany spoločnosti, jednoduchším uplatnením v praxi a menším rizikom, že budú viesť ku konfliktom. Konsenzuálne dohody, do ktorých sú zapojení sociálni partneri, teda pomáhajú zabezpečiť dlhodobú udržateľnosť hospodárskych a sociálnych reforiem. Riadne štruktúrovaný sociálny dialóg tak môže účinne prispieť k hospodárskej pružnosti Európy. V skutočnosti platí, že v krajinách, kde má sociálny dialóg a inštitúcie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov pevné postavenie, je spravidla hospodárska a sociálna situácia stabilnejšia a pod menším tlakom. Potenciál sociálneho dialógu v oblasti riešenia problémov môže teda pomôcť prekonať súčasnú krízu. Správa ukazuje, ako môžu výsledky európskeho sociálneho dialógu skutočne zmeniť pracovný život Európanov, napríklad z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo pracovných podmienok.

### **1.1.1. Zmeny v čase krízy**

V tejto časti popisujeme vývoj (zmeny) v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v roku 2012 v 27 členských štátoch EÚ, a to tabuľkovou formou. Bude sa to týkať

zmien týkajúcich sa sociálnych partnerov, a to v oblasti miery organizovanosti a zmien členských základní (členstva).

### Tabuľka č. 1

#### Zmeny v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v roku 2012

Charakteristika vplyvu (druh zmeny)	Členské štáty EÚ
<b>Pokles odborovej organizovanosti</b> <sup>6</sup>	CY, BG, DK, EE, LT, LV, SE, SI, <b>SK</b> , UK
<b>Stav členskej základne v medziodvetvových odborových organizáciách</b>	
Celkový pokles počtu	BG, CY, CZ, EL, LV, NL, PL, SI, <b>SK</b> , RO, UK
Stabilný počet (alebo takmer stabilný)	AT, BE, DE, DK, EE, FI, HU, MT, SE
Celkový rast počtu	BE, DE, FR, MT
Údaje neboli k dispozícii	ES, IE, LT, LU, PT
<b>Stav členskej základne v medziodvetvových zamestnávateľských organizáciách</b>	
Celkový pokles počtu	FI, SI
Celková stabilita	DE*, IT, NL, PL
Celkový rast počtu	AT, BG, CY, DK, EL*, HU*, MT*, <b>SK</b>
Údaje neboli k dispozícii	BE, EE, ES, FR, IE, LT, LU, LV, PT, RO, SE, UK
<b>Výskyt kolektívnych pracovnoprávných sporov</b>	
Žiadne spory alebo takmer žiadne spory	AT, CZ
Málo sporov alebo menej ako v predchádzajúcich rokoch	DK, FI, FR, HU, IE, LT, LU, LV, MT, NL, PL, RO, SE, SI, <b>SK</b> , UK
Veľa sporov alebo viac ako v predchádzajúcich rokoch	BE, BG, CY, DE, EE, EL, ES, IT, PT

Prameň: EIRO (European Industrial Relations Observatory), December 2013 <sup>7</sup>

Poznámka: \* K dispozícii boli len čiastočné údaje

Čo sa týka Slovenska, tak v prípade medziodvetvových odborových organizácií (odborových centrál) bol zaznamenaný pokles členstva u Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR), zatiaľ čo členská základňa Nezávislých kresťanských odborov Slovenska (NKOS) zostala nezmenená.

<sup>6</sup> V tomto prípade ide o zmeny v rokoch 2008 -2012

<sup>7</sup> Viac o tom pozri dokument „Industrial relations and working conditions developments in Europe 2012, Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, December 2012. Dostupné na: [http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn1304021s/tn1304021s\\_3.htm](http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn1304021s/tn1304021s_3.htm)

V prípade medziodvetvových zamestnávateľských organizácií (zamestnávateľských centrál) bol zaznamenaný nárast členstva u oboch zamestnávateľských organizácií, to znamená tak v prípade Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky (AZZZ SR) ako aj v prípade Republikovej únie zamestnávateľov (RÚZ).

Na Slovensku sa v roku 2012 v súkromnom sektore nekonali žiadne štrajky. Vo verejnom sektore sme zaznamenali 2 štrajky učiteľov (strata 3 pracovných dní).

Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVR SR) evidovalo v roku 2012 celkovo 16 sporov o uzavretie kolektívnych zmlúv alebo dodatkov ku kolektívnym zmluvám, čo je v porovnaní s predchádzajúcim rokom viac o 1 spor. Dva spory boli riešené v konaní pred rozhodcom a 14 sporov bolo riešených v konaní pred sprostredkovateľom. Z celkového počtu 16 sporov bolo 5 sporov vyriešených pred sprostredkovateľom úspešne a kolektívna zmluva bola uzatvorená, 3 spory boli odstránené a zmluvné strany uzatvorili kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (KZVS) po pridelení sprostredkovateľa, ale ešte pred začatím konania o riešení sporu pred sprostredkovateľom. V konaní pred rozhodcom boli riešené dva spory; doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám boli podľa § 13 ods. 6 zákona o kolektívnom vyjednávaní kolektívne zmluvy uzatvorené. MPSVR SR neevidovalo v roku 2012 žiadny spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy. Žiaden z uvedených kolektívnych pracovnoprávných sporov nevyústil do štrajku alebo výluky.

## **1.2. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy v čase krízy v SR**

Kríza, ktorá zasiahla slovenskú ekonomiku najmä v rokoch 2008-2009, mala vplyv aj na kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Hromadné prepúšťanie prispelo k poklesu členstva a k zmenám v odborových organizáciách. Na zmiernenie dopadov krízy prijala vláda SR osobitné opatrenia (tzv. protikrizové opatrenia), vrátane zavedenia flexibilných foriem organizácie práce. Ich realizácia bola predmetom sociálneho dialógu, najmä v *Rade pre hospodársku krízu*, ktorej cieľom bolo zmierniť dopady globálnej ekonomickej a finančnej krízy na ekonomiku Slovenska a na slovenských občanov. Konzultácia prebiehala aj v rámci národnej tripartity – v *Hospodárskej a sociálnej rade SR* (HSR SR). Zástupcovia zamestnávateľov a odborov mali teda dosť možnosti vyjadriť svoje názory na systém navrhovaných opatrení a na ich spôsob realizácie.

Kolektívne vyjednávanie hralo v tomto procese veľmi dôležitú úlohu, a to najmä pri riešení problémov súvisiacich s prepúšťaním (najmä hromadným prepúšťaním) a so

zmierňovaním rastu miezd v roku 2010-2011. Konzultácie prebiehali aj medzi vládou SR a KOZ SR. Ich výsledkom bolo uzavretie memoranda o spolupráci pri riešení dopadov finančnej a hospodárskej krízy na slovenskú spoločnosť (podpísané vo februári 2009). Memorandum vyjadrovalo, okrem iného, spoločné úsilie vlády a odborov pri prijímaní a realizácii opatrení zameraných na elimináciu dopadov finančnej a hospodárskej krízy na občanov SR, zamestnávateľov a podnikateľskú sféru v SR.<sup>8</sup> Memorandum o spolupráci pri riešení dopadov finančnej a hospodárskej krízy na slovenskú spoločnosť podpísala vláda SR aj so zamestnávateľmi, zastúpenými AZZZ SR a RÚZ, a to v marci 2009.

Hospodárska kríza v SR spôsobila ekonomický pokles hospodárstva SR. Najväčší negatívny dopad mala na priemysel. S cieľom umožniť zamestnávateľom pružnejšie reagovať na ekonomický pokles a s ním súvisiace prepúšťanie (vrátane hromadného prepúšťania) prišla vláda so zmenami v Zákonníku práce.

Jedným z negatívnych dopadov krízy bolo zvýšenie počtu hromadného prepúšťania zamestnancov. Zatiaľ čo v roku 2007 bol registrovaných 174 hromadných prepúšťaní (10 417 prepustených zamestnancov) v roku 2009 stúpol ich počet prakticky na 2-násobok – na 347 registrovaných prípadov hromadného prepúšťania (30 259 prepustených zamestnancov). V roku 2010 ich počet poklesol na 100 (6 827 prepustených zamestnancov).<sup>9</sup> Osobitný význam malo v tomto prípade zavedenie tzv. „flexikonta“.<sup>10</sup> V roku 2012 boli prijaté nové zmeny Zákonníka práce. Tieto zmeny privítali odbory, ale zamestnávatelia ich hodnotili ako škodlivé pre zamestnanosť.

K zmenám došlo aj v oblasti kolektívneho vyjednávania. V roku 2007 bolo na MPSVR SR uložených 10 kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS)<sup>11</sup> a 27 dodatkov ku KZVS, v roku 2008 bolo uložených 20 KZVS a 17 dodatkov ku KZVS, v roku 2009 bolo uložených 13 KZVS a 22 dodatkov ku KZVS, v roku 2010 bol uložených 12 KZVS a 5 dodatkov ku KZVS, v roku 2011 bolo uložených 19 KZVS a 8 dodatkov ku KZVS, v roku 2012 bolo uložených 18 KZVS a 5 dodatkov ku KZVS a v roku 2013 14 KZVS a 6 dodatkov ku KZVS. Z uvedených údajov vyplýva, že počet uložených KZVS a dodatkov ku KZVS

---

<sup>8</sup> Memorandum o spolupráci pri riešení dopadov finančnej a hospodárskej krízy na slovenskú spoločnosť podpísala Vláda SR vo februári 2009 aj so Združením miest a obcí Slovenska (ZMOS).

<sup>9</sup> Prameň: ÚPSVR SR. In: Cziria, L., 2012: Collective bargaining and balanced recovery. The case of the Slovak Republic (written for ILO as a background paper in 2012). Page 11. Institute for Labour and Family Research, Bratislava. Dostupné na: <http://www.ivpr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/2013/collective.pdf>

<sup>10</sup> § 252c zákona č.49/2009 Z.z.

<sup>11</sup> Ukladanie KZVS a rozhodnutí rozhodcov, ktoré sa ich týkajú pozri § 9 zákona č. 2/1991 Zb.



spolu po roku 2009 bol nižší ako tomu bolo v rokoch 2007 – 2009 (2007: 37, 2008: 37, 2009: 35, 2010: 17, 2011: 27, 2012: 23).

Zmeny nastali aj v oblasti rozširovania záväznosti KZVS (§ 7 a 7a zákona č. 2/1991 Zb.) na ďalších zamestnávateľov v oblasti pôsobnosti KZVS (ktorí neboli členom zamestnávateľskej organizácie, ktorá KZVS s odbormi uzatvorila). V roku 2007 nebola rozšírená žiadna záväznosť KZVS, v roku 2008 bola rozšírená záväznosť len 2 KZVS, v roku 2009 bolo rozšírených 5 KZVS a v rokoch 2010, 2011 a 2012 nedošlo k rozšíreniu záväznosti žiadnej KZVS. Situácia v posledných rokoch nebola teda priaznivá pre rozširovanie záväznosti KZVS, a to aj v dôsledku legislatívnych zmien v oblasti rozširovania záväznosti KZVS v niektorých rokoch (len so súhlasom zamestnávateľa, na ktorého sa má záväznosť KZVS rozšíriť). Zmeny v tejto oblasti boli spojené so zmenami vlády.<sup>12</sup> Pravicovo orientované vlády podmieňovali rozširovanie záväznosti KZVS na ďalších zamestnávateľov ich súhlasom, čo v praxi znamenalo, že neboli rozšírené žiadne KZVS. Takýto prístup k rozširovaniu KZVS je neobvyklý vo vyspelých krajinách EÚ a v konečnom dôsledku znamená zníženie pokrytia SR kolektívnymi zmluvami v súkromnom sektore. Rozširovanie záväznosti KZVS na ďalších zamestnávateľov je totiž vo viacerých vyspelých krajinách EÚ jedným z dôležitých faktorov vyššieho pokrytia zamestnancov kolektívnym vyjednávaním (kolektívnymi zmluvami) v porovnaní s pokrytím v SR (bráni sociálnemu dumpingu v odvetví a pod.). Dokonca v niektorých krajinách pristupujú zamestnávatelia dobrovoľne k prevzatíu ustanovení z platných KZVS pre ich odvetvie (pododvetvie) – riadia sa nimi<sup>13</sup>. Nie vždy však bola u nás situácia v oblasti rozširovania záväznosti KZVS taká nepriaznivá. Napríklad, v roku 2004 bola rozšírená záväznosť 8 KZVS. Priaznivejšia situácia voči rozširovaniu záväznosti KZVS na ďalších zamestnávateľov bola v 90-tych rokoch minulého storočia, kedy rozširovanie záväznosti KZVS na ďalších zamestnávateľov v odvetví (pododvetví, časti odvetvia a pod.) nepokrytých žiadnou KZVS (podľa vtedy platnou procedúrou ustanovenou v zákone o kolektívnom vyjednávaní) bolo často využívanou procedúrou.

Dôležitou súčasťou monitoringu v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v súkromnom sektore je informácia o počte platných KZVS v príslušnom roku pre súkromný

---

<sup>12</sup> Viac o rozširovaní záväznosti KZVS pozri zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní ( najlepšíe v JASPI, so zadaním platnosti pre rôzne obdobia – roky, a to kvôli zisteniam zmien v tejto oblasti).

<sup>13</sup> A to nielen kvôli solidarite k tým firmám, ktoré sú pokryté uzatvorenými KZVS, ale aj aby si zachovali kvalitné odborne zdatné pracovné sily (obrana proti ich nožnej fluktuácii - odchodu do firiem s lepšími pracovnými a mzdovými podmienkami).

sektor. Tak napríklad, v roku 2000 bolo pre súkromný sektor platných 35 KZVS, v roku 2006 ich počet poklesol na 32 KZVS, v roku 2009 (v čase najväčších prejavov krízy) ich počet poklesol na 25 KZVS a pre rok 2012 bolo platných (záväzných) len 20 KZVS. Uvedené údaje dokazujú, že v posledných rokoch došlo v porovnaní s rokom 2000 k významnému poklesu počtu platných (záväzných) KZVS v súkromnom sektore.<sup>14</sup>

Čo sa týka počtu uzatvorených podnikových kolektívnych zmlúv (PKZ), tak tieto informácie v ucelenej podobe nie sú dostupné, pretože SR nemá oficiálnu (zákonom ustanovenú) povinnosť evidencie PKZ. Presné počty o uzatvorených PKZ nemajú často ani odborové zväzy, pretože im odborové organizácie nie vždy poskytujú informácie o uzatvorených PKZ (vrátane poskytovania kópií PKZ). Niektoré informácie z prostredia zamestnávateľských zväzov (ZZ) a odborových zväzov (OZ) však poukazujú na čoraz väčší príklon Slovenska k uprednostňovaniu kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni oproti kolektívnemu vyjednávaniu na nadpodnikovej úrovni (najmä zo strany zamestnávateľov) v posledných rokoch.<sup>15</sup>

Podľa informácií získaných z diskusií so zástupcami zamestnancov (predstaviteľmi odborov) existujú určité rozdiely v prístupe ku kolektívnemu vyjednávaniu v rokoch pred krízou a v rokoch existencie hospodárskej krízy (svetovej hospodárskej krízy) v SR. V čase krízy bol zaregistrovaný nižší záujem zamestnávateľov o uzatváranie kolektívnych zmlúv. Táto skutočnosť môže prameniť zo snahy zamestnávateľov znížiť si podnikové náklady, a to za účelom konsolidácie podnikových financií. Podľa zamestnávateľov sa nároky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv, resp. ich postupné zvyšovanie (najmä tých z finančnými dopadmi) v čase krízy stávajú významnou prekážkou konsolidovania ich podnikových financií. To je často aj jeden z hlavných dôvodov nezáujmu zamestnávateľov o uzatváranie kolektívnych zmlúv.<sup>16</sup> V praxi má často tento negatívny prístup k uzatváraniu kolektívnych zmlúv formu rôznych typov obštrukcií (napríklad zamestnávateľa alebo organizácie zamestnávateľov hľadajú spôsob ako sa vyhnúť vzájomnému stretnutiu sociálnych partnerov). Nemalé problémy sú aj pri samotnej finalizácii obsahu kolektívnych zmlúv. Ak aj zamestnávateľa (zamestnávateľské organizácie) pristúpia k uzatvoreniu kolektívnych zmlúv, ich obsah je

<sup>14</sup> V roku 1999 bolo uzatvorených 60 KZVS. V ďalších rokoch klesol ich počet pod 40. (Cziria, ILO, str. 8)

<sup>15</sup> Podľa Informačného systému o pracovných podmienkach pre rok 2012 bolo do spracovania zahrnutých 5621 spravodajských jednotiek s 842 tis. zamestnancami k 30.6.2012 (42,7 % z celkového počtu zamestnancov v hospodárstve SR). Vo vzorke sa nachádzalo 1663 organizácií, ktoré boli členmi niektorého z 30 odborových zväzov združených v KOZ SR alebo v nezávislom odborovom zväze. U 1801 zamestnávateľov bola uzatvorená PKZ alebo na nich platila KZVS.

<sup>16</sup> Existujú však medzi zamestnávateľmi aj také (extrémne) názory, že kolektívne vyjednanie a rozširovanie KZVS bráni ich slobode podnikania.

v porovnaní s predkrízovým obdobím menej výhodný pre zamestnancov (nižšia úroveň zvyšovania miezd alebo zmrazovanie miezd, zníženie poskytovania podnikových benefitov a pod.). V dôsledku súčasnej hospodárskej krízy sa častejšie vyskytujú aj prípady kedy nedochádza k plneniu záväzkov vyplývajúcich z dohodnutých kolektívnych zmlúv. Tieto KPS sa potom často riešia ako spory o plnenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, a to s využitím sprostredkovateľa alebo rozhodcu (§ 10 „Kolektívne spory“ - zákon č. 2/1991 Zb.). Čo sa týka „kultúry“ kolektívneho vyjednávania, tak tá býva spravidla vyššia v prípade vyjednávania o uzatvorenie KZVS ako v prípade vyjednávania o uzatvorenie PKZ.

Problémom v oblasti kolektívneho vyjednávania je v niektorých prípadoch aj *nízka profesionálna morálka* (zamestnávateľská aj odborárska), kde sa často v niektorých prípadoch stierajú rozdiely medzi sociálnymi partnermi, a to z rôznych subjektívnych dôvodov.

Pokles nastal aj v oblasti odborovej organizovanosti (miery odborovej organizovanosti). Podľa údajov Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) za roky 1999-2012<sup>17</sup> mala odborová organizovanosť (miera odborovej organizovanosti) v SR z roka na rok klesajúcu tendenciu. Zatiaľ čo v roku 1999 nadobudla hodnotu 34,2 %, v roku 2005 to bolo 22,8 %, v roku 2007 18,8 % a v roku 2011 už len 16,7 %. Nižšiu odborovú organizovanosť ako SR v roku 2011 (SR: 16,7 %) mali spomedzi štátov, o ktorých boli v databáze dostupné údaje (údaje absentovali v roku 2011 za ČR, Dánsko, Estónsko, Francúzsko, Island, Luxembursko, Maďarsko, Poľsko, Portugalsko, Španielsko a Švajčiarsko), nasledovné štáty OECD: Chile, Kórea, Turecko a USA.<sup>18</sup> Čo sa týka najväčšej odborárskej centrály, tak podľa KOZ SR predstavoval počet členov odborov v roku 1990 2 443 977, v roku 1993 klesol na 1 536 825 a v roku 2000 na 687 653. Počet členov odborov v roku 2001 predstavoval 655 178. V roku 2002 mala KOZ SR 550 tisíc aktívnych členov vo viac ako 5 000 odborových organizáciách (v 30 OZ) a odborovú organizovanosť vo výške približne 35 %.<sup>19</sup> Počet členov však klesal aj naďalej a v roku 2013 sa odhadoval už len na 325 000.<sup>20</sup> Ak posledne dostupné údaje (2013) porovnáme s rokom 1990, kedy ich počet bol 2 443 977 (takmer 100 % odborová organizovanosť) ako aj s rokom 1995 (1,3 mil. členov

---

<sup>17</sup> Prameň: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167>

<sup>18</sup> Viac o odborovej organizovanosti v krajinách OECD pozri prílohu č. 2.

<sup>19</sup> Prameň: KOZ SR, jún 2012: Dôvodová správa KOZ SR, Návrh strategických opatrení KOZ SR pre ďalšie obdobie. Bratislava. Dostupné na: [http://www.odborny.sk/?page=/.kozsr/fakty\\_o\\_cinnosti/fakty5](http://www.odborny.sk/?page=/.kozsr/fakty_o_cinnosti/fakty5)

<sup>20</sup> Prameň: L. Fullton (2013) Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Dostupné na: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovak-Republic/Trade-Unions>

odborov a 65 % odborová organizovanosť)<sup>21</sup>, tak je to mimoriadne výrazný pokles členov odborov a odborovej organizovanosti v prípade KOZ SR.<sup>22</sup> Podľa názoru Vojtecha Tkáča „pokles počtu odborovo organizovaných zamestnancov vyplýva však aj z pretrvávajúcej nedôvery voči odborovým organizáciám, pretože v totalitnom období boli len predĺženou rukou zamestnávateľa a plnili tiež politické funkcie strany.“<sup>23</sup>

Zmeny (pokles) v miere odborovej organizovanosti mali za následok aj zmeny v oblasti miery pokrytia SR kolektívnym vyjednávaním (kolektívnymi zmluvami). Zatiaľ čo v roku 2000 a 2001 predstavovala miera pokrytia Slovenska kolektívnym vyjednávaním 48 % (51 %)<sup>24</sup>, v roku 2008 to bolo už len 35 %. Predpokladá sa, že pokrytie v roku 2009-2010 mierne pokleslo. Zaujímavosťou je, že v roku vzniku SR (1993) sa odhadovala miera pokrytia Slovenska kolektívnym vyjednávaním na 60-70 %. (Cziria, ILO, str. 8). Podľa informácií European Trade Union Institute (ETUI)<sup>25</sup> pokleslo pokrytie KZVS v SR z 40,4 % (PKZ z 35,8 %) v roku 2008 na 38,1 % (PKZ na 34,1 %) v roku 2011.

Organizovanosť zamestnávateľov, resp. miera organizovanosti zamestnávateľov v zamestnávateľských organizáciách je podľa profilu kolektívnych pracovnoprávných vzťahov (industrial relations) Slovenska prezentovaného na webovej stránke Európskeho observatória kolektívnych pracovnoprávných vzťahov (European Industrial Relations Observatory, EIRO)<sup>26</sup> v súčasnosti stabilná. Odhaduje sa na 30-35 %.

V súvislosti s prezentovaním informácií o miere organizovanosti odborov a zamestnávateľov je potrebné uviesť, že v prípade SR ide takmer vždy o odhady alebo hodnoty s menšou či väčšou mierou sa približujúce k realite. Problémy s dostupnosťou presných údajov (nie odhadov) sú okrem miery odborovej organizovanosti a miery organizovanosti zamestnávateľov aj v oblasti miery pokrytia zamestnancov kolektívnym vyjednávaním - kolektívnymi zmluvami (PKZ a KZVS). Týka sa to tak obdobia pred krízou ako aj krízového

---

<sup>21</sup> Prameň: Czírja, L., (2010): Trade union strategies to recruit new groups of workers – Slovakia. EIRO. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/sk0901029q.htm> Ide o odhady.

<sup>22</sup> Prameň: KOZ SR, jún 2012.

<sup>23</sup> Tkáč, V., (2004), str. 65: Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. (Európa, právo a prax). Vydavateľ: Eduard Szattler, Pressprint. Košice.

<sup>24</sup> Prameň: EIRO, In: TRAXLER, Franz – BEHRENS, Martin, december 2002: Collective bargaining coverage and extension procedures, European Industrial Relations Observatory (EIRO) Online, Eurofound, Dublin. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>; prevzaté z prekladu Margity Barošovej, Inštitút pre výskum práce a rodiny. Dostupné na: <http://www.ozkovo.sk/admin/uploads/Baroova-pokrytieaextenzieKZVSEurope.pdf>

<sup>25</sup> <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovak-Republic/Collective-Bargaining>

<sup>26</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/Slovakia.pdf>

obdobia. V dôsledku takýchto nepresností (hodnôt/odhadov viac či menej sa približujúcich k realite) sa potom nedajú jasne špecifikovať rozdiely v týchto základných parametroch kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a exaktne vyhodnocovať hlavné príčiny týchto rozdielov, a to za účelom prípadných budúcich zmien jednak v oblasti legislatívy ako aj v oblasti samotných procesov fungovania sociálneho dialógu, ale aj v oblasti personálneho pokrytia tejto problematiky v inštitúciách štátnej správy (zvýšenie odborných kapacít) a pod.

Jedným z dôkazov masívneho používania odhadov v oblasti miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním (ale aj miery organizovanosti sociálnych partnerov) sú štúdie reprezentatívnosti európskych sociálnych partnerov, ktoré prezentuje na svojej webovej stránke EIRO Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, EUROFOUND)<sup>27</sup> so sídlom v írskom Dubline, a to od roku 2007. Prispievateľom do týchto reprezentatívnych štúdií je aj SR, a to prostredníctvom projektu EIRO, ktorého realizátorom je od roku 2002 aj naša výskumná organizácia (ako Národné centrum EIRO).<sup>28</sup> V posledných rokoch je EIRO (výstupy za SR) súčasťou projektu Network EUROFOUNDU v našom inštitúte (Inštitúte pre výskum práce a rodiny).

Od roku 2007, odkedy sa začali vypracovávať štúdie reprezentatívnosti európskych sociálnych partnerov, bolo vypracovaných celkom 31 štúdií reprezentatívnosti. Táto forma štúdií okrem iného obsahuje aj údaje o miere odborovej organizovanosti a miere organizovanosti zamestnávateľov v príslušnom odvetví (pododvetví, časti odvetvia a pod. ) v jednotlivých krajinách EÚ. Pri spracovaní týchto štúdií využívajú členovia tímu EIRO najmä informácie zo zdrojov sociálnych partnerov (ale aj od inštitúcií v oblasti štatistiky, najmä od INFOSSTAT-u a Štatistického úradu SR), a to za účelom prezentovania všetkých dostupných informácií, ktoré sú potrebné pre ich spracovanie.

Štúdie reprezentatívnosti sa týkali nasledovných odvetví (sektorov):<sup>29</sup>

V roku 2007:

- Poľnohospodárstvo (PKV<sup>30</sup>: KZVS  $\approx$  19 % a PKZ  $\approx$  3,5 %)
- Telekomunikácie (PKV:  $\approx$  72 %)

V roku 2008:

- Železnice (PKV:  $\approx$  95 % - takmer všetci zamestnanci)

---

<sup>27</sup> EUEOFOUND je výskumná a expertná organizácia Európskej komisie. Je riadená na tripartitnom princípe.

<sup>28</sup> Členkou tímu EIRO od roku 2002 bola aj autorka tejto štúdie.

<sup>29</sup> Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2014/country/slovakia.htm>

<sup>30</sup> PKV = pokrytie zamestnancov kolektívnym vyjednávaním;  $\approx$  znamená približne

- Námorná a pobrežná vodná doprava (PKV: 0 %; nie sú tu ani odborové ani zamestnávateľské organizácie )
- Poštové a kuriérske služby (PKV: viac ako 90 %)
- Výroba cukru (PKV: 100 %)
- Plynárenský priemysel (PKV: ≈ takmer 100 % - len PKZ)

#### V roku 2009:

- Oceliarsky priemysel (PKV: KZVS: ≈ 70 % a PKZ ≈ 90 %)
- Kožiarsky priemysel (PKV: 0 %)
- Nemocnice (PKV: ≈ 95 %)

#### V roku 2010:

- KovoSpracujúci priemysel (PKV: ≈ 15-20 %)
- Vnútrozemská námorná doprava (PKV: takmer 100 % - len PKZ)
- Stravovacie služby (PKV: 0 %)
- Obuvnícky priemysel (PKV: ≈ 40 % – len PKZ)
- Personálne služby (PKV: 0 %; existujú tu zamestnávateľské organizácie, ale nie sú tu odbory )
- Civilné letectvo (PKV: ≈ 50 % – len PKZ)

#### V roku 2011:

- Bankovníctvo (PKV: takmer 90 %)
- Verejná správa (PKV: ≈ 90 %)
- Školstvo (PKV: takmer 100 %)

#### V roku 2012:

- Hotely a reštaurácie (PKV: ≈ 1 % - len PKZ)
- Čistiarne (PKV: 0 %; nie je tu KV ani sociálni partneri)
- Súkromné bezpečnostné služby (PKV: 0; nie je tu KV ani sociálni partneri)
- Poisťovníctvo (PKV: ≈ 95 %)
- Papierenský priemysel (PKV: viac ako 70 % )
- Odvetvie rybolovu (PKV: ≈ 35- 45 % - len 1 PKZ)
- Obchod (PKV: údaje neboli k dispozícii)

#### V roku 2013:

- Textilný a odevný priemysel (PKV: ≈ 14 % - len PKZ)
- Šport a rekreácie/volnočasové aktivity (PKV: ≈ 1-2 % - len PKZ)
- Živé umelecké vystúpenia – divadlá, cirkusy a pod. (PKV: ≈ 25-30 % - len PKZ)
- Potravinársky priemysel (PKV: ≈ 6-7 %)
- Audiovizuálny sektor (PKV: ≈ 30 % - len PKZ).

Údaje o reprezentatívnosti európskych sociálnych partnerov sú dôkazom toho, že v prípade prezentovania miery pokrytia odvetvia (pododvetvia, časti odvetvia) kolektívnym vyjednávaním ide takmer vo všetkých prípadoch o odhady. To znamená, že v SR absentujú databázy miery pokrytia (ale aj miery organizovanosti odborov a zamestnávateľov) SR a jeho

odvetví (pododvetví, častí odvetví a pod.) kolektívnym vyjednávaním – kolektívnymi zmluvami (PKZ a KZVS), čo nemožno považovať za pozitívne zistenie.

Informácie o kolektívnych pracovnoprávných sporoch (KPS) evidovaných na MPSVR SR v rokoch 2007 – 2012 sú prezentované v tabuľke č. 2 na nasledujúcej strane.

Údaje v tabuľke č. 2 (na nasledujúcej strane) sa týkajú KPS o uzatvorenie kolektívnych zmlúv (KZ). V správach o sociálnej situácii obyvateľstva SR za roky 2007 – 2012 nebol totiž prezentovaný ani jeden prípad riešenia KPS pred konaním pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom v kontexte so spormi o plnenie záväzkov z kolektívnych zmlúv.

Údaje v tabuľke č. 2 nedokazujú, že došlo k zvýšeniu žiadostí o riešenie KPS evidovaných na MPSVR SR v rokoch hospodárskej krízy. Jedným z možných vysvetlení môže byť predpoklad, že si sociálni partneri problémy spojené s uzatváraním a plnením kolektívnych zmlúv riešia vzájomným rokovaním alebo formou zmierovacích procedúr (vzájomným rokovaním, s využitím mediátora lebo sprostredkovateľa, na ktorých sa zmluvné strany dohodli) alebo formou rozhodovacích procedúr (rozhodcom dohodnutým oboma zmluvnými stranami), t.j. bez intervencie MPSVR SR (žiadosti o riešenie sporu v konaní pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom evidovaných na MPSVR SR<sup>31</sup>). Možnou príčinou nízkeho počtu sporov na podnikovej úrovni môže byť aj obava zamestnancov a zástupcov zamestnancov zo znižovania počtu zamestnancov v čase krízy.

Počet KPS riešených (rozhodnutých) zo strany rozhodcu bol nízky.

Z údajov v tabuľke č. 2 tiež vyplýva, že počet žiadosti o riešenie KPS (o uzatvorenie KZ) evidovaných na MPSVR SR v rokoch 2007-2012 bol pomerne nízky a pohyboval sa v rozpätí od 14 (2009) po 19 (2008). Väčšina KPS smerovala na riešenie pred sprostredkovateľom. Ich podiel z celkového počtu žiadostí o riešenie KPS sa pohyboval v rozpätí od 86 % (2009) po 100 % (2011). Úspešnosť riešených KPS (ich vyriešenie pred sprostredkovateľom v % z celkového počtu sporov pred sprostredkovateľom) sa pohybovala od 36 % (2012) po 75 % (2010). Podiel neúspešne vyriešených KPS pred sprostredkovateľom v rokoch 2007-2012 sa pohyboval v rozpätí od 12 % (z celkového počtu KPS riešených pred sprostredkovateľom) v roku 2008 po 60 % v roku 2011. Počet sporov riešených pred rozhodcom sa pohyboval v rozpätí od 5,5 % (2007) po 19 % (v roku 2010). Všetky tieto spory boli vyriešené v konaní pred rozhodcom.

---

<sup>31</sup> Spôsob riešenia KPS upravuje zákon č. 2/1991 Zb. (§ 10 Kolektívne spory, § 10a: Výber sprostredkovateľov a rozhodcov, § 11-12: Konanie pred sprostredkovateľom a § 13-14 Konanie pred rozhodcom).

**Tabuľka č. 2****Kolektívne pracovnoprávne spory (KPS) evidované na MPSVR SR (2007 – 2012)**

<b>Kolektívne pracovnoprávne spory</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>Počet žiadostí na riešenie KPS pred sprostredkovateľom a rozhodcom</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>16</b>
<b>Riešenie KPS v konaní pred sprostredkovateľom</b> <i>(abs., % z celkového počtu žiadostí)</i>	<b>17</b> (94 %)	<b>17</b> (89 %)	<b>12</b> (86 %)	<b>12</b> (75 %)	<b>15</b> (100 %)	<b>14</b> (87 %)
<i>z toho:</i>						
- úspešne vyriešené KPS <i>(abs., % z celkového počtu)</i>	10 (59 %)	8 (47 %)	8 (67 %)	9 (75 %)	6 (40 %)	5 (36 %)
- KPS ukončené inak (rokovaním a pod.)	3	6	-	1	-	3
- neúspešne vyriešené KPS <i>(abs., % z celkového počtu)</i>	4 (23,5 %)	2 * (12 %)	4 (33 %)	3 (25 %)	9 (60 %)	6 (43 %)
<b>Riešenie KPS v konaní pred rozhodcom</b> <i>(abs., % z celkového počtu žiadostí)</i>	<b>1</b> (5,5 %)	<b>2</b> (10,5 %)	<b>2</b> (14 %)	<b>3</b> (19 %)	-	<b>2</b> (12,5)
<i>z toho:</i>						
- ukončený spor rozhodnutím rozhodcu	1	1	2	3	-	2
- iné (vrátenie späť – netýkal sa totiž rozhodovania KPS pred rozhodcom)	-	1	-	-	-	-
<b>KPS vyriešené bez konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom</b>	-	-	-	1	-	-

Prameň: Správy o sociálnej situácii obyvateľstva SR pre roky 2007-2012, MPSVR SR + ďalšie zdroje MPSVR SR

Poznámky: \* - 1 KPS pokračoval v riešení (nebolo v správe uvedené jeho ukončenie)



## 2. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy v krajinách EÚ - súčasnosť

Vzhľadom na to, že na Slovensku nie sú verejne dostupné (v slovenskom jazyku) niektoré základné informácie o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch v krajinách EÚ, rozhodla sa zodpovedná riešiteľka (a súčasne jediná riešiteľka) tejto výskumnej úlohy prezentovať najnovšie dostupné údaje (posledne dostupné údaje, apríl 2013)<sup>32</sup> z tejto oblasti v tejto štúdií. Ide totiž o informácie, ktoré majú vplyv na mieru pokrytia krajín kolektívnymi zmluvami a tým spravidla aj na lepšie podmienky pre zamestnancov v oblasti pracovných podmienok a mzdových podmienok ako aj na úroveň sociálneho zmieru v krajine. V tejto súvislosti je dôležité tiež porovnanie Slovenska s ostatnými krajinami EÚ.

V tabuľke č. 3 (na strane 27 a 28) sú prezentované informácie z nasledovných okruhov pracovnoprávných vzťahov:

- *organizovanosť v združeniach – zamestnávateľských, odborových,*
- *existujúca úroveň (úrovne) kolektívneho vyjednávania,*
- *pokrytie príslušnej krajiny kolektívnym vyjednaním,*
- *a existencia procedúr rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.*

Zdrojom týchto údajov sú informácie pochádzajúce z národných profilov kolektívnych pracovných vzťahov (industrial relations) 27 členských štátov EÚ prezentované na webovej stránke EUROFOUNDU. Údaje pochádzajú z informácií prezentovaných na webovej stránke EUROFOUND v apríli 2013.

**Čo sa týka miery odborovej organizovanosti (MOO), tak najvyššiu** mieru odborovej organizovanosti (nad 60 %) mali nasledovné štáty: Švédsko (70,4 % - najvyššie percento), Fínsko (68 %) a Dánsko (67 %).

**Nízku** mieru odborovej organizovanosti (do 30 %) mali nasledovné štáty: Francúzsko (8 % - najnižšie percento), Litva (10 %), Estónsko (10,7 %), Maďarsko (približne 11 %-12 %), Lotyšsko (približne 12 %), Poľsko (12 %), Španielsko (15 %), ČR (približne 16 %), **Slovensko (16 %)**, Bulharsko (17,5 %), Portugalsko (20 %), Holandsko (21 %), Nemecko (22 %), Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska (26 %), Slovinsko (26,6 %) a Grécko (28 %). Mieru odborovej organizovanosti v rozpätí 30-60 % mali nasledovné štáty: Írsko (34 %), Rakúsko (34 %), Taliano (36,1 %), Luxembursko (37,3 %), Rumunsko (40 %), Belgicko (52 %), Cyprus (50 %) a Malta (58,7 %),

---

<sup>32</sup> Ide o posledne dostupné údaje na webovej stránke EUROFOUNDU v monitorovanom období. Údaje sú však nie vždy z rovnakého obdobia. Najčastejšie tieto údaje pochádzali z rokov 2010 a 2011. Ale vyskytli sa aj údaje za roky 2007, 2008 a 2009. Viac pozri tabuľka č.3 na str. 27-28.

Čo sa týka miery organizovanosti zamestnávateľov v zamestnávateľských združeníach (MOZ), tak najvyššiu mieru organizovanosti mali spomedzi štátov (18), ktorých údaje sme mali k dispozícii (nad 60 %) nasledovné štáty: Rakúsko (100 % - najvyššia organizovanosť), Holandsko (90 %), Švédsko (87 %) Luxembursko (80 %), Slovinsko (80 %), Belgicko (76 %), Francúzsko (75 %), Fínsko (70 %).

Nízku mieru organizovanosti zamestnávateľov (do 30 %) mali nasledovné štáty: Litva (14 %), Poľsko (20 %) a Estónsko (25 %).

Mieru organizovanosti zamestnávateľov v rozpätí 30-60 % mali nasledovné štáty: Estónsko (25 %), Lotyšsko (33,7 %), **Slovensko (30-35 %)**, Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska (30-40 %), ČR (približne 41 %), Bulharsko (42 %) a Dánsko (58 %).

Zaujímavosťou v tomto prípade je, že takmer vo všetkých štátoch (s výnimkou Dánska), o ktorých sme mali v našom prípade údaje o miere organizovanosti zamestnávateľov v zamestnávateľských organizáciách a o miere organizovanosti zamestnancov v odborových organizáciách, bola miera organizovanosti zamestnávateľov (MOZ) vyššia ako miera odborovej organizovanosti (MOO). Najvýraznejší rozdiel v prospech miery organizovanosti zamestnávateľov sa ukázal v prípade Rakúska (MOZ: 100 % a MOO: 34 %), Holandska (MOZ: 90 % a MOO: 21 %) a Slovinska (MOZ: 80 % a MOO: 26,6 %). Pozitívnym príkladom **vysokej miery organizovanosti v zamestnávateľských organizáciách, ale aj v odboroch** je Švédsko (MOZ: 87 % a MOO: 70,4 %), ale aj Fínsko (MOZ: 70 % a MOO: 68 %) a Dánsko (MOZ: 58 % a MOO: 67 %). Najväčší rozdiel medzi mierou organizovanosti zamestnávateľov a mierou odborovej organizovanosti spomedzi štátov, o ktorých sme mali k dispozícii oba typy údajov sme zaznamenali v prípade Francúzska (MOZ: 75 % a MOO: len 8 %).

**Národnú úroveň ako dominantnú (jedinú hlavnú) úroveň v oblasti kolektívneho vyjednávania** neuvádzali žiadne štáty. Belgicko a Fínsko uvádzalo ako hlavnú úroveň kolektívneho vyjednávania tak národnú ako aj odvetvovú úroveň. Maďarsko a Lotyšsko uvádzalo ako hlavnú úroveň kolektívneho vyjednávania tak úroveň národnú ako aj úroveň podnikovú.

**Kolektívne vyjednanie na odvetvovej úrovni ako dominantnej (jedinej hlavnej) úrovni v oblasti kolektívneho vyjednávania** mali nasledovné štáty (10): Rakúsko, Dánsko, Nemecko, Grécko, Taliansko, Holandsko, Portugalsko, Slovinsko, Španielsko a Švédsko.

Cyprus ako jediný štát uviedol ako dominantnú úroveň kolektívneho vyjednávanía tak odvetvovú ako aj podnikovú úroveň.

**Kolektívne vyjednávanie na podnikovej úrovni - ako dominantnej (jedinej hlavnej) úrovni v oblasti kolektívneho vyjednávanía** mali nasledovné štáty (12): Bulharsko, ČR, Estónsko, Francúzsko, Írsko, Litva, Luxembursko, Malta (vyjednávanie len na tejto úrovni), Poľsko, Rumunsko, **Slovensko** a Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska.

Zaujímavosťou je, že Slovinsko ako jediný štát neavizuje kolektívne vyjednávanie na podnikovej úrovni.

**Čo sa týka miery pokrytia zamestnancov kolektívnym vyjednávaním (kolektívnymi zmluvami)**, tak **najvyššie** (vysoké) pokrytie kolektívnym vyjednávaním (ďalej len „PKV“) malo Grécko (100 %). PKV 90 a nad 90 % mali nasledovné štáty: Rakúsko (95-99 %), Belgicko a Slovinsko (96 %), Švédsko (91 %), Portugalsko (nad 90%), Fínsko a Francúzsko (90 %).

PKV v rozpätí od 60 do 90 % mali nasledovné štáty: Dánsko (65 %), Západné Nemecko (61 %), Malta (61 %), Taliansko (80 %) a Holandsko (84 %).

**Nízke** PKV (do 35 %) mali nasledovné štáty: Lotyšsko (~ 17 %), Maďarsko (23 %), Poľsko (25 %), Estónsko (32,7 %), Bulharsko (33 %), ČR (34 %) a **Slovensko (35 %)**.

PKV v rozpätí nad 35 % a do 60 % mali nasledovné štáty: Rumunsko (35-40 %), Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska (37 %), Írsko (44 %), Východné Nemecko (49 %), Španielsko (49 %) a Luxembursko (54 %).

Rozširovanie záväznosti KZVS na ďalších zamestnávateľov v oblasti pôsobnosti KZVS<sup>33</sup> sa realizuje v nasledovných štátoch EÚ (o ktorých sme mali informácie): Rakúsko, Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Grécko (v súčasnosti je pozastavené), Maďarsko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko a Španielsko.<sup>34</sup>

<sup>33</sup> Ide spravidla o zamestnávateľov v odvetví (alebo časti odvetvia) pôsobnosti KZVS, ktorí nie sú členmi zamestnávateľskej organizácie, ktorá KZVS uzatvorila (bola jednou zo strán KZVS).

<sup>34</sup> Viac o mechanizmoch rozširovania KZVS pozri profily kolektívnych pracovnoprávných vzťahov jednotlivých štátov EÚ na webovej stránke EUROFOUND, projekt EIRO: [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country\\_index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country_index.htm)

**Tabuľka č. 3**
**Kolektívne pracovnoprávne vzťahy v krajinách EÚ (apríl 2013)**

Štát	Organizovanosť (%)		Úroveň KV			Pokrytie KV- (%)	Rozšír. KZVS (A, N)	Poznámka (1)	Poznámka (2)
	Odbory	Zamestnávateľa	Národ.	Odvetv.	Podnik.				
Rakúsko	34	100	-	H	E	95-99	A	2011	Ide o pokrytie súkr. sektora
Belgicko	52	76	H	H	ED	96	A	2009	
Bulharsko	17,5 (2007)	42 (2007)	E	ED	H	33 (2011)	A		
Cyprus	50 *	n. a.	-	H	H	n. a.	N <sup>1)</sup>	2011	<sup>1)</sup> odbory diskutujú o zavedení extenzie KZVS
ČR	~ 16	~ 41	-	ED	H	34 <sup>2)</sup>	A	<sup>2)</sup> len ČMKOS	
Dánsko	67 **	58 ***	ED	H	ED	65 ***	N <sup>3)</sup>	2010	<sup>3)</sup> Prijatie neformál. štandard. <sup>x)</sup>
Estónsko	10,7 <sup>a)</sup>	25 <sup>b)</sup>	E	E	H	32,7 <sup>a)</sup>	A <sup>4)</sup>	<sup>4)</sup> Je to zriedkavé z dôvodu veľmi nízkeho počtu uzatváraných KZVS	
Fínsko	68	70	H	H	ED	90 (85 súkr. sektor)	A	2011	Má vysoko centralizov. systém KV
Francúz.	8	75	E <sup>c)</sup>	E <sup>d)</sup>	H	90	A		
Nemecko	22 <sup>e)</sup>	n. a.	-	H	ED	61 ZN 49 VN <sup>ea)</sup> (2011)	A	Na pôde Spolkového MPaSV pôsobí Mzdový výbor, ktorý môže vyhlásiť KZ o MM (odvetvové) za všeobecne záväznú, a to s využitím Zákona o vyslaných (vyslaní) pracovníkoch. <sup>f)</sup>	
Grécko	28	n. a.	ED	H	E	100 % <sup>g)</sup>	A <sup>5)</sup>	<sup>5)</sup> V súčasnosti - v čase rozpočtovej regulácie je rozširovanie KZVS na 3 roky pozastavené.	
Maďarsko	11 – PÚ 2– MZÚ	n. a.	H <sup>6) 7)</sup>	E	H	23	A	<sup>6)</sup> Národná zmierovacia rada do 9/2011	<sup>7)</sup> ad hoc
Írsko	34 <sup>8)</sup>	n. a.	ED	E	H	44 (odhad)	N <sup>ga)</sup>	<sup>8)</sup> 2009	
Taliansko	36,1 <sup>h)</sup> (2011)	58 <sup>i)</sup> (2008)	E	H	ED	80 <sup>i)</sup> (2009)	N	KZVS majú rozšírenú platnosť na spoločnosti a zamestnancov, ktorí sú členmi združení, ktoré podpísali KZVS. <sup>ia)</sup>	
Lotyšsko	cca 12 <sup>j)</sup> (2011)	33,7 <sup>k)</sup> (2009)	H	ED	H	cca 17 <sup>l)</sup> (2011)	A	Najdôležitejšia úroveň KV je podniková.	
Litva	10 (2010)	14 (2010)	ED	E	H	n. a.	A <sup>9)</sup>	<sup>9)</sup> ZP umožňuje rozširovanie KZVS, avšak v praxi sa táto možnosť zatiaľ nevyužila.	
Luxemb.	37,3 <sup>m)</sup> (2008)	80	E	ED	H	54 <sup>n)</sup> (2008)	A	Najdôležitejšie úrovne KV sú odvetvová a podniková.	
Malta	58,7 *	n. a.	-	-	H	61 *	N	2011	

### Pokračovanie tabuľky č. 3

Štát	Organizovanosť (%)		Úroveň KV			Pokrytie KV- (%)	Rozšir. KZVS (A, N)	Poznámka (1)	Poznámka (2)
	Odbory	Zamestnávatelia	Národná	Odvetv.	Podnik.				
Holandsko	21	90 *	E	H	ED	84	A	Rozšírenie KZVS pridáva 7 -8 p. b. na pokrytí KV (zo 78 % na 84 % a viac). Niektoré spoločnosti sa pripájajú dobrovoľne k príslušnej KZVS (je to však zriedkavá prax).	
Poľsko	12 <sup>o)</sup> (2012)	20 <sup>p)</sup> (2010)	E	E	H	25 <sup>t)</sup> (2012)	A		
Portugalsko	20 *	n. a.	-	H	E	nad 90 <sup>s)</sup>	A	Nové postupy extenzie KZVS od októbra 2012	
Rumunsko	40	n. a.	-	ED	H	35–40	A	2010	Odhady
Slovensko	16 *	30-35 *	-	ED	H	35 *	A	V posledných rokoch v dôsledku novely zákona o KV z roku 2010 (mechanizmu rozširovania KZVS- spoločný návrh a súhlas zamestnávateľa s rozšírením) neboli rozšírené žiadne KZVS	
Slovinsko	26,6 (2008)	80 (2008)	ED verejný sektor	H	-	96	A		
Španielsko	15	n. a.	E	H	ED	49	A	2011	
Švédsko	70,4 spolu 83 VS 65 SS <sup>t)</sup> (2011)	87 spolu 100 VS 80 SS <sup>t)</sup> (2010)	E	H	ED	91 <sup>t)</sup> (2010)	N	Rozširovanie KZVS sa nerealizuje zákonnými procedúrami, ale zamestnávateľia pristupujú k viazaniu sa KZVS dobrovoľne.	
Spojené kráľovstvo VB a Sever. Írska (UK)	26 (2012)	30-40 *	-	ED	H	37 (2011)	N	Neexistuje rozširovanie KZVS ani legislatívou ani dobrovoľne. V praxi sa však odbory navzájom informujú a prijímajú neformálne dohody o postupoch v oblasti KV v príslušných odvetviach.	

**Prameň:** EIRO, Eurofound, Industrial country profile: [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country\\_index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country_index.htm)

#### Skratky:

A – áno, N – nie KV – kolektívne vyjednávanie KZ – kolektívna zmluva KZVS – KZ vyššieho stupňa OZ – odborový zväz MM - minimálna mzda ZP – Zákonník práce MPaSV – Ministerstvo práce a sociálnych vecí H - hlavná (zásadná) alebo dominantná úroveň KV ED – existujúca, dôležitá, ale nie dominantná úroveň KV E - existujúca úroveň KV n. a. (not available) – údaj nie je k dispozícii ZN – západné Nemecko VN – východné Nemecko PÚ – podniková úroveň MZÚ – vyššia - multizamestnávateľska úroveň VS - verejný sektor SS – súkromný sektor

### Poznámky:

- \* ide o odhad ~ približne \*\* Zdroj: Due and Madsen, 2010 \*\*\* Zdroj: Larsen et al, 2010
- X) V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že vysoký podiel zamestnancov verejného sektora, asi 1/3 pracovných síl ako aj vysoká odborová organizovanosť a centralizácia zamestnávateľov, spolu zabezpečujú pre zamestnancov (firmy) široko akceptované neformálne štandardy, ktoré ďaleko prevyšujú tie, ktoré boli dohodnuté vo firmách pokrytých KZ.
- a) Prameň: Work Life Survey 2009. <sup>b)</sup> odhad Estónskej zamestnávateľskej konfederácie (ETTK)
- c) V niektorých prípadoch sa na národnej úrovni uzatvárajú tzv. rámcové zmluvy. Týkajú sa určitých špecifických oblastí, napr. odborného vzdelávania a opatrení v oblasti zamestnanosti.
- d) Pokrývajú len malé a stredné podniky (SMEs). Väčšie spoločnosti uzatvárajú spravidla KZ na úrovni spoločnosti. KV na regionálnej úrovni je zriedkavé. V niektorých odvetviach (napr. v kovopriemysle a stavebníctve) sa uzatvárajú KZ aj na regionálnej úrovni, aj na úrovni spoločnosti. V niektorých prípadoch sa uzatvárajú aj tzv. medziodvetvové dohody (napr. v priemysle v oblasti fyzickej námahy (záťaž) pri práci, odbornej prípravy, dávky v nezamestnanosti).
- e) Prameň: Európska komisia (2005).
- ea) Prameň: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB
- f) Tento postup bol napríklad použitý v stavebnom priemysle, v obchodovaní s elektrinou a v sektore agentúr dočasného zamestnávania.
- g) 100 % pokrytie KV je v dôsledku Národnej generálnej KZ, ktorá má silu zákona a pokrýva všetkých zamestnancov odmeňovaných formou mzdy. Pokiaľ ide o mzdy tak táto KZ garantuje len minimálnu mesačnú a dennú mzdu.
- ga) V Írsku existuje mechanizmus registrácie KZ, a to na pracovnom súde. Registrované KZ pokrývajú celé odvetvie, vrátane zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi príslušných organizácií zamestnávateľov, ktorí uzatvorili túto KZ. Existujú tu tiež nezávislé orgány - tzv. spoločné pracovné výbory, ktoré určujú minimálne mzdové tarify a pracovné podmienky pre robotníkov v niektorých odvetviach s nízkymi mzdami ako je stravovanie, hotelierstvo, čistiace služby a maloobchod s potravinami. Každý spoločný výbor je zložený z reprezentatívnych zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov v danom odvetví s nezávislým predsedom. Dohodnuté mzdové podmienky a pracovné podmienky sa stávajú záväznými pre príslušné odvetvie, a to prostredníctvom Nariadenia v oblasti zamestnanosti vydaným pracovným súdom na návrh príslušného spoločného výboru.
- h) Údaje poskytnuté o členskom pokrytí zo strany 3 hlavných konfederácií Cgil (Confederazione Generale Italiana del Lavoro - Talianska všeobecná konfederácia práce), Cisl (Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori - Talianska konfederácia OZ zamestnancov) a Uil (Unión Italiana del Trabajo - Talianska únia práce) za rok 2011. Celkový počet zamestnancov - ISTAT (Istituto nazionale di statistica - Národný štatistický inštitút), Forze lavoro (pracovné sily). Media 2011.
- i) Prameň: Visser, 2011 (odhad).
- ia) V prípade individuálnych sporov sa však obyčajne súdy (podľa čl. 36 Ústavy) odvolávajú na kolektívne dohodnuté minimálne mzdové tarify, a to za účelom posúdenia primeranosti skutočnej (konkrétnej) výšky miezd. To je aj dôvod prečo majú zamestnávatelia tendenciu aplikovať takéto kolektívne dohodnuté minimálne mzdové tarify - chcú sa tak vyhnúť súdnym sporom. Takéto posúdenie primeranosti zo strany súdu vo vzťahu k platným KZVS sa týka len minimálnych mzdových taríf.
- j) LBAS (Latvijas Brīvo Arodbiedrību savienība - Lotyšský slobodný OZ), CSP (Centrālā statistikas pārvalde - Ústredný štatistický úrad)
- k) LDDK (Latvijas Darba Devēju konfederācija - Konfederácia lotyšských zamestnávateľov)
- l) LBAS <sup>m)</sup> Zdroj: OECD. StatExtracts ([http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN))
- n) Prameň: Bulletin du Statec n 7-10, p. 396
- o) Prameň: CBOS data series (2012). <sup>p)</sup> Zdroj: Industrial Relations in Europe 2010.
- r) Prameň: Odhady založené na údajoch Národného inšpektorátu práce (PIP). <sup>s)</sup> Prameň: Ministerstvo práce
- t) Prameň: Údaje od Andersa Kjellberg z Katedry sociológie, Lundska univerzita (2012)

Údaje v tabuľke č. 3 do určitej miery potvrdzujú prevládajúci názor, že v krajinách, v ktorých je hlavnou úrovňou kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni je spravidla aj úroveň miery pokrytia krajiny kolektívnym vyjednávaním (kolektívnymi zmluvami) oveľa vyššia ako je to v krajinách, kde hlavnou úrovňou kolektívneho vyjednávanie je podniková úroveň. Výnimku predstavuje najmä Francúzsko, ktoré aj keď má hlavnú úroveň kolektívneho

vyjednávania podnikovú a nízku mieru odborovej organizovanosti (len 8 %) má paradoxne vysokú mieru pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami (90 %).<sup>35</sup> Tento paradox je možné zrejme vysvetliť jednak vysokou mierou organizovanosti zamestnávateľov v zamestnávateľských organizáciách vo Francúzsku (75 %) a jednak existenciou procedúr rozširovania KZVS. Medzi výnimky je možné zaradiť aj Luxembursko (54 % PKV) a Maltu (približne 61 % PKV). V prípade Luxemburska je možné vysvetliť ich pomerne vysokú (nad 50 %) výšku miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním/kolektívnymi zmluvami (54 %) vysokou mierou organizovanosti zamestnávateľov v zamestnávateľských organizáciách (80 %) ako aj existenciou procedúr rozširovania záväznosti KZVS na ďalších zamestnávateľov. V prípade Malty je možné pripustiť názor, že ich približne 61 % miera pokrytia krajiny kolektívnym vyjednávaním môže prameniť z relatívne vysokej miery odborovej organizovanosti (približne 59 %). Ak tieto predpoklady – príčiny vyššej miery PKV aplikujeme na Slovensko, môžeme vysloviť názor, že príčinou nízkej miery pokrytia Slovenska kolektívnym vyjednávaním (kolektívnymi zmluvami) je najmä nízka miera odborovej organizovanosti (len približne 16 %), ale aj pomerne nízka miera organizovanosti zamestnávateľov (približne 30-35 %), ako aj hlavná úroveň kolektívneho vyjednávania, ktorou je v prípade Slovenska podniková úroveň. Ďalším významným faktorom sú problémy s rozširovaním záväznosti KZVS na ďalších zamestnávateľov v posledných rokoch u nás. Zamestnávateľské organizácie podmieňujú rozširovanie KZVS súhlasom zamestnávateľa, na ktorého sa má KZVS rozšíriť. Tvrdia, že rozširovanie KZVS je nebezpečné pre firmy, ktoré sa nachádzajú v ťažkej finančnej situácii (majú problémy s odbytom svojich výrobkov, a to aj v dôsledku zníženia ich konkurencieschopnosti súvisiacej s rastom nákladov podniku), čo v konečnom dôsledku môže ohroziť ich existenciu v čase krízy. Argumentujú tiež tým, že rozhodnutie rozširovať KZVS na Slovensku môže v súvislosti so zvyšovaním nákladov podnikov (najmä v čase krízy) viesť k neochote zahraničných (ale aj slovenských) firiem podnikat' na Slovensku. Dokonca viaceré strany na Slovensku avizovali, že sa kvôli poslednej novele zákona o kolektívnom vyjednávaní (z roku 2013) obrátia aj na Ústavný súd SR. MPSVR SR argumentuje tým, že novela zákona o kolektívnom vyjednávaní (rozširovanie KZVS) je v súlade s programovým vyhlásením vlády SR. Vychádza pritom z toho, že štát môže ovplyvňovať (zvyšovať) pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami, okrem iného aj prostredníctvom legislatívnych opatrení. Rozšírenie KZVS sa navrhuje spravidla preto, aby sa kompenzovala „slabosť“ potenciálnych strán vyjednávania alebo neexistencia

---

<sup>35</sup> V máji 2013 sa na stránke týkajúcej sa profilu krajiny v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov na stránke EIRO uvádzala miera pokrytia takmer 98 %.

sociálneho partnera za účelom uzatváranie kolektívnej zmluvy.<sup>36</sup> Vyššia úroveň pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami je tiež určitou zárukou dodržania sociálneho mieru v krajine, ochranou pracovnoprávných nárokov zamestnancov ako aj zamedzením sociálneho dumpingu - zabezpečením férových podmienok hospodárskej súťaže zamestnávateľov v rámci konkurenčného prostredia. Skvalitnenie niektorých pracovných podmienok, najmä mzdových môže mať vplyv tiež na zlepšenie príjmovej situácie obyvateľov SR (znižovanie chudoby v SR) ako aj na rast spotrebiteľského dopytu obyvateľstva SR (a tým na rast odbytu a ziskovosti firiem). Môže mať tiež vplyv na zníženie odchodu vysokokvalifikovaných odborníkov (kvalifikovaných pracovných síl) do zahraničia.

Nízke pokrytie SR kolektívnymi zmluvami má svoje dôsledky aj v snahe, najmä ľavicovo (sociálne) orientovaných vlád, rozširovať zákonnú úpravu v oblasti pracovných a mzdových podmienok, a to najmä prostredníctvom Zákonníka práce. Takto si zamestnávatelia a ich organizácie sami „podkopávajú“ existenciu rozsiahlejšej flexibility v oblasti pracovných a mzdových podmienok ako aj liberálnejší prístup k dohodovaniu mzdových a pracovných podmienok zamestnancov.

Čo sa týka nízkej odborovej organizovanosti Slovenska, tak v tomto prípade prevláda v odbornej verejnosti názor, že hlavná príčina tohto stavu súvisí s transformáciou ekonomiky po roku 1989 – zo štátnej na prevažne súkromnú ekonomiku (zánik a rozpad veľkých štátnych firiem, ich privatizácia a pod.), ale aj s vysokou nezamestnanosťou spojenou so zánikom viacerých podnikov ako aj s organizačnými zmenami v podnikoch v posledných rokoch (prepúšťaním zamestnancov, vrátane hromadného prepúšťania), a to či už v dôsledku ekonomických ťažkostí firiem alebo v dôsledku technologických zmien/racionalizácie (zavádzania moderných výrobných postupov) spojených nielen so zvyšovaním produktivity práce v posledných rokoch<sup>37</sup>, ale aj intenzity práce. Situáciu u nás sťažujú aj mnohé deformácie v oblasti členstva zamestnávateľov vo vrcholových združeniach zamestnávateľov ako aj vysoká atomizácia odborových organizácií. Môže to však v niektorých prípadoch prameniť aj z ambivalentného vzťahu ľudí k odborom, a to najmä pre ich skúsenosti s odbormi z čias socializmu. Inou možnou príčinou môže byť aj nezáujem ľudí ovplyvňovať vecí vo svojom okolí.

---

<sup>36</sup> Negatívny vzťah ku kolektívnemu vyjednávaniu živi často aj názor niektorých podnikateľov, že kolektívne vyjednanie (a osobitne rozširovanie KZVS) deštruuje podnikateľské prostredie a tým zvyšuje nezamestnanosť. Ale napríklad v krajinách, v ktorých je princíp voľného trhu uplatňovaný už desiatky rokov, ako napríklad vo Švédsku a Fínsku, v ktorých sa odborová organizovanosť blíži k 70 % podnikatelia považujú kolektívne vyjednanie za bežnú súčasť fungovania kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v ich krajinách.

<sup>37</sup> Rast miezd na Slovensku často neodráža rast produktivity práce.



Klesajúca členská základňa odborov je v súčasnosti celoeurópsky problém. Výnimku tvoria napríklad Taliansko alebo Belgicko. V ich prípade má kolektívne vyjednávanie a aktivity s ním spojené dlhodobú tradíciu. Zo západnej Európy je situácia v odborovom hnutí uspokojujúca (neklesá im odborová organizovanosť) ešte napríklad v Nórsku. A hoci angažovanosť ľudí v odboroch klesá vo väčšine európskych krajín, najväčší prepád zaznamenávajú práve postkomunistické krajiny. Hlavným dôvodom v ich prípade je predovšetkým zmena spoločenského systému a s tým súvisiace ekonomické procesy ako privatizácia, zánik mnohých veľkých podnikov, rozdrobovanie odvetví a pod. To všetko boli štruktúry so silnými odborovými organizáciami, ktoré zanikli. V malých či stredných podnikoch v súčasnosti na Slovensku je možné nájsť odbory len zriedka. Čo sa týka malých podnikov, tak na verejnosť sa dostávajú aj určité indície, že neochota zakladať odborové organizácie v nich (a nielen v nich) nepramení vždy len z nedostatku ľudí so zručnosťami pre efektívne kolektívne vyjednávanie, ale môže mať svoj základ aj v náznakoch nevôle zamestnávateľa k založeniu odborov vo svojom podniku (firme).

Ďalšia z možných príčin pomerne nízkeho záujmu zamestnancov o členstvo v odboroch môže mať svoj základ v už spomínanom modeli kolektívnych pracovnoprávných vzťahov na Slovensku, ktorého jednou z hlavných črt je prevaha kolektívneho vyjednávania na úrovni podniku (hlavná úroveň kolektívneho vyjednávania) nad odvetvovým kolektívnym vyjednávaním. Týmto spôsobom sa dajú ovplyvniť niektoré záležitosti v prospech zamestnancov v menšej miere ako by to bolo možné v prípade odvetvového vyjednávania, kde predstavitelia odborových zväzov a ich vyjednávači nie sú zamestnancami podnikov, čo im dáva jednak väčší pocit istoty a jednak väčší pocit nezávislosti. V tejto súvislosti je zaujímavý výsledok prieskumu u 229 respondentov, zamestnancov podnikov, ktorí pochádzali z organizácií, kde pôsobili zástupcovia zamestnancov.<sup>38</sup> V prípade otázky „*Domnievate sa, že zástupcovia zamestnancov majú v podniku dostatočne „silné“ postavenie, aby ovplyvnili rozhodnutia zamestnávateľa ?*“ respondenti odpovedali nasledovne: 29,7 % odpovedalo áno, 49,3 % - nie a 21 % sa nevedelo vyjadriť. To znamená, že takmer polovica zamestnancov (49,3 %) sa domnievala, že zástupcovia zamestnancov nemajú v podniku dostatočne silné postavenie, aby ovplyvnili rozhodnutia zamestnávateľa. Zaujímavosťou je, že zamestnávateľa participujúci na prieskume (77) deklarovali, že sociálny dialóg je prínosom

---

<sup>38</sup> Škvarková, V. – Barošová, M. – Czírta, L. (2008): Uplatňovanie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov podľa Zákonníka práce, kolektívnych zmlúv a iných dohôd uzatvorených medzi zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava. Dostupné na: [http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2008/Barosova/Skvarkova\\_Barosova\\_Cziria.pdf](http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2008/Barosova/Skvarkova_Barosova_Cziria.pdf)

pre zamestnávateľa. Za najväčší prínos až 83,1 % zamestnávateľov (zo 77 vo vzorke) považovalo zlepšenie vzájomnej informovanosti a komunikácie medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Približne 41 % z nich avizovalo, že sa upevnilo dobré meno ich podniku.

### 3. Stručné informácie k vybraným témam sociálneho dialógu (najmä v súkromnom sektore SR)

Prebiehajúca ekonomická kríza predstavuje vážnu výzvu k sociálnemu dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov. Sociálni partneri majú v čase krízy značný priestor pre manévrovanie na rozličných úrovniach (hľadanie optimálnych riešení). Ako partneri vo vyjednávaniach musia získať pozornosť na medzinárodnej, európskej a národnej úrovni.

Podľa správy, ktorú uverejnila Európska komisia (EK) 11.4.2013<sup>39</sup> predstavuje pretrvávajúca hospodárska kríza pre dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov a vládami vážny problém. Správa ukazuje, že vládne reformy v poslednom období nie vždy sprevádzal celkom účinný sociálny dialóg, čo v Európe viedlo k zvýšeniu miery konfliktov v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov (industrial relations). Ako to povedal László Andor, európsky komisár pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie: „*Sociálny dialóg je v súčasnom kontexte zníženého makroekonomického dopytu, rastúcich daní a znižovania vládnych výdavkov pod neustále rastúcim tlakom. Ak chceme nájsť východisko z krízy a zachovať výhody európskeho sociálneho modelu, musíme posilniť úlohu sociálnych partnerov na všetkých úrovniach. Riadne štruktúrovaný sociálny dialóg je tiež nevyhnutný na riešenie otázky demografických zmien a zabezpečenie lepších pracovných podmienok, ako aj väčšej sociálnej súdržnosti. Sociálny dialóg treba posilniť v členských štátoch strednej a východnej Európy, kde je v súčasnosti výrazne slabší.*“ V správe sa tiež uvádza, že riadne štruktúrovaný sociálny dialóg (medzi zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov) môže účinne prispieť k hospodárskej pružnosti Európy. **Platí totiž, že v krajinách, kde má sociálny dialóg a inštitúcie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov (industrial relations)<sup>40</sup> pevné postavenie, je zväčša hospodárska a sociálna situácia stabilnejšia a je pod menším tlakom.** Potenciál sociálneho dialógu v oblasti riešenia problémov nám môže pomôcť prekonať súčasnú krízu. Správa tiež obsahuje hĺbkovú analýzu stavu sociálneho dialógu v strednej a východnej Európe. Uvádza sa v nej, že aj keď situácia v jednotlivých krajinách tohto regiónu je veľmi rôznorodá, majú všetky z nich, s pozoruhodnou výnimkou Slovinska, slabé a rozdrobené inštitúcie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Niektoré reformy dokonca pôsobia proti angažovaniu sociálnych

<sup>39</sup> Európska komisia (EK), 2013: Kolektívne pracovné vzťahy: Podľa novej správy je sociálny dialóg v Európe napätý. Tlačová správa EK z 11.4.2013, Brusel (Reference: IP/13/321).

<sup>40</sup> V literatúre sa pre oblasť kolektívnych pracovnoprávných vzťahov uvádza okrem tohto termínu aj termín pracovnoprávne vzťahy a/ priemyselné vzťahy (industrial relations).

partnerov pri zavádzaní zmien. Správa ukazuje, že oživenie národných systémov kolektívnych pracovnoprávných vzťahov s cieľom podpory a obnovy konsenzu má mimoriadny význam pri zabezpečení dlhodobej udržateľnosti naštartovaných hospodárskych a sociálnych reforiem.

Vo všeobecnosti platí, že pod pojmom "**sociálny dialóg**" sa rozumejú diskusie, konzultácie a spoločné aktivity (akcie), do ktorých sú zapojené organizácie reprezentujúce dve strany kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, a to organizácie zamestnávateľov a zamestnancov. Môže prebiehať na všetkých úrovniach (podnikovej, odvetvovej, regionálnej, národnej, európskej), a to buď formu bipartitného dialógu medzi zamestnávateľskými organizáciami (na nadpodnikovej úrovni) alebo zamestnávateľmi (na podnikovej úrovni) a odborovými zväzmi (na nadpodnikovej úrovni) alebo odborovými organizáciami (na podnikovej úrovni) alebo ako tripartitný dialóg so zapojením aj verejných orgánov do sociálneho dialógu. Môžu však v oblasti politiky kolektívnych pracovnoprávných vzťahov existovať okrem týchto tradičných foriem sociálneho dialógu aj iné formy, a to napríklad trojstranné iniciatívy (sociálni partneri, orgány verejnej moci) spolu s niektorými dôležitými „hráčmi“ občianskej spoločnosti. Môžu nimi byť mimovládne organizácie, výskumné inštitúcie alebo iné záujmové subjekty (pôsobiace v predmetnej oblasti). Existujú však aj tzv. *iniciatívy verejno-súkromného partnerstva* (jeden sociálny partner a orgány verejnej moci), ale aj jednostranné iniciatívy, t. j. iniciatívy zo strany jedného sociálneho partnera.<sup>41</sup>

**Na európskej úrovni** bipartitný sociálny dialóg prebieha na medziodvetvovej úrovni a odvetvovej úrovni - v rámci výborov pre kolektívne vyjednávanie.<sup>42</sup> Hlavným fórom pre tripartitný sociálny dialóg je *Tripartitný sociálny summit pre rast a zamestnanosť*.

**V Slovenskej republike** prebieha sociálny dialóg najmä na tripartitnej úrovni a bipartitnej úrovni.

*Tripartitný sociálny dialóg* prebieha jednak na celoštátnej úrovni<sup>43</sup> a jednak na úrovni niektorých odvetví. Existuje napríklad odvetvová tripartita pri Ministerstve dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR (MDVRR SR), a to pre oblasť vodnej dopravy, výstavby a bytovej politiky, elektronickej komunikácie a poštových služieb, cestnej dopravy a pre

---

<sup>41</sup> Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (EUROFOUND) v rámci svojho projektu EIRO (European Industrial Relations Observatory - Európske observatórium kolektívnych pracovných vzťahov) v súčasnosti pripravuje informačné podklady (formou dotazníkov od príslušných národných centier projektu Monitoring Network, ktorého je EIRO súčasťou) pre porovnávaciu štúdiu pod názvom „Úloha sociálneho dialógu v „priemyselnej politike“ (politike v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov...)

<sup>42</sup> v súčasnosti ich je 40.

<sup>43</sup> Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (zákon o tripartite).

oblasť pozemných komunikácií<sup>44</sup>. Je v nich zastúpené MDVRR SR a zástupcovia odborových zväzov združených v Asociácii odborových zväzov dopravy, pôšt a telekomunikácií a predstavitelia zamestnávateľov združení v Únii dopravy, pôšt a telekomunikácií a vo Zväze stavebných podnikateľov Slovenska.<sup>45</sup> Odvetvová tripartita<sup>46</sup> funguje aj pri Ministerstve zdravotníctva. Existujúci odvetvový tripartitný sociálny dialóg teda prebieha medzi zástupcami príslušných ministerstiev, zväzov zamestnávateľov (prípadne aj zamestnávateľov) a odborových zväzov, a to ako dobrovoľný trojstranný sociálny dialóg (nie zákonom ustanovený), a to za účelom širšej spolupráce, hľadania spoločného riešenia problémov príslušných odvetví.

Cieľom tripartitných konzultácií na celoštátnej úrovni je zistiť názory, stanoviská, odporúčania a závery sociálnych partnerov a vlády SR k predmetnej problematike (na predložené dokumenty vlády) za účelom udržania sociálneho zmiernu v krajine. Tripartitný sociálny dialóg na národnej úrovni upravuje zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o tripartite“). Tripartitu na celoštátnej úrovni tvoria zástupcovia štátu (vymenovaní vládou), zástupcovia zamestnávateľov (reprezentatívne združenia zamestnávateľov) a zástupcovia zamestnancov (reprezentatívne združenie odborových zväzov). Konzultačným, nezávislým a dohodovacím orgánom štátu a sociálnych partnerov na úrovni celoštátnej tripartity je Hospodárska a sociálna rada SR (HSR SR).<sup>47</sup> HSR SR nie je právnickou osobou. Jej úlohou je prerokúvať a dohadovať stanoviská, odporúčania a dohody v oblasti hospodárskeho a sociálneho rozvoja, štátneho rozpočtu, stanoviská k návrhom všeobecne záväzných právnych predpisov týkajúcich sa zamestnancov a zamestnávateľov. Svoju činnosť vykonáva prostredníctvom svojich orgánov, ktorými sú plenárne zasadnutie (najvyšší konzultačný a dohodovací orgán) a predsedníctvo. Na čele HSR SR je predseda, vymenovaný vládou z členov vlády SR.

---

<sup>44</sup> Prameň: Informácia Únie DPT SR, január – apríl 2013 (30.4.2013).

<sup>45</sup> MDVRR SR: Aktuality. 11.12.2012. Minister, odborári a zamestnávatelia hodnotili spoluprácu. Dostupné na: <http://www.telecom.gov.sk/index/?ids=36301&prm2=132601>

<sup>46</sup> Odvetvová hospodárska a sociálna rada v rezorte zdravotníctva. Jej členmi sú okrem Ministerstva zdravotníctva SR ako zástupcu štátu, ako zástupcovia odborov - Slovenský odborový zväz zdravotníctva a sociálnych služieb, ako zástupcovia zamestnávateľov - Asociácia nemocníc Slovenska, Asociácia fakultných nemocníc SR, Asociácia stredných zdravotníckych škôl, Asociácia súkromných lekárov SR a Asociácia súkromných polikliník. Rokovania tripartity sa zúčastňujú aj zástupcovia Lekárskeho odborového združenia a v niektorých prípadoch aj zástupcovia Všeobecnej zdravotnej poisťovne.

<sup>47</sup> <http://www.vlada.gov.sk/hospodarska-a-socialna-rada-sr/>

Za reprezentatívne združenie zamestnávateľov sa považuje združenie zamestnávateľov, ktoré spolu zamestnáva najmenej 100 000 zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu a združuje zamestnávateľov z viacerých odvetví hospodárstva alebo má pôsobnosť najmenej v piatich krajoch SR.

Za reprezentatívne združenie odborových zväzov (OZ) sa považuje také združenie OZ, ktoré združuje zamestnancov v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu z viacerých odvetví hospodárstva s najmenej 100 000 zamestnancami, ktorí sú členmi odborov.

Celkový počet členov HSR SR je 21. Štát a sociálni partneri majú v HSR SR paritné zastúpenie. Za štát vymenúva svojich 7 zástupcov vláda, a za sociálnych partnerov vymenúva svojich 7 zástupcov reprezentatívne združenie zamestnávateľov a 7 zástupcov reprezentatívne združenie OZ. Odbory zastupuje KOZ SR a zamestnávateľské organizácie Republiková únia zamestnávateľov (RÚZ), Združenie miest a obcí Slovenska (ZMOS) a Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR (AZZZ SR). Počet členov HSR SR za zástupcov zamestnávateľov sa určí pomerne k počtu zamestnávaných zamestnancov a počet členov HSR SR za zástupcov zamestnancov sa určí pomerne k počtu združených zamestnancov, ktorí sú členmi odborov. Kľúč k dopĺňaniu členov HSR SR za reprezentatívne združenie zamestnávateľov (do celkového počtu 7) a reprezentatívne združenie odborových zväzov (do celkového počtu 7) si dohodnú sociálni partneri.

V súvislosti s kritériami reprezentatívnosti pre participáciu v tripartite pre združenia zamestnancov a zamestnávateľov (§ 3 ods. 3 a 4 zákona o tripartite) je potrebné poukázať na nerovnaké podmienky (nerovnaký prístup) v oblasti stanovenia kritérií pre zástupcov zamestnávateľov a zástupcov odborov. Zatiaľ čo zástupcom zamestnávateľov stačí preukázať, že spolu vo svojich združeniach (v ich členských organizáciách) zamestnávajú 100 tisíc zamestnancov, odborári na to musia mať 100 tisíc členov odborov, čo znamená, že musia zastupovať nepomerne vyšší počet (môže to byť niekoľkonásobne viac) zamestnancov ako je to v prípade zástupcov zamestnávateľov. Týmto sa nielen znižuje šanca iným odborovým centrálam mať zastúpenie v tripartite, ale v budúcnosti to môže to ohroziť aj samotnú KOZ SR, ak bude v jej prípade aj naďalej pokračovať pokles jej členstva (členov odborov v odborových zväzoch, ktoré sú jej členskými organizáciami).

Okrem HSR SR v súčasnosti na najvyššej úrovni funguje aj tzv. **Rada solidarity a rozvoja (RSR)**, ktorá bola zriadená z podnetu predsedu vlády SR. Je určitou formou

multilaterálneho sociálneho dialógu.<sup>48</sup> RSR je platformou pre diskusiu, hľadanie riešení a dohody medzi zástupcami vlády SR a predstaviteľmi sociálnych partnerov, cirkví a odborných inštitúcií pri príprave dôležitých rozhodnutí, ktoré sa týkajú rozvoja celej spoločnosti.<sup>49</sup> Prvé rokovanie sa konalo v máji 2012. RSR nie je zriadená zo zákona. Zasadá pod vedením predsedu vlády SR, Róberta Fica. Jej ďalšími stálymi členmi za vládu SR sú minister financií Peter Kažimír a minister práce, sociálnych vecí a rodiny Ján Richter. Na rokovania sú prizývaní podľa potreby a zamerania prerokovávanej problematiky aj ďalší členovia vlády, napr. minister vnútra, ministerka zdravotníctva a pod. Sociálni partneri, cirkvi a odborné inštitúcie zastupuje KOZ SR, KLUB 500, AZZZ SR, RÚZ, Odborový zväz KOVO, SOPK, ZMOS, Jednota dôchodcov Slovenska, Slovenská živnostenská komora, Slovenský živnostenský zväz, Slovenská rektorská konferencia, SAV, Evanjelická cirkev augsburského vyznania na Slovensku, Katolícka cirkev na Slovensku, Komora Výboru pre mimovládne a neziskové organizácie.

*Bipartitný sociálny dialóg* v súkromnom sektore má formu kolektívneho vyjednávania, pričom prebieha na nadpodnikovej úrovni (na úrovni odvetvia, pododvetvia, časti odvetvia a pod.) a na podnikovej úrovni (na úrovni firmy), a to podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon č. 2/1991 Zb.), ktorý neupravuje obsah kolektívneho vyjednávania, ale proces kolektívneho vyjednávania (procesný zákon). Výsledkom kolektívneho vyjednávania je kolektívna zmluva.

Podľa toho, aký subjekt kolektívnu zmluvu uzatvára, poznáme kolektívne zmluvy podnikové - uzavreté medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom a kolektívne zmluvy vyššieho stupňa (KZVS) - uzavreté pre väčší počet zamestnávateľov, pričom kolektívne vyjednanie prebieha medzi príslušným odborovým orgánom a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov, prípadne medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov. Za jednotlivých sociálnych partnerov rokujú o kolektívnej zmluve oprávnené osoby. Sú nimi zástupca príslušného odborového orgánu za zamestnancov a štatutárny orgán alebo iný oprávnený zástupca zamestnávateľskej organizácie, alebo zástupca organizácie zamestnávateľov za zamestnávateľa, prípadne fyzická osoba, ktorá pri podnikaní zamestnáva zamestnancov.

Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, pri uzatváraní kolektívnej zmluvy (podnikovej) v mene kolektívu zamestnancov môžu príslušné odborové

---

<sup>48</sup> Pozri Gerbery 2004, str. 106

<sup>49</sup> Viac pozri webovú stránku: <http://www.vlada.gov.sk/rada-solidarity-a-rozvoja-st/>

orgány 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 na tu prezentovanom postupe (podľa 1. vety tohto odseku) nedohodnú je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie.

Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, môžu príslušné vyššie odborové orgány vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pri uzatváraní KZVS pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak. Ak sa vyššie odborové orgány nedohodnú na tu prezentovanom postupe (podľa 1. vety tohto odseku), je organizácia zamestnávateľov oprávnená uzatvoriť KZVS s príslušným vyšším odborovým orgánom odborových organizácií s najväčším počtom členov u týchto zamestnávateľov alebo s príslušnými vyššími odborovými orgánmi ostatných odborových organizácií, ktorých súčet členov u týchto zamestnávateľov je väčší ako počet členov odborových organizácií s najväčším počtom členov u týchto zamestnávateľov.

V kolektívnej zmluve (podnikovej ako aj KZVS)<sup>50</sup> možno dohodnúť a upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania nad rámec právnych predpisov (priaznivejšie)<sup>51</sup>, ktorými sú pre súkromný sektor najmä zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, najmä § 29 (aj nariadenia a vyhlášky týkajúce sa BOZP), zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (napr. finančný príspevok na ambulatnú a kúpeľnú liečbu, na rehabilitáciu, regeneráciu pracovnej sily a pod.), zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov (§ 8 ods. 2) a zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (§2 ods. 3-5). Kolektívna zmluva je teda dvojstranný právny úkon. Jej obsah vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti.

---

<sup>50</sup> Kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

<sup>51</sup> Platí to v tých prípadoch, kde to príslušný právny predpis výslovne nezakazuje alebo kde z neho nevyplýva, že sa od danej úpravy nemožno odchýliť.



Medzi podnikovou kolektívnou zmluvou (PKZ) a KZVS existuje určitý vzťah. KZVS sa uzatvára pre väčší počet zamestnávateľov. Jej úlohou je zabezpečiť zamestnancom pokrytým touto kolektívnou zmluvou nároky vo väčšom rozsahu ako to určujú príslušné zákony, ktoré tvoria základ pre vymedzenie predmetu kolektívneho vyjednávania (obsahu KZVS). V tejto súvislosti je potrebné tiež uviesť, že vzhľadom na to, že skladba zamestnávateľov, pre ktorých organizácia zamestnávateľov a odborový orgán uzatvára KZVS je čo sa týka ekonomického potenciálu rôznorodá, je preto potrebné pri jej uzatváraní prihliadať na tieto odlišnosti (nespôsobiť kolaps firiem) a ponechať viac priestoru na kolektívne vyjednanie na podnikovej úrovni, ktoré môže odrážať ekonomické odlišnosti jednotlivých firiem (najmä v čase hospodárskej krízy). Od PKZ sa totiž očakáva, že bude obsahovať priaznivejšie úpravy ako KZVS.

Kolektívnu zmluvu možno uzavrieť len na určitú dobu. Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv určuje zákon č. 2/1991 Zb. (§ 8). Vzhľadom na fakt, že zákon neurčuje dobu platnosti kolektívnej zmluvy, zostáva vymedzenie jej platnosti na zmluvných stranách kolektívnej zmluvy. Doba, počas ktorej má platiť kolektívna zmluva, musí byť v každej kolektívnej zmluve totiž uvedená.

Kolektívna zmluva je platná dňom podpisu zmluvných strán na tej istej listine. Podmienkou platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je doloženie zoznamu zamestnávateľov, za ktorých bola uzavretá. Jej účinnosť začína prvým dňom obdobia, na ktoré bola uzatvorená a končí uplynutím tohto obdobia.

Platná PKZ a KZVS sú záväzným právnym predpisom s rovnakými právnymi dôsledkami ako zákon. Nároky, ktoré vznikli jednotlivým zamestnancom z platnej kolektívnej zmluvy (KZVS a PKZ) sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru, ktoré je možné vymáhať aj súdnou cestou. Pracovná zmluva je v tej časti neplatná, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako platná kolektívna zmluva (KZVS a/alebo PKZ). KZVS je zmluvná strana na strane zamestnávateľov povinná odovzdať MPSVR SR na uloženie (§ 9 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb.).

Obsahom kolektívnych zmlúv sú pracovné a mzdové podmienky, podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami, vzťahy medzi zamestnávateľmi a ich organizáciami a organizáciou alebo organizáciami zamestnancov. S obsahom kolektívnej zmluvy (platnej kolektívnej zmluvy) oboznamuje zamestnancov odborový orgán najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Spôsob si určuje sám.

Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu a rozhodnutie rozhodcu, ktoré sa jej týka, najmenej päť rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola uzavretá.

Platná kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili. Vzťahuje sa na zamestnancov, za ktorých ju uzatvoril príslušný odborový orgán alebo príslušný vyšší odborový orgán, a to aj na tých, ktorí nie sú odborovo organizovaní. KZVS sú záväzné aj pre tých zamestnávateľov, za ktorých uzavrela kolektívnu zmluvu organizácia zamestnávateľov, a pre odborový orgán, za ktorého uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán. KZVS je záväzná však nielen pre zmluvné strany, ale aj pre zamestnávateľov združených v organizácii zamestnávateľov, ktorá KZVS uzavrela, pričom zákon č. 2/1991 Zb. (§ 5) presne vymedzuje v akých prípadoch sa uplatňuje tento princíp. Je záväzná aj pre zamestnancov, za ktorých ju uzavrel príslušný odborový orgán alebo príslušný vyšší odborový orgán. Je záväzná aj pre odborový orgán, za ktorý uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán. KZVS je záväzná aj pre zamestnávateľov v odvetví (alebo jeho časti), na ktoré bola rozšírená záväznosť tejto zmluvy (KZVS), a to všeobecne záväzným právnym predpisom (mechanizmus rozširovania KZVS je prezentovaný v § 7 a 7a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní).

Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti dovtedy platnej kolektívnej zmluvy. Kolektívne vyjednávanie začína predložením návrhu. Na predloženie návrhu na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy je oprávnená jedna aj druhá zmluvná strana. Druhá zmluvná strana je však povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak. Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si potrebnú súčinnosť.

Zákon neurčuje dĺžku obdobia na vyjednávanie. Ak sa strany nevedia dohodnúť, tak vzniká spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

Kolektívne spory o uzavretie kolektívnej zmluvy a spory o plnenie jej záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom upravujú paragrafy 10, 10a, 11, 12 a 13,14 a 15 zákona č. 2/1991 Zb. Štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy upravujú paragrafy 16-26 zákona č. 2/1991 Zb. Výluku zo strany zamestnávateľa (čiasťočné alebo úplne zastavenie práce zamestnávateľom) upravujú paragrafy 27-31 zákona č. 2/1991 Zb.

Na Slovensku od 31. januára 2013 prebieha na medziodvetvovej (nadodvetvovej) úrovni bipartitný sociálny dialóg pod názvom „**Priemyselná bipartita**“. Predstavuje formu samosprávy sociálnych partnerov – zástupcov zamestnancov a zástupcov zamestnávateľov za

účelom prerokovania spoločných problémov a nachádzania ich riešení, a to v záujme zachovania sociálneho zmieru. Zakladajúcimi členmi Priemyselnej bipartity sú:

- *za zamestnancov*: Integrovaný odborový zväz (IOZ), Odborový zväz KOVO (OZ KOVO) a Odborový zväz pracovníkov baní, geológie a naftového priemyslu SR (OZ PBGN SR);
- *za zamestnávateľov*: Slovenská elektrotechnická asociácia (SEA), Zväz automobilového priemyslu SR (ZAP SR), Zväz hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR (ZHŤPG SR), Zväz stavebných podnikateľov Slovenska (ZSPS) a Zväz strojárskoho priemyslu SR (ZSP SR).

**Zakladajúcimi dokumentmi** Priemyselnej bipartity sú Zmluva o súčinnosti (podľa § 16 zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov) uzatvorená dňa 31.1.2013 medzi vyššie uvedenými odborovými zväzmi a zamestnávateľskými zväzmi. Prílohy tejto zmluvy tvoria dva dokumenty, a to *Deklarácia o založení Priemyselnej bipartity* (príloha č. 1) a *Rokovací poriadok Priemyselnej bipartity* (príloha č. 2). Ide nový - pozitívny signál v oblasti sociálneho dialógu na Slovensku (medzi príslušnými odborovými zväzmi a zamestnávateľskými zväzmi), a to za účelom permanentnej vzájomnej spolupráce.<sup>52</sup>

V súvislosti so založením Priemyselnej bipartity je potrebné uviesť, že ide pozitívny príklad medziodvetvového štátom neregulovaného sociálneho dialógu (samosprávy sociálnych partnerov), ktorý bežne funguje vo viacerých vyspelých krajinách EÚ.

### **3.1. Odborové organizácie a zamestnávateľské organizácie v SR**

Vznik odborových organizácií a zamestnávateľských organizácií na Slovensku je podmienený evidenciou na Ministerstve vnútra SR (MV SR), a to v evidencii odborových organizácií a organizácií zamestnávateľov.<sup>53</sup>

Evidencia tak odborových organizácií ako aj zamestnávateľských organizácií sa riadi zákonom č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Informácie o podmienkach evidencie týchto organizácií (združení) sú prezentované aj na webovej stránke MV SR (<http://www.ives.sk/registre/startodz.do>).

Z nahliadnutia do zoznamu týchto organizácií zistíme, že sú prezentované na 126 stranách, pričom na každej z nich je uverejnených 20 odborových a zamestnávateľských organizácií. Z uvedeného vyplýva, že aktuálny počet odborových a zamestnávateľských organizácií je v súčasnosti 2 520. Zaujímavosťou je, že spolu sú evidované tak odborové

<sup>52</sup> Uvedené základné dokumenty sú prezentované v prílohe č. 7.

<sup>53</sup> Ich zoznam je uverejnený na nasledujúcej webovej stránke MV SR: <http://www.ives.sk/registre/startodz.do>

organizácie (odborové združenia), ako aj zamestnávateľské organizácie (zamestnávateľské združenia), a to nezávisle na tom na akej úrovni pôsobia, to znamená, či na úrovni podniku alebo na nadpodnikovej úrovni (na medziodvetvovej úrovni, na úrovni odvetvia, v časti odvetvia a pod.) a tiež či pôsobia v súkromnom alebo verejnom sektore. Tento typ zoznamu (kvázi „registra“) je nielen neprehľadný a masívny, ale neposkytuje všetky potrebné informácie, ktoré záujemca o nahliadnutie do tohto zoznamu potrebuje poznať. Je to jeden z dôležitých nedostatkov tohto zoznamu.

Ak využijeme systém vyhľadávania v zozname, tak zistíme, že v SR v súčasnosti existuje (aspoň zo zoznamu to tak vyplýva) 2 440 odborových organizácií a 80 zamestnávateľských organizácií. Pri hlbšom pohľade na zoznam zamestnávateľských organizácií sme zistili, že ani v jednom prípade neboli verejne dostupné informácie o osobách oprávnených konať v mene združenia, ani o orgánoch združenia. Boli tam uvedené len údaje o názve organizácie (združenia), jeho sídle, IČO a dátume vzniku. Všetky ostatné údaje v tomto zozname neboli dostupné (pre verejnosť). Bolo tomu tak aj v prípade odborových združení. Príčina takéhoto stavu nie je známa.

*Príčinou oslabovania kolektívneho vyjednávania na nadpodnikovej úrovni (odvetvovej úrovni a pod.) môže byť aj nedôvera niektorých zamestnávateľov k „svojim“ zamestnávateľským zväzom<sup>54</sup> a odlišnosti jednotlivých zamestnávateľských organizácií alebo zamestnávateľov (v závislosti od úrovne uzatvárania KZVS) v názoroch na riešenie niektorých problémov v odvetví (pododvetví a pod.), resp. v spôsobe a rozmere prezentovania niektorých ustanovení (pracovnoprávných nárokov zamestnancov) v príslušných KZVS. Takýto prístup má svoje dôsledky v tom, že často nedochádza k uzatváraniu KZVS. To znamená, že na úrovni odvetví (nadpodnikovej) čoraz častejšie absentuje „reprezentatívny odvetvový“ (nadpodnikový) partner pre odborové zväzy.<sup>55</sup> Je to aj jeden z hlavných dôvodov posilňovania tendencie zo strany zamestnávateľov preferovať skôr kolektívne vyjednanie na úrovni podniku ako kolektívne vyjednanie na nadpodnikovej úrovni (na úrovni odvetvia,*

---

<sup>54</sup> Má to často aj svoje dôsledky – vystúpenie zamestnávateľov so zamestnávateľských organizácií (zväzov, združení, asociácií a pod.).

<sup>55</sup> Dôkazom toho je aj nízky počet uzatvorených KZVS v posledných rokoch. Problémom je aj fakt, že zamestnávateľské zväzy si navzájom vykazujú reprezentatívnosť, t. j. zväz je súčasne členom ďalších zoskupení zamestnávateľov, hoci ide o stále tie isté podniky (firmy) a ten istý počet zamestnávateľov. Problémom je v mnohých prípadoch aj neznalosť problematiky v oblasti kolektívneho vyjednávania a chápania podstaty a významu zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní. Problémom na Slovensku je podľa názoru niektorých odborníkov (vyjednávačov kolektívneho vyjednávania) aj nízka profesionálna morálka (zamestnávateľská aj odborárska), čo prakticky znamená, že dochádza k stieraniu rozdielov medzi sociálnymi partnermi, a to nie z objektívnych, ale zo subjektívnych dôvodov. Takéto negatívne javy vonkoncom neprispievajú ku kvalite procesov v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov.

pododvetvia a pod.). Kolektívne vyjednávanie na podnikovej úrovni je pre zamestnávateľov na Slovensku často preferované aj preto, že im umožňuje pri uzatváraní PKZ brať do úvahy jednak špecifiká daného podniku (firmy) a jednak využiť (zneužiť vo svoj prospech) nepriaznivú situáciu na regionálnom (miestnom) trhu práce (najmä vysokú nezamestnanosť a nízky počet voľných pracovných miest), a to napríklad snahou udržiavať nízke mzdy, redukovať počty benefítov pre zamestnancov a pod. Problémom na Slovensku je aj to, že niektoré zamestnávateľské organizácie sú členmi oboch vrcholových zamestnávateľských združení (AZZZ SR aj RÚZ). Môže to znamenať príklon k názoru, že si takýmto spôsobom vrcholové zamestnávateľské združenia (AZZZ SR a RÚZ) vytvárajú podmienky pre splnenie reprezentatívnosti pre účasť v národnom tripartitnom orgáne – v HSR SR. Slovenským paradoxom (a deformáciou kolektívnych pracovnoprávných vzťahov) je aj skutočnosť, že členmi vrcholových zamestnávateľských združení (medziodvetvových združení zamestnávateľov na republikovej úrovni) sú nielen zamestnávateľské organizácie (zväzy, asociácie, združenia a pod.), ale aj podniky (firmy). Dôkazom týchto faktov sú aj informácie o členstve zamestnávateľských organizácií v AZZZ SR a RÚZ uverejnené v tejto časti štúdie. Aj v tomto prípade je možné vysloviť názor, že môže ísť o snahu vrcholových zamestnávateľských združení jednak zvýšiť si svoju členskú základňu a získať tak viac finančných prostriedkov na svoju činnosť a jednak splniť si kritérium pre získanie „štátutu“ reprezentatívneho združenia zamestnávateľov, ktorý im zabezpečí participáciu (členstvo) v HSR SR, o ktorú majú spravidla väčší záujem ako o uzatváranie KZVS. Existuje tu v prípade členstva firiem v AZZZ SR a RÚZ aj dôvodné podozrenie, že sa takýmto spôsobom tieto firmy (podniky) vyhýbajú uzatváraniu KZVS na nadpodnikovej úrovni/odvetvovej (nie sú členmi zamestnávateľských zväzov na odvetvovej úrovni alebo na úrovni časti odvetvia), to znamená, že odborovým združeniam v takomto prípade chýba partner pre uzatvorenie KZVS. Zamestnávatelia a zamestnávateľské organizácie si v tejto súvislosti nie vždy uvedomujú, že čím viac sa oni vyhýbajú uzatváraniu KZVS, tým viac sa štát (najmä sociálne orientované vlády) snažia o prax rozširovania KZVS v krajine, a to za účelom zvýšenia neustále klesajúceho pokrytia Slovenska kolektívnymi zmluvami. To znamená, že vlády tým sledujú umožnenie prístupu aj zamestnancom nepokrytým priamo KZVS k získaniu lepších (spravodlivejších) pracovných a mzdových podmienok, t. j. garantovať tak zamestnancom pokrytým KZVS z dôvodu rozšírenia rovnakú úroveň pracovných a mzdových podmienok (rovnaké zaobchádzanie) v odvetví (časti odvetví) ako zamestnancom priamo pokrytým KZVS (nie z dôvodov rozšírenia KZVS).

Medzi **reprezentatívne zamestnávateľské a odborové združenia na Slovensku** (medzi reprezentatívnych členov HSR SR) patria v prípade zamestnávateľských (medziodvetvových) združení RÚZ, AZZZ SR a Združenie miest a obcí Slovenska (ZMOS). Na strane odborových (medziodvetvových) združení je to len jedna organizácia, a to KOZ SR.

### **Zoznam členov AZZZ SR:<sup>56</sup>**

#### Priemysel:

1. Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska
2. Zväz chemického a farmaceutického priemyslu SR
3. Zväz celulózo – papierenského priemyslu SR
4. Zväz strojárskeho priemyslu SR
5. Zväz sklárskeho priemyslu SR
6. Európska polygrafická asociácia
7. Asociácia vodárenských spoločností
8. Zamestnávateľský zväz ekologických podnikov SR
9. ELVOD, a. s.
10. Výskumný ústav zvéračsky – Priemyselný inštitút SR, z. z. p. o.
11. Eustream, a. s.

#### Doprava:

12. Únia dopravy, pôšt a telekomunikácií SR
13. Združenie ČESMAD – Slovakia

#### Pôdohospodárstvo, potravinárstvo:

14. Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora
15. Združenie výrobcov liehu a liehovín na Slovensku
16. Zväz poľnohospodárskych družstiev a obchodných spoločností SR

#### Živnostníci, obchod, služby:

17. Slovenský živnostenský zväz
18. Taliansko – Slovenská obchodná komora
19. Slovenský zväz bytových družstiev
20. Asociácia emitentov stravovacích poukážok
21. Asociácia poskytovateľov služieb zamestnanosti SR
22. Asociácia vonkajšej reklamy
23. Asociácia správcov registratúry
24. Zamestnávateľský zväz geodézie a kartografie
25. MetLife Amslico poisťovňa, a. s.
26. Asociácia správcov a správcovských spoločností

#### Zdravotníctvo, cestovný ruch:

27. Asociácia nemocníc Slovenska
28. Asociácia súkromných lekárov SR <sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Prameň: <http://www.azzz.sk/>

## Zoznam členov RÚZ:<sup>58</sup>

1. Agrárna komora Slovenska
2. Asociácia personálnych agentúr Slovenska
3. Asociácia slovenských kúpeľov
4. COOP Jednota Slovensko, s. d.
5. COP Produkt Slovensko
6. EUSTREAM
7. ENVIDOM
8. IBM Slovensko, spol. s r. o.
9. IT Asociácia Slovenska
10. JOHNSON CONTROLS INTERNATIONAL, spol. s r.o.
11. Národná asociácia realitných kancelárií Slovenska
12. Penta Investments, a. s.
13. Potravinárska komora Slovenska
14. Slovak Telekom, a. s.
15. Slovenská asociácia poisťovní
16. Slovenská banková asociácia
17. Slovenské elektrárne, a. s.
18. Slovenská lekárska únia špecialistov
19. Slovenský zväz výrobcov tepla
20. Slovenský plynárenský priemysel, a. s.
21. SPP – distribúcia, a. s.
22. Slovnaft, a. s.
23. SLOVNAFT MONTÁŽE A OPRAVY, a. s.
24. STROJÁRSKE A HUTNÍCKE ZDRUŽENIE
25. Tesco Stores SR
26. TRIM LEADER, a. s.
27. VUJE, a. s.
28. Whirlpool Slovakia spol. s r. o.
29. Západoslovenská energetika, a. s.
30. Združenie bezpečnostného a obranného priemyslu Slovenskej republiky
31. Združenie podnikateľov Slovenska
32. Združenie zdravotných poisťovní Slovenskej republiky
33. Zväz automobilového priemyslu Slovenskej republiky
34. Zväz hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR
35. Zväz obchodu a cestovného ruchu SR
36. Zväz cestovného ruchu Slovenskej republiky
37. Zväz polygrafie na Slovensku
38. Zväz priemyselných podnikateľov Slovenska
39. Zväz spracovateľov dreva SR
40. Zväz stavebných podnikateľov Slovenska
41. Zväz strojárskoho priemyslu SR
42. Zväz výrobcov cementu SR.

---

<sup>57</sup> V roku 2001 mala KOZ SR 37 členov a v roku 1992 38 členov. Pozri Dôvodová správa KOZ SR, Návrh strategických opatrení KOZ SR pre ďalšie obdobie. Bratislava, jún 2012. Dostupné na: [http://www.odbory.sk/?page=../kozsr/fakty\\_o\\_cinnosti/fakty5](http://www.odbory.sk/?page=../kozsr/fakty_o_cinnosti/fakty5)

<sup>58</sup> Prameň: <http://www.ruzsr.sk/sk/>

## Zoznam členov ZMOS:<sup>59</sup>

ZMOS pozná riadne členstvo (mestá a obce ako právnické osoby) a čestné členstvo (fyzické osoby). Čestným členom združenia môže byť fyzická osoba, ktorá sa významným spôsobom zaslúžila o rozvoj a presadzovanie záujmov miestnej územnej samosprávy a napĺňanie cieľov združenia. O udelení čestného členstva združenia rozhoduje Rada združenia. Čestný člen má právo zúčastňovať sa zasadnutí snemu s hlasom poradným. Predseda ZMOS na 23. sneme ZMOS 17.5.2012 v Bratislave<sup>60</sup> uviedol, že „k 30. aprílu 2012 mali nasledujúcu štruktúru členov:  
- zo 138 miest je 127 členom ZMOS,  
- z 39 mestských častí Bratislavy, Košíc je členom ZMOS 26 mestských častí,  
- z 2751 obcí je 2626 členom ZMOS.  
Z celkového počtu 2928 miest, obcí a mestských častí je členom ZMOS 2779.“

## Zoznam členov - odborových zväzov združených v KOZ SR:

1. OZ KOVO
2. Integrovaný odborový zväz
3. OZ pracovníkov poľnohospodárstva
4. OZ DREVO, LESY, VODA
5. OZ pracovníkov obchodu
6. OZ pracovníkov baní, geológie a naftového priemyslu
7. Odborové združenie železničiarov
8. Energeticko – Chemický OZ
9. Združenie odborárov energetiky Slovenska
10. Slovenský OZ (SOZ) sklárskeho priemyslu
11. OZ pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva
12. OZ pracovníkov vodnej dopravy
13. OZ potravinárov SR
14. SOZ pracovníkov polygrafie
15. Plynárenský OZ
16. SOZ pôšt a telekomunikácií
17. OZ pôšt a logistiky
18. OZ pracovníkov školstva
19. SOZ zamestnancov obrany
20. SOZ verejnej správy
21. Slovenský OZ zdravotníctva a sociálnych služieb
22. OZ hasičov
23. OZ justície SR
24. OZ Zboru väzenskej a justičnej stráže
25. OZ polície SR
26. OZ pracovníkov telesnej výchovy a športu na Slovensku
27. OZ pracovníkov Slovenskej akadémie vied
28. SOZ slobodných povolání.

<sup>59</sup> Prameň: <http://www.zmos.sk/> Aktuálny počet členov nie je na ich webovej stránke uverejnený.

<sup>60</sup> <http://www.inprost.sk/predseda-zmos-jozef-dvonc-na-23-sneme-zmos-17-maja-v-bratislave-snahy-o-okliestenie-samospravnosti>



#### 4. Analýza vývoja KZVS v rokoch 2000, 2006 a 2012 (SR)

Analýza sa venuje porovnávaniu vývoja KZVS v rokoch 2000, 2006 a 2012. Východiskom (a aj určitou inšpiráciou) pre jej spracovanie boli dokumenty vypracované spoločnosťou Trexima Bratislava, spol. s r.o., a to „Vyhodnotenie výsledkov analýzy KZVS v SR platných pre rok 2000“, „Vyhodnotenie výsledkov analýzy KZVS v SR platných pre rok 2006“ a „Vyhodnotenie výsledkov analýzy KZVS v SR platných pre rok 2012“, a to pre SR ako celok. Výsledky týchto analýz nie sú prezentované v tejto časti štúdie, pretože predmetom analýzy nie sú v našom prípade KZVS ako celok (spolu verejný a súkromný sektor), ale len KZVS v súkromnom sektore, a to pre roky 2000, 2006 a 2012. Podkladom pre našu analýzu boli najmä databázy KZVS pre roky 2000, 2006 a 2012, ktoré tvorili prílohy uvedených dokumentov. Ďalšie roky pre mimoriadne veľké nároky na prácnosť neboli predmetom tejto analýzy. Ukazuje sa však, že v budúcnosti by bolo vhodné, aby sa takéto analýzy vykonávali (prípadne aj s určitými obmenami) každoročne (na MPSVRV SR alebo v organizáciách, s ktorými MPSVR SR spolupracuje).

Táto časť štúdie sa venuje vzájomnému porovnávaniu percentuálnych podielov jednotlivých pracovnoprávných ustanovení/položiek obsiahnutých v platných KZVS v rokoch 2000, 2006 a 2012, a to na ich celkovom počte v príslušnom roku v súkromnom sektore. Okrem slovného popisu sú tieto porovnávania znázornené aj graficky. V jednotlivých grafoch je spravidla prezentované nielen **celkové** uvedenie (zmienka, garancia) príslušnej položky (pracovnoprávných ustanovení) v jednotlivých KZVS (priamo zakotvené riešenie v KZVS + presun/odkaz na možné riešenie v PKZ), ale aj percentuálny podiel zakotvenia (riešenia) príslušnej vecnej oblasti **priamo** v príslušnej v KZVS, spravidla bez akýchkoľvek odkazov na riešenie v PKZ (odkaz na riešenie v PKZ je prezentovaný len v tom prípade ak v KZVS tento problém nebol ani na minimálnej úrovni riešený).

Analýza vychádza z nasledovného počtu KZVS v súkromnom sektore: rok 2000 - 35 (37 celkom v SR <sup>61</sup>), rok 2006 – 32 (37 KZVS celkom v SR) a rok 2012 – 20 (25 KZVS celkom v SR) za rok 2012. V analýze sa teda uvádzajú percentá, prípadne aj počty KZVS, v ktorých je ten ktorý vecný okruh prezentovaný v KZVS, a to buď priamo (v popise a grafe označené/uvádzané ako „priamo“) alebo celkom, t. j. aj vrátane odkazu na riešenie v PKZ (v popise a grafe označené/uvádzané ako celkom). V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že v KZVS spravidla nie je veľký rozdiel medzi spolurozhodovaním a prerokovaním, najmä ak je podmienené súhlasom odborov. Je potrebné tiež uviesť, že početnosť niektorých vecných

---

<sup>61</sup> to znamená vrátane KZVS vo verejnom sektore.

oblastí bola upravovaná vzhľadom na ich obsahovú stránku a vzhľadom na v niektorých prípadoch odlišné formulácie tejto vecnej oblasti v jednotlivých KZVS, ako aj z dôvodov niektorých odlišností v spôsobe realizácie analýz KZVS v jednotlivých rokoch.

Predmetom vzájomného porovnávania KZVS v rokoch 2000, 2006 a 2012 sú nasledovné vecné okruhy (v počte 73) v oblasti pracovnoprávných vzťahov (kolektívnych pracovnoprávných vzťahov):

### **1. Spolurozhodovanie sociálnych partnerov:**

- *o sociálnom fonde*
- *a o pracovnom čase.*

### **2. Prerokovanie opatrení zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov (odbormi):**

- *odstúpenia, vypovedania, zmeny, či dodatku zmluvy s doplnkovými dôchodkovými sporiťňami,*
- *organizačných zmien, týkajúcich sa činnosti zamestnávateľov,*
- *opatrení na predchádzanie a zmiernenie následkov hromadného prepúšťania zamestnancov,*
- *práce v noci (nočnej práce),*
- *opatrení zameraných na kvalifikáciu zamestnanca,*
- *prerokovanie pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa*
- *a prerokovanie opatrení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP).*

### **3. Poskytovanie informácií zamestnávateľov zástupcom zamestnancov (odborom):**

- *o dosiahnutých hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa,*
- *o čerpaní mzdových prostriedkov zamestnávateľa,*
- *pre potreby kolektívneho vyjednávania,*
- *o dojednaných nových pracovných pomeroch,*
- *o plánovanom prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na existujúce alebo nové subjekty,*
- *o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (organizácie, spoločnosti)*
- *a o všetkých prípadoch skončenia pracovného pomeru.<sup>62</sup>*

---

<sup>62</sup> Kontrolnú činnosť ako ďalšiu formu participácie zamestnancov v oblasti pracovnoprávných vzťahov neprezentujeme, pretože nebola monitorovaná v databáze Treximy Bratislava v rokoch 2000 a 2006. Napokon je riešená v § 239 Zákonníka práce a v prípade BOZP aj v § 146 a v osobitných zákonoch týkajúcich sa BOZP a ochrany zdravia zamestnancov pri práci.

#### **4. Spolupráca sociálnych partnerov (odborov a zamestnávateľov):**

- *bezplatné poskytnutie miestnosti a technického zabezpečenia odborovej organizácii pôsobiacej u zamestnávateľa,*
- *bezplatné zrážanie členských príspevkov členov odborovej organizácie,*
- *preplácanie nákladov spojených s kolektívnym vyjednávaním*
- *a spoločné vyhodnocovanie kolektívnych zmlúv za príslušný rok.*

#### **5. Pracovnoprávna oblasť:**

- *presný postup pri hromadnom prepúšťaní zamestnancov,*
- *ochrana osamelých rodičov pri niektorých typoch výpovedí zo strany zamestnávateľa,* <sup>63</sup>
- *ochrana zamestnancov blízkych dôchodkovému veku pri niektorých typoch výpovedí zo strany zamestnávateľa (pozri poznámku pod čiarou č. 63),*
- *ochrana manželov pri niektorých typoch výpovedí zo strany zamestnávateľa (pozri poznámku pod čiarou č. 63),*
- *konkrétne prípady pre nariadenie pracovnej pohotovosti zamestnancom,*
- *rozsah hodín (limit) nariadenej pracovnej pohotovosti zamestnancom,*
- *ustanovený týždenný pracovný čas,*
- *jednorazová výpomoc pozostalým v prípade úmrtia zamestnanca,*
- *zvýšené odstupné zamestnancom,*
- *zvýšené odchodné zamestnancom,*
- *pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi nad rámec Zákonníka práce s náhradou mzdy,*  
*a to v nasledovných prípadoch:*
  - = *narodenie dieťaťa manželke, družke zamestnanca,*
  - = *sprevádzanie rodinného príslušníka zamestnanca do zariadenia sociálnej starostlivosti,*
  - = *sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa zamestnanca do zariadenia sociálnej starostlivosti,*
  - = *úmrtie rodinného príslušníka zamestnanca,*
  - = *vlastná svadba zamestnanca, svadba jeho detí a rodičov,*
  - = *vyhľadávanie nového zamestnania pred ukončením pracovného pomeru zamestnanca,*
  - = *presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie,*

---

<sup>63</sup> Ide o nasledovné prípady: ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť alebo ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

- = *sťahovanie zamestnanca mimo jeho miesta bydliska,*
- = *darovanie krvi zo strany zamestnanca,*
- = *osamelým zamestnancom starajúcim sa o dieťa do 10, resp. 6 rokov*
- = *zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca*
- = *a zdravotné vyšetrenie a ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení.*

## **6. Mzdový vývoj a mzdové podmienky:**

- *rast mzdových taríf zamestnancov,*
- *zvýšenie priemernej nominálnej mzdy zamestnancov,*
- *zvýšenie miezd zamestnancov vo výške inflácie,*
- *rast miezd zamestnancov podmienený rastom produktivity práce,*
- *rast miezd zamestnancov podmienený ekonomickými možnosťami zamestnávateľa,*
- *rast miezd naviazaný na rast životných nákladov,*
- *udržanie reálnej resp. nominálnej mzdy zamestnancov,*
- *ustanovená minimálna mesačná mzda zamestnancov,*
- *ustanovené minimálne hodinové a mesačné mzdové tarify zamestnancov:*
  - = *minimálne hodinové mzdové tarify*
  - = *a minimálne mesačné mzdové tarify,*
- *mzdové zvýhodnenia a odmeny za nadčasy, za prácu v sobotu, nedeľu, vo sviatok, nočnú prácu a prácu v odpoľudňajšej zmene, za vedenie čaty, za pracovnú pohotovosť, za prácu v sťaženom a zdravíu škodlivom prostredí a pri životnom a pracovnom výročí zamestnanca:*
  - = *mzdové zvýhodnenia za nadčasy zamestnanca:*
    - < *za prácu nadčas v bežných pracovných dňoch,*
    - < *za prácu nadčas v sobotu,*
    - < *za prácu nadčas v nedeľu,*
  - = *mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, nedeľu, sviatok ... zamestnanca:*
    - < *mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu,*
    - < *mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu,*
    - < *mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok,*
    - < *mzdové zvýhodnenie za prácu v noci,*
    - < *mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajšej (2. ) zmene,*
    - < *mzdové zvýhodnenie za vedenie čaty,*
  - = *odmeny za pracovnú pohotovosť zamestnanca:*

- < mimo pracoviska zamestnanca v pracovný deň,
- < mimo pracoviska zamestnanca v dňoch pracovného pokoja,
- < na pracovisku zamestnanca v pracovný deň,
- < na pracovisku zamestnanca v dňoch pracovného pokoja,
- = *mzdové zvýhodnenie (kompenzácia) za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí*
- = *a odmeny pri životnom a pracovnom výročí.*

## **7. Sociálna oblasť:**

- *doplňkové dôchodkové sporenie,*
- *náklady na rekondičné pobyty hradené zamestnávateľom,*
- *zabezpečenie preventívnych, vstupných a výstupných lekárskeho prehliadok,*
- *poskytovanie 13. a 14. platu,*
- *príspevok na kúpeľnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov*
- *a náklady na doplnenie vzdelania zamestnanca hradené zamestnávateľom.*

### **4.1. Spolurozhodovanie sociálnych partnerov**

Ide o jednu z foriem participácie zamestnancov v oblasti pracovnoprávných vzťahov. V tomto prípade uvádzame spolurozhodovanie zástupcov zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov (odborov) v nasledovných vecných oblastiach:

- *spolurozhodovanie o sociálnom fonde*
- *a spolurozhodovanie o pracovnom čase.*

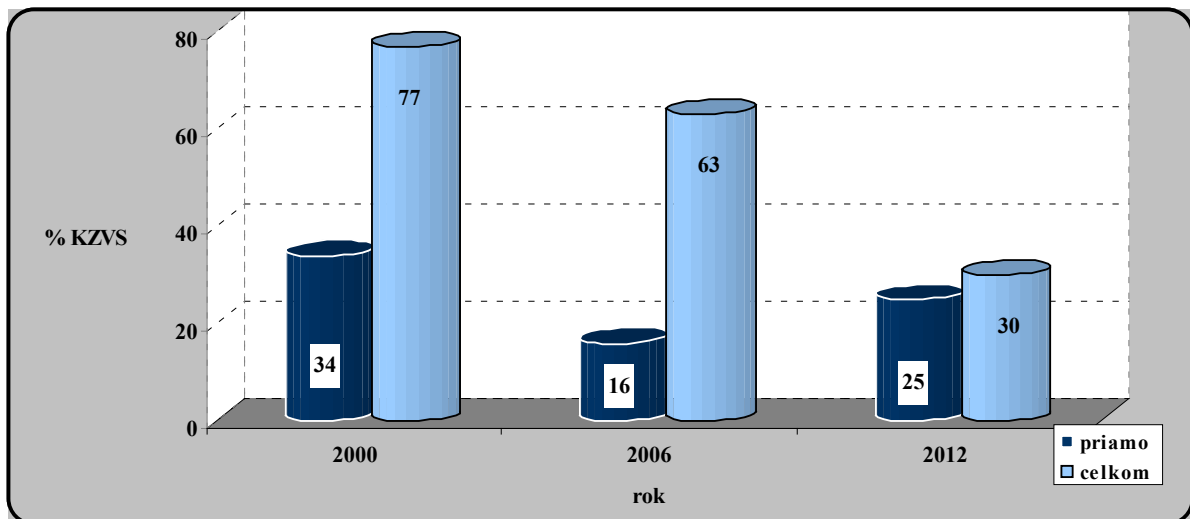
#### **4.1.1. Spolurozhodovanie o sociálnom fonde**

Zatiaľ čo v roku 2000 bola problematika spolurozhodovania o sociálnom fonde riešená až v 77 % KZVS (priamo v KZVS a/ alebo s odkazom na PKZ), v roku 2006 to bolo v 63 % KZVS a v roku 2012 už len v 30 % KZVS. Grafické znázornenie vývoja tohto podielu je uvedené v nasledujúcom grafe (č. 1).

Čo sa týka prezentovania tohto typu spolurozhodovania je potrebné si všimnúť, či toto ustanovenie bolo priamo zakotvené (riešené) v príslušnej KZVS alebo sa jednalo o odkaz na riešenie v podnikovej kolektívnej zmluve (ďalej len „PKZ“). Vo viacerých KZVS sa totiž uvádzal len fakt, že participácia odborových orgánov na spolurozhodovaní o sociálnom fonde

má byť dohodnutá v PKZ. Z tohto dôvodu je pravdepodobne výstižnejšou štatistikou podiel KZVS, v ktorých je jasne zadané právo odborových organizácií na spolurozhodovanie o sociálnom fonde. V roku 2000 bolo toto právo **priamo zakotvené** v 34 % KZVS, v roku 2006 v 16 % KZVS a v roku 2012 v 25 % KZVS. Daný vývoj názorne ilustruje graf č. 1.

**Graf č. 1:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnutá participácia odborov formou **spolurozhodovania o sociálnom fonde** (2000, 2006 a 2012)

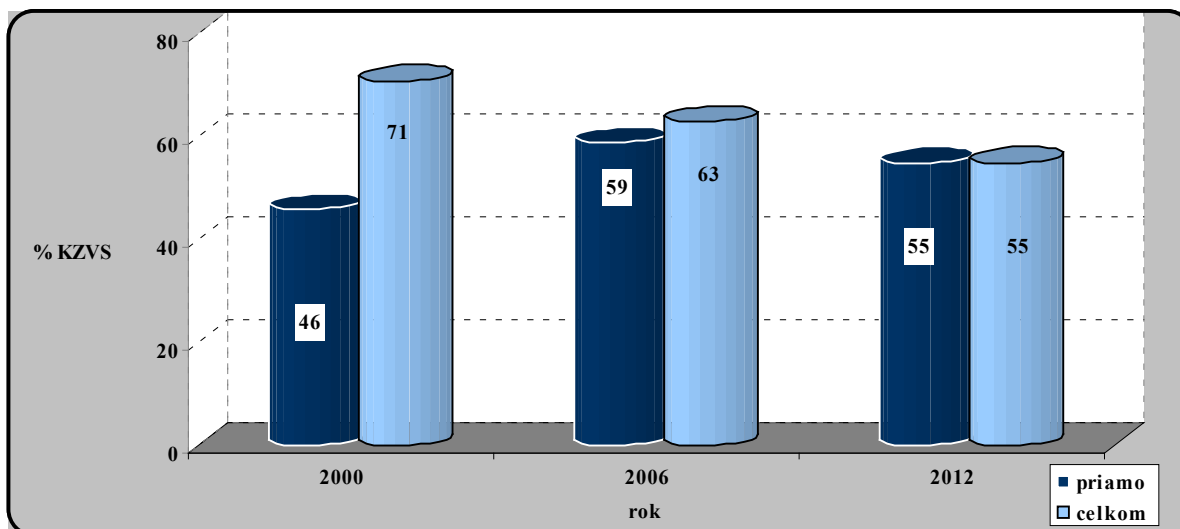


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.1.2. Spolurozhodovanie (prerokovanie) o pracovnom čase

Právo odborových organizácií podieľať sa na rozhodovaní o pracovnom čase bolo v roku 2000 priamo zakotvené v 46 % KZVS (celkom v 71% KZVS), v roku 2006 v 59 % KZVS (celkom v 63 % KZVS) a v roku 2012 v 55 % KZVS (bez odkazu na PKZ). Tieto skutočnosti sú v grafickej forme prezentované na nasledujúcej strane (graf č. 2).

**Graf č. 2:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnutá participácia formou **spolurozhodovania o pracovnom čase** (2000, 2006 a 2012)



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### **4.2. Prerokovanie prijímaných opatrení so zástupcami zamestnancov (s odbormi)**

Prerokovanie je ďalšou formou participácie zamestnancov v pracovnoprávných vzťahov. Medzi vzájomným prerokovaním a spolurozhodovaním zástupcov zamestnávateľov a odborov v príslušnej vecnej oblasti nie je často rozdiel (veľký rozdiel). Spravidla ide len o formálny rozdiel. Súčasťou spolurozhodovania je totiž aj prerokovanie a naopak zo spolurozhodovania často vyplýva prerokovanie príslušného problému (problémov). To znamená, že prerokovanie (napr. za účelom dosiahnutia dohody, resp. súhlasu zástupcov odborov) je možné často považovať za spolurozhodovanie a naopak spolurozhodovanie je možné chápať často ako prerokovanie.

V tejto časti venujeme pozornosť vzájomnému prerokovaniu nasledovných vecných okruhov zo strany sociálnych partnerov:

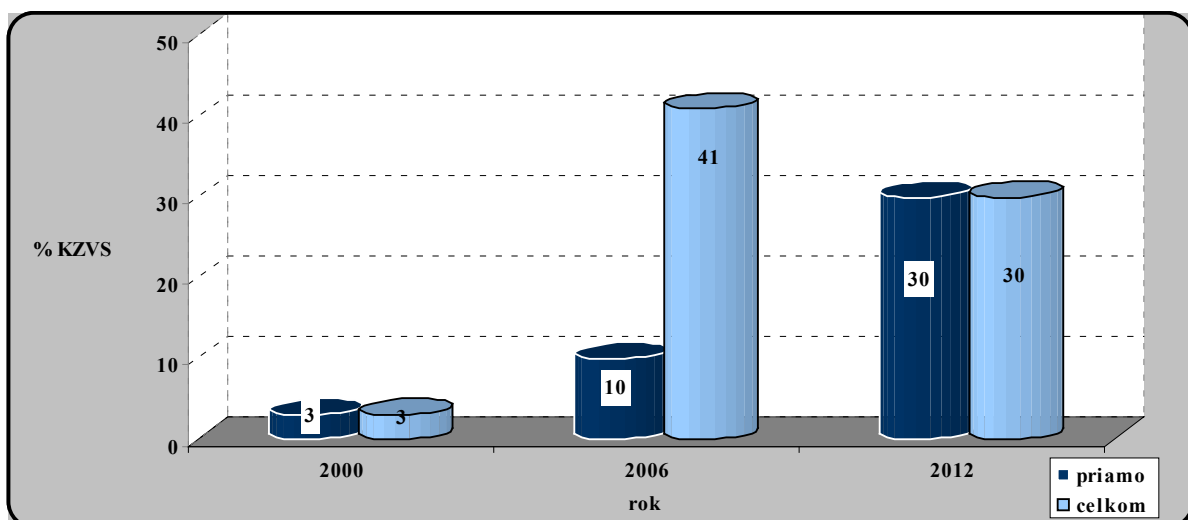
- prerokovanie odstúpenia, vypovedania, zmeny, či dodatku zmluvy s doplnkovými dôchodkovými sporiťňami,
- prerokovanie organizačných zmien, týkajúcich sa činnosti zamestnávateľov,
- prerokovanie opatrení na predchádzanie a zmiernenie následkov hromadného prepúšťania,
- prerokovanie práce v noci,
- prerokovanie opatrení zameraných na kvalifikáciu zamestnanca,

- prerokovanie skončenia pracovného pomeru zamestnancov výpoveďou zo strany zamestnávateľa
- a prerokovanie opatrení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP).

#### 4.2.1. Prerokovanie odstúpenia, vypovedania, zmeny, či dodatku zmluvy s doplnkovými dôchodkovými sporiťňami

V roku 2000 bolo prerokovanie záležitostí týkajúcich sa doplnkových dôchodkových sporiťní (príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov) <sup>64</sup> priamo zakotvené len v 3 % KZVS, v roku 2006 v 10 % KZVS (celkom v 41 % KZVS) a v roku 2012 tento podiel stúpol na 30 % (v 6 KZVS). Tieto skutočnosti (jednotlivé podiely KZVS) sú v grafickej forme prezentované v grafe č 3.

**Graf č. 3:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté prerokovanie problematiky vo veci **doplnkového dôchodkového sporenia** (3 piliera) v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

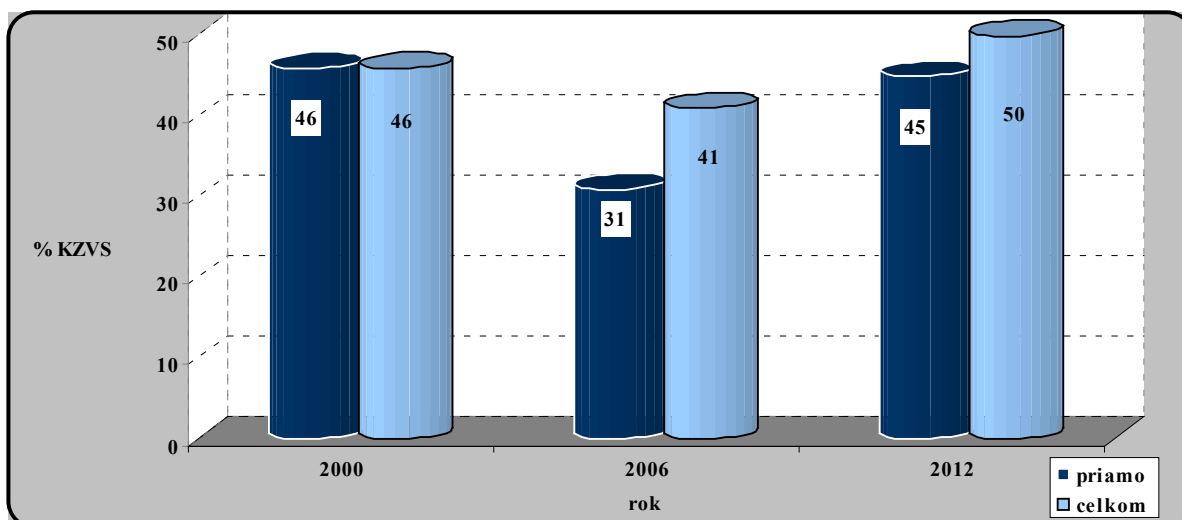
#### 4.2.2. Prerokovanie organizačných zmien, týkajúcich sa činnosti zamestnávateľov

V roku 2000 bolo zákonné právo odborov na prerokovanie záležitostí týkajúcich sa organizačných zmien zamestnávateľa priamo zakotvené ani nie v polovici KZVS (v 46 %), v roku 2006 tento podiel klesol na 31 % (celkom 41 %) a v roku 2006 zas stúpol na 45 % (celkom 50 %). Uvedené skutočnosti (jednotlivé podiely KZVS) sú názorne prezentované v grafe č. 4 na nasledujúcej strane.

<sup>64</sup> 3. pilier (dobrovoľný) sociálneho poistenia



**Graf č. 4:** Vývoj podielov KZVS, v ktorých je dohodnuté prerokovanie **organizačných zmien** u zamestnávateľa v rokoch 2000, 2006 a 2012

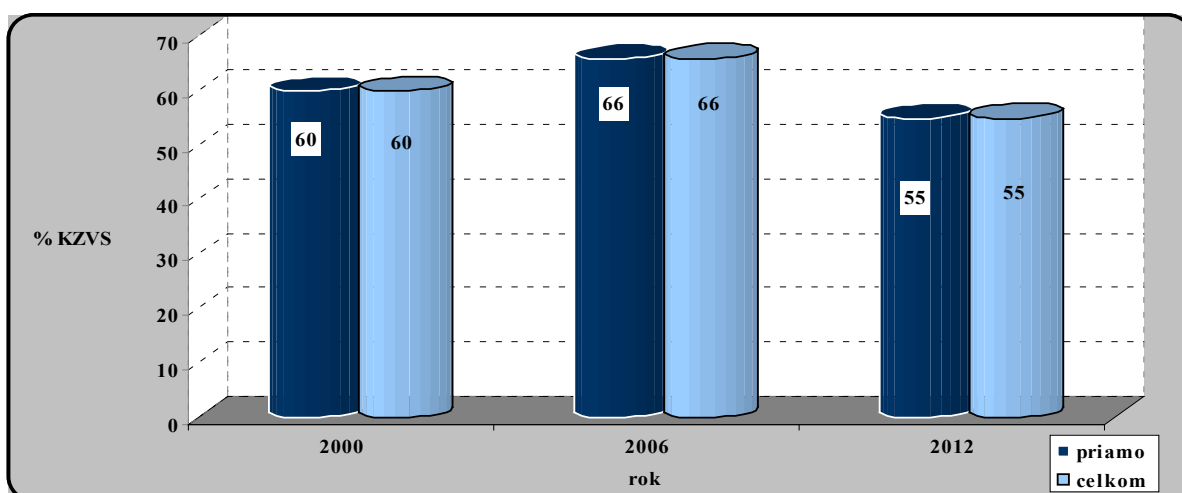


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.2.3. Prerokovanie opatrení na zmiernenie následkov hromadného prepúšťania zamestnancov

Prerokovanie záležitostí vo veci zavedenia opatrení na predchádzanie a zmiernenie následkov hromadného prepúšťania zamestnancov bolo v KZVS priamo zakotvené v roku 2000 v 60 % KZVS, v roku 2006 v 66 % KZVS a v roku 2012 tento podiel poklesol na 55 %. Odkazy na riešenia v PKZ sa v tomto prípade nevyskytovali. Vývoj tejto formy participácie odborov v oblasti pracovnoprávných vzťahov (v %) je znázornený graficky (graf č. 5).

**Graf č. 5:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté prerokovanie opatrení na predchádzanie a zmiernenie následkov **hromadného prepúšťania zamestnancov** v rokoch 2000, 2006 a 2012



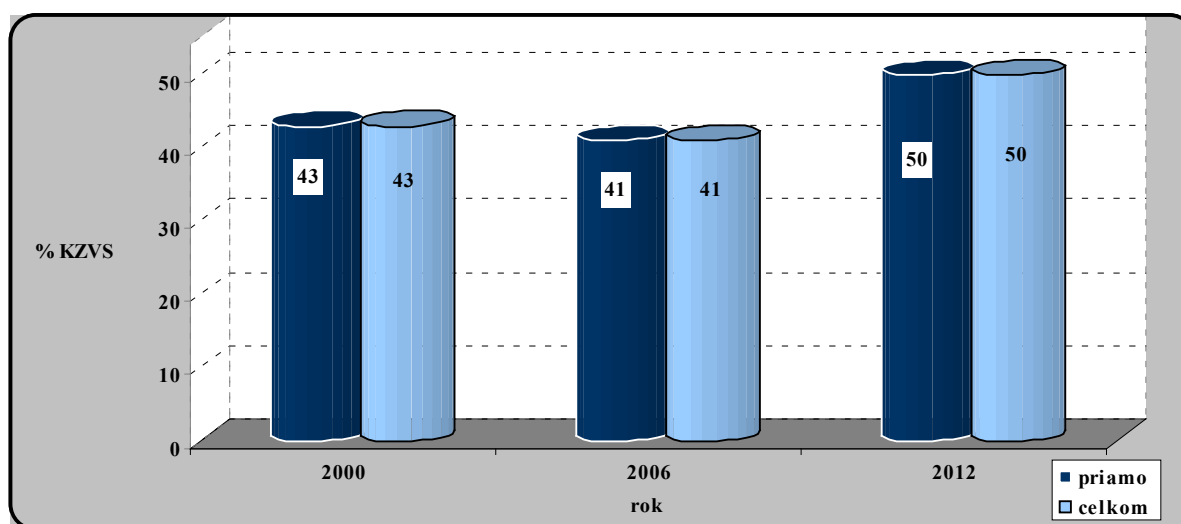
Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.2.4. Prerokovanie nočnej práce

Prerokovanie nočnej práce zamestnancov (ktorá sa nemalou mierou podieľa na spôsobe života zamestnancov) zo strany zamestnávateľa so zástupcami odborov bolo v KZVS priamo zakotvené v roku 2000 v 43 % KZVS (v 15 KZVS z 35), v roku 2006 došlo k miernemu poklesu na 41 % KZVS (v 13 KZVS z 32) a v roku 2012 zas k zvýšeniu na 50 % KZVS (v 10 KZVS z 20). Odkazy na riešenia v PKZ sa ani v tomto prípade nevyskytovali.

Vývoj jednotlivých podielov je názorne prezentovaný v grafe č. 6.

**Graf č. 6:** Vývoj podielov (v %) KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté prerokovanie nočnej práce zamestnancov v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

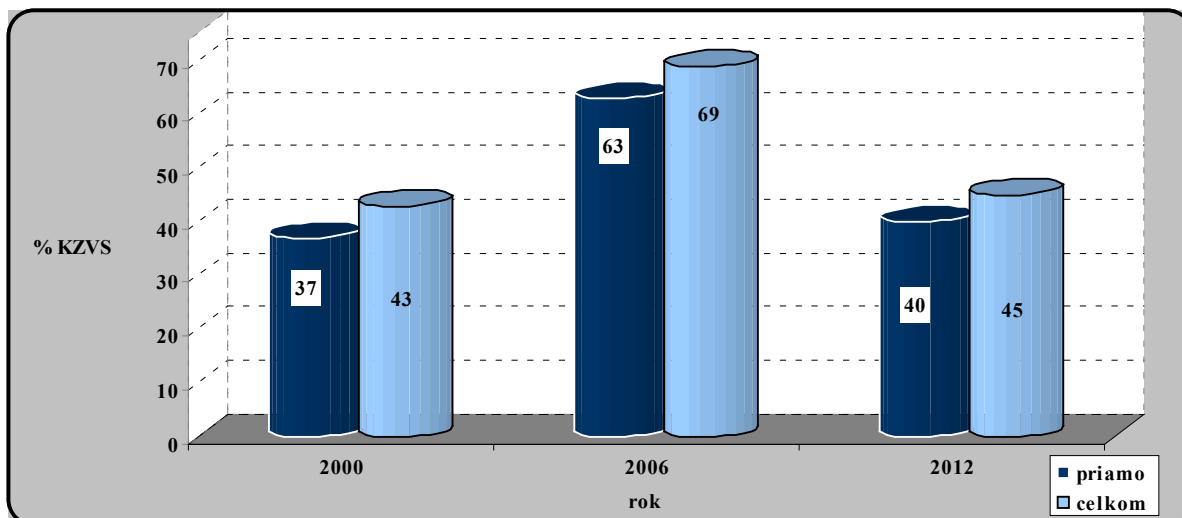
#### 4.2.5. Prerokovanie opatrení zameraných na zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov

Prerokovanie opatrení zameraných na zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov<sup>65</sup> bolo v KZVS priamo zakotvené v roku 2000 v 37 % KZVS (celkom 43 %), v roku 2006 došlo k podstatnému zvýšeniu tohto podielu na 63 % KZVS (celkom 69 %) a v roku 2012 k jeho poklesu na 40 % KZVS (celkom 45 %). Odkazy na riešenia v PKZ sa ani v tomto prípade nevyskytovali.

Vývoj percentuálnych podielov tejto formy participácie odborov je znázornený na nasledujúcom grafe (graf č. 7) – na nasledujúcej strane.

<sup>65</sup> Často ide o prispôbovanie vzdelávania zamestnancov potrebám zamestnávateľa (trhu práce).

**Graf č. 7:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté prerokovanie opatrení zameraných na zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov (2000, 2006 a 2012)

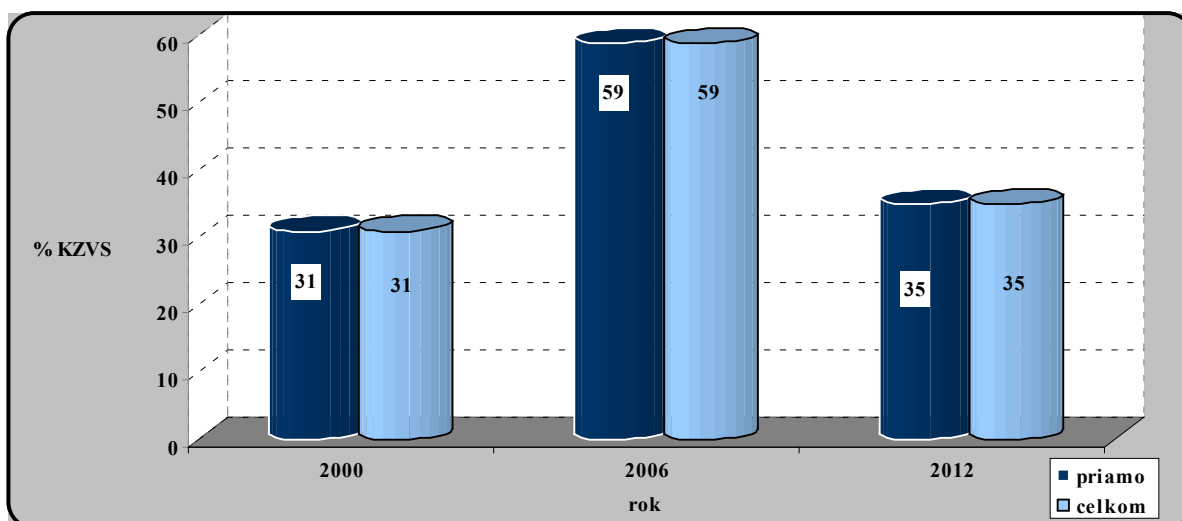


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.2.6. Prerokovanie skončenia pracovného pomeru zamestnancov výpoveďou zo strany zamestnávateľa

Povinnosť prerokovania skončenia pracovného pomeru zamestnancov výpoveďou zo strany zamestnávateľa s odborními bola v KZVS priamo garantovaná (riešená) v roku 2000 v 31 % KZVS, v roku 2006 došlo k zvýšeniu tohto podielu na 59 % KZVS a v roku 2012 zas k jeho poklesu na 35 % KZVS. Odkazy na riešenia v PKZ sa ani v tomto prípade nevyskytovali. Vývoj jednotlivých podielov ilustruje nasledujúci graf.

**Graf č. 8:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté prerokovanie skončenia pracovného pomeru zamestnancov výpoveďou zo strany zamestnávateľa v rokoch 2000, 2006 a 2012

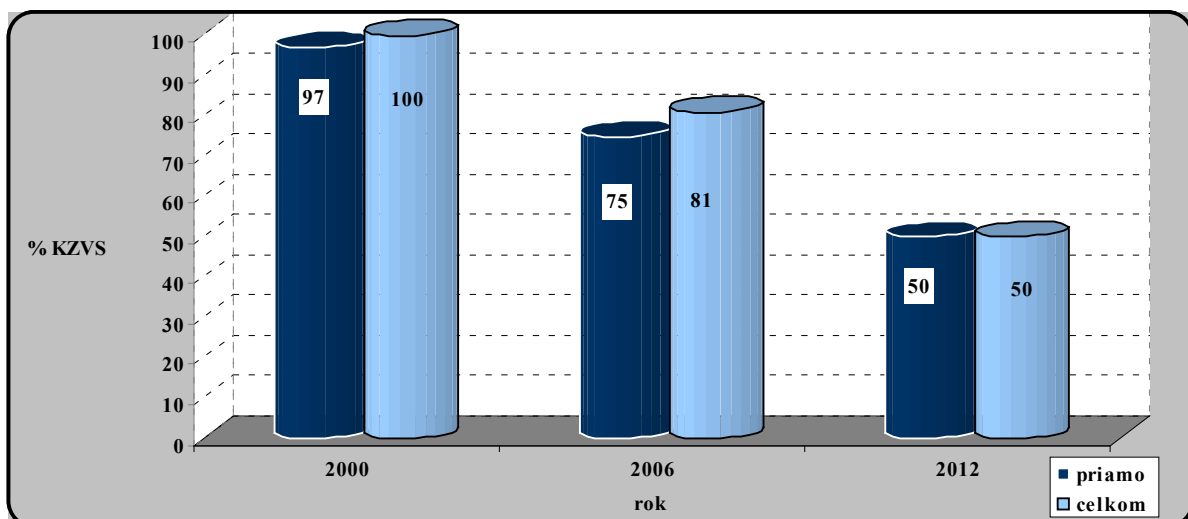


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.2.7. Prerokovanie opatrení v oblasti BOZP

Prerokovanie záležitostí týkajúcich sa takej dôležitej oblasti pracovnoprávných vzťahov ako je BOZP bolo v KZVS priamo zakotvené (riešené) v roku 2000 v 97 % KZVS (celkom 100 %), v roku 2006 došlo k poklesu na 75 % KZVS (celkom 81 %) a v roku 2012 k poklesu až na 50 % KZVS. To znamená, že prerokovanie záležitostí v oblasti BOZP bolo priamo zakotvené v roku 2000 v 34 KZVS (z celkového počtu 35 v súkromnom sektore), v roku 2006 v 24 KZVS (z celkového počtu 32 v súkromnom sektore) a v roku 2012 v 10 KZVS (z celkového počtu 20 v súkromnom sektore). Vývoj percentuálneho podielu tejto formy participácie odborov v oblasti BOZP je prezentovaný na nasledujúcom grafe.

**Graf č. 9:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté prerokovanie (alebo spolurozhodovanie) v otázkach týkajúcich sa **BOZP** v rokoch 2000, 2006



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.3. Poskytovanie informácií zamestnávateľa odborom

Ide o ďalšiu formu participácie zamestnancov v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Poskytovanie informácií zástupcom zamestnancov (odborom) zo strany zamestnávateľov (zástupcov zamestnávateľov) priamo zakotvené v KZVS zaznamenalo v rokoch 2006 a 2012 vo viacerých prípadoch pokles oproti roku 2000.

V tejto časti štúdie venujeme pozornosť poskytovaniu informácií zamestnávateľov zástupcom zamestnancov (odborom) v nasledovných vecných oblastiach:

- o hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa,

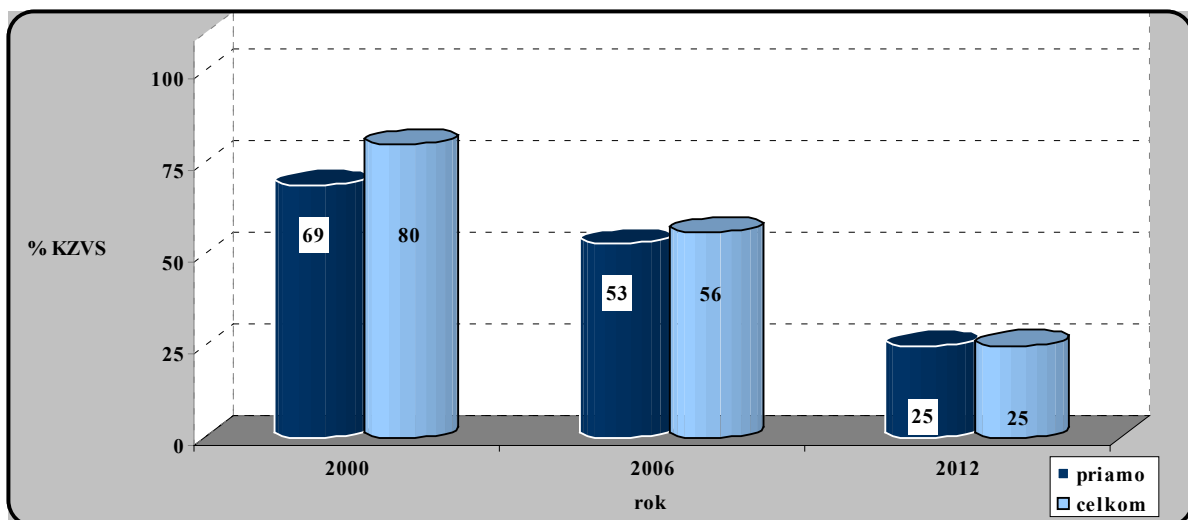
- o čerpaní mzdových prostriedkov,
- pre potreby kolektívneho vyjednávania,
- o dojednaných pracovných pomeroch,
- o plánovanom prechode práv a povinností z oblasti pracovnoprávných vzťahov,
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa
- a o všetkých prípadoch skončenia pracovného pomeru.

#### 4.3.1. Poskytovanie informácií o hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa

Čo sa týka poskytovania informácií zamestnávateľov zástupcom zamestnancov (odborom) o hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa tak v tomto prípade sme zaznamenali zníženie percentuálnych podielov KZVS s garanciou tejto informácie na celkovom počte KZVS v rokoch 2006 a 2012 v porovnaní s rokom 2000.

Zatiaľ čo v roku 2000 bolo toto právo priamo zakotvené v 69 % KZVS (celkom 80 %), v roku 2006 poklesol tento podiel na 53 % (celkom 56 %) a v roku 2012 bol tento podiel ešte nižší, a to 25 % (len v 5 KZVS z 20 KZVS). Jednotlivé podiely KZVS sú v grafickej forme prezentované v nasledujúcom grafe - grafe č 10.

**Graf č. 10:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté poskytovanie informácií o hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

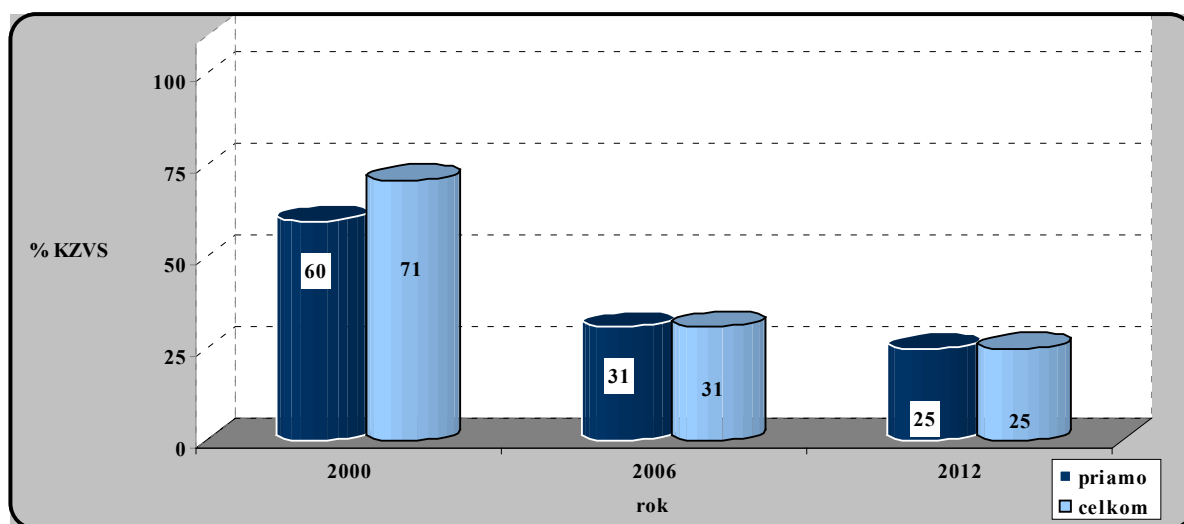
#### 4.3.2. Poskytovanie informácií o čerpaní mzdových prostriedkov

Aj v prípade poskytovania informácií zamestnávateľov (zástupcov zamestnávateľov) zástupcom zamestnancov (odborom) o čerpaní mzdových prostriedkov zamestnávateľa (dôležitých informácií pre zamestnancov) sme zaznamenali pokles percentuálnych podielov (na celkovom počte KZVS) v rokoch 2006 a 2012 v porovnaní s rokom 2000.

Zatiaľ čo v roku 2000 bola táto forma participácie odborov v oblasti pracovnoprávných vzťahov priamo zakotvená v 60 % KZVS – 21 KZVS (celkom 71 %), v roku 2006 poklesol tento podiel na 31 % (10 KZVS) a v roku 2012 na 25 % (len 5 KZVS).

Vývoj percentuálnych podielov tejto formy participácie odborov v oblasti pracovnoprávných vzťahov na celkovom počte platných KZVS v rokoch 2000, 2006 a 2012 je v grafickej forme prezentovaný v grafe č 11.

**Graf č. 11:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté poskytovanie informácií o čerpaní mzdových prostriedkov v rokoch 2000, 2006 a 2012

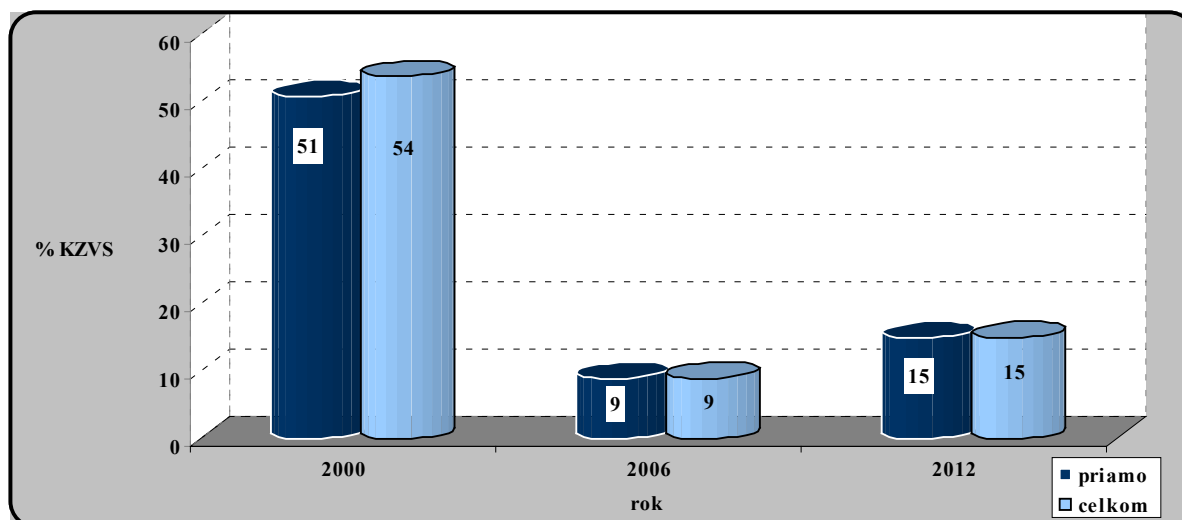


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.3.3. Poskytovanie informácií pre potreby kolektívneho vyjednávania

Aj v prípade poskytovania informácií zamestnávateľov (zástupcov zamestnávateľov) odborom pre potreby kolektívneho vyjednávania sme zaznamenali výrazný pokles týchto kompetencií (percentuálnych podielov) v rokoch 2006 a 2012 v porovnaní s rokom 2000. Zatiaľ čo v roku 2000 bolo toto právo priznané priamo v 51 % KZVS – v 18 KZVS z 35 (celkom 54 %), v roku 2006 poklesol tento podiel až na 9 % (len v 3 KZVS) a v roku 2012 na 15 % (v 5 KZVS). Uvedené informácie sú prezentované v grafe č 12 (na nasledujúcej strane).

**Graf č. 12:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté poskytovanie informácií pre potreby **kolektívneho vyjednávanía** v rokoch 2000, 2006 a 2012

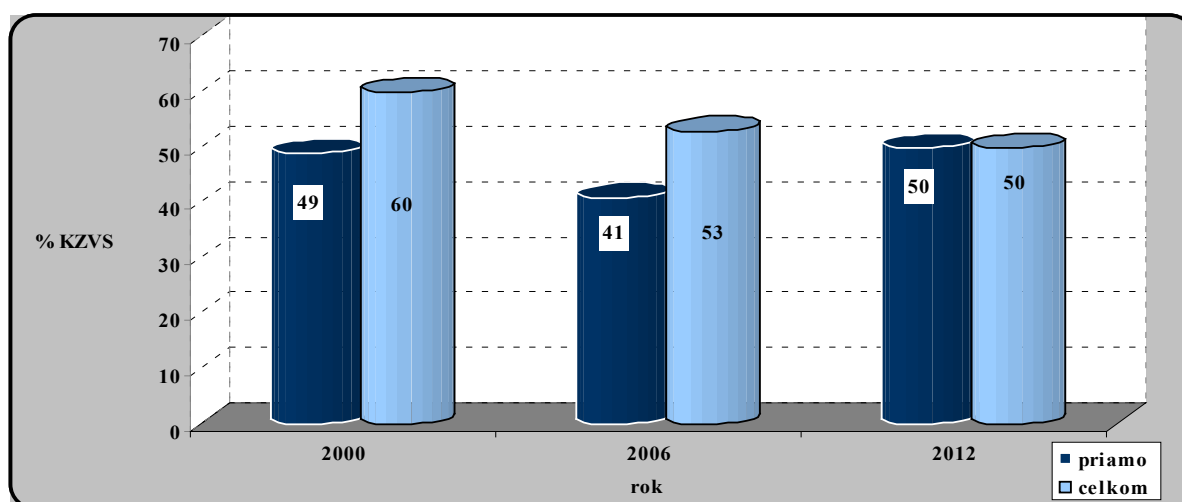


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.3.4. Poskytovanie informácií o dojednaných nových pracovných pomeroch

V roku 2000 bolo poskytovanie informácií zo strany zamestnávateľov (ich zástupcov) odborom o dojednaných nových pracovných pomeroch zamestnancov priamo zakotvené v 49 % KZVS (celkom 60 %), v roku 2006 v 41 % KZVS (celkom 53 %) a v roku 2012 v 50 % KZVS. To znamená, že v roku 2000 bolo toto právo priamo zakotvené v 17 KZVS (z 35), v roku 2006 v 13 KZVS (z 32) a v roku 2012 v 10 KZVS (z 20). Tieto skutočnosti sú názorne prezentované v grafe č. 13.

**Graf č. 13:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté poskytovanie informácií o **dojednaných nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa** v rokoch 2000, 2006 a 2012



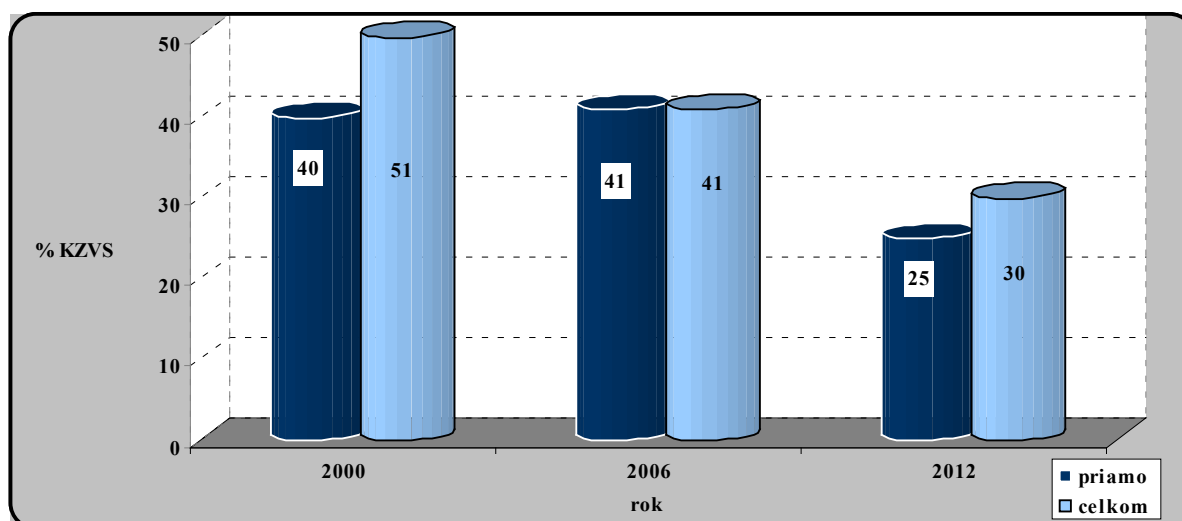
Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.3.5. Poskytovanie informácií o plánovanom prechode práv a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov

Zákonné právo odborových organizácií na informácie (osobitne dôležité informácie) o plánovanom prechode práv a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na existujúce alebo nové subjekty bolo zakotvené v menej ako polovici KZVS v rokoch 2000, 2006 a 2012.

V roku 2000 bol tento typ práva na informácie priamo zakotvený v 40 % KZVS – 14 z 35 (celkom 51 %), v roku 2006 v 41 % (13 KZVS z 32) a v roku 2012 došlo k poklesu tohto podielu na 25 % - len v 5 KZVS z 20 (celkom 30 %). Uvedené percentuálne podiely sú prezentované v grafe č. 14.

**Graf č. 14:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté poskytovanie informácií o plánovanom prechode práv a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.3.6. Poskytovanie informácií o platobnej neschopnosti zamestnávateľa

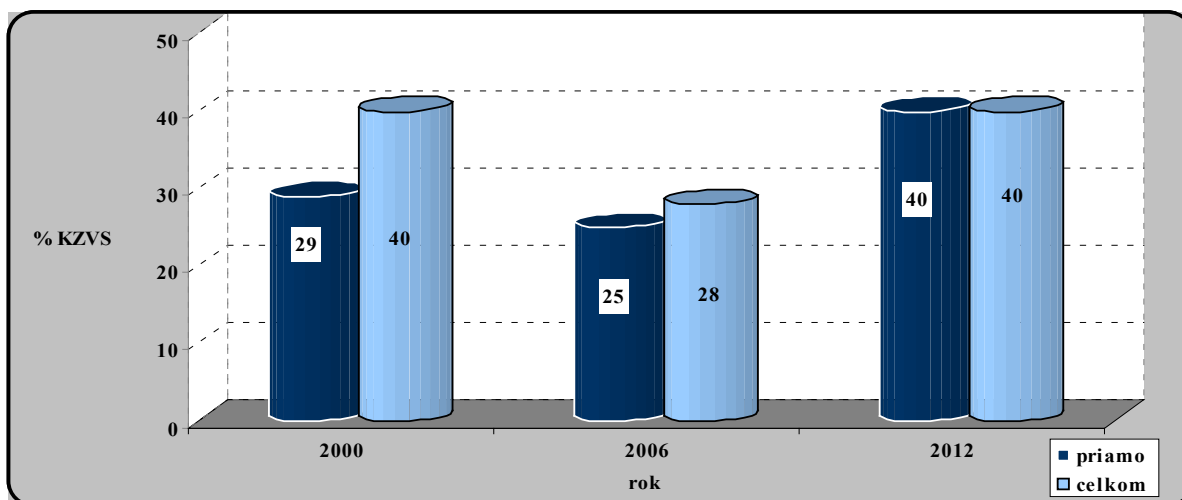
Priame zakotvenie zákonného práva odborov na informácie (mimoriadne dôležité informácie) o existujúcej platobnej neschopnosti zamestnávateľa neprekročilo ani v jednom monitorovanom roku hranicu 40 % z celkového počtu KZVS v súkromnom sektore.

V roku 2000 bol tento typ práva na informácie priamo zakotvený v 29 % KZVS – 10 KZVS z 35 (celkom 40 %), v roku 2006 tento podiel klesol na 25 % - 8 KZVS z 32 (celkom 28 %) a v roku 2012 došlo k jeho nárastu na 40 % (8 KZVS z 20).

Jednotlivé podiely sú z dôvodu ich lepšej viditeľnosti graficky znázornené v grafe č. 15 na nasledujúcej strane.



**Graf č. 15:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté poskytovanie informácií o **platobnej neschopnosti zamestnávateľa** v rokoch 2000, 2006 a 2012

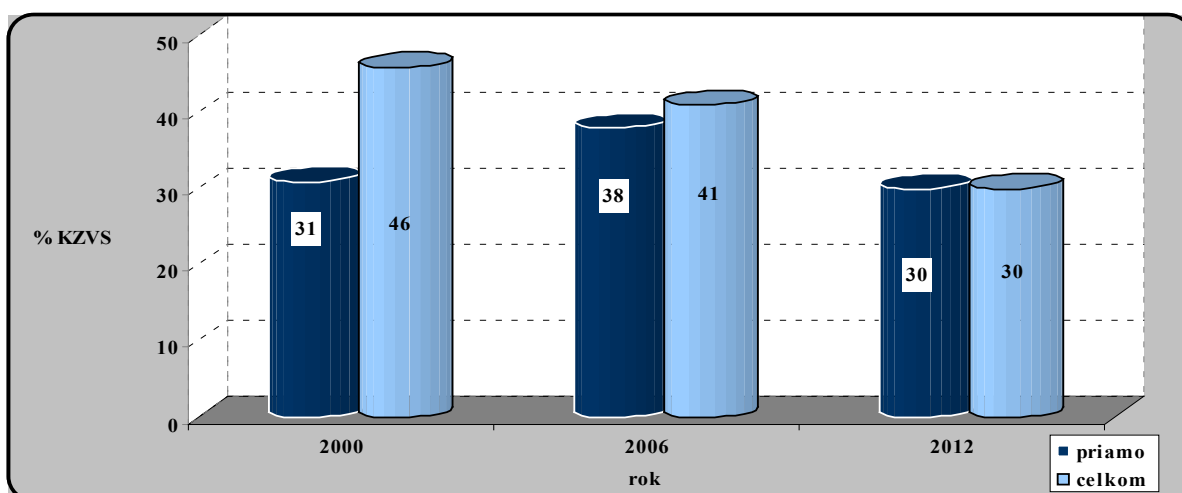


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.3.7. Poskytovanie informácií o všetkých prípadoch skončenia pracovného pomeru

Podiel KZVS, v ktorých bolo priamo dohodnuté právo odborových organizácií na informácie o všetkých prípadoch skončenia pracovného pomeru zamestnancov neprekročil ani v jednom z rokov 2000, 2006 a 2012 hranicu 38 % z celkového počtu KZVS v súkromnom sektore. V roku 2000 bolo toto právo priamo zakotvené v 31 % KZVS – 11 KZVS z 35 (celkom 46 %), v roku 2006 v 38 % - 12 KZVS z 32 (celkom 41 %) a v roku 2012 poklesol na 30 % - 6 KZVS z 20. Daný vývoj ilustruje graf č. 16.

**Graf č. 16:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté poskytovanie informácií o **všetkých prípadoch skončenia pracovného pomeru zamestnancov** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### **4.4. Spolupráca sociálnych partnerov**

V tejto časti štúdie je prezentované jednak poskytovanie materiálneho technického zabezpečenia činnosti odborov u zamestnávateľa a jednak participácia odborov na vyhodnocovaní kolektívnych zmlúv, a to v rokoch 2000, 2006 a 2012. Konkrétne ide nasledovné typy spolupráce sociálnych partnerov (zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov)<sup>66</sup>:

- *bezplatné poskytnutie miestnosti a technického zabezpečenia odborovej organizácii pôsobiacej u zamestnávateľa,*
- *bezplatné zrážanie členských príspevkov členom odborovej organizácie,*
- *preplácanie nákladov spojených s kolektívnym vyjednávaním*
- *a spoločné vyhodnocovanie kolektívnych zmlúv za príslušný rok zo strany sociálnych partnerov.*

##### **4.4.1. Bezplatné poskytovanie miestnosti a technického zabezpečenia zástupcom zamestnancov (odborom) zo strany zamestnávateľa**

Bezplatné poskytnutie miestnosti a technického zabezpečenia odborom bolo zo strany zástupcov zamestnávateľov (organizácií zamestnávateľov) priamo garantované vo viac ako 80 % KZVS v rokoch 2000 a 2006.

V roku 2000 bolo bezplatné poskytnutie miestnosti a technického zabezpečenia odborom zo strany zamestnávateľov priamo garantované v 80 % KZVS – 28 KZVS z 35 (celkom 86 %). V roku 2006 stúpol tento podiel na 91 % (29 KZVS z 32).

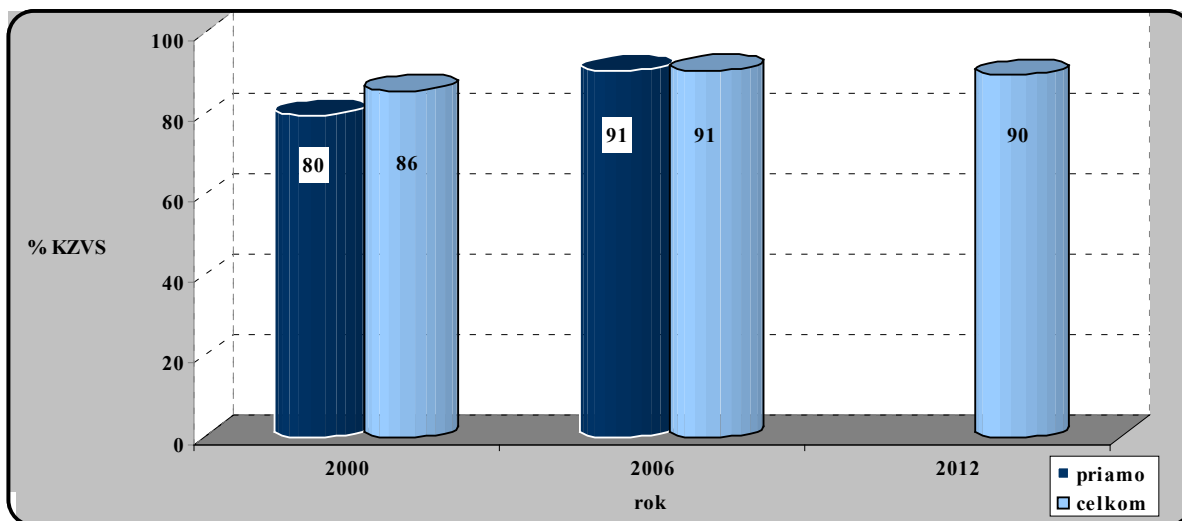
V roku 2012 bola táto špecifická (ale dôležitá) forma pomoci odborom zo strany zamestnávateľa uvádzaná (celkom) v 90 % (18 KZVS z 20 KZVS). Tieto skutočnosti ilustruje graf č. 17 na nasledujúcej strane.

Vyššie uvedený vývoj názorne prezentuje graf č. 17 na nasledujúcej strane.

---

<sup>66</sup> Rok 2012, resp. percentuálne podiely v roku 2012 sú exaktne dopočítané z analýz Treximy Bratislava, pretože databáza pre rok 2012 spoluprácu sociálnych partnerov neobsahovala. To je dôvod prečo uvádzame len celkové podiely riešenia týchto foriem vzájomnej spolupráce na celkovom počte KZVS v roku 2012 v súkromnom sektore. Neuvádzame teda priamo garantované riešenie tohto problému v KZVS.

**Graf č. 17:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých bolo dohodnuté **bezplatné poskytovanie miestnosti a technického zabezpečenia zástupcom zamestnancov** (odborom) zo strany zamestnávateľa v rokoch 2000, 2006 a 2012

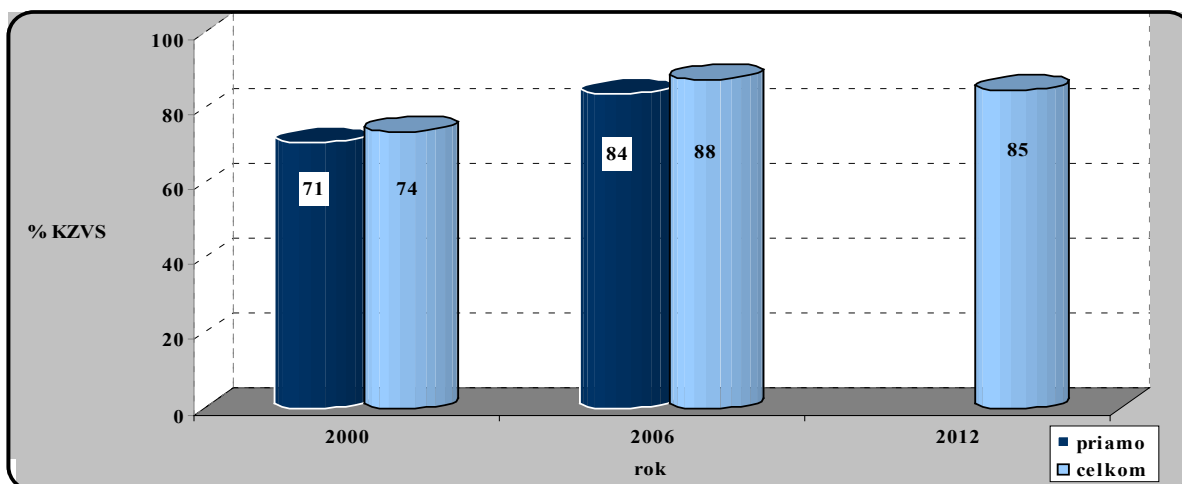


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.4.2. Bezplatné zrážanie členských príspevkov pre odborovú organizáciu zo strany zamestnávateľa

Bezplatné zrážanie členských príspevkov zo strany zamestnávateľa pre odborovú organizáciu bolo v rokoch 2000 a 2006 priamo garantované minimálne v 71 % KZVS. V roku 2000 sa tak stalo v 71 % KZVS - 25 z 35 (celkom 74 %) a v roku 2006 tomu tak bolo až v 84 % KZVS - 27 z 32 (celkom 88 %). V roku 2012 bola táto forma spolupráce (celkom) uvádzaná v 85 % KZVS (17 KZVS z 20). Tento vývoj ilustruje graf č. 18.

**Graf č. 18:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté **bezplatné zrážanie členských príspevkov pre odborovú organizáciu** zo strany zamestnávateľa v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

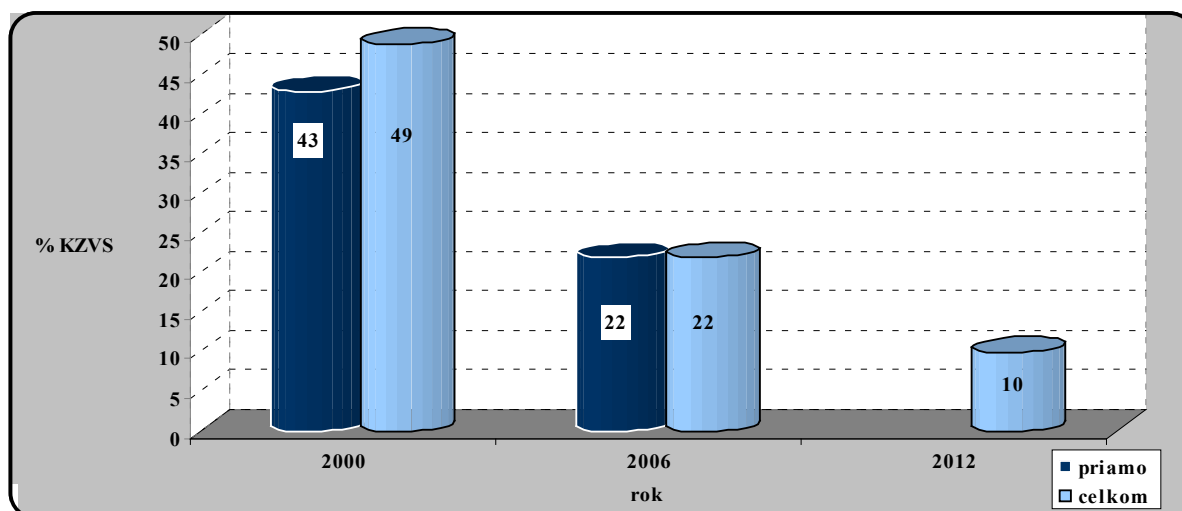
#### 4.4.3. Preplácanie nákladov spojených s kolektívnym vyjednávaním

Preplácanie nákladov spojených s kolektívnym vyjednávaním bolo priamo garantované v menej ako polovici KZVS pre rok 2000 a 2006.

V roku 2000 to bolo v 43 % KZVS - 15 KZVS z 35 (celkom 49 %). V roku 2006 klesol tento podiel na 22 % (len 7 KZVS z 32).

V roku 2012 bolo preplácanie nákladov spojených s kolektívnym vyjednávaním (celkom) uvádzané len v 10 % platných KZVS pre tento rok (len v 2 KZVS z 20). Tieto skutočnosti (percentuálne podiely) graficky ilustruje nasledujúci graf.

**Graf č. 19:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnutá **úhrada nákladov spojených s kolektívnym vyjednávaním** zo strany zamestnávateľa v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.4.4. Spoločné vyhodnocovanie kolektívnych zmlúv (KZ) za príslušný rok

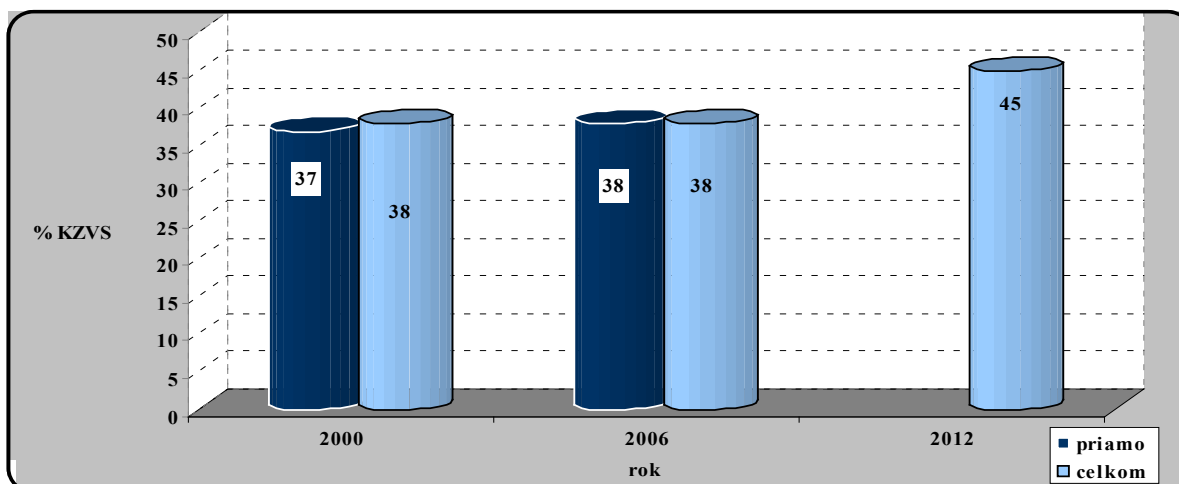
Spoločné vyhodnocovanie KZ za príslušný rok zo strany sociálnych partnerov bolo v rokoch 2000 a 2006 priamo garantované v menej ako polovici KZVS.

V roku 2000 bola táto forma spolupráce priamo garantovaná v 37 % KZVS (13 KZVS z 35) a v roku 2006 v 38 % KZVS (12 KZVS z 32).

V roku 2012 bola táto forma spolupráce sociálnych partnerov (celkom) prezentovaná v 45 % KZVS (9 KZVS z 20). Daný vývoj názorne ilustruje graf č. 20 na nasledujúcej strane.

Daný vývoj názorne ilustruje graf č. 20 na nasledujúcej strane.

**Graf č. 20:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté **spoločné vyhodnocovanie KZ za príslušný rok** zo strany sociálnych partnerov v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5. Pracovnoprávna oblasť

V tejto časti štúdie sú prezentované (monitorované) nasledovné pracovnoprávne nároky a ustanovenia KZVS týkajúce sa zamestnancov v rokoch 2000, 2006 a 2012 <sup>67</sup>:

- *presný postup pri hromadnom prepúšťaní zamestnancov,*
- *pracovnoprávna ochrana osamelých rodičov pri prepúšťaní,*
- *pracovnoprávna ochrana zamestnancov blízkych dôchodkovému veku pri prepúšťaní zamestnancov,*
- *pracovnoprávna ochrana manželov pri prepúšťaní zamestnancov,*
- *konkrétne prípady pre nariadenie pracovnej pohotovosti zamestnancom,*
- *rozsah hodín nariadenej pracovnej pohotovosti zamestnancom,*
- *ustanovený týždenný pracovný čas,*
- *jednorazová výpomoc pozostalým v prípade úmrtia zamestnanca,*
- *zvýšené odstupné zamestnancom,*
- *zvýšené odchodné zamestnancom,*
- *pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi nad rámec Zákonníka práce s náhradou mzdy.*

<sup>67</sup> Aj v tomto prípade je rok 2012 pre prvých 6 pracovnoprávných nárokov dopočítaný, preto tam uvádzame len celkový podiel (%) zakomponovaného príslušného nároku (nie priamo garantovaný) v KZVS v roku 2012 na ich celkovom počte KZVS v roku 2012 (v súkromnom sektore).

#### 4.5.1. Presný postup pri hromadnom prepúšťaní zamestnancov

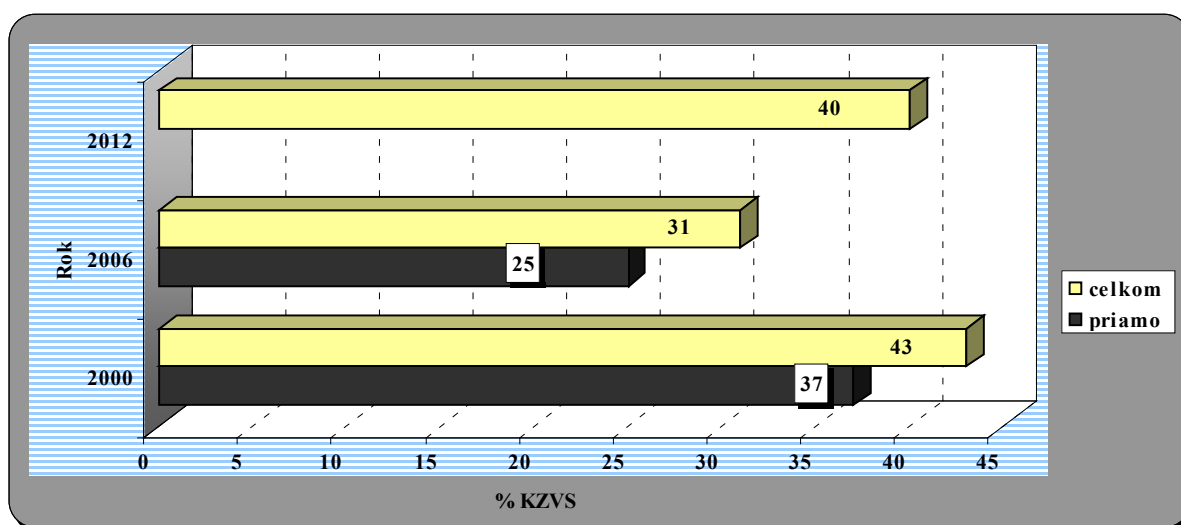
Dohoda sociálnych partnerov o jasnom a včasnom prezentovaní (garantovaní) spôsobu a termínov hromadného prepúšťania zamestnancov je veľmi dôležitá najmä pre zamestnancov, pretože sa hromadné prepúšťanie stáva predvídateľným (algoritmizovateľným) a je možné sa zo strany zamestnancov naň vopred pripraviť – počítať s ním.

Presný postup pri hromadnom prepúšťaní zamestnancov je však priamo dohodnutý (garantovaný) v menej ako 40 % KZVS v rokoch 2000 a 2006.

V roku 2000 to bolo v 37 % KZVS – 13 KZVS z 35 (43 % celkom: priamo dohodnuté v KZVS + jeho presun na riešenie v PKZ). V roku 2006 došlo k jeho poklesu na 25 % - 8 KZVS z 32 (celkom 31 %).

V roku 2012 bolo poskytnutie tohto typu informácií deklarované (celkom) v 40 % KZVS (8 KZVS z 20). Tieto skutočnosti ilustruje graf č. 21.

**Graf č. 21:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnutý presný postup pri hromadnom prepúšťaní zamestnancov v rokoch 2000, 2006 a 2012

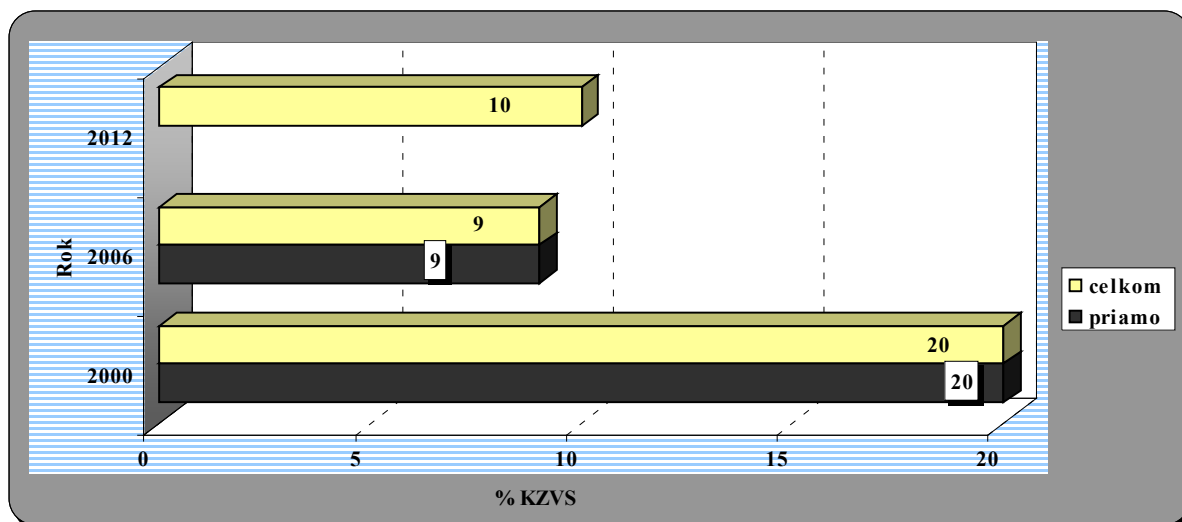


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.2. Pracovnoprávna ochrana osamelých rodičov pri prepúšťaní zo zamestnania

Ochrana osamelých rodičov pri prepúšťaní zo zamestnania bola v roku 2000 priamo garantovaná len v 20 % KZVS (7 KZVS z 35). V roku 2006 poklesol tento podiel na 9 % (len 3 KZVS z 32). V roku 2012 bol tento typ pracovnoprávnej ochrany zamestnancov prezentovaný (celkom) len v 10 % KZVS (len 2 KZVS z 20). Tieto skutočnosti ilustruje graf č. 22 na nasledujúcej strane.

**Graf č. 22:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnutá **ochrana osamelých rodičov pri prepúšťaní zo zamestnania** v rokoch 2000, 2006 a 2012

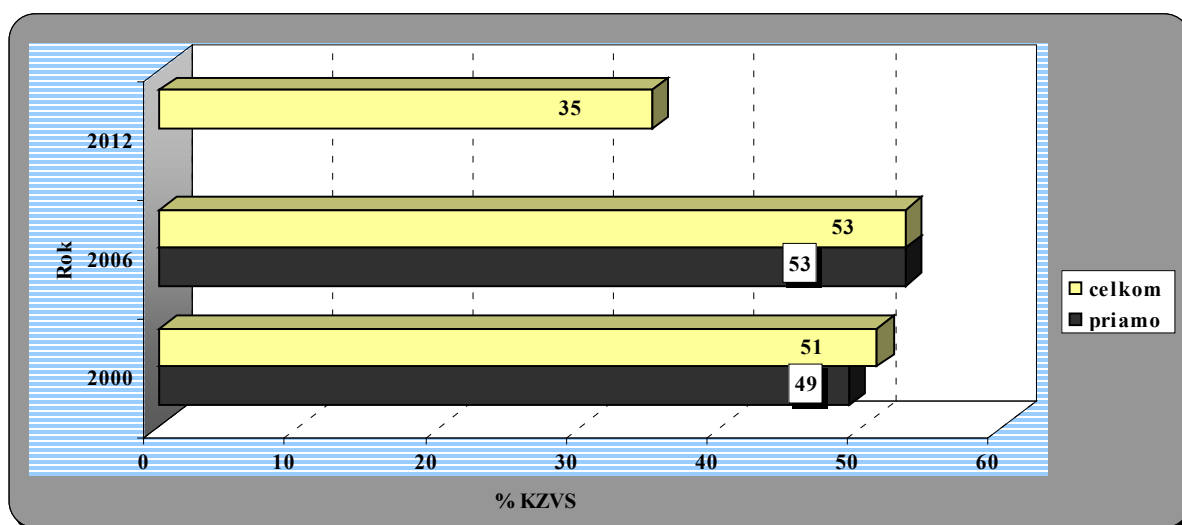


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.3. Pracovnoprávna ochrana zamestnancov blízkych dôchodkovému veku pri prepúšťaní zo zamestnania

Táto forma pracovnoprávnej ochrany zamestnancov bola v roku 2000 priamo garantovaná približne v polovici KZVS – 17 KZVS z 35 (celkom 51 %). V roku 2006 to bolo v 53 % (17 KZVS z 32). V roku 2012 bol tento typ pracovnoprávnej ochrany uvádzaný (celkom) v 35 % (7 KZVS z 20). Daný vývoj ilustruje graf č. 23.

**Graf č. 23:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnutá **ochrana zamestnancov blízkych dôchodkovému veku pri prepúšťaní zo zamestnania** v rokoch 2000, 2006 a 2012

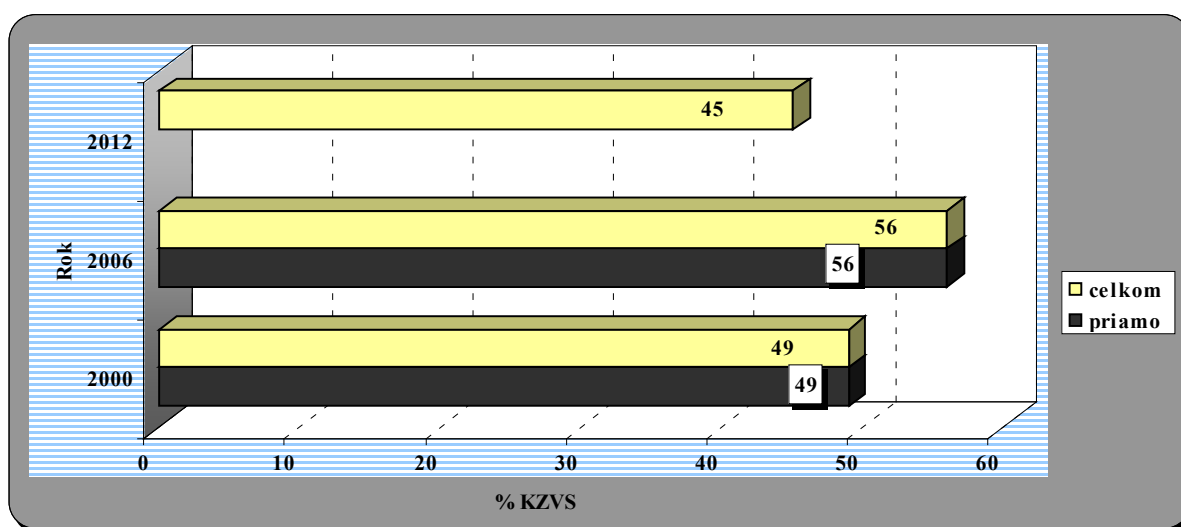


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.4. Pracovnoprávna ochrana manželov pri prepúšťaní zo zamestnania

Ochrana manželov pri prepúšťaní zo zamestnania bola v roku 2000 priamo garantovaná (riešená) v 49 % KZVS (17 KZVS z 35) a v roku 2006 v 56 % KZVS (18 KZVS z 32). V roku 2012 bola táto špecifická forma pracovnoprávnej ochrany zamestnancov celkovo uvádzaná v 45 % KZVS (9 KZVS z 20). Tieto skutočnosti ilustruje graf č. 24.

**Graf č. 24:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnutá **ochrana manželov pri prepúšťaní zo zamestnania** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.5. Konkrétne prípady pre nariadenie pracovnej pohotovosti

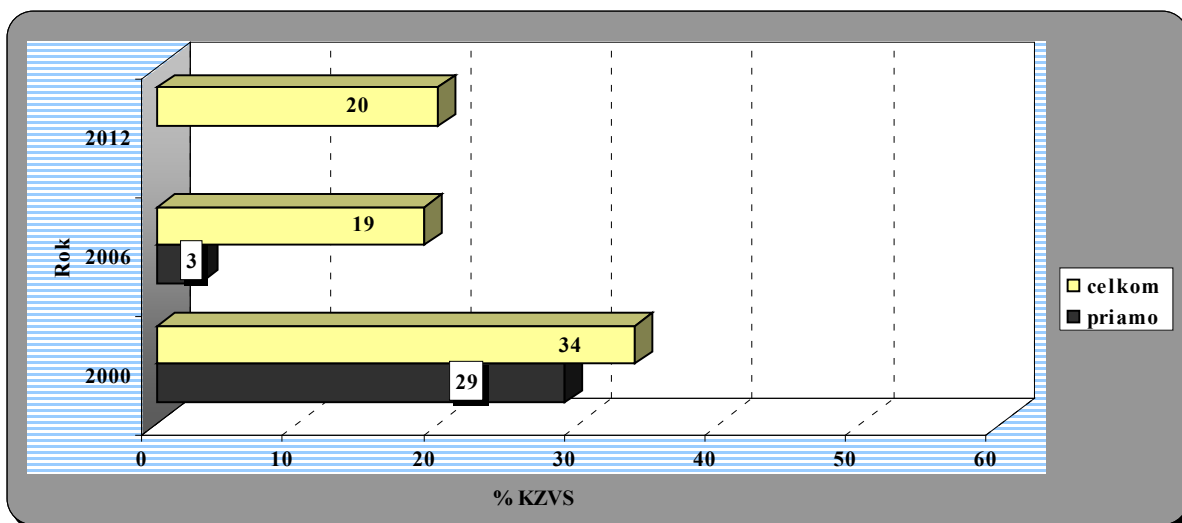
Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi iba v prípadoch, za podmienok a v rozsahu ustanovenom v pracovnoprávnom predpise (Zákonníku práce) alebo v kolektívnej zmluve.

Percentuálny podiel KZVS, v ktorých sú priamo špecifikované situácie (z celkového počtu KZVS) kedy môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi pracovnú pohotovosť predstavoval hodnotu 29 % - 10 KZVS z 35 (celkom 34 %). V roku 2006 klesol tento podiel na 3 %, t. j. bol priamo garantovaný len v 1 KZVS (celkom 19 %).

V roku 2012 bolo zmienka o tomto type informácií týkajúcich sa nariadenia pracovnej pohotovosti uvádzaná (celkom) v 20 % KZVS (len 4 KZVS z 20). Jednotlivé podiely KZVS sú názorne prezentované v grafe č. 25 na nasledujúcej strane.



**Graf č. 25:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté možné **případy nariadenia pracovnej pohotovosti zamestnancom** v rokoch 2000, 2006 a 2012

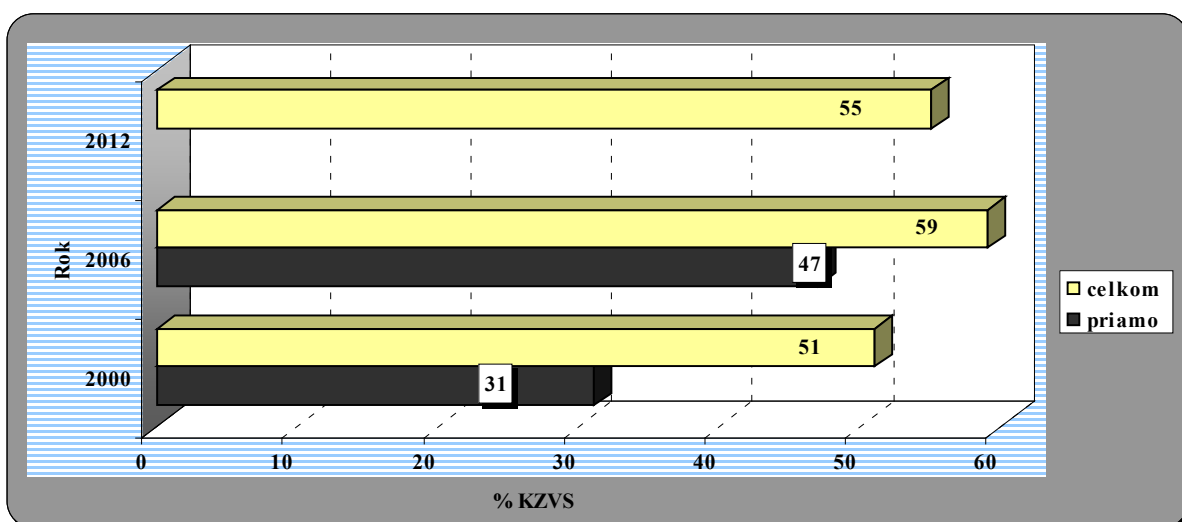


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.6. Rozsah hodín (limit) nariadenej pracovnej pohotovosti

Rozsah (limit) hodín pracovnej pohotovosti zamestnancom zo strany zamestnávateľa bol v roku 2000 priamo dohodnutý v 31 % KZVS (celkom 51 %). V roku 2006 stúpol tento podiel na 47 % (celkom 59 %). V roku 2012 bola zmienka o limite nariadenej pracovnej pohotovosti uvádzaná v 55 % KZVS. Daný vývoj ilustruje grafe č. 26.

**Graf č. 26:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnutý **rozsah hodín nariadenej pracovnej pohotovosti zamestnancom** v rokoch 2000, 2006 a 2012



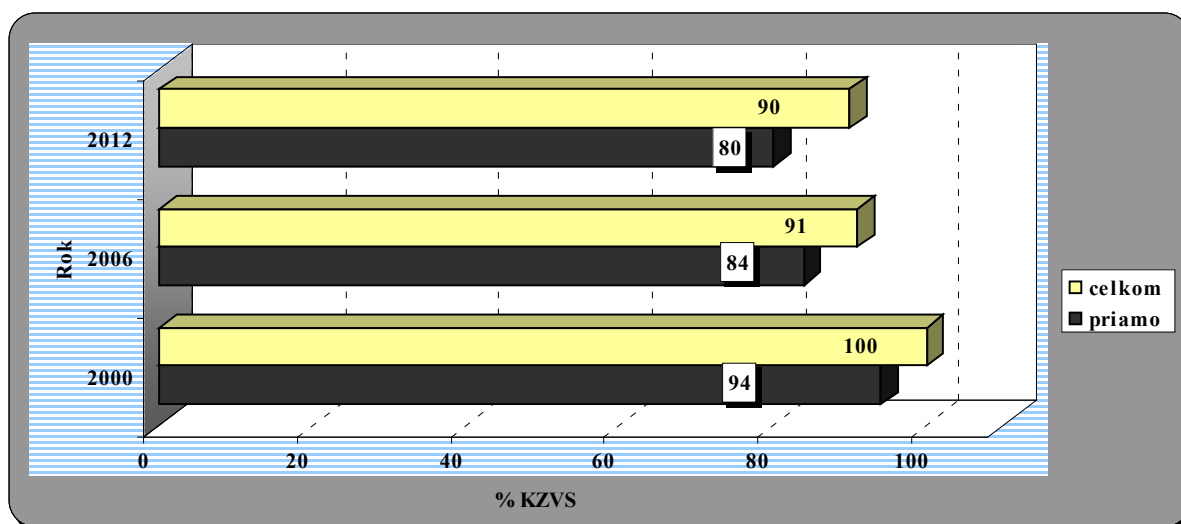
Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.7. Ustanovený týždenný pracovný čas

Týždenný pracovný čas, resp. jeho spodná hranica bola v sledovanom období priamo dohodnutá minimálne v 80 % KZVS. To znamená, že len v malom počte prípadov bolo toto pracovnoprávne ustanovenie presunutú na riešenie v PKZ.

V roku 2000 bol ustanovený týždenný pracovný čas priamo dohodnutý v 94 % KZVS (celkom 100 %). V roku 2006 to bolo v 84 % KZVS (celkom 91 %) a v roku 2012 v 80 % KZVS (celkom 90 %). Vývoj vyššie uvedených podielov v sledovanom období ilustruje nasledujúci graf.

**Graf č. 27:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnutý **týždenný pracovný čas**, resp. jeho spodná hranica v rokoch 2000, 2006 a 2012



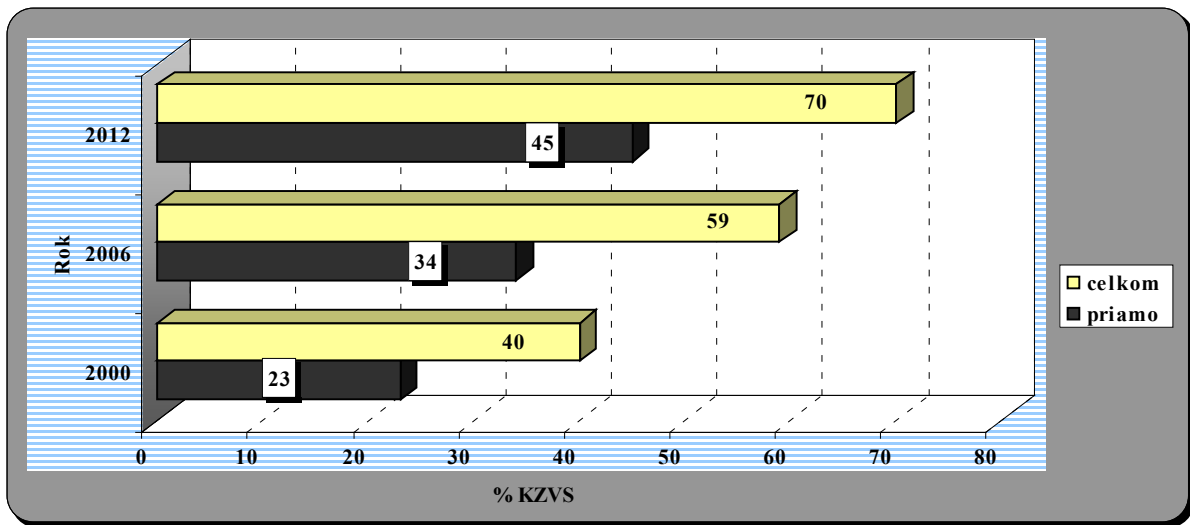
Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.8. Jednorazová výpomoc pozostalým v prípade úmrtia zamestnanca

Jednorazová výpomoc pozostalým v prípade úmrtia zamestnanca (v dôsledku pracovného úrazu) nad rámec zákonných nárokov (Zákonníka práce v roku 2000 a v rokoch 2006 a 2012 nad rámec zákona č. 461/2003 z. z. o sociálnom poistení) je spravidla riešená v tých odvetviach, kde je zvýšená možnosť pracovných úrazov. Ide, napríklad, o odvetvie chemického priemyslu, stavebníctva, lesníctva, sklárskeho priemyslu, drevospracujúceho priemyslu a o odvetvie vodného hospodárstva.

V roku 2000 bola táto forma výpomoci priamo dohodnutá v 23 % KZVS (celkom 40 %), v roku 2006 v 34 % KZVS (celkom 59 %) a v roku 2012 to bolo v 45 % KZVS (celkom 70 %). Z uvedeného vyplýva, že táto forma výpomoci mala v sledovanom období rastúci trend. Tento vývoj ilustruje graf č. 28 na nasledujúcej strane.

**Graf č. 28:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnutá **jednorazová výpomoc pozostalým** nad rámec zákona v rokoch 2000, 2006 a 2012



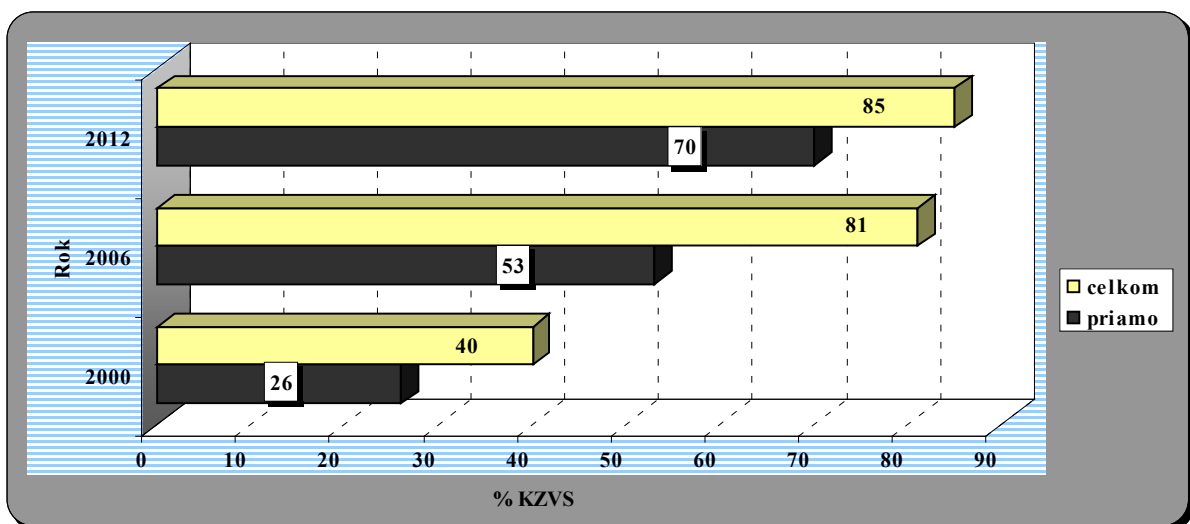
Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.9. Odstupné

V roku 2000 bolo zvýšené odstupné priamo dohodnuté v 26 % KZVS – 9 KZVS z 35 (celkom 40 %), v roku 2006 stúpol tento podiel na 53 % - 17 KZVS z 32 (celkom 81 %) a v roku 2012 na 70 % - 14 KZVS z 20 (celkom 85 %). Aj v tomto prípade mala táto forma benefitu pre zamestnancov rastúcu tendenciu.

Daný vývoj prezentuje graf č. 29.

**Graf č. 29:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté **zvýšené odstupné zamestnancom** nad rámec zákona v rokoch 2000, 2006 a 2012

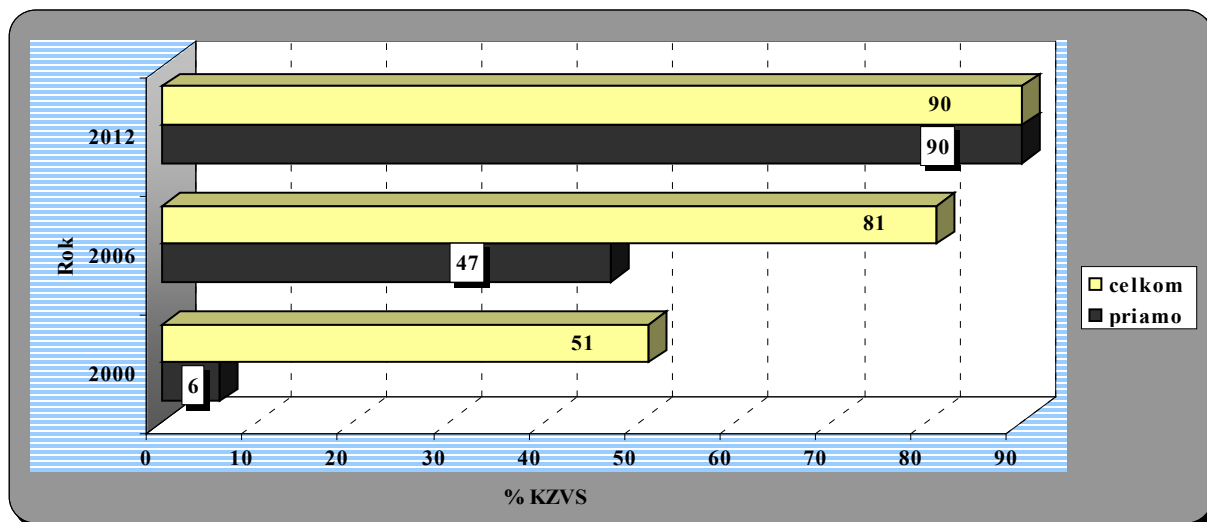


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.10. Odchodné

V roku 2000 bolo zvýšené odchodné priamo dohodnuté len v 6 % KZVS – 2 KZVS z 35 (celkom 51 %), v roku 2006 stúpol tento podiel na 47 % - 15 KZVS z 32 (celkom 81 %) a v roku 2012 až na 90 % - 18 KZVS z 20. Aj v tomto prípade mala táto forma benefítu rastúcu tendenciu. Existujúci vývoj názorne ilustruje graf č. 30.

**Graf č. 30:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté **zvýšené odchodné zamestnancom** nad rámec zákona v rokoch 2000, 2006 a 2012



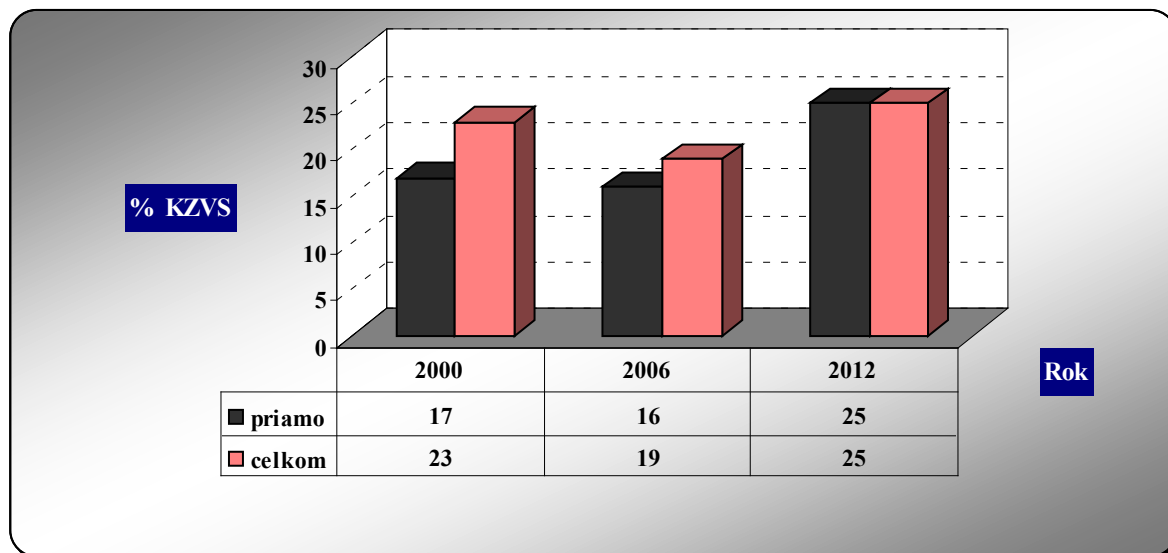
Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.11. Pracovné voľno poskytnuté nad rámec Zákonníka práce (ZP) s náhradou mzdy, je zakotvené v KZVS v týchto prípadoch:

- a. narodenie dieťaťa manželke, družke zamestnanca,
- b. sprevádzanie rodinného príslušníka zamestnanca do zdravotníckeho zariadenia,
- c. sprevádzanie dieťaťa (zamestnanca) so zdravotným postihnutím do zariadenia sociálnej starostlivosti,
- d. úmrtie rodinného príslušníka,
- e. vlastná svadba zamestnanca, svadba detí a rodičov,
- f. vyhľadanie nového zamestnania zamestnanca pred ukončením pracovného pomeru (v rámci výpovednej doby),
- g. presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie,
- h. sťahovanie zamestnanca mimo miesta jeho bydliska,
- i. darovanie krvi zo strany zamestnanca,
- j. osamelým zamestnancom starajúcim sa o dieťa do 10, resp. 6 rokov,
- k. zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca
- l. a zdravotné vyšetrenie a ošetrovanie zamestnanca.

#### 4.5.11.1. Narodenie dieťaťa manželke, družke zamestnanca

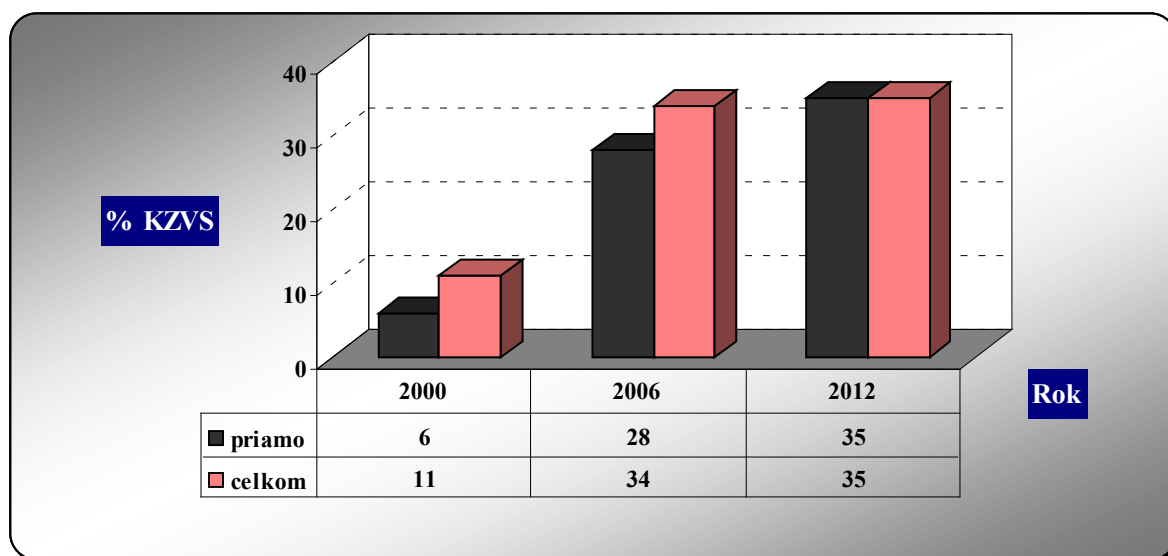
**Graf č. 31:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté pracovné voľno nad rámec ZP z dôvodu **narodenia dieťaťa manželke, družke zamestnanca** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.11.2. Sprevádzanie rodinného príslušníka zamestnanca do zdravotného zariadenia

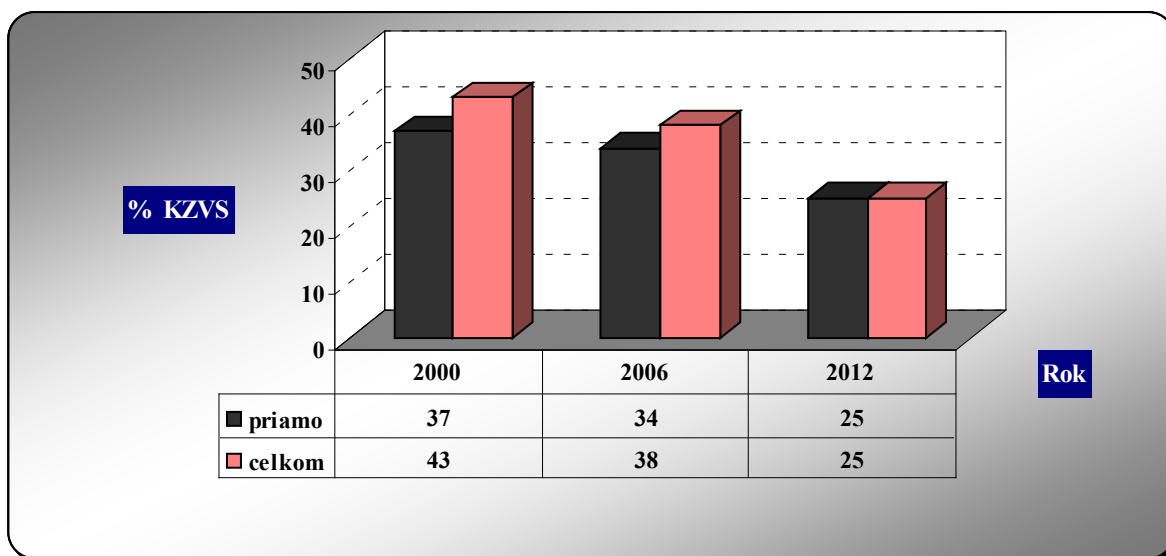
**Graf č. 32:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté pracovné voľno nad rámec ZP z dôvodu **sprevádzania rodinného príslušníka zamestnanca do zdravotníckeho zariadenia** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.11.3. Sprevádzanie dieťaťa (zamestnanca) so zdravotným postihnutím do zariadenia sociálnej starostlivosti

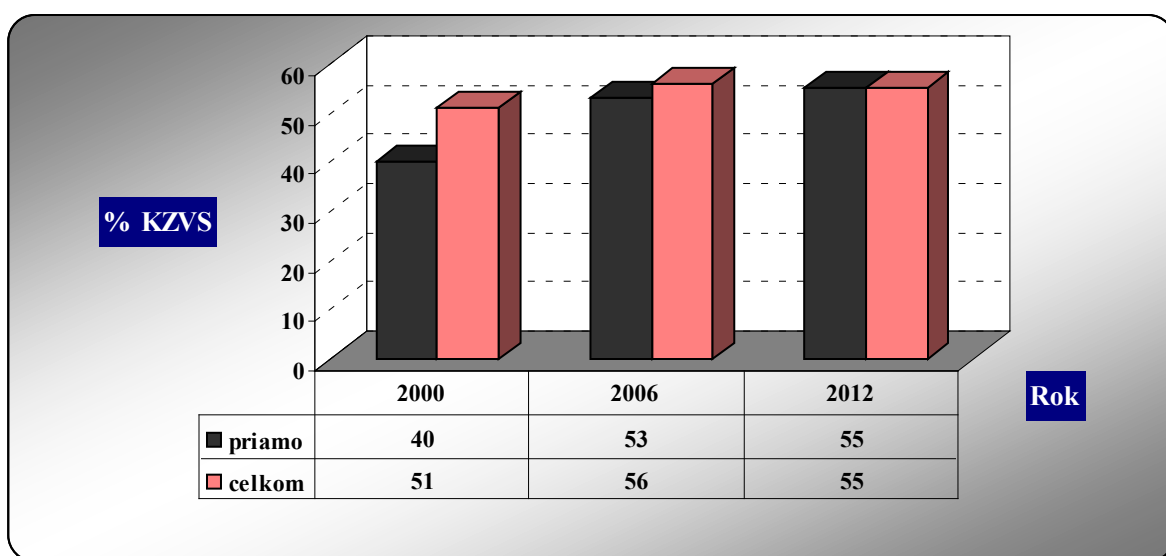
**Graf č. 33:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté pracovné voľno nad rámec ZP z dôvodu **sprevádzania dieťaťa (zamestnanca) so zdravotným postihnutím do zariadenia sociálnej starostlivosti** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.11.4. Úmrtie rodinného príslušníka zamestnanca

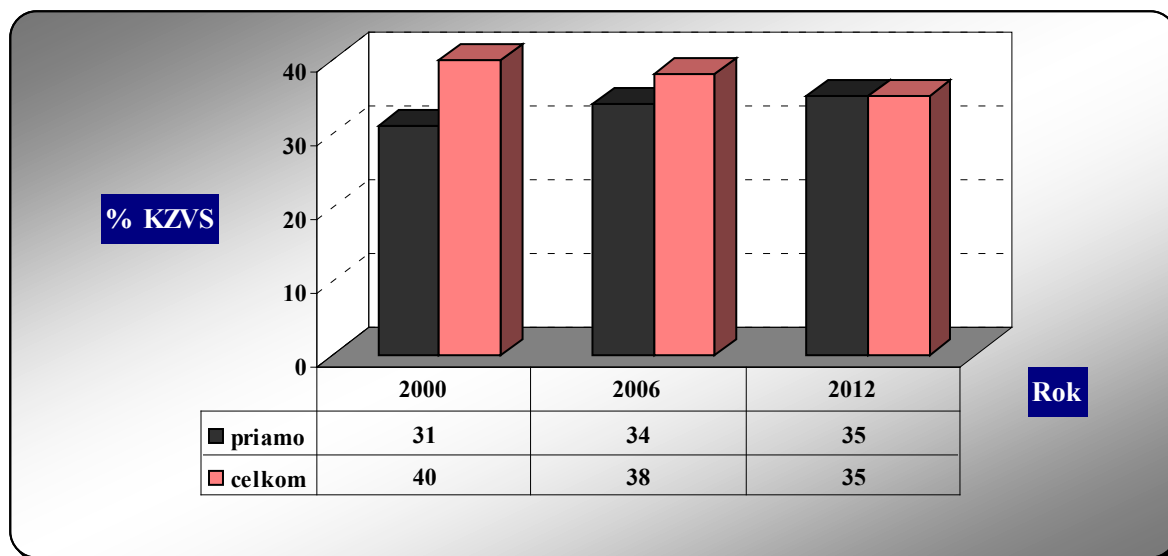
**Graf č. 34:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté pracovné voľno nad rámec ZP z dôvodu **úmrtia rodinného príslušníka zamestnanca** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.11.5. Vlastná svadba zamestnanca, svadba jeho detí a rodičov

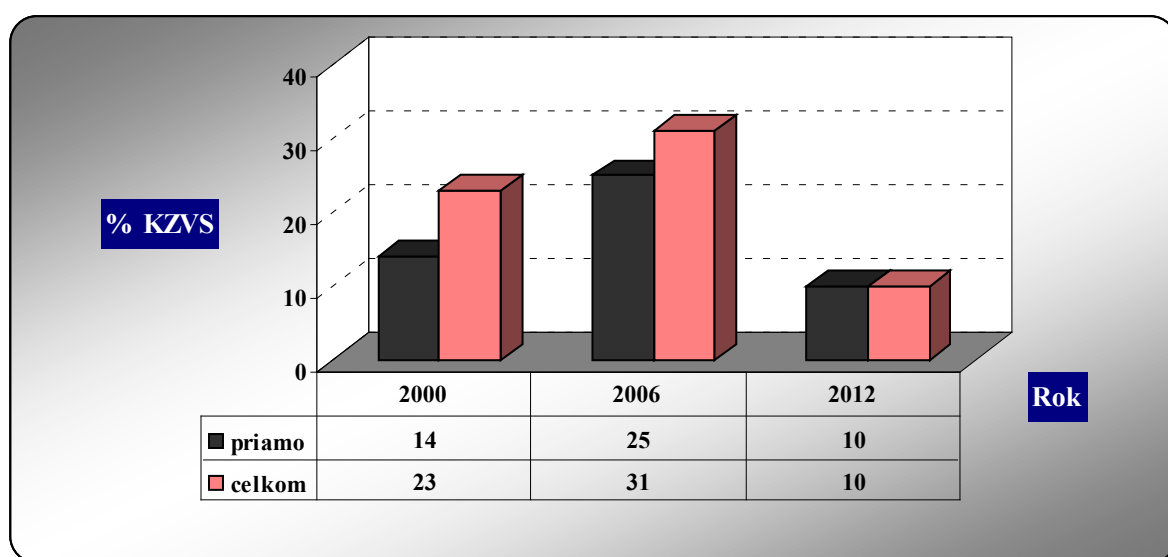
**Graf č. 35:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté pracovné voľno nad rámec ZP z dôvodu **vlastnej svadby zamestnanca, svadby jeho detí a rodičov** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.11.6. Vyhľadanie nového zamestnania zamestnanca pred ukončením jeho pracovného pomeru (v rámci výpovednej doby)

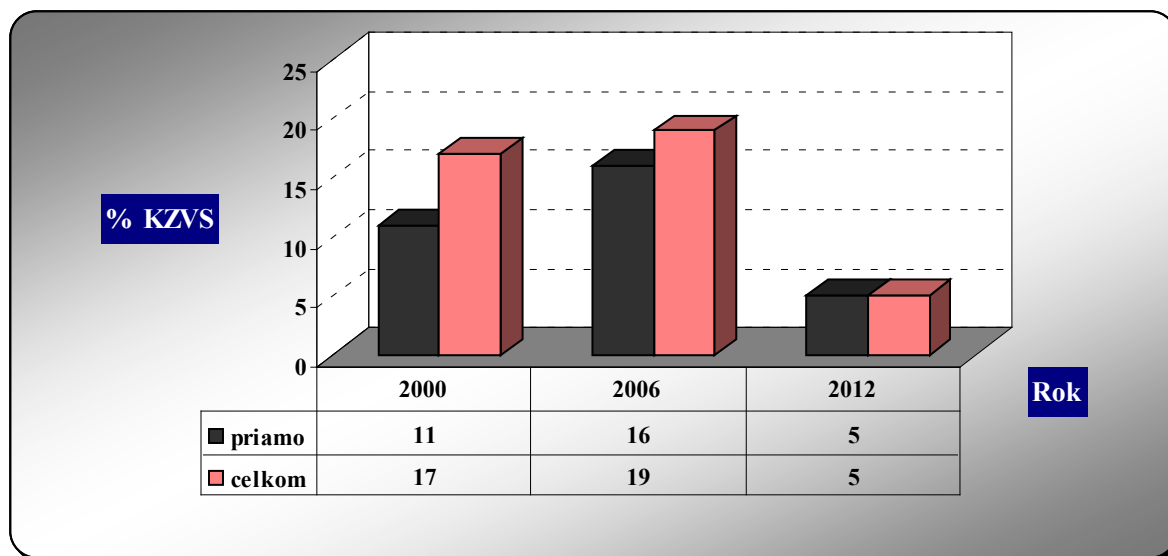
**Graf č. 36:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté pracovné voľno nad rámec ZP z dôvodu **vyhľadania nového zamestnania zamestnanca pred ukončením jeho pracovného pomeru** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.11.7. Prest'ahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie

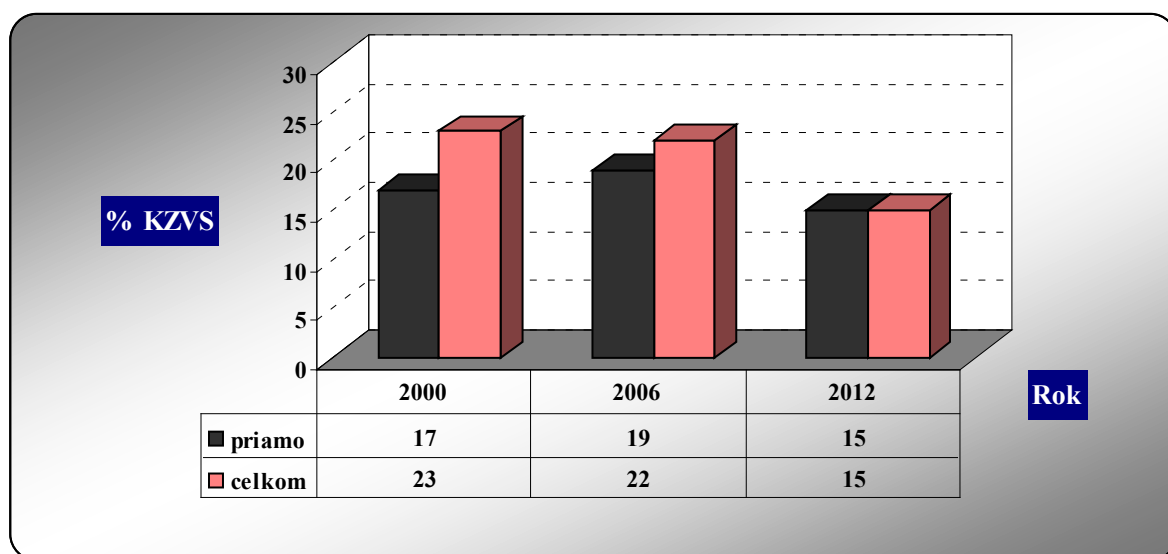
**Graf č. 37:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté pracovné voľno nad rámec ZP z dôvodu **prest'ahovania zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenia** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.11.8. Sťahovanie zamestnanca mimo miesta jeho bydliska

**Graf č. 38:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté pracovné voľno nad rámec ZP z dôvodu **sťahovania zamestnanca mimo miesta jeho bydliska** v rokoch 2000, 2006 a 2012

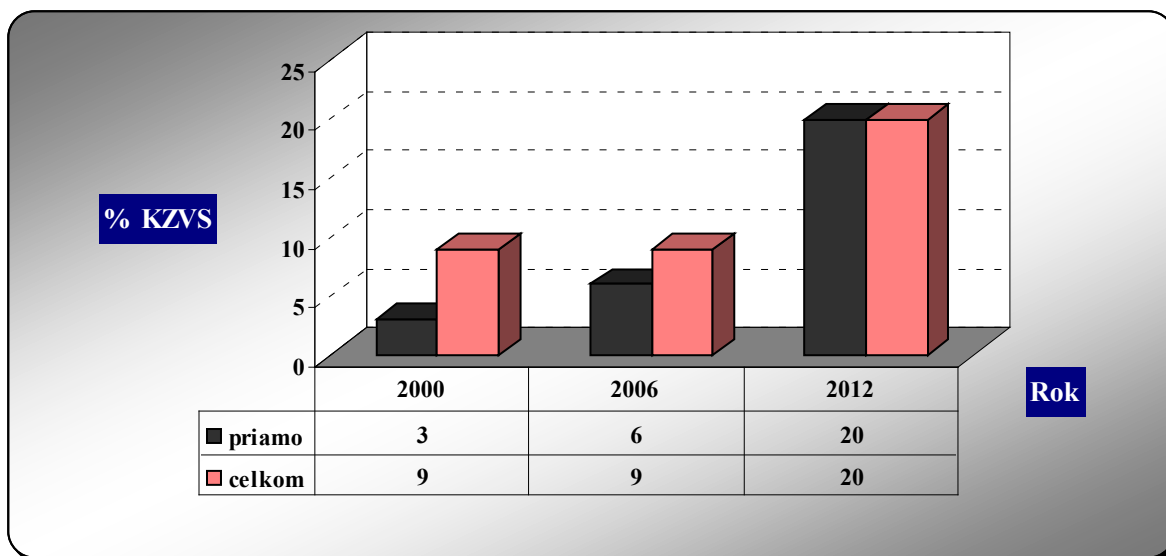


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová



#### 4.5.11.9. Darovanie krvi zo strany zamestnanca

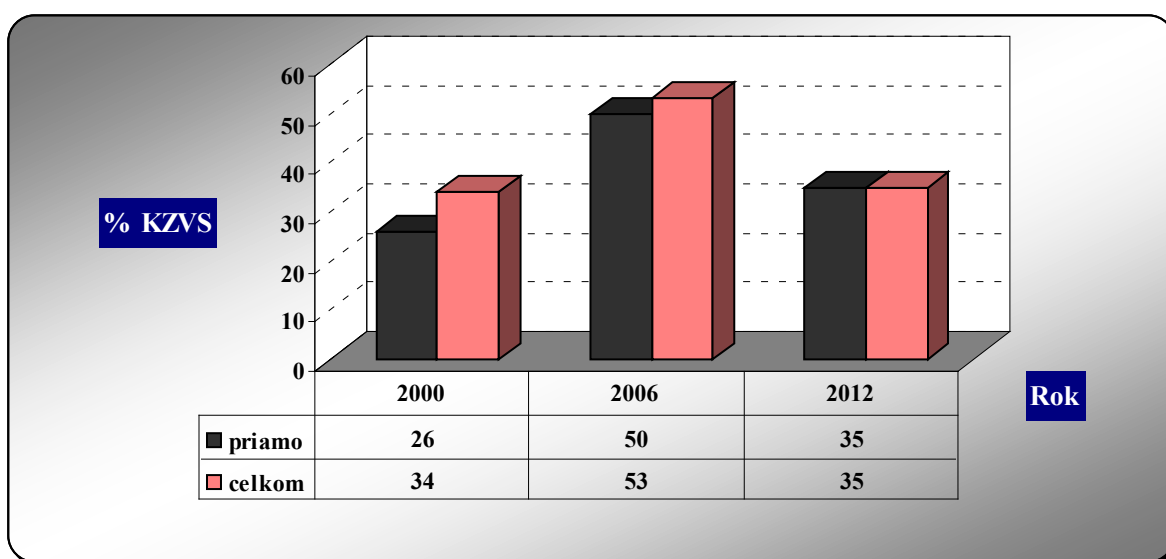
**Graf č. 39:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté pracovné voľno nad rámec ZP z dôvodu **darovania krvi zo strany zamestnanca** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.11.10. Osamelým zamestnancom starajúcim sa o dieťa do 10, resp. 6 rokov

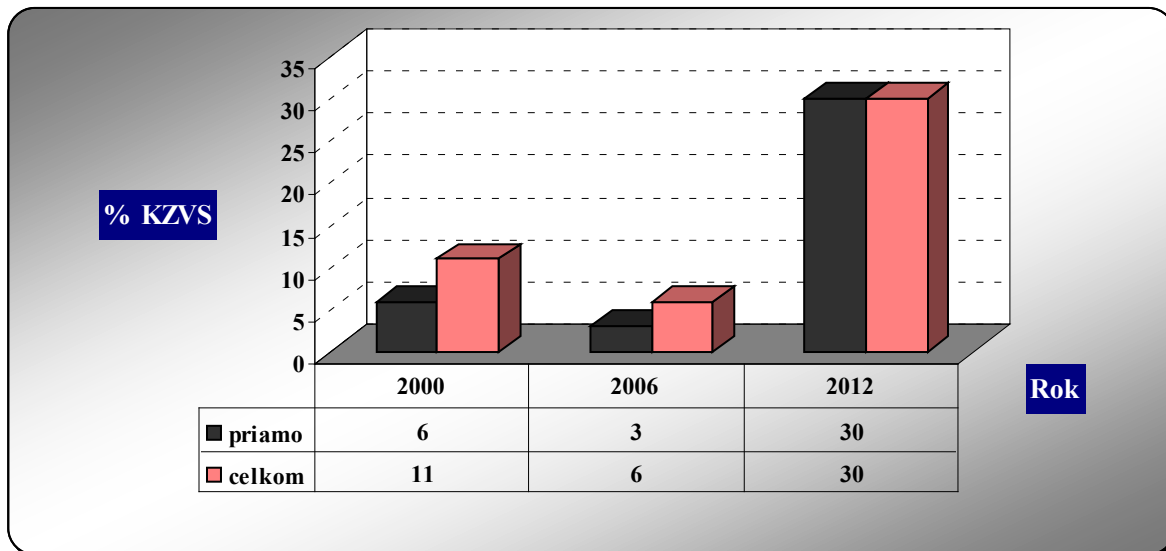
**Graf č. 40:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté pracovné voľno nad rámec ZP zamestnancom – **osamelým rodičom starajúcim sa o dieťa do 10, resp. 6 rokov** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.11.11. Zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca <sup>68</sup>

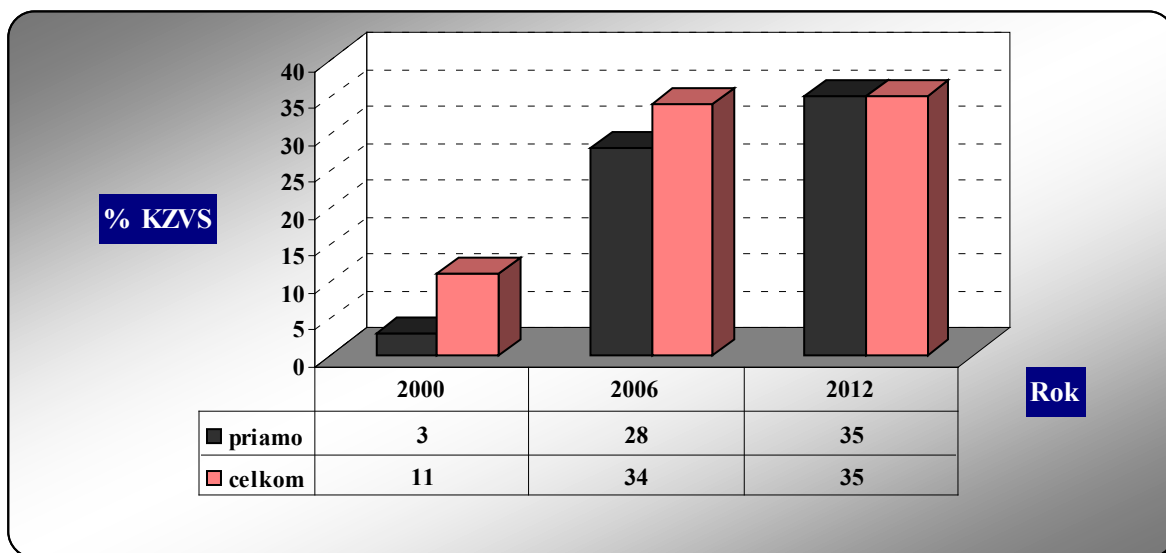
**Graf č. 41:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté pracovné voľno nad rámec ZP z dôvodu **zvyšovania kvalifikácie zamestnanca** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.5.11.12. Zdravotné vyšetrenie a ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

**Graf č. 42:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté pracovné voľno nad rámec ZP z dôvodu **zdravotného vyšetrenia a ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

<sup>68</sup> Napr. z dôvodu zosúladenia jeho vzdelania s potrebami zamestnávateľa (trhu práce).

#### **4.6. Mzdový vývoj a mzdové podmienky**

V tejto časti štúdie sú prezentované (monitorované) pracovnoprávne ustanovenia KZVS týkajúce sa zamestnancov v oblasti odmeňovania, a to za roky 2000, 2006 a 2012. Ide o nasledovné pracovnoprávne ustanovenia:

##### **1. Mzdový vývoj (rast miezd):**

- mzdový vývoj definovaný ako rast mzdových taríf,
- mzdový vývoj definovaný ako zvýšenie priemernej nominálnej mzdy,
- rast miezd naviazaný na vývoj inflácie,
- rast miezd podmienený rastom produktivity práce,
- rast miezd podmienený ekonomickými možnosťami zamestnávateľa,
- rast miezd naviazaný na rast životných nákladov,
- udržanie reálnych, resp. nominálnych miezd zamestnancov.

##### **2. Minimálna mzda a minimálne mzdové tarify:**

- Minimálna mesačná mzda,
- minimálne hodinové mzdové tarify,
- minimálne mesačné mzdové tarify.

##### **3. Mzdové zvýhodnenia zamestnanca (za nadčas a za prácu v sobotu, nedeľu ...):**

- za prácu nadčas:
  - < v bežných pracovných dňoch,
  - < v sobotu,
  - < v nedeľu (vo sviatok),
- za prácu:
  - < v sobotu,
  - < v nedeľu,
  - < vo sviatok,
  - < za nočnú prácu,
  - < za prácu v odpoľudňajšej zmene,
- za vedenie čaty.

##### **4. Mzda, náhrada mzdy zamestnancovi za pracovnú pohotovosť:**

- náhrada mzdy (odmena) za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska (neaktívnu) v pracovný deň,
- náhrada mzdy (odmena) za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska (neaktívnu) v deň pracovného pokoja,
- mzda za pracovnú pohotovosť na pracovisku (aktívnu) v pracovný deň,
- mzda za pracovnú pohotovosť na pracovisku (aktívnu) v deň pracovného pokoja

##### **5. Mzdová kompenzácia zamestnanca za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí**

##### **6. Odmena pri životnom a pracovnom výročí.**

#### 4.6.1. Mzdový vývoj (rast miezd)

V tejto časti sú prezentované rôzne formy zvyšovania miezd, t. j. formou zvýšenia mzdových taríf, zvýšením priemernej mzdy, rastom miezd naviazaným (prepojeným) na infláciu, produktivitu práce, na životné náklady a rastom miezd podmieneným ekonomickými možnosťami zamestnávateľa. Predmetom monitoringu bolo aj ustanovenie týkajúce sa udržania priemernej reálnej alebo nominálnej mzdy zamestnancov.

Rast miezd (spolu zvýšenie mzdových taríf, zvýšenie priemernej nominálnej mzdy a zvýšenie miezd o rast inflácie) bol v roku 2000 priamo dohodnutý (riešený) v 46 % KZVS (16 z 35). V 23 % KZVS (8 z 35) bol však mzdový rast podmienený rastom životných nákladov. Priama garancia udržania priemernej reálnej alebo nominálnej mzdy zamestnancov bola ustanovená približne v 6 % KZVS (2 z 35).

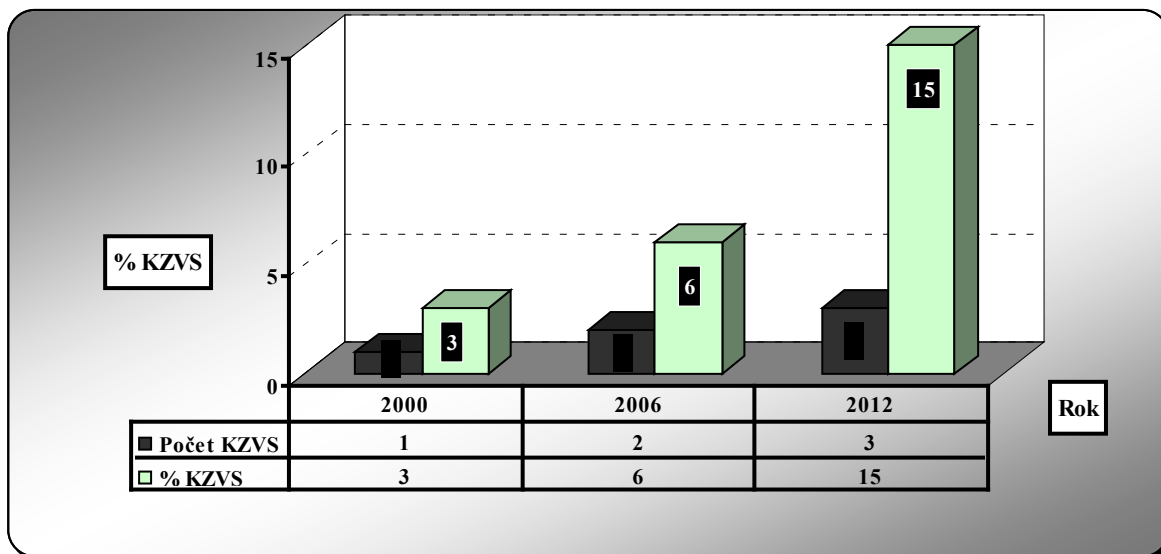
Rast miezd (spolu zvýšenie mzdových taríf, zvýšenie priemernej nominálnej mzdy a zvýšenie miezd o rast inflácie) bol v roku 2006 priamo dohodnutý (riešený) v 72 % KZVS (23 z 32). Avšak v 41 % KZVS (13 z 32) bol mzdový rast podmienený rastom produktivity práce, ekonomickými možnosťami zamestnávateľa a rastom životných nákladov. Priama garancia udržania priemernej reálnej alebo nominálnej mzdy zamestnancov bola ustanovená v približne 6 % KZVS (2 z 32).

Rast miezd (spolu zvýšenie mzdových taríf, zvýšenie priemernej nominálnej mzdy a zvýšenie miezd o rast inflácie) bol v roku 2012 priamo dohodnutý len v 30 % KZVS (6 z 20). V prípade 1 KZVS bol mzdový rast podmienený ekonomickými možnosťami zamestnávateľa. Uvedené fakty dokazujú, že v roku 2012 bolo platných nielen najmenej KZVS (20) v porovnaní s rokmi 2000 (35) a 2006 (32), ale v porovnaní s týmito rokmi boli zamestnávateľia čo sa týka priamej garancie rastu miezd zamestnancov mimoriadne zdržanliví (opatrní).

##### 4.6.1.1. Rast mzdových taríf

V roku 2000 bol rast mzdových taríf priamo dohodnutý len v 1 KZVS (3 %) z 35 KZVS. V roku 2006 to bolo len v 2 KZVS z 32 (6 %) a v roku 2012 len v 3 KZVS z 20 (15 %). Odkazy na riešenia v PKZ sa v tomto prípade nevyskytovali. Uvedené fakty dokazujú, že v tomto prípade sa jedná o zriedkavú formu garancie zvyšovania miezd zamestnancov v KZVS. Uvedený vývoj ilustruje graf č. 43 na nasledujúcej strane.

**Graf č. 43:** Vývoj podielu a počtu KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je priamo dohodnutý rast mzdových taríf zamestnancov v rokoch 2000, 2006 a 2012

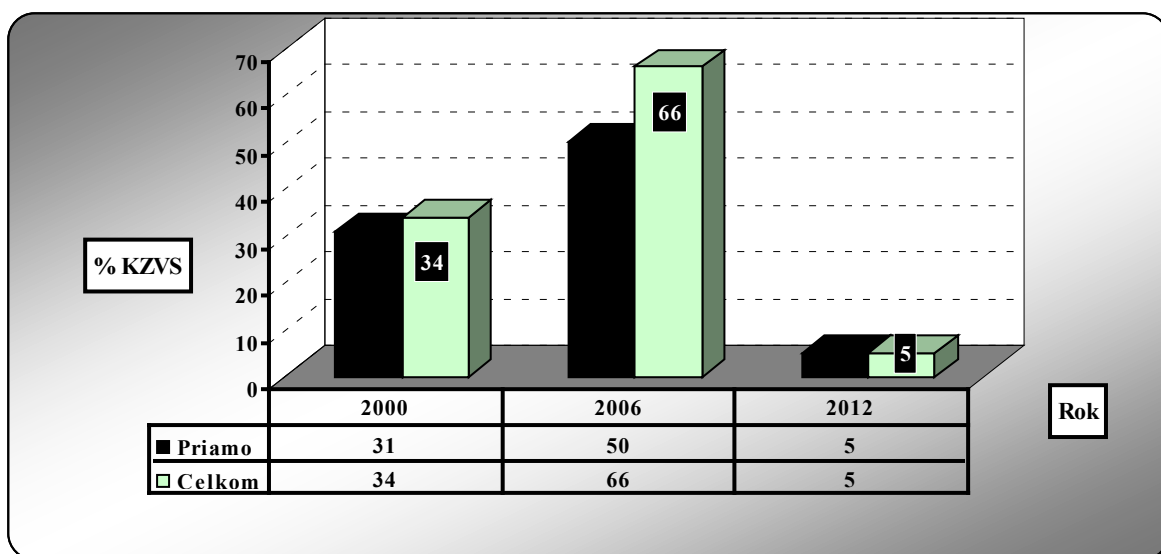


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.6.1.2. Rast priemernej nominálnej mzdy

V roku 2000 bol rast priemernej nominálnej mzdy zamestnancov priamo dohodnutý v 31 % KZVS – 11 KZVS z 35 (celkom 34 %). V roku 2006 to bolo v polovici KZVS – 16 KZVS z 32 (celkom 66 %) a v roku 2012 len v 1 KZVS (5 %). Vývoj vyššie uvedených podielov názorne ilustruje nasledujúci graf (č. 44).

**Graf č. 44:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je priamo dohodnutý rast priemernej nominálnej mzdy zamestnancov v rokoch 2000, 2006 a 2012

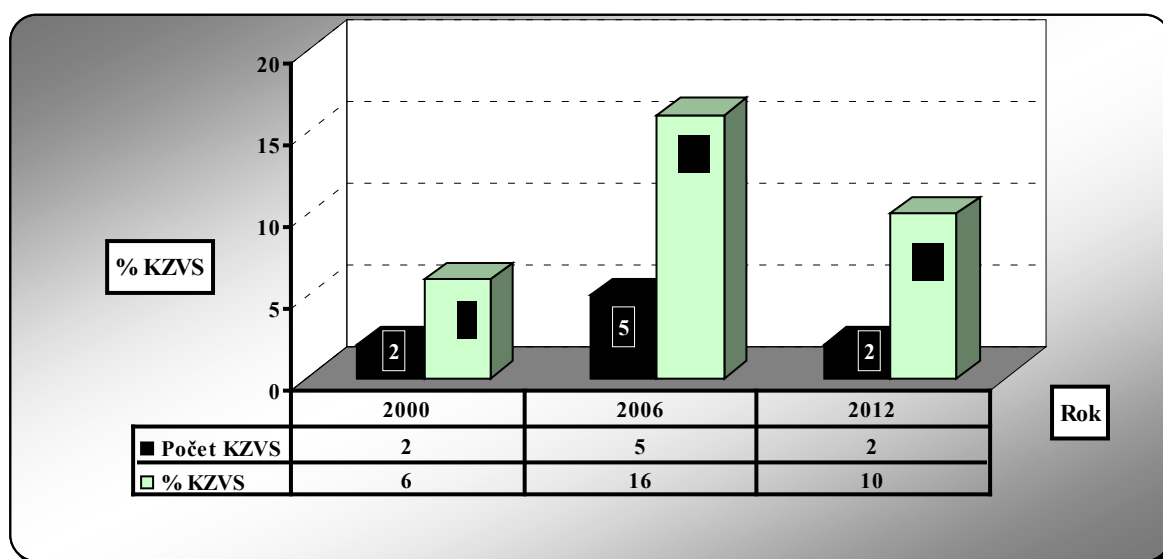


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.6.1.3. Mzdový rast naviazaný na rast inflácie (spotrebiteľských cien)

V roku 2000 bola táto forma zvyšovania miezd zamestnancov priamo dohodnutá len v 2 KZVS (6 %) z 35 KZVS v súkromnom sektore. V roku 2006 tomu tak bolo v 5 KZVS z 32 (16 %) a v roku 2012 len v 2 KZVS z 20 (10 %). Odkazy na riešenia v PKZ sa v tomto prípade nevyskytovali. Uvedené fakty dokazujú, že aj v tomto prípade sa jedná o zriedkavú formu garancie zvyšovania miezd zamestnancov v KZVS. Uvedený vývoj ilustruje graf č. 45.

**Graf č. 45:** Vývoj podielu a počtu KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je priamo dohodnutý mzdový rast naviazaný na rast inflácie v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.6.2. Kritériá podmieňujúce rast miezd zamestnancov

**Prepojenie rastu miezd na rast produktivity práce** sa v KZVS v rokoch 2000 a 2012 neuvádza. V roku 2006 bolo toto kritérium rastu miezd priamo zakotvené v 6 KZVS z 32 (19 %).

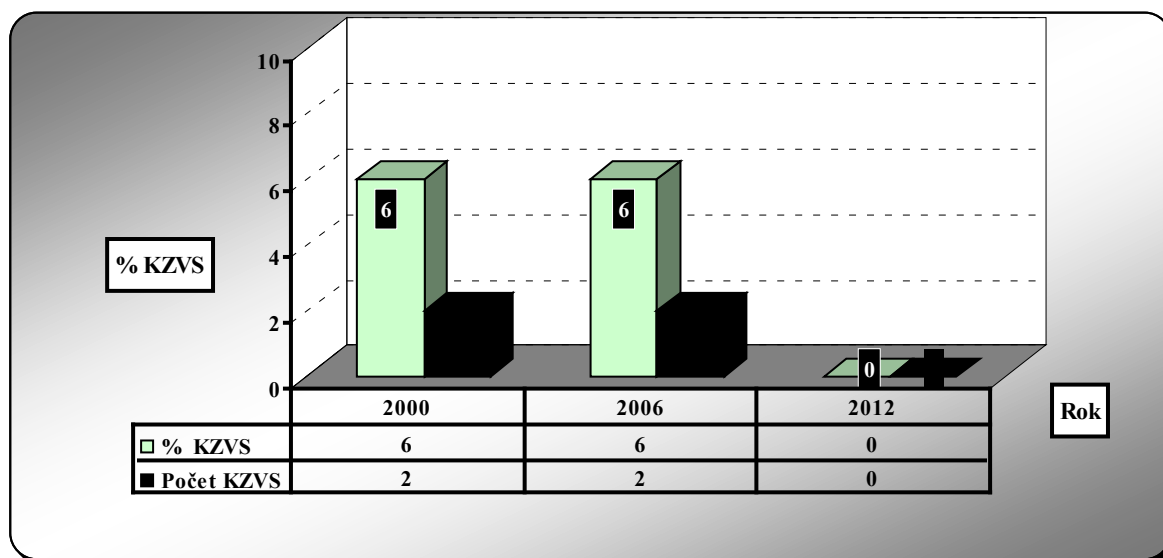
**Rast miezd podmienený ekonomickými možnosťami zamestnávateľa** nebol v KZVS pre rok 2000 priamo zakotvený. V 5 KZVS bolo toto rozhodnutie posunuté na riešenie v PKZ (14 %). Odlišná situácia bola v rokoch 2006 a 2012. V roku 2006 bolo toto kritérium priamo zakotvené v 4 KZVS z 32 (13 %) a v roku 2012 len v 1 KZVS z 20 (5 %).

**Prepojenie rastu miezd na rast životných nákladov** bolo priamo zakotvené v 8 KZVS z 35 v roku 2000 (23 %) a v roku 2006 v 3 KZVS z 32 (9%). V KZVS pre rok 2012 sa toto kritérium nevyskytuje.

### 4.6.3. Udržanie reálnych resp. nominálnych miezd zamestnancov

Udržanie reálnych resp. nominálnych miezd zamestnancov bolo priamo zakotvené v 2 KZVS, a to v KZVS platných pre rok 2000 (približne 6 %) a pre rok 2006 (približne 6 %). V KZVS pre rok 2012 sa toto kritérium nevyskytuje. Situáciu ilustruje nasledujúci graf.

**Graf č. 46:** Vývoj podielu a počtu KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je priamo dohodnuté udržanie reálnych, resp. nominálnych miezd zamestnancov v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

### 4.6.4. Minimálna mzda a minimálne mzdové tarify

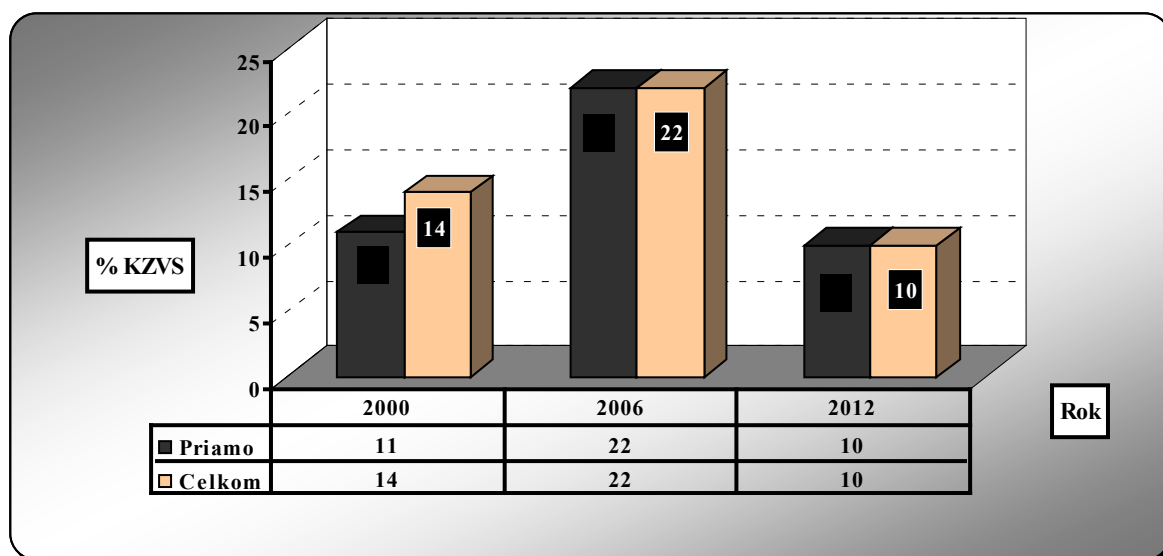
V tejto časti štúdie sa predmetom monitoringu KZVS pre rok 2000, 2006 a 2012 stávajú ustanovenia týkajúce sa ohraničenia spodnej hranice miezd zamestnancov, ktorými sú:

- *minimálna mesačná mzda,*
- *minimálne hodinové mzdové tarify*
- *a minimálne mesačné mzdové tarify.*

#### 4.6.4.1. Minimálna mesačná mzda

V roku 2000 bola minimálna mesačná mzda zamestnancov priamo dohodnutá v 11 % KZVS - 4 z 35 (celkom 14 %). V 1 KZVS bolo jej ustanovenie delegované na PKZ. V roku 2006 bola minimálna mesačná mzda priamo dohodnutá v 7 KZVS z 32 (22 %) a v roku 2012 v 2 KZVS z 20 (10 %). Odkazy na riešenia v PKZ sa v rokoch 2006 a 2012 nevyskytovali. Aj v tomto prípade však platí zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde, to znamená, že minimálna mzda dohodnutá v KZVS by nemala byť nižšia ako zákonom ustanovená minimálna mzda. Uvedený vývoj ilustruje graf č. 47 na nasledujúcej strane.

**Graf č. 47:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnutá **minimálna mesačná mzda zamestnancov** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.6.4.2. Minimálne hodinové mzdové tarify

Ak sú v KZVS alebo PKZ ustanovené minimálne hodinové mzdové tarify pre zamestnancov, v tom prípade neplatia pre zamestnávateľa minimálne mzdové nároky podľa § 120 Zákonníka práce. Avšak aj pre tieto prípady neprestáva platiť zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde a § 119 Zákonníka práce, v ktorom sa uvádza, že „mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda“.

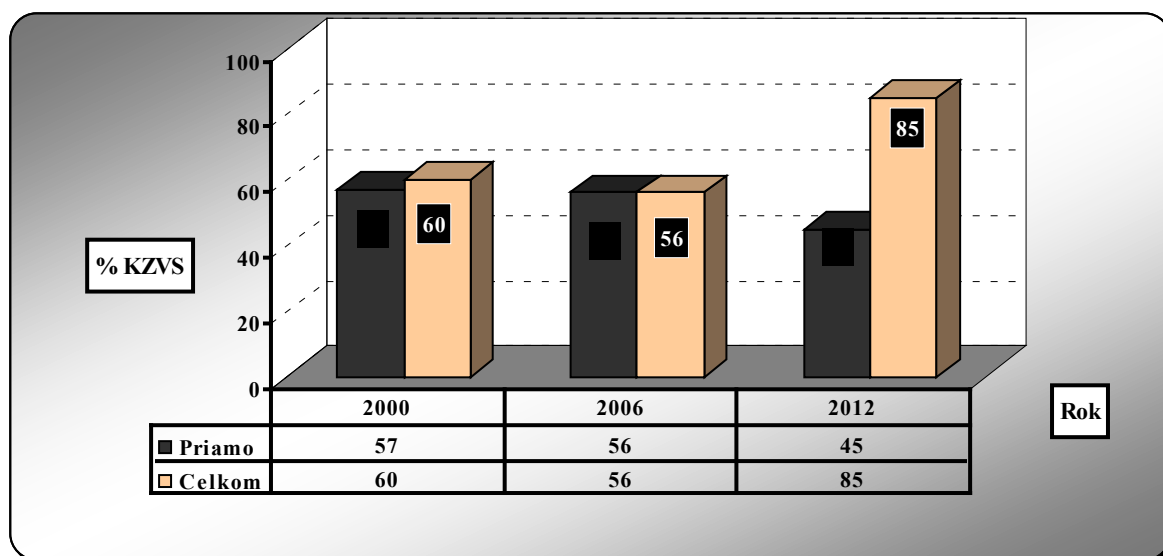
V roku 2000 boli minimálne hodinové mzdové tarify priamo dohodnuté v 57 % KZVS - 20 KZVS z 35 (celkom 60 %). V roku 2006 boli priamo dohodnuté v 56 % KZVS (18 KZVS z 32). V KZVS platných pre rok 2006 sa odkaz na riešenie tohto pracovnoprávneho ustanovenia v PKZ nevyskytuje. V roku 2012 boli minimálne hodinové mzdové tarify priamo dohodnuté v 45 % KZVS – 9 KZVS z 20 (celkom 85 %).

Uvedené údaje sú dôkazom toho, že podiel v KZVS priamo dohodnutých minimálnych hodinových mzdových taríf v sledovanom období postupne klesal, a to z 57 % v roku 2000 na 56 % v roku 2006 a na 45 % v roku 2012.

Uvedený vývoj je názorne prezentovaný v grafe č. 48, a to na nasledujúcej strane.



**Graf č. 48:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých sú dohodnuté **minimálne hodinové mzdové tarify zamestnancov** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.6.4.3. Minimálne mesačné mzdové tarify

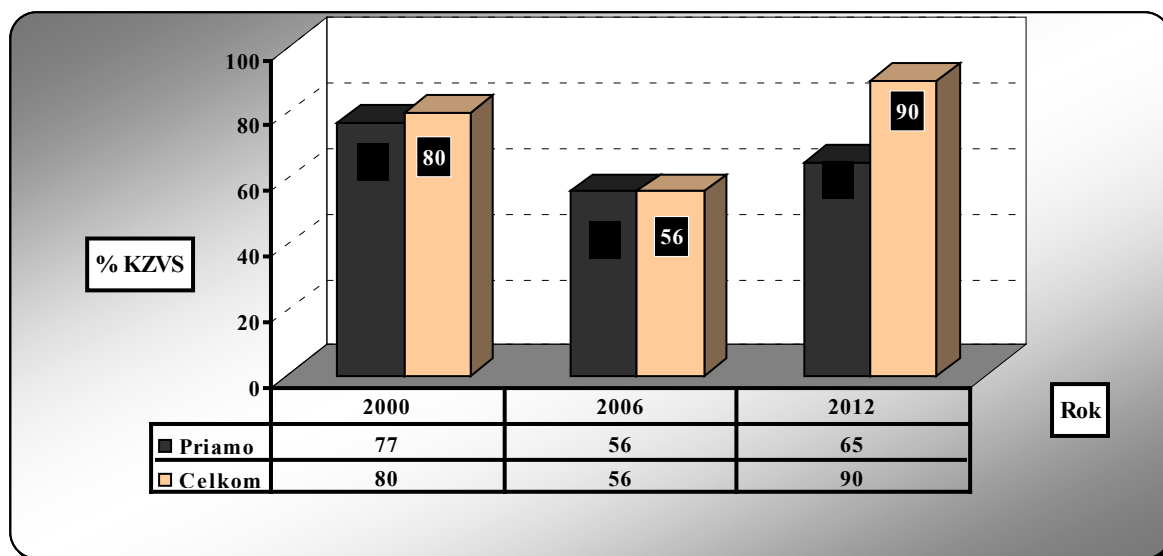
Ak sú v KZVS alebo PKZ ustanovené minimálne mesačné mzdové tarify pre zamestnancov, v tom prípade neplatia pre zamestnávateľa minimálne mzdové nároky podľa § 120 Zákonníka práce. Ale aj v tomto prípade neprestáva platiť zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde a § 119 Zákonníka práce, v ktorom sa uvádza, že „mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda“.

V roku 2000 boli minimálne mesačné mzdové tarify priamo dohodnuté v 77 % KZVS - 27 KZVS z 35 (celkom 80 %). V roku 2006 boli minimálne mesačné mzdové tarify priamo dohodnuté v 56 % KZVS (18 KZVS z 32). V KZVS platných pre rok 2006 sa odkaz na ustanovenie tejto formy mzdových taríf v PKZ nevyskytuje. V roku 2012 boli minimálne mesačné mzdové tarify priamo dohodnuté v 65 % KZVS – 13 KZVS z 20 (celkom 90 %).

Z uvedených údajov je zrejme, že podiel priamo dohodnutých minimálnych hodinových mzdových taríf v KZVS v roku 2006 oproti roku 2000 klesol, a to zo 77 % v roku 2000 na 56 % v roku 2006. V roku 2012 však oproti roku 2006 stúpol z 56 % na 65 % v roku 2012.

Uvedený vývoj ilustruje graf č. 49 na nasledujúcej strane.

**Graf č. 49:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých sú dohodnuté **minimálne mesačné mzdové tarify zamestnancov** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.6.5. Mzdové zvýhodnenie zamestnanca (za nadčasy a za prácu v sobotu, nedeľu ...)

V tejto časti štúdie prezentujeme monitoring niektorých foriem mzdového zvýhodnenia zakotvených v platných KZVS pre roky 2000, 2006 a 2012. Ide o mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas (v bežných pracovných dňoch, v sobotu, v nedeľu/vo sviatok), za prácu v sobotu, nedeľu, vo sviatok, za nočnú prácu, za prácu v odpoľudňajšej zmene a mzdové zvýhodnenie za vedenie čaty. V KZVS sú jednotlivé mzdové zvýhodnenia prezentované nasledovne:

- ako % z tarifnej mzdy alebo minimálnej mzdy,
- ako % z priemernej hodinovej mzdy zamestnancov,
- v Sk/hodinu alebo v EURO/hodinu.

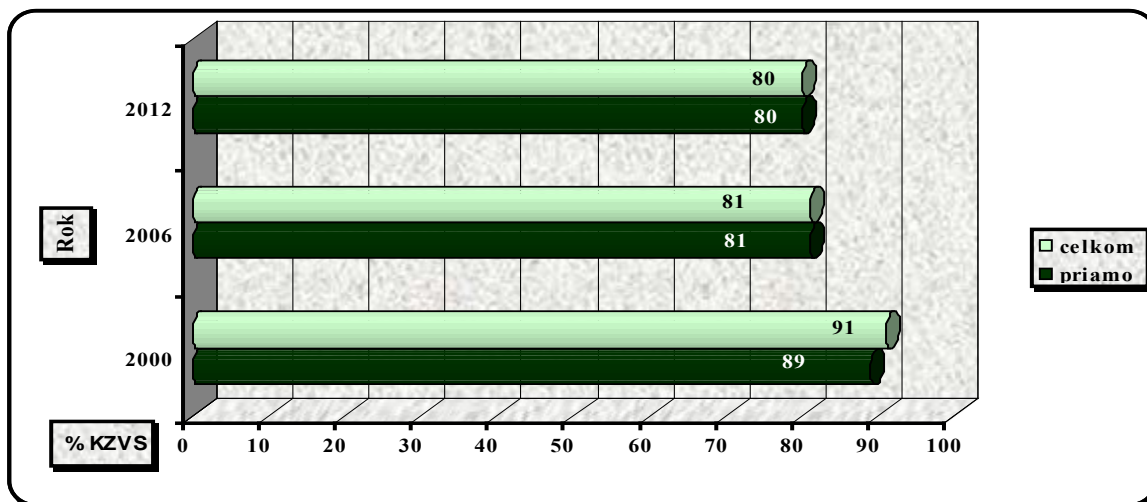
##### 4.6.5.1. Mzdové zvýhodnenie zamestnanca za prácu nadčas (v bežných pracovných dňoch)

Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas (v bežných pracovných dňoch) bolo v rokoch 2000, 2006 a 2012 priamo zakotvené minimálne v 80 % platných KZVS.

V roku 2000 tomu tak bolo v 89 % KZVS - 31 KZVS z 35 (celkom 91 %), v roku 2006 v 81 % KZVS (26 KZVS z 32) a v roku 2012 v 80 % KZVS (16 KZVS z 20). Odkazy (presuny) na riešenie tejto formy mzdového zvýhodnenia zamestnancov v PKZ sa v rokoch 2006 a 2012 nevyskytovali.

Uvedený vývoj názorne ilustruje graf č. 50 na nasledujúcej strane.

**Graf č. 50:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté **mzdové zvýhodnenie zamestnancov za prácu nadčas** (v bežných pracovných dňoch) v rokoch 2000, 2006 a 2012

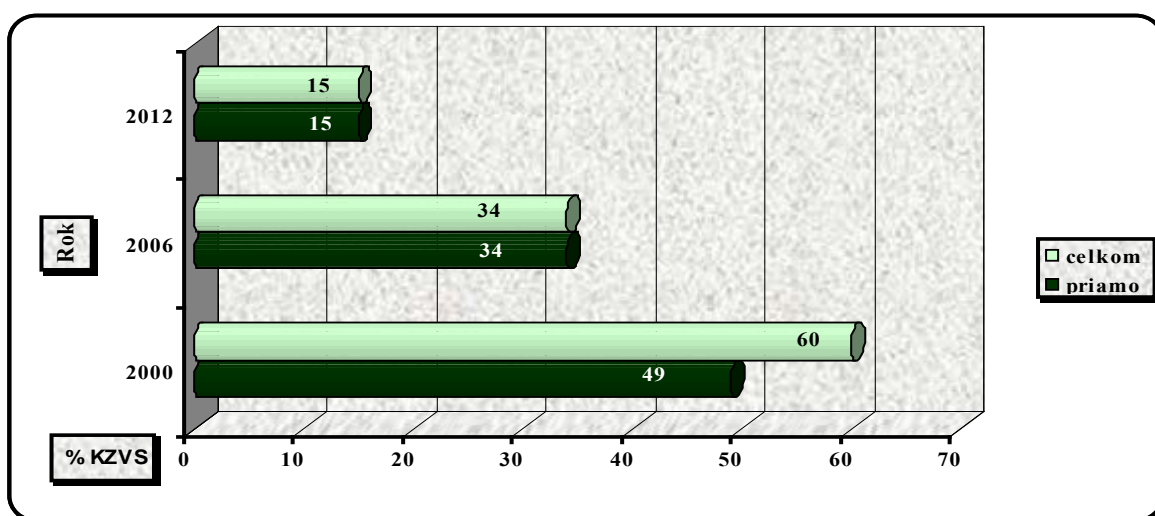


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.6.5.2. Mzdové zvýhodnenie zamestnanca za prácu nadčas v sobotu

Priame zakotvenie tejto formy mzdového zvýhodnenia v KZVS malo v rokoch 2006 a 2012 oproti roku 2000 klesajúci trend. Navyše ani v jednom roku ich počet nedosahoval ani polovicu platných KZVS. V roku 2000 bola táto forma mzdového zvýhodnenia priamo zakotvená v 49 % KZVS - 17 z 35 (celkom 60 %), v roku 2006 v 34 % KZVS (11 z 32) a v roku 2012 len v 15 % KZVS (3 z 20). Odkazy na riešenie v PKZ sa v rokoch 2006 a 2012 nevyskytovali. Vývoj podielov v rokoch 2000, 2006 a 2012 je prezentovaný v grafe č. 51.

**Graf č. 51:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté **mzdové zvýhodnenie zamestnancov za prácu nadčas v sobotu** v rokoch 2000, 2006 a 2012



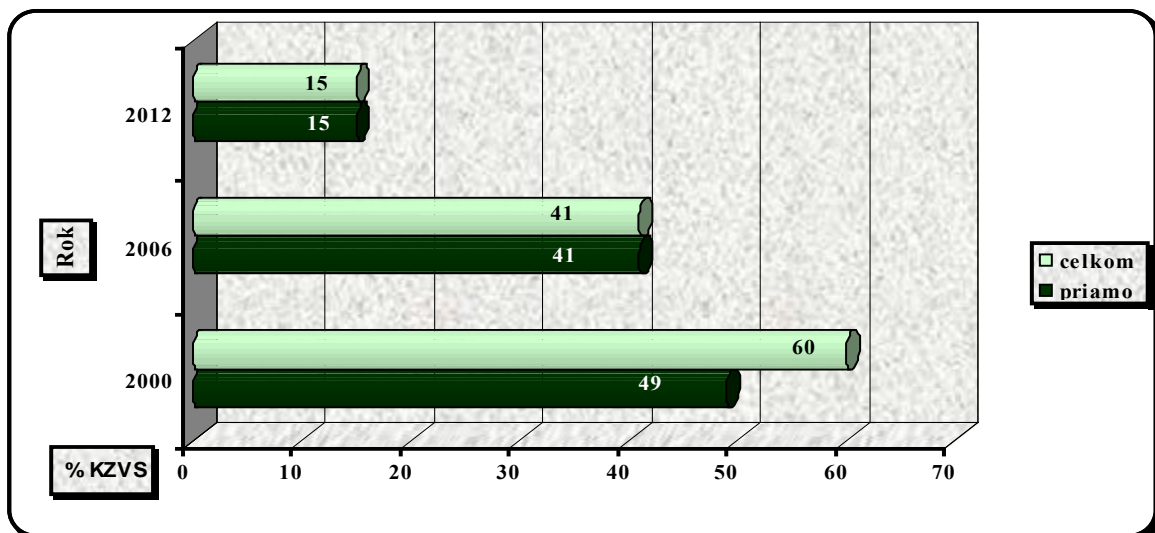
Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.6.5.3. Mzdové zvýhodnenie zamestnanca za prácu nadčas v nedeľu (vo sviatok)

Aj v tomto prípade mala priama garancia (riešenie) tejto formy mzdového zvýhodnenia v KZVS klesajúci trend. Dokonca ani v jednom zo sledovaných rokov nebola zakotvená ani v polovici platných KZVS.

V roku 2000 bolo mzdové zvýhodnenie zamestnanca za prácu nadčas v nedeľu (vo sviatok) priamo riešené v 49 % KZVS - 17 z 35 (celkom 60 %). V roku 2006 došlo k poklesu na 41 % KZVS (13 KZVS z 32) a v roku 2012 k poklesu až na 15 % KZVS (3 z 20). Aj v tomto prípade sa v roku 2006 a 2012 odkazy na riešenie tohto pracovnoprávneho ustanovenia v PKZ nevyskytovali. Daný vývoj ilustruje graf č. 52.

**Graf č. 52:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté mzdové zvýhodnenie zamestnanca za prácu nadčas v nedeľu (vo sviatok) - 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

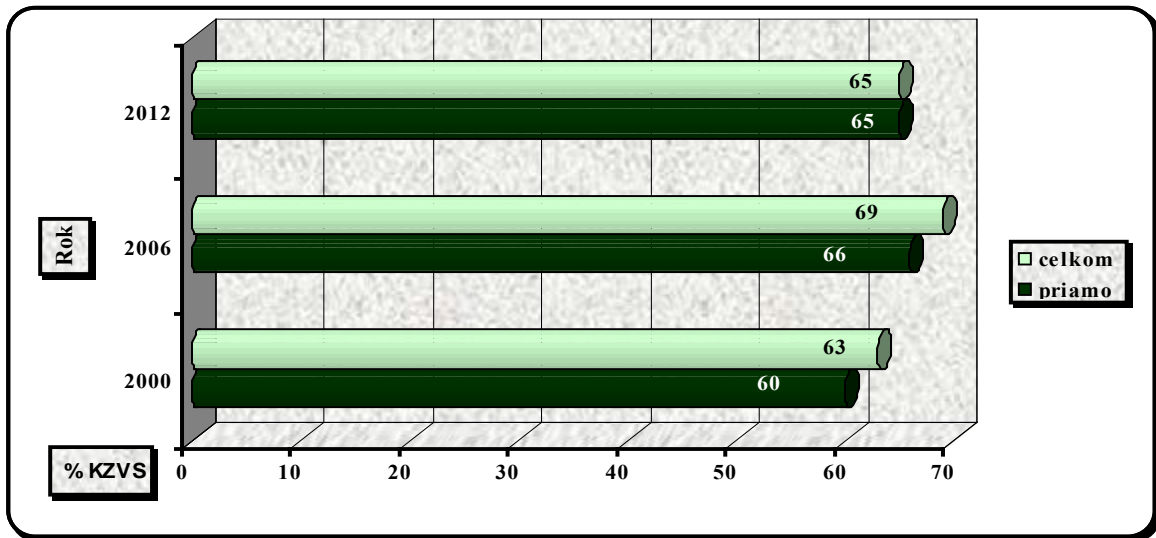
#### 4.6.5.4. Mzdové zvýhodnenie zamestnanca za prácu v sobotu

Mzdové zvýhodnenie zamestnancov za výkon práce v sobotu bolo priamo ustanovené (riešené) v 60 % a viac KZVS v sledovanom období.

V roku 2000 bola táto forma mzdového zvýhodnenia priamo ustanovená (riešená) v 60 % KZVS – 21 KZVS z 35 (celkom 63 %). V roku 2006 tomu tak bolo v 66 % KZVS - 21 KZVS z 32 (celkom 69 %) a v roku 2012 v 65 % KZVS - 13 KZVS z 20. V roku 2012 sa odkaz (presun) na riešenie v PKZ nevyskytoval.

Vývoj percentuálnych podielov v jednotlivých rokoch je názornou formou prezentovaný graficky – na nasledujúcej strane.

**Graf č. 53:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté **mzdové zvýhodnenie zamestnancov za prácu v sobotu** v rokoch 2000, 2006 a 2012

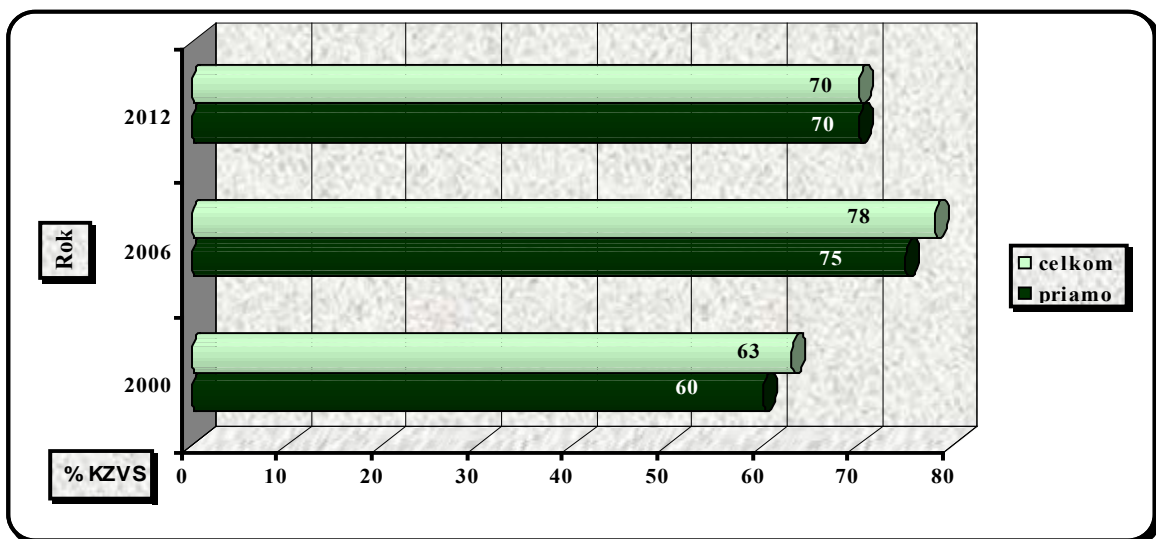


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.6.5.5. Mzdové zvýhodnenie zamestnanca za prácu v nedeľu

Táto forma mzdového zvýhodnenia zamestnanca bola v rokoch 2000, 2006 a 2012 priamo riešená v minimálne 60 % KZVS. V roku 2000 to bolo v 60 % KZVS - 21 z 35 (celkom 63 %), v roku 2006 v 75 % KZVS - 24 z 32 (celkom 78 %) a v roku 2012 v 70 % KZVS (14 z 20). V roku 2012 sa odkaz (presun) na riešenie tohto ustanovenia v PKZ nevyskytoval. Vývoj podielov (v %) v jednotlivých rokoch názorne ilustruje graf č.54.

**Graf č. 54:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté **mzdové zvýhodnenie zamestnancov za prácu v nedeľu** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

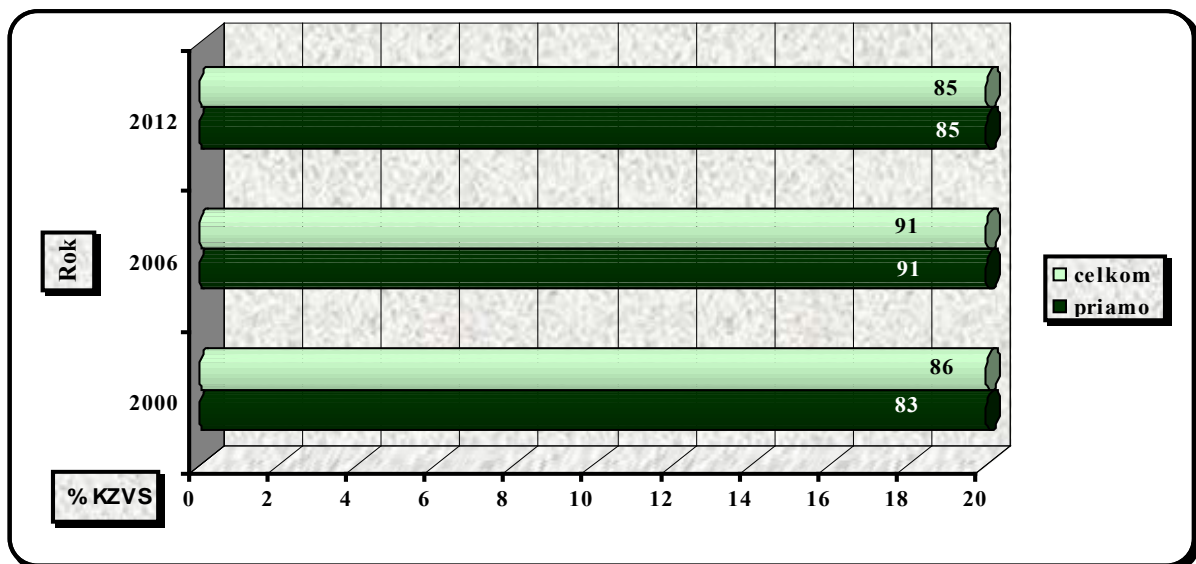
#### 4.6.5.6. Mzdové zvýhodnenie zamestnanca za prácu vo sviatok (v deň pracovného pokoja)

Priame zakotvenie tejto formy mzdového zvýhodnenia do KZVS (ich percentuálne podiely na celkovom počte KZVS) sa v jednotlivých rokoch pohybovalo v intervale 83 - 91 % (celkom v intervale 85 – 91 %).

V roku 2000 mzdové zvýhodnenie zamestnanca za prácu vo sviatok (v deň pracovného pokoja) bolo priame zakotvené (riešené) v 83 % KZVS – 29 KZVS z 35 (celkom 86 %). V roku 2006 sa tento podiel zvýšil na 91 % - 29 KZVS z 32 a v roku 2012 poklesol na 85 % (17 KZVS z 20). V roku 2006 a 2012 sa odkazy (presun) na riešenie v PKZ nevyskytovali.

Vývoj podielov (v %) názorne ilustruje graf č.55.

**Graf č. 55:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté **mzdové zvýhodnenie zamestnancov za prácu v nedeľu** v rokoch 2000, 2006 a 2012



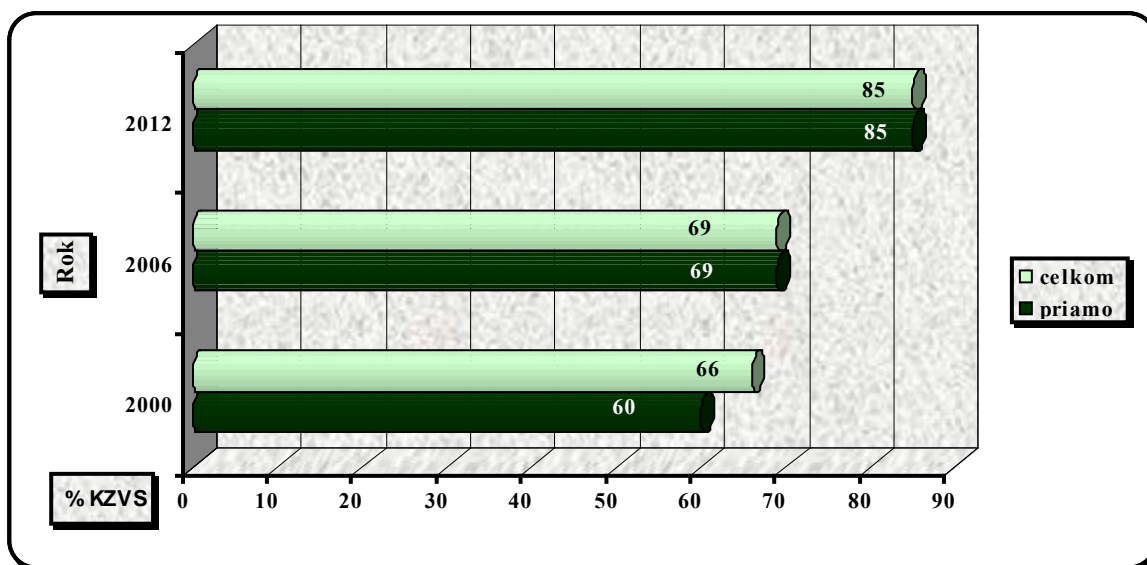
Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.6.5.7. Mzdové zvýhodnenie zamestnanca za nočnú prácu

Priame zakotvenie (riešenie) tejto formy mzdového zvýhodnenia do KZVS (v percentuálnom vyjadrení z celkového počtu KZVS) sa v jednotlivých rokoch pohybovalo v intervale 60 - 85 % (celkom v intervale 66 – 85 %). V roku 2000 bolo toto ustanovenie priamo zakotvené v 60 % KZVS - 21 z 35 (celkom 66 %). V roku 2006 došlo k nárastu tohto podielu na 69 % - 22 z 32 KZVS a v roku 2012 až na 85 % (17 KZVS z 20). V roku 2006 a 2012 sa odkazy (presun) na riešenie v PKZ nevyskytovali.

Vývoj podielov (v %) názorne ilustruje graf č.56 na nasledujúcej strane.

**Graf č. 56:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté **mzdové zvýhodnenie zamestnancov za nočnú prácu** v rokoch 2000, 2006 a 2012

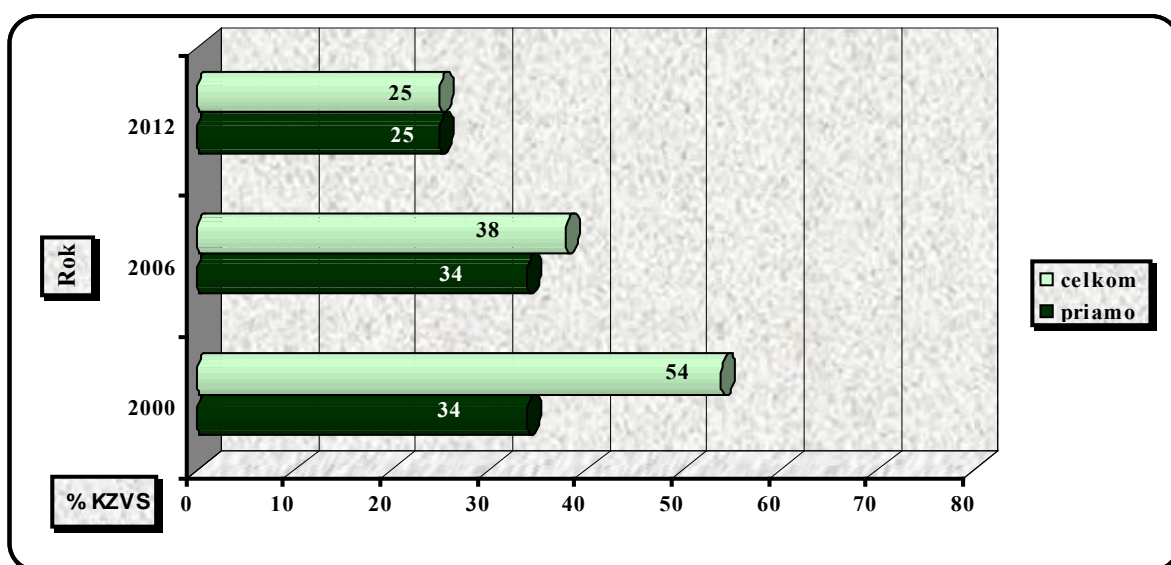


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.6.5.8. Mzdové zvýhodnenie zamestnanca za prácu v odpoľudňajšej zmene

Priame zakotvenie tejto formy mzdového zvýhodnenia do KZVS nepresiahlo v rokoch 2000, 2006 a 2012 hranicu 34 %. V roku 2000 tomu tak bolo v 34 % KZVS (celkom 54 %), v roku 2006 to bolo tiež v 34 % KZVS (celkom 38 %) a v roku 2012 to bolo 25 %. Odkaz na riešenie v PKZ sa v tomto prípade nevyskytoval. Tento vývoj ilustruje graf č.57.

**Graf č. 57:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté **mzdové zvýhodnenie zamestnancov za prácu v odpoľudňajšej zmene** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

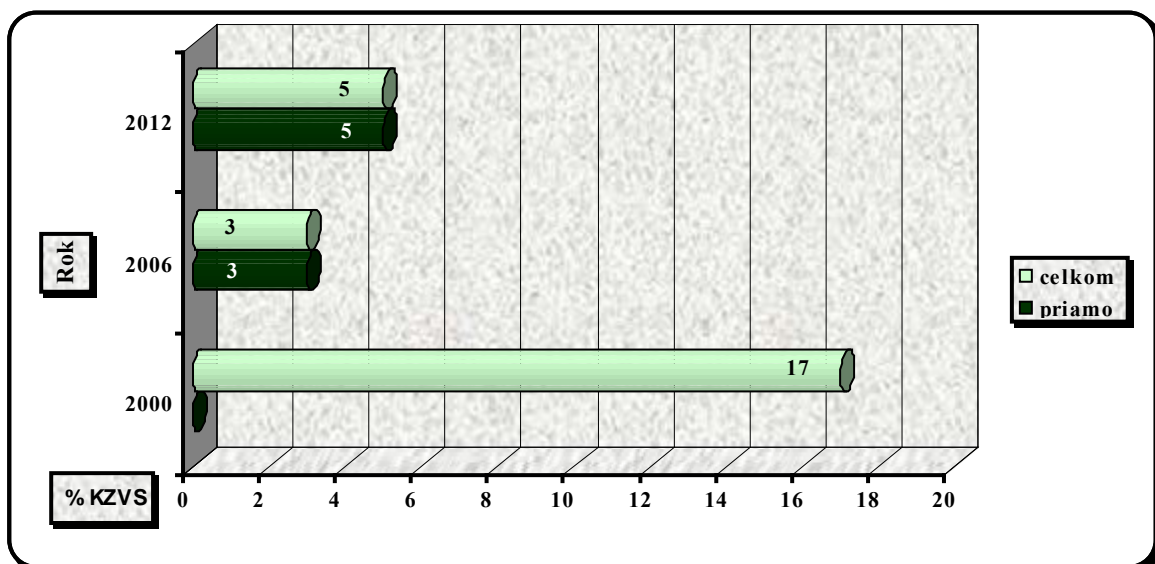
#### 4.6.5.9. Mzdové zvýhodnenie zamestnanca za vedenie čaty

Priame zakotvenie tejto formy mzdového zvýhodnenia do KZVS sa takmer nevyskytovalo.

V roku 2000 bolo riešenie tejto formy mzdového zvýhodnenia posunuté na riešenie v PKZ, a to v 6 KZVS (17 %). V roku 2006 sa priame zakotvenie mzdového zvýhodnenia za vedenie čaty vyskytlo len v 1 KZVS (3 %). Bolo tomu tak aj v roku 2012 (5 %). V roku 2006 a 2012 sa odkazy (presuny) na riešenie v PKZ nevyskytovali.

Vývoj jednotlivých podielov je prezentovaný v nasledujúcom grafe.

**Graf č. 58:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté **mzdové zvýhodnenie zamestnancov za vedenie čaty** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.6.6. Mzda (odmena), náhrada mzdy za pracovnú pohotovosť

Čo sa týka mzdy (náhrady mzdy) zamestnanca za pracovnú pohotovosť, tak predmetom monitoringu boli nasledovné typy pracovnej pohotovosti (neaktívnej a aktívnej):

- *náhrada mzdy (odmena) za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska (neaktívna) v pracovný deň,*
- *náhrada mzdy (odmena) za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska (neaktívna) v deň pracovného pokoja,*
- *mzda za pracovnú pohotovosť na pracovisku (aktívna) v pracovný deň,*
- *mzda za pracovnú pohotovosť na pracovisku (aktívna) v deň pracovného pokoja.*

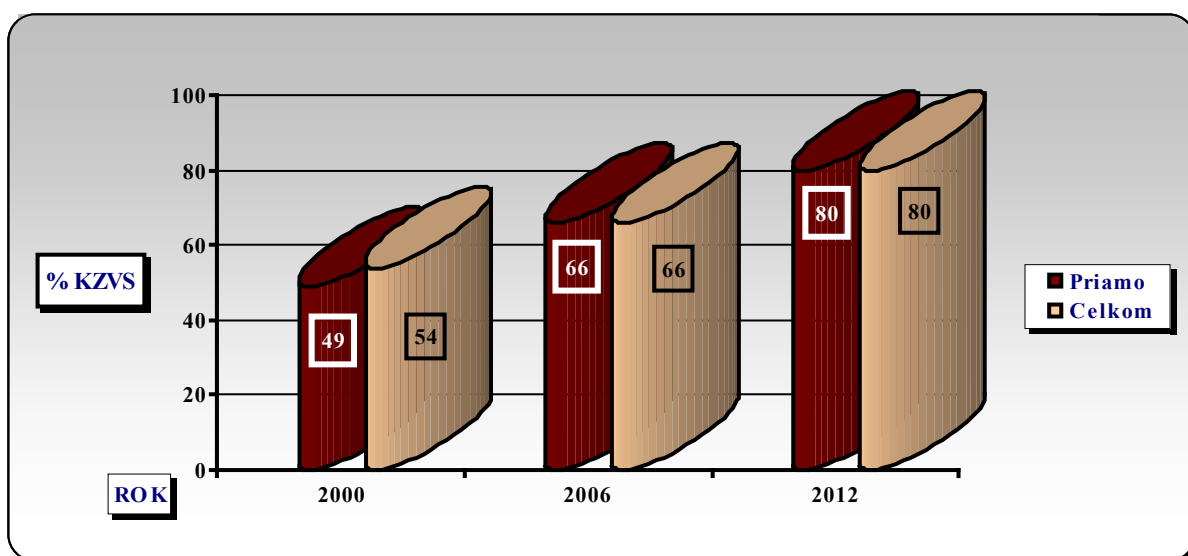


#### 4.6.6.1. Náhrada mzdy za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska v pracovný deň (za neaktívnu pracovnú pohotovosť)

Priame zakotvenie tejto formy odmeňovania v platných KZVS pre roky 2000, 2006 a 2012 malo stúpajúci trend. V roku 2000 bolo toto ustanovenia priamo zakotvené v 49 % KZVS – 17 KZVS z 35 (celkom 54 %), v roku 2006 došlo k nárastu na 66 % (21 KZVS z 32) a v roku 2012 k nárastu až na 80 % (16 KZVS z 20). Odkazy na presun riešenia tejto formy mzdového zvýhodnenia na PKZ sa v rokoch 2006 a 2012 nevyskytovali.

Vyššie uvedený vývoj je názornou formou ilustruje nasledujúci graf.

**Graf č. 59:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnutá **mzdová náhrada zamestnancov za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska v pracovný deň** (neaktívna forma) v rokoch 2000, 2006 a 2012



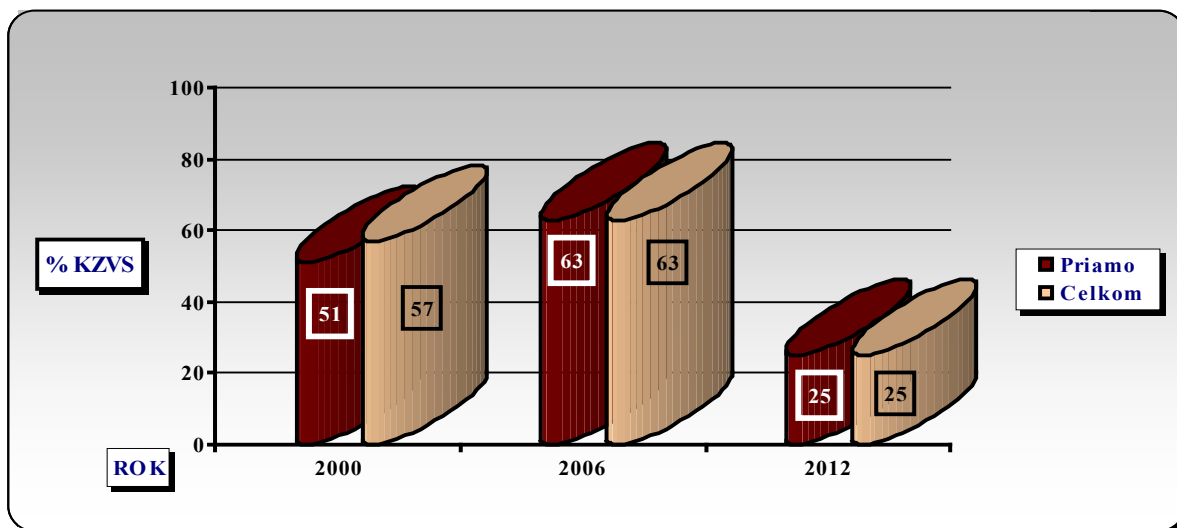
Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.6.6.2. Náhrada mzdy za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska v deň pracovného pokoja (za neaktívnu pracovnú pohotovosť)

Priame zakotvenie tejto formy odmeňovania sa v sledovanom období pohybovalo v rozpätí od 5 KZVS (2012, 25 %) po 20 KZVS v roku 2006 (63 %). V roku 2000 tomu tak bolo v 18 KZVS (51 %, celkom 57 %). Odkazy na riešenie tohto pracovnoprávneho ustanovenia v PKZ sa v rokoch 2006 a 2012 nevyskytovali.

Názorný pohľad na tento vývoj umožňuje graf č. 60 na nasledujúcej strane.

**Graf č. 60:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnutá **náhrada mzdy za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska v deň pracovného pokoja** (neaktívna forma) v rokoch 2000, 2006 a 2012

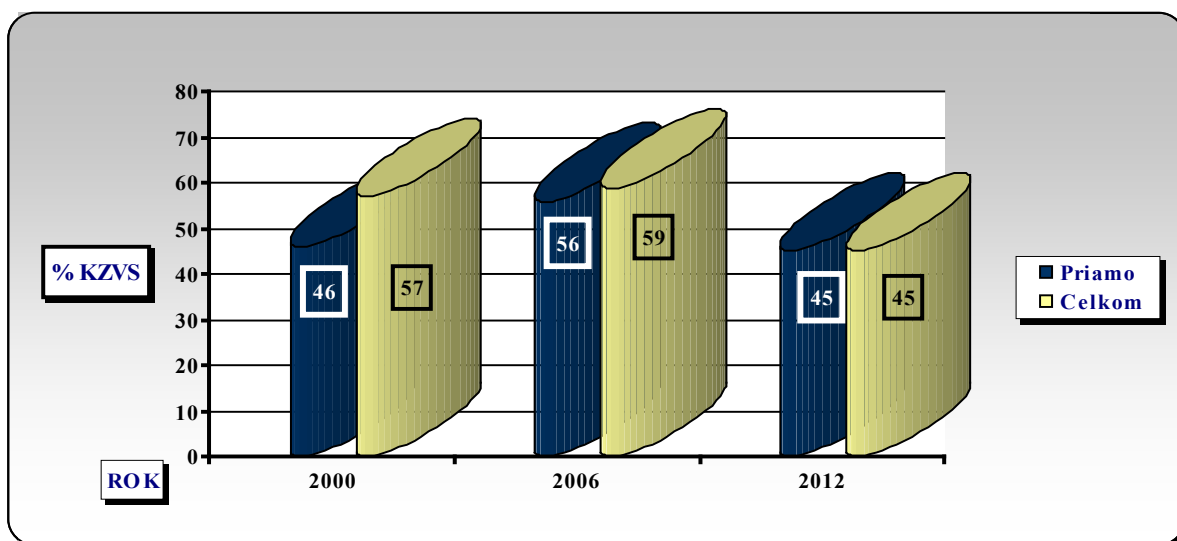


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.6.6.3. Mzda za pracovnú pohotovosť na pracovisku v pracovný deň (za aktívnu pracovnú pohotovosť)

V roku 2000 bolo táto forma odmeňovania priamo riešená v 46 % KZVS - 16 z 35 (celkom 57 %), v roku 2006 v 56 % KZVS – 18 z 32 (celom 59 %) a v roku 2012 v 45 % KZVS (9 z 20). Presun riešenia tohto ustanovenia na PKZ sa v roku 2012 nevyskytoval. Situáciu ilustruje graf č. 61.

**Graf č. 61:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnutá **odmena za pracovnú pohotovosť na pracovisku v pracovný deň** (aktívna forma) v rokoch 2000, 2006 a 2012

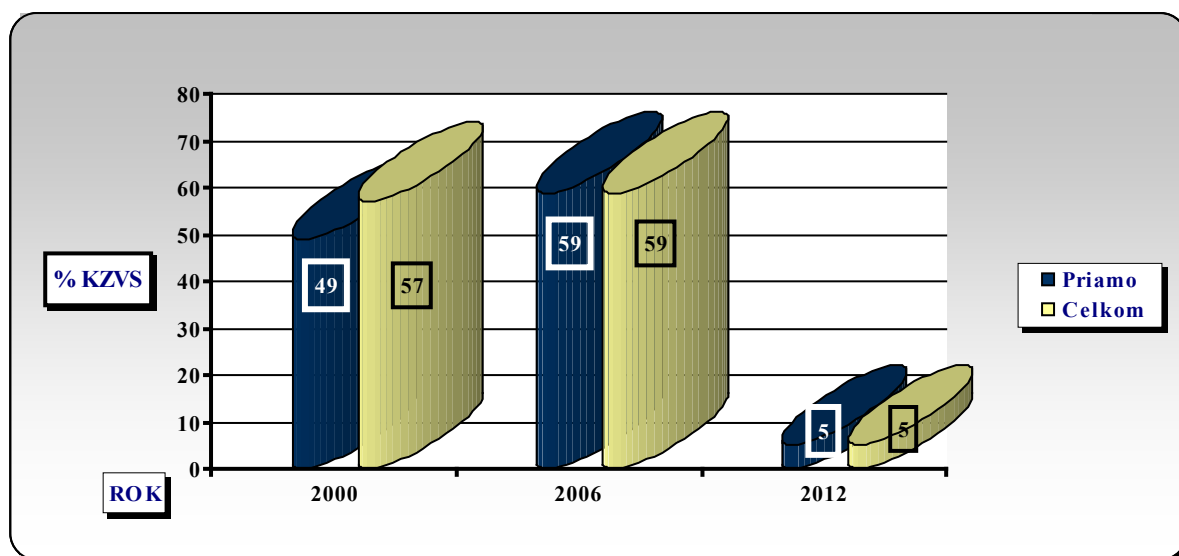


Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.6.6.4. Mzda za pracovnú pohotovosť na pracovisku v deň pracovného pokoja (za aktívnu pracovnú pohotovosť)

V roku 2000 bolo priame zakotvenie tejto formy odmeňovania realizované v 49 % KZVS - 17 z 35 (celkom 57 %), v roku 2006 v 59 % KZVS – 19 z 32. V roku 2012 tomu tak bolo len v 1 KZVS (5 %). Presuny riešenia tohto ustanovenia na PKZ sa v rokoch 2006 a 2012 nevyskytovali. Situáciu ilustruje graf č. 62

**Graf č. 62:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnutá **odmena zamestnancov za pracovnú pohotovosť na pracovisku v deň pracovného pokoja** v rokoch 2000, 2006 a 2012



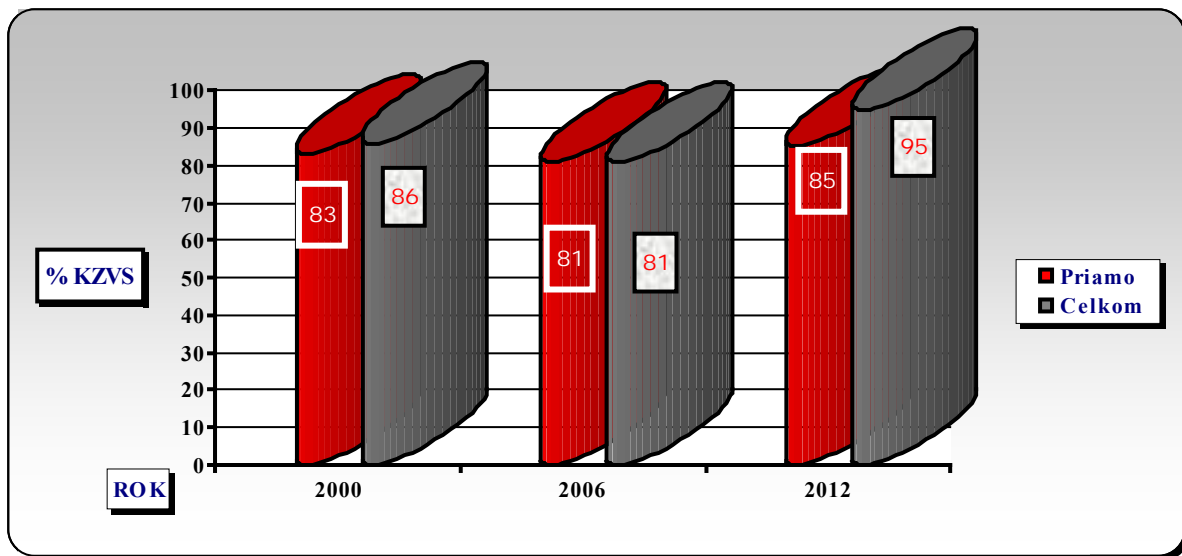
Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.6.7. Mzdová kompenzácia zamestnanca za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí

Mzdová kompenzácia pre zamestnancov za ich prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí bola priamo riešená v pomerne vysokom počte KZVS. Súčasne je to dôkazom toho, že stále ešte u nás existujú zdravotne rizikové pracoviska, na ktorých pracujú zamestnanci, čo nie je dobrá vizitka pre zamestnávateľov.

V roku 2000 bolo priame garantovanie tejto formy mzdového zvýhodnenia zamestnanca zakotvené v 83 % KZVS - 29 z 35 (celkom 86 %). V roku 2006 to bolo v 81 % KZVS – 26 z 32. Odkaz na riešenie v PKZ sa v tomto prípade nevyskytoval. V roku 2012 bolo priame garantovanie mzdovej kompenzácie za sťažené a zdraví škodlivé pracovné prostredie zakotvené v 85 % KZVS – 17 z 20 KZVS (celkom 95 %). Situáciu názorne ilustruje graf č. 63 na nasledujúcej strane.

**Graf č. 63:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je ustanovená **mzdová kompenzácia zamestnancov za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.6.8. Odmeny pri životnom a pracovnom výročí zamestnancov

Vo väčšine KZVS je dohoda o výške odmien pri životnom výročí (dovŕšenie 50 a 55 rokov veku) a pracovnom výročí (pri prvom odchode do dôchodku, 25 rokov odpracovaných u zamestnávateľa) postúpená na riešenie v PKZ. Čo sa týka konkrétnej výšky odmeny pre zamestnanca, tak tá je spravidla odvodená od jeho počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa.

Zaujímavosťou však je, že podiel KZVS, v ktorých sa riešenie tejto formy odmien avizovalo (či už priamo alebo ich presun na PKZ) bol v rokoch 2000 a 2006 vyšší ako tomu bolo v krízovom roku 2012, čo nie je osobitným prekvapením, pretože sa jedná o rok, kedy kríza ešte nepominula.

#### **4.7. Sociálna oblasť**

V tejto časti štúdie sa predmetom monitoringu stali nasledovné vecné okruhy:

- *doplňkové dôchodkové sporenie zamestnancov,*
- *náklady na rekondičné pobyty zamestnancov hradené zamestnávateľom,*
- *zabezpečenie preventívnych, vstupných a výstupných lekárskeho prehliadok pre zamestnancov,*
- *poskytovanie 13. a 14. platu zamestnancom,*
- *príspevok na kúpeľnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov*
- *a náklady na doplnenie vzdelania zamestnanca hradené zamestnávateľom.*

Predmetom monitoringu sú v tomto prípade pracovnoprávne ustanovenia uvádzané v KZVS, ktoré jednak ovplyvňujú existujúce príjmy zamestnancov počas ich aktívnej pracovnej činnosti (poskytovanie 13. a 14. platu), jednak ich budúce príjmy – príjmy po skončení ich aktívnej pracovnej činnosti (výšku starobných a invalidných dôchodkov), ale aj pracovnoprávne ustanovenia, ktoré majú vplyv na aktuálne a budúce zdravie zamestnancov (preventívne zdravotné prehliadky, rekondičné pobyty, kúpeľná a rehabilitačná starostlivosť) a na ich profesijný rozvoj - lepšie uplatnenie na trhu práce (náklady na doplnenie vzdelania zamestnancov).

##### **4.7.1. Doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov**

Doplňkové dôchodkové sporenie tvorí súčasť 3. piliera dôchodkového systému v SR, a to spolu so životným poistením a účelovým sporením.

Doplňkové dôchodkové sporenie je založené na princípe dobrovoľnosti. Umožňuje tým, ktorí sa ho zúčastnia, získať doplnkový príjem v starobe alebo invalidite. Upravuje ho (s účinnosťou od 1. januára 2005) zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 650/204 Z. z.). Doplnkové dôchodkové sporenie spravidla uzatvárajú zamestnanci, no často na tento druh dôchodkového sporenia prispieva aj zamestnávateľ.

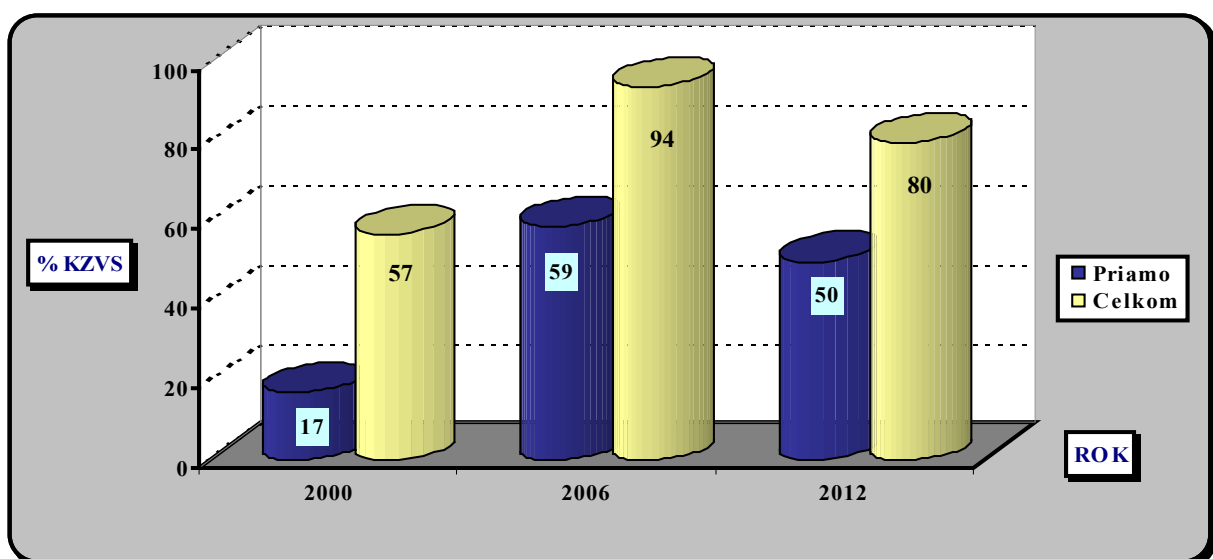
Základným dokumentom, na základe ktorého sa zamestnávateľ zaväzuje platiť a odvádzať doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevky za podmienok, vo výške, v lehote splatnosti a určeným spôsobom za svojich zamestnancov, je zamestnávateľská zmluva upravená v § 58 zákona č. 650/2004 Z. z. Podmienkou však je, že zamestnanec uzatvorí s tou istou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou účastnícku zmluvu, okrem zamestnancov, ktorí

sú poberateľmi dávky vyplácanej na základe takejto účastníckej zmluvy. Zo zamestnávateľskej zmluvy vyplývajú zamestnávateľovi aj ďalšie povinnosti, ktoré je povinný plniť, napríklad vyplňať a posielat' doplnkovej dôchodkovej spoločnosti rozpis platieb príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie. Zamestnávateľ, ktorý uzatvoril s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu, je povinný zrozumiteľným spôsobom informovať o jej obsahu zamestnancov, a to tak, aby získali potrebné informácie o možnostiach a podmienkach ich účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnávateľskou zmluvou sa súčasne zaväzuje aj doplnková dôchodková spoločnosť plniť povinnosti, ktoré jej voči zamestnávateľovi vyplývajú zo zamestnávateľskej zmluvy.

Suma vyplatená zamestnávateľom na doplnkové dôchodkové sporenie je súčasťou personálnych nákladov zamestnávateľa.

Priame zakotvenie (riešenie) doplnkového dôchodkového sporenia do KZVS (ich percentuálne podiely na celkovom počte KZVS) neprekročilo ani v jednom sledovanom roku hranicu 60 % z celkového počtu KZVS. V roku 2000 bolo doplnkové dôchodkové sporenie priamo dohodnuté len v 17 % KZVS - 6 KZVS z 35 (celkom 57 %). V roku 2006 tento podiel stúpol na 59 % - 19 KZVS z 32 (celkom 94 %). V roku 2012 došlo k poklesu tohto podielu na 50 % - 10 KZVS z 20 (celkom 80 %). Daný vývoj (v %) v sledovanom období názorne ilustruje graf č. 64.

**Graf č. 64:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je dohodnuté **doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnancov** v rokoch 2000, 2006 a 2012



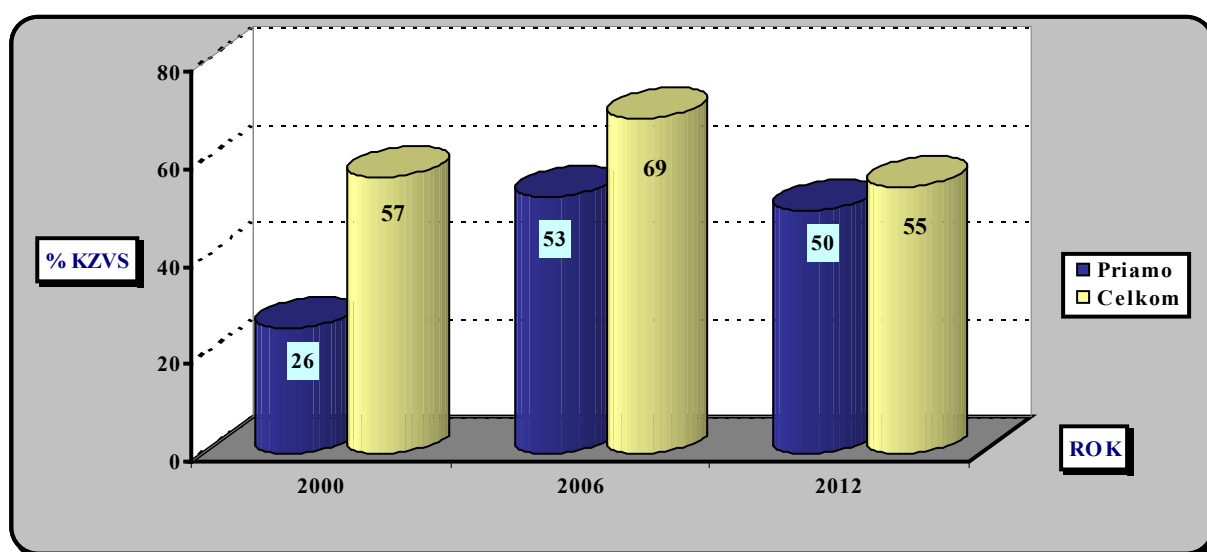
Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.7.2. Rekondičné pobyty zamestnancov hradené zamestnávateľom

Rekondično-rehabilitačné pobyty sú ozdravné a liečebno-preventívne pobyty zostavené pre organizované skupiny. Zamestnanci sa majú možnosť zúčastniť bezplatných rekondičných pobytov alebo čiastočne spolpatnených rekondično-rehabilitačných pobytov. Financované sú buď formou príspevkov zo sociálneho fondu alebo ide o povinné - rekondičné pobyty plne hradené zamestnávateľom. V prípade rekondičných pobytov nejde o liečebné pobyty. Sú určené zdravým zamestnancom ako kompenzácia za ich nepriaznivé pracovné podmienky a majú slúžiť ako prevencia poškodenia zdravia. Rekondičné pobyty je zo zákona povinný zabezpečiť a plne hradiť zamestnávateľ, a to pre svojich zamestnancov zaradených v rizikových kategóriách v zmysle zákona (§ 147 Zákonníka práce, § 11 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Priama garancia rekondičných pobytov hradených zamestnávateľom v platných KZVS mala podstatne vyššie zastúpenie v KZVS pre rok 2006 a 2012 ako pre rok 2000. Zatiaľ čo v roku 2000 tomu tak bolo v 26 % KZVS – 9 z 35 (celkom 57 %) v roku 2006 to už bola väčšia polovica KZVS – 17 z 32 KZVS (celkom 22 KZVS). V roku 2012 to bola polovica platných KZVS - 10 z 20 (celkom 55 %). V roku 2012 sa úhrada zo strany zamestnávateľa týkala nielen rekondičných pobytov, ale aj kúpeľnej a rehabilitačnej starostlivosti. Daný vývoj ilustruje graf č. 65.

**Graf č. 65:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je zakotvená úhrada nákladov zamestnávateľa na rekondičné pobyty zamestnancov v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

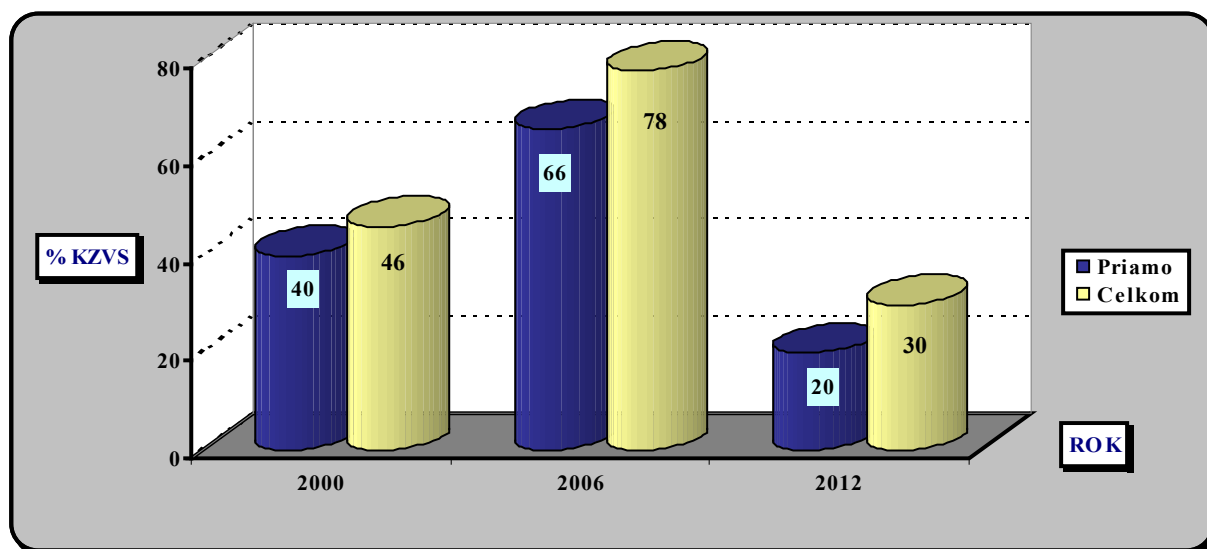
### 4.7.3. Preventívne, vstupné a výstupné lekárske prehliadky zamestnancov

Povinnosti zamestnávateľa vo veci preventívnych, vstupných a výstupných prehliadok upravuje Zákonník práce, zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V tomto prípade sa jedná sa o lekárske prehliadky hradené zo strany zamestnávateľa.

Povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť preventívne, vstupné a výstupné lekárske prehliadky zamestnancov bola priamo zakotvená v roku 2000 v 40 % KZVS – 14 z 35 (celkom 46 %), v roku 2006 stúpol tento podiel na 66 % - 21 KZVS z 32 (celkom 78 %) a v roku 2012 poklesol na 20 % - len 4 KZVS z 20 (celkom 30 %).

Vývoj jednotlivých podielov je znázornený v grafe č. 66.

**Graf č. 66:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je zakotvená **povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť preventívne, vstupné a výstupné lekárske prehliadky** v rokoch 2000, 2006 a 2012



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

### 4.7.4. Poskytovanie 13. a 14. platu zamestnancom

Poskytovanie 13. a 14. platu predstavuje veľmi významný benefit pre zamestnancov. Často je aj dôvodom prečo zamestnanci zotrávajú u zamestnávateľa, resp. zamestnávateľ má lepšiu šancu získať alebo udržať si dôležitého zamestnanca, o ktorého majú záujem aj iné firmy, a to za predpokladu, že ostatné platové a pracovné podmienky sú približne rovnaké. Aj

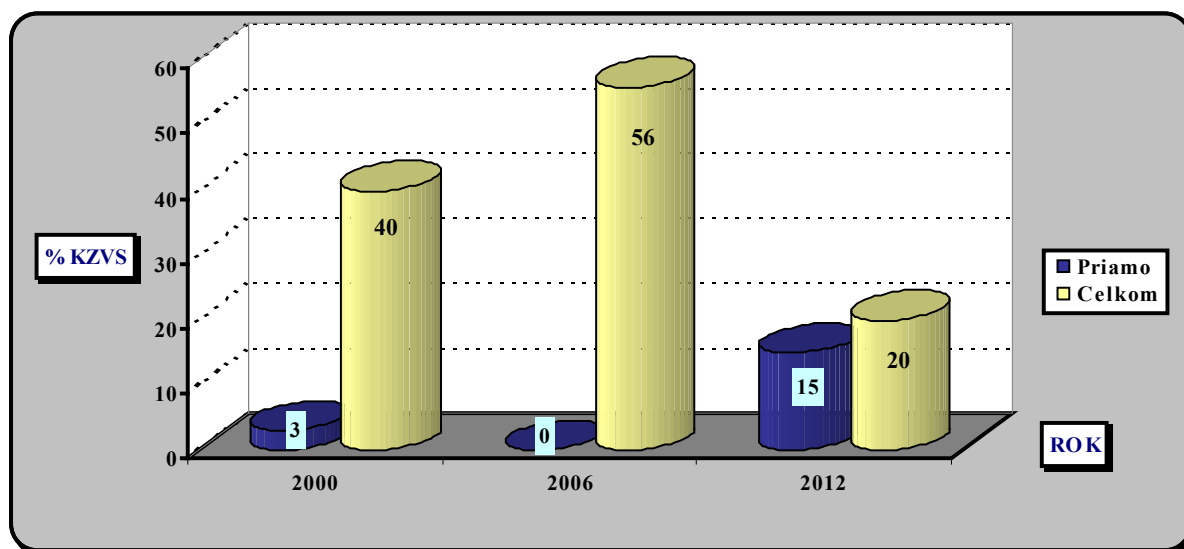


napriek uvedeným skutočnostiam sa tento benefit vyskytoval priamo len v malom počte KZVS. To znamená, že sa možnosť jeho poskytovania často ponechala na rozhodnutie sociálnych partnerov na podnikovej úrovni (PKZ).

Poskytovanie 13. a 14. platu bolo v roku 2000 priamo zakotvené len v 1 KZVS z 35 KZVS (celkom 40 %). V roku 2006 bolo rozhodnutie o ich poskytovaní ponechané výlučne na rozhodnutie sociálnych partnerov na podnikovej úrovni. Bolo tomu tak v 56 % KZVS. V roku 2012 bolo poskytovanie 13. a 14. platu zamestnancom priamo zakotvené len v 15 % KZVS – 3 KZVS z 35 (celkom 20 %).

Uvedený vývoj názorne ilustruje nasledujúci graf.

**Graf č. 67:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je zakotvené poskytovanie 13. a 14. platu zamestnancom v rokoch 2000, 2006 a 2012



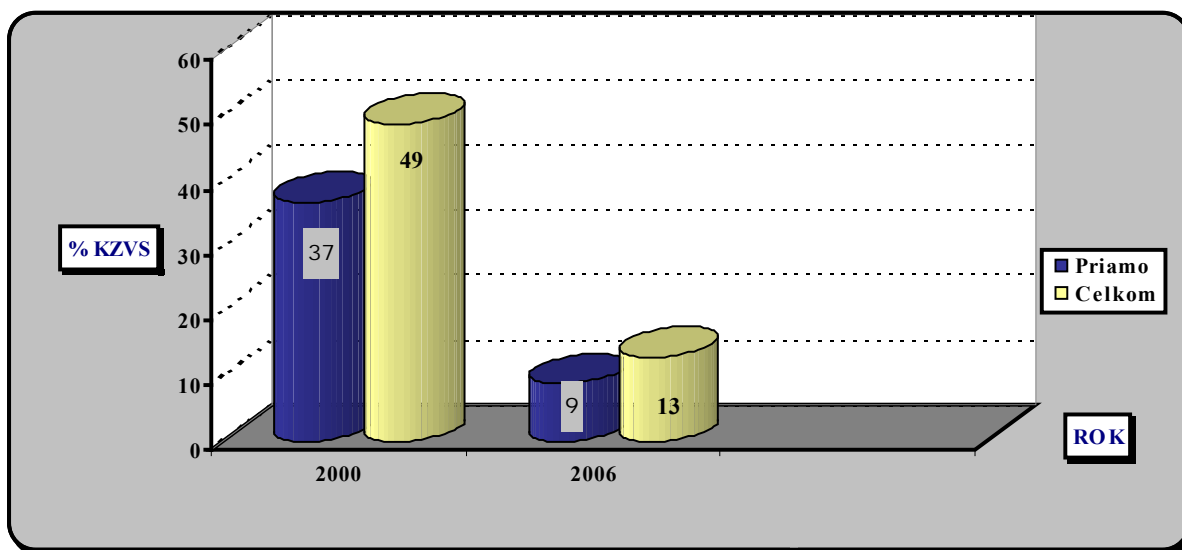
Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.7.5. Príspevok zamestnancom na kúpeľnú a rehabilitačnú starostlivosť

Poskytovanie príspevku na kúpeľnú a rehabilitačnú starostlivosť bolo v roku 2000 priamo dohodnuté v 37 % KZVS - 13 KZVS z 35 (celkom 49 %). V roku 2006 tento podiel výrazne poklesol, a to na 9 % KZVS – 3 KZVS z 32 (celkom 13 %). V roku 2012 nebola táto forma sociálneho príspevku zamestnancom osobitne monitorovaná.

Vývoj podielov v rokoch 2000 a 2006 je názorne prezentovaný v grafe č. 68 na nasledujúcej strane.

**Graf č. 68:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je zakotvené poskytovanie príspevku na kúpeľnú a rehabilitačnú starostlivosť v rokoch 2000 a 2006



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### 4.7.6. Náklady na doplnenie vzdelania zamestnanca hradené zamestnávateľom

Mať vzdelanie, ktoré je žiadané na trhu práce je pre väčšinu zamestnancov veľmi dôležité. Doplnenie vzdelania pre zamestnancov je súčasne aj príležitosťou pre zamestnávateľa udržať si určitého zamestnanca a/alebo poskytnúť mu doplňujúce vzdelanie za účelom získania zručnosti, ktoré zamestnávateľ vo svojej firme nutne potrebuje (najmä ak je problém získať takéhoto zamestnanca na otvorenom trhu práce). Môže však byť aj určitou formou sociálnej výpomoci zamestnancom, a to najmä tým, ktorých sa zamestnávateľ „chystá“ z dôvodov organizačných zmien (hromadného prepúšťania) v budúcnosti prepustiť zo zamestnania. Doplnením, prípadne rozšírením ich vzdelania (rekvalifikáciou) im vytvára lepšie podmienky pre ich skoré uplatnenie sa na trhu práce (získať v krátkej dobe nové pracovné miesto).

Problém zvyšovania kvalifikácie zamestnanca upravuje aj § 155 Zákonníka práce, a to na individuálnej úrovni, t. j. formou dohody zamestnávateľa a zamestnanca, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť zamestnancovi určité výhody (pracovné voľno, náhradu mzdy a úhradu ďalších nákladov spojených so vzdelávaním zamestnanca), a to za určitú protihodnotu - zotrvať u zamestnávateľa po určitú dohodnutú dobu.<sup>69</sup>

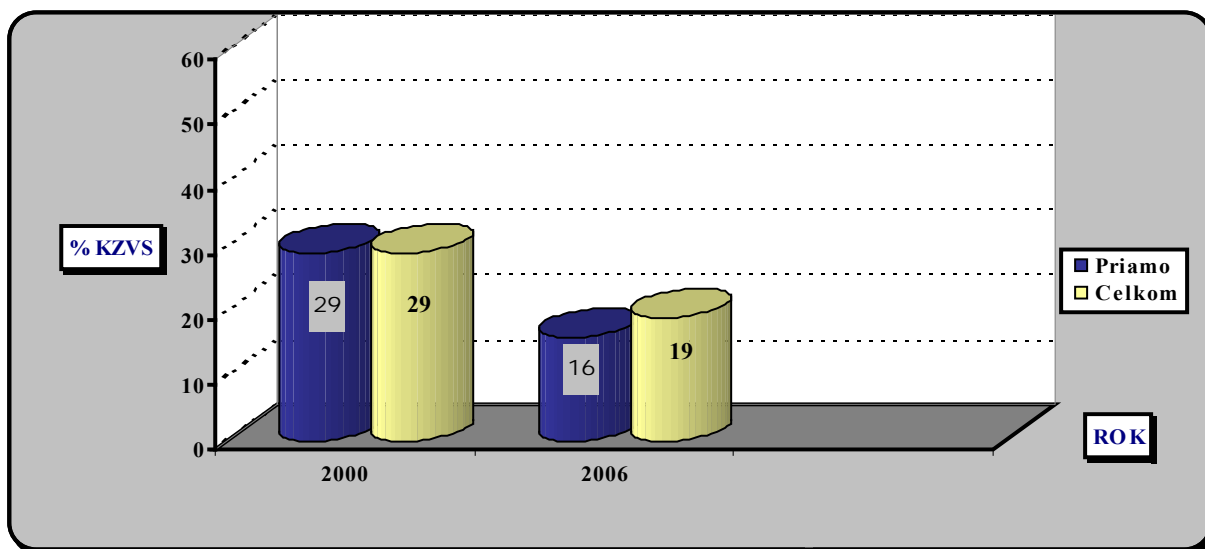
<sup>69</sup> Viac o tom pozri § 155 Zákonníka práce. Táto forma vzdelávania bola predmetom monitoringu v rámci štúdie riešiteľov Barošová, M. - Dováľová, G. - Kešelová, D a Košta, J.: „Vzdelávanie a príprava pre trh práce“, záverečná správa, IVPR, december 2011. Dostupné na: [http://www.ivpr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2011/Barosova/2151\\_barosova.pdf](http://www.ivpr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2011/Barosova/2151_barosova.pdf)

Hradenie nákladov na doplnenie vzdelania zamestnancov zo strany zamestnávateľa bolo v roku 2000 priamo zakotvené v 29 % KZVS (10 KZVS z 35) a v roku 2006 v 16 % KZVS - 5 z 32 (celkom 19 %). Odkaz na riešenie tohto benefitu pre zamestnancov v PKZ sa v roku 2000 nevyskytoval. Situáciu v roku 2012 neprezentujeme, pretože tento zamestnanecký benefit nebol samostatne prezentovaný v databáze, z ktorej sme čerpali informácie pre tento typ analýzy KZVS.

Existujúce údaje sú dôkazom toho, že tento benefit, tak potrebný pre zamestnancov (a užitočný aj pre zamestnávateľov) v podmienkach slovenskej ekonomiky (vysoká nezamestnanosť), bol garantovaný zamestnancom len v nízkom počte KZVS.

Vývoj podielov v rokoch 2000 a 2006 ilustruje graf č. 69.

**Graf č. 69:** Vývoj podielov KZVS v súkromnom sektore, v ktorých je zakotvená úhrada nákladov (zo strany zamestnávateľa) na doplnenie vzdelania zamestnancov v rokoch 2000 a 2006



Prameň: Na základe databázy KZVS Treximy Bratislava - 2000, 2006 a 2012 spracovala Barošová

#### **4.8. Zhrnutie analýzy KZVS**

V tomto prípade boli predmetom monitoringu najmä také vecné okruhy (ustanovenia) KZVS, ktoré sa spravidla nachádzajú vo všetkých KZVS. Ich počet bol 73. V skutočnosti počet možných vecných okruhov (ustanovení) prezentovaných v KZVS je vo viacerých prípadoch oveľa vyšší. V niektorých prípadoch ich počet (na základe nahliadnutia do 8 KZVS pre rok 2009) presahuje (kumulovane v 8 KZVS) hranicu 300 ustanovení (320). Takýto vysoký počet ustanovení KZVS však nie je možné z dôvodov obmedzenej výskumnej kapacity na túto výskumnú úlohu zrealizovať. V súvislosti s monitoringom KZVS 2009 sa objavili problémy týkajúce sa jednoznačnej - podrobnej špecifikácie obsahu jednotlivých ustanovení (vecných okruhov) KZVS. Snaha o ich jednoznačnú vecnú (obsahovú) špecifikáciu viedla k ich neustálemu nárastu. A pritom v mnohých prípadoch išlo len o viac či menej citované ustanovenia niektorých zákonov, najmä Zákonníka práce. Toto bolo typické pre všetky dostupné KZVS. Nebolo zriedkavosťou, že niektoré ustanovenia boli prezentované (niekedy takmer v rovnakej podobe) tak v úvodnej časti KZVS, ako aj v ďalšej - vecne príslušnej časti k danému vecnému okruhu. Nebolo ani výnimkou, a táto analýza to jednoznačne potvrdzuje, že riešenie niektorých vecných okruhov (pracovnoprávných nárokov a pod.) bolo ustanovené priamo v KZVS alebo sa tento záväzok čiastočne (na minimálnej úrovni) riešil v KZVS<sup>70</sup>, s tým, že ďalšie navýšenie tohto záväzku sa môže dohodnúť v PKZ.

Predmetom monitoringu prezentovaného na predchádzajúcich stranách štúdie nebola výška jednotlivých záväzkov, napríklad mzdového nárastu, minimálnych miezd, pracovného voľna navyše a pod.,<sup>71</sup> ale ich výskyt (priame ukotvenie - riešenie) v KZVS, prípadne ich presun na riešenie v príslušnej PKZ. Napokon, množstvo informácií pochádzajúcich z KZVS (aj PKZ) je možné nájsť v Informačnom systéme o pracovných podmienkach na príslušný rok. Niektoré informácie tohto typu sú v syntetickej forme prezentované aj v iných publikáciách.<sup>72</sup> Napriek uvedenej skutočnosti, sa v niektorých prípadoch v týchto záveroch o nich zmienujeme, a to najmä pre potreby ich porovnávania v jednotlivých rokoch sledovaného obdobia.

---

<sup>70</sup> Nebolo to však pravidlom. Týkalo sa to len nízkeho počtu.

<sup>71</sup> Je tomu tak najmä z dôvodov nízkych výskumných kapacít a vysokých nárokov na takúto formu vyhodnocovania KZVS, najmä ak sa analýza týkala viac rokov.

<sup>72</sup> Napríklad v nasledujúcej štúdii: Czírja, E., 2003: Collective bargaining and balanced recovery. The case of the Slovak Republic. Institute for Labour and Family Research, Bratislava. Dostupné na: <http://www.ivpr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/2013/collective.pdf>

Na záver je potrebné uviesť, že 35 platných KZVS pre rok 2000 uzatvorilo na strane odborov 18 OZ, v roku 2006 32 platných KZVS uzatvorilo 21 OZ, v roku 2009 25 platných KZVS uzatvorilo 15 OZ a v roku 2012 20 platných KZVS uzatvorilo 11 OZ (ide o súkromný sektor).

#### **4.8.1. Závery analýzy KZVS za roky 2000, 2006 a 2012**

Zhrnutie analýzy KZVS budeme prezentovať podľa jednotlivých hlavných typov vecných okruhov, ktoré boli predmetom monitoringu.

##### Spolurozhodovanie sociálnych partnerov

Čo sa týka spolurozhodovania o sociálnom fonde, tak vo väčšine KZVS na rok 2000 a 2006 bolo riešenie tejto formy participácie zamestnancov vo vyššej miere ako v roku 2012 presunuté na PKZ. V prípade spolurozhodovania o pracovnom čase bola však situácia odlišná. V tomto prípade bolo spolurozhodovanie sociálnych partnerov o pracovnom čase riešené (ustanovené) spravidla už v KZVS. V roku 2012 dokonca úplne absentoval presun ustanovenia o pracovnom čase na PKZ.

##### Prerokovanie prijímaných opatrení s odbormi

V prípade prerokovania prijímaných opatrení s odbormi (prezentovaných v štúdiu) prevažuje priame ukotvenie tejto formy participácie (jej špecifikácia) v KZVS. Vo viacerých prípadoch nie je vôbec presunuté na ich špecifikáciu v PKZ. Jedinou výnimkou bolo prerokovanie odstúpenia, vypovedania, či dodatku zmluvy s doplnkovými dôchodkovými sporiteľňami, a to v roku 2006, kde špecifikácia (podrobnosti) tejto formy participácie odborov bola presunutá na PKZ. Podiely (v % z celkového počtu KZVS v danom roku) viacerých druhov prerokovania, o ktorých bola zmienka v monitorovaných KZVS, spravidla neprekračovali hranicu 66 %. Jedinou výnimkou bolo prerokovanie opatrení v oblasti BOZP, kde sa v roku 2000 tento podiel priblížil k hranici 100 % (97 %). V roku 2006 to bolo 75 %, pričom v 6 % prípadov bol tento problém (BOZP) posunutý na riešenie v PKZ (spolu 81 %). Najnižší podiel sme zaznamenali v prípade prerokovania odstúpenia, vypovedania, či dodatku zmluvy s doplnkovými dôchodkovými sporiteľňami, a to v roku 2000 (len 3 % z celkového počtu KZVS).

Zaujímavosťou je, že v prípade prerokovania opatrení týkajúcich sa *hromadného prepúšťania, nočnej práce a skončenia pracovného pomeru zamestnancov vypovedou* (zo

strany zamestnávateľa) boli vo všetkých sledovaných rokoch tieto ustanovenia dohodnuté (riešené) už priamo v KZVS, t. j. neboli presunuté na PKZ.

### Poskytovanie informácií zamestnávateľa odborom

V prípade poskytovania informácií o hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa, o čerpaní mzdových prostriedkov, poskytovaní informácií pre potreby kolektívneho vyjednávania a o plánovanom prechode práv a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov sme takmer vo všetkých z nich zaznamenali trend k poklesu priameho ukotvenia tohto ustanovenia v KZVS v sledovanom období.

Najčastejšie bolo v KZVS priamo zakotvené poskytovanie informácií o hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa, a to v roku 2000 (69 % z celkového počtu KZVS). V najnižšej miere bolo v KZVS priamo ukotvené (riešené) poskytovanie informácií pre potreby kolektívneho vyjednávania, a to v roku 2006 (len 9 % z celkového počtu KZVS).

Aj v tomto prípade prevažovalo priame ukotvenie (podrobnosti) poskytovania jednotlivých druhov informácií odborom v KZVS nad jeho posunom na riešenie v PKZ. Rok 2000 sa v porovnaní s rokmi 2006 a 2012 ukázal vo viacerých prípadoch ako rok, kedy priame ukotvenie niektorých foriem poskytovania informácií zamestnávateľa odborom malo najvyššie zastúpenie v KZVS. Existovali však aj niektoré výnimky. Najvýraznejšou z nich bolo poskytovanie informácií *o platobnej neschopnosti zamestnávateľa* v krízovom roku 2012 v KZVS, kedy bolo toto ustanovenie priamo zakotvené vo vyššom podiele KZVS ako v roku 2000 (2000: 29 %, 2012: 40 %).

### Spolupráca sociálnych partnerov

V tomto prípade z dôvodov neúplných údajov týkajúcich sa priameho ukotvenia jednotlivých foriem spolupráce v KZVS v roku 2012 hodnotíme len celkovú zmienku o prípadnom riešení jednotlivých spôsoboch spolupráce, a to buď v KZVS alebo ich presun na riešenie v PKZ (v grafoch uvedené ako celkom).

Najvyššie (vysoké) zastúpenie (zmienka o nich) v KZVS vo všetkých rokoch sledovaného obdobia malo bezplatné poskytovanie miestnosti a technického zabezpečenia odborom (2000: 86 %, 2006: 91 %, 2012: 90 %). Vysoko bolo zastúpené v KZVS (2. miesto) aj bezplatné zrážanie členských príspevkov pre odborovú organizáciu zamestnávateľom (2000: 74 %, 2006: 88 %, 2012: 85 %). Čo sa týka úhrady nákladov spojených s kolektívnym vyjednávaním, tak v tomto prípade sme zaznamenali nielen nižšie zastúpenie tejto formy

spolupráce v KZVS, ale aj jej klesajúci trend (2000: 49 %, 2006: 22 %, 2012: 10 %). Zmienka o spoločnom vyhodnocovaní kolektívnych zmlúv za príslušný rok ani v jednom roku neprekročila hranicu 45 % z celkového počtu KZVS (2000 a 2006 – 38 % a 2012 – 45 %).

### Pracovnoprávna oblasť

V tomto prípade *jednoznačne dominovala dohoda o ustanovenom týždennom pracovnom čase (TPČ)*. TPČ bol priamo ustanovený vo viac ako 80 % KZVS v sledovanom období, pričom v jednotlivých rokoch malo toto ustanovenie klesajúci trend (2000: 94 %, 2006: 84 %, 2012: 80 %). Najnižší podiel ustanoveného TPČ (priamo) v KZVS bol v krízovom roku 2012 (80 %).

Z údajov prezentovaných v databázach KZVS vyplýva, že v roku 2000 bol až v 83 % - 29 KZVS (z 35) dohodnutý TPČ nižší (40 hodín) ako jeho maximum podľa Zákonníka práce (ZP), ktoré bolo v tom čase 43 hodín. V 1 KZVS bol TPČ dohodnutý ako max. 40 hodín, v 3 KZVS sa sociálni partneri dohodli na 42,5 hodín/týždeň a v 2 KZVS presunuli jeho ustanovenie na PKZ. V roku 2006, kedy bola ZP ustanovená maximálna dĺžka TPČ 40 hodín bol vo väčšine KZVS (75 % - 23 z 32 KZVS) ustanovený nižší TPČ - 37,5 hodín. V ostatných KZVS bol rozsah ustanoveného TPČ nasledovný: v 1 KZVS - 38,5 hodín, v 1 KZVS – 38,75 hodín, v 2 KZVS presun na PKZ a v 5 KZVS buď nebol uvedený alebo bol vo výške 40 hodín/týždeň.<sup>73</sup> V roku 2012 bol vo väčšine KZVS (12 z 20 – 60 % KZVS) dohodnutý (priamo ustanovený) nižší TPČ ako jeho maximum v ZP (40 hodín), t. j. 37,5 hodín. V ostatných KZVS buď nebol TPČ dohodnutý alebo bol presunutý na riešenie v PKZ (2 KZVS) alebo mal hodnotu vyššiu ako 37,5 hodín, ale nižšiu ako 40 hodín.

Zmienka o *presnom postupe pri hromadnom prepúšťaní* bola v sledovanom období prezentovaná ani nie v polovici KZVS (2000 – 43 %, 2006- 31%, 2012 – 40 %).

Prezentovanie informácií *o pracovnoprávnej ochrane niektorých skupín zamestnancov* (osamelých rodičov starajúcich sa o nezaopatrené deti, zamestnancov blízkych dôchodkovému veku, manželov) *pri prepúšťaní zo zamestnania* neprekročilo ani v jednom roku hranicu 56 % z celkového počtu KZVS. Najnižšia zmienka o garancii tejto formy pracovnoprávnej ochrany zamestnancov sa týkala osamelých rodičov - ani v jednom zo sledovaných rokov jej podiel z celkového počtu KZVS neprekročil hranicu 20 % (2000: 20 %, 2006: len 9 % a 2012: 10 %). V prípade zostávajúcich dvoch typov pracovnoprávnej

---

<sup>73</sup> V roku 2009, kedy sa hospodárska kríza naplno rozvinula bol vo všetkých 8 monitorovaných KZVS dohodnutý TPČ 37,5 hodín (podľa ZP – max 40 hodín).

ochrany (v kontexte s prepúšťaním zamestnancov) bola zmienka o riešení tohto problému vo vyššom počte KZVS. V rokoch 2000 a 2006 tomu tak bolo vo viac ako polovici KZVS, avšak v krízovom roku 2012 bol tento podiel oveľa nižší - bol pod hranicou 50 % (v prípade zamestnancov blízkych dôchodkovému veku – 35 % a v prípade manželov 45 %).

Prezentovanie informácií o *nariadení konkrétnych prípadov pracovnej pohotovosti* zamestnancom neprekročilo ani v jednom roku hranicu 34 % z celkového počtu KZVS (2000: 34 %, 2006: 19 %, 2012: 20 %). Zákonné ustanovenia o pracovnej pohotovosti zamestnancov (aktívnej a neaktívnej) sú prezentované v § 96 Zákonníka práce.<sup>74</sup> Odlišná situácia bola v prípade *dohody o stanovení rozsahu hodín nariadenej pracovnej pohotovosti zamestnancom*. Podiel KZVS, v ktorých sa uvádzal spôsob riešenia tohto problému sa pohyboval od 51 % (2000) po 59 % v roku 2006 (2012: 55 %).

Pozitívny vzťah zamestnávateľov voči svojim zamestnancom sa prejavil v prípade poskytovania jednorazovej výpomoci pozostalým v prípade úmrtia zamestnanca. Dokonca podiel KZVS so zmienkou o tejto forme výpomoci nad rámec zákona mal v sledovanom období rastúcu tendenciu (2000: 40 %, 2006: 59 %, 2012: 70 %). Priama garancia tejto formy výpomoci už v KZVS však mala, v tomto prípade, nižšie zastúpenie (2000: 23 %, 2006: 34 %, 2012: 45% KZVS). Uvedené údaje sú dôkazom toho, že pomerne často bolo poskytovanie tejto formy výpomoci presunuté na riešenie v PKZ.

Zmienka o poskytovaní *odstupného* nad rámec Zákonníka práce mala v sledovanom období rastúcu tendenciu (2000: 40 %, 2006: 81 %, 2012: 85 %). Priamo dohodnuté zvýšenie odstupného zamestnancom už v KZVS (jeho násobku, násobkov) malo tiež rastúcu tendenciu (2000: 26 %, 2006: 53 %, 2012: 70 %), aj keď tentoraz sa to týkalo menšieho počtu (podielu) KZVS. Pri nahliadnutí do databázy však zistíme, že toto je jeden z typických príkladov, kedy sa určité zvýšené odstupné<sup>75</sup> (spravidla násobky priemerného mesačného zárobku) nad rámec Zákonníka práce garantuje v KZVS s tým, že ďalšie zvýšenie odstupného je možné dohodnúť v PKZ. Takýto prístup k ďalšiemu zvýšeniu odstupného sa vyskytoval v roku 2000 v 11 % KZVS, v roku 2006 v 19 % KZVS a v roku 2012 v 25 % KZVS. To znamená, že je tu možnosť, aby zamestnávatelia garantovali (v prípade dostatku finančných prostriedkov)

---

<sup>74</sup> Podľa § 96 ods.7 môže zamestnávateľ nariadiť pracovnú pohotovosť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom. Podľa § 96 ods. 8 v kolektívnej zmluve možno dohodnúť obmedzenie rozsahu pracovnej pohotovosti, ktorú možno so zamestnancom dohodnúť podľa odseku 7.

<sup>75</sup> Podľa Zákonníka práce (§ 76) predstavuje odstupné výšku priemerného mesačného zárobku zamestnanca.



poskytovanie aj ďalšie zvýšenie odstupného, a to či už v PKZ alebo vo vnútorných pracovnoprávných predpisoch.

Zmienka (priama garancia v KZVS + presun na riešenie v PKZ) o poskytovaní *odchodného* nad rámec Zákonníka práce (§ 76a)<sup>76</sup> mala v sledovanom období rastúcu tendenciu (2000: 51 %, 2006: 81 %, 2012: 90 %). Aj priama forma garancie zvýšeného odchodného v KZVS mala rastúcu tendenciu (2000: len 6 %, 2006: 47 %, 2012: až 90 %). Pri nahliadnutí do databázy však zistíme, že v tomto prípade bola situácia odlišná ako v prípade odstupného. V tomto prípade nebol totiž v databáze pre rok 2000 uvádzaný ani jeden prípad, kedy je odchodné už v KZVS dohodnuté nad rámec zákona s tým, že jeho ďalšie zvýšenie (násobky) je možné ustanoviť v PKZ. V roku 2006 sa vyskytol len 1 takýto prípad a v roku 2012 to bol tiež len 1 prípad s tým, že v 2 prípadoch bolo v KZVS uvedené minimálne zvýšenie (násobky priemerného mesačného zárobku). Aj v tomto prípade mali zamestnávateľia možnosť garantovať (v prípade dostatku finančných prostriedkov) aj ďalšie odchodné svojim zamestnancom, to či už v PKZ alebo vo vnútorných pracovnoprávných predpisoch.

V prípade poskytovania rôznych druhov voľna nad rámec Zákonníka práce sa ich rozsah prezentovania v jednotlivých KZVS líšil. Avšak vo všetkých týchto prípadoch (okrem dvoch) tieto podiely (z celkového počtu KZVS) v prípade priameho garantovania už v KZVS neprekročili ani v jednom prípade hranicu 37 %. Výnimkou bolo poskytovanie pracovného voľna z dôvodu úmrtia rodinného príslušníka zamestnanca (2000: 40 %, 2006: 53 %, 2012: 55 % KZVS) a v prípade osamelých rodičov starajúcich sa o dieťa do 10, resp. 6 rokov (2000: 26 %, 2006: 50 % a 2012: 35 %).

### Mzdový vývoj a mzdové podmienky<sup>77</sup>

*Rast mzdových taríf* bol priamo dohodnutý v extrémne nízkom počte KZVS. Ani v jednom zo sledovaných rokov neprekročil hranicu 15 % z celkového počtu KZVS. V roku 2000 tomu tak bolo len v 1 KZVS (5 %), v roku 2006 v 2 KZVS (o 300 Sk a 5 %) a v roku 2012 v 3 KZVS (2,75 %, 2,5 % a 0,5-1,5 % z priemernej mzdy).

Zaujímavosťou (ale nie prekvapením) je pokles *dohodnutého rastu priemernej nominálnej mzdy zamestnancov* (podielu z celkového počtu KZVS) v roku 2012 (krízový rok)

<sup>76</sup> vo výške minimálne jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

<sup>77</sup> V tomto prípade sa niektoré závery opierajú aj o databázu KZVS, kde sú uvedené hodnoty týkajúce sa mzdového rastu.

oproti roku 2006 (bezkrízový rok), a to zo 66 % v roku 2006 (priamo dohodnuté v polovici KZVS, a to v intervale od 2 % - 6 %) na len 5 % v krízovom roku 2012, čo znamená, že sa tak stalo len v jednej KZVS (priamo uvedené už v KZVS), a to vo výške 0,5 – 1 %.<sup>78</sup> V roku 2000 bolo priame ustanovenie rastu priemernej mzdy už v KZVS zaznamenané v 31 % KZVS (5 % - 10 %). Z uvedených údajov je zrejme, že dohodnuté percento rastu priemernej nominálnej mzdy zamestnancov v príslušnom roku v sledovanom období malo klesajúci trend. Najvyšší rast bol garantovaný v roku 2000 a najnižší v krízovom roku 2012, a to len v jednej KZVS z celkového počtu 20.

*Mzdový rast naviazaný na infláciu* mal tiež v KZVS nízke zastúpenie. Aj v tomto prípade klesol podiel KZVS, v ktorých bola zmienka o mzdovom raste tohto typu, v roku 2012 (v krízovom roku) oproti roku 2006 (2006: 5 KZV, 2012: len 2 KZVS). Zaujímavosťou je rok 2000, kedy to bolo tiež len v 2 KZVS. V tomto prípade to mohlo byť aj preto, lebo v tomto roku bol vo väčšine KZVS dohodnutý rast miezd vyšší ako bol rast spotrebiteľských cien (inflácie).

V prípade dohody sociálnych partnerov v KZVS *o udržaní reálnych, resp. nominálnych miezd zamestnancov* sme zaznamenali určitý extrém. V roku 2000 a 2006 bola táto forma mzdových podmienok zamestnancov priamo ustanovená len v 2 KZVS a v roku 2012 (v krízovom roku) nebolo toto ustanovenie premietnuté ani do jednej KZVS.

*Prepojenie rastu miezd na rast produktivity práce* sa v KZVS pre roky 2000 a 2012 vôbec nenachádzalo. V roku 2006 bolo toto kritérium možného rastu miezd priamo uvádzané (dohodnuté) v 6 KZVS (z 32).

*Rast miezd podmienený ekonomickými možnosťami zamestnávateľa* nebol v roku 2000 priamo uvádzaný v žiadnej KZVS. V roku 2006 bolo toto kritérium priamo ustanovené len v 4 KZVS z 32 (predkrízový rok) a v roku 2012 (krízový rok) len v 1 KZVS z 20.

*Prepojenie rastu miezd na rast životných nákladov* bolo priamo dohodnuté v roku 2000 v 23 % KZVS (8 KZVS z 35), v roku 2006 v 9 % KZVS (3 KZVS z 32) a v krízovom roku 2012 sa toto kritérium pre možný rast miezd vôbec nevyskytovalo.

Z tu prezentovaných informácií o ustanoveniach týkajúcich sa dohodnutých kritérií (podmienky) pre možný rast miezd zamestnancov vyplýva, že riešenie mzdového rastu

---

<sup>78</sup> Pozri graf č. 44 na str. 84.

zamestnancov je vo vysokej miere ponechané na kolektívne vyjednávanie na úrovni podniku, a to najmä v čase krízy (v našom prípade v krízovom roku 2012).

### Minimálna mzda a minimálne mzdové tarify

#### *Minimálna mesačná mzda*

Minimálna mesačná mzda bola priamo dohodnutá (ustanovená) v nízkom počte KZVS v sledovanom období. V roku 2000 len v 4 KZVS (11 %), v roku 2006 v 7 KZVS (22 %) a v krízovom roku 2012 len v 2 KZVS (10 %). V roku 2000 bola výška dohodnutej minimálnej mzdy vyššia oproti zákonnej minimálnej mzde (4000 Sk, platnej do 1.10.2000) v 3 KZVS (v 2 KZVS - 4050 Sk, v 1 KZVS – 5000 Sk). V roku 2006 bola zo 7 KZVS dohodnutá vyššia minimálna mzda oproti zákonnej (6900 do 1.10.2006) v 4 KZVS (7000 Sk, 7100 Sk, 7150 Sk a 7200 Sk). V krízovom roku 2012 v oboch KZVS, v ktorých bola minimálna mzda dohodnutá, jej výška neprekročila úroveň zákonnej minimálnej mzdy (327,20 €).<sup>79</sup>

#### *Minimálne hodinové mzdové tarify*

Priame ustanovenie minimálnych hodinových mzdových taríf zamestnancov v KZVS sa pohybovalo v rozpätí od 45 % (krízový rok 2012) po 57 % (rok 2000). V krízovom roku 2012 klesol tento podiel z 56 % v roku 2006 (predkrízové obdobie) na 45 % v krízovom roku 2012 (pokles o 11 p.b.).

Nahliadnutím do databázy KZVS sme zistili, že v roku 2000 bola v 51 % KZVS dohodnutá v 1. (najnižšej) tarifnej triede sadzba nad (vyššia) zákonom ustanovenú hodinovú minimálnu mzdu (21,60 Sk). Ich hodnoty sa pohybovali v intervale od 23 Sk/hod. po 29,20 Sk/hod. (jediný prípad). Spravidla išlo o hodnoty od 25 Sk/hod. po 27 Sk/hod. V roku 2006 zákonom ustanovenú výšku hodinovej minimálnej mzdy (39,70 Sk) prevyšovali najnižšie minimálne mzdové tarify (v 1. triede) v 14 KZVS z 32 (44 %). Ich výška sa pohybovala v intervale od 39,90 Sk/hod. po 50,30 Sk/hod. (len v 1 KZVS). Spravidla išlo o hodnoty od 39,90 Sk/hod. po 46,70 Sk/hod. V krízovom roku 2012 zákonom ustanovenú výšku hodinovej minimálnej mzdy (1,880 €) prevyšovali najnižšie minimálne mzdové tarify (v 1. triede) v 7 KZVS z 20 (44 %). Ich výška sa pohybovala v intervale od 1,93 € po 2,08 €.

---

<sup>79</sup> V roku 2009, kedy kríza už naplno prepukla, z 8 monitorovaných KZVS bola minimálna mzda priamo ustanovená v 5 KZVS, pričom len v 1 KZVS bola dohodnutá výška minimálnej mzdy (298,75 €) vyššia ako zákonná minimálna mzda (295,5 €). (Pre rok 2009 bolo platných 25 KZVS).

V každom zo sledovaných rokov sa však vyskytli aj prípady kedy bola v 1. tarifnej triede dohodnutá nižšia sadzba minimálnej hodinovej tarify ako bola zákonom ustanovená hodinová minimálna mzda (aj keď išlo len o ojedinelé prípady).

#### *Minimálne mesačné mzdové tarify*

Z informácií získaných z databázy KZVS vyplýva, že priame ustanovenie minimálnych mesačných mzdových taríf (stanovenie ich konkrétnych hodnôt) sa vyskytovalo vo vyššom počte KZVS v porovnaní s predchádzajúcimi dvoma prípadmi (v prípade minimálnej mzdy a minimálnych hodinových mzdových taríf). V roku 2000 to bolo v 77 % KZVS (27 KZVS z 35), v roku 2006 v 56 % KZVS (18 KZVS z 32) a v krízovom roku 2012 v 65 % KZVS (13 KZVS z 20).

V roku 2000 bola v 22 KZVS (z 35 KZVS, t. j. v 63 %) ustanovená vyššia hodnota v 1. triede mesačných mzdových taríf ako bola hodnota zákonnej minimálnej mesačnej mzdy (4000 Sk). Pohybovala sa v intervale od 4050 Sk po 5070 Sk (len v 1 KZVS). V 16 KZVS sa jednalo o hodnoty nad 4200 Sk.

V roku 2006 bola len v 8 KZVS (z 32, t.j. v 25 %) ustanovená vyššia hodnota v prvej – najnižšej mesačnej mzdovej tarife ako bola hodnota zákonnej minimálnej mesačnej mzdy (6900 Sk do 1.10.2006). Ich výška sa pohybovala v intervale od 6980 Sk po 8200 Sk (len v 1 KZVS). V 4 KZVS z 8 to boli hodnoty od 7400 Sk po 7600 Sk. V ostatných 3 KZVS bola síce ich konkrétna výška nad úrovňou zákonnej minimálnej mzdy, ale nižšia ako v prípade už posudzovaných 5 KZVS, t. j. boli vo výške 7200 Sk, 7100 Sk a 7250 Sk.<sup>80</sup>

V krízovom roku 2012 bola len v 4 KZVS (z 20, t.j. v 20 %) ustanovená vyššia hodnota v prvej – najnižšej mesačnej mzdovej tarife ako bola hodnota zákonnej minimálnej mesačnej mzdy (327,20 €), t. j. 328,20 €, 340 €, 350 € (poisťovníctvo) a 450 € (bankovníctvo).

V každom zo sledovaných rokov sa však vyskytli aj prípady kedy bola v 1. tarifnej triede minimálnych mesačných taríf dohodnutá nižšia sadzba ako bola zákonom ustanovená hodinová minimálna mzda (aj keď aj v tomto prípade išlo len o ojedinelé prípady).

---

<sup>80</sup> V roku 2009, kedy kríza už naplno prepukla, z 8 monitorovaných KZVS boli minimálne mzdové tarify priamo ustanovené (dohodnuté) v 5 KZVS, pričom len v 1 KZVS bola sadzba v tejto tarifnej triede vyššia (298,75 €) ako zákonná minimálna mzda (295,5 €). (Pre rok 2009 bolo platných 25 KZVS).

## Mzdové zvýhodnenia

Najčastejšie sa v KZVS uvádzali (priamo ustanovovali) v sledovanom období (od 60% do 89 %) nasledovné mzdové zvýhodnenia: *za prácu nadčas*<sup>81</sup> *v bežných pracovných dňoch, za prácu v sobotu, v nedeľu, vo sviatok (v deň pracovného pokoja) a za nočnú prácu.*

Mzdové zvýhodnenie zamestnancov *za prácu nadčas v sobotu* priamo ukotvené v KZVS malo klesajúci trend. Zatiaľ čo v roku 2000 bola táto forma mzdového zvýhodnenia priamo ukotvená (ustanovená) takmer v polovici KZVS, v roku 2006 došlo k poklesu na 34 % a v krízovom roku 2012 na 15 %.

Klesajúci trend sme zaznamenali aj v prípade priameho ustanovenia mzdového zvýhodnenia *za prácu nadčas v nedeľu* v KZVS. Zatiaľ čo v roku 2000 bola táto forma mzdového zvýhodnenia priamo ustanovená v takmer polovici KZVS, v roku 2006 tomu tak bolo v 41 % KZVS a v krízovom roku 2012 len v 15 % KZVS.

Priame ukotvenie mzdového zvýhodnenia *za prácu v odpoľudňajúcej zmene* bolo realizované v rovnakom podiele (%) KZVS v roku 2000 a 2006 (34 %). V krízovom roku 2012 došlo k poklesu priameho ukotvenia tejto formy mzdového zvýhodnenia v KZVS, t. j. bolo tomu tak v štvrtine KZVS (5 KZVS z 20).

Zaujímavosťou bolo priame ukotvenie mzdového zvýhodnenia zamestnanca *za vedenie čaty*, ktoré malo v roku 2000 nulové zastúpenie (odkaz na riešenie v PKZ v 17 % KZVS) a v rokoch 2006 a 2012 mimoriadne nízke zastúpenie (2006 – 3 % KZVS, 2012 – 5 % KZVS), t. j. len v 1 KZVS.

## Mzda a náhrada mzdy za pracovnú pohotovosť

Zatiaľ čo priame ukotvenie (riešenie) *mzdovej náhrady za pracovnú pohotovosť* mimo pracoviska v pracovný deň a mzdovej kompenzácie za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí malo v krízovom roku 2012 oproti roku 2006 vyššie zastúpenie a vysoké percentuálne zastúpenie na celkovom počte KZVS, pri ostatných formách miezd a náhrad miezd za pracovnú pohotovosť bola situácia odlišná (ukotvenie v nižšom počte KZVS). Tak napríklad v prípade mzdovej náhrady za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska v deň pracovného pokoja a za pracovnú pohotovosť na pracovisku v pracovný deň a v deň pracovného pokoja sme zaznamenali rast percentuálneho podielu KZVS (z celkového počtu KZVS) v roku 2006 oproti rok 2000, v prípade krízového roku 2012 sme zaznamenali pokles oproti roku 2006.

---

<sup>81</sup> § 121 v platnom Zákonníku práce

Najvyšší pokles v krízovom roku 2012 oproti roku 2006 sme zaznamenali pri mzde (odmene) za pracovnú pohotovosť na pracovisku v deň pracovného pokoja (2006: 59 %, 2012: len 5 %). Najvyššie ukotvenie (priame) v KZVS vo všetkých sledovaných rokoch mala *mzdová kompenzácia za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí* (2000: 83 %, 2006: 81 %, 2012: 85 %). Súčasne to evokuje vysoký výskyt práce zamestnancov v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí, čo nie je potešujúci fakt.

#### Odmeny pri životnom a pracovnom výročí zamestnancov

V tomto prípade je spravidla dohoda o riešení týchto foriem odmeny zamestnancom ponechaná na PKZ. Pozoruhodné (ale nie prekvapujúce) je, že podiel (aj keď nízky) KZVS, v ktorých sa riešenie tejto formy avizovalo (a to či už priamo alebo ich možné riešenie v PKZ) bol v rokoch pred krízou (2000, 2006) vyšší ako v krízovom roku 2012, čo sa dá vysvetliť aj zhoršenou finančnou situáciou zamestnávateľov oproti rokom predkrízovým.

#### Sociálna oblasť

V prípade príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, úhrady nákladov zamestnávateľa za rekondičné pobyty, zabezpečenia lekárskeho prehliadok sme zaznamenali v krízovom roku 2012 oproti roku 2006 určitý pokles. Najvyšší pokles sme zaznamenali v prípade zakotvenia povinnosti zabezpečenia lekárskeho prehliadok pre zamestnancov. Ich priame zakotvenie v KZVS (podiel v % z celkového počtu KZVS) kleslo zo 66 % v roku 2006 len na 20 % v krízovom roku 2012. Pokles sme zaznamenali aj v prípade príspevkov na kúpeľnú a rehabilitačnú starostlivosť a úhrady nákladov na doplnenie vzdelania zamestnancov v roku 2006 oproti roku 2000 (údaje za rok 2012 neboli k dispozícii). Čo sa týka poskytnutia 13. a 14. platu zamestnancom, tak v tomto prípade paradoxne došlo v prípade ich priameho zakotvenia v KZVS k rastu v krízovom roku 2012 (15 % KZVS) oproti roku 2006 (0 %).

## 5. Analýza podnikových kolektívnych zmlúv v súkromnom sektore (2011)

Prevažná časť informácií prezentovaných v tejto časti štúdie pochádza z dokumentu „Podnikové kolektívne zmluvy“, spracovaného v roku 2011 firmou Trexima Bratislava spol. s r.o. Tento dokument mal slúžiť ako východisko pre možné zmeny (aktualizáciu) ročného výkazu o pracovných podmienkach a nákladoch na sociálnu politiku – ISPP (MPSVR SR) 6-01, ktorý je východiskom pre spracovanie pravidelnej ročnej publikácie „Informačný systém o pracovných podmienkach“ (ISPP), ktorého spracovateľom je Trexima Bratislava (pre potreby MPSVR SR) a ktorého publikácie využívajú nielen sociálni partneri, MPSVR SR, ale aj výskumné a vedecké pracoviská, a to nielen na Slovensku, ale aj v zahraničí. ISPP sa využíva a vyvíja od roku 1992 pod koordináciou MPSVR SR. Ide o pravidelné ročné výberové zisťovanie. Štatistické zisťovanie sa realizuje v súlade s uznesením vlády SR č. 43 zo dňa 14.1.1997 k návrhu realizačného projektu koncepcie ceny práce, s Programovým vyhlásením vlády SR a s dohovorom Medzinárodnej organizácie práce o štatistikách práce č. 160/1985.

Predmetom ISPP sú dôležité oblasti zamestnanosti s osobitným zameraním na Zákonník práce, pracovný čas a čas odpočinku, BOZP, rast miezd, formy podnikovej sociálnej politiky a činnosť odborových organizácií.

Predmetom analýzy bolo v tomto prípade 80 PKZ z 25 odvetví (podľa SK NACE Rev. 2). V nasledujúcej tabuľke (na nasledujúcej strane) je názornou formou prezentovaný stručný prehľad o odvetviach a počtoch podnikov s PKZ, ktoré boli využité na účely tejto analýzy.

Analýza PKZ sa zamerala najmä na ich obsahovú stránku, a to za účelom získania základných informácií (vytvorenie si obrazu) na vzor najbežnejšej (najčastejšie používanej) štruktúry ako aj obsahu PKZ uzatvorenej podľa § 231 Zákonníka práce platného do 31.08.2011 a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991“).

Na záver je potrebné uviesť, že analýza sa pre potreby tejto štúdie týkala len PKZ v súkromnom sektore.

**Tabuľka č. 4****Prehľad analyzovaných PKZ podľa odvetví**

<b>Kód odvetvia</b>	<b>Odvetvie - SK NACE rev. 2</b>	<b>Počet analyzovaných PKZ</b>
1	Pestovanie plodín a chov zvierat	2
5	Ťažba uhlia a lignitu	2
8	Iná ťažba a dobývanie	1
9	Pomocné činnosti pri ťažbe	1
19	Výroba koksu a rafinovaných ropných produktov	1
20	Výroba chemikálií a chemických produktov	2
22	Výroba výrobkov z gumy a plastu	5
23	Výroba ostatných nekovových minerálnych výrobkov	8
24	Výroba a spracovanie kovov	3
25	Výroba kovových konštrukcií okrem strojov	5
26	Výroba počítačových, elektronických a optických	1
27	Výroba elektrických zariadení	1
28	Výroba strojov a zariadení i. n.	2
29	Výroba motorových vozidiel, návesov a prívesov	6
33	Oprava a inštalácia strojov a prístrojov	2
35	Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	3
36	Zber, úprava a dodávka vody	5
42	Inžinierske stavby	2
49	Pozemná doprava a doprava potrubím	3
61	Telekomunikácie	1
68	Činnosti v oblasti nehnuteľností	2
72	Vedecký výskum a vývoj	6
80	Bezpečnostné a pátracie služby	1
84	Verejná správa a obrana; povinné sociálne	6
85	Vzdelávanie	2
0	Bez uvedenia názvu podniku a odvetvia	7
<b>Spolu</b>		<b>80</b>

**5.1. Základné informácie**

Právo na kolektívne vyjednávanie garantuje ako základné právo občanov Ústava SR, a to v článku č. 36 písm. g). PKZ je uzatváraná v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb.



Všeobecná právna regulácia obsahu PKZ, týkajúca sa dojednávania pracovnoprávných nárokov je zakotvená v Zákonníku práce (§ 231). Proces samotného kolektívneho vyjednávania upravuje procesný zákon – zákon č. 2/1991 Zb.

Vecné oblasti, ktoré môžu byť obsahom PKZ určujú viaceré pracovnoprávne predpisy, ale aj niektoré ďalšie právne predpisy.

Na PKZ v súkromnej sfére odkazujú (alebo sa na ne PKZ odvoláva) najmä nasledujúce zákony:

- *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce,*
- *zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách,*
- *zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde,*
- *zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov,*
- *zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde,*
- *zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP,*
- *zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov,*
- *zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov,*
- *zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení,*
- *a zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov.*

Odkaz v PKZ sa týka aj niektorých ďalších predpisov, a to najmä predpisov, ktoré sa týkajú odvetvia, do ktorého daný podnik podľa predmetu (prevažujúcej činnosti) patrí.

PKZ sa uzatvára na dobu určitú.

Štandardná PKZ by mala obsahovať informácie o subjektoch, ktoré túto kolektívnu zmluvu uzatvárajú. Obsahom úvodnej časti PKZ sú spravidla základné (všeobecné) ustanovenia. Nasledujúca časť (nasledujúci článok) najčastejšie pojednáva o vzájomných právach a záväzkoch príslušných zmluvných strán. Zvyknú tu byť aj ustanovenia týkajúce sa zamestnanosti, ako napríklad nábor a prepúšťanie zamestnancov, organizačné zmeny, výška odstupného pri prepustení zamestnanca z pracovného pomeru. Pracovnoprávnym vzťahom sa v PKZ venuje spravidla najväčšia pozornosť.

Jednotlivé PKZ sa od seba podstatne odlišujú najmä v časti venovanej *mzdovým podmienkam a v časti pojednávajúcej o poskytovaní doplnkového dôchodkového sporenia*. Odlišnosti sa týkajú nielen výšky tarifných miezd, ale aj výšky odmien poskytovaných jednotlivými zamestnávateľmi. Rozdiely sú napríklad vo výške odmien podľa odpracovaných rokov a vo výške odmien pri životných a pracovných výročiach. Jednotlivé PKZ sa navzájom odlišujú aj výškou percenta zo zúčtovaných miezd, ktorým zamestnávateľa prispievajú zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie (3. pilier dôchodkového poistenia).

V niektorých PKZ sa v rovnakej časti (v tom istom článku) uvádzajú ustanovenia o pracovnom čase a dovolenke, v iných sú pracovný čas a dovolenka samostatnými časťami (článkami) PKZ. Čo sa týka pracovného času a dovoleniek, tak v tomto prípade nebývajú medzi jednotlivými PKZ výraznejšie rozdiely. Býva dodržaný aj zvýšený rozsah dovolenky z platných KZVS. Najčastejšie majú podniky dohodnutý 1 deň dovolenky navyše. Nie je však neobvyklé aj poskytovanie 5 pracovných dní dovolenky navyše.

Veľká časť podnikov poskytuje zamestnancom dni pracovného voľna nad rámec Zákonníka práce, a to najmä v prípade výskytu niektorých rodinných udalostí (narodenie dieťaťa, úmrtie v rodine, svadba rodinného príslušníka a podobne). V niektorých prípadoch sú tieto ustanovenia prebraté z platných KZVS, ktoré sa na nich vzťahujú.

Čo sa týka ustanovenia dĺžky týždenného pracovného času, tak tá je vo väčšine prípadov ustanovená vo výške 37,5 hodín. V niektorých prípadoch sú ustanovenia týkajúce sa úprav pracovného času prebraté z platných KZVS, ktoré sa na nich vzťahujú.

Ďalšie časti (články) PKZ obsahujú ustanovenia v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Sú tu najčastejšie popisované (ustanovené) podmienky čerpania náhradného voľna, finančných náhrad za služobné cesty, podmienky čerpania podnikových dovoleniek, náhrad príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a spôsob tvorby sociálneho fondu. Okrem iného sem patria aj práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca v oblasti BOZP (aj odborov). V niektorých PKZ je v tejto časti upravená aj rekreačná a zdravotnícka starostlivosť o zamestnancov, ako aj stravovanie a starostlivosť o kvalifikáciu (rekvalifikáciu) zamestnancov (vzdelávanie zamestnancov).

Spôsoby riešenia sporov a sťažností sú spravidla upravené v záverečnej časti PKZ, a to spolu aj s inými záverečnými ustanoveniami. V niektorých PKZ je však riešenie sporov a sťažností samostatnou časťou PKZ.

Štruktúra jednotlivých kolektívnych zmlúv je veľmi podobná. V niektorých PKZ je menej častí/článkov (sú často kumulované do jedného) a v niektorých viac častí (článkov) PKZ.

## **5.2. Charakteristika podnikových kolektívnych zmlúv**

V tejto časti zameriame svoju pozornosť na základné (typické) vecné okruhy, ktoré sú obsahom monitorovaných (80) PKZ. Jedná sa o nasledovné vecné okruhy:

1. *základné (úvodné) ustanovenia,*
2. *vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou,*
3. *politika zamestnanosti a personálna práca,*
4. *pracovnoprávna oblasť,*
5. *odmeňovanie zamestnancov,*
6. *sociálna oblasť,*
7. *ochrana práce,*
8. *riešenie sťažností a predchádzanie sporom*
9. *a záverečné ustanovenia.*

### **5.2.1. Základné (úvodné) ustanovenia**

PKZ upravuje individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľom na jednej strane a zamestnancami zastúpenými odborovými zväzmi na strane druhej. Stanovuje nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru so zamestnávateľom, ale aj povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu ku zamestnancom, ako aj vzájomné vzťahy zástupcov zamestnancov a zamestnávateľa.

Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre zamestnancov, za ktorých uzavrel PKZ príslušný odborový orgán.

PKZ teda upravuje individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom a práva a povinnosti zmluvných strán. Kolektívna zmluva sa uzatvára s platnosťou na čas uvedený v PKZ (na čas určitý).

### **5.2.2. Vzťahy medzi zmluvnými stranami (zamestnávateľom a odborovou organizáciou)**

Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva stanovené im príslušnými právnymi normami, uzatvorenou PKZ a KZVS právoplatnou pre príslušný kalendárny rok.

V Zákonníku práce sú v desiatom článku (*Kolektívne pracovnoprávne vzťahy*) presne vymedzené vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi. Prevažná väčšina kolektívnych zmlúv preberá presné znenia všetkých paragrafov relevantných vo vzťahu ku kolektívnemu vyjednávaniu a uzatváraniu PKZ.

### **5.2.3. Politika zamestnanosti a personálna práca**

V tejto časti sa zamestnávatelia najčastejšie zaväzujú k povinnosti, že v prípade vytvorenia nových pracovných miest (vzniku voľných pracovných miest) zväžia v prvom rade možnosti využitia vlastných personálnych zdrojov a/alebo zamestnajú svojich bývalých zamestnancov, ktorí boli prepustení zo zamestnania z dôvodov organizačných zmien. V rámci vnútropodnikovej politiky zamestnávatelia zverejňujú každé voľné pracovné miesto v prvom rade v rámci podniku a až následne je informácia o voľnom pracovnom mieste všeobecne prístupná (prístupná verejnosti). Táto vnútorná flexibilita<sup>82</sup> je realistickým rozmerom ochrany zamestnanosti a zohráva významnú úlohu pri zvyšovaní produktivity práce bez znižovania sociálnej istoty zamestnancov.

Iba malá časť podnikov s PKZ rieši problematiku právoplatnosti individuálnych pracovných zmlúv, prípadne vymedzuje oblasti, v ktorých je možné v pracovnej zmluve dohodnúť výhodnejšie podmienky v porovnaní s platnou PKZ. Najčastejšie je takýmto spôsobom riešená výška platu (zmluvná mzda) vybraných skupín zamestnaní.<sup>83</sup>

Zamestnávatelia s väčším počtom zamestnancov sa v PKZ zaväzujú, že pri organizačných zmenách podľa § 63 ZP (výpoveď daná zamestnávateľom), budú najprv uvoľňovať zamestnancov v dôchodkovom veku, budú zohľadňovať vek zamestnanca a jeho

---

<sup>82</sup> Viac o vnútornej flexibilitě pozri publikáciu Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok z roku 2009 „Príručka osvedčených postupov politik vnútornej flexibility v spoločnostiach – Zhrnutie (v slov. jazyku). Dostupné na:

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/191/sk/1/EF09191SK.pdf>

<sup>83</sup> Zmluvná (manažérska) mzda je forma mzdy individuálne dohodnutá medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Táto špecifická forma zmluvy stanovuje aj presné individuálne podmienky poskytovania tejto formy mzdy. Jej výška spravidla závisí od obsahu práce zamestnanca a od situácie na trhu práce. Využíva sa najmä u vrcholových riadiacich pracovníkov (top manažmente).

zostávajúce roky do odchodu do dôchodku (5 – 10 rokov). Zamestnávateľia sa tiež zaväzujú, že v rozsahu 12 mesiacov neprepustia zo zamestnaneckého pomeru obidvoch manželov - zamestnancov. Častým kritériom osobitnej ochrany zamestnanca pri prepúšťaní zo zamestnania je aj status osamelého rodiča starajúceho sa o nezaopatrené dieťa (do 6, do 10 rokov).

Pri stanovení výšky odstupného sa takmer vo všetkých PKZ zohľadňovala doba odpracovaných rokov zamestnanca u zamestnávateľa, alebo u jeho právneho predchodcu.

V prípade tvorby nových pracovných miest sa zamestnávateľia zaväzujú rekvalifikovať v prvom rade súčasných zamestnancov. Sledujú tým zvýšenie uplatnenia svojich zamestnancov a sústavný rozvoj ich pracovných schopností. V tejto súvislosti je potrebné upozorniť na to, že v súčasných rýchlych zmenách technológií v prospech modernizácie výrobných procesov je potrebné v praxi podnikov využívať efektívny systém vzdelávania (ďalšieho vzdelávania), a to ako súčasť celoživotného vzdelávania. Čo sa týka celoživotného vzdelávania, tak jeho prínosy je treba chápať komplexne, a to nielen ako súčasť sociálnej politiky na úrovni podnikov (firiem), ktorá prospieva zamestnancom a podniku, ale je potrebné ju chápať aj ako prínos pre celú spoločnosť.

Podniky (firmy) sa podieľajú či už na financovaní rekvalifikačných kurzov a kurzov na zvyšovanie odbornosti svojich zamestnancov (ďalšie vzdelávanie), alebo im poskytujú individuálne pracovné voľno za účelom ich rekvalifikácie (ďalšieho vzdelávania).

#### **5.2.4. Pracovnoprávna oblasť**

Pracovnoprávna oblasť je súčasťou každej PKZ. V tejto časti zmluva vymedzuje pravidla úpravu pracovného času (týždenný pracovný čas), rozvrhnutie pracovného času, pružný pracovný čas, prípadne nočnú prácu a prácu v odpoľudňajšej zmene, začiatok a koniec pracovného času, prestávky v práci, nepretržitý odpočinok, prácu nadčas a dovolenku.

Pružnosť v oblasti práce (pracovná flexibilita) má rôzne právne formy akými sú napríklad pružný pracovný čas, práca na zmeny, skrátený týždenný pracovný čas, ročne ustanovený pracovný čas, sezónny pracovný čas, striedavý pracovný čas<sup>84</sup>, autonómny pracovný čas pracovnej skupiny,<sup>85</sup> časové kontá (tzv. flexikontá, § 87a Zákonníka práce),

---

<sup>84</sup> Zamestnanci začínajú a končia prácu s určitými malými odchýlkami.

<sup>85</sup> Autonómne pracovné skupiny predstavujú progresívnu formu organizácie práce. Vyznačuje sa kolektívnou zodpovednosťou za plnenie pracovných úloh.

časový koridor,<sup>86</sup> nadčasy, práca na čiastočný úväzok, domácka práca a telepráca (§ 52 Zákonníka práce), mikropráca,<sup>87</sup> študijné voľno, postupný odchod do dôchodku, delba práce, delené pracovné miesto (§ 49a Zákonníka práce) alebo pracovný pomer na kratší pracovný čas.

Súčasťou PKZ sú aj prehľady útvarov, ktorých sa týka možnosť zaviesť pružný pracovný čas, umožňujúci zamestnancom a zamestnávateľom vysporiadať sa s nárokmi na pružnosť v ekonomickej činnosti vyplývajúcej z rastu neistoty a rýchlych zmien v oblasti dodávateľsko-odberateľských vzťahov. Veľká časť PKZ sa pridrža povinností vyplývajúcich z platných zákonov. Najčastejšie upravovanými oblasťami nad rámec zákona sú skrátenie pracovného času, dni dovolenky navyše a dni pracovného voľna pri prekážkach na strane zamestnanca. Najústretovejší zamestnávatelia poskytujú až 5 dní dovolenky navyše, okrem toho aj ďalšie dni pracovného voľna zo súkromných dôvodov zamestnancov, v prípade rekondičných pobytov, na účely rekvalifikácie ako aj pri kultúrno-spoločenských akciách (spravidla organizovaných zamestnávateľom).

V tejto časti bývajú dohodnuté aj prestávky v práci, ktoré sa u niektorých zamestnávateľov započítavajú do riadneho pracovného času (obedná prestávka, prestávka na očistu).

### **5.2.5. Odmeňovanie zamestnancov**

Predmetom tejto časti (článku) PKZ býva presné vymedzenie mzdy (spravidla sa jedná o citáciu Zákonníka práce), stanovenie výšky minimálnej mzdy, zadefinovanie priemerného hodinového zárobku pre pracovnoprávne účely, stanovenie (dohodnutie) mzdových taríf (hodinových alebo mesačných alebo oboch typov) a mzdových foriem, ktoré zamestnávatelia vo svojom podniku aplikujú. Spravidla sa tu uvádza aj rast miezd a podmienky, za ktorých sa bude realizovať.

V PKZ sa často zvykne uvádzať, že zmluvné strany podľa potreby prehodnotia stav mzdových prostriedkov a následne dohodnú prípadné ďalšie použitie nadtarifných zložiek - odmien a osobných príplatkov. Odmeňovanie zamestnancov sa riadi vnútorným predpisom, avšak za rešpektovania všeobecne platných mzdových predpisov.

---

<sup>86</sup> Pracovný čas sa spravidla pohyboval od 30 do 40 hodín týždenne (ZP ustanovené maximum-40 hodín/týždeň).

<sup>87</sup> Mikropráca (mikrobrigáda) – ide spravidla o outsourcing drobných služieb.

Odmeny zamestnávateľa priznávajú na základe vopred presne stanovených pravidiel. Odmeny je možné poskytovať napríklad za:

- *kvalitné vykonávanie pracovných činností, mesačne 20 % zamestnancom s najlepšimi výsledkami,*
- *za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, za nadštandardný výkon,*
- *splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy,*
- *odmena za preukázaný finančný prínos pre zamestnávateľa,*
- *vernostná odmena - 1 % za každý odpracovaný rok,*
- *odmena z fondu generálneho riaditeľa, konateľa, majstra,*
- *odmena za zvýšenú zodpovednosť.*

V podnikateľskej sfére je v PKZ venovaná zvýšená pozornosť aj časti (článku) „Normovanie práce“, ktorá odzrkadľuje špecifiká daného podniku (jeho zameranie).

Súčasťou systému odmeňovania sa v niektorých prípadoch stáva aj tzv. zaručená mzda. Zaručená mzda nemá jednotnú definíciu, ale predstavuje mzdový nárok, ktorý musí byť vyplatený zamestnancovi bez ohľadu na finančnú situáciu zamestnávateľa.<sup>88</sup>

### 5.2.6. Sociálna oblasť

Tvorba a spôsob použitia sociálneho fondu podľa zákona č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov sa riadi dohodou o tvorbe a spôsobe použitia sociálneho fondu zamestnávateľa uzatvorenou medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Prevažná väčšina firiem v podnikateľskej sfére tvorí sociálny fond vo výške okolo 1,5 %. Prostriedky zo sociálneho fondu sú využívané u všetkých zamestnávateľov v prvom rade na stravovanie, keďže táto povinnosť je zakotvená v zákone. Niektorí zamestnávateľa hradia stravovanie aj dôchodcom a zamestnancom na materskej dovolenke. Druhým najčastejšie využívaným spôsobom použitia prostriedkov zo sociálneho fondu sú sociálne výpomoci, ktoré sú v PKZ špecifikované podľa konkrétnych preferencií daného zamestnávateľa ako aj v súlade s potrebami jeho zamestnancov (napríklad doprava, pôžičky,

---

<sup>88</sup> Zaručená mzda predstavuje spravidla najnižšiu cenu práce, a to vzhľadom na zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť (náročnosť) vykonávanej práce. Jedná sa o mzdu (plat), na ktorú vzniklo zamestnancovi právo podľa Zákonníka práce, zmluvy (individuálnej, kolektívnej), vnútorného mzdového predpisu, mzdového (platového) výmeru, a to za určitú stanovenú týždennú pracovnú dobu alebo za určitý výkon práce.

ubytovanie, darcovstvo krvi a aferéza). Menej využívané sú príspevky na pohrebné (veniec, finančná pomoc pozostalým bývalého zamestnanca). V ojedinelých prípadoch bola v PKZ dohodnutá aj sociálna výpomoc pri dlhodobej (minimálne 3-mesačnej) práceneschopnosti zamestnanca, bol dohodnutý príspevok zamestnancovi, ktorého manželka je na materskej dovolenke, energetický príspevok dôchodcom a príspevok pri narodení dieťaťa. Vyskytla sa aj možnosť voliteľných sociálnych príspevkov. V PKZ sú presne a detailne popísané všetky podmienky udeľovania týchto príspevkov. Osobitnú skupinu tvoria príspevky (sociálna výpomoc) v prípade pracovných úrazov, smrteľných úrazov a v prípade náhlych úmrtí zamestnancov. Aj v prípade týchto typov príspevkov sme zaznamenali ich značnú diferenciáciu (rozdielne výšky) u jednotlivých zamestnávateľov. Rozdiely vo výške týchto príspevkov u jednotlivých zamestnávateľov sú odrazom ich ekonomických možností. Takýto prístup nie je ojedinelý najmä v čase pretrvávania hospodárskej krízy, keď zamestnávatelia mávajú ťažkosti s odbytom ich produkcie (čelia zníženému dopytu po ich výrobkoch a službách). Výška týchto príspevkov sa pohybovala v rozpätí od 170 do 16 000 EUR, a to v závislosti od druhu pracovného úrazu a od jeho zdravotných dôsledkov pre zamestnancov alebo náhlej smrti.

Forma zdravotnej starostlivosti dohodnutá v PKZ je spravidla odvodená od náročnosti vykonávanej práce. Jej rozsah závisí jednak od odvetvia a jednak od solventnosti zamestnávateľa. Niektorí zamestnávatelia poskytujú len vstupné, výstupné resp. preventívne prehliadky. Nezanedbateľnú časť, takmer 20 %, tvorili zamestnávatelia, ktorí poskytovali aj starostlivosť navyše, a to cez tzv. *Program na podporu zdravia*. Súčasťou tohto programu boli napríklad príspevky zamestnávateľa na rehabilitačnú, rekreačnú a víkendovú starostlivosť, príspevky na lieky a lekársku starostlivosť.

Súčasťou sociálnej starostlivosti zamestnávateľa boli aj zvýšené náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v trvaní od 1 do 10 dní. Výška tejto náhrady príjmu sa pohybovala v rozpätí od 30 do 80 % z denného vymeriavacieho základu zamestnanca, a to v závislosti od dĺžky trvania jeho dočasnej pracovnej neschopnosti. Vo výnimočných prípadoch niektorí zamestnávatelia prispievali zamestnancom aj v prípade ich dlhodobej pracovnej neschopnosti, a to od 1 mesačného platu navyše po 680 EUR za každý mesiac pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Stravovanie zamestnancov je zakotvené v § 152 Zákonníka práce, ktorý je v prevažnej väčšine tiež citovaný v PKZ. Určité, avšak len malé rozdiely medzi jednotlivými



zamestnávateľmi boli vo výške príspevku zamestnávateľa na jedno teplé jedlo denne (od 60 do 80 % ceny jedla).

Ďalším špecifickým prvkom, ktorým sa odlišujú jednotlivé PKZ, je rozsah podmienok poskytovania príspevku na stravovanie. Úzka skupina ústretovejších zamestnávateľov poskytovala stravovanie alebo príspevok na stravovanie aj svojim bývalým zamestnancom (dôchodcom), ako aj zamestnancom, ktorí boli práceneschopní, boli na dovolenke, mali iné prekážky v práci, alebo boli na materskej dovolenke. V prípade zamestnávateľov s vlastným stravovacím zariadením sa v kolektívnych zmluvách líšili (podľa solventnosti zamestnávateľa) aj možnosti (rozsah) výberu rôznych druhov jedál v jedálnom lístku.

Riešenie doplnkového dôchodkového sporenia je súčasťou PKZ u takmer všetkých zamestnávateľov. Jednotlivé PKZ sa však od seba odlišujú výškou príspevkov zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (3. pilier dôchodkového sociálneho poistenia). Jeho výška sa pohybuje v rozpätí od 0,5 po 5 %, a to v závislosti od výšky príspevku zamestnanca, jeho veku a dĺžky jeho pracovného pomeru. V mnohých prípadoch sa vyskytuje možnosť zamestnanca zvoliť si výšku svojho príspevku, pričom príspevok zamestnávateľa zostáva nezmenený, a to maximálne vo výške 28 EUR. Vo vzácnych prípadoch sa zamestnávateľ zaviazal k doplatku príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie aj v prípade dlhodobej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

### **5.2.7. Ochrana práce**

Ochrana proti zdravotným rizikám pri výkone práce, právo zamestnancov na informovanie o možných ohrozeniach zdravia a pracovné dohody priaznivé voči ľudskému organizmu majú vplyv nielen na zdravie zamestnancov, ale majú pozitívny vplyv aj na kvalitu výkonu práce zamestnancov. Vzťah medzi kvalitou a produktivitou práce je vysoko pozitívnym vzťahom, ktorý je prínosom nielen pre zamestnávateľov a zamestnancov, ale má vplyv aj na rast ochoty zamestnancov pracovať (zostať pracovať vo firme), a to pri vysokej miere ich spokojnosti s prácou.

Časť zaoberajúca sa problematikou ochrany práce (BOZP) sa vyskytuje vo všetkých PKZ, ale vzhľadom na obsiahne poňatie tejto problematiky v zákone o BOZP č.124/2006 Z. z. sa obsahovo od zákona výrazne neodlišuje.

### **5.2.8. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**

Táto časť PKZ sa spravidla odvoláva na zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a Zákonník práce. Je zameraná na predchádzanie tak individuálnym ako aj kolektívnym pracovnoprávnym sporom.

V niektorých PKZ sa zmluvné strany zaväzujú počas platnosti PKZ dodržiavať sociálny z mier a prípadné spory riešiť vzájomným rokovaním. To znamená, že v prípade kolektívnych pracovnoprávných sporov uprednostňujú spôsob ich riešenia formou zmierovacích (dohodovacích) procedúr (napr. formou paritných komisií zložených zo zmluvných strán a pod.). Až v prípade neuzatvorenia dohody (neurovnania sporu) do určitého dohodnutého termínu sa postupuje v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (§ 10-14 zákona).

V tejto časti sa často stanovujú aj postupy riešenia individuálnych pracovnoprávných sporov. Zmyslom tohto postupu je predchádzanie ich riešeniu prostredníctvom inšpekcie práce, súdnou cestou, alebo v prípade individuálnych sporov predchádzaniu možného odchodu často veľmi schopných zamestnancov z podniku.

V niektorých prípadoch sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom (podľa svojich možností) bezplatné poradenstvo, a to najmä v pracovnoprávnej a sociálnej oblasti, ale aj v oblasti odmeňovania za prácu.

### **5.2.9. Záverečné ustanovenia**

Táto časť (tento článok PKZ) spravidla obsahuje ustanovenia týkajúce sa platnosti a účinnosti PKZ, jej distribúcie, spôsobu kontroly jej plnenia, jej uloženia, spôsobu realizácie zmien a dodatkov ku PKZ dohodnutých zmluvnými stranami PKZ, prechod záväzkov PKZ na prípadných právnych nástupcov a pod. Môže obsahovať aj špecifikáciu príloh, ktoré podrobnejšie upravujú niektoré ustanovenia PKZ, najčastejšie v oblasti odmeňovania, sociálnej oblasti a v oblasti BOZP (prípadne aj požiarnej ochrany).

## **5.3. Stručný záver**

Tak ako sa vyvíja samotná spoločnosť v hospodárskej a sociálnej oblasti, vyvíja sa aj obsah kolektívnych zmlúv. Z predchádzajúcich rokov hospodárskej krízy a z nadobudnutých skúseností fungovania kolektívneho vyjednávania a riešenia kolektívnych pracovnoprávných sporov vznikla potreba presnejšie zadefinovať niektoré oblasti v PKZ. Týka sa to najmä

špecifikácie podmienok prepúšťania zamestnancov, kvalifikácie a rekvalifikácie zamestnancov (vzdelávania zamestnancov), obsadzovania voľných pracovných miest, ale aj častejšieho využívania flexibilných foriem práce a pracovného času.

V tejto súvislosti je potrebné vyzdvihnúť výhody ročného štatistického zisťovania o pracovných podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku, pretože Informačný systém o pracovných podmienkach (ISPP) ktorý je súčasťou Informačného systému o cene práce, poskytuje garantované a hodnoverné zobrazenie skutočnosti o pracovných, mzdových a sociálnych podmienkach zamestnancov v SR, ktoré by inak boli veľmi ťažko dostupné a spracovateľné.

Aktivity týkajúce sa mapovania reálneho stavu sociálneho dialógu v SR budú užitočné aj v budúcnosti, a to vzhľadom na neustále zmeny Zákonníka práce, zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (prípadne aj ďalších zákonov vo vzťahu ku kolektívnemu vyjednávaní) ako aj vzhľadom na neustále zmeny v ekonomickej, sociálnej oblasti, v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, ale aj vzhľadom na zmeny vo výkone politiky – na jej reflexiu nielen voči požiadavkám odborov, ale aj voči verejnosti ako takej (vzhľadom na sociálne pohyby v spoločnosti a snahu udržať sociálny zmier).

## 6. Vzor štruktúry podnikovej kolektívnej zmluvy pre súkromný sektor (SR)

**Podniková kolektívna zmluva (ďalej len „zmluva“)  
na rok  
uzatvorená medzi**

**Zamestnávateľ:**

**Odborová organizácia:**

*Zastúpený:*

*Zastúpená:*

### **A. ÚVODNÉ USTANOVENIA**

1. Účel a obsah zmluvy
2. Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie zmluvy
3. Pôsobnosť, platnosť a účinnosť zmluvy
4. Záväzky zmluvných strán

### **B. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU**

1. Zákaz diskriminácie
2. Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov
3. Práva a povinnosti zamestnancov, odborovej organizácie a zamestnávateľa
4. Právo na spolurozhodovanie
5. Právo na prerokovanie
6. Predchádzajúci súhlas (odborov)
7. Právo na informácie
8. Právo na kontrolu
9. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa

### **C. POLITIKA ZAMESTNANOSTI a PERSONÁLNA PRÁCA**

1. Politika zamestnanosti
2. Pracovný pomer a pracovná zmluva
3. Skončenie pracovného pomeru a výpovedná doba
4. Organizačné zmeny a hromadné prepúšťanie
5. Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
6. Ochrana niektorých skupín zamestnancov pri prepúšťaní
7. Odstupné
8. Odchodné
9. Pracovné cesty
10. Cestovné náhrady
11. Výchova a vzdelávanie
12. Úhrada nákladov zo strany zamestnávateľa na doplnenie vzdelávania zamestnancov

## **D. PRACOVNOPRÁVNÁ OBLASŤ (pracovnoprávne nároky)**

1. Pracovný čas
2. Kratší pracovný čas
3. Pružný pracovný čas
4. Práca nadčas a pracovná pohotovosť
5. Nočná práca
6. Prestávky v práci (na odpočinok a jedenie)
7. Dovoľenka na zotavenie
8. Prekážky (prechodné) na strane zamestnávateľa (prestoje a pod.) a náhrada mzdy zamestnancom
9. Prekážky na strane zamestnanca (pracovné voľno)
10. Poskytovanie pracovného voľna nad rámec Zákonníka práce
11. Osobitné pracovné podmienky pre vybrané skupiny zamestnancov (napr. pre osamelých rodičov, mládež a pod.)

## **E. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV**

1. Základné (úvodné) ustanovenia
2. Mzdový vývoj
3. Mzda, mzdové zložky
4. Minimálna mzda (v podniku/firme)
5. Minimálne mzdové tarify
6. Mzdové formy
7. Motivačné zložky mzdy (osobné ohodnotenia, výkonnostné odmeny, bonusy, prémie, odmeny z fondu vedúceho, podiel zamestnancov na zisku a pod.), vrátane stanovenia kritérií na ich poskytovanie, prípadne na ich krátenie
8. Ostatné doplnkové formy mzdy (príplatok za zastupovanie, za riadenie, dovolenkový príplatok, vianočný príplatok, 13.a 14. plat a pod.), vrátane stanovenia kritérií na ich poskytovanie
9. Mzdové zvýhodnenia (odmeny, príplatky) a mzdová kompenzácia
10. Mzda a náhrada mzdy (odmena) za pracovnú pohotovosť
11. Ostatné formy náhrady mzdy
12. Doplatok pri preradení zamestnanca na inú prácu
13. Splatnosť a výplata mzdy
14. Podrobnejšia úprava priemerného zárobku
15. Normovanie práce
16. Spoločné (záverečné) ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

## **F. SOCIÁLNA OBLASŤ**

1. Zdravotná starostlivosť (nad rámec platných zákonov)
2. Stravovanie zamestnancov
3. Sociálna výpomoc

4. Príspevok na dopravu
5. Príspevok darcom krvi
6. Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca zo strany zamestnávateľa (v prípade náhrady príjmu vyššej ako to ustanovuje zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov)
7. Odmeny pri životnom a pracovnom výročí
8. Sociálny fond
9. Doplnkové dôchodkové sporenie
10. Príspevok zamestnávateľa na kúpeľnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov
11. Odmena zamestnancom v súvislosti s ich odchodom do dôchodku
12. Prístup zamestnancov k výrobkom zamestnávateľa za zvýhodnenú cenu
13. Ostatné výhody pre zamestnancov (prípadne bývalých zamestnancov – dôchodcov, kultúrne podujatie pre zamestnancov a pod. )

## **G. OCHRANA PRÁCE**

1. Povinnosti a záväzky zamestnávateľa v oblasti BOZP
2. Práva a povinnosti odborov v oblasti BOZP
3. Povinnosti zamestnancov
4. Pracovné podmienky a pracovné prostredie
5. Poskytovanie prvej pomoci
6. Poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov a pitný režim
7. Lekárske prehliadky
8. Rekondičné pobyty
9. Osobitná ochrana tehotných žien, matiek do 9. mesiaca po pôrode a dojčiacich žien
10. Osobitná ochrana mladistvých
11. Ozdravné opatrenia
12. Vzdelávanie (kurzy, školenia) v oblasti BOZP (a požiarnej ochrany)

## **H. RIEŠENIE SŤAŽNOSTI A PREDCHÁDZANIE SPOROM**

1. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom
2. Predchádzanie individuálnym a kolektívnym sporom
3. Výklad kolektívnej zmluvy (dohoda o spôsobe riešenia sporu v prípade rozdielneho výkladu ustanovení PKZ zmluvnými stranami)

## **I. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

1. Distribúcia zmluvy
2. Kontrola plnenia zmluvy
3. Zmeny kolektívnej zmluvy (dodatky ku kolektívnej zmluve)
4. Ostatné záverečné ustanovenia

*Miesto a dátum uzatvorenie zmluvy*

## **MOŽNÉ PRÍLOHY**

1. Katalóg pracovných činností
2. Stupnica mzdových taríf
3. Charakteristika tarifných stupňov,
4. Zásady odmeňovania z fondu vytvoreného zo zisku
5. Zásady BOZP a požiarnej ochrany
6. Zásady poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov
7. Podrobnejšie zásady použitia sociálneho fondu
8. Niektoré ďalšie dôležité dokumenty spresňujúce niektoré ustanovenia zmluvy<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> Vzor štruktúry PKZ spracovala autorka štúdie (Margita Barošová) na základe štúdia viacerých PKZ (vrátane vzorových PKZ prezentovaných na internete), ale aj na základe dostupných KZVS, v ktorých sa nachádzajú aj odvolávky na možné riešenia niektorých oblastí v PKZ.

## **7. Celkový záver**

V tejto časti uvádzame zhrnutia nielen analýz KZVS a PKZ, ale aj úvodných častí štúdie. Okrem prezentácie stručných záverov z analýz kolektívnych zmlúv sa sústredíme najmä na problémy v oblasti kolektívneho vyjednávania alebo problémy, ktoré súvisia s kolektívnym vyjednávaním u nás s tým, že v niektorých prípadoch sa pokúsime prísť aj s námetmi na ich riešenie (na prístup k ich riešeniu). Je potrebné tiež uviesť, že táto štúdia sa venovala skôr mapovaniu praktických (existujúcich) problémov v oblasti kolektívneho vyjednávania ako prezentovaniu teoretických a právnych informácií súvisiacich najmä s procesom kolektívneho vyjednávania. Tento typ informácií je totiž na Slovensku prezentovaný vo viacerých publikáciách a štúdiách, a napokon pozornosť týmto aspektom v minulosti venovala aj autorka tejto štúdie (v štúdiách, v iných typoch dokumentov), preto nie je potrebné sa o nich obšírne zmieňovať. Napriek uvedenému sú v úvodných častiach prezentované v stručnej podobe niektoré základne informácie z oblasti sociálneho dialógu v SR, ale aj v krajinách EÚ (prípadne OECD). Okrem základných informácií sú tu prezentované aj viaceré štatistické údaje súvisiace s realizáciou procesov kolektívneho vyjednávania.

### **7.1. Najdôležitejšie zistenia**

- *Hospodárska kríza*, ktorá zasiahla slovenskú ekonomiku najmä v rokoch 2008-2009, *mala vplyv aj na kolektívne pracovnoprávne vzťahy*. Hromadné prepúšťanie prispelo k poklesu členstva a k zmenám v odborových organizáciách. Zatiaľ čo v roku 2007 bolo registrovaných 174 hromadných prepúšťaní (10 417 prepustených zamestnancov) v roku 2009 stúpol ich počet prakticky na 2-násobok – na 347 registrovaných prípadov hromadného prepúšťania (30 259 prepustených zamestnancov).
- *Na zmiernenie dopadov krízy prijala vláda SR osobitné opatrenia* (tzv. protikrizové opatrenia), vrátane zavedenia flexibilných foriem organizácie práce. Ich realizácia bola predmetom sociálneho dialógu, najmä v Rade pre hospodársku krízu, ktorej cieľom bolo zmierniť dopady globálnej ekonomickej a finančnej krízy na ekonomiku Slovenska a na slovenských občanov. Konzultácia prebiehala aj v rámci národnej tripartity – v Hospodárskej a sociálnej rade SR (HSR SR). Zástupcovia zamestnávateľov a odborov mali teda dostať možnosť vyjadriť svoje názory na systém navrhovaných opatrení a na ich spôsob realizácie.



- *Hospodárska kríza v SR spôsobila ekonomický pokles hospodárstva SR. Najväčší negatívny dopad mala na priemysel. S cieľom umožniť zamestnávateľom pružnejšie reagovať na ekonomický pokles a s ním súvisiace prepúšťanie (vrátane hromadného prepúšťania) prišla vláda so zmenami v Zákonníku práce. Osobitný význam malo v tomto prípade zavedenie tzv. „flexikonta“.*
- *Hospodárska kríza sa prejavila aj na počte platných KZVS (pre príslušný rok) v súkromnom sektore. Zatiaľ čo v roku 2000 bolo platných (záväzných) 35 KZVS, v roku 2006 klesol ich počet na 32, a v krízových rokoch pokles ich počtu pokračoval aj naďalej (2009: 25 KZVS, 2012: 20 KZVS). KZVS majú čoraz viac charakter rámcových kolektívnych zmlúv a viaceré ustanovenia majú len deklaratívny charakter. Zamestnávatelia sa čoraz viac vyhýbajú kolektívnemu vyjednávaniu. Sociálny dialóg, resp. uzatváranie kolektívnych zmlúv sa najmä zo strany zamestnávateľov často považuje za ohrozenie ich konkurencieschopnosti (rast nákladov práce).*
- *Zmeny k horšiemu nastali aj v oblasti rozširovania záväznosti KZVS, a to nielen v čase krízy. V roku 2007 nebola rozšírená záväznosť žiadnej KZVS, v roku 2008 bola rozšírená záväznosť len 2 KZVS, v roku 2009 bolo rozšírených 5 KZVS. V roku 2010 boli schválené 2 výnosy o rozširovaní KZVS, ale so zmenou vlády boli s platnosťou od 1.7.2010 oba výnosy zrušené. V roku 2011 a 2012 nedošlo k rozšíreniu záväznosti žiadnej KZVS. Uvedené údaje sú dôkazom toho, že zmeny v tejto oblasti boli spravidla spojené so zmenami vlády. Hlavný podiel na tejto situácii mali najmä legislatívne zmeny v oblasti rozširovania záväznosti KZVS v niektorých rokoch (len so súhlasom zamestnávateľa, na ktorého sa má záväznosť KZVS rozšíriť). Takýto prístup k rozširovaniu KZVS je neobvyklý vo vyspelých krajinách EÚ a v konečnom dôsledku znamená zníženie pokrytia SR kolektívnymi zmluvami v súkromnom sektore. V prípade zamestnávateľov panujú, čo sa týka ich viazanosti na KZVS z titulu rozšírenia KZVS, v niektorých prípadoch zbytočné obavy, lebo mzdový rast je v KZVS (napríklad v KZVS v roku 2012) garantovaný len ojedinele. To znamená, že v čase krízy ponechávajú sociálni partneri dohodu o raste miezd spravidla na PKZ. Podobne je tomu aj v prípade niektorých ďalších záväzkov zamestnávateľov, a to najmä tých s finančným (výraznejšími) dopadmi.*
- *Čo sa týka počtu uzatvorených PKZ, tak tieto informácie (ich evidencia) v ucelenej podobe nie sú dostupné, pretože SR nemá oficiálnu (zákonom ustanovenú) povinnosť evidencie PKZ.*

- *Na Slovensku sme zaznamenali určité rozdiely v prístupe ku kolektívnemu vyjednávaníu v rokoch pred krízou a v rokoch existencie hospodárskej krízy (svetovej hospodárskej krízy) v SR. V čase krízy bol zaregistrovaný nižší záujem zamestnávateľov o uzatváranie kolektívnych zmlúv. V praxi má často negatívny prístup k uzatváraníu kolektívnych zmlúv formu rôznych typov obštrukcií. Problémy sa objavujú aj pri samotnej finalizácii obsahu kolektívnych zmlúv. Ak aj zamestnávatelia (zamestnávateľské organizácie) pristúpia k uzatvoreniu kolektívnych zmlúv, ich obsah je v porovnaní s predkrízovým obdobím menej výhodný pre zamestnancov (nižšia úroveň zvyšovania miezd alebo zmrazovanie miezd, zníženie poskytovania podnikových benefitov a pod.). V dôsledku súčasnej hospodárskej krízy sa častejšie vyskytujú aj prípady kedy nedochádza k plneníu záväzkov vyplývajúcich z dohodnutých kolektívnych zmlúv. Tieto KPS sa potom často riešia ako spory o plnenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv.*
- *Pokles nastal (pokračoval) aj v oblasti odborovej organizovanosti. Podľa údajov OECD za roky 1999-2012 mala odborová organizovanosť (miera odborovej organizovanosti) v SR z roka na rok klesajúcu tendenciu. Zatiaľ čo v roku 1999 nadobudla výšku 34,2%, v roku 2005 to bolo 22,8 %, v roku 2007 18,8 % a v roku 2011 už len 16,7 %. Čo sa týka najväčšej odborovej centrály, tak zatiaľ čo v roku 2002 mala KOZ SR 550 tisíc aktívnych členov vo viac ako 5 000 odborových organizáciách (v 30 OZ) a odborovú organizovanosť vo výške približne 35 % v roku 1990 to bolo až 2 443 977 členov odborov a v roku 1993 1 536 825 členov.*
- *V roku (v krízovom roku) 2012 v SR pokračoval pokles počtu členov odborových medziodvetvových organizácií (odborových centrál). Počet členov sa znížil najmä v prípade KOZ SR. Členská základňa NKOS zostala nezmenená. Úbytok členov odborov v KOZ SR pokračoval aj naďalej a v roku 2013 sa odhadoval už len na 325 000. Situácia v prípade zamestnávateľských medziodvetvových organizácií (zamestnávateľských centrál) bola odlišná. V ich prípade došlo k nárastu členstva, a to tak u AZZZ SR, ako aj v prípade RÚZ.*
- *Zmeny (pokles) v miere odborovej organizovanosti mali za následok aj zmeny v oblasti miery pokrytia SR kolektívnym vyjednávaním (kolektívnymi zmluvami). Zatiaľ čo v roku 2000 a 2001 bola kolektívnymi zmluvami pokrytá takmer polovica zamestnancov, v roku 2008 ich bolo len 35 %. Predpokladá sa, že pokrytie v roku 2009-2010 mierne pokleslo a že tento pokles pokračoval aj naďalej.*

- *Organizovanosť zamestnávateľov*, resp. miera organizovanosti zamestnávateľov v zamestnávateľských organizáciách je v súčasnosti stabilná. Odhaduje sa na 30-35 %.
- V súvislosti s prezentovaním informácií o miere organizovanosti odborov a zamestnávateľov je potrebné uviesť, že v prípade SR ide takmer vždy o odhady alebo hodnoty s menšou či väčšou mierou sa približujúce k realite. Problémy s dostupnosťou presných údajov (nie odhadov) sú okrem miery odborovej organizovanosti a miery organizovanosti zamestnávateľov aj v oblasti miery pokrytia zamestnancov kolektívnym vyjednávaním - kolektívnymi zmluvami (PKZ a KZVS). Týka sa to tak obdobia pred krízou ako aj krízových rokov. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že často ani odborové zväzy a zamestnávateľské zväzy nemajú presné údaje o pokrytí zamestnancami kolektívnymi zmluvami.
- Čo sa týka výskytu KPS, tak *Slovensko sa v rámci EÚ zaradilo medzi krajiny s nízkym počtom KPS*. Dokonca v rokoch hospodárskej krízy (2009-2012) nedošlo k rastu žiadosti o riešenie KPS oproti roku 2008. Ich počet dokonca klesol z 19 v roku 2008 na 14 v roku 2009 a na 16 v roku 2012. Na Slovensku sa v roku 2012 nekonal v súkromnom sektore žiadny štrajk. To znamená, že žiaden z KPS o uzavretie kolektívnych zmlúv alebo dodatkov ku kolektívnym zmluvám evidovaných na MPSVR SR v roku 2012 nevyústil do štrajku alebo výluky.
- Na základe informácií o fungovaní kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v krajinách EÚ je možné konštatovať, že *príčinou nízkej miery pokrytia Slovenska kolektívnym vyjednávaním (kolektívnymi zmluvami)* je najmä nízka miera odborovej organizovanosti (len približne 16 %), ale aj pomerne nízka miera organizovanosti zamestnávateľov (približne 30-35 %), ako aj hlavná úroveň kolektívneho vyjednávania, ktorou je v prípade Slovenska podniková úroveň. Ďalším významným faktorom sú problémy s rozširovaním záväznosti KZVS na ďalších zamestnávateľov v posledných rokoch u nás.
- *Rozšírenie KZVS* sa navrhuje spravidla preto, aby sa kompenzovala „slabosť“ potenciálnych strán vyjednávania alebo neexistencia sociálneho partnera za účelom uzatvárania KZVS. Vyššia úroveň pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami je tiež určitou zárukou dodržania sociálneho mieru v krajine, ochranou pracovnoprávných nárokov zamestnancov ako aj zamedzením sociálneho dumpingu - zabezpečením férových podmienok hospodárskej súťaže zamestnávateľov v rámci konkurenčného prostredia.

- *Nízke pokrytie SR kolektívnymi zmluvami má svoje dôsledky* aj v snahe, najmä sociálne orientovaných vlád, rozširovať zákonnú úpravu v oblasti pracovných a mzdových podmienok, a to najmä prostredníctvom Zákonníka práce.
- V súvislosti *s kritériami reprezentatívnosti pre participáciu v tripartite* pre združenia zamestnancov a zamestnávateľov (§ 3 ods. 3 a 4 zákona o tripartite) je potrebné poukázať na nerovnaké podmienky (nerovnaký prístup) v oblasti stanovenia kritérií pre zástupcov zamestnávateľov a zástupcov odborov. Zatiaľ čo zástupcom zamestnávateľov stačí preukázať, že spolu vo svojich združeniach (v ich členských organizáciách) zamestnávajú 100 tisíc zamestnancov, odborári na to musia mať 100 tisíc členov odborov, čo znamená, že musia zastupovať nepomerne vyšší počet zamestnancov ako je to v prípade zástupcov zamestnávateľov (môže to byť aj niekoľkonásobne viac). Týmto sa nielen znižuje šanca iným odborovým centrálam mať zastúpenie v tripartite, ale v budúcnosti to môže ohroziť aj samotnú KOZ SR, ak bude v jej prípade aj naďalej pokračovať pokles jej členstva (členov odborov v odborových zväzoch, ktoré sú jej členskými organizáciami).
- Z nahliadnutia do *evidencie odborových organizácií a organizácií zamestnávateľov* (do ich zoznamu) *Ministerstva vnútra SR (MV SR)* vyplýva, že v SR v súčasnosti existuje (aspoň z evidencie MV SR to tak vyplýva) 2 440 odborových organizácií a 80 zamestnávateľských organizácií. Pri hlbšom pohľade na zoznam evidovaných zamestnávateľských organizácií sme zistili, že ani v jednom prípade neboli dostupné pre verejnosť tak osoby oprávnené konať v mene združenia ako aj orgány združenia.
- *Príčinou oslabovania kolektívneho vyjednávania na nadpodnikovej úrovni* (odvetvovej úrovni a pod.) môže byť aj nedôvera niektorých zamestnávateľov k „svojim“ zamestnávateľským zväzom a odlišnosti jednotlivých zamestnávateľských organizácií alebo zamestnávateľov (v závislosti od úrovne uzatvárania KZVS) v názoroch na riešenie niektorých problémov v odvetví (pododvetví, časti odvetvia a pod.), resp. v spôsobe a rozmere prezentovania niektorých ustanovení (pracovnoprávných nárokov zamestnancov a iných ustanovení) v príslušných KZVS. Takýto prístup má svoje dôsledky v tom, že často nedochádza k uzatváraniu KZVS. To znamená, že na úrovni odvetví (nadpodnikovej) čoraz častejšie absentuje „reprezentatívny odvetvový“ (nadpodnikový) partner pre odborové zväzy. Je to aj jeden z hlavných dôvodov posilňovania tendencie zo strany zamestnávateľov preferovať skôr kolektívne vyjednanie na úrovni podniku ako kolektívne vyjednanie na nadpodnikovej úrovni.

- *Problémom na Slovensku je aj to, že niektoré zamestnávateľské organizácie sú členmi oboch vrcholových zamestnávateľských združení (AZZZ SR aj RÚZ). Môže to znamenať, že si vrcholové zamestnávateľské združenia (AZZZ SR a RÚZ) takýmto spôsobom vytvárajú podmienky pre splnenie reprezentatívnosti pre účasť v národnom tripartitnom orgáne – v HSR SR. Slovenským paradoxom (a deformáciou kolektívnych pracovnoprávných vzťahov) je aj skutočnosť, že členmi vrcholových zamestnávateľských združení (medziodvetvových združení zamestnávateľov na republikovej úrovni) sú nielen zamestnávateľské organizácie (zväzy, asociácie, združenia a pod.), ale aj podniky (firmy). Má to svoje dopady aj na počet uzatváraných KZVS, pretože odborovým združeniam tým v niektorých prípadoch absentuje sociálny partner na nadpodnikovej úrovni. Prispieva to v konečnom dôsledku k ďalšiemu oslabovaniu kolektívneho vyjednávania na odvetvovej (nadpodnikovej) úrovni. Oslabovanie kolektívneho vyjednávania na nadpodnikovej úrovni môže byť aj dôsledkom rozdrobenosti zamestnávateľských a odborových zväzov.*
- *V správach o sociálnej situácii obyvateľstva SR sa objavuje nízky počet informácií z oblasti kolektívneho vyjednávania v SR. Príčinou môžu byť aj nízke personálne kapacity na MPSVR SR v posledných rokoch, ako aj odsúvanie tejto problematiky na okraj v porovnaní s inými oblasťami zo strany štátu. Táto skutočnosť je v rozpore so stúpajúcimi nárokmi a významom kolektívneho vyjednávania, a preto ju nie je možné v žiadnom prípade hodnotiť ako pozitívny jav.*
- Z analýzy KZVS v rokoch 2000, 2006 a 2012 v súkromnom sektore vyplýva:
  - = Na uzavretí 35 platných KZVS pre rok 2000 sa na strane odborov podieľalo 18 OZ, v roku 2006 na 32 platných KZVS sa podieľalo 21 OZ. V roku 2009 sa na uzavretí 25 platných KZVS podieľalo 15 OZ a v roku 2012 na 20 platných KZVS 11 OZ.
  - = *Spolurozhodovanie o sociálnom fonde* bolo v roku 2012 priamo riešené v nižšom počte (v %) KZVS ako v roku 2000 (2000: 34 %, 2012: 25 % a 2006: 16 %). Spolurozhodovanie sociálnych partnerov o pracovnom čase bolo riešené spravidla už v KZVS (najmä v rokoch 2006 a 2012). V roku 2012 dokonca úplne absentoval presun ustanovenia o pracovnom čase na PKZ.
  - = V prípade *prerokovania prijímaných opatrení s odbormi* prevažuje priame ukotvenie (riešenie) tejto formy participácie (jej špecifikácia) v KZVS. Vo

viacerých prípadoch nie je vôbec presunutá na PKZ. Jedinou výnimkou bolo prerokovanie odstúpenia, vypovedania, či dodatku zmluvy s doplnkovými dôchodkovými sporiteľňami, a to v roku 2006, kde špecifikácia (podrobnosti) tejto formy participácie odborov bola presunutá na PKZ, a to v 31 % prípadoch (10 % priamo v KZVS).

= V prípade *poskytovania informácií odborom* sme v polovici prípadov zaznamenali pokles podielu KZVS (z celkového počtu) priameho ukotvenia KZVS v roku 2012 oproti roku 2006. Najčastejšie bolo v KZVS priamo zakotvené poskytovanie informácií o hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa, a to v roku 2000 (69 % z celkového počtu KZVS). V najnižšej miere bolo v KZVS priamo zakotvené (riešené) poskytovanie informácií pre potreby kolektívneho vyjednávania, a to v roku 2006 (len 9 % z celkového počtu KZVS). Čo sa týka priameho ukotvenia poskytovania informácií o *platobnej neschopnosti zamestnávateľa* (veľmi dôležitej informácie), tak tento typ informácií bol priamo zakotvený vo vyššom podiele KZVS v roku 2012 (40 %) oproti roku 2000 - 29 % (2006: 25 %).

= Čo sa týka *spolupráce sociálnych partnerov*, tak pomerne vysoká zmienka v KZVS bola vo všetkých rokoch sledovaného obdobia v prípade bezplatného poskytovania miestnosti a technického zabezpečenia odborom a bezplatného zrážania členských príspevkov pre odborovú organizáciu zamestnávateľom. V prípade úhrady nákladov spojených s kolektívnym vyjednaním sme zaznamenali nielen nižšie zastúpenie tejto formy spolupráce v KZVS, ale aj jej klesajúci trend. Zmienka o spoločnom vyhodnocovaní kolektívnych zmlúv za príslušný rok ani v jednom roku neprekročila hranicu 45 % z celkového počtu KZVS

= Čo sa týka priameho ukotvenia jednotlivých *ustanovení z pracovnoprávnej oblasti* v KZVS, tak v tomto prípade jednoznačne dominovala dohoda o ustanovenom týždennom pracovnom čase (TPČ).<sup>90</sup> Zmienka o presnom postupe pri hromadnom prepúšťaní bola v sledovanom období prezentovaná ani nie v polovici KZVS. Prezentovanie informácií o pracovnoprávnej ochrane niektorých skupín zamestnancov (osamelých rodičov starajúcich sa o nezaopatrené deti, zamestnancov blízkych dôchodkovému veku, manželov) pri prepúšťaní zo zamestnania neprekročilo ani v jednom roku hranicu 56 % z celkového počtu

---

<sup>90</sup> V roku 2000 bol až v 83 % KZVS dohodnutý TPČ nižší (40 hodín) ako jeho maximum podľa Zákonníka práce (ZP), ktoré bolo v tom čase 43 hodín. V roku 2006, kedy bola ZP ustanovená maximálna dĺžka TPČ 40 hodín bol vo väčšine KZVS (75 %) ustanovený nižší TPČ - 37,5 hodín. V roku 2012 bol vo väčšine KZVS (60 % KZVS) dohodnutý (priamo ustanovený) nižší TPČ ako jeho maximum v ZP (40 hodín), t. j. 37,5 hodín.

KZVS. Prezentovanie informácií o nariadení konkrétnych prípadov pracovnej pohotovosti zamestnancom neprekročilo v sledovanom období hranicu 34 % z celkového počtu KZVS. Výnimkou bolo ustanovenie o určení rozsahu hodín nariadenej pracovnej pohotovosti zamestnancom. Podiel KZVS, v ktorých bola zmienka o ustanovení tohto typu pracovnoprávneho ustanovenia sa pohyboval od 51 % (2000) po 59 % v roku 2006 (v roku 2012: 55 %). Vzťah zamestnávateľov voči svojim zamestnancom sa prejavil v prípade poskytovania jednorazovej výpomoci pozostalým v prípade úmrtia zamestnanca. Pomerne často však bolo poskytovanie tejto formy výpomoci presunuté na riešenie v PKZ. Zmienka (vrátane jej priameho ukotvenia už v KZVS) o poskytovaní odstupného nad rámec Zákonníka práce mala v sledovanom období rastúcu tendenciu. Bolo tomu aj v prípade zmienky o odchodnom v KZVS. V prípade poskytovania rôznych druhov voľna nad rámec Zákonníka práce sa ich rozsah prezentovania v jednotlivých KZVS líšil. Avšak vo všetkých týchto prípadoch (okrem dvoch) tieto podiely (z celkového počtu KZVS) v prípade priameho ukotvenia (riešenia) v KZVS neprekročili ani v jednom prípade hranicu 37 % z celkového počtu KZVS. Výnimkou bolo poskytovanie pracovného voľna z dôvodu úmrtia rodinného príslušníka zamestnanca. V tomto prípade sme zaznamenali v sledovanom období stúpajúci trend.

- = *Rast mzdových taríf* bol priamo dohodnutý v extrémne nízkom počte KZVS. Priame ukotvenie percenta rastu priemernej nominálnej mzdy zamestnancov v KZVS v krízovom roku 2012 kleslo (len 0,5 %) oproti roku 2006 (50 %). Mzdový rast naviazaný na infláciu mal v KZVS nízke zastúpenie. V prípade dohody sociálnych partnerov v KZVS o udržaní reálnych, resp. nominálnych miezd zamestnancov sme zaznamenali určitý extrém. V roku 2000 a 2006 bola táto forma mzdových podmienok zamestnancov priamo ustanovená len v 2 KZVS a v roku 2012 (v krízovom roku) nebolo toto ustanovenie premietnuté ani do jednej KZVS. Prepojenie rastu miezd na rast produktivity práce sa v KZVS pre roky 2000 a 2012 vôbec nenachádzalo. V roku 2006 bolo toto kritérium možného rastu miezd priamo uvádzané (dohodnuté) v 6 KZVS (z 32). Rast miezd podmienený ekonomickými možnosťami zamestnávateľa nebol v roku 2000 priamo uvádzaný v žiadnej KZVS. V roku 2006 bolo toto kritérium priamo zakotvené v 4 KZVS (z 32) a v roku 2012 len v 1 KZVS (z 20). Prepojenie rastu miezd na rast životných nákladov bolo priamo dohodnuté v roku 2000 v 23 % KZVS (8 KZVS z 35), v roku 2006 v 9 % KZVS (3 KZVS z 32) a v krízovom roku 2012 sa toto kritérium pre možný rast miezd vôbec

nevyskytovalo. Riešenie mzdového rastu zamestnancov je vo vysokej miere ponechané na kolektívne vyjednávanie na úrovni podniku, a to najmä v čase krízy (v našom prípade v krízovom roku 2012).

- = Minimálna mzda bola v KZVS v sledovanom období priamo dohodnutá len v ojedinelých prípadoch.
- = Priame ustanovenie *minimálnych hodinových mzdových taríf zamestnancov* v KZVS sa pohybovalo v rozpätí od 45 % (krízový rok 2012) po 57 % (rok 2000). V krízovom roku 2012 klesol tento podiel z 56 % v roku 2006 (predkrízové obdobie) na 45 % v krízovom roku 2012 (pokles o 11 p.b.). Nahliadnutím do databázy KZVS sme zistili, že v roku 2000 bola v 51 % KZVS dohodnutá v 1. (najnižšej) tarifnej triede sadzba nad (vyššia) zákonom ustanovenú hodinovú minimálnu mzdu (21,60 Sk). V roku 2006 zákonom ustanovenú výšku hodinovej minimálnej mzdy (39,70 Sk) prevyšovali najnižšie minimálne mzdové tarify (v 1. triede) v 14 KZVS z 32 (44 %). V krízovom roku 2012 zákonom ustanovenú výšku hodinovej minimálnej mzdy (1,880 €) prevyšovali najnižšie minimálne mzdové tarify (v 1. triede) v 7 KZVS z 20 (44 %). V každom zo sledovaných rokov sa však vyskytli aj prípady kedy bola v 1. tarifnej triede dohodnutá nižšia sadzba minimálnej hodinovej tarify ako bola zákonom ustanovená hodinová minimálna mzda (aj keď išlo len o ojedinelé prípady).
- = *Minimálne mesačne tarify* boli priamo ustanovené v KZVS v roku 2000 v 77 % KZVS, v roku 2006 v 56 % KZVS a v krízovom roku 2012 v 65 % KZVS. V roku 2000 bola v 22 KZVS (z 35 KZVS, t. j. v 63 %) ustanovená vyššia hodnota v 1. (najnižšej) triede mesačných mzdových taríf ako bola hodnota zákonnej minimálnej mesačnej mzdy. V krízovom roku 2012 bola len v 4 KZVS (z 20, t.j. v 20 %) ustanovená vyššia hodnota prvej – najnižšej mesačnej mzdovej tarife - ako bola hodnota zákonnej minimálnej mesačnej mzdy. V každom zo sledovaných rokov sa však vyskytli aj prípady kedy bola v 1. tarifnej triede minimálnych mesačných taríf dohodnutá nižšia sadzba ako bola zákonom ustanovená hodinová minimálna mzda (aj keď aj v tomto prípade išlo len o ojedinelé prípady).
- = Zatiaľ čo priame ukotvenie (riešenie) *mzdovej náhrady za pracovnú pohotovosť* mimo pracoviska v pracovný deň a mzdovej kompenzácie za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí malo v krízovom roku 2012 oproti roku 2006 vyššie zastúpenie a vysoké percentuálne zastúpenie na celkovom



počte KZVS, pri ostatných formách miezd a náhrad miezd za pracovnú pohotovosť bola situácia odlišná (ukotvenie v nižšom počte KZVS). Najvyššie ukotvenie (priame) v KZVS vo všetkých sledovaných rokoch mala mzdová kompenzácia za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí (2000: 83 %, 2006: 81 %, 2012: 85 %). Okrem pozitívneho (početného ustanovenia v KZVS) to súčasne evokuje vysoký výskyt práce zamestnancov v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí, čo nie je potešujúci fakt.

- = Čo sa týka *mzdových zvýhodnení zamestnancov*, tak najčastejšie sa v KZVS v sledovanom období uvádzali (priamo ustanovovali) - v rozpätí od 60 % do 89 % - nasledovné mzdové zvýhodnenia: za prácu nadčas v bežných pracovných dňoch, za prácu v sobotu, v nedeľu, vo sviatok (v deň pracovného pokoja) a za nočnú prácu.
- = V prípade *odmien pri životnom a pracovnom výročí* zamestnanca bola spravidla dohoda o riešení týchto foriem odmien zamestnancov ponechaná na PKZ.
- = Čo sa týka ustanovení týkajúcich sa *sociálnej oblasti* (benefitov pre zamestnancov) tak tieto mali v sledovanom období spravidla klesajúci trend.

- Zo stručnej analýzy PKZ v roku 2011 v súkromnom sektore vyplýva:

- = Jednotlivé PKZ sa od seba podstatne odlišujú najmä v časti venovanej *mzdovým podmienkam* a v časti pojednávajúcej o *poskytovaní doplnkového dôchodkového sporenia*. Odlišnosti sa týkajú nielen výšky tarifných miezd, ale aj výšky odmien poskytovaných jednotlivými zamestnávateľmi. Rozdiely sú napríklad vo výške odmien podľa odpracovaných rokov a vo výške odmien pri životných a pracovných výročiach. Jednotlivé PKZ sa navzájom odlišujú aj výškou percenta zo zúčtovaných miezd, ktorým zamestnávatelia prispievajú zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie (3. pilier dôchodkového poistenia).
- = V časti *PKZ venovanej zamestnanosti* sa zamestnávatelia najčastejšie zaväzujú k povinnosti, že v prípade vytvorenia nových pracovných miest (vzniku voľných pracovných miest) zväžia v prvom rade možnosti využitia vlastných personálnych zdrojov a/alebo zamestnajú svojich bývalých zamestnancov, ktorí boli prepustení zo zamestnania z dôvodov organizačných zmien.
- = Čo sa týka *pracovného času a dovoleníek*, tak v tomto prípade nebývajú medzi jednotlivými PKZ výraznejšie rozdiely.

- = Veľká časť podnikov poskytuje zamestnancom *dni pracovného voľna nad rámec Zákonníka práce*, a to najmä v prípade výskytu niektorých rodinných udalostí.
- = *Dĺžka týždenného pracovného času* je vo väčšine prípadov ustanovená vo výške 37,5 hodín (maximum v Zákonníku práce = 40 hodín).
- = Iba malá časť podnikov s PKZ rieši *problematiku právoplatnosti individuálnych pracovných zmlúv*, prípadne vymedzuje oblasti, v ktorých je možné v pracovnej zmluve dohodnúť výhodnejšie podmienky v porovnaní s platnou PKZ. Najčastejšie je takýmto spôsobom riešená výška platu (zmluvná mzda) vybraných skupín zamestnaní.
- = Zamestnávateľa s väčším počtom zamestnancov sa v PKZ zaväzujú, že pri *organizačných zmenách* podľa § 63 ZP (výpoveď daná zamestnávateľom), budú najprv uvoľňovať zamestnancov v dôchodkovom veku, budú zohľadňovať vek zamestnanca a jeho zostávajúce roky do odchodu do dôchodku (5 – 10 rokov). Zamestnávateľa sa tiež často zaväzujú, že v rozsahu 12 mesiacov neprepustia zo zamestnaneckého pomeru obidvoch manželov - zamestnancov. Častým kritériom osobitnej ochrany zamestnancov pri prepúšťaní zo zamestnania je aj status osamelého rodiča starajúceho sa o nezaopatrené dieťa (do 6, do 10 rokov).
- = Pri stanovení *výšky odstupného* sa takmer vo všetkých PKZ zohľadňovala doba odpracovaných rokov zamestnanca u zamestnávateľa, alebo u jeho právneho predchodcu.
- = V prípade *tvorby nových pracovných miest* sa zamestnávateľa zaväzujú rekvalifikovať v prvom rade súčasných zamestnancov.
- = Podniky (firmy) sa podieľajú či už na financovaní *rekvalifikačných kurzov a kurzov na zvyšovanie odbornosti* svojich zamestnancov (ďalšie vzdelávanie), alebo im poskytujú individuálne pracovné voľno za účelom ich rekvalifikácie (ďalšieho vzdelávania).
- = *Pracovnoprávna oblasť* je súčasťou každej PKZ. V tejto časti PKZ sa spravidla vymedzuje úprava pracovného času (týždenný pracovný čas), rozvrhnutie pracovného času, pružný pracovný čas, prípadne nočná práca a práca v odpoľudňajšej zmene, začiatok a koniec pracovného času, prestávky v práci, nepretržitý odpočinok, práca nadčas a dovolenka.
- = V prípade *odmeňovania* obsahuje PKZ presné vymedzenie mzdy (spravidla sa jedná o citáciu Zákonníka práce), stanovenie výšky minimálnej mzdy, zadenovanie priemerného hodinového zárobku pre pracovnoprávne účely, stanovenie (dohodnutie) mzdových taríf (hodinových alebo mesačných alebo oboch typov) a mzdových foriem, ktoré zamestnávateľa vo svojom podniku aplikujú. Spravidla sa tu uvádza aj rast miezd

a podmienky, za ktorých sa bude realizovať. Odmeny zamestnávateľa priznávajú na základe vopred presne stanovených pravidiel.

- = V PKZ je venovaná zvýšená pozornosť aj časti (článku) „*Normovanie práce*“, ktorá odzrkadľuje špecifiká daného podniku (jeho zameranie).
- = *Tvorba a spôsob použitia sociálneho fondu* podľa zákona č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov sa riadi dohodou o tvorbe a spôsobe použitia sociálneho fondu zamestnávateľa uzatvorenou medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- = Forma *zdravotnej starostlivosti* dohodnutá v PKZ je spravidla odvodená od náročnosti vykonávanej práce. Jej rozsah závisí jednak od odvetvia a jednak od solventnosti zamestnávateľa. Súčasťou sociálnej starostlivosti zamestnávateľa boli v niektorých prípadoch aj zvýšené náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v trvaní od 1 do 10 dní.
- = *Stravovanie zamestnancov* je zakotvené v § 152 Zákonníka práce, ktorý je v prevažnej väčšine tiež citovaný v PKZ. Určité, avšak len malé rozdiely medzi jednotlivými zamestnávateľmi boli vo výške príspevku zamestnávateľa na jedno teplé jedlo denne (od 60 do 80 % ceny jedla). Jednotlivé PKZ sa teda od seba odlišujú v rozsahu podmienok poskytovania príspevku na stravovanie.
- = *Riešenie doplnkového dôchodkového sporenia* je súčasťou PKZ u takmer všetkých zamestnávateľov. Jednotlivé PKZ sa však od seba odlišujú výškou príspevkov zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (3. pilier dôchodkového sociálneho poistenia). Jeho výška sa pohybuje v rozpätí od 0,5 po 5 %, a to v závislosti od výšky príspevku zamestnanca, jeho veku a dĺžky jeho pracovného pomeru.
- = Časť zaoberajúca sa problematikou *ochrany práce* (BOZP) sa vyskytuje vo všetkých PKZ, ale vzhľadom na obširne poňatie tejto problematiky v zákone o BOZP č.124/2006 Z. z. sa obsahovo od zákona výrazne neodlišuje.
- = Časť PKZ venovaná *riešeniu KPS* sa spravidla odvoláva na zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a Zákonník práce. Je zameraná na predchádzanie tak individuálnym ako aj kolektívnym pracovnoprávnym sporom. V niektorých PKZ sa zmluvné strany zaväzujú počas platnosti PKZ dodržiavať sociálny zmier a prípadné spory riešiť vzájomným rokovaním.

## **7.2. Niektoré (najmä kritické) pohľady na oblasť kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v SR a návrh na možné riešenie niektorých z nich**

- Na Slovensku *absentuje zo strany štátu monitoring pre oblasť sociálneho dialógu*. Dokonca nie je doteraz oficiálne vypracovaná ani metodika na jeho tvorbu. To znamená, že v súčasnosti neexistuje na Slovensku komplexný súbor objektívnych informácií o stave a dosahovaných výsledkoch sociálneho dialógu, metód ich získavania (získovania) a ich systematickej aktualizácie. Preto je nevyhnutné vybudovať relevantnú informačnú základňu, zadefinovať pravidlá, systematicky zisťovať relevantný a objektívny stav v tejto oblasti a otvoriť tak cestu k návrhom možných akčných plánov na vybudovanie uceleného komplexného systému pre získavanie, vyhodnocovanie a bežnú úschovu informácií pre kvalitné uplatňovanie a realizáciu úloh sociálneho dialógu v praxi.
- Doteraz sa na Slovensku nerealizovala (nespracovala) SWOT analýza pre oblasť kolektívneho vyjednávania (slabé stránky, silné stránky, príležitosti a ohrozenia) ako základu pre odbornú tvorbu stratégie pre kolektívne vyjednanie.
- Na Slovensku *absentuje nezávislá agentúra na podporu procesov sociálneho dialógu*, s osobitným dôrazom na kolektívne vyjednanie. Centrum sociálneho dialógu v podobe v akej v súčasnosti existuje by potrebovalo posilnenie. Pre posilnenie stále oslabujúceho sociálneho dialógu (a osobitne KV na nadpodnikovej úrovni) by bolo vhodné, aby takúto agentúru Slovensko malo, a to ako stabilnú inštitúciu. Jej súčasťou by malo byť aj vzdelávacie stredisko a knižnica. Agentúra by mohla byť financovaná z viacerých zdrojov (štátu, sociálnych partnerov, z iných zdrojov, napr. aj z nadácií). Zaujímavé tiež je, že na Slovensku doteraz nevznikla (aspoň nie sú k dispozícii také informácie) nadácia na podporu kolektívneho vyjednávania, najmä na vyšších úrovniach.
- *KZVS majú čoraz častejšie rámcový charakter* a viaceré ustanovenia majú len deklaratívny charakter. Mnohokrát pre kolektívne zmluvy (KZVS a PKZ) je príznačné priame citovanie niektorých ustanovení pracovnoprávných predpisov, najmä Zákonníka práce.
- *Pre potreby zisťovania miery pokrytia Slovenska kolektívnym vyjednaním* navrhujem, aby v prípade PKZ bolo MPSVR SR doručené (napr. do 30 dní od podpisu PKZ) oznámenie o uzatvorení PKZ s tým, že v ňom bude uvedený názov PKZ, zmluvné strany, jej účinnosť a platnosť, ako aj počet zamestnancov, ktorých pokrýva, ale aj kód SK NACE Rev. 2. Pre veľký odpor najmä zo strany zamestnávateľov by v tomto prípade nemusel byť prezentovaný aj obsah PKZ. Inou cestou (iným prístupom) k zisťovaniu pokrytia

zamestnancov kolektívnymi zmluvami (KZVS<sup>91</sup> a PKZ) ale aj členstva zamestnancov v odboroch môže byť realizácia výberového zisťovania (nemusí ísť o každoročné zisťovanie v našom prípade, ale v určitých dohodnutých ročných intervaloch), a to ako doplnkový modul k Výberovému zisťovaniu pracovných síl Štatistického úradu SR (ŠÚ SR). Iný navrhovaný prístup spočíva vo využití štátneho výkazníctva, napríklad štvrťročného výkazu o práci, pričom údaje o pokrytí zamestnancov kolektívnymi zmluvami by sa nemuseli vyplňovať každý štvrťrok, ale len v 4. štvrťroku. Výkaz by mohol obsahovať aj počet členov odborov. Jedným z dôvodov takéhoto prístupu je aj skutočnosť, že register organizácií ŠÚ SR neobsahuje údaje o všetkých podnikoch v SR. Tento problém bol akútny najmä v prípade vykazovania reprezentatívnosti KZVS pri rozširovaní KZVS.

- *Za negatívnu črtu v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov je možné považovať neustály pokles uzatvorených KZVS (platných pre príslušný rok), ale aj pokles odborovej organizovanosti v SR. Ukazuje sa, že zlepšeniu situácie v tomto smere by, okrem iného, mohla pomôcť aj kampaň odborov zameraná na podstatu odborovej organizovanosti, a to najmä v kontexte s kolektívnym vyjednávaním.*
- V archíve KZVS na MPSVR SR by mali byť dostupné nielen KZVS uložené za posledný rok (prípadne posledné 2 roky), ale KZVS aj za dlhšie obdobie. Napríklad na webovej stránke MPSV ČR sú v ich archíve KZVS prezentované v dostupnej forme KZVS až od roku 2007 (pozri <http://www.mpsv.cz/cs/3619>).
- *MPSVR SR by malo pravidelne vyhodnocovať obsah KZVS. V prípade Belgicka sa vyhodnocovanie kolektívnych zmlúv robí aj v prípade tzv. registrovaných PKZ. Belgicko venuje tejto oblasti už dlhodobo viac pozornosti ako je tomu u nás na Slovensku.*
- K zníženiu kvality v oblasti kolektívneho vyjednávania prispieva často aj negatívny vzťah niektorých subjektov (najmä zamestnávateľov a ich organizácií) ku kolektívnemu vyjednávaniu, ale nezriedka je to aj neznalosť predpisov a nízka kultúra pri realizácii kolektívneho vyjednávania, a to často zo strany oboch sociálnych partnerov (najmä na podnikovej úrovni).

---

<sup>91</sup> a to či už priamo, alebo z dôvodov rozšírenia KZVS

- Za negatívnu črtu na Slovensku je možné považovať *stále viac a viac rastúci odpor zamestnávateľov a zamestnávateľských organizácií k rozširovaniu KZVS*, ale často aj k samotnému kolektívnemu vyjednávaniu. Je to okrem iného aj dôkaz nepochopenia zmyslu sociálneho dialógu a snahy zamestnávateľov minimalizovať niektoré pracovné podmienky a podmienky zamestnávania pre zamestnancov, často za účelom dosiahnutia čo najvyššieho zisku.
- *Pozitívne hodnotenie* v prípade sociálneho dialógu *patri sociálnym partnerom, ktorí si založili priemyselnú bipartitu*. Je to prvý prípad takejto samosprávy sociálnych partnerov u nás.
- Z dôvodov veľkého rozptylu v spôsobe prezentovania jednotlivých ustanovení KZVS a ich prípadného následného vyhodnocovania sa ukazuje ako racionálny prístup, aby si sociálni partneri po vzájomnej dohode stanovili určité (rámcové) štandardy pre tvorbu kolektívnych zmlúv.
- Určitú zvýšenú pozornosť by bolo vhodné venovať aj forme sprístupnenia zoznamu zamestnávateľských organizácií a odborových združení na webovej stránke Ministerstva vnútra SR.
- Na Slovensku *nepanuje vo verejnosti dostatočné povedomie o spoločenskej prospešnosti kolektívneho vyjednávania*. Kolektívne vyjednanie je, zdá sa, na okraji záujmu našej spoločnosti, vrátane nízkeho záujmu zo strany masovokomunikačných prostriedkov. Absentujú v nich diskusie o potrebe a zmysle sociálneho dialógu, a osobitne kolektívneho vyjednávania. Zdá sa, že v tomto smere na Slovensku chýba aj dostatok odborných (expertných) kapacít (aj výskumných), a to najmä vo vzťahu k štátu. Nedostatok odborných kapacít má v niektorých prípadoch svoje dôsledky aj pri preklade oficiálnych dokumentov EÚ za oblasť sociálneho dialógu (prezentovaných na jej stránkach v jazykoch členských krajín). Napríklad vyskytol sa aj taký prípad, že namiesto odborovej organizovanosti (trade union density) bol prezentovaný výraz hustota odborov. Ale tých nepresností je oveľa viac, respektíve nízka kultúra prekladu nie je žiadnou zriedkavosťou.
- Pre zlepšenie povedomia o spoločenskej prospešnosti kolektívneho vyjednávania by bolo vhodné realizovať (zintenzívniť) vzdelávacie kurzy zamerané na techniky kolektívneho vyjednávania a riešenia kolektívnych pracovnoprávných sporov a pod. (ďalšie vzdelávanie), a to pre oboch sociálnych partnerov, a to najmä na úrovni podnikov.

- *Podporu kolektívnemu vyjednávaniu by mohol viac prejaviť aj štát*, a to napríklad aj doteraz nepoužívanou formou. Tak, napríklad, pri štátnych zákazkách by štát pri stanovovaní podmienok pre verejné obstarávanie mohol dať ako jednu z podmienok pre účasť podnikov (firiem) vo verejnom obstarávaní existenciu platnej kolektívnej zmluvy (PKZ). Bol by to jednak prejav podpory štátu kolektívnemu vyjednávaniu a jednak záruka určitej sociálnej stability (sociálneho mieru) firmy, ktorá sa uchádza o štátnu zákazku (a záruka férovejších a bezpečnejších pracovných podmienok pri realizácii zákazky).
- Ustanovenie § 1 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. by malo správne znieť nasledovne: „Zákon upravuje kolektívne vyjednanie medzi príslušnými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, *prípadne ich organizáciami*, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy.“
- *Zvážiť možnosť (po dohode aj so sociálnymi partnermi) uzatvárať PKZ v niektorých prípadoch aj s väčším počtom zamestnávateľov* (skupina podnikov/spoločnosti). Mohlo by tomu tak byť, napríklad, v prípade materskej spoločnosti a dcérskych spoločností, ktoré by tak boli viazané len jednou PKZ.
- *Zvážiť, či by nemohla byť výnimka pre prípadne rozšírenie KZVS u tých podnikov, ktoré zamestnávajú väčší počet zamestnancov, ako je to u KZVS, ktorá sa má na nich rozšíriť.*
- *Do výročných správ o sociálnej situácii obyvateľstva SR dať okrem počtu uzatvorených KZVS a ich dodatkov aj ich názvy, zmluvné strany a odvetvie (časť odvetvia a pod.), ktoré sa ich týka, a aj s uvedením kódu SK NACE Rev. 2 a s uvedením počtu organizácií a zamestnancov, ktorých KZVS pokrývajú. Prípadne tam dať aj počet platných KZVS pre daný rok, a to vrátane prezentovania údajov ako v prípade uzatvorených KZVS. Bolo by užitočné tam dať, napríklad aj vzájomné porovnanie niektorých ustanovení KZVS, napríklad týkajúcich sa výšok minimálnej mzdy nad rámec zákona, 1. triedy minimálnych mzdových taríf nad rámec hodinovej minimálnej mzdy, ustanoveného týždenného pracovného času a pod.*
- V prípade ročnej publikácie ISPP by bolo do budúcnosti vhodné v jej úvodných častiach uviesť aj koľko podnikov (organizácií) vo vzorke ISPP bolo pokrytých KZVS (v súkromnom sektore), a to či už priamo alebo z dôvodu jej rozšírenia (prípadne aj aký počet zamestnancov), a to v prípade ak neboli pokrytí žiadnou PKZ. Aj v prípade PKZ by bolo

vhodné uvádzať okrem počtu zamestnávateľov, ktorí majú uzavretú PKZ aj počet zamestnancov, ktorí sú pokrytí týmito PKZ (osobitne v súkromnom a verejnom sektore).

- V posledných rokoch sa z času na čas ozývajú zo strany odborov aj hlasy, aby sa kolektívne zmluvy vzťahovali len na členov odborov, ktorí sú platiteľmi členských príspevkov pre odborové organizácie, čím podľa ich názoru podporujú aj kolektívne vyjednávanie. Nemali by sa teda podľa názoru niektorých z nich vzťahovať aj na ostatných zamestnancov podniku. Takýto prístup by však bol v našich podmienkach nielen neobvyklý, ale odporoval by funkcii - inštitútu odborov ako zástupcov zamestnancov, ktorý nie je určený len na zastupovanie členov odborov. Takýto prístup by bol tiež v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov (nediskriminácie). Odbory by si mali nájsť iný spôsob ako zvýhodniť svojich členov, napríklad poskytovaním právnych rád a pod. Mali by si teda iným spôsobom posilniť svoju prospešnosť pre spoločnosť a zvýšiť svoju atraktivnosť pre možný vstup ďalších zamestnancov do odborov, a to napríklad aj organizovaním kampaní zameraných na zlepšovanie pracovných a životných podmienok zamestnancov, odborným vystupovaním v masovokomunikačných prostriedkoch, vrátane organizovania kampaní v nich.
- Problémom Slovenska je tiež to, že *niektoré zamestnávateľské organizácie nie sú zakladané podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov*, ale podľa iných zákonov, napríklad aj podľa Obchodného zákonníka (Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník), to znamená, že nie sú združeniami (evidovanými v zozname odborových združení a zamestnávateľských organizácií na MV SR), ale právnickými osobami. Navyše mnohé zamestnávateľské organizácie sa nechali vyňať z evidencie odborových združení a zamestnávateľských organizácií na MV SR (§ 9a zákona č. 83/1990 Zb.) a zaregistrovali sa ako ostatné občianske združenia/spolky (podľa § 6 zákona č. 83/1990 Zb.), a to aj napriek zložitému registračnému konaniu, a to za účelom, aby sa na nich nevzťahovala podmienka (povinnosť) kolektívne vyjednávať podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, t.j., aby neboli evidované ako zamestnávateľské organizácie v evidencii odborových združení a zamestnávateľských organizácií na MV SR, ale ako iné typy občianskych združení (spolkov).
- Počas krízy sa objavovali aj názory, a nie vždy boli neopodstatnené, že *v čase krízy* by v prípade prechodných (náhlych) finančných problémov podniku (firmy) bolo možné *na prechodnú dobu odložiť (prerušiť) platnosť kolektívnej zmluvy (PKZ alebo KZVS)*. Ide



o využitie tzv. „klauzuly ťažkostí“. Takýto prístup k obmedzeniu (prerušeniu) platnosti kolektívnej zmluvy by si však vyžadoval konsenzus, a to nielen zo strany sociálnych partnerov, ale aj štátu. V prípade akceptácie takéhoto dočasného riešenia by bol potrebné následne aj realizovať určité zmeny v príslušných zákonoch (v zákone č. 2/1991 Zb., prípadne aj v Zákonníku práce).

## **Literatúra:**

Asociácia zamestnávateľských združení a zväzov SR (AZZZ SR), (2013). Dostupné na: <http://www.azzz.sk/>

Barošová, M., (1998): Inštitucionálne formy na podporu procesov kolektívneho vyjednávania a riešenia kolektívnych pracovných sporov. Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava.

Barošová, M., (2007): Rozširovanie kolektívnych zmlúv (kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa). (Dokument spravovaný pre štátnu tajomníčku MPSVR SR). Bratislava.

Barošová, M. (2007): Representativeness of the social partners: Telecommunications sector - Slovak Republic. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0606017s/sk0606019q.htm>

Barošová, M., (2008): Zriadenie Centra sociálneho dialógu v SR. Ako na to ? Možný postup. (Východiskový dokument pre vypracovanie národného projektu Centra sociálneho dialógu.) Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava.

Barošová, M. (2008): Representativeness of the European social partner organisations: Manufacture of sugar – Slovakia. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0707037s/sk0707039q.htm>

Barošová, M., (2009): Further changes to extension of collective agreements. European industrial relations observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/06/articles/sk0906019i.htm>

Barošová, M., (2010): Pokrytie kolektívnym vyjednaním a mechanizmy rozširovania (extenzie) kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava. Preklad z anglického originálu: TRAXLER, F. – BEHRENS, M., 2002: Collective bargaining coverage and extension procedures, European Industrial Relations Observatory (EIRO) Online, Eurofound, Dublin. (k stiahnutiu na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>) Slovenský preklad dostupný na: <http://www.ozkovo.sk/admin/uploads/Baroova-pokrytieaextenzieKZVSvEurope.pdf>

Barošová, M. – Kršíková, E., (2010): Návrh metodiky monitorovania sociálneho dialógu v SR zo strany štátu. (Autorský dokument). Bratislava.

Barošová, M., (2011): Vzdelávanie a príprava pre trh práce. Záverečná správa. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava.

Barošová, M. (2011): Slovakia: The representativeness of trade unions and employer associations in the banking sector. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009018s/sk1009019q.htm>

Barošová, M. (2011): Slovakia: Representativeness of the European social partners organisations – Public administration sector. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0912027s/sk0912029q.htm>

- Barošová, M. (2012): Representativeness of the European social partner organisations: Commerce – Slovakia. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1008018s/sk1008019q.htm>
- Buchta, S., (2007): Representativeness of the social partners: Agricultural sector – Slovakia. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0608017s/sk0608019q.htm>
- Cziria, L., (2008): Representativeness of the European social partner organisations: Railways sector – Slovakia. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0710037s/sk0710039q.htm>
- Cziria, L., (2008): Slovakia: Representativeness of the European social partner organisations – Sea and coastal water transport. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0707017s/sk0707019q.htm>
- Cziria, L., (2008): Representativeness of the European social partner organisations: Post and courier services – Slovakia. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0712017s/sk0712019q.htm>
- Cziria, L., (2008): Representativeness of the social partners: Gas sector – Slovakia. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0702017s/sk0702019q.htm>
- Cziria, L., (2009): Representativeness of the European social partner organisations: Steel sector – Slovakia. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0811027s/sk0811029q.htm>
- Cziria, L., (2009): Representativeness of the European social partner organisations: Tanning and leather sector – Slovakia. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0902017s/sk0902019q.htm>
- Cziria, L., (2009): Representativeness of the European social partner organisations: Hospitals – Slovakia. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0802017s/sk0802019q.htm>
- Cziria, L., (2010): Representativeness of the European social partner organisations: Metal sector – Slovakia. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0911017s/sk0911019q.htm>
- Cziria, L., (2010): Representativeness of the European social partner organisations: Inland water transport – Slovakia. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0809017s/sk0809019q.htm>
- Cziria, L., (2010): Representativeness of the European social partner organisations: Catering sector – Slovakia. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0909017s/sk0909019q.htm>
- Cziria, L., (2010): Representativeness of the European social partner organisations: Footwear industry – Slovakia. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na:

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0907017s/sk0907019q.htm>

Cziria, L., (2010): Slovakia: Representativeness of the European social partner organisations – Personal services sector. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0811017s/sk0811019q.htm>

Cziria, L., (2010): Representativeness of the European social partner organisations: Civil aviation – Slovakia. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0809027s/sk0809029q.htm>

Cziria, L., (2011): Representativeness study of the European social partner organisations: Education sector – Slovakia. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1001017s/sk1001019q.htm>

Cziria, L., (2012): Slovakia: The representativeness of trade unions and employer associations in the Horeca sector. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1109028s/sk1109029q.htm>

Cziria, L., (2012): Slovakia: The representativeness of trade unions and employer associations in the cleaning activities sector. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1108048s/sk1108049q.htm>

Cziria, L., (2012): Slovakia: The representativeness study of trade unions and employer associations in the private security sector. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1011018s/sk1011019q.htm>

Cziria, L., (2012): The representativeness study of trade unions and employer associations in the insurance sector. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1102028s/sk1102029q.htm>

Cziria, L., (2012): The representativeness of trade unions and employer associations in the paper sector. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1011028s/sk1011029q.htm>

Cziria, L., (2012): The representativeness of trade unions and employer associations in the fisheries sector. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1105068s/sk1105069q.htm>

Cziria, L., (2013): Slovakia: The representativeness of trade unions and employer associations in the textile and clothing sector. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1302024s/sk1302029q.htm>

Cziria, L., (2013): Slovakia: The representativeness of trade unions and employer associations in the sport and active leisure sector. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1105058s/sk1105059q.htm>

Cziria, L., (2013): Slovakia: The representativeness of trade unions and employer associations in the live performance sector. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1202038s/sk1202039q.htm>

Cziria, L., (2013): Slovakia: The representativeness of trade unions and employer associations in the food and drink sector. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1207014s/sk1207019q.htm>

Cziria, L., (2013): Slovakia – The representativeness of trade unions and employer associations in the audiovisual sector. European Industrial Relations Observatory on-line. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1202044s/sk1202049q.htm>

Cziria, L., (2013): Slovakia: Impact of the crisis on industrial relations. European Industrial Relations Observatory on-line. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1301019s/sk1301019q.htm>

Cziria, L., (2013): Collective bargaining and balanced recovery. The case of the Slovak Republic. (Written for ILO as a background paper in 2012.). Institute for Labour and Family Research, Bratislava. Dostupné na: <http://www.ivpr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/2013/collective.pdf>

Černá, Ľ. - Uháľ, M. (ed.), (2009): Úloha sociálneho dialógu v období globálnej hospodárskej krízy. Zborník rovnomennej konferencie NKOS. Spišská Kapitula. Spoločná pokladnica, a. s. (vyd.).

Dostupné na:

[http://www.pghht.com/nonformaledu/docs/educational\\_materials/materials%20from%20NKOS\\_DEOK\\_OEC%20conference.pdf](http://www.pghht.com/nonformaledu/docs/educational_materials/materials%20from%20NKOS_DEOK_OEC%20conference.pdf)

EIRO, Eurofound, Industrial country profile:

[http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country\\_index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country_index.htm)

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 154 z roku 1981 o podpore kolektívneho vyjednávania. Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 14/2010 Z. z.

EIRO, Eurofound, (2014): Background information on industrial relations in Slovakia.

Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2014/country/slovakia.htm>

Európska komisia, (2013): Kolektívne pracovné vzťahy: podľa novej správy je sociálny dialóg v Európe napätý. Tlačová správa EK z 11.4.2013, Brusel (Reference: IP/13/321)

European Commission, (2010): Industrial Relations in Europe 2010. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. European Commission, October 2010. (KE-AS-10-001-EN-C.pdf)

European Commission, (2012): Industrial Relations in Europe 2012. Commission Staff Working Document. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. European Commission, December 2012. Dostupné na:

<http://www.igfse.pt/upload/docs/2013/IndustrialRelationsEurope2012.pdf>

Európska komisia, (2013): Pracovnoprávne vzťahy: Podľa novej správy je sociálny dialóg v Európe napätý. Tlačová správa, Brusel 11. apríla 2013. Dostupné na:

[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-321\\_sk.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-321_sk.htm)

Gerbery, D. (ed.), (2011): Potrebujeme sociálny štát ? Úvahy (nielen) o sociálnej politike. Fridrich Ebert Stiftung, Bratislava.

Hospodárska a sociálna rada SR, dostupné na: <http://www.vlada.gov.sk/hospodarska-a-socialna-rada-sr/>

<http://www.employment.gov.sk/tripartita.html>

Konfederácia odborových zväzov a združení SR (KOZ SR), (2002): Dôvodová správa KOZ SR, Návrh strategických opatrení KOZ SR pre ďalšie obdobie. Bratislava.  
Dostupné na: [http://www.odbory.sk/?page=../kozsr/fakty\\_o\\_cinnosti/fakty5](http://www.odbory.sk/?page=../kozsr/fakty_o_cinnosti/fakty5)

KOZ SR. dostupné na: <http://www.kozsr.sk/>

MPSVRVSR,(2012): Informačný systém o pracovných podmienkach (ISPP) v roku 2012. Bratislava.

MPSVR SR, (2007-2012): Správy o sociálnej situácii obyvateľstva SR za roky 2007-2012.

MPSVR SR: Archív KZVS 2006-2009.

Ondruška, P., (2010): Zákon o kolektívnom vyjednávaní v praxi. Poradca podnikateľa. Ročník 2012, číslo 4. Dostupné na:  
[http://www.pp.sk/6628/Zakon-o-kolektivnom-vyjednavani-v-praxi\\_A-PAM31233.aspx](http://www.pp.sk/6628/Zakon-o-kolektivnom-vyjednavani-v-praxi_A-PAM31233.aspx)

Rada solidarity a rozvoja, (2013). Úrad vlády SR. Dostupné na:  
<http://www.vlada.gov.sk/rada-solidarity-a-rozvoja-sr/>

Republiková únia zamestnávateľov (RÚZ), dostupné na: <http://www.ruzsr.sk/sk/>

Slovakia, (2013): Industrial relations profiles. Dostupné na:  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/country/slovakia.htm>

Spektrum, časopis integrovaného OZ, č. 1, Február 2013, ročník 5 (je tam písané o priemyselnej bipartite)

Škvarková,V. – Barošová, M. – Czírta, Ľ. (2008): Uplatňovanie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov podľa Zákonníka práce, kolektívnych zmlúv a iných dohôd uzatvorených medzi zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava. Dostupné na:  
[http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2008/Barosova/Skvarkova\\_Barosova\\_Cziria.pdf](http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2008/Barosova/Skvarkova_Barosova_Cziria.pdf)

Šubrt, B., (1991): Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy. (Knižnica odborára). Práca, Vydavateľstvo a nakladateľstvo odborov na Slovensku, Bratislava. ISBN 80-7094-124-3

Švec, M a kol., (2013): Kultúra sveta práce. Právo na štrajk. Fridrich Ebert Stiftung (zastúpenie v SR), Bratislava. ISBN 978 – 80- 89149 – 29 -2  
Dostupné na:  
[http://fesprag.ecn.cz/img\\_upload/72ff215dde4b7f046a6aa04d2af13196/strajk\\_vnutro\\_web.pdf](http://fesprag.ecn.cz/img_upload/72ff215dde4b7f046a6aa04d2af13196/strajk_vnutro_web.pdf)

Tkáč, V., (2004): Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. (Európa, právo a prax).Vydavateľ: Eduard Szattler. Pressprint, Košice.

Tomanová, V., (2010): Moje vystúpenie k „doplnovák“ o kolektívnom vyjednávaní. Informačný blog Viery Tomanovej, október 2010. Dostupné na:  
<http://www.vieratomanova.sk/vystupenie-poslankyne-nr-sr-viery-tomanovej/>

Trexima Bratislava, spol. s r. o., 2011: Podnikové kolektívne zmluvy. (Pracovný dokument). Bratislava.

Trexima Bratislava, spol. s r. o., (2013): Analýza KZVS 2000-2012 (Pracovný dokument). Bratislava.

Únia, dopravy, pôšt a telekomunikácií SR (UDPT SR): Sociálny dialóg na Slovensku.

Dostupné na:

[http://www.udpt.sk/doc/podujatia/socialny\\_dialog\\_sk.pdf](http://www.udpt.sk/doc/podujatia/socialny_dialog_sk.pdf)

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

Valovičová, D. – Vrchota, M. (2012): Analýza fungovania sociálneho dialógu z pohľadu štátu. Centrum sociálneho dialógu, Bratislava.

Vladárova, M., (1993): Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie v otázkach a odpovediach. Odborárske spektrum, spol. s r. o. ISBN: 80-88691-05-2

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

Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite).

Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov



## **Prílohy:**

- Príloha č. 1:* Vysvetlivky skratiek štátov EÚ 27
- Príloha č. 2:* Odborová organizovanosť v krajinách OECD, 1999-2012
- Príloha č. 3:* Miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním v krajinách EÚ (1997/1999 a 2007/2009) (graf)
- Príloha č. 4:* Miera odborovej organizovanosti v krajinách EÚ (2000 a 2009) (graf)
- Príloha č. 5:* Miera organizovanosti zamestnávateľov v zamestnávateľských organizáciách v krajinách EÚ v roku 2002 a 2008 (graf)
- Príloha č. 6:* Vývoj počtu členov odborov KOZ SR v rokoch 1990-2011 (graf)
- Príloha č. 7:* Základné dokumenty priemyselnej bipartity
- Príloha č. 8:* KZVS platné (záväzné) pre rok 2000 v súkromnom sektore – zmluvné strany KZVS
- Príloha č. 9:* KZVS platné (záväzné) pre rok 2006 v súkromnom sektore – zmluvné strany KZVS
- Príloha č. 10:* KZVS platné (záväzné) pre rok 2009 v súkromnom sektore – zmluvné strany KZVS
- Príloha č. 11:* KZVS platné (záväzné) pre rok 2012 v súkromnom sektore – zmluvné strany KZVS



## Príloha č. 1

### Vysvetlivky skratiek štátov EÚ 27

Štáty EÚ 27 - skratky	Geografický názov štátu EÚ 27
AT	Rakúsko
BE	Belgicko
BG	Bulharsko
CZ	Česká republika
CY	Cyprus
DE	Nemecko
DK	Dánsko
EE	Estónsko
EL	Grécko
ES	Španielsko
EÚ 27	27 súčasných členských štátov EÚ (pozri vyššie a nižšie)
FI	Fínsko
FR	Francúzsko
HU	Maďarsko
IE	Írsko
IT	Taliansko
LU	Luxembursko
LT	Litva
LV	Lotyšsko
MT	Malta
NL	Holandsko
PT	Portugalsko
PL	Poľsko
RO	Rumunsko
SE	Švédsko
SI	Slovinsko
SK	Slovensko
UK	Spojené kráľovstvo (Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska)

Prameň: <http://publications.europa.eu/code/sk/sk-370100.htm>

## Príloha č. 2

## Odborová organizovanosť v krajinách OECD, 1999-2012

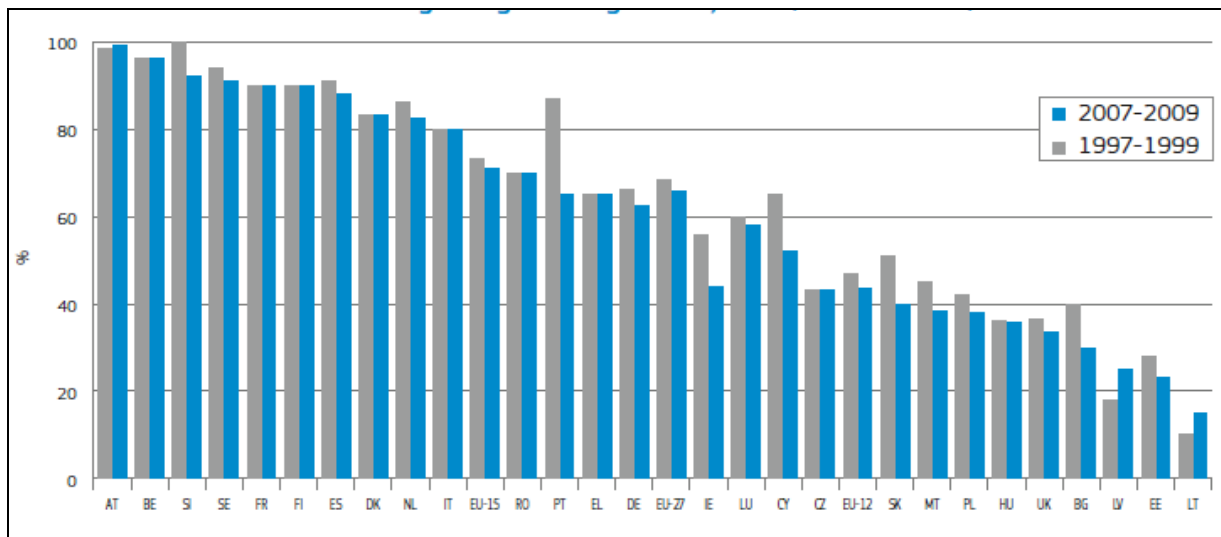
Štát/Rok	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Austrália</b>	<b>24,9</b>	24,5	24,2	22,9	22,7	21,9	21,9	19,8	18,2	18,2	19,0	18,1	18,1	<b>17,9</b>
<b>Rakúsko</b>	<b>37,4</b>	36,6	35,7	35,2	34,4	34,1	33,3	31,0	29,9	29,1	28,7	28,4	<b>27,8</b>	..
<b>Belgicko</b>	<b>50,9</b>	49,5	49,6	50,9	51,9	53,1	52,9	54,1	52,9	51,9	51,5	50,6	<b>50,4</b>	..
<b>Kanada</b>	<b>28,1</b>	28,3	28,5	28,4	28,6	27,9	27,8	27,6	27,4	27,2	27,3	27,4	<b>26,8</b>	..
<b>Chile</b>	<b>13,5</b>	13,3	13,1	13,3	14,1	14,0	13,5	13,7	13,9	15,0	15,8	15,0	14,9	<b>15,3</b>
<b>ČR</b>	<b>30,0</b>	27,2	23,6	22,2	22,3	21,0	19,7	18,7	17,9	17,4	<b>17,3</b>	..	..	..
<b>Dánsko</b>	<b>74,9</b>	74,2	73,8	73,2	72,4	71,7	71,7	69,4	69,1	67,6	68,8	<b>68,5</b>	..	..
<b>Estónsko</b>	<b>16,3</b>	14,9	13,6	12,4	10,7	10,1	9,1	8,0	7,4	7,1	7,7	<b>8,1</b>	..	..
<b>Fínsko</b>	<b>76,3</b>	75,0	74,5	73,5	72,9	73,3	72,4	71,7	70,3	67,5	69,2	70,0	<b>69,0</b>	..
<b>Francúzsko</b>	<b>8,1</b>	8,0	7,9	8,1	7,9	7,7	7,7	7,6	7,5	7,6	7,9	<b>7,8</b>	..	..
<b>Nemecko</b>	<b>25,3</b>	24,6	23,7	23,5	23,0	22,2	21,7	20,7	19,9	19,1	18,9	18,6	<b>18,0</b>	..
<b>Grécko</b>	<b>26,8</b>	26,5	25,8	25,5	25,3	24,5	24,6	24,7	24,5	24,0	24,5	25,2	<b>25,4</b>	..
<b>Maďarsko</b>	<b>24,5</b>	21,7	20,0	17,4	17,9	16,9	17,5	17,0	16,9	<b>16,8</b>	..	..	..	..
<b>Island</b>	<b>87,4</b>	89,4	88,1	92,5	95,2	99,1	95,6	91,5	87,1	<b>79,3</b>	..	..	..	..
<b>Írsko</b>	<b>38,7</b>	38,0	37,8	36,1	37,4	35,5	34,0	32,4	31,5	31,9	33,1	32,7	32,6	<b>31,2</b>
<b>Taliano</b>	<b>35,4</b>	34,8	34,2	33,8	33,7	34,1	33,6	33,2	33,5	33,4	34,7	35,5	<b>35,6</b>	..
<b>Japonsko</b>	<b>22,2</b>	21,5	20,9	20,3	19,7	19,2	18,8	18,3	18,2	18,1	18,4	18,3	18,1	<b>18,0</b>
<b>Kórea</b>	<b>11,7</b>	11,4	11,5	10,8	10,8	10,3	9,9	10,0	10,6	10,3	10,0	9,7	<b>9,9</b>	..
<b>Luxembursko</b>	<b>43,3</b>	42,5	41,8	42,1	42,8	42,3	41,4	40,1	38,7	<b>37,3</b>	..	..	..	..
<b>Mexiko</b>	<b>15,8</b>	15,6	15,9	15,9	16,9	17,5	16,9	16,3	16,8	15,7	15,3	14,4	14,6	<b>13,6</b>
<b>Holandsko</b>	<b>24,7</b>	22,9	21,2	21,0	20,5	20,8	20,6	20,0	19,3	18,8	19,1	18,6	<b>18,2</b>	..
<b>Nový Zéland</b>	<b>21,7</b>	22,4	22,3	22,2	21,1	20,8	20,9	21,2	21,3	20,6	21,4	20,8	20,8	<b>20,5</b>
<b>Nórsko</b>	<b>54,8</b>	54,4	54,2	54,5	55,1	55,0	54,9	54,9	53,7	53,3	54,3	54,8	54,6	<b>54,7</b>
<b>Poľsko</b>	<b>20,5</b>	17,2	15,5	14,1	18,8	19,0	21,5	16,2	15,6	15,1	15,1	<b>14,6</b>	..	..
<b>Portugalsko</b>	<b>22,5</b>	21,6	22,4	20,7	21,2	21,4	21,2	20,8	20,8	20,5	20,1	<b>19,3</b>	..	..
<b>Slovensko</b>	<b>34,2</b>	<b>32,3</b>	<b>30,5</b>	<b>27,4</b>	<b>26,1</b>	<b>23,6</b>	<b>22,8</b>	<b>20,6</b>	<b>18,8</b>	<b>17,2</b>	<b>17,0</b>	<b>16,9</b>	<b>16,7</b>	..
<b>Slovinsko</b>	<b>41,9</b>	..	43,5	..	43,7	..	..	..	..	28,1	..	26,3	<b>24,4</b>	..
<b>Španielsko</b>	<b>16,0</b>	16,7	15,9	16,0	15,8	15,3	14,7	14,3	14,7	14,6	15,8	<b>15,6</b>	..	..
<b>Švédsko</b>	<b>80,6</b>	79,1	78,0	78,0	78,0	78,1	76,5	75,1	70,8	68,3	68,2	68,4	67,5	<b>67,5</b>
<b>Švajčiarsko</b>	<b>20,9</b>	20,2	19,7	19,9	19,9	19,5	19,3	18,9	18,5	17,5	17,3	<b>17,1</b>	..	..
<b>Turecko</b>	<b>10,6</b>	9,9	10,0	9,5	8,9	8,6	8,2	7,5	6,6	5,8	5,9	5,9	<b>5,4</b>	..
<b>VB</b>	<b>30,1</b>	30,2	29,5	29,3	29,6	28,9	28,4	28,1	27,9	27,1	27,1	26,4	25,6	<b>25,8</b>
<b>USA</b>	<b>13,4</b>	12,9	12,9	12,8	12,4	12,0	12,0	11,5	11,6	11,9	11,8	11,4	11,3	<b>11,1</b>
<b>Štáty OECD</b>	<b>20,8</b>	<b>20,2</b>	<b>19,8</b>	<b>19,5</b>	<b>19,4</b>	<b>19,0</b>	<b>18,8</b>	<b>18,1</b>	<b>18,0</b>	<b>17,8</b>	<b>17,9</b>	<b>17,6</b>	<b>17,3</b>	<b>17,0</b>

Prameň: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167>

Poznámka: .. údaje neboli k dispozícii

### Príloha č. 3

**Graf č. 70:** Miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním v krajinách EÚ (1997/1999 a 2007/2009)

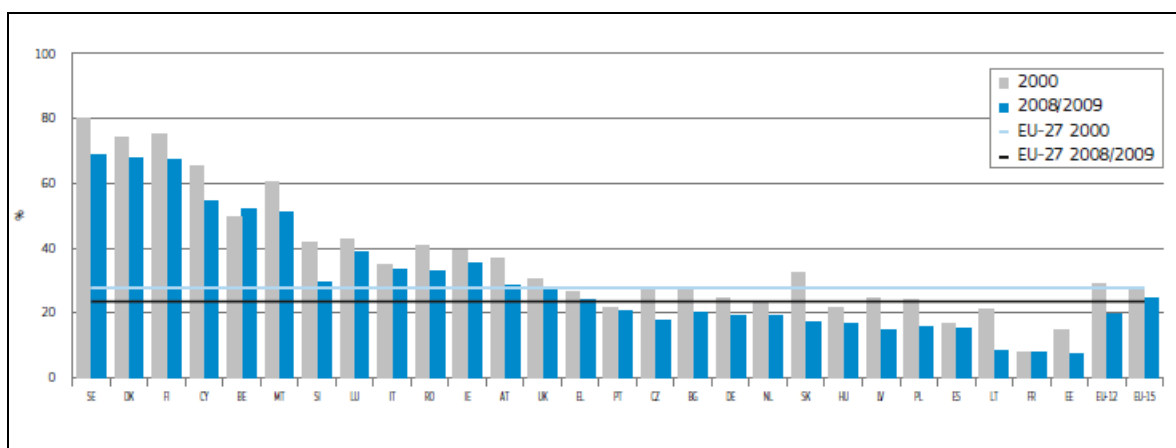


Prameň: J. Visser, ICTWSS database 3.0, 2011. In: Industrial Relations Europe 2012. European Commission, December 2012

Poznámka: Pokrytie zostáva rovnaké ako v Správe z roku 2010 z dôvodu nedostatku nových údajov. Údaje za EÚ-15, EÚ-27 a 12 nových členských štátov sú vážené aritmetické priemery.

### Príloha č. 4

**Graf č. 71:** Miera odborovej organizovanosti v krajinách EÚ (2000 a 2009)

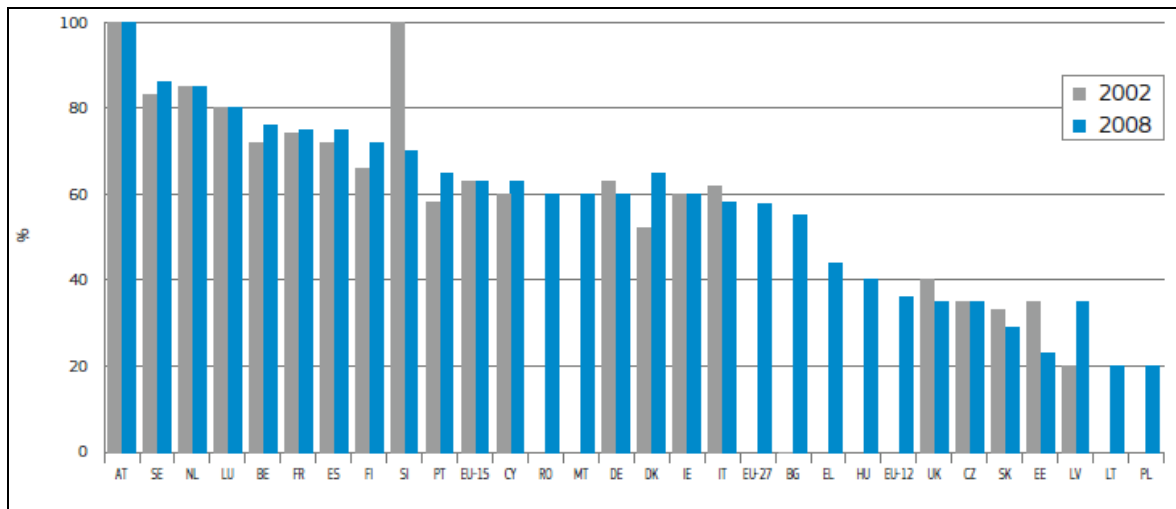


Prameň: J. Visser, ICTWSS database 3.0, 2011. In: Industrial Relations Europe 2012. European Commission, December 2012.

Poznámka: Údaje za EÚ-15, EÚ-27 a 12 nových členských štátov sú vážené aritmetické priemery. V prípade SE, CY, SI, RO, EL, SK, HU, LV a FR ide o údaje z roku 2008.

## Príloha č. 5

**Graf č. 72:** Miera organizovanosti zamestnávateľov v zamestnávateľských organizáciách v krajinách EÚ v roku 2002 a 2008



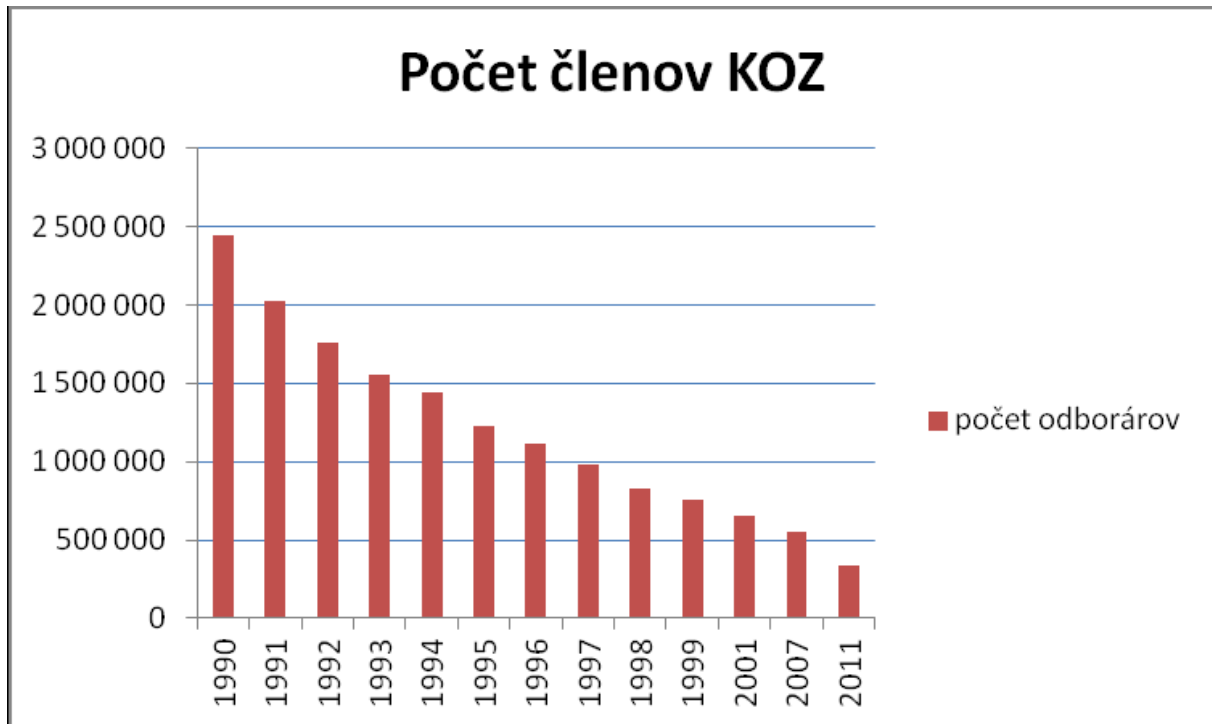
Prameň: J. Visser, ICTWSS database 3.0, 2011. In: Industrial Relations Europe 2012. European Commission, December 2012

Poznámka: Údaje za EÚ-15, EÚ-27 a 12 nových členských štátov sú vážené aritmetické priemery. Údaje za rok 2009 neboli k dispozícii. Niektoré údaje z roku 2008 boli revidované. Vo vzťahu k roku 2008 nastali výrazné zmeny v prípade Slovinska, kde organizovanosť zamestnávateľov klesla zo 75 % v roku 2002 na 55 % v roku 2008. Pre niektoré ďalšie štáty buď neboli údaje k dispozícii alebo neboli u nich zaznamenané žiadne rozdiely (AT, BE a CZ) alebo tieto rozdiely boli zanedbateľné /marginálne (EE, SE) a preto sme ich neuvádzali.

**Príloha č. 6**

**Graf č. 73:**

**Vývoj počtu členov odborov KOZ SR v rokoch 1990-2011**



Prameň: Valovičová, D.-Vrchota, M., február 2012: Analýza fungovania sociálneho dialógu v SR z pohľadu štátu. Centrum sociálneho dialógu. Bratislava.  
In: [www.kozsr.sk](http://www.kozsr.sk), [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

**Základné dokumenty priemyselnej bipartity**

**Zmluva o súčinnosti**

**podľa §16 zákona č.83/1990 Zb. o združovaní občanov  
uzatvorená dňa 31. januára 2013**

medzi:

**Zmluvná strana odborových zväzov**

1. Integrovaný odborový zväz (IOZ)
  - so sídlom: Vajnorská ul. č. 1, 815 70 Bratislava
  - IČO: 42129869
  - zastúpený: Ing. Dušanom Barčíkom, predsedom
  
2. Odborový zväz KOVO (OZ KOVO)
  - so sídlom: Miletičova 24, 815 70 Bratislava
  - IČO: 30804078
  - zastúpený: PhDr. Emilom Machynom, predsedom
  
3. Odborový zväz pracovníkov baní, geológie a naftového priemyslu SR (OZ PBGN SR)
  - so sídlom: Vajnorská ul. č. 1, 815 70 Bratislava
  - IČO: 30842808
  - zastúpený: Jozefom Škrobákom, predsedom

a

**Zmluvná strana zamestnávateľských zväzov**

1. Slovenská elektromechanická asociácia (SEA)
  - so sídlom: Hviezdoslavova 807, 924 27 Galanta
  - IČO: 42165815
  - zastúpená: JUDr. Antonom Ondrejom, MBA, splnomocneným zástupcom
  
2. Zväz automobilového priemyslu SR (ZAP SR)
  - so sídlom: Tomášikova 26, 821 01 Bratislava
  - IČO: 34000445
  - zastúpený: Ing. Jaroslavom Holečkom, prezidentom
  
3. Zväz hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR (ZHĽPG SR)
  - so sídlom: Jašíkova 2, 821 03 Bratislava
  - IČO: 17337488
  - zastúpený: Ing. Vladimírom Jackom, PhD., MBA, prezidentom

4. Zväz stavebných podnikateľov Slovenska (ZSPS)  
so sídlom: Sabinovská 14, 821 02 Bratislava  
IČO: 00683973  
zastúpený: Ing. Zsoltom Lukáčom, prezidentom
5. Zväz strojárskoho priemyslu SR (ZSP SR)  
so sídlom: Tomášikova 30, 821 01 Bratislava  
IČO: 17317380  
zastúpený: Ing. Milanom Cagalom, CSc., prezidentom

IOZ je samostatnou právnickou osobou s pôsobnosťou podľa Stanov, zaregistrovaných MV SR podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov pod č. VVS/1-2200/90-1184

OZ KOVO je samostatnou právnickou osobou s pôsobnosťou podľa Stanov, zaregistrovaných MV SR podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov pod č. VVS/1-2200/90-249-8

OZ PBGN SR je samostatnou právnickou osobou s pôsobnosťou podľa Stanov, zaregistrovaných MV SR podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov pod č. VVS/1 – 2200/90-146-8.

SEA je samostatnou právnickou osobou s pôsobnosťou podľa Stanov, zaregistrovaných MV SR podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov pod č. VVS/1-2200/90-2248.

ZAP SR je samostatnou právnickou osobou s pôsobnosťou podľa Stanov, zaregistrovaných MV SR podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov pod č. OVVS/2000/192/TSK.

ZHĤPG SR je samostatnou právnickou osobou s pôsobnosťou podľa Stanov, zaregistrovaných MV SR podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov pod č. VVS/1-2200/90-105.

ZSPS je samostatnou právnickou osobou s pôsobnosťou podľa Stanov, zaregistrovaných MV SR podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov pod č. VVS/1-2200/90-75.

ZSP SR je samostatnou právnickou osobou s pôsobnosťou podľa Stanov, zaregistrovaných MV SR podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov pod č. VVS/1-2200/90-70.

### **Preambula**

Nadväzujúc na Deklaráciu o založení Priemyselnej Biparity zo dňa 31. januára 2013 zmluvné strany zdôrazňujú, že:

- a) zmysluplný sociálny dialóg je podmienkou sociálneho zmieru,

- b) v záujme zmluvných strán je posilnenie sociálneho dialógu na odvetvovej i národnej úrovni,
  - c) bipartitné stretávanie a výmena názorov vytvára podmienky pre hľadanie spoločných stanovísk k otázkam zamestnanosti, vývoju ekonomiky a dianiu v spoločnosti,
  - d) zúčastnené odborové zväzy reprezentujú počtom členov významné združenia zamestnancov priemyslu v SR,
  - e) zúčastnené zamestnávateľské zväzy reprezentujú ekonomicky najvýkonnejšie odvetvia slovenského priemyslu a väčšinu jeho exportu,
- preto sa rozhodli uzatvoriť túto Zmluvu o súčinnosti (ďalej len „Zmluva“)

### **Čl. 1**

#### **Účel zmluvy**

Zmluvné strany uzatvárajú túto Zmluvu s cieľom vybudovať mechanizmus pravidelného stretávania sa reprezentatívnych zamestnávateľov v priemysle SR s odborovými zväzmi v priemysle, ako zástupcami zamestnancov, najmä za účelom prerokovania základných otázok vzťahov sociálnych partnerov v priemysle SR.

### **Čl. 2**

#### **Predmet zmluvy**

Zmluvné strany vytvárajú voľné zoskupenie sociálnych partnerov – odborových a zamestnávateľských zväzov, pôsobiacich v priemysle, pod názvom „Priemyselná Bipartita“ (ďalej len „Bipartita“).

### **Čl. 3**

#### **Postavenie a rozhodovanie Bipartity**

1. Bipartita nemá právnu subjektivitu.
2. Orgánom Bipartity je Konferencia Bipartity, v ktorej je každý člen zmluvnej strany zastúpený dvoma menovanými zástupcami. Bipartite predsedá vždy jeden zo zástupcov zmluvných strán, určený podľa pravidiel stanovených Rokovacím poriadkom Bipartity.
3. Rozhodnutia Konferencie Bipartity, z ktorých vyplývajú vzájomné práva a povinnosti členom zmluvných strán, sú pre nich záväzné.
4. Rozhodnutia Konferencie Bipartity, z ktorých vyplývajú práva a povinnosti členom zmluvných strán voči tretím osobám, vznikajú len na základe jednomyseľného rozhodnutia všetkých členov za zmluvné strany.
5. Ak Konferencia Bipartity neprijme rozhodnutie alebo spoločné stanovisko, sú zmluvné strany oprávnené vystupovať v danej veci autonómne.



## **DEKLARÁCIA o založení Priemyselnej Bipartity**

### **1. Úvod**

Bipartitný sociálny dialóg je dialógom dvoch sociálnych partnerov, t. j. reprezentatívnych zástupcov zamestnancov a reprezentatívnych zástupcov zamestnávateľov.

Bipartitou sa v sociálnom dialógu a v kontexte definícií priemyselných vzťahov myslí pravidelné stretávanie dvoch zmluvných strán, sociálnych partnerov - zástupcov zamestnancov a zástupcov zamestnávateľov, za účelom prerokovania spoločných problémov a nachádzania ich riešení. Sú formou samosprávy sociálnych partnerov. Takáto forma riešenia sociálnych problémov v záujme zachovania sociálneho zmieru patrí medzi základné demokratické metódy odporúčané a podporované aj medzinárodnou legislatívou. Typickými spoločnými otázkami riešenými v rámci bipartity sú predovšetkým:

- a) pracovno-právna legislatíva,
- b) vývoj ekonomiky, mzdy, zamestnanosť,
- c) kolektívne vyjednávanie,
- d) koordinácia postupov sociálnych partnerov v európskom sociálnom dialógu.

Cieľom Deklarácie o založení Priemyselnej Bipartity (ďalej iba „Bipartita“) je zadefinovať základné východiská pre realizáciu funkčnej bipartity v priemysle v Slovenskej republike.

### **2. Zakladajúci členovia Bipartity**

Potrebu vytvorenia platformy pre funkčný bipartitný dialóg vyjadrili nižšie uvedení sociálni partneri, ktorí predstavujú zástupcov tak zamestnancov, ako aj zamestnávateľov v odvetviach strojárskoho, elektrotechnického a hutnickeho priemyslu, služieb, verejnej cestnej a nákladnej dopravy, stavebného, textilného a ťažobného priemyslu:

#### **Za zamestnancov:**

- a) Integrovaný odborový zväz,
- b) Odborový zväz KÖVO,
- c) Odborový zväz pracovníkov baní, geológie a naftového priemyslu SR.

#### **Za zamestnávateľov:**

- a) Slovenská elektromechanická asociácia,
- b) Zväz automobilového priemyslu SR,

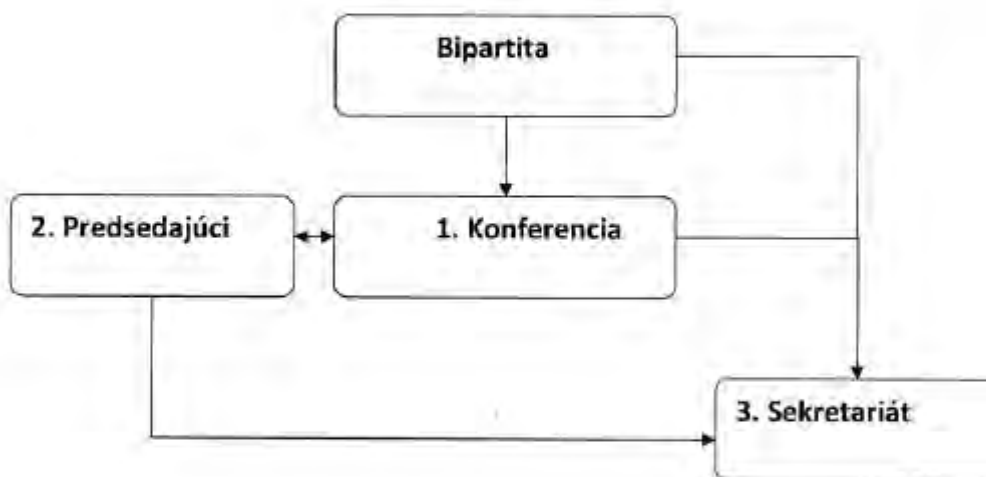
- c) Zväz hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR.
- d) Zväz stavebných podnikateľov Slovenska.
- e) Zväz strojárskoho priemyslu SR.

### 3. Ciele Bipartity

Prioritným cieľom Bipartity je sociálny zmiar a rozvoj priemyselných odvetví prostredníctvom zmysluplného dialógu a realistických dohôd reprezentatívnych združení zamestnancov a zamestnávateľov v týchto odvetviach.

Priemyselné vzťahy, t. j. vzťahy medzi zástupcami zamestnancov a reprezentantmi zamestnávateľov, považujeme za základ stability celej spoločnosti.

### 4. Organizačná štruktúra Bipartity



1. Konferencia Bipartity (ďalej len „Konferencia“) – je orgánom Bipartity tvoreným všetkými členmi Bipartity. Konferencia je jediným orgánom, ktorý môže rozhodovať.
2. Predsedajúci – zvoláva a vedie Konferenciu podľa dohodnutých termínov, resp. podľa potreby. Medzi dvomi rokovaniami pripravuje podklady na zasadnutie Konferencie. Predsedajúci je zároveň hovorcom Bipartity.
3. Sekretariát Bipartity – organizačne a technicky zabezpečuje rokovania Konferencie. Činnosť Sekretariátu zabezpečuje člen Bipartity určený na základe vzájomnej dohody.

## **5. Rokovania Konferencie**

Rokovanie Konferencie sa riadi Rokovacím poriadkom Bipartity, prijatým členmi Bipartity. Rokovací poriadok obsahuje najmä:

- a) podmienky uznášaniaschopnosti a pravidiel zvolávania zasadnutí Konferencie,
- b) spôsob ustanovenia Predsedajúceho Konferencie,
- c) spôsob a pravidlá hlasovania Konferencie.

## **6. Stále témy sociálneho dialógu Bipartity**

Stálymi témami sociálneho dialógu Bipartity sú najmä:

- a) legislatívne procesy a ich vplyv na činnosť členov Bipartity,
- b) rozvoj priemyslu Slovenska – surovinová a energetická politika,
- c) minimálne sociálne a mzdové štandardy,
- d) kolektívne vyjednávanie,
- e) vývoj zamestnanosti a príprava na budúce povolanie,
- f) vedecko-technický rozvoj,
- g) dane a odvody.

## **7. Externá komunikácia Bipartity**

Externá komunikácia o činnosti a záveroch Bipartity môže byť len spoločná a dohodnutá, týka sa to tak komunikácie s masovokomunikačnými prostriedkami, ako aj komunikácie so štátnymi orgánmi a orgánmi samosprávy, zástupcami na úrovni EÚ, alebo zahraničia.

## **8. Financovanie Bipartity**

Realizácia bipartity je v štátoch vyspelého sveta podporovaná aj štátom. Prijateľným modelom je finančná participácia užívateľov sociálneho zmieru na zabezpečovaní činnosti bipartity.

Členovia Bipartity budú vyvíjať úsilie, aby financovanie činnosti Bipartity bolo hradené predovšetkým prostredníctvom štátneho rozpočtu a čiastočne príspevkami sociálnych partnerov.

Jednou z možností je napr. povinné členstvo zamestnávateľov v Slovenskej obchodnej a priemyselnej komore a zákonom určený príspevok na sociálny dialóg.

## **9. Postup formalizácie - založenia Bipartity**

Formalizácia Priemyselnej Bipartity sa opiera o ustanovenia zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov aplikáciou §16, s cieľom vytvoriť

voľné zoskupenie sociálnych partnerov – odborových zväzov a zamestnávateľských zväzov za účelom bipartitného sociálneho dialógu.  
Deklarácia tvorí Prílohu 1 Zmluvy o súčinnosti zo dňa 31. januára 2013, uzatvorenej členmi Biparity uvedenými v čl. 2 tejto Deklarácie.

V Bratislave, dňa 31. januára 2013

## **Rokovací poriadok Priemyselnej Biparity**

### **Čl. 1**

#### **Úvod ustanovenie**

Tento Rokovací poriadok v súlade s čl. 4 Zmluvy o súčinnosti zo dňa 31. januára 2013 upravuje spôsob zvolávania, uznášaniaschopnosti a rozhodovania Konferencie Priemyselnej Biparity (ďalej len "Biparity").

### **Čl. 2**

#### **Rokovanie Konferencie**

- 1) Konferencia je jediným orgánom Biparity oprávneným rozhodovať v jej mene. Zvoláva a koná sa podľa potreby, najmenej však 2-krát do roka.
- 2) Konferencia je tvorená menovanými zástupcami všetkých členov zmluvných strán za odborové zväzy a za zamestnávateľské zväzy. Každý člen Biparity je zastúpený dvoma zástupcami. Ak sa nemôže zasadnutia Konferencie zúčastniť menovaný zástupca, môže písomne splnomocniť na účasť na zasadnutí Konferencie svojho náhradníka. Ďalšie osoby sa môžu zasadnutia Konferencie zúčastniť ako poradcovia v počte najviac jeden poradca na každého člena Biparity.
- 3) Konferenciu zvoláva, vedie a jej program navrhuje zástupca člena Biparity, ktorý jej predsedá. Funkcia Predsedajúceho v Biparity je rotujúca a predsedá jej vždy zástupca jedného z jej členov, striedavo za odborové zväzy a za zamestnávateľské zväzy, v poradí dohodnutom na prvom zasadnutí Konferencie.
- 4) Funkcia Predsedajúceho, ustanoveného podľa bodu 3, sa začína dňom nasledujúcim po skončení zasadnutia ostatnej Konferencie Biparity.
- 5) Konferencia je uznášaniaschopná, ak na jej rokovaní je súčasne prítomná nadpolovičná väčšina členov za zmluvnú stranu odborových zväzov a nadpolovičná väčšina členov za zmluvnú stranu zamestnávateľských zväzov.
- 6) Člen Biparity oznámi vopred Predsedajúcemu počet osôb, ktoré sa zúčastnia zasadnutia Konferencie.

### **Čl. 3**

#### **Program Konferencie**

- 1) Predsedajúci predkladá na schválenie návrh Programu Konferencie a návrh na určenie zapisovateľa a jedného overovateľa zápisnice za stranu odborových zväzov a jedného za stranu zamestnávateľských zväzov. Návrh na zmenu alebo doplnenie programu môže predložiť ktorýkoľvek člen Biparity.

- 2) Pri prerokúvaní bodu programu ako prvý vystúpi jeho navrhovateľ alebo Konferenciou poverený predkladateľ. Po tomto vystúpení Predsedajúci otvorí diskusiu. Do diskusie sa prítomní prihlasujú zdvihnutím ruky, pričom Predsedajúci prideľuje slovo rečníkom v poradí, v akom sa prihlásili.
- 3) V diskusii možno k návrhu na spôsob vyriešenia prerokúvanej veci podať pozmeňujúce alebo doplňujúce návrhy. V zložitých prípadoch, najmä ak je pozmeňujúcich alebo doplňujúcich návrhov viac, môže Konferencia rozhodnúť o zriadení pracovnej skupiny, ktorá predloží konečný návrh na rozhodnutie.
- 4) Ak je to potrebné pre dosiahnutie dohody, Predsedajúci môže kedykoľvek prerušiť rokovanie Konferencie na nevyhnutný čas.

#### **Čl. 4 Hlasovanie**

- 1) Konferencia rozhoduje o predložennom návrhu hlasovaním, ktoré sa spravidla uskutoční bezprostredne po ukončení diskusie, ak Konferencia nerozhodne inak.
- 2) Predsedajúci alebo Predsedajúcim poverený účastník Konferencie pred hlasovaním oznámi, o akom návrhu sa bude hlasovať a zopakuje presné znenie návrhu. Predsedajúci potom prikróči k riadeniu hlasovania.
- 3) Jednotlivé hlasovanie nemožno prerušiť; počas neho už Predsedajúci nikomu nemôže udeliť slovo.
- 4) Na Konferencii sa hlasuje verejne, a to zdvihnutím ruky, ak Rokovací poriadok neustanovuje alebo sa hlasovaním nerozhodlo inak. Každý člen Bipartity má jeden hlas. Hlasovacie právo nemožno delegovať.
- 5) Ak boli k návrhu podané pozmeňujúce alebo doplňujúce návrhy, hlasuje sa najskôr o pôvodnom návrhu. Ak pôvodný návrh nebol schválený, hlasuje sa o pozmeňujúcich a doplňujúcich návrhoch v opačnom poradí ako boli predložené. Po hlasovaní o pozmeňujúcich a doplňujúcich návrhoch sa vždy hlasuje o návrhu ako o celku.
- 6) Ak nie je týmto Rokovacím poriadkom stanovené inak, Bipartita rozhoduje jednoduchou väčšinou hlasov, pričom člen Bipartity má jeden hlas a zároveň musí byť splnená podmienka, že návrh prijali nadpolovičnou väčšinou hlasov členovia Bipartity za odborové zväzy a nadpolovičnou väčšinou hlasov členovia Bipartity za zamestnávateľské zväzy.
- 7) Jednomyseľne rozhoduje Bipartita o:
  - a) návrhu rozpočtu a jeho vyhodnotení
  - b) prijatí nového člena Bipartity,
  - c) vylúčení člena Bipartity,
  - d) zániku Bipartity,
  - e) zmene a doplnení Zmluvy o súčinnosti,
  - f) Rokovacím poriadku Bipartity a jeho zmenách,
  - g) rozhodnutiach, z ktorých vyplývajú práva a povinnosti členom voči tretím osobám.
- 8) Výsledky hlasovania vyhlási Predsedajúci tak, že oznámi počet členov hlasujúcich za návrh, počet členov hlasujúcich proti návrhu a počet členov, ktorí sa zdržali hlasovania, a to osobitne za zamestnávateľské zväzy a osobitne za odborové zväzy.
- 9) Pri hlasovaní o vylúčení člena Bipartity, nemá hlasovacie právo ten člen Bipartity, o vylúčení ktorého sa rozhoduje.

## **Čl. 5**

### **Uznesenie a zápisnice z rokovaní**

- 1) Z rokovaní Konferencie sa vyhotovuje zápisnica, ktorej obsah tvoria nielen vystúpenia a návrhy jednotlivých členov, ale aj výsledky hlasovania a prijaté uznesenia, z ktorých musí byť zrejmé, ako sa rozhodlo a ak to povaha vecí vyžaduje, aj rozhodnutie o tom, kto a akými úlohami bol poverený a termíny ich splnenia.
- 2) Člen Biparity má právo, aby na jeho žiadosť bolo jeho nesúhlasné stanovisko s prijatým rozhodnutím uvedené v zápisnici z Konferencie.
- 3) Zápisnicu vyhotovuje zapisovateľ a podpisuje ju Predsedajúci, zapisovateľ a overovatelia.
- 4) Sekretariát doručí kópiu zápisnice (v elektronickej podobe) v jednom vyhotovení každému členovi Biparity, a to najneskôr do desiatich dní od skončenia Konferencie.
- 5) Zápisnice z rokovaní Konferencie a ďalšie listiny vzniknuté v súvislosti s činnosťou Biparity archivuje Sekretariát.
- 6) Konferencia rozhodne o rozsahu a forme zverejnenia rokovaní Konferencie formou vyhlásenia alebo tlačovej konferencie o priebehu a záveroch Konferencie.

## **Čl. 6**

### **Prechodné a záverečné ustanovenia**

- 1) Tento rokovací poriadok je neoddeliteľnou súčasťou Zmluvy o súčinnosti zo dňa 31. januára 2013.
- 2) Tento rokovací poriadok nadobúda platnosť a účinnosť dňom schválenia ustanovujúcou Konferenciou Biparity dňa 31. januára 2013.

V Bratislave, dňa 31. januára 2013

**Príloha č. 8****KZVS platné (záväzné) pre rok 2000 v súkromnom sektore – zmluvné strany KZVS**

Odborový zväz	Zamestnávateľský zväz
Chémia SR, Asociácia vedúcich zamestnancov chemického a farmaceutického priemyslu SR	Zväz chemického priemyslu SR
Odborový zväz DREVO, LESY, VODA (OZ DLV)	Zväz celulózo-papierenského priemyslu SR
OZ DLV	Združenie zamestnávateľov lesného hospodárstva na Slovensku
OZ DLV	ZZ vo vodnom hospodárstve SR
OZ DLV	Zväz spracovateľov dreva
OZ DLV	Zväz drevárskeho, nábytkárskeho a celulózo.-papierenského priemyslu SR
OZ dopravy, cestného hospodárstva a autoopravárstva	Združenie podnikateľov cestných stavieb SR
OZ KOVO	Zväz elektrotechnického priemyslu SR
OZ Metalurg	Zväz hutníctva, ťažkého priemyslu a geológie SR
OZ KOVO	Zväz hutníctva, ťažkého priemyslu a geológie SR
OZ KOVO	Združenie strojárskych podnikov Slovenska
OZ KOVO	Zväz strojárskoho priemyslu SR
OZ KOVO	Zväz zlievarní a kováční Slovenska
OZ potravinárov SR	Zväz výrobcov vína na Slovensku
OZ potravinárov SR	Slovenský cukrovarnícky spolok
OZ pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku	Poľnohospodársky zamestnávateľský zväz SR – poľnohospodárska prvovýroba
OZ pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku	Poľnohospodársky zamestnávateľský zväz SR – technické služby
OZ pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku	Poľnohospodársky zamestnávateľský zväz SR – biologické služby
OZ pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku	Únia podnikateľov a zamestnávateľov potravinárskeho priemyslu
OZ pracovníkov obchodu a cestovného ruchu	Zväz obchodu a cestovného ruchu SR
OZ pracovníkov obchodu a cestovného ruchu	Slovenský zväz spotrebných družstiev
OZ SPOJE, SOZ pôšt a telekomunikácií	Zväz zamestnávateľov dopravy, pôšt a telekomunikácií SR
OZ Stavba SR	Asociácia súkromných podnikateľov Slovenska
OZ Stavba SR	Zväz stavebných podnikateľov Slovenska
OZ Stavba SR	Tehliarsky zväz Slovenska
SOZ energetikov	Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska
SOZ zdravotníctva a sociálnej starostlivosti	Asociácia samostatných polikliník Slovenska
SOZ zdravotníctva a sociálnych služieb	Asociácia súkromných lekárov SR
SOZ zdravotníctva a sociálnych služieb	Asociácia nemocníc Slovenska
SOZ pracovníkov služieb	Združenie bytového hospodárstva na Slov.
SOZ pracovníkov služieb	Združenie organizácií verejných prác SR
SOZ pracovníkov služieb	Spoločenstvo pracovní, chemických čistiarní a farbiarní
SOZ sklárskeho priemyslu	Zväz sklárskeho priemyslu SR
SOZ textilného, odevného a kožiarskeho priemyslu	Asociácia textilného a odevného priemyslu SR
Združenie odborárov jadrovej energetiky Slovenska	Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska

**Spolu 35 KZVS v súkromnom sektore**

Prameň: Databáza Treximy Bratislava, spol. s r. o. z roku 2013.



**Príloha č. 9****KZVS platné (záväzné) pre rok 2006 v súkromnom sektore - zmluvné strany KZVS**

Odborový zväz	Zamestnávateľský zväz
Chémia SR, Asociácia vedúcich zamestnancov chemického a farmaceutického priemyslu SR	Zväz chemického priemyslu SR
OZ DREVO, LESY, VODA (OZ DLV)	Zväz celulózo-papierenského priemyslu SR
OZ DREVO, LESY, VODA	Združenie zamestnávateľov lesného hospodárstva na Slovensku
OZ DREVO, LESY, VODA	Združenie zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve SR
OZ DREVO, LESY, VODA	Zväz spracovateľov dreva
OZ DREVO, LESY, VODA	Asociácia vodárenských spoločností
OZ dopravy, cestného hospodárstva a a autoopravárenstva	Združenie podnikateľov cestných stavieb SR
OZ KOVO	Zväz elektrotechnického priemyslu SR
OZ KOVO + OZ Metalurg + Nezávislé kresťanské odbory Slovenska (NKOS)	Zväz hutníctva, ťažkého priemyslu a geológie SR
OZ KOVO	Zväz strojárskoho priemyslu
OZ Metalurg	Zväz strojárskoho priemyslu SR
OZ poľnohospodárov na Slovensku	Poľnohospodársky zamestnávateľský zväz SR
OZ potravinárov SR	Slovenský konzervársky zväz SR
OZ potravinárov SR	Slovenské združenie výrobcov piva a sladu
OZ potravinárov SR	Slovenský cukrovarnícky spolok
OZ potravinárov SR	Slovenská spoločnosť mlynárov SR
OZ potravinárov SR	Slovenský zväz spracovateľov mäsa
OZ potravinárov SR	Podnikateľský zväz pekárov, cestovínárov a cukrárov SR
OZ pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva	Asociácia bánk
OZ pracovníkov baní, geológie a naftového priemyslu	Zväz hutníctva, ťažkého priemyslu a geológie SR
OZ pracovníkov obchodu a cestovného .ruchu	Zväz obchodu a cestovného ruchu SR
OZ pracovníkov obchodu a cestovného .ruchu	COOP Jednota Slovensko
OZ SPOJE, SOZ pôšt a telekomunikácií	Zväz zamestnávateľov dopravy, pôšt a telekomunikácií SR
OZ Stavba SR	Zväz stavebných podnikateľov
Slovenský OZ (SOZ) energetikov	Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska
SOZ zdravotníctva a sociálnych služieb	Asociácia súkromných lekárov SR
SOZ zdravotníctva a sociálnych služieb	Asociácia nemocníc Slovenska
SOZ pracovníkov služieb	Združenie bytového hospodárstva na Slov.
SOZ sklárskeho priemyslu	Zväz sklárskeho priemyslu SR
SOZ textilného, odevného a kožiarskeho priemyslu	Zväz kožiarskeho a obuvníckeho priemyslu
Združenie odborárov jadrovej energetiky Slovenska	Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska
SOZ pracovníkov polygrafie	Zväz polygrafie na Slovensku
<b>Spolu 32 KZVS v súkromnom sektore</b>	

Prameň: Databáza Treximy Bratislava, spol. s r. o. z roku 2013.

**Príloha č. 10****KZVS platné (záväzné) pre rok 2009 v súkromnom sektore - zmluvné strany KZVS**

<b>Odborový zväz</b>	<b>Zamestnávateľsky zväz</b>
OZ KOVO	Zväz autobusovej dopravy
OZ Metalurg	Zväz strojárskoho priemyslu SR
Integrovaný OZ	Združenie podnikateľov cestných stavieb Slovenska
OZ Stavba SR	Zväz stavebných podnikateľov Slovenska
OZ DREVO, LESY, VODA	Zväz spracovateľov dreva Slovenskej republiky
Združenie odborárov jadrovej energetiky Slovenska	Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska
Slovenský odborový zväz energetikov	Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska
OZ dopravy, cestného hospodárstva a autoopravárstva	Zväz zamestnávateľov mestskej hromadnej dopravy
OZ dopravy, cestného hospodárstva a autoopravárstva	Združenie podnikateľov cestných stavieb Slovenska
OZ pracovníkov obchodu a cestovného ruchu	Zväz obchodu a cestovného ruchu Slovenskej republiky
OZ pracovníkov obchodu a cestovného ruchu	COOP Jednota Slovensko, spotrebné družstvo
OZ pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva	Slovenská banková asociácia
OZ potravinárov Slovenskej republiky	Slovenský cukrovarnícky spolok
OZ KOVO	Zväz elektrotechnického priemyslu SR
OZ KOVO	Zväz strojárskoho priemyslu SR
OZ pracovníkov baní, geológie a naftového priemyslu SR	Zväz hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR
OZ DREVO, LESY, VODA	Asociácia vodárenských spoločností
OZ DREVO, LESY, VODA	Zväz celulózo-papierenského priemyslu SR
OZ DREVO, LESY, VODA	Združenie zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve v SR
OZ DREVO, LESY, VODA	Združenie zamestnávateľov lesného hospodárstva
Energeticko-chemický OZ (ECHOZ)	Zväz chemického a farmaceutického priemyslu SR
OZ Chémia SR	Asociácia vedúcich zamestnancov chemického a farmaceutického priemyslu SR
OZ pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku	Združenie zamestnávateľov technických služieb v poľnohospodárstve a lesníctve Slovakia
OZ potravinárov Slovenskej republiky	Podnikateľský zväz pekárov, cestovinárov a cukrárov SR
OZ potravinárov Slovenskej republiky	Slovenské združenie výrobcov piva a sladu
<b>Spolu 25 KZVS v súkromnom sektore</b>	

Prameň: Archív MPSVR SR.

**Príloha č. 11****KZVS platné (záväzné) pre rok 2012 v súkromnom sektore - zmluvné strany KZVS**

<b>Odborový zväz</b>	<b>Zamestnávateľský zväz</b>
OZ KOVO	Zväz autobusovej dopravy
Integrovaný OZ	Zväz stavebných podnikateľov Slovenska
OZ DREVO, LESY, VODA	Zväz spracovateľov dreva Slovenskej republiky
Združenie odborárov energetiky Slovenska (ZOES)	Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska
Energeticko – chemický OZ (ECHOZ)	Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska
OZ KOVO, Nezávislé kresťanské odbory Slovenska	Zväz hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR
OZ pracovníkov obchodu a cestovného ruchu	Zväz obchodu a cestovného ruchu Slovenskej republiky
OZ pracovníkov obchodu a cestovného ruchu	OZ skupiny COOP Jednota
OZ pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva	Slovenská asociácia poisťovní
OZ pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva	Slovenská banková asociácia
OZ potravinárov Slovenskej republiky	Slovenský cukrovarnícky spolok
SOZ sklárskeho priemyslu	Zväz sklárskeho priemyslu SR
OZ KOVO	Zväz strojárskoho priemyslu SR
OZ DREVO, LESY, VODA	Asociácia vodárenských spoločností
OZ DREVO, LESY, VODA	Združenie zamestnávateľov vo vodnom hospodárstve na Slovensku
OZ DREVO, LESY, VODA	Združenie zamestnávateľov lesného hospodárstva na Slovensku
Energeticko-chemický OZ (ECHOZ)	Zväz chemického a farmaceutického priemyslu SR
OZ pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku	Združenie zamestnávateľov technických služieb v poľnohospodárstve a lesníctve
Integrovaný OZ	Únia zamestnávateľov v civilnom letectve SR
OZ potravinárov Slovenskej republiky	Slovenské združenie výrobcov piva a sladu
<b>Spolu 20 KZVS v súkromnom sektore</b>	

Prameň: Databáza Treximy Bratislava, spol. s r. o. z roku 2013.