

## SEKTOROVÉ KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE NA SLOVENSKU: BENEFITY A LIMITY<sup>1</sup>

### SECTORAL COLLECTIVE BARGAINING IN SLOVAKIA: BENEFITS AND LIMITS

Monika Benedeková – Monika Čambáliková\*

#### ABSTRACT

The main goal of the study is to analyse the sectoral social dialogue in the system of social dialogue, with an emphasis on its practical functioning and the extension of sectoral collective agreements (KZVS) in Slovakia. The main research method is content analysis of sectoral collective agreements in Slovakia, analysis of the process of their extension, including changes in the relevant legislation. The paper analyses the causes of stagnation and limitations of sectoral negotiations in Slovakia and points to possible solutions that, through sectoral collective agreements and their extension, could contribute to fulfilling the potential and benefits of the effective functioning of social dialogue in Slovakia.

**Key words:** Sectoral Collective Bargaining, Sectoral Collective Agreements, Extension, Coverage by Collective Agreements, Wage and Labour Rights of Employees, Slovakia

#### Úvod

Jedným z kľúčových nástrojov participácie zamestnancov na utváraní pracovno-právnych podmienok a vzťahov, ako aj na procesoch spolurozhodovania a kontrole moci od podnikovej až po centrálnu úroveň je vo

---

\* JUDr. Monika Benedeková pôsobí ako doktorandka na Fakulte verejnej politiky a verejnej správy, Vysoká škola Danubius, Richterova 1171/66, 925 21 Sládkovičovo, Slovenská republika, e-mail: benedekova@ozkovo.sk.

\* prof. PhDr. Monika Čambáliková, CSc. pôsobí ako samostatná vedecká pracovníčka na Sociologickom ústave, Slovenská akadémia vied, v. v. i., Klemensova 19, 813 64 Bratislava, Slovenská republika, e-mail: monika.cambalikova@savba.sk.

DOI: <https://doi.org/10.24040/politickevedy.2023.26.1.26-38>

<sup>1</sup> Príspevok vznikol v rámci projektu VEIGA 2/2020 Sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie v meniacom sa svete práce.

všeobecnosti práve sektorové kolektívne vyjednávanie a jeho výsledok – kolektívna zmluva vyššieho stupňa (KZVS). V členských štátoch Európskej únie sa kolektívne zmluvy uzatvárajú na viacerých úrovniach – národnej, sektorovej, medzisektorovej a podnikovej. Vyššie percento pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami existuje práve v tých štátoch, kde sa vyjednáva prevažne na sektorovej úrovni (na úrovni hospodárskych odvetví). Zároveň viaceré analýzy potvrdzujú, že centralizované kolektívne vyjednávanie (na sektorovej a medzisektorovej úrovni) a vysoká miera pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami vedie k vyšším mzdám a lepším pracovným podmienkam.

K prioritám odborov dlhodobo patrí čo najvyššia miera pokrytia zamestnancov kolektívnym vyjednávaním a kolektívnymi zmluvami, s čím prirodzene súvisí ich záujem na fungovaní sektorového sociálneho dialógu. V ostatnom čase sa tento fenomén však dostáva tiež do centra pozornosti politických elít na európskej úrovni i na úrovni vlád jednotlivých európskych štátov. Je to spôsobené nielen hospodárskym oživením po odznievaní hospodárskej a finančnej krízy z roku 2008, kedy bolo sektorové kolektívne vyjednávanie v útlme, či pandemickou situáciou, v rámci ktorej sa prijímali opatrenia, ktorých obsah a spôsob realizovania možno využiť na oživenie sektorového kolektívneho vyjednávania. Aktuálne sa tak deje najmä v súvislosti s iniciatívou Európskej komisie a smernice Európskeho parlamentu a Rady týkajúcej sa primeraných minimálnych miezd v EÚ z 19. októbra 2022. (Smernica EP a Rady 2022/2041). Tvorcovia a podporovatelia tejto iniciatívy opätovne zdôrazňujú, že štáty s vysokou mierou pokrytia kolektívnymi zmluvami vykazujú tendenciu znižovať počet pracovníkov s nízkou mzdou, majú nižšiu príjmovú nerovnosť a celkovo vyššiu mzdovú úroveň. Primárnym cieľom predmetnej smernice by malo byť vytvorenie rámca, na základe ktorého budú fungovať vnútroštátne systémy stanovovania minimálnej mzdy tak, aby garantovali jej primeranú úroveň, či už vo forme zákonom stanovenej minimálnej mzdy, alebo miezd dohodnutých v kolektívnych zmluvách. Zároveň má smernica aj špecifický cieľ spočívajúci v podpore kolektívneho vyjednávania, a to najmä na sektorovej úrovni a zvyšovania miery pokrytia pracovníkov kolektívnymi zmluvami.

Aj po viac ako tridsaťročnom fungovaní sociálneho dialógu na Slovensku stále výrazne dominuje podnikové kolektívne vyjednávanie, kým sektorové KV je zatiaľ skôr marginálne a borí sa s mnohými problémami.

## 1. Európsky sociálny dialóg a sektorové kolektívne vyjednávanie v EÚ

V rámci európskych demokratických štátov sa sociálny dialóg rozvíjal najmä po druhej svetovej vojne a od druhej polovice 20. storočia i na európskej úrovni. Európsky sociálny dialóg sa stal jedným z charakteristických prvkov európskeho sociálneho modelu. Stručne možno tento model charakterizovať na základe hodnôt demokracie, práv jednotlivcov, trhového hospodárstva, rovnosti príležitostí, kolektívneho vyjednávania, sociálnej ochrany a solidarity. Európsky sociálny dialóg spočíva vo vzájomnej interakcii európskych sociálnych partnerov, ako aj v trojstranných konzultáciách medzi európskymi sociálnymi partnermi a Európskou komisiou. Tieto procesy sú zakotvené v primárnom práve EÚ v článkoch 152, 154 a 155 Zmluvy o fungovaní EÚ a môžu viesť k právne záväzným, tzv. rámcovým dohodám sociálnych partnerov. *„Sektorový sociálny dialóg na európskej úrovni viedol k vypracovaniu množstva spoločných dokumentov, najmä vo sfére makroekonomickej politiky Spoločenstva a v oblasti politiky zamestnanosti a vzdelávania. Zámerom týchto dokumentov je usmerňovať činnosť sociálnych partnerov a ovplyvňovať prijímanie rozhodnutí na pôde EÚ a jej členských štátov.“* (Čambáliková, 2008, s. 75 – 76).

Napriek spoločným európskym pravidlám a postupnému zblížovaniu členských štátov Európskej únie stále existujú rozdiely medzi systémami a fungovaním sociálneho dialógu v tzv. starých a nových členských štátoch Európskej únie. Rozdiely sú badateľné najmä v reálnej schopnosti ovplyvňovať prostredníctvom sociálneho dialógu tvorbu verejných politík, ako aj ekonomickú a sociálnu realitu na národnej, sektorovej, či podnikovej úrovni. Zmienené rozdiely sa týkajú najmä sektorového kolektívneho vyjednávania, pričom práve ono má potenciál zohrávať kľúčovú úlohu nielen pri zvyšovaní pracovnoprávnych a sociálnych nárokov zamestnancov, ale tiež zabraňovať mzdovému a sociálnemu dampingu. Podľa analýz prezidenta IER (Institute of Employment Rights), popredného európskeho odborníka v oblasti kolektívneho vyjednávania a profesora ústavného a pracovného práva na King's College London **Keitha Davida Ewinga** je práve sektorové kolektívne vyjednávanie základom ochrany pracovníkov, pracovných miest a pracovných podmienok v mnohých rozvinutých krajinách, pričom súčasné výskumy opakovane dokazujú, že je to najlepší spôsob zvýšenia miezd a zlepšenia podmienok práce. (Ewing, 2017) Štáty s najvyšším pokrytím kolektívnymi zmluvami - Rakúsko, Belgicko, Fínsko, Taliansko, Francúzsko, Španielsko, Slovinsko a Švédsko - sú štáty, ktoré majú

silne rozvinuté sektorové vyjednávanie a využívajú právne mechanizmy rozšírenia (extenzie) sektorových kolektívnych zmlúv, alebo ich funkčné ekvivalenty vo väčšej miere, než ostatné členské štáty EÚ. Práve tieto štáty sa vyznačujú vyššou úrovňou miezd, pracovnoprávnej a sociálnej ochrany zamestnancov, ako aj vyššou mierou spoločenskej stability, súdržnosti a solidarity. Príslušné komparatívne analýzy (napríklad Lehndorf a kol. 2018, s. 238) zároveň dokazujú, že „*štáty, v ktorých je pokrytie sektorovým vyjednávaním vysoké, majú aj oveľa väčšie celkové pokrytie kolektívnymi zmluvami ako štáty, v ktorých je kolektívne vyjednávanie decentralizované na podnikovú úroveň.*“

Miera pokrytia kolektívnymi zmluvami však vo všeobecnosti vykazuje klesajúci trend – z odhadovaného priemeru EÚ na úrovni približne 66 % v roku 2000 klesla na približne 56 % v roku 2018. Európska komisia, Európsky parlament a Rada v snahe zvrátiť tento trend presadili, aby do Smernice EÚ týkajúcej sa primeraných minimálnych miezd bolo do čl. 9 včlenené ustanovenie o verejnom obstarávaní, kde sa navrhuje, aby sa pri realizácii verejného obstarávania zohľadňovalo dodržiavanie výšky miezd stanovených sektorovými kolektívnymi zmluvami pre príslušné odvetvie a zemepisnú oblasť. (Smernica EP a Rady 2022/2041)

### **1.1 Sektorové kolektívne vyjednávanie v systéme sociálneho dialógu SR**

Sociálny dialóg sa v podobe, v akej ho poznáme dnes, začal u nás formovať hneď na počiatku transformačného obdobia bezprostredne po nežnej revolúcii v roku 1989, ba už počas nej. Zásadné politické a ekonomické zmeny boli späté so vznikom nových inštitúcií. Sociálny dialóg sa začal realizovať prostredníctvom dvoch hlavných inštitucionálnych foriem:

- vo forme bilaterálnych kolektívnych vyjednávaní zamestnancov (odborov) a zamestnávateľov na podnikovej úrovni (podnikové kolektívne vyjednávanie) a kolektívnych vyjednávaní na úrovni hospodárskych odvetví (sektorové kolektívne vyjednávanie) a
- v podobe tripartitných rokovaní zástupcov zamestnancov, zamestnávateľov a vlády na celoštátnej úrovni (v rámci vtedajšej Rady hospodárskej a sociálnej dohody).

Na odvetvovej (sektorovej) úrovni vyjednávajú spravidla dvaja sociálni partneri, a to zamestnávateľia v danom hospodárskom odvetví (sektore) a odborové zväzy pôsobiace v tomto odvetví. Partneri na tejto úrovni uzatvárajú medzi sebou dvojstrannú dohodu – kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (KZVS),

ktorá rámcovo upravuje podmienky práce a zamestnávania v príslušnom hospodárskom odvetví (sektore), ako i vzťahy medzi sociálnymi partnermi, a to s prihliadnutím na špecifické podmienky daného sektora. Takto uzatvorená kolektívna zmluva (KZVS) je – rovnako ako podniková kolektívna zmluva – vo svojej normatívnej časti prameňom práva. Od počiatku však kolektívne vyjednávanie na tejto úrovni (okrem prvotnej neexistencie a neskoršej neochoty niektorých zamestnávateľov, resp. ich organizácií) komplikovali napríklad prípady, že jedna odborová organizácia môže mať partnerské vzťahy s niekoľkými zamestnávateľmi (napríklad v podnikoch s holdingovou štruktúrou), alebo jeden zamestnávateľ môže rozvíjať partnerské vzťahy s viacerými odborovými organizáciami.

Zákon o kolektívnom vyjednávaní rozlišuje tri typy kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Podľa ods. 3 písm. b) § 2 zákona č. 2/1991 Zb. je jedným z typov KZVS zmluva uzatvorená medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a organizáciou zamestnávateľov pre väčší počet zamestnávateľov. Druhým typom je KZVS uzatvorená medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a zamestnávateľom, ktorým je štát (KZVS v štátnej službe). Tretím typom je KZVS uzatvorená medzi príslušným vyšším odborovým orgánom, vládou poverenými zástupcami a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov (KZVS pre oblasť verejnej služby).

Právna úprava kolektívneho vyjednávania na Slovensku vychádza z princípu zmluvnej voľnosti, pretože zmluvní partneri kolektívnu zmluvu môžu, ale nemusia uzavrieť. *„Posilňovanie princípu zmluvnej voľnosti sociálnych partnerov a princípu právnej záväznosti kolektívnych zmlúv súviselo s očakávaním, že regulačná funkcia štátu sa bude postupne redukovať a v podmienkach fungujúceho trhového hospodárstva a participácie sociálnych partnerov sa obmedzí na stanovenie základných nárokov zamestnancov a všeobecne záväzných právnych predpisov. Tieto očakávania sa naplnili len čiastočne.“* (Čambáliková. 2013, s. 184 – 185)

Možnosti a podmienky extenzie KZVS sú na Slovensku predmetom častých legislatívnych zmien a príslušná právna úprava v podstate závisí od striedania pravicových a ľavicových vlád, pričom naša právna úprava často patrila k najliberálnejším v EÚ – ak aj extenziu KZVS pripúšťala, tak iba so súhlasom zamestnávateľov, na ktorých mala byť platnosť KZVS rozšírená. (Čambáliková, 2013) *„Degradácia odvetvového kolektívneho vyjednávania na Slovensku bola završená zrušením možnosti rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v roku 2020.“* (Benedeková, 2022, s. 7)

Limitované možnosti rozširovania platnosti (extenzie) sektorových kolektívnych zmlúv (KZVS) sa potom prirodzene premietajú do nízkej miery pokrytia zamestnancov kolektívnym vyjednávaním a kolektívnymi zmluvami. V praxi dominuje kolektívne vyjednávanie na úrovni podniku. Táto tendencia k decentralizácii kolektívneho vyjednávanie je typická najmä pre súkromný sektor. V malých a stredných podnikoch, či v podnikoch, kde nepôsobí odborová organizácia, je najväčšia absencia kolektívneho vyjednávanie a tým pokrytie kolektívnymi zmluvami. Miera pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami, ako aj miera odborovej organizovanosti na Slovensku dlhodobo klesá. Miera odborovej organizovanosti dosahuje na Slovensku približne 11 % a miera pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami sa pohybuje približne okolo 25 %. (Trade Union Dataset, 2021) Ako ukazuje aj komparatívna štúdia autorov **F. Traxlera** a **M. Behrensa** (2002), Slovensko spolu s väčšinou nových členských štátov prinieslo do EÚ nárast diverzity v úrovni pokrytia kolektívnym vyjednávaním a prispela k tzv. „*low coverage camp*“ (skupiny štátov s nízkym pokrytím zamestnancov kolektívnymi zmluvami). Medzinárodná organizácia práce (ILO) pritom - v súlade s teoretikmi i aktérmi sociálneho dialógu - práve výšku pokrytia kolektívnymi zmluvami spolu s výškou členskej základne považuje za jeden z najdôležitejších indikátorov efektivity sociálneho dialógu. (Crowley, 2004; Lawrence, Ishikawa, 2005; Uhlerová, 2014)

Na Slovensku sa však ani po viac ako tridsiatich rokoch svojej existencie nestalo sektorové kolektívne vyjednávanie efektívnym nástrojom dosahovania uvedených cieľov a jeho význam v systéme nášho sociálneho dialógu možno považovať skôr za marginálny. V nasledujúcom texte sa pokúsime identifikovať a analyzovať príčiny tohto fenoménu, pričom budeme vychádzať z údajov získaných v rámci realizácie národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu – Extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa – princíp, realizácia, dopady (Benedeková a kol., 2020), príslušných legislatívnych úprav, štúdií a expertíz autoriek tohto textu.

## **1.2 Nízka miera organizovanosti v odboroch a nízka podpora členskej základne**

Vo všeobecnosti možno konštatovať, že faktorom, ktorý výrazne znižuje mieru pokrytia kolektívnymi zmluvami, je nízka miera organizovanosti v odboroch, ako aj to, že vo väčšine podnikov v súkromnom sektore odborové organizácie nepôsobia. Nízka miera organizovanosti zamestnancov nemotivuje zamestnávateľské zväzy k tomu, aby zvyšovali počet zamestnávateľov

a zamestnancov pokrytých KZVS a tým znižovali konkurenčnú výhodu tých zamestnávateľov, ktorí sa rozširovaniu jej platnosti vyhýbajú.

Naviac v podniku, kde nepôsobí odborová organizácia a bola by naň rozšírená KZVS, je obmedzená možnosť kontroly a vymožiteľnosti záväzkov z tejto KZVS vyplývajúcich. Jednou z ciest, ako dosiahnuť zlepšenie vymožiteľnosti práv, je oboznámenie zamestnancov podniku s faktom, že ich zamestnávateľ je povinný rešpektovať záväzky vyplývajúce z reprezentatívnej KZVS a prostredníctvom zamestnancov podniku (prípadne založením odborovej organizácie) zabezpečiť kontrolu plnenia týchto záväzkov.

Kolektívne vyjednávanie na Slovensku je silne decentralizované, dominujúcou úrovňou kolektívneho vyjednávania v SR je podniková úroveň. PKZ reflektujú konkrétne podmienky a potreby zamestnancov podniku a nároky z nich vyplývajúce, garantujú vyššiu úroveň plnení ako KZVS. Z tohto faktu potom rezultuje nižší záujem zamestnancov o uzatváranie KZVS, ako i nižšia ochota podporiť kolektívne vyjednávanie na sektorovej úrovni, vrátane prípadných nátlakových aktivít na dosiahnutie vyšších nárokov v týchto zmluvách.

Nízky záujem o kolektívne vyjednávanie a neochotu uzatvoriť kolektívnu zmluvu možno pozorovať najmä na strane zamestnávateľa. Snaha zamestnávateľov zbaviť sa povinnosti vyjednávať KZVS môže dokonca vyústiť až do aktivít smerujúcich k zániku zamestnávateľského zväzu, v dôsledku čoho odborový zväz stratí v príslušnom odvetví sociálneho partnera, a tým aj možnosť vyjednávať odvetvovú kolektívnu zmluvu. Takáto situácia nastala na Slovensku v roku 2019 napríklad v odvetví autobusovej dopravy, keď po predložení návrhu na kolektívne vyjednávanie zamestnávateľský zväz reagoval oznámením o strate mandátu vyjednávať KZVS z dôvodu zmeny svojho statusu zo zamestnávateľského zväzu na združenie právnických osôb. Podľa platného zákona je zmluvnou stranou KZ zamestnávateľ, alebo združenie zamestnávateľov (zák. č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov). Ak sa zamestnávateľský zväz, zriadený podľa zákona o združovaní občanov, ktorý združuje zamestnávateľov za účelom ochrany ich záujmov, pretransformuje na združenie právnických osôb podľa zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov, stráca oprávnenie i povinnosť vyjednávať KZVS. Odborový zväz tak stráca sociálneho partnera pre vyjednávanie KZVS.

## 2. Obsah kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa

Významným faktorom a ukazovateľom účelnosti a efektívnosti rozširovania KZVS, je samotný obsah kolektívnej zmluvy, t. j. v nej zakotvené konkrétne práva a povinnosti zmluvných strán. Citovaná analýza (Benedeková a kol., 2020), ktorú realizovala Konfederácia odborových zväzov SR (KOZ SR), je ďalšou v rade, ktorá dospela ku konštatovaniu, že vyjednaný obsah KZVS sa dá označiť za minimalistický z hľadiska jeho porovnania so zákonnou úrovňou práv zamestnancov. Väčšina KZVS u nás už dlhodobo spravidla iba kopíruje zákonnú úpravu, a ak upravuje niektoré práva odchyľne, ide väčšinou o tzv. *soft-law* (odporúčajúce ustanovenia, alebo podmienené záväzky), prípadne odkaz na úpravu obsiahnutú v podnikovej kolektívnej zmluve. Pomerne časté sú aj tzv. *opt-out klauzuly*, ktoré umožňujú zamestnávateľovi vyhnúť sa aplikácii konkrétneho ustanovenia KZ.

Najdôležitejšou častou kolektívnych zmlúv je ich mzdová časť. Rast priemernej mzdy sa však v KZVS dojednáva len výnimočne, rovnako ako špecifické mzdové príplatky či zvýhodnenia. V súhrne možno konštatovať, že KZVS negarantujú zamestnancom široké spektrum práv nad zákonnú úroveň a obmedzujú sa najmä na vyjednávanie o tarifných mzdách, poskytovanie pracovného voľna pri prekážkach v práci a čiastočnú úpravu otázok pracovného času. Pomerne zriedkavo garantujú tiež vyššiu výmeru dovolenky (nad rámec zákona), či vyššie odstupné a odchodné. Niekoľkonásobne viac je ustanovení KZVS, ktoré len sledujú zákonné nároky, alebo odkazujú na možnosť výhodnejšej úpravy v podnikovej kolektívnej zmluve, prípadne formulujú určité práva len ako odporúčanie pre PKZ.

Minimalistický obsah KZVS má viacero dôvodov. Jedným z nich je výrazná asymetria vo vyjednávačej pozícii zamestnávateľských zväzov a odborových zväzov, ktorá je do značnej miery podmienená tiež potenciálom vytvorenia tlaku na jednu, alebo druhú zmluvnú stranu. Na strane zástupcov zamestnancov je najvýznamnejším nástrojom nátlaku štrajk. Realizácia práva na štrajk na odvetvovej úrovni je však omnoho komplikovanejšia a to aj vzhľadom na väčšiu geografickú diverzitu jednotlivých zamestnávateľov, na ktorých sa sektorová KZ vzťahuje. Hlasovanie o štrajku sa musí uskutočniť u všetkých z nich a hlasovania sa musí zúčastniť nadpolovičná väčšina všetkých zamestnancov. Ešte komplikovanejšia je situácia, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. Pritom to, či v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a neúspešnom konaní pred sprostredkovateľom existuje reálny nátlakový

prostriedok ako *ultima ratio* na presadenie požiadaviek zamestnancov, zohráva dôležitú úlohu nielen pri vyjednávaní obsahu KZVS, ale aj pri jej extenzii.

## 2.1 Chýbajúce informácie

V Slovenskej republike chýbajú komplexné štatistické údaje o tom, ktorí zamestnávateľia sú viazaní KZVS a z toho potom prirodzene vyplýva, že je ťažké presne určiť, aké je pokrytie zamestnancov KZVS. V štatistickom zisťovaní spoločnosti TREXIMA, a. s., bola otázka týkajúca sa viazanosti kolektívnou zmlouvou vyššieho stupňa zaradená po prvýkrát v roku 2019. Zo sledovaného súboru 1 566 zamestnávateľov na túto otázku odpovedalo pozitívne iba 60 subjektov. Tento výsledok nemusí svedčiť iba o nízkej miere pokrytia KZVS, ale tiež o tom, že zamestnávateľia nemajú vedomosť o skutočnosti, že na nich bola rozšírená záväznosť KZVS. Tento fakt, samozrejme, priamo determinuje aj uplatniteľnosť a vymožiteľnosť nárokov z KZVS. Ak zamestnávateľ deklaruje, že nevie o tom, že je viazaný KZVS, je dôvodné predpokladať, že nebude zamestnancovi poskytovať ani nároky z nej vyplývajúce. Tento predpoklad je ešte vyšší u zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí ani odborová organizácia, ktorá by monitorovala a následne vymáhala či garantovala rešpektovanie úrovne nárokov vyplývajúcich z KZVS, vrátane ich včlenenia do podnikovej kolektívnej zmluvy.

## 2.2 Nízka reprezentatívnosť kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa

Podľa platného Zákona o kolektívnom vyjednávaní (zákon č. 2/1991 Zb.) je KZVS záväzná aj pre zamestnávateľov, ktorí nie sú priamo uvedení v zozname tvoriacom prílohu k tejto zmluve, ale sú členmi zamestnávateľského zväzu a majú rovnaké SK NACE ako tie podniky, pre ktoré sa KZVS uzatvorila. V praxi však vzniká problém, že neexistuje žiadny verejný register subjektov, ktoré sú členmi zamestnávateľského zväzu. Z tohto dôvodu nie je možné preukázať, že sa KZVS vzťahuje aj na ďalšie podniky, ktoré sú členmi zamestnávateľského zväzu, aj keď nie sú signatármi predmetnej zmluvy.

V praxi sa stáva, že zamestnávateľský zväz vytypuje niekoľko málo členských zamestnávateľských subjektov, najčastejšie s najnižšou ekonomickou výkonnosťou, podľa ktorých sa potom nastavujú nároky zamestnanca a záväzky zamestnávateľa v sektorovej KZ. Logickým dôsledkom tejto taktiky je nízka úroveň zamestnaneckých práv v sektorovej kolektívnej zmluve, často takmer totožná so zákonnou úrovňou. V zozname sa tak ocitajú najmä podniky, ktoré sú v nepriaznivej ekonomickej situácii, a z hľadiska počtu je zoznam zamestnávateľov výrazne redukovaný v porovnaní so skutočným počtom členov

zväzu. V kombinácii s obmedzenou možnosťou vytvorenia tlaku formou štrajku je výsledkom KZ, ktorá garantuje zamestnancom iba minimum nárokov nad úroveň ustanovenú zákonom. Dôsledkom týchto praktík je aj nízka reprezentatívnosť na strane zamestnávateľov a tým aj redukovaný rozsah hospodárskych odvetví, alebo častí odvetví, pre ktoré sa KZVS uzatvára, čo má priamy negatívny dopad aj na extenziu takejto kolektívnej zmluvy, pretože jej účinky je tak možné rozšíriť len na menší počet podnikov.

Riešením by mohlo byť vytvorenie verejného registra a uloženie povinnosti zamestnávateľským zväzom evidovať všetky svoje členské organizácie.

### **2.3 Neaktuálnosť kódov SK NACE**

Ďalším, zatiaľ u nás neriešeným problémom sektorového vyjednávania, je neaktuálnosť či nenáležitosť pridelených kódov ekonomických činností SK NACE, ktoré by mali zodpovedať prevažujúcej ekonomickej činnosti subjektu. V praxi dochádza k situáciám, kedy podnik postupne zmení svoj výrobný program, ale ponechá si pôvodný kód SK NACE, v dôsledku čoho dochádza k nesúladu medzi jeho hlavnou ekonomickou činnosťou a kódom hlavnej ekonomickej činnosti. Pri rozširovaní KZVS tak vznikajú absurdné situácie, keď je napríklad KZVS v strojárskom odvetví rozšírená na podnik vykonávajúci chemickú výrobu, alebo dokonca obchodnú činnosť. Nezodpovedajúcim kódom SK NACE sa môže zamestnávateľský subjekt vyhnúť záväzkom a povinnostiam, ktoré by mu z rozšírenia platnosti sektorovej kolektívnej zmluvy vyplývali.

Platný právny poriadok síce ukladá podnikateľským subjektom uvádzať v štatistických výkazoch aktuálne kódy SK NACE podľa prevažujúcej ekonomickej činnosti, realita je však taká, že zamestnávatelia túto povinnosť často opomínajú, možno aj z dôvodu, že jej nesplnenie nie je žiadnym spôsobom sankcionované. Riešením tejto situácie by mohlo byť zavedenie povinnosti aktualizovať kód SK NACE s vynucovaním plnenia tejto povinnosti uložením sankcie.

### **2.4 Neuplatňovanie odvetvového princípu**

KZVS sa vždy uzatvárajú pre určité hospodárske odvetvie (sektor) alebo časť odvetvia na základe dohody zmluvných strán. Princíp, podľa ktorého sa združujú najmä zamestnávateľské zväzy, však nie je odvodený od príslušnosti k určitému odvetviu. A tak sa v praxi stáva, že v zamestnávateľskom zväze napríklad hutníckeho priemyslu sú združené aj spoločnosti, ktoré svojim kódom SK NACE patria do odvetvia vedy a výskumu, obchodu, prípadne do úplne iného odvetvia.

V ostatnom čase sa podobný trend uplatňuje aj v odborových zväzoch. Preto sa môže stať, že na podnik alebo hospodársky subjekt platí KZVS uzatvorená primárne pre úplne iné odvetvie, v dôsledku čoho nemusia práva a povinnosti upravené v KZVS korešpondovať so záujmami a potrebami jeho zamestnancov. Z analýzy vyplýva prekrývanie jednotlivých kódov SK NACE pre divízie alebo skupiny v rôznych KZVS, čo v praxi vedie k obmedzeniu možnosti ich rozšírenia v dôsledku nižšej reprezentatívnosti. (Benedeková a kol. 2020)

## **Záver**

Reálny význam a vplyv sociálneho dialógu nemožno hodnotiť iba na základe jeho inštitucionálneho zakotvenia alebo legislatívneho vymedzenia. Dôležité sú stratégie, motivácie a skúsenosti jeho aktérov, sociálnych partnerov na všetkých organizačných úrovniach. Súčasný sociálny dialóg na Slovensku - napriek analogickej legislatívnej a inštitucionálnej úprave - nemusí zodpovedať tradičným západoeurópskym vzorom. Európske národné systémy sociálneho dialógu čelia vo svete globalizovaného hospodárstva a globálne sa meniaceho sveta práce novým náročným výzvam. Efektívne fungovanie sociálneho dialógu (nielen) na Slovensku nebude podľa nášho názoru primárne závisieť na čiastkových inštitucionálnych či legislatívnych úpravách, ani na postojoch politických elít, ale skôr na tom, aký význam mu dávajú samotní sociálni partneri a akú podporu občianskej spoločnosti (od členskej základne až po európsku verejnosť) si táto inštitúcia a jej aktéri získajú. Ak ktorýkoľvek zo sociálnych partnerov na ktorejkoľvek úrovni a v ľubovoľnej oblasti sociálny dialóg priamo obchádza, alebo kolektívne vyjednávanie iba predstiera, znižuje tým význam a oslabuje funkčnosť demokratických inštitúcií sociálneho dialógu vo všeobecnosti.

Vo všeobecnosti sektorové kolektívne vyjednávanie a extenzia KZVS prispieva k zachovaniu sociálneho zmiernu, podporuje aktivity smerujúce proti sociálnemu dumpingu a k zvyšovaniu zamestnaneckých práv a benefitov. Existencia odvetvových kolektívnych zmlúv a ich extenzia je zároveň impulzom k aktivizácii zamestnancov a vytváraniu štruktúr zástupcov zamestnancov tam, kde v súčasnosti nie sú, čo má pozitívny vplyv nielen na demokratizáciu sveta práce, ale v širšom zmysle na demokratizáciu občianskej spoločnosti a posilňovanie participatívneho modelu správy vecí verejných.

Sektorové kolektívne vyjednávanie na Slovensku realizuje zatiaľ svoje potencie len v obmedzenej miere. Vymožiteľnosť nárokov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy je jednou z najpodstatnejších vlastností nárokov

zamestnancov. Bez reálnej vymožitelnosti nemajú práva upravené v kolektívnych zmluvách reálny význam.

Nutnosťou pre reálnu vymožitelnosť nárokov je ich právne záväzná formulácia. Ak nárok zamestnanca v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa (KZVS) nepredstavuje právne záväznú povinnosť zamestnávateľa, pre ktorého je KZVS záväzná, ale je formulovaný iba ako fakultatívna možnosť dotknutého zamestnávateľa, bude takýto nárok, ak je vôbec možné hovoriť o nároku, právne zložité alebo priam nemožné vymôcť.

Je namieste tiež otázka, či všetci zamestnávateľa a zamestnanci zamestnávateľov, pre ktorých je KZVS záväzná, majú vedomosť o jej existencii a o právach a povinnostiach zmluvných strán z nej vyplývajúcich.

Podľa platného Zákona o kolektívnom vyjednávaní o obsahu uzatvorenej KZ má informovať zamestnancov príslušný odborový orgán. Ak v tomto prípade bude príslušným odborovým orgánom vyšší odborový orgán, t. j. štatutárny orgán odborového zväzu, je otáznou, akú má možnosť informovať zamestnancov všetkých zamestnávateľov, pre ktorých je KZVS, najmä v prípade, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia.

Domnievame sa, že tento príspevok poukazuje nielen na význam sektorového kolektívneho vyjednávania a extenzie KZVS, ale tiež na viaceré príčiny jeho neefektívneho fungovania spôsobujúce, že je Achillovou pätou v systéme sociálneho dialógu na Slovensku. Prekonanie jeho súčasných limitujúcich faktorov je veľkou výzvou (nielen) pre sociálnych partnerov na ceste k demokratickému spravovaniu vecí verejných, vrátane spoločenskej práce a pracovného života.

### **Literatúra:**

BENEDEKOVÁ, M. a kol. 2020. Analytický výstup projektu 2020 Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa – princíp, realizácia, dopady. [online] KOZ SR. 2020, 188 strán [cit. 11. 10. 2021] Dostupné na internete <https://www.kozsr/wp-content/uploads/2020/06/Extenzia-kolekt%C3%BA-vy%C5%A1%C5%Aieho-stup%C5%88a.pdf>

BENEDEKOVÁ, M. 2022. Sektorové kolektívne vyjednávanie - prežitok alebo budúcnosť kolektívneho vyjednávania v SR? In: Reflexie praxe na otázky verejnej politiky a ekonomiky, práva a verejnej správy Slovenska V. Zborník príspevkov. VŠD, Sládkovičovo, ISBN 978-80-8167-085-5, s. 5 - 13

CROWLEY, S. 2004. Explaining Labor Weakness in Post – Communist Europe:

- Historical Legacies and Comparative Perspective. In: East European Politics and Societies. Vol. 18, No. 3, p. 394 – 429. ISSN 0888-3252 <https://doi.org/10.1177/0888325404267395>
- ČAMBÁLIKOVÁ, M. 2008. Sociálne partnerstvo: Inštitúcia, stratégia, vízia. Sládkovičovo : Fakulta sociálnych štúdií Vysokej školy v Sládkovičove, 2008. 92 s. ISBN 978-80-89267-13-2
- ČAMBÁLIKOVÁ, M. 2013. Systém sociálneho dialogu v SR, s. 161 – 193. In: Hála, J. a kol.: Systémy sociálneho dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EÚ. VÚPSV, v.v.i., Praha, 373 strán. ISBN 987-80-7416-126-1
- EWING, K. 2017. The Purposes and Benefits of Sectoral Collective Bargaining. IER Fact News. [online] [cit. 6. 12. 2022] Dostupné na internete: <https://www.ier.org.uk/comments/ier-fact-news-what-sectoral-collective-bargaining/https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/new-impetus-to-collective-bargaining-insights-from-the-ecs>
- LAWRENCE, S. – ISHIKAWA, J. 2005. Social Dialogue Indicators: Trade Union Membership and Collective Bargaining Coverage. Statistical Concepts, Methods and Findings. In: International Labour Office Working Paper, No. 59, Geneva: ILO <https://doi.org/10.2139/ssrn.908206>
- LEHNDORF, S. a kol. 2008. Rough waters European trade unions in a time of crises, Brusel, 238 s. ISBN 978-2-87452-496-7
- SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii COM/2020/682 final Document 52020PC0682 [online]. 2020. [cit. 9. 1. 2023] Dostupné na internete: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/SK/ALL/?uri=CELEX%3A52020PC0682>
- Trade Union Dataset – OECD STATISTICS. [online]. 2021. [cit. 19. 6. 2021] Dostupné na internete: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>
- TRAXLER, F. – BEHRENS, M. Collective Bargaining coverage and extension procedures. [online]. Eurofound. 2002. Dostupné na internete: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn/0212102s.htm>.
- UHLEROVÁ, M. 2014. Transformácia odborov na Slovensku po roku 1989: možnosti a limity vplyvu na verejnú politiku. In: Kulašik, P. – Tichá, K. (eds.) Bariéry a paradoxy demokracie. České Budějovice. 409 strán, s. 363 – 381. ISBN 978-80-87472-78-1