



Analýza fungovania sociálneho dialógu v SR z pohľadu KOZ

Gestor:

Monika Čambáliková

Autori:

Monika Čambáliková

Zuzana Macková

Pavol Buday

Gabriela Pobjecká

Jana Klocoková

máj 2012

I. Východiská a základné analýzy sociálneho dialógu v Slovenskej republike

I. 1. POJMOVÉ VYMEDZENIE SOCIÁLNEHO DIALÓGU

Sociálny dialóg je inštitúciou i stratégiou¹, ktorá umožňuje sociálnym partnerom podieľať sa na rozhodovaní a kontrole od úrovne podniku až po celospoločenskú úroveň.

Súčasne predstavuje inštitúciu a špecifickú stratégiu riešenia zamestnanecko-zamestnávateľských vzťahov, vrátane prevencie a regulácie ich vzájomných konfliktov.

Formy realizácie sociálneho dialógu a sociálneho partnerstva sú v rozličných krajinách poznamenané historickým vývojom, tradíciou, aktuálnou podobou ekonomického, politického i právneho systému. Vo všeobecnosti sa idea sociálneho partnerstva realizuje najmä prostredníctvom **kolektívneho vyjednávania** (zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov) a **tripartitného rokovania** (zamestnancov, zamestnávateľov a vlády).

Od konca druhej svetovej vojny sa vo väčšine európskych krajín uplatňuje model kolektívneho vyjednávania, ktorý zahŕňa *tripartitné* (predstavitel'ov štátu, kapitálu a práce na národnej úrovni) a *bipartitné* (zamestnancov a zamestnávateľov na rezortnej či podnikovej úrovni) *vyjednávania*. Obsah kolektívnych vyjednaní reaguje na aktuálnu spoločensko-ekonomickú situáciu jednotlivých krajín, ale spravidla obsahuje minimálne problematiku zamestnanosti, mzdovej politiky, sociálnej politiky a sociálnej politiky podniku, podmienok na trhu práce, zavádzania nových technológií, dĺžky a organizácie pracovného času a pracovných podmienok.

Tripartita podľa Medzinárodnej organizácie práce sa považuje za hospodárske a sociálne partnerstvo medzi štátom, zamestnávateľmi a zamestnancami. Partnerstvo je založené na procese vzájomného vyjednávania, vzájomnej spolupráci, na realizácii zmlúv, ako aj na riešení pracovných sporov.

Vo všeobecnosti sa aj v súvislosti so sociálnym partnerstvom stále viac dostáva do popredia problematika **spolurozhodovania a foriem participácie na riadení**. Vplyvom demokratizácie spoločnosti a osobitne s rozvojom občianskej spoločnosti silnie tiež multilaterálny sociálny dialóg, ktorý preniká do všetkých oblastí spoločenského života od mikroštruktúr až po makroúroveň spoločenského systému a inštitucionalizuje tu občiansku i zamestnaneckú participáciu.

Spoločenské funkcie sociálneho dialógu a sociálneho partnerstva po druhej svetovej vojne najmä v západných a severných štátoch Európy prekročili rámec podniku, pracovnoprávných a zamestnanecko-zamestnávateľských vzťahov. **Sociálni partneri sa začlenili do procesov spolurozhodovania o podobe sociálnej politiky, o ekonomických a pracovnoprávných otázkach** aj na makroúrovni spoločnosti. **Inštitúcie sociálneho partnerstva tak získali v demokratických štátoch so sociálne orientovaným trhovým hospodárstvom dôležitú úlohu nielen ako inštitúcie prispievajúce k stabilizácii spoločnosti a k participácii**

¹ Táto stať vychádza z monografie: Čambáliková, Monika: Sociálne partnerstvo: inštitúcia, stratégia, vízia. Vysoká škola Visegradu v Sládkovičove, FSS, 2008, 92 s. ISBN 978-80-89267-13-2

združení zamestnancov a zamestnávateľov na rozhodovaní, ale tiež úlohu spolutvorcu sociálnej politiky a politiky trhu práce. Sociálne partnerstvo tak prispievalo k realizácii sociálneho občianstva a k rozširovaniu sociálnych občianskych práv (sociálnej dimenzie občianstva). (Čambáliková, M., 2008, str. 7)

V súčasnosti "tradiční" sociálni partneri (najmä odbory) na všetkých úrovniach a vo všetkých sférach participácie zápasia o uchovanie svojich spoločenských funkcií a reálneho vplyvu. Sociálne partnerstvo a sociálny dialóg však zostáva kľúčovým prvkom a dôležitou charakteristikou európskeho sociálneho modelu.

Sociálny dialóg a sociálne partnerstvo

Sociálne partnerstvo a sociálny dialóg možno vo všeobecnosti charakterizovať ako *metódu riadenia a organizácie práce, sociálnych a ekonomických otázok, konzultácií a vyjednávania medzi zástupcami (reprezentantmi) sociálnych partnerov – zamestnancov a zamestnávateľov, a to najmä na úrovni firmy (podniku).*²

Súčasne sa však týmto pojmom označujú aj vzťahy – kooperácia a vyjednávanie (vrátane prijímania spoločných dohôd, dokumentov a deklarácií) – medzi sociálnymi partnermi (zamestnancami a zamestnávateľmi) a vládou. V tomto zmysle sa potom sociálne partnerstvo vymedzuje ako *proces kontinuálnej interakcie (pokračujúceho vyjednávania) medzi sociálnymi partnermi s cieľom dosiahnuť dohodu najmä v ekonomických a sociálnych otázkach, a to tak v rámci celej spoločnosti, ako aj na úrovni firmy (podniku)*³.

Základnou myšlienkou, o ktorú sa sociálne partnerstvo opiera, je presvedčenie, že najdôležitejšie ciele hospodárskej a sociálnej politiky (tak na úrovni podniku, ako aj v rámci celej spoločnosti) možno lepšie dosiahnuť spoluprácou a koordináciou zúčastnených záujmových skupín (združení kapitálu a práce), než rozpútavaním ich konfliktov.

Súčasne vychádza z predpokladu, že jednotlivé záujmové skupiny a združenia majú popri svojich špecifických záujmoch a cieľoch aj spoločné ciele a záujmy (vrátane spoločného záujmu na prosperite "svojho" podniku, ako aj na prosperite spoločnosti či komunity, v rámci ktorej žijú a pôsobia).

Klasickú definíciu sociálneho partnerstva sformuloval nemecký autor Reinhold Biskup: "Sociálne partnerstvo znamená kooperatívnu, zodpovednú ochranu záujmov zameranú na spoločný hospodársky alebo sociálny cieľ, založenú na vzájomnej dôvere a na rovnoprávnosti účastníkov a na záväzných pravidlách konania, čo má zabraňovať konfliktom ohrozujúcim spoločný cieľ." (Biskup, R., 1986, s. 13)

Sociálne partnerstvo teda neznamená prehliadanie alebo popieranie nesúladnosti, ba protikladnosti záujmov rozdielnych organizovaných záujmových skupín. Je to skôr metóda (špecifická stratégia), pomocou ktorej možno nájsť kompromis medzi (aj) protikladnými hospodárskymi a sociálnymi záujmami a je (inštitucionalizovanou) snahou o spoločné riešenie problémov v prospech všetkých zúčastnených – a to prostredníctvom vzájomného

² Informačný bulletin Európskej komisie – Zamestnanosť a sociálne veci DG/D, september 2000 (Odile Quintin).
Zdroj: <http://europa.eu.int/abc/off/index-en.htm>

³ Informačný bulletin Európskej komisie – Zamestnanosť a sociálne veci DG/D, september 2000 (Odile Quintin)
Zdroj: <http://europa.eu.int/abc/off/index-en.htm>

dialógu, pripravenosťou na kompromis a orientáciou na spoločné záujmy a spoločne stanovené ciele.

Sociálne partnerstvo vedie podľa názoru jeho obhajcov k stabilizácii (na úrovni podniku i celej spoločnosti) a prispieva k väčšej odolnosti voči možným konfliktom medzi organizovanými záujmovými skupinami, ako i voči možnému krízovému vývoju tak v rámci jednotlivého podniku, ako aj v makroekonomickom a celospoločenskom meradle.

Idea a prax sociálneho partnerstva je najsúladnejšia s koncepciou a praxou sociálne orientovaného trhového hospodárstva. Sociálne a hospodárske partnerstvo v sociálnom trhovom hospodárstve teda predstavuje ochranu partnerských cieľov a záujmov zúčastnených strán v rámci daného ekonomického a politického spoločenského usporiadania. Nenahrádza koordinačný mechanizmus trhového hospodárstva, ani nespochybňuje jeho základný princíp, ale zdokonaľuje ho ako jeden z jeho základných prvkov.

Teoretici i praktickí aktéri sociálneho partnerstva a sociálneho dialógu spájajú úspešné a efektívne fungovanie partnerského vzťahu medzi organizovanými záujmovými skupinami kapitálu a práce (združeniami zamestnávateľov a zamestnancov) s koncepciou a praxou sociálneho trhového hospodárstva. Zdôrazňujú, že práve sociálne orientované trhovú hospodárstvo obsahuje už vo svojom koncepčnom vymedzení predpoklady realizácie hospodárskych a sociálnych partnerských vzťahov.

Sociálne partnerstvo a sociálny dialóg sa pritom detailnejšie vymedzuje ako:

- *prostriedok regulácie záujmových konfliktov,*
- *právne garantovaný (spoločensky legitímny) priestor konania partnerov.*

Sociálny dialóg a sociálne partnerstvo ako spôsob riešenia vzťahov, prevencie a regulácie záujmových konfliktov

Definičným znakom a funkciou sociálneho dialógu a sociálneho partnerstva, ktorá presahuje do širšieho spoločenského kontextu, je jeho schopnosť partnersky regulovať a riešiť záujmové konflikty, poskytovať sociálnym partnerom možnosť využívať pri presadzovaní svojich záujmov právne a spoločensky legitímne prostriedky a zabraňovať vzájomným (najmä násilným a živelným) konfrontáciám. Sociálny dialóg tak pôsobí spoločensky upokojujúco a plní funkciu činiteľa (znovu)obnovovania spoločenského poriadku a stabilizácie spoločnosti.

Túto jeho funkciu vysvetľuje významný rakúsky teoretik sociálneho partnerstva Anton Pelinka takto: "Nie hospodársko-politická 'rozumnosť' trhového systému v tradičnom, klasickom zmysle plodí efekty sociálneho partnerstva, ale práve ono je čiastočne rozvíjaním, čiastočne prekonaním racionality ekonomického liberalizmu. Do istej miery (parciálne) prekonáva orientáciu na zisk, motor kapitalistického trhového systému. Popri orientácii na zisk začína pôsobiť aj iný motor □ záujem vyvarovať sa konfliktov, a to i za cenu redukcie zisku. Redukcia konfliktov je tak doplnením funkčnosti i cieľového zamerania jestvujúceho hospodárskeho a spoločenského systému. Sociálne partnerstvo jeho podstatu nemení, ale obohacuje ho o nové možnosti riadenia a regulácie." (Pelinka, A., 1981, s. 63)

Princíp sociálneho dialógu a sociálneho partnerstva predpokladá nesúladnosť, ba konfliktnosť záujmov zamestnávateľov a zamestnancov (záujmových skupín kapitálu a práce) pri rozdeľovaní a prerozdeľovaní spoločne dosiahnutého zisku či iných benefitov, od podnikovej až po celospoločenskú úroveň. V tejto súvislosti teoretici i aktéri sociálneho partnerstva však vyzdvihujú práve tú jeho charakteristiku, ktorá dovoľuje chápať a uskutočňovať boj o rozdelenie spoločenského produktu ako *ohraničený konflikt*.

Sociálnym partnerstvom predpokladaná a sociálnym dialógom uskutočňovaná redukcia a regulácia sociálnych konfliktov vytvára stav sociálneho (z)mieru a jeho predpoklady.

Sociálne partnerstvo a sociálny (z)mier

Johan Galtung (Strukturelle Gewalt, 1974) rozlišuje pojem *pozitívny mier* a *negatívny mier*. Negatívny mier charakterizuje ako vyhnutie sa "nemieru" prostredníctvom zrieknutia sa určitých (násilných) foriem a spôsobov riešenia konfliktu. Pozitívny mier charakterizuje ako odstránenie nepokoja odstránením príčin konfliktu.

Podľa tohto rozlíšenia je sociálnym partnerstvom predpokladaný a dosahovaný sociálny (z)mier modelovou konkretizáciou negatívneho mieru. Jestvujúci (realistický) konflikt medzi kapitálom a námezdnou prácou a ich organizovanými reprezentáciami sa sociálnym dialógom neodstraňuje, ale ritualizuje a civilizuje sa. Sociálni partneri sa vedome zriekajú určitých násilných prostriedkov presadzovania svojich záujmov a vedome priorizujú vzájomné vyjednávanie, kompromis a dohodu □ ergo vedome volia a uprednostňujú špecifickú stratégiu – stratégiu (sociálneho) dialógu a partnerstva.

Sociálne partnerstvo a sociálny dialóg ako prostriedok takéhoto typu utvárania a uchovávania sociálneho (z)mieru je antitézou triedneho boja.

Podľa obhajcov sociálneho dialógu a partnerstva sociálny (z)mier posilňuje možnosti trhového hospodárstva, utvára stabilné politické a sociálne prostredie, umožňujúce širokú politickú i mimopolitickú (vrátane zamestnaneckú) participáciu, čo v konečnom dôsledku priaznivo vplyva aj na hospodársky rast. Hospodársky rast a podieľanie sa ekonomických subjektov (najmä zamestnancov) na benefitoch vyplývajúcich z výsledkov tohto rastu ďalej prispieva k sociálnemu vyrovnávaniu, zmierňuje spoločenské rozdiely a sociálne nerovnosti, či aspoň sa snaží zabrániť ich narastaniu. Idea a prax sociálneho dialógu a sociálneho partnerstva požaduje a umožňuje, aby čoraz viac ľudí (zamestnancov) participovalo na dosiahnutom zisku podniku a na dosiahnutom blahobyte (stupni civilizačného rozvoja) spoločnosti. Požaduje a umožňuje, aby sa čoraz viac ľudí (občanov) aktívne spolupodieľalo na ovplyvňovaní podmienok svojho života a svojej práce. To spätne posilňuje tak podnikovú, ako aj celospoločenskú lojalitu, rovnováhu a solidaritu. (Čambáliková, M., 2008, str. 12)

Sociálny dialóg a sociálne partnerstvo ako prostriedok účasti na rozhodovaní a kontrole moci

Theodor Geiger už v roku 1949 pri skúmaní „demokratizácie triedneho boja“ poukázal na súvislosť tohto procesu s korporativizmom, a najmä vyzdvihol spätosť (sociálneho) dialógu s problematikou mocenskej participácie a spolurozhodovania organizovaných záujmových skupín. Tieto myšlienky neskôr rozvíjal Ralf Dahrendorf: "Základňou demokratického triedneho boja je organizácia a metódou je konsenzus. Ľudia nekonajú ako jednotlivci, ale ako členovia strán, odborov a združení rôzneho druhu. Ale v skutočnosti to nie je boj. Je to skôr podrobne vypracovaný kartel organizácií. Tie vyvíjajú stále nové postupy, aby postrčili svoje

konkrétne záujmy do politického procesu. Pritom prejavujú svoj spoločný záujem na kontrole nad koláčom. Prirodzene, že je to koláč zaopatrení, ale za ním sa skrýva kontrola moci prostredníctvom usporiadania." (Dahrendorf, R., 1991, s. 178)

Teda sociálni partneri, sledujúc svoje špecifické skupinové záujmy, môžu prostredníctvom (inštitúcie i stratégie) sociálneho dialógu participovať na rozhodovacích procesoch a spolupodieľať sa na procesoch kontroly a výkonu moci.

V demokratických štátoch sa hľadajú a optimalizujú možnosti a formy spoluúčasti organizovaných združení kapitálu a práce na mikroúrovni (na úrovni pracovného kolektívu, podniku) i makroúrovni spoločnosti. Pravidlá a formy tejto participácie sú spravidla výsledkom dlhodobého demokratického formovania trhu práce i spoločenského politického systému a zohľadňujú špecifiká vývoja a súčasného stavu konkrétnej spoločnosti. Vo väčšine demokratických štátov s trhovou ekonomikou sa v podstate vyvinuli dve základné formy takejto participácie – bipartitné kolektívne vyjednávanie zamestnancov a zamestnávateľov zavŕšené kolektívnou zmluvou a tripartita predstaviteľov štátu, kapitálu a práce. "Vo Veľkej Británii a v Rakúsku, v Škandinávii a v Spolkovej republike Nemecko jestvuje tripartita štátu, kapitálu a práce v rozličných formách, od právne inštitucionalizovanej po dohodnutú; v rozličných oblastiach □ od tarifnej politiky po energetickú alebo sociálnu politiku", uzatvára svoje skúmanie v tejto oblasti napríklad nemecký politológ Ulrich von Alemann. (Alemann, U., 1981, s. 47) a tieto zistenia v podstate potvrdzujú aj najnovšie medzinárodné komparatívne štúdie.⁴

Veľké organizované združenia □ vrátane združení zamestnancov a zamestnávateľov □ preberajú v demokratických industriálnych štátoch isté spoločensko-hospodárske a politické funkcie. Preberajú na seba "komunikáciu medzi štátnou administratívou a skupinami, ktorých sa dotýkajú jej opatrenia". Tým tieto združenia plnia dôležitú politickú úlohu. Štát im súčasne ponecháva určité rozhodovacie právomoci, napríklad tarifnú politiku (vyjednávanie o mzdách) prenecháva stranám tarifnej zmluvy: zamestnávateľom a zamestnancom. Táto situácia, tento "konsenzus štátu, kapitálu a práce, vzájomne prepletené a späté systémy, nazývané 'nový', 'liberálny' alebo 'spoločenský' korporativizmus, prinášajú všetkým stranám výhody: štátnej administratíve lepšie informácie a pomoc pri kanalizácii spoločenských záujmov, združeniam možnosť účinného presadenia vlastných záujmov". (Alemann, U., 1981, s. 47)

Mieru vplyvu a silu pôsobenia záujmových skupín ovplyvňuje aj existujúca politická kultúra spoločnosti, ich postavenie a pôsobenie v politickom systéme, najmä spôsob a miera ich zapojenia do rozhodovania a štátnej administratívy, ich organizačná sila a akcieschopnosť, ich legitimita a podpora verejnosťou a vlastnými členmi.

⁴ Napr. Employee representatives in an enlarged Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Volume 1, 312 p. ISBN 978-92-79-08928-2 a Volume 2 ISBN 978-92-79-08929-9.

I. 2. Sociálny dialóg a sociálna politika⁵

Neodmysliteľnou súčasťou každej modernej demokratickej spoločnosti je ovplyvňovanie a spoluvytváranie sociálnej politiky aj prostredníctvom sociálneho dialógu, sociálneho partnerstva, tripartizmu, resp. kolektívneho vyjednávania. A čo vyjadrujú uvedené spojenia?

Slovo "sociálny" je latinského pôvodu a používa sa v rôznych významoch. Viac sa tento pojem začal používať začiatkom 18. storočia v rôznych vedných odvetviach. Vyjadroval všetko, čo sa vzťahovalo na spoločnosť. V tomto období sa hovorilo o "sociálnej zmluve" (*Zmluva o spoločnosti - J. J. Rousseau*), o "sociálnom darwinizme" (*H. Spencer*), atď.

Slovo "sociálny" neskôr vyjadrovalo činnosti vykonávané spoločnosťou v prospech jednotlivca alebo kolektívu. Začalo sa hovoriť napr. o sociálnom lekárstve, sociálnej legislatíve. Uvedené obdobie je spojené s rozvíjaním občianskych práv (*osobná sloboda, súkromné vlastníctvo, sloboda prejavu a vyznania*).

V 2. polovici 19. storočia sa pojmom "sociálny" začali označovať určité skutočnosti, ktoré sa vyskytovali hromadne v neprospech jednotlivca alebo kolektívu, napr. v podnikoch. Začalo sa hovoriť o sociálnych rizikách, sociálnych chorobách, atď. V tomto období sa formovali najmä politické práva (*účasť na politickom živote spoločnosti, na výkone politickej moci ako volič alebo ako člen reprezentatívneho orgánu, účasť na správe verejných vecí, právo pokojne sa zhromažďovať a združovať v spolkoch, spoločnostiach, iných združeniach, zakladať politické strany a hnutia*).

V 20. storočí sa slovu "sociálny" pridáva ďalší význam slova vyjadrujúci vzťahy medzi jednotlivcom a kolektívom (*spoločenskou skupinou*), do ktorého jednotlivec patrí. Hovorí sa napr. o sociálnej psychológii, atď. Toto obdobie je spojené s rozvojom sociálnych práv (*právo na sociálne zabezpečenie – t.j. na nemocenské poistenie, na starobné poistenie, na invalidné poistenie, na poistenie v nezamestnanosti, právo slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov, právo na vzdelanie, na zdravotné poistenie*).

Na základe uvedeného možno konštatovať, že pojem "sociálny" v najširšom slova zmysle znamená spoločenský. Vyjadruje sa ním v podstate všetko, čo súvisí alebo sa vzťahuje na spoločnosť (*kolektív*). V užšom slova zmysle "sociálnym" rozumieme činnosť, smerujúcu k odstraňovaniu nerovnosti týkajúcej sa podmienok života ľudí, vzťahov medzi ľuďmi, vzťahov medzi individuum a kolektívom, prípadne celou spoločnosťou. V najužšom slova zmysle "sociálny" vyjadruje konkrétne riešenie materiálnych podmienok existencie človeka počas vzniku nepriaznivých životných situácií.

Prídavné meno "sociálny" má osobitné postavenie a jeho zmysel možno pochopiť iba v spojení s konkrétnym podstatným menom.⁶

Pod pojmom „sociálny dialóg“, „sociálne partnerstvo“ možno rozumieť spolurozhodovanie, konzultovanie, presadzovanie svojich záujmov, riešenie záujmových konfliktov, vzájomné vyjednanie, kompromis, konsenzus a dohodu jednotlivých subjektov hospodárskej a sociálnej politiky s cieľom dosiahnuť hospodársky a sociálny rozvoj nielen na úrovni podnikovej, ale aj celospoločenskej a medzinárodnej.

⁵ Táto časť vychádza najmä z: MACKOVÁ, Z.: Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť. Heuréka. 2009. ISBN 978-80-89122-53-0.

⁶ MACKOVÁ, Z.: Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť. Heuréka. 2009. ISBN 978-80-89122-53-0. s. 11-12.

Sociálny dialóg, sociálne partnerstvo, tripartita a kolektívne vyjednávanie sú súčasťou základných ľudských práv a slobôd, ako aj súčasťou európskej a svetovej sociálnej a právnej kultúry a tvoria obsah dlhodobých programov a stratégií. Predstavujú základ pre sociálny konsenzus, ktorý je vyjadrením podstaty sociálneho štátu založenom na princípe sociálnej solidarity, sociálnej súdržnosti spoločnosti. Dosiachnutý sociálny konsenzus zaväzuje všetkých členov spoločnosti a je pre nich určitým kolektívnym príkazom.

Vo svojej podstate sociálne partnerstvo, sociálny dialóg, tripartizmus a kolektívne vyjednávanie vychádza z teórie spoločenskej zmluvy predstavujúcej základ solidarizmu, ktorý poukazuje na nevyhnutnosť zachovať spoločenský systém a vytvárať vhodné podmienky pre stabilitu a rovnováhu. Bezprostredne úzko súvisí s celospoločenskou deľbou práce, posilňuje trhovú ekonomiku a pozitívne vplýva na hospodársky rozvoj prostredníctvom zväčšovania participácie zamestnancov na dosiahnutom zisku podnikov a tým pádom aj na dosiahnutom stupni celospoločenského rozvoja (*t.j. blahobyte*) spoločnosti. Ide o skĺbenie pracovnej aktivity ľudí podieľajúcich sa aj na ovplyvňovaní podmienok svojho života a práce, čo má za následok posilnenie podnikovej, celospoločenskej rovnováhy, solidarity, ako aj sociálnej kohézie spoločnosti.

Sociálne partnerstvo, sociálny dialóg, tripartizmus a kolektívne vyjednávanie vo svojej podstate tvoria súčasť kolektívneho pracovného práva, ktoré má autonómny charakter, pretože časť jeho noriem vytvárajú samotní sociálni partneri bez zákonodarného orgánu a ich spoločné konsenzuálne rozhodnutia majú zákonnú právnu silu, sú vykonateľné a vynútiteľné súdnou mocou.

Literatúra

- ČAMBÁLIKOVÁ, M., 2008 : Sociálne partnerstvo: inštitúcia, stratégia, vízia. Vysoká škola Visegradu v Sládkovičove, FSS, 92 str. ISBN 978-80-89267-13-2
- ALEMANN, U. v., (Hg.), 1981: Neokorporatismus. Campus Verlag, Frankfurt/mein, New York.
- BISKUP, R., 1986: Partnerschaft in der Sozialen Marktwirtschaft. Kooperation statt Konfrontation. Verlag p. Haupt, Bern u. Stuttgart.
- MACKOVÁ, Z., 2009: Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť. Heuréka. ISBN 978-80-89122-53-0.
- PELINKA, A., 1981: Modellfall Österreich? Möglichkeiten und Grenzen der Sozialpartnerschaft. Wien.

II. HISTÓRIA SOCIÁLNEHO DIALÓGU

Európsky sociálny model vychádza z kresťanského učenia, ktoré ovplyvnilo európsky humanizmus a osvietenké učenie o prirodzených právach človeka vychádzajúce z antickej filozofie. Za začiatok zakotvenia politických práv sa považuje Magna Charta Libertatum (r. 1215), ktorá zakotvovala práva všetkých slobodných občanov vlastníť a dediť majetok, byť oslobodený od nepriamych daní, ako aj právo na spravodlivý proces a rovnosť pred zákonom, čo možno považovať za prvý krok k politickej slobode a rovnosti. V našich podmienkach išlo napr. o dekrét vydaný na sneme v Budíne 11. decembra 1351 Ľudovítom I., v ktorom s istými modifikáciami potvrdil platnosť Zlatej buly z roku 1222 zdôrazňujúc, že všetci príslušníci šľachtického stavu majú mať rovnaké slobody a výsady a ich majetky majú byť nescudziteľné.⁷ V 13. storočí vznikali tzv. podporné spolky tovarišov, inými slovami „banské bratstvo“ fungujúce na princípe solidarity a neskôr na princípe vzájomnej pomoci.⁸ Už v tomto období sa vyskytovali nepokoje tovarišov (napr. vo Francúzsku), ako aj štrajky (napr. v Nemecku v roku 1329⁹, v Banskej Bystrici v lete 1525 došlo k otvorenej vzbure baníkov proti neudržateľným sociálnym pomerom v meste¹⁰, pruská právna úprava od roku 1733 zakladanie bratstiev, štrajkových spolkov a združení dokonca trestala smrťou).¹¹

Na základe uvedeného možno konštatovať, že zrod odborov má svoje korene v stredovekom tovarišstve, avšak reálne odbory vznikajú až so vznikom moderného priemyslu v 19. storočí. Obdobie liberalizmu charakterizované heslom „laissez faire, laissez passer“, vyjadruje vieru v účinnosť slobodnej trhovej ekonomiky, pričom štát pôsobí v sociálnej oblasti iba v minimálnej, zvyškovej miere z dôvodu dávajúc prioritu individuálnym zmluvným vzťahom a inštitucionalizovanej filantropii. V 16. storočí alžbetínske reformy rozdeľujú obyvateľstvo na práceschopné (*ubytované v tzv. pracovných domoch*) a práceneschopné (*starí a chorí ubytovaní v chudobincoch*). Takéto členenie je typické aj pre naše územie v období roku 1661 prijatím patentu o tulákoch a žobrákoch, v zmysle ktorého právo žobrať mala v obciach iba práceneschopná chudoba. Pracovné zákonodarstvo v počiatkoch liberálneho štátu má charakter donútenia a represie najmä pre práceschopné obyvateľstvo, čo sa prejavuje úpravou zákazu žobrania. Začiatkom 17. storočia sa objavujú začiatky povinného poistenia (*Daniel Defoe*), ktoré prvýkrát zaviedol za vlády Ľudovíta XIV. (1638 - 1715) francúzsky minister Jean – Baptiste Colbert (1619 – 1683).¹² Obchodníci a tovariši sa združujú za účelom riešenia pracovných a sociálnych problémov a cechy učňov a tovarišov mali sociálne, ako aj politické zameranie. V roku 1731 došlo k zrušeniu cechov tovarišov so zákazom združovania a opustenia práce a v roku 1793 jakobínsky Konvent zaviedol zhromažďovacie právo, právo na prácu, právo na zárobok, právo na vzdelanie, ako aj právo na revolúciu.¹³

Ríšsky kancelár O. von Bismarck podporoval spočiatku pôvodnú cechovú ochranu námezdných pracovníkov a sociálnu ochranu zo strany cisárstva (t.j. štátu) s cieľom podporiť

⁷ Dejiny Slovenska. Dátumy, udalosti, osobnosti. Slovart, spol.s r. o. 2007 a Libri, Praha 2007. s. 94.

⁸ MACKOVÁ, Z.: Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť. Heuréka. 2009. ISBN 978-80-89122-53-0. s. 36.

⁹ TKÁČ, V.: Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. (Európa, právo a prax). ISBN 80-89084-13-3. s. 23.

¹⁰ Dejiny Slovenska. Dátumy, udalosti, osobnosti. Slovart, spol.s r. o. 2007 a Libri, Praha 2007. s. 138.

¹¹ TKÁČ, V.: Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. (Európa, právo a prax). ISBN 80-89084-13-3. s. 22.

¹² MACKOVÁ, Z.: Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť. Heuréka. 2009. ISBN 978-80-89122-53-0. s. 37.

¹³ TKÁČ, V.: Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. (Európa, právo a prax). ISBN 80-89084-13-3. s. 23.

lojalitu cisárstvu, znížiť vplyv cirkvi, znížiť organizovanosť robotníkov v sociálno-demokratickej strane a najmä zvýšiť produktivitu práce. V období rokov 1883 až 1889 bolo zavedené poistenie pre prípad choroby (*Ríšsky snem schválil zákon o nemocenskom poistení - 1883*), pracovného úrazu (*zákon o úrazovom poistení - 1884*), invalidity a staroby (*zákon o starobnom a invalidnom poistení - 1889*). Bismarckova politika sa výrazne obmedzila na poisťovaciu politiku štátu. Typickými znakmi uvedených zákonov bolo zavedenie obligatórneho poistenia pre všetkých robotníkov pracujúcich v priemysle a pre veľkú skupinu zamestnancov, ako aj zavedenie samosprávy. Financovanie nemocenského poistenia bolo založené výlučne na príspevkovom princípe, pričom polovicu poistného platili zamestnanci a polovicu zamestnávateľa. Štát prispieval na invalidné a dôchodkové poistenie. Zavedené sústavy poistenia boli typické oddelením rôznych kategórii zamestnancov a robotníkov. Bismarck, ktorý reprezentoval štát, prevzal kontrolu nad sférou, ktorá predtým v podobe existencie vzájomných podporných spolkov bola kontrolovaná odborními. Bismarck si bol vedomý neustále rastúceho sociálno-demokratického hnutia, a preto realizoval politiku „cukru a biča“, čo sa na strane jednej prejavilo v roku 1878 zakázaním sociálnodemokratickej strany a na strane druhej vznikom prvej sústavy povinného sociálneho poistenia vo svete. Vznik sociálneho poistenia v tom čase podporovali aj dvaja najvýznamnejší magnáti hutníckeho oceliarskeho priemyslu Ludwig Baare a Carl Ferdinand Stumm. Povinné štátne sociálne poistenie považovali za najúčinnější prostriedok, ktorý má štát k dispozícii na prebudenie a povzbudenie „pocitu jednoty a záujmu na jednote medzi zamestnávateľmi a robotníkmi“.¹⁴ Bismarck zdôrazňoval, že „navrhované sociálne poistenie“ je zamerané na všeobecné udržanie zmyslu pre ľudskú dôstojnosť, ktorú by si mal zachovať i ten najchudobnejší Nemeček. Sociálne poistenie zlepšilo sociálne podmienky a kvalitu života a tým sa posilnila aj ľudská dôstojnosť jednotlivcov a skupín, na ktoré sa vzťahovalo. Bismarck obhajoval presvedčenie, že je žiaduce, aby človek „nebol len bezprávnym predmetom verejnej dobročinnosti, ale aby mal aj dôstojné životné podmienky, resp. prostriedky, na ktoré nemá právo nikto okrem neho (t.j. prostriedky zabezpečujúce výživu, ošatenie, bývanie, zdravotnú starostlivosť a vzdelanie).“¹⁵

Z dôvodu prijatia sociálneho zákonodarstva možno Bismarcka považovať za zakladateľa jedného zo základných kameňov moderného sociálneho štátu.¹⁶

V tomto období vo Veľkej Británii vznikla Zlúčená spoločnosť inžinierov (*mechanikov a údržbárov – r. 1851*) ako prvá odborová organizácia kvalifikovaných robotníkov, ktorá sa venovala pokojnému kolektívnemu vyjednávaniu a svojpomoci, pokiaľ to bolo možné, bez štrajkov. V roku 1888 v Londýne úspešne štrajkujú nekvalifikované robotníčky v zápalkárňach (*match girls*) a v roku 1889 dokári. Na začiatku 20. storočia mali odbory vo Veľkej Británii viac ako 2 milióny členov, v roku 1913 už 4 milióny členov, čo predstavovalo takmer pätinu zamestnancov a v roku 1916 britská vláda iniciovala zakladanie spoločných zamestnávateľsko-zamestnaneckých komisií v podnikoch, ktoré zriaďovali obce. V roku 1895 vo Francúzsku vznikla Všeobecná konfederácia práce (*CGT*), avšak odbory boli nekoordinované a decentralizované. V Nemecku sa kreovali odbory 60. rokoch 19. storočia tak, že spolupracovali s politickými stranami (*vznikali odbory liberálne, kresťanské, socialistické*) a v roku 1914 mali už 3 milióny členov, pričom päť šestín z nich pôsobilo v socialistických odboroch. Rakúsko-uhorské odborové snahy nemali celoštátny význam a mali iba miestne úspechy. V Škandinávii odbory vznikali v spojení s družstevným hnutím

¹⁴ ČAMBÁLIKOVÁ, M.: Sociálny štát: občianstvo, práva, začlenenie. 2009. ISBN 978-80-89267-33-0. s. 26.

¹⁵ ČAMBÁLIKOVÁ, M.: Sociálny štát: občianstvo, práva, začlenenie. 2009. ISBN 978-80-89267-33-0. s. 28-29.

¹⁶ MUNKOVÁ, G. a kolektiv: Sociální politika v evropských zemích. Karolinum 2005. ISBN 80-246-0780-8. s. 97.

a so sociálnodemokratickými stranami, čo sa zachovalo až dodnes. V roku 1886 vznikla Americká konfederácia práce (AFL) bez prepojenia na politické strany. V Rusku odbory boli zakázané až do konca 1. svetovej vojny.¹⁷

Vznik koncepcie sociálnoprávneho štátu nielen ako teoretický, ale aj ako praktický inštitút je spojený s pádom monarchie v novembri 1918 a so vznikom Weimarskej republiky, kedy boli položené ústavné základy podnikového spolurozhodovania v zmysle Weimarskej ústavy z 11. novembra 1919 založenej na princípe suverenity ľudu. Došlo k obnove kolektívneho vyjednávania na základe prijatej zákonnej úpravy z rokov 1918 – 1920 o kolektívnom vyjednávaní.¹⁸

V roku 1919 v rámci Versaillskej mierovej zmluvy vzniká Medzinárodná organizácia práce (*d'alej len „MOP“*), ktorá je založená na tripartitných princípoch a sociálny dialóg, sociálne združovacie práva, tripartizmus má zakódovaný vo svojej podstate. Jedným zo zakladajúcich členov bola aj 1. Československá republika. Tripartitná 15-členná Komisia práce na základe britského návrhu vypracovala dokument, ktorý sa stal Ústavou MOP, ktorá platí do dnešných čias. Medzi dvoma svetovými vojnami bola pridružená k bývalej Spoločnosti národov a v roku 1946 sa MOP stala prvou špecializovanou organizáciou Organizácie spojených národov (*d'alej len „OSN“*). Táto najstaršia a najvýznamnejšia organizácia sveta rozhodujúcim spôsobom ovplyvňuje normotvorbu medzinárodného sociálneho a pracovného práva (*Dohovor č. 1 o osemhodinovom pracovnom čase, Dohovor č. 2 o boji proti nezamestnanosti, Dohovor č. 3 o ochrane materstva, atď.*), svetový hodnotový systém a sociálne a ekonomické práva považuje za neoddeliteľnú a integrálnu súčasť ľudských, občianskych a politických práv. Orgánmi MOP sú: Generálna konferencia zástupcov členov (*tzv. Konferencia – na ktorej sa z každého členského štátu zúčastňujú 4 delegáti, z toho 2 zástupcovia vlády, jeden zástupca zamestnávateľov a jeden zástupca zamestnancov, ktorí vystupujú a hlasujú nezávisle*), Správna rada (*tvorená taktiež na tripartitnom princípe, pretože ju tvorí 28 zástupcov vlád, 14 zástupcov zamestnávateľov a 14 zástupcov zamestnancov*) a Medzinárodný úrad práce, ktorý riadi Správna rada.¹⁹

Odborové hnutie na našom území súviselo s pohybmi v stredoeurópskom priestore. V Rakúsko-Uhorsku sa odbory viazali na politické strany a mali centralistickú podobu. Odborové združenie československé pôsobilo od roku 1897 a v tom istom roku národní socialisti v Čechách založili Národnosocialistickú všeodborovú komisiu, ktorá sa neskôr zmenila na Československú obec robotnícku. Na Slovensku už v roku 1867 bratislavský typograf založili podporný spolok a podobné spolky vznikali neskôr v Košiciach i v Martine. V roku 1876 sa uskutočnil štrajk v Rožňave, kolektívne akcie sa uskutočnili v Podbrezovej, pri stavbe železnice, atď. Prvé organizované štrajky sa uskutočnili v rokoch 1894 a 1895 so

¹⁷ TKÁČ, V.: Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. (Európa, právo a prax). ISBN 80-89084-13-3. s. 25 - 26.

¹⁸ MUNKOVÁ, G. a kol.: Sociální politika v evropských zemích. Karolinum 2005. ISBN 80-246-0780-8. s. 98. Poznámka: Dňa 30.1.1933 ríšskym kancelárom sa stal Adolf Hitler, čo malo za následok skončenie demokratického obdobia Weimarskej republiky, nástup totalitného národného štátu, zrušenie samosprávy v systéme sociálneho poistenia, vylúčenie odborov z procesu kolektívneho vyjednávania a zníženie minimálnej mzdy.

¹⁹ BARANCOVÁ, H. a SCHRONK, R.: Pracovné právo. Sprint vďaka Bratislava, 2002. ISBN 80-88848-97-0. s. 52 – 58. (Poznámka: Za autora myšlienky medzinárodného pracovného zákonodarstva sa považuje francúzsky továrnik Daniel Le Grand (1783-1859), ktorý v rokoch 1840 až 1859 apeloval na viaceré európske vlády, aby sa spoločne dohodli na pracovnej legislatíve ako prostriedku, ktorý vylúči bezohľadné súťaženie – t.j. vytvorila sa zákony týkajúce sa životných a pracovných podmienok pracujúcich o pracovnom čase, voľných dňoch, práce detí a žien, o ochrane zdravia, o škodlivých alebo nebezpečných povolaniach, atď.).

mzdovými požiadavkami. Prvú odborovú organizáciu založili v júni v roku 1892 kachliari a hrnčiari v Bratislave, pridali sa k nim hrnčiari v Modre, tesári a kamenári v Bratislave i v Košiciach.

V Uhorsku v 90. rokoch 19. storočia vznikla Odborová rada v Budapešti. Odbory tvorili súčasť Sociálno-demokratickej strany Uhorska, ktorá bola založená v decembri 1890.

V novele živnostenského poriadku vo februári 1907 boli uznané kolektívne zmluvy, v roku 1905 bolo evidovaných 17 kolektívnych zmlúv a v roku 1906 už 140 kolektívnych zmlúv.

V období vzniku 1.Československej republiky platil tzv. koaličný zákon z roku 1870 s kodifikovaním robotníckych akcií k dosiahnutiu vyšších miezd alebo priaznivejších pracovných podmienok. V čase vzniku 1.Československej republiky sa ako prostriedok politického tlaku organizoval v českých krajinách Generálny štrajk 14.októbra 1918 za samostatný, sociálne a národnostne spravodlivý štát.

Odborové združenie československé v septembri 1918 malo svoj VI. Všeodborový zjazd a už v roku 1919 malo asi 650 000 členov a v roku 1920 až 856 000 členov z celej republiky. V odborárskej práci pôsobila aj Česká obec dĕlnická a iné organizácie, tak že v roku 1921 boli v Československu takmer 2 milióny odborárov.

V novembri 1918 v čase vzniku Československa odborové organizácie predložili Národnému výboru tzv. podanie, v ktorom okrem iného, požadovali vedenie ochranného robotníckeho zákonodarstva, určenie minimálnej mzdy v zákone alebo mzdovými výbormi, zloženými zo zástupcov robotníkov a zamestnávateľov s riadením úradných nestranných osôb, nadobudnutie záväznosti kolektívnych zmlúv, zriadenie sociálneho politického poradného zboru pri Ministerstve sociálnej starostlivosti, v ktorom budú zastúpené robotnícke komory i odborové organizácie, ako aj záruky práva robotníkov na správu podnikov a účasti na zisku.

V roku 1928 pôsobilo so súhlasom Ministerstva sociálnej starostlivosti pri výplate sociálneho príspevku 139 odborových zväzov (*101 zväzov česko-slovenských a 38 nemeckých odborových zväzov*). V roku 1925 sa uskutočnil na Ostravsku štrajk baníkov, kovorobotníkov a lučebníkov.

V dňoch 6. - 8. januára 1920 v Piešťanoch sa uskutočnil prvý zjazd odborových organizácií Slovenska. Slovenské sociálnodemokratické odbory sa zlúčili s Odborovým združením československým po žilinskej konferencii v marci 1929. V dňoch 26. až 29. októbra 1922 v Prahe vznikol Medzinárodný všeodborový zjazd, neoficiálne nazývaný Červené odbory, v ktorých zo Slovenska bolo organizovaných 10,7 % odborárov, ktorý v roku 1928 mal asi 175 000 členov. V roku 1923 vypovedali majitelia šácht v Ostrave kolektívnu zmluvu a začali vyjednávať o znížení miezd o 30 %, čo dňa 20.augusta 1923 vyvolalo generálny štrajk asi 100 000 baníkov, trvajúci až do 7. októbra 1923.

Kolektívne vyjednávanie v 1. Československej republike nadviazalo na princípy, uplatňované od roku 1905 v bývalej monarchii a už v novembri 1918 vznikla kolektívna zmluva v Ostravsko-karvínskom revíre a v roku 1919 vznikali kolektívne zmluvy aj v slovenských uhoľných baniach.

V júli 1919 na Slovensku zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia robotníkov uzavreli tzv. Deputátnickú dohodu, ktorá obsahovala ustanovenia o platoch v peniazoch, o platoch v naturáliách, o výpovednej lehote (*dobe*) a o predčasnom zrušení služobnej zmluvy, o

pracovnom čase, o nemocenskom a úrazovom poistení, o všeobecných ustanoveniach a o rozhodcovskom súde. Deputátnická dohoda mala všetky tripartitné atribúty.

Dňa 29.júna 1920 v Žiline vzniklo Všeodborové združenie slovenského kresťanského robotníctva na čele s predsedom – poslancom J. Vrabcom, ktoré vydávalo týždenník Slovenský kresťanský socialista a ktoré uzavrelo prvú kolektívnu zmluvu s firmou Wertheimer, liehovar v Trnave dňa 10. decembra 1920. Odbory realizovali myšlienky sociálneho učenia cirkvi a pápežské encykliky a najvýznamnejšími funkcionármi kresťanských odborov boli Rudolf Čavojský a Ján Mora. Do konca roku 1937 mali asi 25 000 členov a vystupovali ako Slovenské kresťansko-sociálne odborové združenie, ktoré zaniklo v roku 1941.

Odborové združenie československé malo na Slovensku v roku 1928 spolu 37 518 členov a medzi významné centrály patrili Zväz kovrobotníkov, Československá obec robotnícka, Jednota zamestnancov ČSD, Československé odborové združenie kresťansko-sociálne, atď. Kolektívne zmluvy upravovali otázky pracovného času, dovolenky, mzdy – napr. Hromadná zmluva pracovná kovopriemyselného úradníctva a zriadenectva z roku 1928, atď.

V roku 1922 vznikla Konfederácia československých zamestnávateľských organizácií ako jednotný reprezentant zamestnávateľov, pri zrode ktorej stál aj prof. Hodáč, ktorý zastupoval Československú republiku v Medzinárodnej organizácii práce (*d'alej len „MOP“*). Československí odborníci zastupovali v rámci MOP štát v komisii pre vysťahovalectvo, v zmiešanej poradnej komisii poľnohospodárskej, v komisii pre priemyselnú hygienu a v komisii pre sociálne poistenie.

V období medzi dvoma svetovými vojnami boli odbory ideologicky spojené s politickými stranami.

Po nástupe fašizmu boli odbory zakázané, avšak ilegálne pôsobila odborová organizácia v tzv. Protektoráte Čechy a Morava Národní odborová ústředna zaměstnanců, v októbri 1940 sa uskutočnil štrajk asi 3 000 baníkov v Handlovej, v roku 1941 došlo k rozpusteniu slovenských kresťanských odborov. V roku 1942 vznikla Slovenská pracujúca pospolitost' ako orgán korporatívnych organizácií s členstvom zamestnancov i zamestnávateľov a obdobné inštitúcie vznikali v priemysle, obchode i poľnohospodárstve.

V rámci protifašistického odboja na oslobodených územiach sa konala v októbri 1944 v Podbrezovej konferencia závodných výborov k podpore boja proti fašizmu, Slovenského národného povstania a vytvorenia jednotných odborov. Od 2.marca 1945 v Košiciach začalo pôsobiť Ústredie odborových zväzov Slovenska, v máji 1945 sa začali ustanovovať jednotné organizácie Revolučného odborového hnutia na čele s Ústrednou radou odborov.

Odborový vývoj bol završený zákonom č.144/1946 Zb. o jednotnej odborovej organizácii a monopol jednej odborovej organizácie potvrdila aj Ústava 9.mája. V roku 1955 nové Stanovy Revolučného odborového hnutia zaviedli výrobný a teritoriálny princíp, spočívajúci v členstve všetkých odborárov v jednej základnej organizácii v jednom závode.

V roku 1959 bol prijatý dlhodobý pôsobiaci zákon č. 37/1959 Zb. o postavení závodných výborov základných organizácií Revolučného odborového hnutia, s prílohou Uznesenia IV. všeodborového zjazdu, ktorý zrušil citovaný dekrét a zákon o jednotnej odborovej organizácii. Odbory sa stali predĺženou rukou vládnucej strany, kolektívne vyjednávanie v centralistickom a direktívnom riadení ekonomiky nemali svoje opodstatnenie, takže v podstate po 2.svetovej

vojne vznikom jednotnej odborovej organizácie Revolučného odborového hnutia došlo k zániku odborovej plurality.

V roku 1965 bol prijatý Zákonník práce, ktorý na kódexovej úrovni ustanovoval jediná možnú odborovú organizáciu, a to Revolučné odborové hnutie, avšak bez existencie zamestnávateľských organizácií a bez zamestnaneckých rád. Združovacie právo v tom čase bolo upravené zákonom č. 68/1951 Zb. v znení zákona č. 74/1973 Zb. o dobrovoľných spoločenských organizáciách a zhromaždeniach.

Vznik demokratických odborov a odborovej plurality, ako aj rodiacej sa plurality zástupcov zamestnávateľov sa datuje do novembrových čias roku 1989. Dňa 24. novembra 1989 vzniklo Združenie štrajkových výborov s cieľom pripraviť Generálny štrajk na dňa 27. novembra 1989 a ochrániť jeho účastníkov. Zároveň v podnikoch vznikali aj štrajkové výbory. Po úspešnom dvojhodinovom Generálnom štrajku sa konštituovalo Celoštátne združenie štrajkových výborov priemyselných podnikov a iných inštitúcií. V tom čase pôsobilo 17 odborových zväzov, ktoré dňa 5. januára 1990 spolu s Celoštátnym združením vyhlásili, že spoločne zvolajú všezväzový zjazd. Dňa 6. januára 1990 na celoštátnej koordinačnej porade v Brne sa zúčastnilo vyše 1 000 zástupcov štrajkových výborov a zástupcov nových závodných výborov a došlo k zriadeniu Koordinačného odborového centra, v ktorom pôsobilo Celoštátne združenie štrajkových výborov a slovenské Fórum koordinačných výborov pracujúcich, spolu so zástupcami dvadsiatky veľkých podnikov, čím sa vytvoril reprezentatívny subjekt odborov. Spolu s prípravnou komisiou odborových zväzov sa pripravilo konanie všeodborového zjazdu s cieľom zrušiť doterajšie štruktúry Revolučného odborového hnutia ako monokratickej odborovej centrály, vytvoriť podmienky pre odborovú pluralitu, demokraticky zriadiť novú odborovú centrálu a prevziať právne nástupníctvo po Revolučnom odborovom hnutí. Nové odbory vznikali po zväzovej línii, zdola a demokraticky v zmysle aj medzinárodných právnych a politických noriem. Aktívnu úlohu v tomto procese zohralo aj Odborárske fórum, ktoré vzniklo z tzv. Demokratickej aktivity ROH, ktorá bola založená dňa 23. novembra 1989. Dňa 10. decembra 1989 na pôde ROH vznikol Akčný výbor ROH, ktorý nahradil Predsedníctvo a sekretariát Ústrednej rady odborov, vydal akčný program „Návrh programu Československého odborového hnutia do riadneho všezväzového zjazdu“, „Návrh základných zásad nových odborových stanov“, „Stanovisko Akčného výboru ROH k návrhom programových dokumentov mimoriadneho všezväzového zjazdu“ a niektoré ďalšie dokumenty. Dňa 25. januára 1990 Akčný výbor ROH a Združenie štrajkových výborov ako politický reprezentant nového odborového hnutia uznali v Komuniké mandát a subjektivitu novozvolených výborov odborových zväzov tam, kde prebehli ich zjazdy alebo ustanovujúce konferencie a mandát Komisie odborových zväzov pre zvolanie všezväzového zjazdu. Tento zjazd bol súčasne uznaný za zjazd všeodborový a v tomto zmysle podporili kompetencie zväzovej komisie do zjazdu v dňoch 2. a 3. marca 1990 konaného v Prahe, ktorý zrušil Revolučné odborové hnutie (ROH) a došlo k vzniku Česko-Slovenskej konfederácie odborových zväzov. Bol prijatý Dočasný štatút Česko-Slovenskej konfederácie odborových zväzov, Uznesenie všezväzového zjazdu, bola schválená Zakladajúca listina Česko-Slovenskej konfederácie odborových zväzov a došlo k ustanoveniu Majetkovej, správnej a delimitačnej únie odborových zväzov. V Česko-Slovensku prebehla transformácia odborov demokratickou cestou bez zachovania politickej kontinuity so zrušeným Revolučným odborovým hnutím a vzniklo Odborové združenie Čiech, Moravy a Slovenska.

Dňa 1. marca 1990 na Slovensku vznikla nová odborová organizácia Nezávislé slovenské odbory združením odborových zväzov – právnych nástupcov odborových zväzov ROH, ktorá však o niekoľko týždňov zanikla ako predchodca Konfederácie odborových zväzov.

V dňoch 9. až 10. apríla 1990 sa v Bratislave konal všezväzový zjazd, na ktorom sa založila Konfederácia odborových zväzov (KOZ), ktorá pôsobila aj v rámci Českej a Slovenskej konfederácie odborových zväzov. Konfederácia je právnickou osobou s právnou subjektivitou. Dňa 14. decembra 1991 v Prešove boli založené slovenské kresťanské odbory a dňa 21. decembra 1991 v Bratislave bol zvolaný ustanovujúci snem Kresťanských odborov Slovenska. Ustanovujúci kongres Nezávislých kresťanských odborov Slovenska sa uskutočnil 19. júna 1993 v Podbrezovej a od decembra 1994 sa stali členom Svetovej konfederácie práce. Po roku 1989 vznikali aj ďalšie odborové organizácie, napr. Konfederácia umenia a kultúry, Nezávislé odborové združenie technikov a robotníkov, atď. - tj. došlo k demokratickému spájaniu a osamostatňovaniu sa odborových zväzov ako k prirodzenému prejavu plurality a demokracie v odborovom hnutí.²⁰

Literatúra:

- BARANCOVÁ, H. a SCHRŇK, R., 2002: Pracovné právo. Sprint vĤra Bratislava, ISBN 80-88848-97-97-
- ĀAMBÁLIKOVÁ, M., 2009: Sociálny štát: občianstvo, práva, začlenenie. ISBN 978-80-89267-33-0. Dejiny Slovenska. Dátumy, udalosti, osobnosti. Slovart, spol.s r. o. 2007 a Libri, Praha 2007.
- MACKOVÁ, Z., 2009: Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť. Heuréka. ISBN 978-80-89122-53-0.
- MUNKOVÁ, G. a kol., 2005: Sociální politika v evropských zemích. Karolinum. Praha. ISBN 80-246-0780-8.
- TKÁĀ, V.: Odbory, zamestnávateľa, zamestnanecké rady. (Európa, právo a prax). ISBN 80-89084-13-3.

²⁰ TKÁĀ, V.: Odbory, zamestnávateľa, zamestnanecké rady. (Európa, právo a prax). ISBN 80-89084-13-3. s. 184 – 191.

III. SOCIÁLNY DIALÓG NA SLOVENSKU PO ROKU 1989

Sociálny dialóg a sociálne partnerstvo sa na Slovensku začali inštitucionalizovať už počas „nežnej“ revolúcie v roku 1989. Zásadné politické a ekonomické zmeny v transformujúcej sa spoločnosti boli spojené aj so vznikom nových inštitúcií. V oblasti politiky sa formoval systém pluralitnej politickej reprezentácie záujmov a súčasne sa dopĺňal o súbežnú reprezentáciu záujmov prostredníctvom záujmových organizácií a občianskych združení. Obnovenie plurality vlastníckych foriem zmenilo sociálnu štruktúru spoločnosti, z takmer rovnorodnej masy *socialistických pracujúcich* sa začali vynárať diferencované skupiny zamestnancov a zamestnávateľov. Čoraz zreteľnejšie si jednotlivé skupiny začali uvedomovať svoje reálne záujmy a využívať možnosť združovať sa a vytvárať si inštitúcie na vyjadrovanie a presadzovanie svojich záujmov. Postupne začali fungovať aj inštitúcie na prevenciu záujmových konfliktov a na reguláciu vzájomných vzťahov.

V porovnaní s väčšinou vyspelých demokratických európskych štátov s trhovou ekonomikou (najmä tzv. starých členských štátov EÚ) sa sociálny dialóg a sociálne partnerstvo na Slovensku inštitucionalizovali v špecifickom spoločenskom kontexte. Vznikli v podmienkach socialistickým systémom zhomogenizovanej (z hľadiska vlastníctva výrobných prostriedkov) sociálnej štruktúry, keď ešte paradoxne vlastne nejstvovali ani hlavní aktéri takejto inštitúcie – autonómne zamestnávateľské združenia a štandardné odborové organizácie. Vytvorenie tripartity v tomto období bolo možné považovať za signál, že tvorcovia nového spoločensko-politického systému si uvedomovali, že transformácia v oblasti práce a kolektívnych pracovných vzťahov môže viesť aj k napätiam a konfliktom a že je potrebné vopred vytvoriť inštitúcie, v ktorých by sa tieto konflikty riešili rokovaním. Strany tripartity – rodiaci sa sociálni partneri – akceptovali politickými elitami (vládami) deklarovánú potrebu rýchleho vytvorenia súkromných vlastníkov výrobných prostriedkov (podnikateľov a zamestnávateľov), čiže rýchlu a razantnú privatizáciu, potrebu zvýšenia efektívnosti a konkurencieschopnosti ekonomiky (vrátane nevyhnutnej reštrukturalizácie výroby a skolabovania systému plnej zamestnanosti) a súčasne potrebu udržania sociálneho zmieru. Kumulácia týchto cieľov reflektovala systémovú zmenu v oblasti spoločenskej práce a všeobecná spoločenská podpora vrátane aktérov tripartity takúto zmenu legitimizovala. (Čambálíková, M., 1995, s.39; 1996, s.190)

Ustanovenie tripartitného orgánu – Rady hospodárskej a sociálnej dohody – bolo v roku 1990 v podmienkach vtedajšieho Československa a Slovenska inšpirované vzorom *zvonka* (ako inštitúcie osvedčenej a etablovanej vo vyspelých demokratických spoločnostiach) a iniciované *zhora* (zo strany vlády).

Formovanie tripartity bolo v začiatočnom štádiu poznamenané nielen relatívnou homogenitou sociálnej štruktúry (teda nezakotvenosťou špecifického zamestnaneckého i zamestnávateľského záujmu), ale aj vysokou politickou podporou a spoločenskou prestížou novej vlády práve v období po novembri 1989. Oproti tomu odbory, ktoré boli zaťažené bremenom minulosti ako dedič „*štátoodborov*“, bez ujasnenej vízie budúcnosti a bez čitateľnej koncepcie svojej činnosti v nových podmienkach ani nemohli byť vláde skutočným autonómnym sociálnym partnerom. Zamestnávatelia a zamestnávateľské združenia sa ešte len rodili. V období vzniku tripartity bol štát v podstate monopolným zamestnávateľom a podnikateľom. Vláda tak prirodzene v rámci tripartity mala dominantnú úlohu. Pozíciu silnejšieho partnera v období tesne po novembri 1989 si vláda upevnila aj legislatívnymi

zmenami, odbory boli zbavené niektorých právomocí spolurozhodovania a kontroly, najmä na podnikovej úrovni. (Čambáliková, M., 1995, s. 39; 1996, s. 160).

Ak sa však v demokratizujúcej sa spoločnosti odbory vzdali istých právomocí, iné oprávnenia získali – a to najmä legislatívne zabezpečené právo²¹ participovať na rodiacich sa tripartitných rokovaní, ako aj na všetkých úrovniach kolektívneho vyjednávania ako jediný a monopolný reprezentant zamestnancov. V tejto súvislosti nemožno vylúčiť domnienku „to, že štát akceptoval ako jediného a výlučného zástupcu zamestnancov Konfederáciu odborových zväzov SR, potvrdilo výmenu privilegovaného postavenia odborov za dobrovoľné akceptovanie určitých sebaobmedzení pri vyjednávacom procese“ (Malová, D. 1996, s. 409). V skutočnosti však v tomto období neexistovali (a ani dodnes neexistujú) alternatívne odborové štruktúry, ktoré by spĺňali kritériá reprezentatívnosti²². Ak vláda mala záujem konštituovať tripartitu a neskôr tripartitne na celoštátnej úrovni vyjednávať, akceptovala odborársku reprezentáciu, ktorá v danom období existovala – rovnako ako sa akceptuje tento stav a legitimita aktérov tripartity aj v súčasnosti.

Privatizácia podnikov tiež umožnila, aby sa z niektorých zamestnancov – manažérov bývalých štátnych podnikov stali ich vlastníci, a teda zamestnávateľia. Čím viac vláda vo svojej privatizačnej stratégii preferovala a uľahčovala vytvorenie tzv. domácej kapitálotvornej vrstvy, tým viac ju tento záujem spájal s rodiacim sa špecifickým zamestnávateľským záujmom. Vláda teda mohla najmä v začiatkoch transformácie aj v rámci tripartitných rokovaní rátať s podporou a lojalitou formujúcich sa (domácich) zamestnávateľov. Ak teda tripartitu vo vyspelých demokratických štátoch možno obrazne označiť ako hospodársko-mocenský trojuholník, ktorého pomyselné vrcholy tvoria zamestnanci, zamestnávateľia a vláda, jej začiatky na Slovensku predstavovali z tohto hľadiska viac potenciálne štruktúrovaný bod (Čambáliková, M., 1997, s. 127).

Inštitúcia tripartity – Rada hospodárskej a sociálnej dohody (RHSD) bola pôvodne zriadená na základe vzájomnej dohody zúčastnených aktérov. Podľa pôvodného Štatútu RHSD boli obsahom jej rokovaní hospodárske, sociálne, mzdové a pracovnoprávne otázky a výsledkom tripartitných rokovaní má byť generálna dohoda upravujúca podmienky a vzťahy v tejto sfére. Generálna dohoda je *gentleman agreement*. Na rozdiel od kolektívnej zmluvy (uzatváranej na úrovni podniku alebo hospodárskeho odvetvia) nemá generálna dohoda právnu, ale „len“ politickú a morálnu záväznosť.

V roku 1999 prijatý zákon č. 106/1999 Z. z. o hospodárskom a sociálnom partnerstve (zákon o tripartite) v porovnaní s pôvodným štatútom RHSD v zásade nezmenil ani obsah činnosti tripartity, ani kompetencie jej aktérov. Sociálni partneri sa mohli vyjadrovať k návrhom zákonov týkajúcich sa hospodárskeho a sociálneho rozvoja, pracovných a mzdových podmienok. V súlade s ústavnoprávnym systémom SR však nemohli a nemôžu sociálni partneri vrátane vlády garantovať, že sa ich stanovisko skutočne premietne do podoby zákona.

Prvá generálna dohoda bola podpísaná v roku 1991. Už po roku fungovania tripartity predstavitelia odborov na Slovensku okrem zvýrazňovania významu a pozitív tejto inštitúcie začali upozorňovať aj na problém aktuálny dodnes: na (ne)dodržiavanie dohôd sociálnych partnerov. Dokument *Stanovisko Konfederácie odborových zväzov SR k činnosti Rady*

²¹ Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a zákon č. 106/1999 z 12. mája 1999 o hospodárskom a sociálnom partnerstve (zákon o tripartite).

²² Napriek zákonu č. 120/1990 Zb. o pluralite odborov si KOZ SR uchováva privilegované (monopolné) postavenie v tripartite, pretože nevznikli žiadne iné odbory, ktoré by spĺňali kritériá reprezentatívnosti určené v štatúte tripartity, resp. v zákone o tripartite.

hospodárskej a sociálnej dohody SR z januára 1993 hovorí, že popri pozitívach, ktoré vyplývajú z existencie tripartity, možno z jej doterajšieho fungovania vystaviť aj účet nedostatkov. Ide najmä o „vedomé a zámerné vynechávanie tripartity (RHSD) z rozhodovacieho procesu“. Odbory tu dospeli k záveru, že „Rada hospodárskej a sociálnej dohody síce z formálneho hľadiska spĺňa požiadavky tripartitných vzťahov, ale z praktického hľadiska má obmedzený význam a z hľadiska KOZ SR len obmedzene plní svoju funkciu. Navyše KOZ SR je účasťou v RHSD postavená v očiach spoločnosti do pozície súhlasiaceho partnera vlády SR vo veciach so značnými sociálnymi dopadmi, a to aj v prípade nesúhlasu s danými opatreniami.“

Do roku 1997 sociálni partneri na Slovensku každoročne dospeli k podpísaniu generálnej dohody. Definovali v nej relevantné ekonomické a sociálne úlohy a konkretizovali záväzky jednotlivých sociálnych partnerov v súvislosti s nimi. Generálna dohoda súčasne tvorila rámcové a koncepčné východisko pre kolektívne vyjednávanie na odvetvovej a podnikovej úrovni.

V polovici roku 1997 boli tripartitné rokovania zo strany KOZ SR prerušené. V tejto súvislosti aktéri tripartity medializovali nielen vecné rozpory vyplývajúce z prirodzene odlišnej funkcie a záujmov sociálnych partnerov, ale spomínala sa aj odlišná politická orientácia aktérov tripartity. Vláda, motivovaná snahou tak z vnútorných (predvolebné obdobie), ako aj z vonkajších (imidž v zahraničí, plnenie požiadaviek a kritérií vstupu do EÚ) dôvodov udržať tripartitný dialóg alebo aspoň jeho zdanie, zaujala stanovisko k ukončeniu vyjednávania o generálnej dohode na rok 1997, v ktorom pokladala postup KOZ SR za neprimeraný a nerozvážny a ukončenie tripartitných rokovaní označila za ohrozenie sociálneho partnerstva.

Rozporná interpretácia príčin neobnovenia tripartitných rokovaní a vzájomné obviňovanie sa z nedodržovania pravidiel a dohôd prehlbovalo rozpory najmä medzi KOZ SR a vládou. Začali sa objavovať aj nehody vnútri KOZ SR - predstavitelia niektorých odborových zväzov označili rozhodnutie Predstavenstva KOZ SR nerokovať v tripartite za unáhlené. Obávali sa, že rok absencie tripartity ukázal, že táto „nie je potrebná na chod štátu, čo môže byť nebezpečným precedensom v budúcnosti“. KOZ SR sa podľa ich názoru takto vzdala participácie a stratila politický vplyv na národnej úrovni, čo oslabilo postavenie odborov aj pri vyjednávaní so zamestnávateľmi na podnikovej a rezortnej úrovni²³.

Podľa postoja k vláde a k vedeniu podniku sa začala narúšať aj jednota v niektorých odborových zväzoch, ba v odborových organizáciách v podnikoch.

Vedenie KOZ SR podporovalo vtedajšiu politickú (parlamentnú) opozíciu a prezentovalo odbory ako aktéra, ktorého prioritou je zápas o „zmenu štýlu politiky“ v slovenskej spoločnosti.

Po parlamentných voľbách odborári na sneme KOZ SR v novembri 1998 konštatovali, že nová vláda²⁴ s plnením svojich predvolebných sľubov odborárom otáľala. Prvé obnovené rokovanie tripartity sa uskutočnilo 22. decembra 1998 a schválilo návrh zákona o tripartite²⁵.

²³ Interview s Jurajom Blahákom, predsedom Odborového zväzu Chémia (Národná obroda, 24. 3. 1998).

²⁴ Tzv. prvá vláda premiéra M. Dzurindu (1998 – 2002).

²⁵ Prijatie zákona o tripartite bolo nezriedka interpretované ako akási forma odmeny tejto vlády (tzv. prvej vlády premiéra M. Dzurindu) odborárom za ich politickú podporu a angažovanosť v období, keď bola v parlamentnej opozícii.

„Zákon však neumožňuje vyvodzovať postihy v prípade nedodržovania dohôd,“ konštatoval na margo tohto zákona Ivan Saktor, vtedajší prezident KOZ SR (Pravda, 28.12. 1998, s. 1).

Po troch rokoch sa podarilo sociálnym partnerom uzavrieť generálnu dohodu na rok 2000, v rokoch nasledujúcich však sociálni partneri ku generálnej dohode opäť nedospeli.

Po voľbách v roku 2002 sa vzťahy medzi odbormi a vládou ešte zhoršili. Pravicovo orientovaná vláda²⁶ pokračovala vo vytváraní priaznivého prostredia pre zahraničné investície a v záujme zvýšenia flexibility pracovného trhu liberalizovala Zákonník práce. Požiadavky odborárov na pôde tripartity často neboli akceptované. Vláda navrhla zrušiť, a napokon v roku 2004 parlament aj zrušil zákon o tripartite²⁷. Vládny návrh novely zákona, ktorým sa ukončila existencia dovtedajšej Rady hospodárskej a sociálnej dohody (RHSD) schválila Národná rada SR 22. septembra 2004. Novela vytvorila Radu hospodárskeho a sociálneho partnerstva (RHSP), ktorá mala pôsobiť len ako *poradný* orgán vlády, kým bývalá Rada hospodárskej a sociálnej dohody bola definovaná (RHSD) ako *dohodovací* inštitút sociálnych partnerov na celoštátnej úrovni.

Predstavitelia KOZ SR sa opäť začali spájať s politickými, vtedajšej vláde premiéra M. Dzurindu opozičnými stranami a organizovať petíciu za vypísanie referenda o predčasných parlamentných voľbách. Občianske hlasovanie o predčasných voľbách (3. apríla 2004) bolo nakoniec neplatné²⁸ a opäť vyostriло rozpory medzi sociálnymi partnermi – aktérmi tripartity (najmä medzi odbormi a vládou) a súčasne zväčšilo aj rozkol medzi odborármi. Organizovanie petície a referenda o predčasných voľbách, ako aj deklarované politické spojenectvo s opozičnou politickou stranou SMER opäť negatívne poznamenalo rokovania v tripartite i vzťahy sociálnych partnerov na všetkých úrovniach sociálneho dialógu.

Po parlamentných voľbách, ktoré sa konali v riadnom termíne a napokon priniesli zmenu vlády, sa odborárom splnila jedna z ich kľúčových formálnych požiadaviek – bol opäť prijatý nový zákon o tripartite (zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni), ktorý Hospodársku a sociálnu radu (znovu)definuje ako *konzultačný a dohodovací* orgán sociálneho partnerstva na celoštátnej úrovni.

Súčasne sa platnosťou od 1. apríla 2007 umožnilo rozširovať platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (KZVS) na všetkých zamestnávateľov s obdobnou činnosťou a obdobnými ekonomickými a sociálnymi podmienkami v danom hospodárskom odvetví (sektore), teda aj na tých, ktorí príslušnú KZVS nepodpísali.

To, že fungovanie sociálneho dialógu, ako aj realizácia priorít sociálnych partnerov (dlhodobu sú nimi napríklad podoba Zákonníka práce a podmienky extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa) na Slovensku ešte vždy úzko súvisí so zmenou vlády, sa opätovne potvrdzuje po parlamentných voľbách v roku 2010. Nová pravicová vládna koalícia opäť iniciovala liberalizáciu (zmenu) Zákonníka práce a zrušenie možnosti rozširovať platnosť kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Formálne na Slovensku ostala zachovaná tripartita ako dohodovací orgán s pôvodnými aktérmi a fungujúca podľa pôvodného štatútu. Pracovné a mzdové podmienky, ako aj zamestnanecko-zamestnanecké vzťahy však v čoraz väčšej miere začali upravovať kolektívne zmluvy, a to viac podnikové kolektívne zmluvy, ako vyššie kolektívne zmluvy na úrovni hospodárskych odvetví.

²⁶ Tzv. druhá vláda premiéra M. Dzurindu (2002 – 2006).

²⁷ S návrhom na jeho zrušenie prišiel už v decembri 2003 vtedajší minister spravodlivosti D. Lipšic. Tripartitu v tejto súvislosti označil ako korporativistický model, v ktorom majú výsadné „lobistické“ postavenie odborári a zamestnávatelia na úkor iných záujmových skupín. (TASR, 32. 1. 2004)

²⁸ Zúčastnilo sa ho iba 35,96 % oprávnených voličov a zákon vyžaduje viac ako 50 % účasť.

Rozdiely medzi hospodárskymi sektormi sa na Slovensku znásobujú výraznými regionálnymi diferenciaciami. Podmienky a nároky dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách platia pre všetkých zamestnancov – rovnako pre členov i nečlenov odborov. V mnohých podnikoch, najmä v súkromnom sektore však odbory nepôsobia, a teda tu nemá kto za zamestnancov vyjednávať podnikovú kolektívnu zmluvu. Aj z tohto dôvodu je veľmi dôležité, či na tieto podniky možno alebo nemožno rozšíriť platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa – t. j. zmluvy uzatvorenej na úrovni príslušného odvetvia a ako tento proces extenzie (rozširovania platnosti/záväznosti) kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) funguje.

V roku 2011 zmenený Zákonník práce priniesol aj nové ustanovenie, podľa ktorého môžu odbory v podniku zastupovať zamestnancov iba vtedy, ak je v odborovej organizácii aspoň 30 percent všetkých zamestnancov²⁹. Súčasne sa tiež zamestnanci môžu rozhodnúť, že namiesto odborov bude ich záujmy zastupovať zamestnanecká rada. Na jej vznik po novom stačí, ak ju zvolí 30 percent zamestnancov.³⁰

Slovensko poskytuje svojim formálnym legislatívnym rámcom pre participáciu sociálnych partnerov a pre sociálny dialóg na všetkých úrovniach a vo všetkých sférach platformu kompatibilnú s Európou. Na fungovanie sociálneho dialógu má pozitívny (minimálne formálno-inštitucionálny) vplyv aj charakter pravidiel Európskej únie. Tieto pravidlá nabádajú posilňovať demokratické inštitúcie, a nabádajú k prístupu, ktorý uprednostňuje dosiahnutie konsenzu a umožňuje participáciu všetkých zúčastnených subjektov – aktérov sociálneho dialógu.

Literatúra

- ČAMBÁLIKOVÁ, M., 1995: Podniky v transformácii, odbory v tranzícii ? In: Radičová, I. (Ed.) Pre ľudí a o ľuďoch. Otázky formovania sociálnej politiky na Slovensku. S.P.A.C.E., Bratislava
- ČAMBÁLIKOVÁ, M., 1996: The Emergence of Tripartism in Slovakia. In: Ágh, A. and Illonszki, G. (Eds.): Parliaments and Organised Interests: The Second Steps, Budapest, Hungarian Centre for Democracy Studies.
- ČAMBÁLIKOVÁ, M., 1997: Utváranie občianstva zamestnancov a zamestnávateľov. In: Roško, R. – Macháček, L. – Čambáliková, M.: Občan a transformácia. SÚ SAV, Bratislava.
- MALOVÁ, D., 1996: Reprezentácia záujmov na Slovensku: smerom ku korporativizmu? In: Sociológia, ročník 28, č. 5

²⁹ § 230 odsek 3 znie: „Odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musí preukázať, že najmenej 30 % zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii, ak o to zamestnávateľ požiadala do 30 dní odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia podľa odseku 1.“

³⁰ Deskripcia a analýza legislatívneho rámca sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania bude predmetom samostatnej kapitoly.

IV. Legislatívny rámec a stav sociálneho dialógu v Slovenskej republike po roku 1989

IV. 1. medzinárodné dokumenty

Nesmierny politický význam pre právo na koalíčnú slobodu má Všeobecná deklarácia ľudských práv (z 10. decembra 1948), ktorej obsah predstavuje významné východisko pre realizáciu prirodzených práv človeka a občana, ako aj práva na existenciu takého spoločenského a medzinárodného poriadku, v ktorom sa práva a slobody budú plne uskutočňovať. V článku 20 sa ustanovuje „právo každého na zaručenú slobodu pokojného zhromažďovania a združovania sa“ (ods.1), pričom „nikto nesmie byť nútený, aby bol členom nejakého združenia“ (ods. 2). V článku 23 ods. 4 sa ustanovuje „právo každého na ochranu svojich záujmov zakladať s inými odborové organizácie a pristupovať k nim“.

Ďalšími významnými dokumentmi sú Medzinárodný pakt OSN o občianskych a politických právach, ktorý v článku 22 ustanovuje právo každého na slobodu združovania sa s inými, právo zakladať na ochranu svojich záujmov odborové organizácie a právo pristupovať k nim a Medzinárodný pakt OSN o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (zo 16. decembra 1966), ktorý v článku 8 zaväzuje štáty, zmluvné strany paktu zabezpečiť

- a) právo každého na zakladanie odborových organizácií a právo pristupovať do odborových organizácií podľa vlastného výberu, podliehajúce iba stanovám príslušnej odborovej organizácie, na uplatňovanie a ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov, pričom výkon tohto práva nesmú obmedzovať žiadne obmedzenia okrem tých, ktoré ustanovuje zákon a ktoré sú nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti alebo verejného poriadku alebo na ochranu práv a slobôd druhých,
- b) právo odborových organizácií na zakladanie národných federácií alebo konfederácií a ich právo vytvárať medzinárodné odborové organizácie alebo sa k nim pripojiť,
- c) právo odborových organizácií na slobodnú činnosť, nepodliehajúcu žiadnym obmedzeniam okrem tých, ktoré ustanovuje zákon a ktoré sú nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti alebo verejného poriadku alebo na ochranu práv a slobôd druhých,
- d) právo na štrajk za predpokladu, že sa uskutočňuje v súlade so zákonmi príslušnej krajiny.

Tento článok nebráni uložiť zákonné obmedzenia výkonu týchto práv pre príslušníkov ozbrojených síl alebo polície alebo správnych orgánov štátu. Zároveň nič v tomto článku neopravňuje zmluvné strany Dohovoru MOP z roku 1948 o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa, aby prijali zákonodarné opatrenia, ktoré by prejudikovali záruky ustanovené v tomto Dohovore alebo aplikovali právo takým spôsobom, ktorý by tieto záruky prejudikoval.

Tento pakt tvorí súčasť modernej koncepcie ľudských práv a poukazuje na skutočnosť, že ak národy majú právo určiť svoj politický osud, súčasťou tohto práva je aj sloboda uskutočňovania svojich predstáv o sociálnom, hospodárskom a kultúrnom statuse, vývoji

a osude.³¹ Oba pakty zohrali významnú úlohu v chápaní jednoty ľudských, občianskych, politických, hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv a bývalou Československou republikou boli ratifikované (*vyhláška č. 120/1976 Zb.*).

Dohovory MOP sú osobitným druhom multilaterálnej medzinárodnej zmluvy. Medzi najdôležitejšie patria:

- dohovor MOP č. 87 z roku 1948 o slobode odborov a ochrane práva odborovo sa združovať (*oznámenie pod č. 489/1990 Zb.*) – sloboda združovania je nevyhnutnou podmienkou pokroku, tj. umožňuje rovnaké práva zamestnancom i zamestnávateľom ustanovovať svoje organizácie, s vypracovanými stanovami, s právom voľby svojich zástupcov vrátane tvorby národných a medzinárodných subjektov, pričom súčasťou ochrany práva odborovo sa organizovať je povinnosť každého členského štátu MOP, pre ktorý platí tento Dohovor, aby zabezpečil zamestnancom i zamestnávateľom slobodné vykonávanie práva odborovo sa organizovať.
- dohovor MOP č. 98 z roku 1949 o práve organizovať sa a kolektívne vyjednávať (*publikovaný v oznámení Federálneho ministerstva zahraničných vecí pod č. 470/1990 Zb.*) - ustanovuje ochranné opatrenia, ktoré sú súčasťou oprávnení zástupcov zamestnancov a zároveň sú povinnosťou zamestnávateľov, tj. zamestnanci požívajú primeranú ochranu proti všetkým prejavom diskriminácie smerujúcim k ohrozeniu odborovej slobody v ich zamestnaní a súčasťou tejto ochrany je jej uplatnenie proti viazaniu zamestnania zamestnanca na podmienku, že sa nestane členom odborovej organizácie alebo že zruší svoje členstvo v odborovej organizácii a uplatní sa proti prepusteniu zamestnanca alebo iného poškodenia pre jeho členstvo v odboroch alebo pre jeho účasť na odborovej činnosti v mimopracovnom čase alebo so súhlasom zamestnávateľa počas pracovného času. Vzájomný pomer medzi organizáciami zamestnávateľov a organizáciami zamestnancov v rámci ich ustanovovania, pri ich činnosti alebo správe svojich organizácií je ochraňovaný proti akémukoľvek vzájomnému zasahovaniu do svojich záležitostí, buď priamemu zasahovaniu alebo prostredníctvom zástupcov alebo členov. Za závažný moment zasahovania sa považujú najmä opatrenia smerujúce k vytvoreniu organizácii zamestnancov ovládaných zamestnávateľmi alebo organizáciami zamestnávateľov alebo opatrenia na podporovanie organizácií zamestnancov finančnými alebo inými prostriedkami s úmyslom podriadiť tieto organizácie kontrole zamestnávateľov alebo organizáciám zamestnávateľov (tzv. žlté odbory). Hlavným je čl. 4 tohto dohovoru v zmysle ktorého sa má zabezpečiť čo najširší rozvoj a využitie metódy dobrovoľného vyjednávania medzi zamestnávateľmi a organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a organizáciami zamestnancov na strane druhej tak, aby boli upravené podmienky zamestnania pomocou kolektívnych zmlúv.
- dohovor MOP č. 135 z roku 1971 o zástupcoch zamestnancov (*zatiaľ nebol v SR ratifikovaný*) – jeho účelom je zabezpečiť ochranu zástupcov zamestnancov na podnikovej úrovni proti všetkým opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať až po ochranu pred prepustením z práce, ak takéto postupy sú motivované v súvislosti s ich postavením alebo s ich činnosťou ako zástupcov zamestnancov, ich členstvom v odborových organizáciách alebo účasťou na odborovej činnosti, pokiaľ konajú v zmysle platných zákonov, kolektívnych zmlúv alebo iných zmluvných úprav.³²

³¹ TKÁČ, V.: Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. (Európa, právo a prax). ISBN 80-89084-13-3. s. 42.

³² Tamže. s. 56.

- dohovor MOP č. 141 z roku 1975 o organizáciách poľnohospodárskych zamestnancov a o ich úlohách v hospodárskom a sociálnom rozvoji (*zatiaľ nebol v SR ratifikovaný*),
- dohovor MOP č. 151 z roku 1978 o ochrane práva na organizovanie sa a o postupoch pri vymedzení podmienok zamestnávania vo verejných službách (*zatiaľ nebol v SR ratifikovaný*),
- dohovor MOP č. 154 z roku 1981 o podpore kolektívneho vyjednávania (*dohovor prijala Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce v Ženeve na svojom 67. zasadnutí 19. júna 1981. Dohovor nadobudol platnosť 11. augusta 1983 (17. 9. 2009, 17. 9. 2010, oznámenie č. 14/2010 Z. z.)* - obsahuje princíp používania kolektívneho vyjednávania vo všetkých odvetviach hospodárskej činnosti s výnimkou pre ozbrojené sily, políciu a verejnú službu. Dohovor vymedzuje vyjednávanie medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou alebo niekoľkými organizáciami zamestnancov na strane druhej. Charakterizuje účel kolektívneho vyjednávania ako ustanovenie pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, úpravu vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, ako aj úpravu vzťahov medzi zamestnávateľmi a ich organizáciami a jednou alebo niekoľkými organizáciami zamestnancov. Vykonávanie dohovoru zabezpečujú vnútroštátne zákony, pokiaľ to nezabezpečia kolektívne zmluvy, rozhodcovské výroky alebo iné spôsoby, ktoré zodpovedajú vnútroštátnym zvyklostiam. Kolektívne vyjednávanie má mať univerzálny charakter, má sa dotýkať a má byť umožnené pre všetkých zamestnávateľov a všetky skupiny zamestnancov, a to vo všetkých pracovných podmienkach alebo pracovných vzťahoch. Praktický význam má poznanie tohto dohovoru, že sa vyžaduje podpora ustanovenia procesných predpisov v rámci dohody účastníkov kolektívneho vyjednávania, nemajú pôsobiť a používať obštrukcie pri vykonávaní príslušných predpisov alebo pri ich neexistencii (absencii). Príslušné orgány kolektívneho vyjednávania a organizácia riešenia pracovných sporov majú prispievať k podpore kolektívneho vyjednávania. Dôraz sa kladie na princíp rozhodcovského a zmierovacieho konania. V rámci slobody kolektívneho vyjednávania sa vyžaduje verejnosť prerokovania týchto opatrení, ktoré budú účinné na jeho podporu a na presadzovanie jeho rozvoja, najmä vo forme predbežných porád a pokiaľ možno aj dohôd medzi verejnými orgánmi a organizáciami zamestnávateľov a zamestnancov.
- dohovor MOP č. 144 z roku 1976 o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania medzinárodných pracovných noriem (*10.2.21998, oznámenie pod č. 32/1998 Z.z.*), atď.

Významnou medzinárodnou organizáciou zameranou na ochranu ľudských práv je Rada Európy, ktorá vznikla 5.mája 1949. Slovenská republika sa stala členským štátom Rady Európy 30.júna 1993. Sociálne a ekonomické práva ochraňuje základný dokument, a to Dohovor Rady Európy o ochrane ľudských práv a základných slobôd (1948), ktorý v článku 11 ustanovuje právo každého na slobodu pokojného zhromažďovania a na slobodu združovania sa s inými, vrátane práva zakladať na ochranu svojich záujmov odbory alebo vstupovať do nich. Okrem Európskeho dohovoru je dôležitým dokumentom aj Európska sociálna charta (podpísaná 18.10.1961 v Turíne, Slovenskou republikou ratifikovaná v júli 1998 – oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 329/1998 Zb.), ktorá zakotvuje právo všetkých pracujúcich slobodne sa združovať v národných alebo medzinárodných organizáciách na ochranu svojich ekonomických a sociálnych záujmov, ako aj právo všetkých pracujúcich a zamestnávateľov na kolektívne vyjednávanie. V článku 5 je ustanovené právo organizovať sa. V zmysle tohto článku sa zmluvné strany zaväzujú zabezpečiť alebo podporovať slobodu pracujúcich a zamestnávateľov vytvárať miestne, národné alebo medzinárodné organizácie na ochranu ich ekonomických a sociálnych záujmov, vstupovať do týchto organizácií s tým, že národné zákony t.j. (vnútroštátne zákonodarstvo) a ani ich (jeho)

aplikovanie v praxi nebudú brániť slobode. Rozsah, v akom sa záruky budú aplikovať na políciu, bude určený národnými zákonmi alebo inými predpismi. Príslušné vnútroštátne zákony alebo iné predpisy určia zásady pre ich aplikáciu a aj rozsah ich aplikácie na príslušníkov ozbrojených síl. Právo na kolektívne vyjednávanie upravuje článok 6, v zmysle ktorého sa zmluvné strany zaväzujú na zabezpečenie účinného výkonu práva na kolektívne vyjednávanie:

- a) podporovať spoločné konzultácie medzi zamestnancami a zamestnávateľmi na základe rovnosti,
- b) podporovať, tam kde je to potrebné a vhodné mechanizmus pre dobrovoľné vyjednávanie medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a organizáciami zamestnancov, s cieľom upraviť podmienky zamestnania prostredníctvom kolektívnych zmlúv,
- c) podporovať vytvorenie a využívanie vhodného mechanizmu pre zmierovacie konanie a dobrovoľné rozhodcovské konanie na riešenie pracovných sporov,
- d) uznať právo zamestnancov a zamestnávateľov na kolektívne akcie v prípade konfliktu záujmov, vrátane práva na štrajk, s výhradou záväzkov, ktoré môžu vyplývať zo skôr uzatvorených (t.j. platných) kolektívnych zmlúv.

S cieľom dosiahnutia väčšej jednoty hospodárskeho a sociálneho pokroku, s rešpektovaním a zachovaním nedeliteľnej povahy všetkých ľudských práv, či už občianskych, politických, hospodárskych, sociálnych alebo kultúrnych, berúc do úvahy základné sociálne zmeny bola v Štrasburgu prijatá 3.mája 1996 Revidovaná Európska sociálna charta (Slovenskou republikou ratifikovaná v marci 2009 – oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č.273/2009 Zb.). V článku 5 je obsiahnuté právo všetkých zamestnancov a zamestnávateľov slobodne sa združovať vo vnútroštátnych a medzinárodných organizáciách na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov a v článku 6 právo všetkých zamestnancov a zamestnávateľov kolektívne vyjednávať.

Taktiež aj Charta základných práv Európskej únie v článku 12 ustanovuje slobodu zhromažďovania a združovania s inými na všetkých úrovniach najmä v súvislosti s politickými, odborárskymi a občianskymi otázkami, z čoho vyplýva, že každý má právo zakladať na ochranu svojich záujmov odbory alebo vstupovať do nich a v článku 28 právo na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie. V zmysle tohto článku zamestnanci a zamestnávateľia alebo ich príslušné organizácie majú v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy na zodpovedajúcich úrovniach a v prípade konfliktu záujmov uskutočniť kolektívne akcie na ochranu svojich záujmov vrátane štrajku.

IV. 2. Legislatívny rámec sociálneho dialógu v Slovenskej republike

tvoria najmä:

- Listina základných práv a slobôd ako ústavný zákon (*ústavný zákon č. 23/1991 Zb.*) - článok 27
- Ústava Slovenskej republiky (*ústavný zákon č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov*)
 - Článok 29 ods.1 – uplatňovanie základných ľudských práv a slobôd a to politického práva týkajúceho sa slobody združovať sa

- Článok 37 ods. 1 – uplatňovanie hospodárskeho a sociálneho práva týkajúceho sa slobody združovať sa
- Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 311/211 Z.z.. – Zákonník práce v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 152/2002 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon)
- Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov

IV. 2. 1. Právna úprava v oblasti združovania

Listina základných práv a slobôd ako ústavný zákon (*ústavný zákon č. 23/1991 Zb.*) v článku 27 ustanovuje právo každého slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov. Zároveň ustanovuje vznik odborových organizácií nezávisle od štátu a nepripúšťa obmedzovanie počtu odborových organizácií, rovnako ako zvýhodňovanie niektorých z nich v podniku alebo v odvetví. Činnosť odborových organizácií a vznik a činnosť iných združení na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov môžu byť obmedzené zákonom, ak ide o opatrenia, ktoré sú v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd iných. Právo na štrajk je zaručené za podmienok ustanovených zákonom. Toto právo neprislúcha sudcom, prokurátorom, príslušníkom ozbrojených síl a príslušníkom bezpečnostných zborov.

Právo slobodne sa združovať je garantované čl. 29 Ústavy Slovenskej republiky. V zmysle ústavy má každý právo spolu s inými sa združovať v spolkoch, spoločnostiach alebo iných združeníach, pričom tieto združenia sú oddelené od štátu. Výkon tohto práva možno obmedziť len v prípadoch ustanovených zákonom, ak je to v demokratickej spoločnosti nevyhnutné pre bezpečnosť štátu, na ochranu verejného poriadku, predchádzanie trestným činom alebo na ochranu práv a slobôd iných.

Pre združovanie sa v zamestnaneckých a zamestnávateľských organizáciách je však relevantnejší čl. 37 Ústavy Slovenskej republiky. Právo na slobodné združovanie sa s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov je obsiahnuté v článku 37 Ústavy Slovenskej republiky (*zákon č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov*) s tým, že právo na

štrajk neprislúcha rozšírenému okruhu subjektov uvedených v Listine základných práv a slobôd, a to o príslušníkov Zboru požiarnej ochrany.

Tento článok ustanovuje, že:

- (i) každý má právo sa slobodne združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov;
- (ii) odborové organizácie vznikajú nezávisle od štátu a obmedzovať počet odborových organizácií, ako aj zvýhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví, je neprípustné;
- (iii) činnosť odborových organizácií a vznik a činnosť iných združení na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov možno obmedziť zákonom, ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd druhých.

Združovanie ako aj právne postavenie združení je bližšie upravené v zákone č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Základnou premisou je, že na výkon združovacieho práva nie je potrebné povolenie štátneho orgánu. Zákon explicitne stanovuje, že občania (*okrem vojakov v činnnej službe*) môžu zakladať odborové organizácie a iné združenia a združovať sa v nich, pričom ich členmi môžu byť aj právnické osoby. Samotné združenia (*t.j. aj odborové organizácie*) sú právnickými osobami, t.j. majú vlastnú právnu subjektivitu. Odborová organizácia a organizácia zamestnávateľov sa stáva právnickou osobou dňom nasledujúcim po dni doručenia návrhu na jej evidenciu Ministerstvu vnútra SR. Na rozdiel od ostatných združení, v prípade odborových organizácií a organizácií zamestnávateľov ministerstvo nevykonáva registračné konanie, t.j. neposudzuje, či je v demokratickej spoločnosti nevyhnutné pre bezpečnosť štátu, na ochranu verejného poriadku, predchádzanie trestným činom alebo na ochranu práv a slobôd iných obmedziť v danom prípade združovacie právo. Zákon prezumuje, že všetky odborové organizácie a organizácie zamestnávateľov sú legitímne a nemôžu porušovať vyššie uvedené hodnoty. Jednotlivé odborové organizácie a jednotlivé organizácie zamestnávateľov môžu uzavierať písomné zmluvy o súčinnosti na dosiahnutie spoločných cieľov a uplatňovanie spoločných záujmov, tak vznikne zväz odborových organizácií alebo zväz zamestnávateľov (ktorý sa opäť eviduje na Ministerstve vnútra SR).

IV. 2. 2. Kolektívne pracovné právo a jeho vývoj v SR

Kolektívne pracovné právo je vyjadrením možnosti zamestnancov organizovať sa a spoločne si vyjednať so zamestnávateľom výhodnejšie pracovné podmienky, než aké garantuje zákon.

Posudzovanie výhodnosti však môže byť – najmä v súvislosti so skutočnosťou, že záujmy sú prezentované a posudzované „skupinovo“ – v konkrétnych individualizovaných prípadoch komplikované. Do určitej miery je princíp výhodnosti pre zamestnanca potlačený priamo zákonom, keď v presne určených prípadoch dovoľuje dojednať podmienky aj menej výhodne, ako je uvedené v zákone, a to v medziach určených zákonom; pričom táto možnosť platí od novely Zákonníka práce (*zákon č. 257/2011 Z.z.*) účinnej od 1.9.2011.

V súlade s **princípom výhodnosti** platí, že:

- (i) pracovná zmluva je neplatná v časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva a
- (ii) kolektívna zmluva je naplatená v časti, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa ako aj v časti, v ktorej je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, t.j. upravuje pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok, podmienky zamestnávania a vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľmi a ich organizáciami (ktoré upravovať môže) menej výhodne, s výnimkami presne stanovenými v zákone.

V kolektívnej zmluve možno od 1.9.2011 dohodnúť dlhšiu skúšobnú dobu, ktorú možno dohodnúť s jednotlivým zamestnancom v pracovnej zmluve, taktiež aj peňažnú náhradu od zamestnanca pre zamestnávateľa za nezotrvanie zamestnanca v pracovnom pomere počas výpovednej doby (*ktorú však treba dohodnúť aj so samotným zamestnancom v pracovnej zmluve, pričom dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, pretože inak je neplatná – t.j. nemožno ju dohodnúť dodatočne a napr. ústne*), možnosť zamestnávateľa nariadiť prácu nadčas vo väčšom rozsahu, neuplatnenie ponukovej povinnosti pri skončení pracovného pomeru. Už pred týmto dátumom bolo možné dohodnúť napr. dlhšie obdobie, za ktoré sa bude počítat' maximálny priemerný pracovný čas s nadčasmi a pod.

Pre kolektívne pracovné právo je určujúca právna úprava obsiahnutá najmä v desiatej časti Zákonníka práce, v zákone o kolektívnom vyjednávaní a v zákone o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite).

V zmysle čl. 36 písm. g) Ústavy Slovenskej republiky, sa zamestnancom zaručuje právo na kolektívne vyjednávanie.

Slovenské právo rozlišuje v zásade podnikové kolektívne zmluvy a kolektívne zmluvy vyššieho stupňa.

Podnikové kolektívne zmluvy sú uzatvárané medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom. Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa sú uzavreté pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov. Vo vzťahu k štátnym zamestnancom sú kolektívne zmluvy vyššieho stupňa uzatvárané medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a zamestnávateľom, ktorým je štát; a vo vzťahu k zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme sú uzatvárané medzi príslušným vyšším odborovým orgánom, vládou poverenými zástupcami a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov.

Kolektívne zmluvy sú záväzné a nároky, ktoré vznikli z kolektívnych zmlúv jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru, t.j. možno sa ich domáhať na nestrannom a nezávislom všeobecnom súde a sú exekvovateľné.

Kolektívne vyjednávanie donedávna bolo a v zásade stále je doménou odborových organizácií. Popri odborových organizáciách však môžu u slovenských zamestnávateľov pôsobiť aj zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník (*volení zamestnancami*). Novinkou od 1. 9. 2011 je možnosť zamestnaneckej rady/zamestnaneckého dôverníka uzatvoriť so zamestnávateľom (*u ktorého nepôsobí odborová organizácia*) dohodu obdobnú kolektívnej zmluve, resp. obsahom zhodnú s kolektívnou zmluvou. Keďže však zamestnanecká

rada/dôverník nemá právnu subjektivitu tak, ako ju požíva odborová organizácia, táto dohoda nie je sama o sebe záväzná. Tento „teoreticko-právny“ nedostatok sa zákonodarca snažil preklenúť tým, že uložil zamestnávateľovi povinnosť pri predkladaní návrhu pracovnej zmluvy alebo jej zmeny zamestnancovi neponúknuť menej výhodné podmienky, ako sa dohodli v dohode so zamestnaneckou radou/zamestnaneckým dôverníkom. Nároky vyplývajúce z dohody zamestnávateľa a zamestnaneckej rady/dôverníka sa pritom uplatňujú a uspokojujú len v rozsahu dohodnutom v pracovnej zmluve.

Podniková kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých a platí pre všetkých zamestnancov konkrétneho zamestnávateľa, bez ohľadu na to, či sú členmi odborovej organizácie, ktorá podnikovú kolektívnu zmluvu uzavrela alebo nie. Príslušný odborový orgán teda uzaviera kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.

Novelou účinnou od 1. 9. 2011 však bolo zavedené, že ak chce odborová organizácia zastupovať všetkých zamestnancov u zamestnávateľa, musí odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa, preukázať, že je v nej odborovo organizovaných najmenej 30 % zamestnancov tohto zamestnávateľa; a to na požiadanie zamestnávateľa dané do 30 dní odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia. Vo vzťahu k odborovým organizáciám, ktoré k 1. 9. 2011 už pôsobili u zamestnávateľa, platí, že ich právo zastupovať všetkých zamestnancov sa posudzuje do 31. 12. 2012 podľa starej právnej úpravy a zamestnávateľ môže požiadať o preukázanie, že zastupujú aspoň 30 % zamestnancov od 1.1.2013. Ustanovenie vyžadujúce preukazovať odborovej organizácii zastupovanie určitého percentuálneho počtu zamestnancov je napádané pre jeho protiústavnosť. A do istej miery ho možno považovať za nezrozumiteľné, keďže odborová organizácia nemusí „chcieť“ zastupovať všetkých zamestnancov; ona je v zmysle zákona povinná pri kolektívnom vyjednávaní zastupovať všetkých zamestnancov u zamestnávateľa.

Počas existencie Slovenskej republiky sa v rámci úpravy kolektívneho pracovného práva, s výnimkami ako je uvedené vyššie do 1.9.2011, menili podstatným spôsobom v zásade len pravidlá extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a úprava rokovaní a výsledkov rokovaní tripartity.

IV. 2. 3. Legislatívny rámec kolektívneho vyjednávania v SR

Kolektívne vyjednávanie v súkromnom sektore legislatívne upravuje najmä Zákonník práce (č. 311/2011 Z.z.) a tzv. lex specialis zákon - zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

V čl. 10 základných zásad Zákonníka práce je ustanovené právo zamestnancov i zamestnávateľov na kolektívne vyjednávanie a pomerne široko je koncipované aj právo na štrajk zamestnancov a právo zamestnávateľov na výluku, avšak iba v prípade rozporu ich záujmov. Zároveň je ustanovené, že odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Taktiež na pracovnoprávných vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom sa zúčastňujú zamestnanecká rada i zamestnanecký dôverník. Zamestnávateľovi je ustanovená povinnosť umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobenie na svojich pracoviskách.

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

Kolektívne vyjednávať a uzavierať kolektívne zmluvy môžu len príslušné odborové orgány a zamestnávateľa alebo ich organizácie (§ 2 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní). Právo na kolektívne vyjednávanie teda zamestnanci realizujú len prostredníctvom príslušnej odborovej organizácie. Tejto prislúcha tiež výlučné právo kontrolovať plnenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv (§ 229 ods. 6 a 7 Zákonníka práce). Zamestnanecké rady takéto práva v súčasnosti na Slovensku nemajú, hoci ich právomoci boli v poslednej novele č. 257/2011 Z.Z. Zákonníka práce, účinnnej od septembra 2011 posilnené. Ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, môže zamestnanecká rada/zamestnanecký dôverník uzatvoriť so zamestnávateľom dohodu, ktorá upravuje pracovné podmienky, mzdové podmienky a podmienky zamestnávania v rozsahu, ako je ich možné dohodnúť s odbormi v kolektívnych zmluvách (§ 233a ods. 1 a 2 Zákonníka práce). Potom majú tiež právo kontrolovať plnenie takýchto dohôd (§ 239 Zákonníka práce). Zamestnanecká rada, ani zamestnanecký dôverník však nemajú – na rozdiel od orgánov odborov - právnu subjektivitu, a tak nemôžu vymáhať účinnosť nimi uzavretých dohôd.

Ak u zamestnávateľa pôsobia viaceré odborové organizácie, a ak sa medzi sebou nedohodnú pri uzatváraní kolektívnej zmluvy vystupovať a konať s právnymi následkami pre všetkých zamestnancov a vo vzájomnej zhode, je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť KZ s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u toho zamestnávateľa alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov je väčší ako v najväčšej odborovej organizácii (§ 3a ods.2 zákona č. 2/1991 Zb.). Obdobné ustanovenie platí aj pre uzatváranie KZVS. (§ 3a ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní).

Kolektívne zmluvy sú platné, ak sú uzavreté písomne a sú podpísané oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľov (na podnikovej úrovni); prípadne zástupcami ich organizácií v prípade kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Pri KZVS musia obsahovať aj zoznam všetkých zamestnávateľov, za ktorých boli uzatvorené. Pokiaľ nie je v KZ explicitne určená doba, dokedy má platiť, predpokladá sa doba jej platnosti na obdobie jedného roka. Čoraz častejšia je však tendencia sociálnych partnerov uzatvárať kolektívne zmluvy na viac rokov s podmienkou, že o mzdových otázkach sa bude vyjednávať každý rok. Podniková KZ je neplatná v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecnými právnymi predpismi, a/alebo upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než KZVS (§ 4 ods. 2 písm. b) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní). Individuálna pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než KZ (§ 231 ods. 5 Zákonníka práce). V právnom poriadku SR sa teda vo všeobecnosti uplatňuje tzv. princíp výhodnosti, hoci ostatná novela č. 257/2011 Z.z. Zákonníka práce umožnila, aby sa v určitých prípadoch, keď to zákon povoľuje, umožnilo odchyliť sa v kolektívnych zmluvách od princípu výhodnosti.

Kolektívne vyjednávanie sa začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane (§ 8 ods. 1 zákona 2/1991). Spravidla predkladá návrh odborová organizácia zamestnávateľovi. Strana, ktorej bol návrh predložený (spravidla zamestnávateľ), je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak, a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam, ktoré neboli prijaté. Platí aj, že zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej KZ najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej KZ (§ 8 ods. 4 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov). Zákon ukladá povinnosť

stranám rokovať a poskytovať si súčinnosť, ak to nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami. Pri porušení týchto povinností, ide o kolektívny spor.

Kolektívne spory o uzavretie KZ a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, sa riešia konaním pred sprostredkovateľom (mediátorom) (§§ 11, 12 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov) a potom prípadne pred rozhodcom (§§ 13, 14 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní). Právoplatné rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov vyplývajúcich z KZ je súdne vykonateľné. Ak nedôjde k uzavretiu KZ ani po konaní pred sprostredkovateľom, môže sa ako krajný prostriedok v spore o uzavretie KZ vyhlásiť štrajk (§§ 16 – 26 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní) odborovou organizáciou a/alebo výluka – čiastočné alebo úplné zastavenie práce zamestnávateľom (§§ 27 – 31 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní).

Kolektívna zmluva sa uzaviera na dobu, ktorá je v nej výslovne určená. Ak k určeniu tejto doby nedôjde, predpokladá sa, že sa dojednala na jeden rok.

Kolektívna zmluva je záväzná v zásade pre zmluvné strany, ktoré ju uzavreli. Príslušný odborový orgán však uzaviera kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní. Príslušný vyšší odborový orgán zas uzatvára kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa aj za v ňom združené odborové organizácie. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná aj pre zamestnávateľov združených v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzavrela, ak kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností týchto zamestnávateľov na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia, pre ktoré je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa a pre týchto zamestnávateľov nie je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná aj pre zamestnávateľa, ktorý nie je združený v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzavrela, ak zamestnávateľ požiada zmluvné strany o prístup ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa a zmluvné strany s prístupím súhlasia. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná aj pre zamestnávateľov v odvetví, na ktoré bola rozšírená záväznosť tejto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa všeobecne záväzným právnym predpisom (*bližšie vid' nižšie*).

Nároky zamestnancov, vyplývajúce z kolektívnych zmlúv, sú vymáhateľné súdnou cestou.

IV. 2. 4. Kolektívne vyjednávanie

Kolektívne vyjednávanie je definované v Dohovore MOP č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávaní ako „vyjednávanie medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou či niekoľkými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jednou alebo niekoľkými organizáciami zamestnancov na druhej strane. Jeho cieľom je určenie pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, úprava vzťahov medzi zamestnávateľmi a ich organizáciami a jednou alebo niekoľkými organizáciami zamestnancov“.

Takto definované kolektívne vyjednávanie nemusí nevyhnutne smerovať k uzavretiu kolektívnej zmluvy. Je teda chápané v širších súvislostiach, ako vyplýva zo slovenskej právnej úpravy (*resp. z dikcie zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní*) – tu sa kolektívne vyjednávanie za iným účelom ako uzatvorenie kolektívnej zmluvy nevyklučuje, ale vo svojich ustanoveniach ani konkrétne neupravuje.

IV. 2. 5. Predmet kolektívneho vyjednávania

Aj napriek zmluvnej voľnosti sociálnych partnerov sú určené niektoré podmienky, ktoré musí kolektívna zmluva spĺňať, aby mohla byť platná. Predovšetkým musí mať písomnú formu a musí presne označovať zmluvné strany. Pre jej platnosť je tiež dôležité, aby ju na tej istej listine podpísali oprávnení zástupcovia príslušného odborového orgánu a zamestnávateľa – teda sociálni partneri (či už na úrovni podniku/firmy alebo hospodárskeho odvetvia/sektora).

Ďalšie náležitosti v rozsahu nad rámec platnej legislatívy sú už predmetom zmluvnej voľnosti zúčastnených strán – sociálnych partnerov a výsledkom ich vyjednávania a vzájomnej dohody.

V zásade je však minimálny obsah a tým aj štruktúra kolektívnych zmlúv determinovaná Zákonníkom práce, Zákonom o kolektívnom vyjednaní, Zákonom o mzde a ďalšími príslušnými právnymi predpismi.

Obsah kolektívnej zmluvy je spätý s účelom a funkciou tejto zmluvy v podmienkach trhovej ekonomiky. Kolektívna zmluva má byť:

- právnym nástrojom na dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru (*v celospoločenskom i podnikovom meradle*),
- právnym nástrojom spolupráce medzi zamestnancami a zamestnávateľmi a ich organizáciami,
- prostriedkom zlepšenia pracovných, sociálnych a životných podmienok zamestnancov.

Kolektívna zmluva spravidla obsahuje záväzky a ustanovenia, ktoré možno rozčleniť do hlavných častí (oblastí):

- základné ustanovenia,
- vzťahy medzi zamestnávateľmi a príslušnou odborovou organizáciou,
- politika zamestnanosti,
- pracovnoprávna oblasť,
- sociálna oblasť,
- odmeňovanie zamestnancov,
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- riešenie sťažností a predchádzanie sporom,
- záverečné ustanovenia.

Kolektívna zmluva a nároky (*benefity*) zamestnanca, ako aj záväzky zamestnávateľa z nej vyplývajúce sú platné rovnako vo vzťahu ku všetkým zamestnancom daného podniku bez ohľadu na to, či sú, alebo nie sú členmi odborov. Náklady spojené s kolektívnym vyjednaním a uzatváraním kolektívnych zmlúv znášajú však iba členovia odborov. Preto zákon č. 591/2007 Z.z. (účinný od 1. 1. 2008), novelizujúci zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde, umožnil poskytovanie príspevku odborovej organizácii na náklady spojené s kolektívnym vyjednaním z tohto fondu.

IV. 2. 6. Rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv a jeho význam

Možnosti a podmienky extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v Slovenskej republike sú predmetom sústavných legislatívnych zmien v závislosti od striedania „pravícových“ a „ľavicových“ vlád. V súčasnosti má SR jednu z najliberálnejších úprav rozširovania KZVS v EÚ: extenzia v zásade nie je možná, resp. je možná len so súhlasom zamestnávateľov, na ktorých má byť platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa rozšírená. Je však možné, že vláda, ktorá vzišla z marcových volieb (2012), bude opäť usilovať o umožnenie extenzie aj bez súhlasu zamestnávateľov, na ktorých má byť platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa rozšírená. Sústavné zmeny a nezhoda o tejto otázke na politickej scéne, ako aj u sociálnych partnerov vedú k pomerne malej miere uplatňovania a využívania tohto inštitútu v praxi.

Od 31.12.2010 až podnes platí, že k extenzii kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na zamestnávateľov v odvetví, v ktorom je táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená, môže dôjsť výlučne:

- (i) so súhlasom dotknutých zamestnávateľov, a to
- (ii) na základe všeobecne záväzného právneho predpisu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, zverejneného v Zbierke zákonov SR a vydaného
- (iii) na spoločný písomný návrh zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Počas roka 2010 bola možná extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa všeobecne záväzným právnym predpisom ministerstva aj bez súhlasu zamestnávateľov, na ktorých mala byť platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa rozšírená. Títo zamestnávatelia sa o návrhu na extenziu (ktorý mohla predložiť ktorákoľvek zmluvná strana kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa) mohli dozvedieť z obchodného vestníka a mohli podať námietky, ktoré posudzovala poradná komisia ministerstva, zložená v rovnakom počte zo zástupcov odborových a zamestnávateľských organizácií.

V čase od septembra 2007 do konca roka 2009 bola možná extenzia aj bez súhlasu zamestnávateľov, na ktorých mala byť platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa rozšírená; avšak len ak predmetnú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzavrela organizácia zamestnávateľov, ktorí v dotknutom odvetví zamestnávali najväčší počet zamestnancov alebo ju uzavrel príslušný vyšší odborový orgán, ktorý v dotknutom odvetví zastupoval najväčší počet zamestnancov. Extenziou dotknutí zamestnávatelia neboli oprávnení podať námietky. K extenzii mohlo dôjsť na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany predmetnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vydaním právneho predpisu ministerstvom.

Od apríla do septembra 2007 bolo ministerstvo (aj bez návrhu) oprávnené rozšíriť platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na všetkých zamestnávateľov s obdobným predmetom činnosti a obdobnými ekonomickými a sociálnymi podmienkami, pre ktorých nebola záväzná uzavretá kolektívna zmluva vyššieho stupňa, aj bez ich súhlasu.

Od decembra 2004 do apríla 2007 bola extenzia možná len so súhlasom zamestnávateľa, na ktorého mala byť rozšírená platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. V týchto rokoch

sa počet rozšírení záväznosti KZVS dramaticky znížil. V roku 2004 bolo extendovaných 8 KZVS a v roku 2007 nebola rozšírená záväznosť žiadnej KZVS³³.

Pred decembrom 2004 bola extenzia možná aj bez súhlasu zamestnávateľa, na ktorého mala byť rozšírená platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

S extenziou KZVS súvisí aj miera pokrytia zamestnancov kolektívnym vyjednávaním a kolektívnymi zmluvami. Pre Slovenskú republiku je príznačný prudký pokles v pokrytí kolektívnym vyjednávaním už od počiatku transformačného procesu po roku 1989. Nízka miera pokrytia súvisí aj s dominanciou kolektívneho vyjednávania na úrovni podniku (*zamestnávateľské vyjednávanie*) nad vyjednávaním na vyšších úrovniach (*multi-zamestnávateľské vyjednávanie*). Trend decentralizácie kolektívneho vyjednávania je typický najmä pre súkromný sektor.

Ukazuje sa³⁴, že väčšina nových členských štátov EÚ, vrátane Slovenska priniesla do EÚ nárast diverzity v úrovni pokrytia (a v dôsledku toho de facto ochrany) zamestnancov kolektívnymi zmluvami a kolektívnym vyjednávaním a prispeje k posilneniu „*low coverage camp*“ (*tábora s nízkym pokrytím*) v nej.

IV. 2. 7. Pracovné spory

V prvom rade treba uviesť, že v Slovenskej republike neexistujú pracovné sudy.

Pracovné spory rozhodujú všeobecné sudy (*sudcami zaradenými na riešenie občianskoprávných záležitostí*). Podľa prevažujúcich právnych názorov, v zásade nie je vylúčené, aby si zmluvné strany dohodli, že v prípade sporu bude ich spor rozhodovať namiesto všeobecného súdu konkrétny (*stranami zvolený*) arbitrážny súd. Táto možnosť však nie je v slovenskej legislatíve jednoznačne zakotvená a v praxi nie je využívaná.

IV. 2. 7. 1. Individuálne pracovné spory

Pracovné spory medzi zamestnávateľom a zamestnancom možno skončiť ich vzájomnou dohodou, napríklad písomnou dohodou o urovnaní. Legislatíva umožňuje aj mediačné konanie, ktoré však v praxi nie je zatiaľ využívané.

Spory medzi zamestnávateľom a zamestnancom rozhodujú všeobecné sudy. Príslušným na rozhodnutie je v prvom stupni okresný súd podľa miesta bydliska alebo sídla odporcu. Odvolanie voči rozhodnutiu možno podať na druhostupňový krajský súd, ako nadriadený súd príslušnému okresnému súdu. V prípadoch určených zákonom je možné aj dovolanie na

³³ (Tomanová, V.: *Moje vystúpenie...*, 5. 10.2011 – na <http://www.vieratomanova.sk/vystupenie-poslankyne-nr-sr-viery-tomanovej>)

³⁴Napr. komparatívna štúdia autorov Traxler, F. – Behrens, M.: *Collective bargaining coverage and extension procedures*, European Industrial Relations Observatory (EIRO) on-line. (ID: TN0212102S). European Foundation for Improvement Living and Working Condition, Dublin, Ireland. 8-12-2002. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12study/tn02121s.htm>; preklad Barošová, M., Inštitút pre výskum práce a rodiny

Najvyšší súd SR. Súdny postupujú podľa všeobecných ustanovení Občianskeho súdneho poriadku.

Dôkazné bremeno zaťažuje navrhovateľa, s výnimkou ak ide o diskrimináciu, kedy sa uplatňuje v súlade s právom EÚ opačné dôkazné bremeno.

V niektorých pracovnoprávných sporoch je navrhovateľ oslobodený od súdneho poplatku a nie je povinný ho uhradiť ani v prípade, že súd prehrá. Oslobodený od súdneho poplatku je navrhovateľ v konaní o náhradu škody z pracovného úrazu a choroby z povolania, v konaní o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru a pri uplatnení nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru.

V zmysle Zákonníka práce platí, že zamestnanci a zamestnávateľia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde ako aj, že spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Najčastejšie pracovné spory sú spory o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a uplatnenie nárokov z neho vyplývajúcich iniciované zamestnancom.

Vo všeobecnosti možno konštatovať, že slovenské súdy dbajú na ochrannú funkciu pracovného práva a túto judikatúrou posilňujú, a to najmä pokiaľ ide o okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Relatívne zdržanlivé naopak bývajú pri rozhodovaní, či došlo ku diskriminácii.

IV. 2. 7. 2. Kolektívne pracovné spory

Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní definuje kolektívne spory ako:

- (i) spory o uzavretie kolektívnej zmluvy a
- (ii) spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.

V prípade sporov o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, ide o individuálny pracovnoprávny spor.

Na riešenie kolektívneho sporu sa môžu zmluvné strany dohodnúť na osobe sprostredkovateľa, pričom sprostredkovateľov spomedzi kvalifikovaných uchádzačov vyberá a ich zoznam vedie Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Ak sa zmluvné strany na osobe sprostredkovateľa nedohodnú, určí ho na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ministerstvo. Sprostredkovateľ navrhne stranám riešenie ich sporu a odôvodní ho. Konanie pred sprostredkovateľom sa považuje za neúspešné, ak sa spor nevyrieši dohodou strán sporu do 30 dní. Náklady konania pred sprostredkovateľom uhrádza každá zo strán sporu jednou polovicou. Súčasťou nákladov sprostredkovateľa je najmä jeho odmena a cestovné náhrady. Ak sa strany nedohodnú so sprostredkovateľom o odmene, patrí mu odmena podľa vykonávacieho predpisu ministerstva.

Ak bolo konanie pred sprostredkovateľom neúspešné, strany sporu môžu po vzájomnej dohode požiadať o rozhodnutie v spore rozhodcu. Rozhodcov vyberá a ich zoznam vedie ministerstvo. Ak sa strany sporu na rozhodcovi nedohodnú a zároveň ide o spor o uzavretie kolektívnej zmluvy, ktorý vznikol na pracovisku, kde je zakázané štrajkovať, alebo o spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, určí rozhodcu na žiadosť ktorejkoľvek zo strán ministerstvo. Ak sa strany sporu na rozhodcovi nedohodnú a zároveň ide o spor o uzavretie kolektívnej zmluvy, ktorý vznikol na pracovisku, kde je dovolené štrajkovať, môže byť vyhlásený štrajk. Rozhodcom musí byť iná osoba, než osoba, ktorá bola v danom spore sprostredkovateľom. Náklady konania pred rozhodcom uhrádza ministerstvo. Rozhodnutie rozhodcu v spore je pre strany sporu záväzné. Doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy je táto zmluva uzavretá (a toto rozhodnutie nemožno zrušiť ani zmeniť). Rozhodnutie rozhodcu je zrušiteľné, len ak ide o rozhodnutie o plnení záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, a toto je v rozpore s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami. Rozhodnutie rozhodcu v tomto prípade zruší súd na návrh ktorejkoľvek strany sporu. Príslušným na rozhodnutie je krajský súd; pričom súd rozhoduje uznesením, voči ktorému je neprípustné odvolanie aj obnova konania. Ak súd rozhodnutie rozhodcu zrušil, rozhodne o spore ten istý rozhodca (okrem prípadu, ak s tým niektorá zo strán sporu nesúhlasí alebo to nie je možné z iného dôvodu, kedy ministerstvo ustanoví iného rozhodcu). Rozhodca je pritom viazaný právnym názorom súdu. Právoplatné rozhodnutie rozhodcu (t.j. ktoré nenapadla na súde žiadna zo strán sporu v 15 dňovej lehote alebo ktoré súd potvrdil) je súdne vykonateľné.

Ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť štrajk.

Štrajk v spore o uzavretie podnikovej kolektívnej zmluvy možno vyhlásiť, ak s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má táto kolektívna zmluva týkať, za predpokladu, že na hlasovaní sa zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov. Obdobne štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa možno vyhlásiť, ak s ním súhlasí nadpolovičná väčšina zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má kolektívna zmluva vyššieho stupňa týkať, za predpokladu, že na hlasovaní sa zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov.

Zákon o kolektívnom vyjednávaní určuje ďalšie podmienky, ktoré je potrebné splniť, aby išlo o zákonný štrajk. Zamestnávateľ, organizácie zamestnávateľov alebo prokurátor môžu podať návrh na určenie nezákonnosti štrajku na krajský súd, v ktorého obvode má sídlo príslušný odborový orgán, proti ktorému tento návrh smeruje. Ak súd rozhodne, že štrajk je nezákonný: (i) účasť zamestnanca na štrajku sa považuje za neospravedlненú neprítomnosť v zamestnaní (čo je dôvod na skončenie pracovného pomeru bez nároku na odstupné); a (ii) odborová organizácia, ktorej orgán štrajk vyhlásil, zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorá mu takým štrajkom vznikla. Ak je štrajk zákonný, považuje sa účasť na ňom za ospravedlненú neprítomnosť v práci, zamestnávateľ nesmie prijímať ako náhradu za účastníkov štrajku na ich pracovné miesta iných občanov, a za škodu spôsobenú výlučne prerušením práce štrajkom účastník štrajku zamestnávateľovi nezodpovedá. Obdobné ustanovenia platia aj o výluke.

V zmysle čl. 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky sa právo na štrajk zaručuje, pričom podmienky ustanoví zákon. Toto právo však v zmysle ústavy nemajú sudcovia, prokurátori,

príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov. Vyššie uvedené podmienky ustanovené zákonom o kolektívnom vyjednávaní sú viacerými ústavnoprávnymi expertmi považované za príliš obmedzujúce samotné právo na štrajk. Argumentujú, že štrajk by mal byť legitímnym prostriedkom o aj v iných prípadoch a nielen v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy. Tvrdia, že skutočnosť, že zákonodarca neprijal iný zákon určujúci podmienky štrajku, ako to predpokladá ústava, nemôže byť interpretovaná tak, že právo na štrajk existuje len v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy. Avšak riziko, že súd rozhodne o nezákonnosti štrajku a odborovému orgánu tak vznikne povinnosť nahradiť škodu spôsobenú štrajkom, a na strane zamestnancov dôvod na skončenie pracovného pomeru, zrejme spôsobuje, že odbory sa – rovnako ako zamestnávateľia – zatiaľ nedomáhajú, aby bol prijatý všeobecný zákon (*lex generalis*) o štrajku, ktorý by upravoval podmienky vyhlásenia a vedenia štrajku aj mimo sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy.

V zmysle súčasných príslušných ustanovení zákona o kolektívnom vyjednávaní, ako aj Zákonníka práce je oprávneným subjektom práva na štrajk len príslušný odborový orgán. Podľa Zákonníka práce sú zástupcami zamestnancov popri odborovom orgáne aj zamestnanecká rada/dôverník, avšak týmto orgánom sa nepriznáva právo vyhlasovať a koordinovať štrajk.

Významné miesto vo vnútroštátnej legislatíve najmä z hľadiska úpravy štrajku má zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, avšak vzhľadom k tomu, v praxi veľmi často vznikajú pochybnosti o tom, či akýkoľvek štrajk je zákonný alebo nie, ak existuje zákonná právna úprava štrajku iba z dôvodu (ne)uzatvorenia kolektívnych zmlúv. V tejto súvislosti sa možno plne stotožniť s rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky 1 Co 10/98, ktorý obsahoval riešenie sporu o zákonnosť štrajku zamestnancov Bábkového divadla v Nitre, ktorí štrajkovali za opätovné určenie právnej subjektivity divadla a vymenovanie pôvodného riaditeľa divadla do funkcie. Vo svojej podstate išlo o spor bez relatívnej súvislosti s kolektívnym vyjednávaním a podľa rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky právo na štrajk je zaručené každému občanovi v Ústave Slovenskej republiky. Štrajk je teda dovolený aj nad rámec príslušného zákona o kolektívnom vyjednávaní, pretože neexistencia zákona, ktorý by ustanovil podmienky výkonu tohto práva aj mimo kolektívneho vyjednávania alebo uzavretia kolektívnej zmluvy nemôže viesť k spochybneniu a popretiu existencie a realizácie ústavného práva na štrajk.³⁵

V závislosti od druhu diferenciačného kritéria pracovnoprávna teória rozlišuje viac druhov štrajku, pričom najčastejším kritériom určenia druhu štrajku je:

- a) okruh štrajkujúcich zamestnancov – napr. podnikový štrajk, ktorého účastníkmi sú všetci zamestnanci alebo len časť zamestnancov,
- b) intenzita a doba trvania štrajku – napr. dlhodobý, resp. krátkodobý štrajk,
- c) spôsob uskutočnenia štrajku – napr. okupačný štrajk, štafetový štrajk,
- d) záujem, ktorý sa sleduje uskutočnením štrajku – napr. solidárny štrajk,
- e) cieľ štrajku – napr. hospodársky, politický.

Podľa vzťahu k platnému právu rozlišujeme štrajky na legálne a nelegálne, štrajky, ktoré sú v súlade s právom a štrajky, ktoré sú v rozpore s právom. V závislosti od toho, či je štrajk právom upravený alebo neupravený, mohli by sme rozlišovať štrajky za uzatvorenie

³⁵ TKÁČ, V.: Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. (Európa, právo a prax). ISBN 80-89084-13-3. s. 278.

kolektívnej zmluvy podľa zákona č. 2/1991 O kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a ostatné štrajky vyplývajúce najmä z dohovoru MOP č. 87 (*vyhlásený pod č. 489/1990 Zb.*).³⁶

V súvislosti s jednostranným prerušením práce, ktorým zamestnanci realizujú ústavné právo na štrajk, sa spája aj ustanovenie § 141 ods. 8 ZP v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv. Mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi síce nepatrí, avšak ak je štrajk zákonný, jednostranné prerušenie práce zo strany zamestnanca je bez akýchkoľvek sankcií. V prípade po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa účasť na štrajku považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci. Zároveň je potrebné zdôrazniť, že právo zamestnanca zúčastniť sa na štrajku nie je viazané na členstvo v odborovej organizácii.

Pri právnom výklade ústavnosti práva na štrajk je potrebné postupovať podľa ústavnej zásady „Je dovolené všetko, čo nie je zakázané“. Obmedzujúci výklad práva na štrajk len v rámci pôsobnosti zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov by predstavovalo neústavné obmedzenie ústavného práva na štrajk v zmysle Ústavy SR, ako aj čl. 10 základných zásad ZP, ktorý celkom jednoznačne vníma uplatnenie ústavného práva na štrajk v podstatne širšom obsahovom rámci než zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

³⁶ BARANCOVÁ, H.: Štrajk podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní ? Právny obzor č. 2/2008, s. 96.

V. Sociálne a pracovné zákonodarstvo a sociálny dialóg v SR³⁷

A. Obdobie po roku 1989 do roku 1998

1. Obdobie od 10.januára 1990 do 22.apríla 1991 (t.j. 15 mesiacov)³⁸

Sociálna oblasť:

- prijatý ústavný zákon č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd ako ústavný zákon Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky obsahujúci katalóg základných práv a slobôd, sociálne práva nevynímajúc, na štandardnej európskej úrovni.
- prijatá novela zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení (zákon č. 110/1990 Zb.) a zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov, ktorou došlo k zrušeniu osobných dôchodkov a inštitucionálne sa zaviedlo sociálne zabezpečenie SZČO.
- prijatý zákon č. 46/1991 Zb. o zvyšovaní dôchodkov v zmysle ktorého boli zavedené zákonné pravidlá zvyšovania dôchodkov s prihliadnutím na rast životných nákladov (*zvyšovanie o pevné sumy*) a s prihliadnutím na rast priemernej mzdy (*zvyšovanie o percentá*).
- prijatý zákon č. 461/1991 Zb. o životnom minime vychádzajúci z uznania základných neodňateľných, nepremlčateľných a neodcudziteľných prirodzených práv človeka a občana, ktoré predstavujú dedičstvo antickej kultúry, rozvíjanej osvietenskými filozofmi zakotvené v základných dokumentoch revolúcie z konca 18. storočia. Životné minimum bolo ustanovené ako spoločensky uznaná hranica príjmov, ktorá bola nevyhnutná pre spoločne hospodáriacu domácnosť určitej veľkosti a zloženia k uspokojovaniu základných životných potrieb. Osoby, ktorých príjem bol pod touto hranicou a ktoré si tento príjem vlastným pričinením nemohli zvýšiť vzhľadom na svoj vek, zdravotný stav alebo z iných vážnych dôvodov, sa nachádzali v hmotnej núdzi a mali právo na pomoc. Za životné minimum sa považovala suma na zabezpečenie výživy a ostatných osobných potrieb občana, ktorá bola určená podľa veku posudzovanej osoby a suma potrebná na zabezpečenie nevyhnutných nákladov na domácnosť bola určená podľa počtu osôb žijúcich v domácnosti.
- prijatý zákon č. 382/1990 Zb. o rodičovskom príspevku, ktorým došlo k zrovnoprávneniu muža i ženy vo veci starostlivosti o malé deti do troch rokov veku a ktorým bol zrušený zákon č. 107/1971 Zb. o materskom príspevku v zmysle ktorého sa o malé dieťa mohla starať len žena – matka dieťaťa.
- zavedenie nesystémovej kompenzačnej dávky – štátneho vyrovnávacieho príspevku zákonným opatrením Predsedníctva Federálneho zhromaždenia č. 206/1990 Zb.

³⁷ Táto kapitola vychádza najmä z: Macková, Z.: Dvadsať rokov transformácie sociálneho zabezpečenia (Jeden krok vpred, dva kroky vzad alebo od sociálneho zabezpečenia cez sociálne poistenie, ba dokonca sporenie opätovne k sociálnemu zabezpečeniu na úrovni životného minima – t.j. k odvodovému bonusu?). Právny obzor č. 1/2011, s. 25 – 65.

³⁸ V tomto období bol prvým „ponovembrovým“ ministrom práce a sociálnych vecí SR Stanislav Novák. Za jeho éry sa odštartovala reforma sociálneho zabezpečenia a prijali významné právne normy.

s cieľom vyrovnat' sociálne dôsledky vzhľadom na nárast niektorých maloobchodných cien pre obyvateľstvo.

- zavedenie pôsobenia neštátnych subjektov do výkonu sociálnej starostlivosti zákonom č. 180/1990 Zb.
- prijatý zákon č. 543/1990 Zb. o štátnej správe sociálneho zabezpečenia v nadväznosti na zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení, ktorý popri orgánoch štátnej správy poveril výkonom štátnej správy v oblasti sociálneho zabezpečenia aj obce a zriadil špecializovanú sústavu orgánov štátnej správy - Slovenskú správu sociálneho zabezpečenia, okresné správy sociálneho zabezpečenia na vykonávanie dôchodkového zabezpečenia, nemocenského poistenia, posudkovej činnosti, poskytovanie štátnych sociálnych dávok i sociálnej starostlivosti.

Pracovná oblasť:

- prijatý zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov, ktorý položil ústavný a zákonný základ v združovacom práve.
- prijatý zákon č.120/1990 Zb., ktorý upravil niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi a reguloval odborový pluralizmus na zamestnávateľskej úrovni.
- na federálnej i republikovej úrovni v roku 1990 vznikali tripartitné Rady hospodárskej a sociálnej dohody, podpisovali sa generálne dohody medzi vládami a reprezentatívnymi organizáciami zamestnávateľov a odborov, vznikali aj odvetvové a regionálne tripartitné inštitúcie – 28. 8. 1990 porada zástupcov federálnej vlády, zástupcov zamestnávateľov a zástupcov odborov, na ktorej bol predložený návrh zásad činnosti Rady hospodárskej a sociálnej dohody (*RHSD*). Na úrovni federácie vznikol tripartitný orgán RHSD ako tripartitná federálna inštitúcia charakterizovaná ako trojstranný iniciatívny, dohodovací a konzultatívny orgán pre prerokúvanie otázok hospodárskej a sociálnej politiky, na ktorých sa strany dohodnú (*zloženie - 7 zástupcov vymenovaných federálnou vládou, 7 zástupcov vymenovaných príslušnými odborovými organizáciami a 7 zástupcov vymenovaných príslušnými zamestnávateľskými organizáciami*). Výsledkom tripartizmu boli generálne dohody.
- dňa 28. 1. 1991 v Bratislave bola podpísaná Generálna dohoda (GD) na rok 1991 – obsahom boli problémy zamestnanosti, aktívna politika, hmotné zabezpečenie uchádzačov o zamestnanie, tvorba fondu kultúrnych a sociálnych potrieb, ustanovenia o mzde (*určenie smerného rastu miezd, prispôsobovanie vývoju životných nákladov a mzdový systém*) a hlavnou myšlienkou bol záväzok zmluvných strán zachovať sociálny zmier.
- zákon č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti, ktorým došlo k zriadeniu úradov práce a k zabezpečeniu príjmu v období nezamestnanosti poskytovaním podpory v nezamestnanosti, výška ktorej bola diferencovaná v závislosti od počtu odpracovaných rokov a od dosiahnutého veku
- prijatý významný zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (*platný a účinný dodnes*), ktorý ustanovil dva druhy kolektívnych zmlúv, a to podnikovú kolektívnu zmluvu uzatvorenú medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvorenú medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a jednou alebo viacerými organizáciami zamestnávateľov.
- prijatý významný zákon č. 3/1991 Zb., ktorým sa novelizoval Zákonník práce (*zákon č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov*) – napr. § 20 došlo k liberalizácii pracovného práva z dôvodu možnosti upravovať niektoré dispozitívne normy

v kolektívnych zmluvách. Napr. od 1. februára 1991, kedy novela nadobudla účinnosť, bolo možné uzatvárať medzi občanmi dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, s výnimkou, ak by na ich základe mal vzniknúť pracovnoprávny vzťah medzi manželmi (§ 269 ods. 3 ZP) alebo ak by ich predmetom malo byť poskytovanie služieb pre osobnú potrebu (§ 269 ods. 2 ZP).

- ZP a jeho hmotnoprávne ustanovenia dávali iba málo možností pre kolektívne zmluvy nepodnikateľskej sféry na úpravu vyšších alebo ďalších pracovnoprávnych nárokov zamestnancov. Bolo možné dohodnúť iba také nadštandardné nároky, ktoré nemali dopad na štátny rozpočet. Išlo najmä o oblasť úpravy pracovného času s výnimkou jeho skrátenia, oblasť vzťahov medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, zdravotnú starostlivosť, prekážky na strane zamestnanca a poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.
- prijatá vyhláška č. 18/1991 Zb. o iných úkonoch vo všeobecnom záujme, v zmysle ktorej sú vymedzené iné úkony vo všeobecnom záujme, pri ktorých sa poskytuje zamestnancom v stanovenom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy, avšak v závislosti od prevádzkových možností zamestnávateľa (*napr. darcom pri odbere krvi, registrovaným kandidátom a členom volebných komisií do NR SR a zastupiteľstiev v obciach, členom Horskej služby, atď.*) alebo pracovné voľno bez náhrady mzdy (*napr. sprostredkovateľom a rozhodcom pri kolektívnom vyjednávaní, dobrovoľným zdravotníkom SČK, atď.*). ZP umožňoval v KZ zvýšiť nároky zamestnancov na pracovné voľno, prípadne náhradu mzdy nad rozsah ustanovený v právnom predpise, prípadne rozšíriť ich okruh o ďalšie prípady, ktoré zamestnávateľ posudzoval ako iné úkony vo všeobecnom záujme a ustanoviť pre zamestnancov priaznivejšie podmienky poskytovania pracovného voľna a náhrady mzdy (§ 124 ods. 5 ZP). Prekážky z dôvodu školenia a štúdia popri zamestnaní (§ 126 ZP) – v KZVS bolo možné ustanoviť pre zamestnancov priaznivejšie podmienky poskytovania pracovných úľav a hmotného zabezpečenia než ustanovovala vyhláška č. 140/1968 Zb. o pracovných úľavách a o hospodárskom zabezpečení študujúcich popri zamestnaní v znení neskorších predpisov.
- V roku 1991 bolo uložených KZVS 22, prijatých dodatkov ku KZVS bolo 10 a počet rozšírených KZVS bolo 1.³⁹

2. Obdobie od 23. apríla 1991 do 24. júna 1992 (t.j. 14 mesiacov⁴⁰)

- 1. 9. 1992 bola prijatá Ústava Slovenskej republiky (*zákon č. 460/1990 Zb.*), ktorá nadobudla účinnosť 1. 10. 1992 obsahujúca základné politické, občianske a sociálne práva na štandardnej európskej úrovni.

Sociálna oblasť:

- zákonom č. 235/1992 Zb. došlo k zrušeniu pracovných kategórií (*ktoré sa však naďalej zachovávajú na účely hodnotenia dôb dôchodkového poistenia až do 31.12. 2023*).

³⁹ VLADÁROVÁ, M.: Vzorová kolektívna zmluva. EPOS. 1997. ISBN 80-88810-87-6. s. 60

⁴⁰ V toto období ministerkou práce a sociálnych vecí SR bola Helena Woleková.

- bolo zavedené pôsobenie neštátnych subjektov do výkonu sociálnej starostlivosti zákonom č. 235/1992 Zb. s účinnosťou od 1. apríla 1992 ako prejav uplatňovania demonopolizácie smerujúcej k pluralizácii subjektov pôsobiacich v sociálnej sfére.
- dňa 1. 8. 1991 bol zákonom č. 306/1991 Zb. zavedený vdovecký dôchodok ako obligatórna dávka dôchodkového zabezpečenia.

Pracovná oblasť:

- prijaté vládne nariadenie č. 99 z roku 1991 o určení minimálnej mzdy, ktorá sa ustanovovala vládnymi nariadeniami až do 31. marca 1996
- prijatý zákon č. 195/1991 Zb. o odstupom pri skončení pracovného pomeru - účinný od 31. 5. 1991, v zmysle ktorého zamestnancom, u ktorých došlo pri organizačných zmenách podľa § 46 ods. 1 písm. a), b) alebo c) ZP k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou o rozviazaní pracovného pomeru uzavretou z tých istých dôvodov, alebo ženám, u ktorých došlo k rozviazaniu pracovného pomeru v dôsledku uplatnenia zákazu niektorých prác a pracovísk pre ženy, sa poskytovalo odstupné vo výške dvojnásobku ich priemerného mesačného zárobku, avšak v KZ, resp. vo vnútornom poriadku zamestnávateľa bolo možné výšku odstupného zvýšiť o ďalší trojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca.
- dňa 1. 1. 1992 nadobudol účinnosť zákon č. 519/1991 Zb., ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní - (*I novela*).
- prijatý zákon č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku, ktorý uprednostnil princíp kolektívneho vyjednávania o mzdách pred ustanovením odmeňovania podľa pracovnoprávneho predpisu.
- prijatý zákon č. 119/1992 Zb. o cestovných náhradách.
- prijatý zákon č. 143/1992 Zb. o plate a odmene za pracovnú pohotovosť v rozpočtových a niektorých ďalších organizáciách a orgánoch – neumožňoval v KZVS, ale ani v podnikových KZ dohodnúť vyššie odmeňovanie tak, ako to bolo možné v podnikateľskej sfére podľa zákona č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku.
- dňa 30. 4. 1992 uzatvorená federálna GD na rok 1992 o problémoch zamestnanosti, miezd a sociálnej reforme, ako aj o záväzkoch zachovať sociálny zmier.
- vznikali tripartitné vyjednávacie štruktúry v hospodárskych odvetviach, aj na úrovni regiónov a po rozdelení a zániku spoločného štátu pokračovali na úrovni samostatných štátov – v SR a v ČR.
- V roku 1992 bolo uložených KZVS 34, prijatých dodatkov ku KZVS bolo 21 a počet rozšírených KZVS bolo 4.⁴¹

⁴¹ VLADÁROVÁ, M.: Vzorová kolektívna zmluva. EPOS. 1997. ISBN 80-88810-87-6. s. 60

3. Obdobie od 24. júna 1992 do 15. marca 1994 (t.j. 21 mesiacov)⁴²

Sociálna oblasť:

- od 1.1. 1993 uskutočnená komplexná daňová reforma – prijatý zákon č. 286/1992 Zb., ktorý podmienil vývoj príprav transformácie existujúceho systému štátneho sociálneho zabezpečenia na systém verejnoprávneho sociálneho poistenia.
- od 1. 1. 1993 – účinný zákon NR SR č. 7/1993 Z.z. o zriadení Národnej poisťovne a o financovaní zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia, ktorým došlo k zriadeniu verejnoprávnej inštitúcie (*platobnú schopnosť fondov zabezpečoval ešte v plnom rozsahu štát*) - Národnej poisťovne na vykonávanie zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia. V procese budovania a zavádzania nového systému verejnoprávneho poistenia sa do popredia dostal najmä princíp participácie realizujúci sa v právnej rovine prostredníctvom procesu demokratizácie, ktorý sa prejavil v organizácii samosprávnych orgánov Národnej poisťovne fungujúcich na báze tripartizmu. Samosprávnymi orgánmi poisťovne boli Zbor zástupcov, ktorý sa skladal z 9-tich zástupcov poistencov navrhnutých zástupcami odborových organizácií a inými občianskymi združeniami, z 9 zástupcov štátu navrhnutých vládou SR, z 9 zástupcov zamestnávateľov navrhnutých zamestnávateľskými zväzmi a združeniami SR, ktorých volila Národná rada SR z nimi navrhnutých kandidátov. Ďalšími samosprávnymi orgánmi boli správna rada a dozorná rada. Pri platení poistného do Národnej poisťovne bol v ustanovení § 22 citovaného zákona zakotvený princíp sociálnej solidarity, ktorý sa prejavil v určení najnižšieho vymeriavacieho základu vo výške minimálnej mzdy, ktorá v tom období bola v sume 2 200 Sk mesačne a v určení najvyššieho vymeriavacieho základu, ktorý bol ustanovený vo výške 30-násobku minimálnej mzdy, tj. v sume 66 000 Sk mesačne. Uvedeným ustanovením sa mal naplniť princíp sociálnej spravodlivosti a sociálnej solidarity z dôvodu výšky dosahovaných príjmov a zabezpečenia širších vrstiev obyvateľstva podľa rovnakých pravidiel. Uvedené maximum vymeriavacieho základu sa však znížilo na 8-násobok minimálnej mzdy s odôvodnením, že samostatne zárobkovo činné osoby (*d'alej len „SZČO“*) a spolupracujúce osoby, tj. malí a strední podnikatelia potrebujú na rozvíjanie svojich aktivít určité časové obdobie, po ktoré by sa im mali poskytovať nielen daňové úľavy, ale aj úľavy v oblasti platenia poistného do verejnoprávnych fondov.
- od 1. 1. 1993 nadobudol účinnosť zákon NR SR č. 8/1993 Z.z. o Fonde nemocenského a dôchodkového poistenia a ich hospodárení, ktorý položil základ osobitnej organizácii a financovaniu sociálneho poistenia
- od 1.1. 1993 nadobudol účinnosť zákon NR SR č. 10/1993 Z.z. o Fonde zamestnanosti
- prijatý zákon NR SR č. 14/1993 Z.z. o štátnom rozpočte SR na rok 1993 a o zmene zákonov v oblasti sociálneho zabezpečenia a niektorých ďalších zákonov, ktorým sa zaviedlo testovanie príjmov na účely poskytovania prídavkov na deti a štátneho vyrovnávacieho príspevku - tj. adresné, testované poskytovanie štátnych sociálnych dávok, a to prídavkov na deti a príplatku k prídavkom na deti, ako aj štátneho vyrovnávacieho príspevku

⁴² V toto období ministerkou práce a sociálnych vecí SR bola Oľga Keltošová.

- prijatý zákon č. 239/1993 Z.z., ktorý nadobudol účinnosť od 1. 11. 1993 a na základe ktorého došlo k zmene pri poskytovaní štátnych sociálnych dávok – tj. ich výška sa začala určovať v nadväznosti na zmeny súm životného minima
- prijatý zákon č. 325/1993 Z.z. o štátnom rozpočte SR na rok 1994 a o zmenách niektorých ďalších zákonov, z ktorého vyplynulo, že financovanie dôchodkového zabezpečenia (poistenia), nemocenského poistenia a zdravotného poistenia sa odpojilo od štátneho rozpočtu, čo možno považovať za základný moment budovania nového „verejnoprávneho“ systému sociálneho zabezpečenia (poistenia).

Pracovná oblasť:

- uzavretá GD na rok 1993 po osamostatnení SR obsahovala okrem štandardných častí aj konštatovania o kontinuite právneho poriadku a ustanovenia o hospodárskej politike ako o podmienke ekonomického rastu.
- rozsah i obsah KZ bol v tom čase daný pracovnoprávnymi predpismi, najmä ustanovením § 20 ZP, v zmysle ktorého normatívnu časť KZ tvorilo
 - a) stanovenie podmienok na nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - b) stanovenie priaznivejších podmienok pracovnej pohotovosti než stanovuje pracovnoprávny predpis,
 - c) stanovenie výšky mzdy pri prevedení zamestnanca na inú prácu pre prestoj, ak ho nezavinil, a v prípade prevedenia na inú prácu z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov,
 - d) stanovenie príplatkov za nočnú prácu, prácu nadčas a prácu vo výškach.

Právne účinky KZ sa vzťahovali na všetkých zamestnancov zamestnávateľa bez ohľadu na ich odborovú príslušnosť a po uzavretí KZ platila pre obidvoch sociálnych partnerov povinnosť sociálneho zmieru.

Druhú časť KZ tvorila záväzková časť, obsahujúca záväzky, z ktorých nevznikali nároky jednotlivým zamestnancom. Obsahovú šírku týchto záväzkov zákon nevymedzoval a patrila výhradne do zmluvnej autonómie strán. Medzi nimi mohli byť najmä materiálne podmienky činnosti odborovej organizácie, otázky zamestnanosti a uvoľňovania zamestnancov z dôvodu organizačných zmien, zabezpečenie ďalšieho sociálneho rozvoja, atď.

U zamestnávateľov, ktorí neprevádzkovali podnikateľskú činnosť, sa mohli v KZ dohodnúť vyššie nároky na pracovné voľno alebo ďalšie prípady jeho poskytovania bez náhrady mzdy (§ 124 ods. 5 a § 128 ods. 3 ZP), poskytovanie náhrady mzdy za ďalšiu než zákonnú dobu dvoch týždňov pri nástupe zamestnanca na základnú (náhradnú) vojenskú alebo civilnú službu (§ 125 ods. 5 ZP), zvýšenie náhrady pri vojenskom cvičení (§ 125 ods. 3 ZP), stanovenie priaznivejších podmienok pracovnej pohotovosti v porovnaní s pracovnoprávnym predpisom alebo KZ vyššieho stupňa (§ 95 ods. 3 ZP), ako aj predĺženie dovolenky o jeden týždeň (§ 102 ods. 3 ZP).

- V roku 1993 bolo uložených KZVS 31, prijatých dodatkov ku KZVS bolo 36 a počet rozšírených KZVS bolo 6.⁴³

⁴³ VLADÁROVÁ, M.: Vzorová kolektívna zmluva. EPOS. 1997. ISBN 80-88810-87-6. s. 60

4. Obdobie od 15.marca 1994 do 13.decembra 1994 (tj. 10 mesiacov)⁴⁴

Sociálna oblasť:

- dňa 1.9. 1994 nadobudol účinnosť zákon NR SR č. 193/1994 Z.z. o prídavkoch na deti a o príplatku k prídavkom na deti, v zmysle ktorého sa prídavky na deti a príplatok k prídavkom na deti pretransformovali z dávky nemocenského poistenia na štátne sociálne dávky, ich výška sa odvodzovala od životného minima a išlo o jediné dávky, ktoré sa začali poskytovať adresne a cielene v závislosti o príjmu situácie rodiny s nezaopatrenými deťmi, takže princíp sociálnej spravodlivosti vychádzal zo zásady „každému podľa jeho potreby“.

Pracovná oblasť:

- uzavretá GD na rok 1994, v ktorej dominovali ustanovenia o novom sociálnom fonde
- dňa 1. 9 1994 nadobudol účinnosť zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, ktorý ustanovil podmienky tvorby a následného použitia sociálneho fondu.

5. Obdobie od 13.decembra 1994 do 27.februára 1998 (tj. viac ako 4 roky)⁴⁵

Sociálna oblasť:

- dňa 1.1. 1995 nadobudol účinnosť zákon NR SR č. 274/1994 Z.z. o Sociálnej poisťovni, ktorý bol schválený v auguste 1994. Na základe tohto zákona bola zriadená Sociálna poisťovňa ako právny nástupca Národnej poisťovne a ako verejnoprávna inštitúcia na vykonávanie nemocenského poistenia (zabezpečenia) a dôchodkového zabezpečenia. Hlavným cieľom bola opätovne inštitucionalizácia a finančné usporiadanie autonómneho systému nemocenského poistenia (zabezpečenia) a dôchodkového zabezpečenia. Princíp osobnej participácie občanov sa v právnej rovine naďalej realizoval prostredníctvom demokratizácie na báze tripartizmu, ktorý sa prejavoval v činnosti i zložení samosprávnych orgánov Sociálnej poisťovne, ktorými boli už len správna rada a dozorná rada. Správna rada pozostávala z 21 členov, a to zo 7-mich zástupcov navrhnutých odborovými zväzmi a záujmovými združeniami občanov, zo 7 zástupcov navrhnutých zamestnávateľskými zväzmi a združeniami, ako aj zo 7 zástupcov navrhnutých vládou SR. Dozorná rada mala deväť členov, ktorí museli byť odborníkmi z oblasti nemocenského poistenia a dôchodkového zabezpečenia. Nad vykonávaním nemocenského poistenia a dôchodkového zabezpečenia Sociálnej poisťovne realizoval dozor štát prostredníctvom MPSVR SR, tj. orgánmi štátneho dozoru, čím sa prejavovala štátna ingerencia v medziach zákona. Štátna garancia za platobnú schopnosť Sociálnej poisťovne sa postupne oslabovala, pretože sa nahradila iba poskytnutím finančnej návratnej výpomoci do výšky 100 % jej platobnej neschopnosti. Išlo o prejav ústupu od štátneho paternalizmu so zachovaním aspoň minimálnych záruk štátu v prípade nesolventnosti základného fondu dôchodkového zabezpečenia a nemocenského poistenia.

⁴⁴ Štvrtým v poradí ministrom práce a sociálnych vecí SR sa stal Július Brocka.

⁴⁵ Piatou ministerkou práce a sociálnych vecí sa po druhýkrát stala Oľga Keltošová.

- dňa 1. 1. 1995 nadobudol účinnosť zákon NR SR č. 273/1994 Z.z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia a o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne v znení neskorších predpisov – vznikla Všeobecná zdravotná poisťovňa taktiež ako verejnoprávna inštitúcia založená na báze tripartizmu.
- pri platení poistného do Sociálnej poisťovne (i do zdravotnej poisťovne) sa výška minimálneho vymeriavacieho základu naďalej odvodzovala od výšky minimálnej mzdy, ktorá v tom čase bola 2 450 Sk mesačne (§ 2 nariadenia vlády ČSFR č. 53/1992 Zb. o minimálnej mzde v znení nariadenia vlády SR č. 248/1993 Z.z. – účinné od 30.10.1993). Maximálny vymeriavací základ bol ustanovený vo výške zodpovedajúcej 8-násobku minimálnej mzdy zamestnancov v pracovnom pomere odmeňovaných mesačnou mzdou, ktorá platila k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa platilo poistné na nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, tj. bol vo výške najviac 19 600 Sk mesačne pre všetky povinné subjekty (§ 16 ods. 8 zákona NR SR č. 274/1994 Z.z. v znení zákona NR SR č. 374/1994 Z.z. – účinný od 1.1.1995).
- zákon č. 272/1994 Z.z. o ochrane zdravia ľudí a zákon č. 277/1994 Z.z. o zdravotnej starostlivosti - závodná zdravotná starostlivosť, ktorá sa zabezpečovala v spolupráci so zamestnávateľom, sa považovala za primárnu zdravotnú starostlivosť.
- dňa 1.7. 1996 nadobudol účinnosť zákon č. 123/1996 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom poistení, ktorým došlo k vzniku nového systému poistenia na princípe participácie a zodpovednosti občanov najmä náročnejších zamestnaní za riešenie svojich sociálnych rizík, ako aj zvýšenie zodpovednosti zamestnávateľských subjektov za svojich zamestnancov. V tomto období účastníkmi tohto doplnkového dôchodkového poistenia mohli byť len zamestnanci (najmä) výrobnjej sféry, pretože z osobného rozsahu boli vylúčení nielen zamestnanci rozpočtových a príspevkových organizácií, ale aj samostatne zárobkovo činné osoby a spolupracujúce osoby (§ 1 ods. 1 cit. zákona), tj. bolo možné konštatovať nerovnosť subjektov pred zákonom.
- dňa 1. 4. 1996 došlo na Slovensku zákonom NR SR č. 90/1996 Z.z. o minimálnej mzde k zavedeniu tzv. jednotnej štatutárnej minimálnej mzdy, čo možno hodnotiť mimoriadne pozitívne.
- dňa 24. 7. 1996 nadobudol účinnosť zákon č. 222/1996 Z.z. o organizácii miestnej štátnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v zmysle ktorého sa na výkon štátnej správy zriadili krajské úrady a okresné úrady.
- dňa 1. 1. 1997 nadobudol účinnosť zákon NR SR č. 387/1996 Z.z. o zamestnanosti, ktorým bol zrušený zákon NR SR č. 10/1993 Z.z. o Fonde zamestnanosti v znení neskorších predpisov a v zmysle ktorého vznikla ďalšia verejnoprávna inštitúcia, a to Národný úrad práce na vykonávanie poistenia v nezamestnanosti, služieb zamestnanosti a poskytovania podpory v nezamestnanosti. Najväčším problémom naďalej bola absencia garančného poistenia pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľských subjektov. Súčasťou tohto systému sa malo stať aj úrazové poistenie, ktoré v tom čase vykonávala Slovenská poisťovňa, a.s. na komerčnom princípe.
- dňa 1. 11. 1997 nadobudol účinnosť zákon č. 278/1997 Zb., v zmysle ktorého sa zvýšili sumy životného minima – základného inštitútu na určovanie výšky štátnych sociálnych dávok, najmä prídavkov na deti a príplatku k prídavku na deti, ako aj rodičovského príspevku, dávok pestúnskej starostlivosti a zaopatrovacieho príspevku.

Pracovná oblasť:

- uzavretá GD na rok 1995 sa vysporiadala so mzdovou reguláciou, ako aj s vymedzením nákladov, vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv pre daňové účely ako nákladové položky.
- v roku 1996 bola GD pripravovaná v intenciách Koncepcie transformácie sociálnej sféry a obsahovala požiadavky odborov na zníženie daňového a odvodového zaťaženia, na zavedenie doplnkového dôchodkového pripoistenia (*ako odpoveď na zrušené pracovné kategórie pre výpočet dôchodku*), ako aj prípravy právnej úpravy štátnej a verejnej služby.
- dňa 28. 2. 1996 nadobudol účinnosť zákon NR SR č. 54/1996 Z.z., ktorým sa menil a doplňal zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (2 novela).
- dňa 1. 1. 1997 nadobudla účinnosť novela – t.j. zákon č. 375/1996 Z.z., ktorým sa menil zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde. V intenciách tejto novely zamestnávateľ bol povinný poskytnúť z fondu príspevok zamestnancom v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v KZ na zabezpečenie stravovania nad rozsah ustanovený § 140 ZP, na služby, ktoré zamestnanec využíval na regeneráciu pracovnej sily, na dopravu do zamestnania a späť, na sociálnu výpomoc, na rekreácie, na doplnkové dôchodkové poistenie a na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Príspevok bolo možné podľa zásad dohodnutých v kolektívnej zmluve poskytnúť aj jeho rodinným príslušníkom (*t.j. manželke, manželovi zamestnanca a nezaopatreným deťom zamestnanca*), ako aj poberateľovi starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku. Bola ustanovená povinnosť poskytovať tento príspevok aj zamestnancom zamestnávateľa, u ktorého nebola uzatvorená kolektívna zmluva alebo nebol dohodnutý prídela z titulu, že u zamestnávateľa nepôsobila odborová organizácia.
- prijatý zákon č. 206/1996 Z. z., ktorým sa menil a doplňal ZP – účinný od 1.septembra 1996 a niektoré časti od 1. 1. 1997 – podstatná zmena spočívala v nahradení pojmu „pracovník“ pojmom „zamestnanec“ a pojmu „občan“ pojmom „fyzická osoba“.
- V roku 1994 bolo uzatvorených KZVS 26, v roku 1995 to bolo 37 a v roku 1996 ich bolo 35. V roku 1994 bolo 46 prijatých dodatkov ku KZVS, v roku 1995 ich bolo 28 a v roku 1996 ich bolo 33. V roku 1994 bol počet rozšírených KZVS 14, v roku 1995 to bolo 9 a v roku 1996 ich bolo 11.⁴⁶

6. Obdobie od 27.februára 1998 do 30.októbra 1998 (tj. 8 mesiacov)⁴⁷

Sociálna oblasť:

- prijatý zákon č. 125/1998 Z.z. o životnom minime a o ustanovení súm na účely štátnych sociálnych dávok – účinný od 1. 7. 1998
- dňa 1. 7. 1998 nadobudol účinnosť zákon NR SR č. 195/1998 Z.z. o sociálnej pomoci, ktorým sa pretransformoval systém sociálnej starostlivosti na systém sociálnej pomoci a od tohto dňa nastala aj kvalitatívna zmena v konštrukcii životného minima, ktoré už

⁴⁶ VLADÁROVÁ, M.: Vzorová kolektívna zmluva. EPOS. 1997. ISBN 80-88810-87-6. s. 60

⁴⁷ Šiestym ministrom práce a sociálnych vecí sa stal Vojtech Tkáč.

nepozostávalo z dvoch súm, ale bola ustanovená iba jedna suma na riešenie hmotnej núdze,

- dňa 1.1. 1998 došlo k zvýšeniu minimálnej mzdy taktiež na sumu 3 000 Sk mesačne v zmysle zákona NR SR č. 366/1997 Z.z. To malo za následok zvýšenie minimálneho vymeriavacieho základu na platenie poisťného zo sumy 3 000 Sk mesačne a maximum vymeriavacieho základu sa zvýšil na sumu 24 000 Sk mesačne. Zároveň došlo k deformácii, pretože neaktívne subjekty odkázané na dávky v hmotnej núdzi v čistom dostávali viac ako aktívne subjekty pracujúce za minimálnu mzdu, keď v čistom dostali menej ako 3 000 Sk mesačne, tj. ako bola dávka v hmotnej núdzi.
- k najdôležitejšej zmene došlo od 1. 1. 1999 v systéme sociálnej starostlivosti, ktorý sa v zmysle zákona NR SR č.195/1998 Z.z. o sociálnej pomoci komplexne pretransformoval na systém sociálnej pomoci (*čiastočne od 1.7. 1998*). Filozofia tohto systému vychádzala z článku 39 ods. 2 Ústavy SR, v zmysle ktorého „Každý, kto je v hmotnej núdzi, má právo na takú pomoc, ktorá je nevyhnutná na zabezpečenie základných životných podmienok“. V zmysle tohto článku bol určený aj osobný rozsah sociálnej pomoci, ktorá sa neobmedzovala iba na občanov SR, ale poskytovala sa „každému“, tj. aj cudzincovi, osobe bez štátnej príslušnosti, utečencovi, odídencovi atď. Základnými životnými podmienkami boli jedno teplé jedlo denne, nevyhnutné ošatenie a prístrešie (*nie bývanie, čo možno považovať za problém aj z dôvodu znenia napr. Všeobecnej deklarácie ľudských práv – čl. 25 zakotvujúci právo každého...na výživu, šatstvo, byt*). Zákonná úprava rozlišovala hmotnú a sociálnu núdzu, pričom hmotnú núdzu skúmala z objektívnych a subjektívnych dôvodov.
- významnou skutočnosťou bola ratifikácia Európskej sociálnej charty Rady Európy a príslušného Dodatočného protokolu (*oznámenie MZV SR č. 329/1998 – platná od 21.7. 1998*).
- prijatý zákon č. 235/1998 Z.z. o príspevku pri narodení dieťaťa, o príspevku rodičom, ktorým sa súčasne narodili tri deti alebo viac detí alebo ktorým sa v priebehu dvoch rokov opakovane narodili dvojčatá a ktorým sa menia ďalšie zákony – účinný od 1.1. 1999
- prijatý zákon č. 236/1998 Z.z. o zaopatrovacom príspevku
- prijatý zákon č. 238/1998 Z.z. o príspevku na pohreb – účinný od 1.1. 1999
- prijatý zákon č. 265/1998 Z.z. o pestúnskej starostlivosti a o príspevkoch pestúnskej starostlivosti – účinný od 1.1.1999

Pracovná oblasť:

- prijatý zákon č. 190/1998 Z.z., ktorým sa menil a doplňal ZP - účinný od 1. 7. 1998.

B. Obdobie od roku 1999 do roku 2002

1. Obdobie od 30.októbra 1998 do 15.októbra 2002 (tj. 4 roky)⁴⁸

Sociálna oblasť:

- v systéme štátnych sociálnych dávok došlo k významnej zmene 1.1.1999, kedy sa uskutočnil najväčší presun bývalých dávok nemocenského poistenia a dôchodkového zabezpečenia, tj. podpory pri narodení dieťaťa a pohrebného do nového systému štátnych sociálnych dávok. Pre ich poskytovanie sa už nevyžadovala účasť na nemocenskom poistení (tj. *žiadny pracovnoprávny vzťah, ani podnikateľská činnosť – tj. žiadna pracovná aktivita*) a ich výška sa určovala ako násobky súm životného minima.
- dňa 1.4.1999 nadobudol účinnosť zákon č. 56/1999 Z.z., v zmysle ktorého sa opätovne zvýšila minimálna mzda na sumu 3 600 Sk mesačne. Tento zákon podstatne zmenil aj zákon NR SR č. 274/1994 Z.z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov, a to predovšetkým v určení minima a maxima vymeriavacích základov. Ich výška sa už neodvodzovala od aktuálnej výšky sumy minimálnej mzdy, ale bola taxatívne určená pevnými sumami v zmysle § 16 ods. 8 uvedeného zákona, a to vo výške 3 000 Sk mesačne, pre poberateľa čiastočného invalidného dôchodku a mladistvého zamestnanca staršieho ako 16 rokov veku vo výške 2 250 Sk mesačne a pre poberateľa invalidného dôchodku, invalidného zamestnanca mladšieho ako 18 rokov a zamestnanca mladšieho ako 16 rokov vo výške 1 500 Sk mesačne. Maximálny vymeriavací základ v zmysle § 16 ods. 10 uvedeného zákona bol ustanovený v sume 24 000 Sk mesačne. Táto skutočnosť mala za následok, že zamestnanci – osoby v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy na ustanovený týždenný pracovný čas museli byť odmeňovaní mesačnou minimálnou mzdou vo výške 3 600 Sk mesačne a taktiež mali povinnosť platiť poistné najmenej z vymeriavacieho základu vo výške 3 600 Sk mesačne. Avšak samostatne zárobkovo činné osoby a spolupracujúce osoby naďalej platili poistné z vymeriavacieho základu určeného najmenej vo výške 3 000 Sk mesačne, pretože odpojením platenia poistného v ich prípade od aktuálnej výšky minimálnej mzdy sa vyšlo v ústrety podnikateľskej sfére. Vzhľadom k tomu, že väčšina samostatne zárobkovo činných osôb i spolupracujúcich osôb si platila (*a naďalej platí*) poistné z najnižšieho vymeriavacieho základu, avšak výška dávok v tomto období sa im určovala najmenej zo sumy aktuálnej minimálnej mzdy, deficit Sociálnej poisťovne sa ďalej zväčšoval. V tomto období najmä v prípade veľkých zamestnávateľských subjektov nebolo nič nezvyčajné, že poistné sa zamestnancom strhlo z ich hrubej mzdy, avšak do Sociálnej poisťovne sa neodviedlo. Možno hovoriť o porušení princípu solidarity, najmä však princípu sociálnej spravodlivosti z dôvodu nerešpektovania rovnosti subjektov pred zákonom pri plnení zákonom stanovených povinností, ako aj o oslabovaní princípu participácie pri platení poistného a to aj zo strany štátu, ktorého platby za poistencov štátu sa neustále znižovali.⁴⁹
- k významnej zmene v tejto oblasti došlo od 1.1. 2000 zákonom NR SR č. 345/1999 Z.z., ktorým sa taxatívne v zmysle § 16 ods. 8 a 10 zákona NR SR č. 274/1994 Z.z. zvýšili sumy minimálneho vymeriavacieho základu na sumu 4 000 Sk mesačne, pre poberateľa čiastočného invalidného dôchodku a mladistvého zamestnanca staršieho ako 16 rokov na sumu 3 000 Sk mesačne a pre poberateľa invalidného dôchodku,

⁴⁸ Siedmym ministrom práce a sociálnych vecí sa stal Peter Magvaši.

⁴⁹ MACKOVÁ, Z.: Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia v Slovenskej republike. s. 109 -110.

invalidného zamestnanca mladšieho ako 18 rokov a zamestnanca mladšieho ako 16 rokov na sumu 2 000 Sk mesačne a maximum vymeriavacieho základu na sumu 32 000 Sk mesačne. Touto legislatívnou zmenou bol zosúladený aj zákon č. 346/1999 Z.z., ktorým sa menil a doplňal zákon NR SR č. 90/1999 Z.z. o minimálnej mzde, pretože výška minimálnej mzdy sa od 1.januára 2000 zvýšila zo sumy 3 600 Sk mesačne na sumu 4 000 Sk mesačne. Zákonodarca si zrejme uvedomil, že zavedením nerovnosti vo výške najnižšieho vymeriavacieho základu (*pre zamestnancov na ustanovený týždenný pracovný čas v sume 3 600 Sk mesačne a pre samostatne zárobkovo činné osoby a spolupracujúce osoby v sume len 3 000 Sk mesačne*) sa porušoval najmä princíp rovnosti občanov pred zákonom, ako aj princíp sociálnej spravodlivosti, čo sa odzrkadlilo v celkovom zhoršení finančnej situácie Sociálnej poisťovne a v ďalšom náraste jej deficitu aj z dôvodu, že od roku 2001 sa povinné poistenie v prípade SZČO začalo posudzovať od výšky hrubého príjmu dosiahnutého za predchádzajúci kalendárny rok. Povinné poistenie vznikalo len v prípade, ak príjem z podnikania bol vyšší ako 100 000 Sk a v prípade, ak príjem bol nižší, SZČO vôbec nebola povinná platiť poistné do Sociálnej poisťovne. Vzhľadom k tomu sa začal klásť dôraz na urýchlenie reformy sociálneho poistenia, a to najmä dôchodkového zabezpečenia (poistenia) a nemocenského poistenia. Hlavným cieľom bolo uskutočnenie systémového prechodu od sociálneho "zabezpečenia" k sociálnemu "poisteniu".

- v doplnkovom dôchodkovom poistení bolo nevyhnutné novelizovať zákon NR SR č. 123/1996 Z.z. v znení neskorších predpisov s cieľom odstrániť diskrimináciu v možnostiach účasti na systéme. To sa zrealizovalo od 1.1. 2001, odkedy do systému už mohli vstúpiť aj samostatne zárobkovo činné osoby a zamestnanci príspevkových a rozpočtových organizácií. Mali sa vytvoriť predpoklady pre možnosť zhodnotenia pracovných kategórií, ako aj zvýhodneného zdaňovania výnosov doplnkových dôchodkových poisťovní oproti komerčným poisťovniam a mali sa odstrániť negatíva vo vzťahu k daňovému systému. Celkovo sa mali sprísniť podmienky bezpečnosti investovania, mali sa sprísniť a rozšíriť kompetencie štátneho dozoru a doriešiť vzťahy doplnkového dôchodkového poistenia, štátnej a verejnej služby.
- od 1.5. 2000 súčasť systému sociálneho poistenia, resp. v tom čase podsystemu poistenia v nezamestnanosti predstavoval už aj garančný fond zriadený zákonom č. 292/1999 Z.z., ktorým sa menil a doplňal zákon NR SR č. 387/1996 Z.z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov a zákon č. 297/1999 Z.z., ktorým sa menil a doplňal Zákonník práce, tj. zákon č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov. Išlo o zriadenie inštitútu na uspokojovanie peňažných nárokov zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Uvedenú právnu úpravu bolo nevyhnutné prijať vzhľadom na prebiehajúci transformačný proces slovenskej ekonomiky, ktorý bol v mnohých prípadoch poznačený platobnou neschopnosťou zamestnávateľov, čo malo mimoriadne nepriaznivý dopad na životnú úroveň mnohých zamestnancov a na uspokojovanie potrieb ich rodinných príslušníkov. Práve v rokoch 1992 až 1999 sa približne asi 10 % obyvateľstva SR prepadlo do hmotnej núdze a bolo odkázané iba na dávky zo systému sociálnej pomoci. Platná právna úprava prijatá k 1.máju 2000 bola v súlade s dohovorom Medzinárodnej organizácie práce č. 173 o ochrane nárokov zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa, ktorý SR ratifikovala v roku 1998 a so smernicou Rady č. 80/1987/EHS o ochrane nárokov zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa iba čiastočne, pretože sa vzťahovala iba na subjekty (fyzické osoby) vykonávajúce činnosť na základe pracovného pomeru (*t.j. nevzťahovala sa na subjekty vykonávajúce činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného*

pomeru, t.j. na základe dohody o vykonaní práce a dohody o brigádnickej práci študentov).

- dňa 1.1. 2000 nadobudol účinnosť zákon č. 300/1999 Z.z. o príspevku na bývanie.
- od 1.4. 2002 ďalšiu súčasť systému sociálneho poistenia tvoril aj podsystem úrazového poistenia, čo sa prejavilo v oblasti odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania v uskutočnení legislatívnych zmien a prenieslo sa povinné zákonné odškodňovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania z komerčnej Slovenskej poisťovne, a.s. na verejnoprávnu Sociálnu poisťovňu.
- dňa 19.6. 2002 bol prijatý nový zákon č. 280/2002 Z.z. o rodičovskom príspevku, ktorý nadobudol účinnosť od 1.11. 2002, ktorým sa ustanovila riadna starostlivosť o dieťa iba ako osobná starostlivosť o dieťa a výška rodičovského príspevku sa ustanovila pevnou sumou, ktorej výška sa upravovala od 1.septembra kalendárneho roka v závislosti od zmeny sumy životného minima.

Pracovná oblasť:

- dňa 1.1. 2002 nadobudla účinnosť tretia novela zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, a to zákon NR SR č. 209/2001 Z.z. ,
- dňa 1.4. 2002 nadobudol účinnosť nový Zákonník práce – zákon č. 311/2001 Z.z. *v znení novely* - zákona č. 165/2002 Z.z., ktorý zásadne zmenil vzťahy medzi zamestnancami, odbormi a zamestnávateľmi. Zmeny, ktoré priniesol sa týkali napríklad najmä:
 - a) zrušenia založenia pracovného pomeru vymenovaním,
 - b) predĺženia skúšobnej doby o čas prekážok v práci na strane zamestnanca,
 - c) povinnosti zamestnávateľa nevytvoriť po skončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov zrušené miesto v dobe 6 mesiacov,
 - d) zrušenia náhrady mzdy za nevyčerpanú ,
 - e) poskytovania pracovného voľna a náhrady mzdy pri štúdiu popri zamestnaní (*pričom rozšírenie pracovného voľna bolo možné upraviť aj v KZ, taktiež rozsah pracovného voľna a náhrada mzdy sa ustanovili bez ohľadu na formu štúdia na strednej a vysokej škole a o ďalšie pracovné voľno v rozsahu najmenej 5 dní v školskom roku bola zvýhodnená osamelá zamestnankyňa a osamelý zamestnanec, ktorí sa starali aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov, zároveň došlo k zrušeniu vyhlášky č. 140/1968 Zb.*),
 - f) spresnenia prekážok na strane zamestnávateľa,
 - g) poskytovania finančnej kompenzácie stravovania zamestnancov v prípade, ak zamestnávateľ nemohol zabezpečiť stravovanie inými spôsobmi uvedenými v ustanovení § 152 ZP – touto právnou úpravou sa zabezpečilo, aby aj zamestnanci, ktorí boli vylúčení zo stravovania, pretože to vylučovali podmienky prevádzky zamestnávateľa, dostali od zamestnávateľa finančnú kompenzáciu (*v tom čase na základe opatrenia MPSVR SR išlo o sumu 68 Sk*), zároveň zamestnávateľ mohol so súhlasom príslušného odborového orgánu upraviť podmienky, za ktorých sa zamestnancom poskytovalo stravovanie počas prekážok v práci, napr. počas dovolenky alebo dočasnej pracovnej neschopnosti, atď. a taktiež rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým sa zabezpečilo stravovanie, napr. poberateľom starobného dôchodku, resp. invalidného dôchodku,
 - h) úpravy pracovných podmienok tehotných žien,
 - i) ochrany muža starajúceho sa o dieťa vo veku do troch, resp. 15 rokov veku,

- j) zriadenia zamestnaneckých rád u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a zamestnaneckého dôverníka u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov, ale najmenej 5 zamestnancov (§ 236 ZP)
 - k) riešenia náhrady škody spôsobenej zamestnancom formou záložného práva,
 - l) zrušenia dohody o pracovnej činnosti, zvýšenia počtu hodín v dohode o vykonaní práce najviac na 300 hodín v kalendárnom roku a zavedenia nového pracovnoprávneho vzťahu, a to dohody o brigádnickej práci študentov v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku,
 - m) kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov (§ 229 až 250 ZP) – napr. účasť zamestnancov prostredníctvom príslušného odborového orgánu na rozhodovaní zamestnávateľa kolektívnym vyjednávaním, spolurozhodovaním, prerokovaním (§ 233 ZP – *najmä opatrení na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých zamestnancov a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, zásadných otázok podnikovej sociálnej politiky, opatrení na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia, opatrení týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov, všetkých opatrení, ktoré sa týkali hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov, organizačných zmien, opatrení týkajúcich sa využívania rekreačných zariadení a sociálnych zariadení zamestnávateľa, ako aj opatrení na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov*), právom na informácie (§ 234 ZP – *o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa a dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa*) a kontrolnou činnosťou (§ 235 ZP – *najmä v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj z hľadiska dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv*).
- prijatá ďalšia novela ZP, a to zákon č. 408/2002 Z.z., ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 313/2001 Z.z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov a ktorý nadobudol účinnosť 1.9. 2002,
 - V rokoch 1997, 1998 a 1999 generálne dohody neboli uzavreté, pretože bol prerušený sociálny dialóg od júna 1997 do decembra 1998. V júni 1997 prestala pôsobiť RHSD SR pre nesúhlas odborovej strany so zavedením mzdovej regulácie bez konzultácie. Vznikla nová inštitúcia Sociálno-ekonomická rada, v ktorej pôsobilo tzv. Združenie odborových zväzov s asi 20 000 členmi, v tomto orgáne pôsobila aj Demokratická únia žien, Jednota dôchodcov a Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení.
 - v máji 1998 NR SR schválila zákon č. 106/1999 Z.z. o hospodárskom a sociálnom partnerstve (zákon o tripartite), ktorý upravoval vzťahy medzi štátom, zamestnávateľmi a zamestnancami, ktorí prostredníctvom svojich zástupcov vzájomne dohodovali otázky hospodárskeho a sociálneho rozvoja s cieľom dosiahnuť dohodu na celoštátnej úrovni. Dohodovacím orgánom hospodárskeho a sociálneho partnerstva na celoštátnej úrovni bola Rada hospodárskej a sociálnej dohody SR, ktorá dohodovala stanoviská a odporúčania v oblasti hospodárskeho a sociálneho rozvoja a štátneho rozpočtu. Uvedený zákon bol kompatibilný s právnou normou EÚ.

C. Obdobie od roku 2002 do roku 2006

1. Obdobie od 16.októbra 2002 do 17.októbra 2005 (t.j. 3 roky)⁵⁰

2. Obdobie od 17.októbra 2005 do 4.júla 2006 (t.j. necelé 8 mesiace)⁵¹

Sociálna oblasť:⁵²

- došlo k vypracovaniu a schváleniu úplne nového reformného zákona, a to zákona č.461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ktorý nadobudol účinnosť 1.1. 2004. Tento zákon zaviedol nový rozsah sociálneho poistenia, ktorý pozostával z nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia (*ktoré sa rozčlenilo na starobné poistenie a na invalidné poistenie*), úrazového poistenia, garančného poistenia a poistenia v nezamestnanosti, ako aj nové vymedzenie účelu, financovania a organizáciu sociálneho poistenia. Sociálna poisťovňa (SP) bola (vraj) naďalej „verejnoprávnu“ inštitúciou, ktorej orgánmi (*do 31.12.2006*) boli Rada riaditeľov SP, Dozorná rada SP a riaditeľ pobočky SP. Zákonodarca prestal používať na označenie týchto orgánov SP pojem "samosprávne" orgány. Novú právnu úpravu bolo možné považovať za krok vzad, pretože sa vytratil verejnoprávny charakter Sociálnej poisťovne založený na princípe tripartity. Došlo jednoznačne k posilneniu zástupcov štátu, ktorých vymenúvala a odvolávala vláda SR opätovne na návrh člena vlády SR, t.j. ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR, a to paradoxne v situácii, keď v novom zákone o sociálnom poistení sa zúžil osobný rozsah sociálneho poistenia, t.j. keď štát prestal platiť poisťné na nemocenské poistenie za žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl a za evidovaných nezamestnaných nepoberajúcich podporu v nezamestnanosti a na dôchodkové zabezpečenie taktiež za študentov vysokých škôl. Uvedené subjekty od tohto obdobia môžu byť už iba dobrovoľne poistenými osobami. Možno konštatovať, že došlo k oslabeniu princípu solidarity, ako aj princípu univerzality (*všeobecnosti*), čo malo za následok oslabovanie sociálnej ochrany obyvateľstva a ochrannej funkcie poisťného systému. V novom zákone o sociálnom poistení nie je realizovaná del'ba moci a všetka moc sa koncentrovala v rukách vlády. Z toho dôvodu možno hovoriť v tomto období aj o návrate k „štátnemu“ sociálnemu poisteniu.
- Zákon novo definoval základné pojmy, ako napr. zárobková činnosť, zamestnanec (od 11. 2004 sa už za zamestnanca nepovažuje spoločník spoločnosti s ručením obmedzeným a člen družstva, ktorý pre spoločnosť alebo družstvo vykonáva prácu, ale nie v pracovnoprávnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu a za túto prácu je odmeňovaný formou, ktorá sa považuje za príjem zo závislej činnosti - tzv. čistý spoločník a člen družstva. Povinná účasť na nemocenskom poistení a na dôchodkovom zabezpečení im zo zákona zanikla 31.12.2003).⁵³ Nový zákon o sociálnom poistení už nevymedzuje ani pojem „spolupracujúca osoba samostatne zárobkovo činná“ a za „samostatne zárobkovo činnú osobu“ sa už nepovažuje ani osoba, ktorá vykonáva umeleckú činnosť alebo inú tvorivú činnosť podľa

⁵⁰ 8-mim ministrom práce a sociálnych vecí sa stal Ľudovít Kaník.

⁵¹ V poradí deviatou ministerkou práce a sociálnych vecí bola Iveta Radičová.

⁵² Bližšie pozri: MACKOVÁ,Z.: Dvadsať rokov transformácie sociálneho zabezpečenia (Jeden krok vpred, dva kroky vzad alebo od sociálneho zabezpečenia cez sociálne poistenie, ba dokonca sporenie opätovne k sociálnemu zabezpečeniu na úrovni životného minima – t.j. k odvodovému bonusu ?). Právny obzor č. 1/2011, s. 35-48.

⁵³ § 5 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

autorského zákona mimo pracovnoprávneho vzťahu a obdobného vzťahu na základe svojho vyhlásenia, ani osoba, ktorá vykonáva nezávislé povolanie alebo činnosť.

- Zamestnávateľ za osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou a za osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím poistné na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie a na poistenie v nezamestnanosti prestal platiť v zníženej sadzbe.
- Zaviedol sa nový inštitút „prerušenia“ povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti, napr. od 11.dňa potreby ošetrovania chorého dieťaťa, manžela, manželky, resp. pri čerpaní neplateného voľna, atď. , pričom v podstate ide o zánik poistného pomeru.
- Minimálny vymeriavací základ sa opätovne napojil na úroveň výšky minimálnej mzdy, t.j. 6 080 Sk mesačne a maximálny vymeriavací základ sa od 1.1.2004 ustanovil ako „úhrn“ príjmov zo všetkých činností, z ktorých je poistenec poistený ako napr. z pracovnej činnosti a zároveň zo samostatnej zárobkovej činnosti, resp. z viacerých pracovných pomerov. Zároveň sa ustanovili výšky najvyššieho vymeriavacieho základu (*na nemocenské poistenie a na garančné poistenie ustanovila ako 1,5-násobok - napr. od 1.1.2004 do 30.6.2004 – 20 267 Sk, od 1.7.2004 do 30.6.2005 – 21 548 Sk, atď. a na dôchodkové poistenie a na poistenie v nezamestnanosti ako 3-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve za predchádzajúci kalendárny rok určenej Štatistickým úradom SR, pričom táto výška sa používa od 1.7 bežného kalendárneho roka do 30.6. nasledujúceho kalendárneho roka – t.j. od 1.1.2004 do 30.6.2004 – 40 533 Sk, od 1.7.2004 do 30.6.2005 – 43 095 Sk, atď.*)⁵⁴
- Zaviedla sa znížená sadzba poistného na starobné poistenie (*len*) v prípade zamestnanca o 0,5 % na každé nezaopatrované dieťa, ktorá sa znižovala jednému rodičovi. Táto právna úprava platila do 31.12. 2004 a od 1.1. 2005 v zmysle zákona č. 721/2004 Z.z., ktorým sa menil zákon o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov sa rozšírila aj na samostatne zárobkovo činné osoby a na dobrovoľne dôchodkovo poistené osoby. Táto novela odstránila nerovnosť subjektov pred zákonom a rozpor s čl. 12 Ústavy SR. Avšak zákonom č. 534/2005 Z. z. (článok IX.), ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov došlo k odstráneniu tohto nesystémového prvku v poistnom systéme a od 1.1. 2006, kedy táto novela nadobudla účinnosť, sadzba poistného na starobné poistenie sa už neznižuje.
- Zamestnávateľom sa znížila sadzba poistného na nemocenské poistenie z 3,4 % na 1,4 %, t.j. o 2 % z dôvodu, že počas prvých desať dní dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancovi od 1.1. 2004 začali poskytovať novú sociálnu dávku v zmysle zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov, t.j. náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti. Zamestnanec platil (*a naďalej platí*) poistné na nemocenské poistenie vo výške 1,4 %, povinne nemocensky poistená SZČO a dobrovoľne nemocensky poistená osoba vo výške 4,4%. K veľkému zníženiu sadzby poistného došlo aj na účely starobného poistenia, na ktoré zamestnávateľ platil poistné vo výške 16 %, povinne

⁵⁴ Bližšie pozri: MACKOVÁ, Z.: Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov. Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach, Košice 2010,ISBN 978-80-7097-840-5, s. 239-240.

dôchodkovo poistená SZČO, dobrovoľne dôchodkovo poistená osoba, štát a Sociálna poisťovňa vo výške 20 % a zamestnanec vo výške 4 %. Na invalidné poistenie zamestnanec a zamestnávateľ platil (*a naďalej platí*) poistné vo výške 3 %, povinne dôchodkovo poistená SZČO, dobrovoľne dôchodkovo poistená osoba a štát vo výške 6 %. Poistenie v nezamestnanosti zamestnanec a zamestnávateľ platil (*a naďalej platí*) vo výške 1 % z vymeriavacieho základu. Dobrovoľne poistná osoba v nezamestnanosti platila (*a naďalej platí*) poistné na poistenie v nezamestnanosti vo výške 2 % z vymeriavacieho základu. Zamestnávateľ mal platiť poistné na úrazové poistenie podľa toho, do ktorej nebezpečnostnej triedy bol zaradený (*od 1. do 10. triedy vo výške od 0,3 % do 2,1 %*), avšak od 1.1. 2004 až do 31.12. 2006 zamestnávateľ platil (*a naďalej platí – až do 31.12. 2013*)⁵⁵ poistné na úrazové poistenie vo výške 0,8 % z „neobmedzeného“ vymeriavacieho základu zamestnanca, pričom do vymeriavacieho základu zamestnávateľa sa zahŕňala (*a naďalej sa zahŕňa*) aj odmena zamestnanca za prácu, ktorú vykonáva na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, t.j. na základe dohody o vykonaní práce a dohody o brigádnickej práci študentov (§ 279 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) a od 1.9. 2007 aj na základe opätovne zavedeného pracovnoprávneho vzťahu, a to dohody o pracovnej činnosti. Zamestnávateľ platí aj poistné na garančné poistenie vo výške 0,25 % s výnimkou rozpočtovej alebo príspevkovej organizácie. Od 1.1.2004 zamestnávateľ, povinne dôchodkovo poistená SZČO a dobrovoľne dôchodkovo poistená osoba platili poistné do rezervného fondu vo výške 2,75 %. Uvedené sadzby sa v priebehu ďalších rokov 2005, 2006 i 2007 neustále menili, najmä zvyšovali, napr. do rezervného fondu solidarity došlo k zvýšeniu na 4,75 % s výnimkou štátu, v prípade ktorého došlo k zníženiu na 2 %.

- Menil sa aj okruh subjektov vymedzených ako povinných platiteľov poistného. Od 1.1. 2004 povinné nemocenské a povinné dôchodkové poistenie v prípade SZČO sa naviazalo na výšku hrubého príjmu z podnikania za predchádzajúci kalendárny rok, t.j. ak tento príjem bol vyšší ako 12-násobok minimálnej mzdy zamestnanca v pracovnom pomere odmeňovaného mesačnou mzdou, ktorá platila k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa platilo poistné na nemocenské poistenie, napr. ktorej hrubý príjem za kalendárny rok 2003 bol k 1.7. 2004 vyšší ako 72 960 Sk, od 1.7. 2004 do 30.6. 2005 SZČO bola povinne nemocensky i povinne dôchodkovo poistená (*ak príjem bol nižší ako 12-násobok minimálnej mzdy, povinné poistenie SZČO k 30.6. 2004 zaniklo a nemala vôbec povinnosť platiť poistné do Sociálnej poisťovne*). Uvedené platilo až do 31.12. 2009.
- V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že opätovne sa vyšlo v ústrety podnikateľskej sfére, pretože rozhodujúci (*hrubý*) príjem za predchádzajúci kalendárny rok sa znížil zo sumy 121 000 Sk (*za rok 2002*) na sumu 72 960 Sk (*za rok 2003*). Došlo k oslabeniu princípu univerzality, čo sa zákonite prejavuje v znížení základnej ochrannej funkcie poistného systému. Ide aj o prejav znižovania zásahov štátu a preferovanie slobody jednotlivca, ktorá zákonite znamená zodpovednosť, takže zákonodarca od 1.1. 2004 zaviedol inštitút dobrovoľného nemocenského poistenia, dobrovoľného dôchodkového poistenia a dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti. Tieto druhy poistenia môže realizovať každá fyzická osoba po dovŕšení 16 rokov veku, ktorá má na území SR trvalý pobyt, povolenie na prechodný pobyt *podľa § 17 zákona č.*

⁵⁵ § 293by zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

48/2002 Z.z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov alebo povolenie na trvalý pobyt podľa § 34 cit. zákona.

- Odklon od štátneho paternalizmu sa prejavil aj vo veľkom znížení okruhu subjektov, za ktorých platil poistné na dôchodkové poistenie, t.j. na starobné a invalidné poistenie štát (*napr. za osoby, ktoré sa osobne, celodenne a riadne starali o dieťa vo veku do šiestich rokov veku alebo o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom do siedmich rokov jeho veku, za osoby, ktoré nepoberali invalidný dôchodok, a osobne a celodenne a riadne sa starali o dieťa vo veku do šiestich rokov veku alebo o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom do siedmich rokov jeho veku, za občanov, ktorí vykonávali základnú službu, náhradnú službu, zdokonaľovaciu službu alebo o občanov vykonávajúcich civilnú službu.*
- V systéme dávok nemocenského poistenia došlo k zmene názvu dávok – napr. na ošetrovné, materské a vyrovnávaciu dávku. Ich výška sa ustanovila v sadzbe (*iba*) 55 % denného vymeriavacieho základu
- Možno konštatovať, že dĺžka poskytovania nemocenských dávok je štandardná, avšak ich výšku od 1.1. 2004 v podmienkach SR nemožno považovať v súlade s „ratifikovaným“ Dohovorom MOP č.130/1969 o lekárskej starostlivosti a o nemocenských dávkach (*zákon č. 537/1990 Zb.*).
- Vzhľadom na to, výška jednotlivých dávok najmä pre nízkoprijemové skupiny obyvateľstva (*t.j. s mesačnými príjmami nižšími ako bola výška priemernej mesačnej mzdy v roku 2005, t.j. nižšími ako cca 16 000 Sk mesačne*) je neprimerané nízka a v prípade sociálnej udalosti (*napr. choroby, ošetrovania člena rodiny, atď.*) neumožňuje zabezpečiť základné životné potreby (*stravy, bývania, ošatenia, elektrickej energie, vodného a stočného*).
- Uvedené sa premietlo aj do výpočtu výšky najvýznamnejšej dávky nemocenského poistenia poskytovanej v prípade tehotenstva a materstva, a to materského. Vzhľadom na to, od 1.7. 2005 v zmysle zákona č. 244/2005 Z.z., ktorým sa menil a doplňal zákon č. 280/2002 Z.z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov materské (*poskytované Sociálnou poisťovňou*), ktoré bolo nižšie ako výška rodičovského príspevku (*od 1.9.2005 v sume 4 230 Sk mesačne*) sa začalo doplácať do tejto výšky. To znamená, že rozdiel medzi materským a rodičovským príspevkom na základe potvrdenia SP rodičovi doplácal príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny podľa miesta trvalého alebo prechodného pobytu. O vyplatenie tohto rozdielu bolo potrebné podať žiadosť.
- Od 1.7. 2005 poistný pomer (*tj. povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie a povinné poistenie v nezamestnanosti*) rodiča, ktorý bol zamestnancom a čerpal rodičovskú dovolenku podľa § 166, § 168 ods. 5 a § 169 zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (*tj. ZP – tj. ak nebol zárobkovo činný*) alebo ak bol samostatne zárobkovo činnou osobou a v období, v ktorom mal nárok na rodičovský príspevok a nevykonával činnosť povinne nemocensky poistenej a povinne dôchodkovo poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby, podľa § 26 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 244/2005 Z.z. sa prerušoval, tj. zanikal.

Táto skutočnosť mala nepriaznivý dopad najmä v prípade tzv. reťazových pôrodov, pretože sa nemusela splniť základná podmienka pre poskytovanie materského, a to doba platenia poistného na nemocenské poistenie najmenej 270 dní v posledných dvoch rokoch pred

pôrodom. Mnohokrát sa stávalo, že napr. žena bola nemocensky poistená (*t.j. zaplatila poistné na nemocenské poistenie*) iba za 269 dní (*resp. menej*) v posledných dvoch rokoch pred pôrodom, t.j. chýbal jej len 1 deň poistenia a pri druhom dieťati jej nárok na materské (*napr. v najvyššej sume cca 11 000 Sk mesačne*) nevznikol, a to aj napriek tomu, že platila poistné na nemocenské poistenie z najvyššieho vymeriavacieho základu, t.j. od 1. júla 2005 zo sumy 23 738 Sk mesačne, takže pri druhom dieťati jej vznikol nárok na rodičovský príspevok v sume iba 4 230 Sk mesačne. V tejto súvislosti možno konštatovať, že v prípade osobnej a riadnej starostlivosti rodičom dieťaťa, t.j. ak rodič nebol zárobkovo činný – t.j. nebol zamestnancom, ani SZČO a preferoval osobnú starostlivosť o svoje dieťa (*čo bolo a malo by byť naďalej hlavným cieľom rodičovskej dovolenky a poskytovania rodičovského príspevku*), dochádzalo k porušeniu základných princípov systému štátnej sociálnej podpory, ktorej hlavným cieľom má byť zabezpečenie potrieb rodín s malými deťmi (*výživa, výchova, vzdelávanie*), avšak s prihliadnutím na špecifické životné situácie, napr. v prípade rodiny s ťažko zdravotne postihnutým dieťaťom, neúplnej rodiny, atď.

- Dňa 1.8. 2006 nadobudol účinnosť zákon č.310/2006 Z.z., ktorý taxatívne vymedzil, aké obdobie na účely vzniku nároku na materské sa započítava do obdobia 270 dní nemocenského poistenia pre jednotlivých poistencov, t.j. v prípade zamestnanca išlo iba o obdobie povinného nemocenského poistenia z titulu jeho zamestnania (*napr. pracovného pomeru, atď.*), v prípade povinne nemocensky poistenej SZČO išlo iba výlučne o obdobie nemocenského poistenia povinne nemocensky poistenej SZČO a v prípade dobrovoľne nemocensky poistenej osoby sa započítavalo iba obdobie dobrovoľného nemocenského poistenia. Možno hovoriť o mimoriadne tvrdom sprísnení (*resp. zhoršení*) podmienok pre vznik nároku na materské najmä v prípade zmeny pracovného statusu, t.j. zo zamestnanca na SZČO alebo opačne. Išlo o najtvrdšiu právnu úpravu podmienok nároku materského v európskom priestore. Na strane druhej sa posilnila ochrana poistencov (*najmä žien – poistenkýň*) najmä v prípade tzv. reťazových pôrodov, pri ktorých sa do obdobia 270 kalendárnych dní nemocenského poistenia na nárok na materské začalo započítavať už aj obdobie prerušeného povinného nemocenského poistenia z dôvodu čerpania rodičovského príspevku počas rodičovskej dovolenky v prípade zamestnanca (*zamestnankyne*), ako aj povinne nemocensky poistenej SZČO.
- V systéme dávok dôchodkového poistenia sa od 1.1. 2004 začal zohľadňovať viac princíp zásluhovosti a postupne sa začal vytrácať (*resp. oslabovať*) sociálny princíp (*napr. do 31.12. 2003 – sa poskytovali invalidné dôchodky z mladosti, sociálny dôchodok, dôchodok manželky – od 1.1. 2004 boli zrušené*). Došlo k zvýšeniu dôchodkového veku na vznik nároku na starobný dôchodok (*jednotne pre mužov – od 1.1.2006 a pre ženy až po roku 2014, t.j. na 62 rokov*). V priebehu krátkeho času (*18 kalendárnych mesiacov*) došlo k veľmi závažnej zmene, pretože na zistenie priemerného osobného mzdového bodu od 1.1. 2004 do 30.6.2005 sa používalo rozhodujúce obdobie desaťročné, t.j. ktoré začínalo od 1.1.1994 (*tj. od tohto dňa sa zisťovali priemerné osobné mzdové body - tj. zárobky na určenie sumy napr. starobného dôchodku*), avšak od 1.7. 2005 sa začalo používať nové rozhodujúce obdobie dvadsaťdvaročné, t.j. ktoré začína od 1.1.1984 (*tj. od 1.1. 1984 sa zisťujú priemerné osobné mzdové body*), čo má zásadný vplyv najmä na určenie výšky starobného dôchodku.
- Na rozdiel od zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov, ktorý ustanovoval minimálnu i maximálnu sumu starobného dôchodku v súlade s Dohovorom MOP č. 102 z roku 1952 o minimálnej norme sociálneho

zabezpečenia, ako aj s Dohovorom MOP č. 128 z roku 1967 o invalidných, starobných a pozostalostných dávkach, nový zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov minimálnu, ani maximálnu sumu starobného dôchodku neustanovil. Vzhľadom na túto skutočnosť poistenci, ktorí napr. boli zamestnaní 42 rokov a dosahovali zárobky vo výške nižšej ako bola priemerná mzda v hospodárstve SR, podľa zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov majú nižšie dôchodky ako podľa zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov (*cca 6 000 Sk mesačne – keď najvyššie dôchodky boli vo výške cca 9 000 Sk a priemerná mzda cca 14 361 Sk*), ktorý uplatňoval nielen princíp zásluhovosti, ale aj princíp sociálnej rovnosti a solidarity (*išlo o prerozdeľovanie od vyššie (viac) zarábajúcich občanov k slabšie (menej) zarábajúcim občanom*).⁵⁶

- Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení zaviedol nový druh dôchodku, a to predčasný starobný dôchodok, čiastočne zmenil aj definíciu invalidity najmä z dôvodu zvýšenia percentuálneho poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť (z 33 % na „o viac ako 40 %“, tj. najmenej o 41 %). Mnohým poistencom bol v priebehu rokov 2004 a 2005 čiastočný invalidný dôchodok odňatý a vzhľadom na nové prehodnotenie ich zdravotného stavu podľa ustanovení zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov im nebol priznaný žiadny dôchodok, tj. ani invalidný dôchodok. Vzhľadom na nepriaznivý zdravotný stav uvedené subjekty sa nemohli (*a naďalej nemôžu*) uplatniť na trhu práce, nemali (*a naďalej nemajú*) nárok na dávky z poisťovacieho systému, t.j. na nemocenské alebo invalidný dôchodok a prepadli sa (*nie z vlastnej viny*) do systému sociálnej pomoci (*chudoby*). Druhou podmienkou bola naďalej potrebná doba obdobia poistenia, ktorá je určená pre všetkých poistencov jednotne, avšak vzhľadom na účel invalidného dôchodku bola ustanovená podstatne kratšie ako pri nároku na starobný dôchodok. Dĺžka potrebnej doby poistenia bola od 1.1. 2004 do 31.12. 2004 odstupňovaná podľa veku poistenca do piatich skupín a od 1.1. 2005 opätovne odstupňovaná do šiestich skupín (*najmä z dôvodu opätovného zvýšenia sociálnej ochrany poistencov nižších vekových skupín, t.j. do 20 rokov veku*). Počet rokov dôchodkového poistenia na vznik nároku na invalidný dôchodok sa zisťoval z obdobia pred vznikom invalidity, a ak išlo o poistenca vo veku nad 28 rokov z posledných desiatich rokov pred vznikom invalidity.
- Zároveň je potrebné upozorniť na skutočnosť, že neplatenie poistného zo strany štátu za nezaopatrené deti – najmä študentov VŠ na dôchodkové poistenie má za následok, že doba štúdia na VŠ sa od 1.1. 2004 už za dobu zamestnania (resp. za dobu poistenia) nepovažuje. To znamená, že uvedená doba štúdia na VŠ sa vôbec nezhodnocuje pre výpočet starobného (resp. invalidného) dôchodku. Napr. za študentov na VŠ od 1.1.2004 štát vôbec neplatí poistné na dôchodkové poistenie, takže ak študent v tomto období (*napr. v roku 2005, 2006*) skončil VŠ napr. ako 26-ročný a začal hneď pracovať a platiť si poistné na dôchodkové poistenie aj z najvyššieho vymeriavacieho základu (*tj. zo sumy 43 095 Sk mesačne, resp. zo sumy 47 475 Sk mesačne*), ale napr.

⁵⁶ V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že v prípade, ak by zostalo platné a účinné, že od 1.1. 2007 sa priemerný mzdový bod upravovať už nebude, došlo by k extrémnej situácii najmä v prípade poistencov (*zamestnancov, aj SZČO*) s podpriemernými zárobkami, najmä na úrovni minimálnej mzdy, kedy výška ich starobného dôchodku by nedosahovala ani výšku životného minima a tieto subjekty by sa ocitli v systéme sociálnej pomoci, hoci boli celý život ekonomicky aktívne – t.j. zárobkovo činné. Na strane druhej by pokračoval extrém, a to v prípade subjektov s nadpriemernými príjmami, ktorých výška starobného dôchodku by vysoko (*dvoj i trojnásobne*) presahovala úroveň priemernej mzdy v hospodárstve SR. Z toho dôvodu zákonodarca zrejme prehodnotil úpravu priemerného osobného mzdového bodu k 1.1. 2006.

do polroka od skončenia VŠ vážne ochorel, alebo došlo k autonehode, pri ktorej sa vážne zranil, čo malo za následok vznik invalidity, nárok na výplatu invalidného dôchodku mu vôbec nevznikol, pretože bol poistený napr. iba 3 roky a 9 mesiacov, tj. nemal splnenú základnú podmienku, a to dobu počtu rokov dôchodkového poistenia, ktorá v prípade vzniku invalidity vo veku 26 rokov bola aspoň /t.j. najmenej 4 roky, tj. 1 460 dní poistenia (4 x 365), pretože za rok poistenia sa považuje doba 365 dní platenia poistného/. Dokonca v prípade úmrtia, ak bol už napr. ženatý a mal nezaopatrené deti, pozostalej manželke vôbec nevznikol nárok na vdovský dôchodok a nezaopatreným deťom na sirotské dôchodky.

Na základe uvedeného možno konštatovať, že došlo k oslabeniu sociálnej ochrany najmä mladých vysokoškolsky vzdelaných subjektov a hrozil im (i nad'alej hrozí) prepád do systému sociálnej pomoci, t.j. do chudoby. Zákon síce umožňuje tzv. dobrovoľné platenie poistného, resp. doplatenie, avšak takmer žiaden študent VŠ si poistné dobrovoľne neplatí.

- Od 1.1. 2004 sa rešpektuje zásada rovnakého zaobchádzania, čo sa premietlo aj do úpravy rovnakých právnych podmienok na vznik nároku na vdovský dôchodok a na vznik nároku na vdovecký dôchodok. Vzhľadom na túto skutočnosť od 1.1.2004 došlo k zjednoteniu podmienok nároku na tieto oba dôchodky vrátane zjednotenia spôsobu určovania ich výšky.
- Podmienky vzniku nároku na sirotský dôchodok od 1.1. 2004 zostali rovnaké bez zreteľa na to, či pozostalé nezaopatrené dieťa je jednostranne alebo obojstranne osirelé. Suma sirotského dôchodku bola od 1.1. 2004 v rovnakej výške, a to (iba) 30 % starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku (príp. predčasného starobného dôchodku), na ktorý mal alebo by mal nárok rodič alebo osvojiteľ dieťaťa, ktorého smrťou vznikol nezaopatrenému dieťaťu nárok na sirotský dôchodok. Zákon už neupravoval rozdielnu sumu sirotského dôchodku obojstranne osirelého dieťaťa (podľa zákona č.100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov to bolo 50 % z vyššieho dôchodku, na ktorý mal alebo by mal nárok zomretý rodič). Z uvedeného vyplýva, že obojstranne osirelé dieťa malo nárok na sirotský dôchodok po každom zomrelom rodičovi osobitne, a to v sume 30 % v období od 1.1.2004 do 31.7. 2006, čo bolo možné taktiež považovať za rozpor s ratifikovanými dohovormi MOP, a to s Dohovorom MOP č.102/1952 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia, s dohovorom MOP č. 128/1967 o starobných, invalidných a pozostalostných dávkach, ako aj s Európskou sociálnou chartou. Od 1.8. 2006 v zmysle zákona č. 310/2006 sa zvýšila percentuálna výmera sirotského dôchodku z 30 % na 40 % z dôchodku zomretého rodiča alebo osvojiteľa dieťaťa, čím došlo k zosúladieniu platnej právnej úpravy s uvedenými dohovormi i s Európskou sociálnou chartou a k naplneniu dikcie čl. 39 ods. 1 Ústavy SR o „primeranosti“ hmotného zabezpečenia pri strate živiteľa.
- Dôchodkové dávky priznané v roku 2005 sa zvyšovali maximálne do sumy 10 938 Sk mesačne a v roku 2006 sa zvýšili maximálne do sumy 17 200 Sk mesačne, tj. v sume vyššej sa nezvyšovali. Zákonodarca týmto reagoval na veľké rozdiely vo výške dôchodkových dávok tzv. novodôchodcov po roku 2004 a tzv. starodôchodcov. Avšak z dôvodu nezvyšovania dôchodkových dávok v roku 2005 a 2006 došlo k porušeniu rovnosti subjektov pre zákonom v zmysle čl. 12 Ústavy SR, ako aj k porušeniu sociálnych istôt občanov SR. O pozastavení účinnosti týchto ustanovení rozhodol Ústavný súd SR nálezom č. 204/2008 Z.z. z 30. apríla 2008 (zákon č. 449/2008 Z.z.).

- Dávka v nezamestnanosti sa ustanovila vo výške 50 % denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu, ale uvedené nadobudlo účinnosť až od 1.januára 2006. Výška dávky v nezamestnanosti v období od 1.januára 2004 do 31.decembra 2004 bola najviac v sume 20 % maximálneho denného vymeriavacieho základu (§ 276 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení) a v období od 1.januára 2005 do 31.decembra 2005 najviac v sume 35 % maximálneho denného vymeriavacieho základu (§ 276 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení).

Vzhľadom na priemernú mzdu v hospodárstve SR a odmeňovanie väčšiny ekonomicky činného obyvateľstva, denný vymeriavací základ bol (a je) podstatne nižší, t.j. z minimálnej mzdy, resp. z podpriemernej mzdy, približne okolo 200 – 320 Sk, avšak mohol byť aj nižší. Veľkej časti najmä mladých ľudí (tj. po skončení SŠ alebo VŠ), ako aj časti obyvateľov SR v staršom veku, ktorí už boli v predchádzajúcom období nezamestnaní a poberali podporu v nezamestnanosti (napr. v roku 2003, resp. v roku 2004 a 2005), ako aj subjektom, ktorí vykonávali tzv. sezónne práce nárok na dávku v nezamestnanosti v období rokov 2004 až 2006 nevznikal, pretože ťažko mohli splniť stanovené podmienky, a to najmä, aby mali zaplatené poistné na poistenie v nezamestnanosti najmenej po dobu troch rokov v posledných štyroch rokoch pred podaním žiadosti o sprostredkovanie zamestnania. Aj keď napr. platili poistné na poistenie v nezamestnanosti po dobu dvoch rokov, resp. sezónni pracovníci v roku 2004 zaplatili poistné za dobu 10 mesiacov, nemali nárok na dávku v nezamestnanosti. Sprísnené podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti mali za následok prepad veľkej časti ekonomicky činného obyvateľstva, ktorá nie z vlastnej viny bola (a je) nezamestnaná, do systému sociálnej pomoci, ktorý od 1.januára 2004 nedorovnáva výšku dávok pomoci v hmotnej núdzi do výšky súm životného minima podľa počtu členov domácnosti. Prejavilo sa to najmä v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti ako napr. Veľký Krtíš, Lučenec, Košice - vidiek, atď. Túto skutočnosť možno považovať za absenciu nielen primeraného hmotného zabezpečenia občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu právo na prácu realizovať zo strany štátu v zmysle čl. 35 ods. 3 Ústavy SR, ale dokonca za absenciu základného práva v zmysle čl. 19 Ústavy SR na „ľudsky dôstojný život“.
- K 1.1. 2004 sa zrušila konštrukcia určovania súm štátnych sociálnych dávok ako násobkov súm na účely štátnych sociálnych dávok. Najväčšia zmena nastala v poskytovaní prídavku na dieťa, ktorý od 1.1. 2003 sa začal opätovne poskytovať plošne, neadresne a príjmy oprávnenej osoby a spoločne posudzovaných osôb sa prestali skúmať. Opätovne sa sumy štátnych sociálnych dávok začali určovať pevnými sumami, ktoré sa v období rokov 2004 až 2006 upravovali (zvyšovali) v nepatrnej miere, avšak výška prídavku na nezaopatrené dieťa (najdlhšie do 25.roku veku) bez ohľadu na vek v sume 540 Sk mesačne zostala nezmenená od 1.1. 2004 až do 31.12. 2007. V SR sa v tomto období poskytovali štátne sociálne dávky ako prídavok na dieťa, príspevok pri narodení dieťaťa, príspevok rodičom, ktorým sa súčasne narodili tri deti alebo viac detí alebo ktorým sa v priebehu dvoch rokov opakovane narodili dvojčatá, rodičovský príspevok, príspevok na pohreb, avšak niektoré dávky k 1.1. 2006 boli zrušené ako zaopatrovací príspevok a príspevky pestúnskej starostlivosti, ktoré boli nahradené novými príspevkami na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa vzhľadom na nadobudnutie účinnosti nového zákona o rodine (zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
- V systéme sociálnej pomoci najväčšia zmena nastala vo vymedzení samotného pojmu životného minima, ktoré samo o sebe nezakladá nárok na žiadnu dávku. Slúži iba ako

základné kritérium pre určovanie poberateľov dávok pomoci v hmotnej núdzi, ktoré sa aj napriek úprave výšky súm životného minima v roku 2004 vôbec nezmenili (§ 10 zákona č. 599/2003 Z.z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Poskytnutie pomoci v hmotnej núdzi sa realizuje najmä prostredníctvom dávok a príspevkov k dávke, medzi ktoré patrí dávka v hmotnej núdzi, príspevok na zdravotnú starostlivosť, aktivačný príspevok, ochranný príspevok, príspevok na bývanie a jednorazová dávka v hmotnej núdzi.

- Fyzická osoba, ktorá sa ocitla v hmotnej núdzi a s ňou spoločne posudzované osoby (napr. bez akýchkoľvek príjmov – t.j. po vyčerpaní dávky v nezamestnanosti po 6 mesiacoch), od 1.1. 2004 prestali dostávať takú dávku v hmotnej núdzi, ktorá by dosahovala výšku životného minima (tj. zákonom stanovenú hornú hranicu chudoby). Výrazný rozdiel nastal aj medzi výškou súm životného minima a výškou dávok poskytovaných v hmotnej núdzi, a to aj po pripočítaní ďalších príspevkov, tj. aktivačného príspevku a príspevku na bývanie. Tieto rozdiely sa zvyšovali s počtom nezaopatrených detí v rodine.
- Riešenie sociálnej núdze, sociálnej núdze občana s ťažkým zdravotným postihnutím kompenzáciou sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia a sociálnu prevenciu naďalej upravoval zákon NR SR č. 195/1998 Z.z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov (až do 31.decembra 2008).
- Problematiku trhu práce upravil zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že zákonom č. 453/2003 Z.z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov došlo k zrušeniu verejnoprávnej inštitúcie – Národného úradu práce, čo možno považovať za „zoštátnenie“, pretože novovzniknuté Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny sa stali orgánmi štátnej správy v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti, tak ako MPSVR SR. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny sa svojimi príjmami a výdavkami zapojili na rozpočet Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny ako rozpočtové organizácie štátu a začali vykonávať činnosť týkajúcu sa najmä evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie, evidencie voľných pracovných miest, ako aj sprostredkovanie vhodného zamestnania, poradenských služieb, vzdelávanie, prípravu na trh práce, aktívne opatrenia na trhu práce, atď. Poskytovanie dávky v nezamestnanosti a poistenie v nezamestnanosti prešlo do pôsobnosti Sociálnej poisťovne.
- Vláda zároveň pripravila legislatívne a finančné predpoklady pre vznik povinného kapitalizačného piliera dôchodkového systému. Od 1.1.2005 nadobudol účinnosť zákon č. 43/2004 Z.z. o starobnom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov. Sporenie prostredníctvom individuálnych účtov malo vytvoriť priestor, aby v budúcnosti o čase svojho odchodu do dôchodku mohol rozhodovať sám občan. Správu aktív v tomto systéme zabezpečuje súkromný sektor, výber správcu bol (a je) v plnej kompetencii občana. Subjekty pôsobiace v tomto systéme podliehajú nezávislému regulačnému orgánu s veľkým dôrazom na bezpečnosť vkladov. Posilnili sa aj dobrovoľné formy dôchodkového sporenia a poistenia. Daňové výhody mali motivovať občanov ukladať prostriedky do finančných produktov vhodných na tento účel.

Pracovná oblasť:

- prijaté ďalšie novely ZP, a to
- a) zákon č. 413/2001 Z. z., zákon č. 210/2003 Z. z. a zákon č. 461/2003 Z. z., ktoré nadobudli účinnosť 1.1. 2004 – u jedného zamestnávateľa popri sebe mohli existovať zamestnanecká rada a odborová organizácia.
- b) zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý nadobudol účinnosť 1.2. 2004,
- c) zákon č.365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), ktorý nadobudol účinnosť 1.7. 2004.
- od 1.1. 2004 vzhľadom na poskytovanie novej sociálnej dávky v zmysle zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov, t.j. náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti sa umožnilo na základe účinnej právnej úpravy v KZ dohodnúť so zamestnávateľom dennú výšku náhrady príjmu vo vyššej percentuálnej sadzbe, najviac však vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.
- zákonom č. 585/2004 Z.z. bol zákon č.106 z roku 1999 o tripartite zrušený – 1.12. 2004.

D. Obdobie od roku 2006 do roku 2010

1. Obdobie od 4.júla 2006 do 8.júla 2010 (t.j. celé 4 roky)⁵⁷

Sociálna oblasť:⁵⁸

- najväčšie zmeny v tomto období nastali opätovne v poistnom systéme od 1.1. 2008, kedy nadobudol účinnosť zákon č. 555/2007 Z.z., v zmysle ktorého sa zmenili (*zjemnili*) základné podmienky vzniku nároku na mnohé dávky poskytované z tohto systému. Došlo k rozšíreniu osobného rozsahu nemocenského poistenia a zmeny sa dotkli aj plynutia ochrannej lehoty v prípade prerušenia povinného nemocenského poistenia. Do 31.12.2007 ochranná lehota plynula aj v prípade vzniku prerušenia povinného nemocenského poistenia, avšak od 1.1. 2008 sa taxatívne vymedzilo vylúčenie jej plynutia počas prerušenia poistného pomeru.
- doktorandi v dennej forme doktorandského štúdia stratili status zamestnanca nielen na účely zákona o sociálnom poistení, ale aj zákona o zdravotnom poistení.
- zmenili (*zjemnili*) sa aj základné podmienky vzniku nároku na nemocenské v prípade dobrovoľne nemocensky poistenej osoby, pretože sa už nevyžadovalo, aby v posledných dvoch rokoch pred vznikom dočasnej pracovnej neschopnosti bola „iba dobrovoľne“ nemocensky poistená najmenej (*t.j. aspoň*) 270 dní. Do 31.12. 2007 sa v prípade dobrovoľne nemocensky poistenej osoby na vznik nároku na nemocenské vylučovalo započítanie obdobia povinného nemocenského poistenia z pozície zamestnanca alebo povinne nemocensky poistenej SZČO do doby 270 dní. Od 1.1.

⁵⁷ V tomto období desiatou ministerkou práce a sociálnych vecí bola Viera Tomanová.

⁵⁸ Bližšie pozri: MACKOVÁ, Z.: Dvadsať rokov transformácie sociálneho zabezpečenia (Jeden krok vpred, dva kroky vzad alebo od sociálneho zabezpečenia cez sociálne poistenie, ba dokonca sporenie opätovne k sociálnemu zabezpečeniu na úrovni životného minima – t.j. k odvodovému bonusu?). Právny obzor č. 1/2011, s. 48-56.

2008 už bolo možné započítavať aj obdobie povinného nemocenského poistenia, t.j. do obdobia najmenej (*t.j. aspoň*) 270 dní v posledných dvoch rokoch pred vznikom dočasnej pracovnej neschopnosti sa sčítavajú všetky obdobia poistenia, a to tak povinného nemocenského poistenia napr. z titulu zamestnanca alebo povinne nemocensky poistenej SZČO, ako aj obdobia dobrovoľného nemocenského poistenia z titulu dobrovoľne nemocensky poistenej osoby.

- došlo k rozšíreniu nároku na ošetrovné najmä v prípade starostlivosti o dieťa do desiatich rokov veku, ak fyzická osoba, ktorá sa inak o dieťa starala, ochorela, bolo jej nariadené karanténne opatrenie alebo bola prijatá do zdravotníckeho zariadenia, a z toho dôvodu sa o dieťa nemohla starať. Do 31.12. 2007 takýto poistenec mal nárok na ošetrovné len v prípade, ak bol prijatý do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia iba v súvislosti s pôrodom, avšak od 1.1. 2008 už mohlo ísť o prijatie do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia z akéhokoľvek dôvodu, t.j. nielen v súvislosti s pôrodom. Taktiež v zmysle novely sa výška ošetrovného mohla určovať nielen z denného vymeriavacieho základu podľa § 55, ale už aj z pravdepodobného denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 57.
- najvýznamnejšia zmena sa uskutočnila v prípade úpravy základných podmienok vzniku nároku na materské. Do 31.12. 2007 jednou zo základných podmienok vzniku nároku na materské bola doba nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch pred pôrodom, a to najmenej (*t.j. aspoň*) 270 kalendárnych dní, pričom do toho obdobia 270 kalendárnych dní sa nezapočítavala doba výkonu služby policajta, profesionálneho vojaka a vojaka prípravnej služby, avšak v prípade zamestnanca sa započítavalo výlučne obdobie nemocenského poistenia zamestnanca, v prípade povinne nemocensky poistenej SZČO sa započítavalo iba výlučne obdobie nemocenského poistenia povinne nemocensky poistenej SZČO a v prípade dobrovoľne nemocensky poistenej osoby sa započítavalo zase iba výlučne obdobie dobrovoľného nemocenského poistenia, t.j. nebolo možné uvedené doby rôzneho druhu nemocenského poistenia sčítavať, čo v praxi mnohokrát spôsobovalo problémy, napr. SZČO sa stala povinne nemocensky poistená od 1.7. 2006, nastúpila na materskú dovolenku v novembri 2006 a vzhľadom na skutočnosť, že do 30.6. 2006 bola poistená dobrovoľne, resp. ako zamestnanec, táto doba (*t.j. ani doba platenia poistného na nemocenské poistenie z titulu zamestnanca a ani doba platenia poistného na nemocenské poistenie dobrovoľne*) sa jej vôbec do doby 270 dní nezapočítavala a z toho dôvodu jej nárok na materské nevznikol. Novela od 1.1. 2008 túto podmienku 270 kalendárnych dní nemocenského poistenia iba z titulu jedného druhu poistenia (*t.j. iba výlučne 270 dní povinného nemocenského poistenia zamestnanca, resp. iba výlučne 270 dní povinného nemocenského poistenia SZČO, resp. výlučne iba 270 dní dobrovoľného nemocenského poistenia*) zrušila a do doby 270 kalendárnych dní nemocenského poistenia sa už započítavajú (*t.j. sčítavajú sa*) všetky druhy nemocenského poistenia, t.j. povinného poistenia z titulu zamestnanca, ako aj SZČO a aj dobrovoľného poistenia dobrovoľne nemocensky poistenej osoby. Z uvedeného vyplýva, že už nie je rozhodujúcou skutočnosťou, z akého právneho vzťahu bol poistenec nemocensky poistený najmenej (*t.j. aspoň*) 270 kalendárnych dní v posledných dvoch rokoch pred pôrodom, napr. môže byť 150 dní poistený ako zamestnanec a 120 dní môže byť poistený ako povinne nemocensky poistená SZČO, takže od 1.1. 2008 už spĺňa jednu z podmienok vzniku nároku na materské, a to dobu nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch pred pôrodom najmenej 270 kalendárnych dní.
- Do 31.12.2007 výšku materského bolo možné určovať iba z denného vymeriavacieho základu podľa § 55, čo v praxi mnohokrát spôsobovalo problémy najmä v prípadoch,

ak poistenec nemal v rozhodujúcom období podľa § 54 vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie (napr. počas obdobia čerpania rodičovskej dovolenky) alebo v kalendárnom roku, ktorý predchádzal kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie materského, nebol nemocensky poistený (napr. išlo o absolventov stredných alebo vysokých škôl). V zmysle novely sa taxatívne vymedzilo, že výška materského sa môže určovať nielen z denného vymeriavacieho základu podľa § 55, ale už aj z pravdepodobného denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 57.

- V tejto súvislosti zákonodarca taxatívne vymedzil aj situácie, v ktorých sa výška nemocenských dávok určuje z pravdepodobného denného vymeriavacieho základu. Presne sa vymedzilo, z čoho sa určuje výška nemocenskej dávky v prípade viacerých nemocenských poistení a zároveň sa spresnilo, že úhrn denných vymeriavacích základov nesmie presiahnuť sumu denného vymeriavacieho základu určeného z najvyššieho z vymeriavacieho základu na účely nemocenského poistenia (t.j. podľa § 138 ods. 11) platného v mesiaci, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky.
- rozšírilo sa aj obdobie dôchodkového poistenia o obdobie poberania invalidného dôchodku priznaného a vyplácaného Sociálnou poisťovňou, a to do dovŕšenia dôchodkového veku alebo priznania predčasného starobného dôchodku.
- Vo veci starobného dôchodku došlo k zmene jednej zo základných podmienok vzniku nároku na starobný dôchodok, a to potrebnej doby poistenia. Novelou sa predĺžil potrebný počet rokov dôchodkového poistenia z najmenej 10 rokov na najmenej 15 rokov dôchodkového poistenia.
- na vznik nároku na predčasný starobný dôchodok sa podmienky sprísnil. Doba dôchodkového poistenia sa predĺžila (z najmenej 10 rokov) na najmenej 15 rokov a bola zavedená veková hranica ktorá určila, že nárok na tento druh dôchodku môže vzniknúť len v prípade, ak do dovŕšenia dôchodkového veku budú chýbať najviac dva roky.
- novela rozšírila vznik nároku na invalidný dôchodok aj pre doktorandov dennej formy štúdia, ktorí od 1.1. 2008 už nie sú povinne dôchodkovo poistení ako zamestnanci, t.j. ak by sa fyzická osoba (t.j. doktorand) stala invalidnou počas doktorandského štúdia v dennej forme pod podmienkou, že ešte nedovŕšila 26 rokov veku a na území SR má trvalý pobyt.
- od 1.1. 2010 sa dĺžka potrebnej doby poistenia na účely vzniku nároku na invalidný dôchodok odstupňovala po novom, a to podľa veku poistenca do siedmich skupín. Počet rokov dôchodkového poistenia na vznik nároku na invalidný dôchodok sa od 1.1. 2010 zisťuje z obdobia pred vznikom invalidity. Zákonodarca aspoň čiastočne zmiernuje podmienku počtu rokov dôchodkového poistenia najmä pre mladších poistencov, t.j. do 34 rokov veku. Na rozdiel od platnej a účinnej právnej úpravy do 31.12. 2009, ktorá vyžadovala aspoň päť rokov dôchodkového poistenia, avšak v posledných desiatich rokoch pred vznikom invalidity, sa síce na prvý pohľad zdá, že aj v prípade starších poistencov dochádza k zmierneniu podmienky počtu rokov dôchodkového poistenia, ale opak je pravdou. V prípade poistencov vo veku nad 34 rokov možno hovoriť dokonca o sprísnení podmienok z dôvodu, že v prípade starších poistencov požadovaný počet rokov dôchodkového poistenia sa zvýšil (vo veku nad 45 rokov aspoň 15 rokov dôchodkového poistenia), ktoré sa zisťujú taktiež z obdobia pred vznikom invalidity.
- novela ustanovila ochranu pre poberateľov invalidného dôchodku, ktorí požiadali o priznanie starobného alebo predčasného starobného dôchodku najmä v prípade, ak

počas poberania invalidného dôchodku neboli zárobkovo činní a neboli ani dôchodkovo poistení alebo v prípade, ak síce zárobkovo činní boli, ale ich príjmy zo zárobkovej činnosti boli nižšie než aké dosahovali pred vznikom invalidity, t.j. pre prípady, ak starobný dôchodok by sa vymeriaval z nižších zárobkov. V týchto prípadoch sa tieto dôchodky sa začali vypočítavať zo zárobkov, ktoré sa dosahovali pred vznikom invalidity.

- novela zakotvila aj ďalšiu (*druhú*) ochranu poberateľov invalidných dôchodkov pre prípad, ak by suma ich starobného alebo predčasného starobného dôchodku bola nižšia ako suma vyplácaného invalidného dôchodku. V tomto prípade sa im ponechala výplata ich vyššieho invalidného dôchodku a v prípade rovnakých súm sa ponechala výplata toho druhu dôchodku, ktorý si poistenec sám zvolil, t.j. závisí to od jeho rozhodnutia. Zároveň novela ustanovila, že vždy sa vypláca ten invalidný dôchodok, ktorý je vyšší.
- po novom sa upravilo určovanie sumy úrazovej renty v prípade, ak poškodený utrpel viacero pracovných úrazov alebo chorôb z povolania a upravilo sa platenie poistného na starobné poistenie Sociálnou poisťovňou iba za poberateľov úrazovej renty do dovŕšenia dôchodkového veku alebo do priznania predčasného starobného dôchodku.
- došlo k zrušeniu platenia poistného na starobné poistenie Sociálnou poisťovňou za poberateľov invalidného dôchodku počas poberania tohto dôchodku.
- od 1.9. 2007 bola do Zákonníka práce opätovne zavedená dohoda o pracovnej činnosti, čo bolo premietnuté aj do vzniku nároku na dávku garančného poistenia z tohto pracovnoprávneho vzťahu.
- novelou od 1.1. 2008 sa ustanovila maximálna (*t.j. najvyššia*) výška denného vymeriavacieho základu na určenie výšky dávky v nezamestnanosti a zaviedla sa „preddavková“ výplata dávok, ak sa splnili podmienky na vznik nároku na nemocenskú dávku, dôchodkovú dávku, úrazovú dávku a dávku v nezamestnanosti, pričom sa precizovalo, že počas preddavkovej výplaty dávok 60-dňová lehota, v ktorej majú organizačné zložky Sociálnej poisťovne povinnosť rozhodovať, príp. v mimoriadne zložitých konaniach jej predĺženie ešte najviac o 60 dní, neplynie.
- najpodstatnejšou zmenou od 1.1.2008 bola zmena výšky maximálneho (*t.j. najvyššieho*) vymeriavacieho základu na účely platenia poistného na dôchodkové poistenie, na poistenie v nezamestnanosti a do rezervného fondu solidarity, ktorá sa zvýšila z 3-násobku na 4-násobok priemernej mzdy v hospodárstve SR, t.j. zo sumy 56 283 Sk mesačne (*t.j. $18\ 761\ Sk \times 3 = 56\ 283\ Sk$*) na sumu 75 044 Sk mesačne (*t.j. $18\ 761\ Sk \times 4 = 75\ 044\ Sk$*).
- od 1.1.2008 novela po novom dopĺňala a precizovala určenie vymeriavacieho základu na platenie poistného na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti v prípade, ak v kalendárnom mesiaci sú obdobia, za ktoré je vylúčená povinnosť platenia poistného podľa § 140, t.j. počas poberania materského, ošetrovného, počas obdobia dočasnej pracovnej neschopnosti, atď. V týchto prípadoch sa vymeriavací základ (*aj minimálny, ako aj maximálny*) na platenie poistného na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti upravuje podľa počtu dní, za ktoré sa platí poistné na nemocenské poistenie, na dôchodkové poistenie a na poistenie v nezamestnanosti.
- zaviedla sa možnosť pasívneho a bezplatného prístupu k informáciám o zmene stavu individuálneho účtu každého poistenca za obdobie kalendárnych rokov 2004 až 2007 prostredníctvom internetovej stránky Sociálnej poisťovne, a to najneskôr od 1.7. 2008. Týmto ustanovením sa zrušila povinnosť SP zasielať poistencom každoročne najneskôr do 31.12. písomne informácie o zmenách stavu ich individuálneho účtu za obdobie predchádzajúceho kalendárneho roka. Sociálnej poisťovni sa ustanovila

povinnosť zasielať informáciu o zmenách stavu individuálneho účtu iba výlučne na základe žiadosti poistenca. Sociálnej poisťovni bola zároveň uložená povinnosť zaslať poistencovi informácie o zmenách stavu jeho individuálneho účtu do 60 dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti poistenca.

- zamestnávateľom sa ustanovila ďalšia nová povinnosť, a to oznamovať organizačnej zložke Sociálnej poisťovne - t.j. príslušnej pobočke alebo ústrediu - zmenu mena a priezviska ich zamestnancov.
- od 1.1.2008 sa ustanovil tzv. generálny pardon pre fyzické osoby a právnické osoby povinné odvádzať poistné na sociálne poistenie a príspevky na starobné dôchodkové sporenie podľa zákona č. 43/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov za splnenia podmienky, že dlžné poistné na sociálne poistenie a dlžné príspevky na starobné dôchodkové sporenie za obdobie pred 1.1.2007 zaplatia najneskôr do 31.12.2008. V tomto prípade im Sociálna poisťovňa odpustila povinnosť zaplatiť penále, ktoré sa viazalo na toto dlžné poistné. Tento tzv. generálny pardon sa nevzťahoval na dlžné poistné na sociálne poistenie a dlžné príspevky na starobné dôchodkové sporenie podľa zákona č. 43/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov za obdobie po 31.12. 2006.
- dňa 1.1.2010 nadobudlo účinnosť Opatrenie MPSVR SR č. 413/2009 Z. z., ktorým sa ustanovilo percento zvýšenia dôchodkovej dávky v roku 2010. V zmysle tohto Opatrenia všetky dôchodkové dávky v roku 2010 sa zvýšili o 3,05 %, t.j. dôchodkové dávky, ktoré boli priznané od 1.1. do 31.12. príslušného kalendárneho roka, sa zvýšili odo dňa ich priznania (§ 82 ods. 2).
- zároveň dňa 1.1. 2010 nadobudlo účinnosť Opatrenie MPSVR SR č. 551/2009 Z. z., ktorým sa ustanovila výška dôchodkovej hodnoty na rok 2010 v sume 9,2246 eura.
- dňa 1.1. 2010 nadobudlo účinnosť aj nariadenie vlády SR č. 441/2009 Z. z., ktorým sa ustanovila suma minimálnej mzdy na kalendárny rok 2010. Suma minimálnej mzdy od 1.1. 2010 pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou sa upravila zo sumy 295,50 eura mesačne na sumu 307,70 eura mesačne a pre zamestnanca odmeňovaného hodinovou mzdou sa upravila zo sumy 1,698 eura za každú hodinu na sumu 1,768 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom. Zmena výšky minimálnej mzdy mala priamy vplyv na platenie poistného na sociálne poistenie a na zdravotné poistenie najmä v prípade zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy, t.j. najmä na výšku najnižšieho mesačného vymeriavacieho základu.
- dňa 1.1. 2010 došlo vo veci určenia výšky najnižších vymeriavacích základov na účely platenia poistného na sociálne poistenie a na zdravotné poistenie v prípade povinne nemocensky poistených a povinne dôchodkovo poistených samostatne zárobkovo činných osôb a dobrovoľne poistených osôb k odpojeniu od minimálnej mzdy zamestnancov v pracovnom pomere odmeňovaných mesačnou mzdou a k napojeniu na 44,2 % priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR za predchádzajúci kalendárny rok; t.j. zaviedla sa „nerovnosť“ subjektov pred zákonom, čo by sa v právnom štáte nemalo stať (*zamestnanci platili poistné najmenej zo sumy 307,70 € a SZČO a dobrovoľne poistené osoby zo sumy 319,58 € mesačne*).
- dňa 1.2.2007 bola zákonom č. 592/2007 Z.z. zavedená nová štátna sociálna dávka, a to príplatok k príspevku pri narodení dieťaťa.
- dňa 1.9.2007 nadobudli účinnosť taktiež viaceré opatrenia a nariadenia vlády SR, ktorými sa upravili sumy jednotlivých štátnych sociálnych dávok. Výška niektorých štátnych sociálnych dávok sa upravila (*valorizovala*) povinne Opatrením MPSVR SR každý kalendárny rok k 1.9. v závislosti od úpravy (*valorizácie*) súm životného minima. Išlo o rodičovský príspevok a o príspevky na podporu náhradnej starostlivosti

o dieťa. Sumy týchto príspevkov platné k 31.8. sa vynásobujú koeficientom, ktorým sa upravili sumy životného minima k 1.7., napr. od 1.9. 2007 sa tieto príspevky upravili (*valorizovali*) o 2,9 %.

Ostatné štátne sociálne dávky, t.j. prídavok na dieťa, príspevok pri narodení dieťaťa, príplatok k príspevku pri narodení dieťaťa, príspevok rodičom, ktorým sa súčasne narodili tri deti alebo viac detí alebo ktorým sa v priebehu dvoch rokov opakovane narodili dvojčatá, ako aj príspevok na pohreb takémuto pravidelnému povinnému valorizačnému mechanizmu nepodliehajú. Uvedené zákony upravujúce tieto štátne sociálne dávky vo svojich ustanoveniach vládu SR „iba“ splnomocňujú k úprave (*k zvýšeniu*) výšky príspevkov, t.j. vláda SR nariadením môže (*ale nie je povinná*) zvýšiť sumy týchto príspevkov k 1.9. kalendárneho roka.

- dňa 1.1. 2008 sa zaviedla ďalšia (staro)nová štátna sociálna dávka, a to príplatok k prídavku na dieťa pre prípad, ak nemožno uplatniť daňový bonus *podľa § 33 zákona č.595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov*.
- podstatná zmena od 1.1. 2009 nastala aj v zmysle zákona č. 280/2002 Z.z. o rodičovskom príspevku v znení zákona č. 561/2008 Z.z. v tom, že jednou zo základných podmienok nároku na rodičovský príspevok sa ustanovilo nevykonávanie zárobkovej činnosti rodičom a zabezpečenie riadnej a osobnej starostlivosti o dieťa. Rodičovský príspevok patril rodičovi (*len*) v jednej sume – t.j. 158,67 € mesačne, a to aj v prípade, ak zabezpečoval starostlivosť o dve a viac detí vo veku do troch rokov alebo do šiestich rokov veku dieťaťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom.
- dňa 1.1. 2009 sa zaviedla nová štátna sociálna dávka – príspevok na starostlivosť o dieťa, ktorou štát prispieva na úhradu výdavkov vynaložených na starostlivosť o dieťa do troch rokov veku dieťaťa alebo do šiestich rokov veku dieťaťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom počas výkonu zárobkovej činnosti rodiča alebo fyzickej osoby, ktorej je dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov. Hlavným účelom tejto novej štátnej sociálnej dávky bolo zosúladenie najmä rodinného a osobného života s pracovným životom, zlepšenie mobility a prístupu na trh práce, zvýšenie zamestnanosti rodičov malých detí, najmä matiek, ako aj zabezpečenie rovnosti príležitostí mužov i žien starajúcich sa o malé deti v pracovnom i profesionálnom živote.
- systém sociálnej pomoci upravuje naďalej najmä problém hmotnej núdze až do súčasnosti (*novembra 2010*) zákon č. 601/2003 Z.z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákon č. 599/2003 Z.z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov viac-menej v nezmenenej podobe s tým, že sumy životného minima sa upravujú vždy k 1.júlu a dávky v hmotnej núdzi k 1.septembru. Je však potrebné uviesť, že sumy životného minima i dávok v hmotnej núdzi sa každoročne upravovali iba v nepatrnej miere, ba dokonca až dodnes sa dávky v hmotnej núdzi vôbec neupravovali, tj. zostali v nezmenenej výške.

Pracovná oblasť:

- opätovne bol prijatý zákon č. 103 o tripartite (*zákon č. 103/2007 o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov*) – účinný od 1.4. 2007.
- dňa 1.7. 2006 nadobudol účinnosť nový zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

- prijatá novela zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, a to zákon č. 564/2009 Z.z. v zmysle ktorého sa záväznosť KZ vyššieho stupňa rozširovala na celé odvetvie, tj. na všetkých zamestnávateľov daného odvetvia (tj. aj keď ju nepodpísali a s ňou nesúhlasili).

E. Obdobie od 8. júla 2010 do apríla 2012 (t.j. 20 mesiacov)⁵⁹

Sociálna oblasť:

- prijatá novela – zákon č. 543/2010 Z.z., ktorým sa menil a doplňal zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov – účinný od 1.1. 2011. Hlavné zmeny sa týkali najmä :
 - a) nového vymedzenia pojmu zamestnanec, zamestnávateľ, SZČO vzhľadom na naviazanosť na zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov – t.j. napr. zamestnanci s pravidelným a nepravidelným príjmom (napr. *spoločník s.r.o., likvidátor, atď.*),
 - b) nového vymedzenia osobného rozsahu nemocenského poistenia,
 - c) nového osobného rozsahu úrazového poistenia,
 - d) vzniku a zániku sociálneho poistenia zamestnanca, SZČO i dobrovoľne poistených osôb,
 - e) vo všeobecnosti - skrátenia ochrannej lehoty (zo 42 dní) len na 7 dní a v prípade tehotnej poistenkyne predĺženia na 8 mesiacov,
 - f) predĺženia poskytovania materského z 28 týždňov na 34 týždňov a zvýšenia výšky materského z 55 % DVZ na 60 % DVZ,
 - g) zmeny vymedzenia rozhodujúceho obdobia v závislosti od subjektu, t.j. či ide o zamestnanca, povinne nemocensky poistenú SZČO alebo dobrovoľne nemocensky poistenú osobu – t.j. dochádza k porušeniu čl. 12 Ústavy SR, a to rovnosti subjektov pred zákonom,
 - h) zmena úpravy priemerného osobného mzdového bodu (*dalej len „POMB“*) – t.j. navýšovanie o 16 %,
 - i) zákaz výplaty predčasného starobného dôchodku pri výkone zárobkovej činnosti,
 - j) zmena denného vymeriavacieho základu na výpočet úrazových dávok,
 - k) zmena rozhodujúceho obdobia poistenia v nezamestnanosti pre výpočet dávky v nezamestnanosti – t.j. zápočet doby čerpania rodičovskej dovolenky,
 - l) zmena zaokrúhľovania poistného na „najbližší eurocent nadol“ – t.j. dôsledkom čoho dochádza k úbytku finančných prostriedkov vymeriavacieho základu Sociálnej poisťovne,
 - m) vo všeobecnosti zmena vymeriavacieho základu ,
 - n) zmena určovania výšky vymeriavacieho základu (VZ) už len od 1.1. kalendárneho roka, pričom sa výška VZ určuje ako násobok priemernej mzdy za dva kalendárne roky, ktoré predchádzajú kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné – dôsledkom je opätovné zníženie príjmov do Sociálnej poisťovne oproti predchádzajúcemu obdobiu (t.j. napr. roku 2010), kedy sa výška menila vždy k 1.júlu kalendárneho roka a vychádzalo sa z predchádzajúcej výšky priemernej mzdy v hospodárstve, t.j. za predchádzajúci kalendárny rok (§ 138 ods. 6 a nasl.),

⁵⁹ Jedenástym ministrom práce a sociálnych vecí bol Jozef Mihál.

- o) zmena zaokrúhľovania vymeriavacieho základu „na najbližší eurocent nadol“ – opätovne výpadok príjmov pre Sociálnu poisťovňu (*do 31.12.2010 – zaokrúhľovanie bolo nahor na celé eurocenty*) - § 138 ods. 18,
- p) zmena rozhodujúceho obdobia - § 139,
- q) zmena splatnosti poistného (§ 143 ods. 1), *atď.*
- ďalšia novela – zákon č. 521/2011 Z.z. , ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov – účinný od 1.1. 2012.
Hlavné zmeny sa týkajú najmä :
 - a) osobného rozsahu nemocensky poistených osôb – najmä v prípade dobrovoľného poistenia – došlo k sprísneniu, t.j. musí byť poistená aj na dôchodkové poistenie i na poistenie v nezamestnanosti,
 - b) osobného rozsahu poistenia v nezamestnanosti – opätovne najmä v prípade dobrovoľne poistených osôb,
 - c) zmena vzniku a zániku dobrovoľného poistenia osôb,
 - d) sprísnenie podmienok na poskytovanie ošetrovného – t.j. opätovne daná podmienka celodenného a osobného ošetrovania a starostlivosti,
- prijatá ďalšia novela – zákon č. 69/2012 Z.z., ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov – účinná od 1.3. 2012 – došlo k skráteniu odvolacej lehoty z 30 dní (*iba*) na 15 dní v prípade podania odvolania vo veci rozhodovania o poistnom a o príspevku na starobné dôchodkové sporenie, ako aj o uložení pokuty a penále /§ 215 ods. 2 v spojení s § 178 ods. 1 písm. a) bod 8. a 9./ - opätovne ide o porušenie práv občanov a Ústavy SR.

Pracovná oblasť:

- novela zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní – zákon č. 557/2010 Z.z. – liberalizácia v oblasti extenzie KZVS v tom zmysle, že MPSVR SR môže rozšíriť záväznosť KZVS len na zamestnávateľa, na ktorého sa nevzťahuje záväznosť inej KZVS a len ak s rozšírením KZVS zamestnávateľ súhlasí,
- prijatá ďalšia novela ZP – zákon č. 257/2011 Z.z., ktorý nadobudol účinnosť 1.9. 2011. Hlavné zmeny sa týkali najmä:
 - a) pracovnoprávnej subjektivity zamestnávateľa ako fyzickej osoby – naviazané na dovŕšenie plnoletosti, t.j. už nie dovŕšením 18 rokov veku – zhoršenie pozície pre zamestnancov z hľadiska zodpovednosti zamestnávateľského subjektu, ktorý môže byť aj mladší ako 18 rokov veku, napr. 16-ročný,
 - b) odstúpenie od pracovnej zmluvy – skrátenie lehoty pre zamestnanca, t.j. zlepšenie pozície zamestnávateľa,
 - c) nová úprava skúšobnej doby (§ 45 ZP) s tým, že v KZ sa možno odchýliť od minimálnych štandardov v neprospech zamestnanca – t.j. neštandardný postup - podané na Ústavný súd SR,
 - d) staro-nová úprava pracovného pomeru na dobu určitú (§ 48 ZP)- t.j. možnosť opätovne dohodnúť najdlhšie na tri roky (*t.j. predĺženie z dvoch rokov na tri*),
 - e) nová forma flexibility – tzv. delené pracovné miesto (§ 49a ZP),
 - f) nová úprava výpovednej doby (§ 62 ZP) – *skomplikované tak pre zamestnanca, ako aj pre zamestnávateľa*,
 - g) nová úprava odstúpeného (§ 76 ZP),
 - h) nová úprava odchodného (§ 76a ZP),
 - i) zhoršenie pozície zamestnanca vo veci náhrady mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru (§ 79 ods. 2 ZP) – t.j. len za čas 9 mesiacov –

- zniženie ochranej funkcie ZP – prepad obyvateľstva do biedy a chudoby – nárast poberateľov dávok v hmotnej núdzi,
- j) nová úprava výkonu inej zárobkovej činnosti, tzv. konkurenčnej doložky (§ 83 a 83a ZP) – podané na Ústavný súd – zhoršenie pozície zamestnanca – obmedzenie osobnej slobody a ohrozenie jeho životnej existencie,
 - k) predĺženie pracovného času zamestnanca a zníženie mzdy (§ 85a, § 96, § 96a, § 97, § 98 ZP),
 - l) zavedenie konta pracovného času a flexikonta,
 - m) posilnenie právomoci zamestnaneckých rád a zamestnaneckých dôverníkov najmä pri dojednávaní pracovných podmienok, vrátane mzdových, ako aj podmienok zamestnávania ,
 - n) oslabenie pozície odborových organizácií – pri založení uložená povinnosť preukazovať, že najmenej 30 % zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii (§ 230 ZP), ako aj možnosť zisťovať odborovú organizovanosť v predzmluvných vzťahoch (§ 41 ods. 6 písm. d) ZP – rozpor s čl. 1 zásad ZP – podané na Ústavný súd SR), atď.

Záver

V zmysle čl. 1 Ústavy SR Slovenská republika je zvrchovaný, demokratický a právny štát, základným princípom ktorého je sloboda a rešpektovanie ústavnosti a zákonnosti. Do popredia sa dostáva princíp všeobecnej záväznosti práva, čo znamená, že všetky subjekty práva majú bezvýhradnú povinnosť zachovávať platné právo. V demokratickej spoločnosti sa požiadavka dodržiavania práva musí vzťahovať aj na štátne orgány, a to vrátane tých, ktoré právo tvoria. Aj parlament ako najvyšší predstaviteľ suverenity štátu, legitimovaný voľbami, musí pri tvorbe zákonov, ako aj pri ich zmene dodržiavať ústavu a procesné predpisy, ktoré sám vytvoril a ktoré musia byť v súlade s Ústavou SR.

Súčasť ústavného rámca pôsobenia práva sociálneho zabezpečenia predstavuje aj ustanovenie článku 7 ods. 5 Ústavy SR o platnosti medzinárodných zmlúv o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodných zmlúv, na vykonanie ktorých nie je potrebný zákon, a medzinárodných zmlúv, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom, ustanoveným zákonom o ich prednosti pred zákonom.

V zmysle ustanovenia článku 7 ods. 2 Ústavy SR „právne záväzné akty Európskych spoločenstiev a EÚ majú prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky.“⁶⁰

⁶⁰ Medzi súvisiace predpisy patria najmä medzinárodné zmluvy, ako :Všeobecná deklarácia ľudských - čl. 22 a čl. 25, Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach – čl. 9 a čl. 11 ods. 1, Európska sociálna charta Rady Európy (revidovaná) - (ďalej len „RESCH“, ratifikovaná a publikovaná v Oznámení Ministerstva zahraničných vecí č. 273/2009 Zb.) - čl. 12 a 13 a dohovory MOP, najmä: Dohovor MOP č. 102/1952 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia (ratifikovaný a publikovaný v Oznámení bývalého Federálneho ministerstva zahraničných vecí Českej a Slovenskej Federatívnej republiky č. 461/1991 Zb.), Dohovor MOP č. 130/1969 o lekárskej starostlivosti a o nemocenských dávkach (ratifikovaný a publikovaný v Oznámení bývalého Federálneho ministerstva zahraničných vecí Českej a Slovenskej Federatívnej republiky č. 537/1990 Zb.) – najmä čl. 19,20, 22 a 23, Dohovor MOP č.128/1967 o invalidných, starobných a pozostalostných dávkach (ratifikovaný a publikovaný v Oznámení bývalého Federálneho ministerstva zahraničných vecí Českej a Slovenskej Federatívnej republiky č. 416/1991 Zb.) – III. časť - najmä čl. 14 až 26, 27 a 28.

V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov najmä pri výpočte výšky jednotlivých dávok sociálneho poistenia, najmä nemocenského poistenia (*nemocenského, ošetrovného, materského, ani vyrovnávacej dávky*), ale aj dôchodkového poistenia (*starobného dôchodku, invalidného dôchodku, dôchodkov pozostalých*) nerešpektuje záväzky vyplývajúce z ratifikovaných dohovorov MOP č. 102/1952, č. 128/1967 a č. 130/1969. (*Dôvodová správa zákona o sociálnom poistení neobsahuje ani doložku zlučiteľnosti s týmito ratifikovanými dohovormi a ani vybraný spôsob výpočtu dávok sociálneho poistenia*).

Vzhľadom na uvedenú skutočnosť, právna úprava systému sociálneho poistenia od 1.1.2004 v zmysle zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov nespĺňa úroveň hmotného zabezpečenia, ktorá v intenciách Ústavy SR musí byť „primeraná“. Táto primeranosť by mala byť upravená priamo v zákone č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a mala by dosahovať úroveň v zmysle ratifikovaných dohovorov MOP, pričom najnižšia (minimálna) úroveň hmotného zabezpečenia by nemala byť nižšia ako je ustanovená v Dohovore MOP č. 102/1952 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia.

Z uvedeného vyplýva, že v prípade dávok nemocenského poistenia (*tj. nemocenského, materského, ošetrovného i vyrovnávacej dávky*) podľa ratifikovaného (v roku 1972) Dohovoru MOP č. 130/1969 o preventívno-lekárskej starostlivosti a o nemocenských dávkach, ich výška by mala dosahovať aspoň (najmenej) 60 % predchádzajúceho zárobku, alebo 60 % minimálnej mzdy (tj. ak ide o zamestnanca s príjmom vo výške minimálnej mzdy), alebo najmenej 60 % priemernej mzdy v hospodárstve SR. Podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov výška dávok nemocenského poistenia v zmysle ratifikovaného (*až v roku 1991*) Dohovoru MOP č. 102/1952 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia dosahuje aspoň (najmenej) 45 % predchádzajúceho zárobku, alebo 45 % minimálnej mzdy (tj. ak ide o zamestnanca s príjmom vo výške minimálnej mzdy), alebo 45 % priemernej mzdy v hospodárstve SR).

V prípade dávok dôchodkového poistenia (*tj. starobného dôchodku, invalidného dôchodku a dôchodku pozostalých*) podľa Dohovoru MOP č. 128/1967 výška starobného dôchodku by mala dosahovať aspoň (najmenej) 45% predchádzajúceho zárobku, alebo 45% minimálnej mzdy (tj. ak ide o zamestnanca s príjmom vo výške minimálnej mzdy), alebo 45% priemernej mzdy v hospodárstve SR, invalidného dôchodku aspoň 50% a vdovského, príp. vdoveckého a sirotského dôchodku aspoň 45% priemernej mzdy v hospodárstve SR.

Na základe uvedeného možno konštatovať, že neustále novelizovanie (*v súčasnosti prijatá už 51.novela*) najmä zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ktoré nerešpektuje základné princípy a zásady práva sociálneho zabezpečenia a samotnej sociálnej politiky, má za následok neprehľadnosť, komplikovanosť a mnohokrát aj nejednoznačný výklad a realizáciu jeho ustanovení v praxi. Vzhľadom k tomu, návrhy de lege ferenda by mali plne rešpektovať predovšetkým Ústavu SR (*čl. 12, 15, 19, 35, 39 ods. 1 a 2, atď.*), ako aj záväzky medzinárodného charakteru, čo by sa malo prejavovať v jednotlivých častiach práva sociálneho zabezpečenia, t.j. v poistnom systéme, v systéme štátnych sociálnych dávok i v systéme sociálnej pomoci a samozrejme aj v pracovnom práve, v kolektívnom vyjednávaní i v samotnom sociálnom dialógu.

Ľudská spoločnosť dospela k záveru, že je nevyhnutné zmiernovať sociálne nerovnosti, avšak správnu mieru prerozdelenia (tj. redistribúcie) nám nemôžu kvantitatívne určovať žiadne ekonomické teórie, pretože ide jednoznačne o otázky politického rozhodovania (resp. politickej voľby).

Zrodenie sociálnych štátov v 19.storočí nebolo výsledkom žiadneho altruizmu. Už Bismarck si uvedomoval, že bez vzdelanej, zdravej a kvalifikovanej pracovnej sily nie je možné dosiahnuť výkonnú ekonomiku. Sociálne zákony prijímané v období Prvej Československej republiky (*napr. zákon č. 221/1924 Sb. o poistení zamestnancov pre prípad choroby, invalidity a staroby, ktorý nadobudol účinnosť od 1.7.1926 a mnohé ďalšie*), sú dôkazom snahy o vzájomné prepojenie hospodárskej a sociálnej politiky..

Treba zdôrazniť, že po roku 1989 takmer všade vo svete je trhovú ekonomiku, ale má rôzne podoby a stupne výkonnosti. Ktorá trhovú ekonomiku má najvyššiu výkonnosť? Sú to trhové ekonomiky Afriky, Latinskej Ameriky, Ázie alebo Európy so silnou sociálnou dimenziou? Akú kvalitu života majú obyvatelia mimo Európy?

Môže reálne existovať výkonná ekonomika tam, kde zamestnanci žijú na hranici chudoby (*nezarábajú ani minimálnu mzdu, cca 100 USD na mesiac*), nemajú žiadne sociálne istoty (*nemajú žiadne pracovné zmluvy, žiadne poistenie, každý deň čakajú pred fabrikami, resp. na železničných staniaciach, aby vyložili tovar – tzv. nádenníci, resp. otroci 21.storočia*) a pracujú a žijú v neľudských podmienkach, t.j. pod ľudskú dôstojnosť (*nemajú žiadne ochranné prostriedky, nemajú príjmy na bývanie v bytoch s tečúcou pitnou vodou, s kúrením, oknami a preto žijú v tzv. favelách, slamoch, resp. na predmestiach veľkomiest – v najchudobnejších štvrtiach bez pitnej vody, elektriny, škôl, zdravotnej starostlivosti, atď.*)? Môžu pracujúci v takých podmienkach pracovať produktívne? Pre koho vyrábajú, ak si vyrobený tovar nemôžu kúpiť? Takáto trhovú ekonomiku je prospešná aj pre podnikateľov? Nie je súčasná ekonomická a finančná globálna kríza aj krízou tzv. čisto trhovej ekonomiky a krízou absencie hodnôt spravodlivosti, rovnosti a solidarity? Pre koho sa má vyrábať stále viac a viac, avšak stále lacnejšie a lacnejšie, ak väčšina obyvateľov tejto planéty si nemôže dovoliť kúpiť ani základné potraviny a uspokojiť základné potreby (*bývanie, ošatenie, výživa, vzdelanie, zdravotná starostlivosť*) ani v minimálnej miere? Nie je to dôsledok práve absencie sociálnych štátov v Afrike, Ázii, Latinskej Amerike, ba dokonca aj v Severnej Amerike, kde kríza vznikla?

Zdá sa, ako by sme si v SR neuvedomovali, že v súčasnosti sa rozhoduje o tom, či sa zachovávajú normatívne korene západoeurópskeho „sociálneho štátu“ a „sociálne trhovo orientovanej ekonomiky“ a v akom spoločenstve, my Európania chceme ďalej žiť.

Neprehnali sme sa to v našich podmienkach s tzv. liberalizáciou pracovnoprávných vzťahov i sociálneho zabezpečenia obyvateľstva neustálym zdôvodňovaním potreby prilákania zahraničného kapitálu? Ale za akú cenu? Sú naši ľudia dostatočne v dnešnej dobe hmotne zabezpečení v prípade nezamestnanosti, choroby, staroby, tehotenstva, materstva, atď.? Čas je poctivec a liberalizácia sociálneho zabezpečenia (prejavujúca sa najmä v neplatení poistného) najmä *v dôsledku absencie sociálneho dialógu* sa prejavuje a neustále bude prejavovať čoraz viac aj v ekonomike našej spoločnosti vzhľadom na nedostatočnú kúpyschopnosť nášho obyvateľstva a paradoxne túto skutočnosť už dnes pociťujú a budú stále viac a viac pociťovať najmä naši malí a strední podnikatelia, ale určite nie nadnárodné korporácie.

V Európe i vo svete sa dnes hľadá nový a súčasne ekonomický, sociálny a politický konsenzus vo veci sociálnej ochrany. A je na nás – máme právo voľby – t.j. na ľuďoch - zamestnancoch, zamestnávateľoch, podnikateľoch i vládach jednotlivých krajín sveta, aké smerovanie si vyberieme a aké hodnoty budeme skutočne uznávať. Budú to naďalej princípy „trhového fundamentalizmu“, zbožňovanie úspechu jednotlivcov sledujúcich iba svoje vlastné záujmy na úkor všeobecného záujmu tej-ktorej krajiny a jej obyvateľstva alebo „pravé hodnoty ľudského života“ – t.j. sloboda, rovnosť, solidarita a zodpovednosť vyplývajúca z príslušnosti k ľudskému rodu a rešpektovaní sa navzájom? Úlohou každej vlády, štátnych

a sociálnych inštitúcií v 3.tisícročí by malo byť najmä zosúladienie garancie individuálnej slobody a udržanie sociálnej súdržnosti na princípe sociálnej spravodlivosti a sociálnej solidarity a široká koncepcia sociálnej politiky štátu založená na modernom vnímaní neodcudziteľných, nepremlčateľných, neodňateľných a nezrušiteľných ľudských práv, ktorá by mala byť výsledkom celospoločenského konsenzu.

Rozdiely v názoroch môžu byť veľké. Avšak odpoveďou je dodržiavanie základných ľudských práv a slobôd (*t.j. právo na život – čl. 15 Ústavy SR, právo na ľudskú dôstojnosť – čl. 19 Ústavy SR*), medzi ktoré Ústava SR zaraďuje aj sociálne práva (*t.j. právo občanov na primerané hmotné zabezpečenie v starobe, pri nespôsobilosti na prácu, pri strate živiteľa rodiny, atď. – čl. 39 Ústavy SR, ako aj právo na primerané hmotné zabezpečenie občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu prácu vykonávať – čl.35 Ústavy SR, atď.*), a zároveň budovanie na spoločných záujmoch a snaha o prehĺbenie dialógu a spolupráce pri zmierňovaní konfliktov. Ale je tomu skutočne tak vo všetkých krajinách sveta i v našich podmienkach?

Literatúra

- MACKOVÁ, Z.: Liberalizácia pracovného práva a nové trendy vo vývoji pracovných vzťahov. Právnická fakulta UPJŠ v Košiciach, Košice 2010, ISBN 978-80-7097-840-5.
- MACKOVÁ, Z.: Dvadsať rokov transformácie sociálneho zabezpečenia (Jeden krok vpred, dva kroky vzad alebo od sociálneho zabezpečenia cez sociálne poistenie, ba dokonca sporenie opätovne k sociálnemu zabezpečeniu na úrovni životného minima – t.j. k odvodovému bonusu ?). Právny obzor č. 1/2011, str. 35 – 48.
- MACKOVÁ, Z.: Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia v Slovenskej republike. Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, Bratislava 2001. ISBN 80-7160-141-1.
- VLADÁROVÁ, M.: Vzorová kolektívna zmluva. EPOS. 1997. ISBN 80-88810-87-6.

VI. Súčasnú problematiku faktory a oblasti sociálneho dialógu v Slovenskej republike

Hlavnými problematickými faktormi a oblasťami súčasného stavu a fungovania sociálneho dialógu v SR z pohľadu KOZ SR sú:

Nestálosť legislatívneho a inštitucionálneho rámca sociálneho dialógu v SR – najmä v oblasti extenzie kolektívnych zmlúv a národnej tripartity;

Neuzatváranie Generálnych dohôd (od roku 2000);

(Ne)dodržiavanie dohôd sociálnych partnerov;

Trend decentralizácie kolektívneho vyjednávania a prílišná dominancia podnikového kolektívneho vyjednávania a podnikových kolektívnych zmlúv v systéme sociálneho dialógu v SR;

Neobligatórnosť kontrakčnej povinnosti organizácie uzavrieť kolektívnu zmluvu v organizačnej jednotke⁶¹;

⁶¹ Nová právna úprava obsiahnutá v zákone o kolektívnom vyjednávaní vychádza z princípu zmluvnej voľnosti, pretože príslušné vyjednávajúce strany kolektívnu zmluvu môžu, ale nemusia uzavrieť. Zrušilo sa tým obligatórne (povinné) uzavieranie kolektívnej zmluvy a s tým súvisiaca právna povinnosť zamestnávateľskej organizácie a jej vedúceho zabezpečovať podmienky pre včasné uzavretie kolektívnej zmluvy, ako to ustanovovala predchádzajúca právna úprava (§ 20 ods. 4 Zákonníka práce v zákone č. 188/1988 Zb.) v znení platnom do 31.1.1991 a nariadenie vlády č. 82/1989 Zb. o kolektívnych zmluvách). Obligatórnosť bola zdôraznená zakotvením kontrakčnej povinnosti organizácie uzavrieť kolektívnu zmluvu v organizačnej jednotke, ak o to požiadal príslušný odborový orgán. Toto ustanovenie podľa iniciátorov novej právnej úpravy už nezodpovedalo novým podmienkam a potrebám trhovej ekonomiky. Strata obligatórnosti uzavretia kolektívnej zmluvy zamestnávateľom mala byť na druhej strane vyvážená tým, že odborová organizácia získala nové právne nástroje, ako si vymôcť uzavretie kolektívnej zmluvy, vrátane štrajku. Podľa súčasnej právnej úpravy kolektívne vyjednanie sa začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane (§ 8 ods. (1) zákona 2/1991). Spravidla predkladá návrh odborová organizácia zamestnávateľovi. Strana, ktorej bol návrh predložený (spravidla zamestnávateľ), je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak, a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam, ktoré neboli prijaté. Platí aj, že zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej KZ najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej KZ (§ 8 ods. (4)). Zákon ukladá povinnosť stranám rokovať a poskytovať si súčinnosť, ak to nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

Možnosť odchyliť sa v kolektívnych zmluvách (KZ) od princípu výhodnosti⁶²;

Povinnosť odborovej organizácie preukazovať mieru odborovej organizovanosti v organizácii⁶³;

Nedostatočne rozvinutý (prevažne absentujúci) sociálny dialóg v malých a stredných podnikoch;

Nedostatočne rozvinutý (často absentujúci) sociálny dialóg v nadnárodných spoločnostiach (najmä s centrárou mimo EÚ);

Nízka miera participácie a aktivity zástupcov slovenských sociálnych partnerov v nadnárodných štruktúrach sociálneho dialógu;

Nevyužívanie princípu a mechanizmov extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS);

Nedostatočná miera pokrytia zamestnancov kolektívnym vyjednávaním (KV) a kolektívnymi zmluvami (KZ);

Ťažkosti s vymožitelnosťou práva a neexistencia pracovných súdov;

Nedostatočná koordinácia sociálneho dialógu (SD) a kolektívneho vyjednávania (KV), ako aj nedostatočná spätná väzba medzi zúčastnenými stranami sociálneho dialógu, ako aj vyjednávačmi kolektívnych zmlúv a tými, za ktorých vyjednávajú;

Nedostatočne vybudované a fungujúce regionálne štruktúry:

- a) sociálnych partnerov (zamestnaneckých a zamestnávateľských združení); ako aj
- b) sociálneho dialógu (nefungujúci regionálny sociálny dialóg/regionálne tripartity)

⁶² Individuálna pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva (§ 231 ods. (5) Zákonníka práce). V právnom poriadku SR sa teda vo všeobecnosti uplatňuje tzv. princíp výhodnosti, hoci ostatná novela č. 257/2011 Z.z. Zákonníka práce umožnila, aby sa v určitých prípadoch, keď to zákon povoľuje, umožnilo odchyliť sa v kolektívnych zmluvách od princípu výhodnosti.

⁶³ Novelou ZP účinnou od 1.9.2011 bolo zavedené, že ak chce odborová organizácia zastupovať všetkých zamestnancov u zamestnávateľa, musí odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa, preukázať, že je v nej odborovo organizovaných najmenej 30 % zamestnancov tohto zamestnávateľa; a to na požiadanie zamestnávateľa dané do 30 dní odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia. Vo vzťahu k odborovým organizáciám, ktoré k 1.9.2011 už pôsobili u zamestnávateľa, platí, že ich právo zastupovať všetkých zamestnancov sa posudzuje do 31.12.2012 podľa starej právnej úpravy a zamestnávateľ môže požiadať o preukázanie, že zastupujú aspoň 30 % zamestnancov od 1.1.2013. Toto ustanovenie je napádané pre jeho protiústavnosť. A do istej miery ho možno považovať za nezrozumiteľné, keďže odborová organizácia nemusí „chcieť“ zastupovať všetkých zamestnancov; ona je v zmysle zákona povinná pri kolektívnom vyjednávaní zastupovať všetkých zamestnancov u zamestnávateľa.

Pokles formálnej organizovanosti (členskej základne) v odboroch i zamestnávateľských združeniach;

Nedostatočné odborné zázemie aktérov sociálneho dialógu, najmä vyjednávačov kolektívnych zmlúv:

- a) nedobudované expertné a poradné štruktúry, neprístupnosť relevantných informácií, štatistík a analýz;
- b) nedostatočné kontinuálne vzdelávanie vyjednávačov;

(Ne)dodržiavanie nadstraníckosti sociálnych partnerov.

VII. Príklady dobrej praxe v sociálnom dialógu v Slovenskej republike

Pri analýze súčasných problémových faktorov a problematických oblastí sociálneho dialógu v SR sme spomenuli aj *nízku mieru participácie a aktivity zástupcov slovenských sociálnych partnerov v nadnárodných štruktúrach sociálneho dialógu*. Súčasne sme vzhľadom na túto oblasť v záujme zlepšenia fungovania sociálneho dialógu na Slovensku odporučili sociálnym partnerom, aby sa intenzívnejšie usilovali pôsobiť ako *sociálny partner* v nadnárodných štruktúrach sociálneho dialógu, aby usilovali o harmonizáciu mzdových, sociálnych a pracovných podmienok a aby dôsledne a dôrazne vyžadovali dodržiavanie princípov OECD o správaní sa cudzieho investičného kapitálu u nás.

Dôkazom, že úspešné pôsobenie sociálnych a partnerov a efektívny sociálny dialóg v tejto oblasti je možné, je uvádzaný príklad dobrej praxe sociálneho dialógu v SR.

Príklad dobrej praxe č. 1

VII. 1. Rozvíjanie sociálneho dialógu v nadnárodných štruktúrach: prípad Slovnaftu a.s. v rámci nadnárodnej spoločnosti MOL Group

Sociálny dialóg v kontexte globalizácie

Jednou z hlavných charakteristík súčasného globalizovaného kapitalizmu a trhu je rast a pôsobenie nadnárodných spoločností a skupín podnikov. Procesy koncentrácie podnikov, cezhraničných zlúčení, akvizícií a relokácií výrobných infraštruktúry a pracovných miest sú realitou aj v rámci európskeho hospodárskeho priestoru. Do popredia sa dostáva súťaž nielen medzi jednotlivými spoločnosťami, ale aj interná súťaž medzi výrobnými miestami tej istej spoločnosti. Regionálne ide prevažne o súťaž medzi filiálkami umiestnenými v starých a nových (alebo kandidujúcich) členských krajinách EÚ.

Stratégia krajín post-socialistického bloku, ktoré sa postupne integrovali a integrujú do EÚ, je v rámci týchto pohybov zameraná doteraz predovšetkým na budovanie svojej hospodárskej konkurencieschopnosti a rastu na základe nízkej ceny práce a výhodnejšieho daňového prostredia. Dopady tejto stratégie na celospoločenskú kvalitu života ako aj dlhodobé vyhliadky rozvoja poznatkovo orientovanej ekonomiky sme popísali už vyššie – ide o stratégiu, ktorá nevytvára stimulujúce prostredie pre tvorbu inovácií, či už v oblasti ekonomicko-technologickej alebo sociálnej. Pod sociálnymi inováciami pri tom rozumieme hľadanie ciest a mechanizmov zosúladovania rôznych spoločensko-ekonomických záujmov, dosahovania spoločných cieľov, konsenzu a „win-win“ modelov koordinácie.

Okrem celospoločenských a makroekonomických aspektov má fenomén nadnárodných spoločností výrazné dosahy na realitu sociálneho dialógu a reprezentáciu záujmov zamestnancov. Je zjavné, že procesy relokácie práce a kapitálu so svojimi dopadmi na vývoj zamestnanosti v rámci podnikov vytvárajú silný tlak na reprezentáciu záujmov zamestnancov. Nielen realita relokácie či znižovania výroby, ale aj samotná možnosť, že by k tomu mohlo dôjsť, vytvára silný, kontinuálny tlak a pocit neistoty u zamestnancov a ich zástupcov, čo znižuje ich suverenitu a pozíciu pri rokovaní so zamestnávateľmi. Na mikroúrovni sociálnych vzťahov zase nadnárodné podniky prinášajú nové momenty v podobe rozdielov v kultúrach, tradíciách, jazykoch i inštitucionálnych modeloch participácie a reprezentácie zamestnancov. Kľúčovou sa preto stáva otázka, aké faktory, mechanizmy a inštitúty dokážu

v súčasnosti vyvažovať internú firemnú súťaž a napomáhať rozvoju nadnárodnej (cezhraničnej) spolupráce zamestnancov.

V tejto prípadovej štúdii (príkladu dobrej praxe sociálneho dialógu v SR) prezentujeme možnosti a pozitíva rozvíjania nadnárodného sociálneho dialógu z pohľadu konkrétneho aktéra, zástupcu ZO OZ Chémia SR pri Slovnaft a.s.. Zameriame sa aj na potenciál inštitútu Európskej zamestnaneckej rady, ako orgánu nadnárodnej informácie a konzultácie so zamestnancami.

Európske zamestnanecké rady (EZR)

V analýze súčasných problematických oblastí sociálneho dialógu v SR sme identifikovali nedostatočne rozvinutý sociálny dialóg na úrovni nadnárodných spoločností a nízku mieru participácie a aktivity zástupcov slovenských sociálnych partnerov v nadnárodných štruktúrach sociálneho dialógu. Inštitút Európskej zamestnaneckej rady (ďalej EZR) predstavuje dôležitý inštitút nadnárodnej komunikácie, informácie, konzultácie a možnosť koordinácie, ktorého potenciál zatiaľ nie je na Slovensku dostatočne docenený.

Možnosť vytvárať EZR dala v roku 1994 Smernica Rady Európskej únie (94/45/ES) o zriaďovaní EZR alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi. Cieľom smernice je umožniť spájanie zástupcov zamestnancov z každej európskej krajiny, v ktorej nadnárodná spoločnosť pôsobí, tak, aby sa realizovalo právo zamestnancov na informácie a rokovanie s ústredným vedením (manažmentom) spoločnosti. Smernica sa stala prvým európskym krokom k rozvoju nadnárodných štruktúr industriálnych vzťahov na podnikovej úrovni.

Hodnotenia fungovania EZR nie sú jednotné. Najmä v prvých rokoch existencie týchto orgánov sa objavovali pochybnosti, nakoľko sú v skutočnosti európskymi (a nielen ďalším nástrojom národnej reprezentácie záujmov) a nakoľko zamestnaneckými radami (alebo skôr ďalšími nástrojmi medzinárodného súperenia medzi režimami práce). Na druhej strane stáli názory, že EZR sa dokážu vyvíjať od formálnych informačných fór k subjektom s reálnou európskou kolektívnou identitou, s odborným sieťovaním a akciou. Skúsenosti ukázali, že tento prísľub dokázali naplniť tie EZR, ktoré sa opierali o už existujúce štruktúry a inštitúcie reprezentácie záujmov a participácie zamestnancov. Silné odborové štruktúry a silná kooperácia s odbormi na sektorovej úrovni napomáhajú rozvoju nadnárodných štruktúr a inštitúcií, v tomto prípade dávajú vznik proaktívnym EZR.⁶⁴

Prepracované znenie smernice z mája 2009 (*Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES*) posilnilo rolu a práva EZR vo viacerých oblastiach. Predovšetkým *jasnejšie definovalo práva na informácie a konzultácie* (rokovanie, poradu), prepojilo a lepšie rozlíšilo procesy informovania a konzultácie v rámci EZR a na národnej úrovni, *posilnilo postavenie odborov a umožnilo vzdelávanie členov EZR na náklady zamestnávateľa*. Vo všeobecnosti podporilo negociačnú rolu EZR ako dôležitého partnera dialógu a vyjednávania s ústredným manažmentom podniku. Prepracovaná smernica o EZR je otvorená možnosti úzkeho naviazania na odborové organizácie a na uzatváranie nadnárodných dohôd. V legislatíve SR sú ustanovenia smernice o EZR zakotvené v zákonníku práce (§ 241 až 250a). Novelizácia EÚ direktívy ohľadom nadnárodnej informácie a konzultácie (EZR) už

⁶⁴ Voss, E. (2006). *The experience of European Works Councils in new EU Member States*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

umožňuje aj uzatváranie nadnárodných dohôd so zohľadnením suverenity lokálnych odborových organizácií. Premietnutie tejto možnosti do našej legislatívy (ZP), ako aj praxe je zatiaľ nedostatočné. Vzhľadom na rozšírené kompetencie EZR považujeme za dôležité, aby sa vo väčšej miere využíval ich potenciál zo strany slovenských sociálnych partnerov pre skvalitnenie sociálneho dialógu na nadnárodnej úrovni. Keďže EZR predstavujú jednu z mála potenciálnych ciest pre harmonizáciu mzdových, sociálnych a pracovných podmienok v nadnárodných firmách, väčšia pozornosť a podpora by sa im mala venovať aj na úrovni KOZ SR a jednotlivých odborových zväzov. Základom by mala byť výmena skúseností medzi členmi EZR zo SR a šírenie dobrej praxe v rámci odborárskej komunity. V nasledujúcej časti predstavíme praktické skúsenosti domácich aktérov s vytváraním a rozvíjaním nadnárodného sociálneho dialógu, ako aj so založením a pozitívnymi fungovaniami EZR.

ZO OZ Chémia SR pri Slovnafte a.s. a jej skúsenosti s rozvíjaním sociálneho dialógu na nadnárodnej úrovni

Skúsenosť Slovnaftu a.s. so zahraničným strategickým partnerom sa začala v r. 2000, kedy spoločnosť MOL (Magyar Olaj- és Gázipari Nyrt.) získala viac ako tretinový podiel jeho akcií. V nasledujúcich rokoch investor odkúpil väčšinový podiel a Slovnaft sa stal súčasťou medzinárodnej ropárskej skupiny MOL. Investície do nových technológií ako aj zmeny v organizačnej štruktúre spoločnosti, ktoré sa začali v 90. rokoch, pokračovali aj po začlenení do skupiny MOL s tým rozdielom, že sa do zmien zapracovali aj prvky reštrukturalizácie z dôvodu prepojenia s materským podnikom. Skupina MOL je svojimi spoločnosťami zastúpená v desiatich štátoch EÚ.

Z hľadiska industriálnych (zamestnávateľsko-zamestnaneckých) vzťahov sa Slovnaft vyznačuje relatívne kooperatívnou korporátnou kultúrou a vzťahmi. Je to dané jednak dlhodobou silnou pozíciou odborov v tradičnom priemyselnom prostredí, a na druhej strane vysokými nárokmi na kvalitu pracovnej sily a rozvinutým HR systémom. Zástupcovia zamestnancov sú zastúpení v dozornej rade spoločnosti.

Reprezentácia v dozornej rade pozitívne vplyva na prax informovania, konzultácií a podporuje participatívne orientovanú podnikovú kultúru, preto tento typ participácie považujeme za ukazovateľ kvality sociálneho dialógu a partnerstva na podnikovej úrovni. Skúsenosť odborárov v našom prípade toto stanovisko potvrdzuje. Účasť odborárov v dozornej rade predstavovala dôležitý stimul sociálneho učenia sa a získavania nových kompetencií sociálnymi partnermi. Odborové organizácie sa postupne učili narábať s možnosťou stavať kandidátov a obhájiť ich vo voľbách zamestnancami. Členstvo v rade prinieslo *inštitucionálnu možnosť mať informácie vnútorného charakteru, možnosť komunikovať s členmi vrcholného vedenia a prejavíť svoj (aj odlišný) názor* na niektoré rozhodnutia pred akcionármi na valnom zhromaždení. Členstvo zástupcov zamestnancov v orgáne spoločnosti je významným prejavom transparentnosti zamestnávateľsko-zamestnaneckých vzťahov. Túto skúsenosť odborárov považujeme za kľúčový faktor, ktorý im umožnil a uschopnil ich efektívne (spolu)vytvárať sociálne partnerstvá a dialóg aj na nadnárodnej úrovni.

Po vstupe zahraničného partnera a začlenení Slovnaftu do nadnárodnej skupiny podnikov, nadviazala odborová organizácia úzku spoluprácu so zástupcami zamestnancov v materskom podniku v Maďarsku a postupne aj so zástupcami zamestnancov v ostatných podnikoch. Ustanovili tzv. "Najvyššie FÓRUM", v ktorom sa schádzali zástupcovia zamestnávateľov z oboch podnikov so zástupcami zamestnancov, odborármi. Prvým a najhodnotnejším výstupom z týchto stretnutí okrem vzájomného poznania bola **dohoda o harmonizácii pracovných podmienok zamestnancov oboch podnikov**. Dohoda bola realizovaná v rámci

kolektívnej zmluvy počas troch rokov a priniesla výrazné *pozitívne štrukturálne zmeny tak v odmeňovaní, ako aj v sociálnej oblasti*. Dohoda o harmonizácii podmienok predstavuje priekopnícky počín a dodnes je na Slovensku ojedinelým prípadom spomedzi podnikov so zahraničným vlastníkom.

Spolupráca na nadnárodnej úrovni, ktorej výsledkom bola dohoda, mala za cieľ vyrovnáť sa s rozdielmi v pracovnoprávnej a daňovej oblasti pochádzajúcimi z odlišných národných legislatív. V tomto zmysle napomohla aj budovaniu spoločnej korporátnej identity a bola tak prínosom aj pre manažment nadnárodnej spoločnosti, ktorého úlohou je integrovať rôzne časti a investície, a zladzovať rôzne (národné) kultúry manažmentu. Odborové organizácie v rámci rozrastajúcej sa skupiny uzatvárali dohodu o komunikácii a vzájomnej výmene informácií (Slovensko, Maďarsko, Chorvátsko). Organizovali tiež spoločné „Olejárske konferencie“ za účasti zástupcov zamestnancov z podnikov v ropárskom (ropu ťažiacom spracujúcom) sektore v strednej a východnej Európe.

Na základe širokej škály uvedených aktivít možno konštatovať, že ak je splnená podmienka existencie silných odborových štruktúr a mechanizmov participácie zamestnancov na národnej (resp. podnikovej) úrovni, je možné nadväzovať efektívnu spoluprácu a kontakty i na medzinárodnej úrovni. Táto skutočnosť vysvetľuje aj promptnosť odborových aktérov pri založení EZR v rámci skupiny MOL v júni 2004 (t.j. iba jeden mesiac po začlenení štátov V4 do EÚ). Vytvorenie EZR bolo ďalším významným krokom odborových organizácií skupiny podnikov smerom k užšej spolupráci zástupcov zamestnancov. Týmto orgánom nadnárodnej informácie a konzultácie bolo nahradené dovedty fungujúce „Najvyššie FÓRUM“. Skupina MOL sa tak stala prvou nadnárodnou spoločnosťou so sídlom v novom členskom štáte EÚ, ktorá založila EZR (dodnes okrem MOLu poznáme iba dve takéto spoločnosti). Účastníci zo štátov mimo EÚ boli na zasadania pozývaní ako pozorovatelia a boli veľmi aktívni. V rámci aktivít EZR bola vypracovaná a prijatá nadnárodná dohoda pod názvom „Nová Európa“ platná v skupine MOL od roku 2006, ktorá bola následne predĺžená na roky 2011 - 2015. Tento spoločný európsky dokument predstavuje rámec pre kolektívne vyjednávanie v oblasti mzdovej politiky, politiky zamestnanosti, starostlivosti o zdravie a bezpečnosť, a v oblasti vzdelávania a odborného rastu. Dokument sa stal východiskom pre vyjednávačov na lokálnych úrovniach a je rešpektovaný lokálnymi manažmentmi.

Z pohľadu zástupcov zamestnancov z odborovej organizácie možno vyzdvihnúť niekoľko faktorov a podmienok úspešného zapojenia do nadnárodného sociálneho dialógu a spolupráce.

Sú nimi najmä:

Na strane ústredného vedenia nadnárodnej spoločnosti – ochota komunikovať a vyjednávať o návrhoch zástupcov zamestnancov. Kooperatívna korporátne kultúra napomáha rozvíjaniu partnerstiev aj naprieč hranicami národných štátov. Napomáha to súčasne tvorbe skupinovej identity – čo sa odzrkadľuje napríklad aj v Etickom kódexe skupiny MOL.

Na strane lokálneho manažmentu – pozitívnym faktorom je účasť odborárov v dozornej rade podniku, t.j. prax participácie na podnikovej úrovni.

Na strane zástupcov zamestnávateľov v ostatných krajinách – ochota viesť nadnárodný sociálny dialóg a proces vyjednávania chápať ako skupinový, nachádzanie spoločnej (európskej) agendy a cieľov, tvorba spoločných projektov a stanovísk.

K podpore negociačnej roly EZR prispela snaha vyústiť všetky aktivity a vyjednávanía do prijatia písomných nadnárodných dohôd medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov.

Mnohé z podmienok úspešného rozvinutia nadnárodného dialógu v nami zvolenom príklade dobrej praxe odrážajú sektorové špecifiká spoločnosti (veľký industriálny hráč s vysokými nárokmi na kvalitu pracovnej sily a technológie s rozvinutou kooperatívnou korporátnou kultúrou), a predstavujú tak reálne limity pre prenos tejto praxe do iných oblastí a kontextov industriálnych vzťahov. Na druhej strane chceme zdôrazniť, že kľúčovým faktorom efektívnej participácie zamestnancov na nadnárodnej úrovni sa aj v tomto prípade ukázali byť dlhodobé existujúce štruktúry a inštitúcie reprezentácie záujmov zamestnancov, teda silné odbory, ako aj intenzívna kooperácia s odbormi na sektorovej úrovni a na úrovni Európskych centrál (v našom prípade EMCEF a EOK). Rozvíjanie nadnárodného sociálneho dialógu prinieslo zvýšenú koordináciu a komunikáciu medzi jednotlivými odborovými organizáciami, zlepšenie informovanosti a nový rozmer v kolektívnom vyjednávaní.

Príklad dobrej praxe č. 2

VII. 2. Rozvíjanie sociálneho dialógu na úrovni hospodárskych odvetví:

Dohoda o spolupráci pri realizovaní hospodárskeho a sociálneho partnerstva v pôsobnosti Integrovaného odborového zväzu

Základom realizácie sociálneho dialógu a sociálneho partnerstva v odvetví dopravy a výstavby je *DOHODA o spolupráci pri realizovaní hospodárskeho a sociálneho partnerstva*, ktorú uzatvorili Asociácia odborových zväzov dopravy, pôšt a telekomunikácií, Únia dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky, Zväz stavebných podnikateľov Slovenska a Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja Slovenskej republiky.

Sociálni partneri v DOHODE deklarujú:

- ochotu vzájomne spolupracovať, komunikovať s orgánmi štátnej správy, vyšších územných celkov a miestnej samosprávy v záujme rozvoja odvetví rezortu,
- spoločne pôsobiť pri riešení celého radu aktuálnych otázok jednotlivých odvetví rezortu v záujme zvýšenia ekonomického rastu a zamestnanosti prijímaním krátkodobých a účinných opatrení na spoločných rokovaníach,
- spoločne pôsobiť pri realizácii koncepčných, strategických a legislatívnych zámeroch Ministerstva dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja,
- nevyhnutnosť sociálneho dialógu a svoju spoluzodpovednosť pri zachovaní sociálneho zmiereu.

Dohoda oprávňuje sociálnych partnerov konkretizovať jej jednotlivé ustanovenia do úloh prijímaných na generálnej porade ministra dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja; organizovať odvetvové tripartity (civilné letectvo, cestná doprava, cestná infraštruktúra, výstavba a bytová politika); zapájať sa do legislatívneho procesu už prostredníctvom vnútrorezortného pripomienkového konania zásadných materiálov týkajúcich sa hospodárskeho a sociálneho rozvoja a udržania zamestnanosti v príslušnom odvetví; uskutočňovať pracovné rokovania a rozporové konania k legislatívnym návrhom, ktoré si

vyžadujú takýto post; delegovať zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov do pracovných skupín ministerstva.

Z pohľadu Integrovaného odborového zväzu *Dohoda* vytvorila stabilný systém realizácie odvetvového sociálneho dialógu a intenzívnej vzájomnej spolupráce. Na jej základe realizovaný odvetvový sociálny dialóg hodnotí Integrovaný odborový zväz ako dlhoročnú korektnú spoluprácu aktérov *Dohody*, považuje ho za mimoriadne potrebný a užitočný nástroj riešenia celého radu aktuálnych otázok jednotlivých odvetví Ministerstva dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR.

VIII. Metodika monitorovania a monitorovacie kritériá sociálneho dialógu

Ako monitorovacie kritériá a ukazovatele monitorovania úrovne sociálneho dialógu môžu v SR poslúžiť údaje (a na ich základe vypracované analýzy) z pravidelného každoročného štatistického zisťovania „*Ročného výkazu o pracovných podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku*“. Cieľom tohto štatistického zisťovania je poskytnúť informácie o pracovných podmienkach, podmienkach zamestnávania, podmienkach odmeňovania zamestnancov a o opatreniach a nákladoch vynaložených v oblasti sociálnej politiky podniku. Zisťovanie poskytuje informácie o dohodnutých podmienkach pre zamestnancov v SR, ktoré boli v príslušnom kalendárnom roku dohodnuté nad rámec aktuálne platného zákona (Zákonníka práce). Okrem informácií obsiahnutých v podnikových kolektívnych zmluvách a/alebo kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa poskytuje tento zdroj aj ďalšie finančno-ekonomické údaje získané z účtovnej evidencie zamestnávateľov. Výberovú vzorku tvoria organizácie zo všetkých odvetví národného hospodárstva a zo všetkých regiónov SR; zamestnávateľa, u ktorých odborová organizácia pôsobí, a aj tí, kde nepôsobí – toto umožňuje spracovávať rôzne analýzy a komparácie (stavu i vývojových tendencií) úrovne sociálneho dialógu; ako aj jeho prínosov a efektov pre zamestnancov i zamestnávateľov.

Dôležitá je i skutočnosť, že **na získanie týchto údajov netreba vynaložiť žiadne dodatočné finančné, ani personálne zdroje**. Informačný systém o pracovných podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku (ISSP) sa v Slovenskej republike využíva a vyvíja od roku 1992 pod koordináciou MPSVR SR v spolupráci so Štatistickým úradom SR, Ministerstvom hospodárstva SR, Ministerstvom vnútra SR a vedecko-výskumnými inštitúciami (SAV, Inštitút pre výskum práce a rodiny, Ekonomická univerzita), ako aj samotnými sociálnymi partnermi - KOZ SR, AZZZ SR, RÚZ a jednotlivými odborovými a zamestnávateľskými organizáciami/zväzmi. Toto štatistické zisťovanie sa realizuje v súlade s uznesením vlády SR č. 43 zo dňa 14.1.1997, s dohovorom Medzinárodnej organizácie práce o štatistikách práce č. 160/1985 a v súlade s vyhláškou ŠÚ SR č. 540/2009 a uskutočňuje ho TREXIMA.

Ukazovatele monitorované prostredníctvom ročného výkazu o pracovných podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku

- V oblasti:

Zmluvné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami ako monitorovacie kritériá sledovať a analyzovať nasledujúce ukazovatele:

- **existencia KZVS,**
- **existencia odborovej organizácie v organizácii,**
- **existencia zamestnaneckej rady (zamestnaneckého dôverníka) v organizácii,**
- **pôsobenie európskej zamestnaneckej rady**
- **uzavretá platná podniková KZ**

- V oblasti:

Spolupráca zmluvných strán ako monitorovacie kritériá sledovať a analyzovať nasledujúce ukazovatele:

- odborová organizácia sídli v objekte zamestnávateľa,
- zamestnávateľ hradí prenájom miestnosti,
- činnosť predsedu odborovej organizácie platená – zamestnávateľom/ odborovou organizáciou.

V oblasti:

Mzdové podmienky, minimálna mzda, odstupné a odchodné ako monitorovacie kritériá sledovať a analyzovať nasledujúce ukazovatele:

- dohodnuté mzdové tarify (priemerný hodinový zárobok; indikátor kvality: vyjadrené podielom zárobku zamestnancov u zamestnávateľov s KZ k zárobkom zamestnancov u zamestnávateľov bez KZ, >100%),
- rodová rovnosť: podiel zárobku žien ku zárobkom mužov (priemerný hodinový zárobok),
- zvýšenie mzdových taríf / zvýšenie priemernej mzdy (vyjadrené v %, v eur),
- výška dohodnutej minimálnej mzdy v organizácii (v % nad výšku priemernej minimálnej mzdy v sektore),
- zvýšené odstupné (počet násobkov priemerných zárobkov vyplácaných ako odstupné **nad rámec príslušného zákona** (ZP, 400/2009, 553/2003)),
- zvýšené odchodné (počet násobkov priemerných zárobkov vyplácaných ako odchodné **nad rámec príslušného zákona**).

V oblasti:

Mzdové zvýhodnenia, náhrady mzdy a ďalšie plnenia dohodnuté nad rámec stanovený ZP ako monitorovacie kritériá sledovať a analyzovať nasledujúce ukazovatele:

- príplatky za prácu nadčas, za prácu cez víkendy a sviatky, za prácu v noci, atď. - výkaz sleduje 18 položiek + iné príplatky – otvorená kategória (v eur/hod., v eur/mes., % z priemer. zárobku, % z tarifnej mzdy),
- mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce,
- výška náhrady príjmu pri dočasnej PN za 1. – 3. deň / 4. – 10. deň zvýšená oproti zákonu č. 462/2003 Z.z. (zvýšené % denného vymeriavacieho základu),
- odmeny pri pracovných a životných výročiach (sleduje sa aktuálne štyri typy odmien; v eur, % priemernej mesačnej mzdy),
- ďalšie mzdové plnenia – 13., 14., 15. plat, iné (% z tarifnej mzdy)

V oblasti:

Týždenný pracovný čas a čas odpočinku ako monitorovacie kritériá sledovať a analyzovať nasledujúce ukazovatele:

- týždenný prac. čas (v hod.)
- predĺženie nároku na dovolenku nad rámec ZP (počet dní)
- pružný pracovný čas; dohoda o flexikonte.

V oblasti:

Pracovné voľno poskytované pri prekážkach v práci na strane zamestnanca ako monitorovacie kritériá sledovať a analyzovať nasledujúce ukazovatele:

– počet dní pracovného voľna pri prekážkach v práci na strane zamestnanca nad rámec Zákonníka práce (sledovaných 9 položiek + 1 otvorená)

V oblasti:

Stravovanie zamestnancov – zabezpečenie stravovania nad rámec právneho nároku plynúceho zo ZP ako monitorovacie kritériá sledovať a analyzovať nasledujúce ukazovatele:

- poskytovanie ďalšieho jedla pri pracovnej zmene nad 11 hodín,
- poskytovanie stravy počas prekážok v práci alebo dovolenky zamestnanca,
- poskytovanie stravy zamestnancom pri nadčase,
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým sa zabezpečuje stravovanie (dohodári, bývalí zamestnanci dôchodcovia, doktorandi, živnostníci...)

V oblasti:

Existencia foriem podnikovej sociálnej politiky ako monitorovacie kritériá sledovať a analyzovať nasledujúce ukazovatele

- aktuálne sa sleduje 18 foriem podnikovej sociálnej politiky

Ako dôležité monitorovacie kritériá sledovať a analyzovať ukazovatele aj v oblastiach

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a Výdavky zamestnávateľa na pracovné a sociálne podmienky (mimo príspevkov zo sociálneho fondu).

Záver:

Súhrnne a stručne **z pohľadu KOZ za najvýznamnejšie kritériá a indikátory kvality sociálneho dialógu na Slovensku považujeme:**

- mieru (%) pokrytia zamestnancov KZ a KV;
- mieru benefitov a prínosov v prospech zamestnancov nad rámec zákona vyplývajúcu im z KZ;
- mieru dosahovania cieľov a realizáciu opatrení/nástrojov na ich dosiahnutie – v zmysle, ako sú naformulované v návrhu optimalizácie fungovania súčasného modelu sociálneho dialógu v SR (v nasledujúcej kapitole IX. a podkapitole IX. 1)

IX. Návrh optimalizácie fungovania súčasného modelu sociálneho dialógu v SR z pohľadu odborárov

V záujme optimalizácie súčasného modelu a zlepšenia stavu fungovania sociálneho dialógu na Slovensku je z pohľadu KOZ SR potrebné realizovať najmä nasledujúce žiaduce ciele a realizovať uvedené opatrenia na ich dosahovanie:

Žiaduce dlhodobé ciele

Posilniť význam sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania pri získavaní a uplatňovaní nárokov a benefitov zamestnancov nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov;

Zvyšovať mieru pokrytia zamestnancov KV a KZ;

Posilniť význam sociálneho dialógu pri hľadaní spoločenského konsenzu a dohody o závažných celospoločenských hospodársko-sociálnych otázkach a opatreniach;

Posilniť význam sociálneho dialógu pri zvyšovaní spoločenskej súdržnosti a udržiavania sociálneho zmieru (od podnikovej až po celospoločenskú úroveň);

Usilovať, aby hlavnou konkurenčnou výhodou SR už nebola nízka cena práce a nízke náklady na sociálnu politiku a environmentálnu oblasť.

Žiaduce dlhodobé opatrenia

Utvárať takú legislatívnu úpravu a inštitucionálnu podobu sociálneho dialógu v SR, ktorá by umožnila realizovať žiaduce dlhodobé ciele;

Usilovať o stabilitu legislatívnej a inštitucionálnej podoby sociálneho dialógu v SR a prípadné zmeny realizovať iba po konsenzuálnom súhlase všetkých zúčastnených aktérov (sociálnych partnerov);

Z úrovne KOZ SR, a najmä z úrovne odborového zväzu poskytovať základným organizáciám odbornú, metodickú a právnu pomoc pri kolektívnom vyjednaní;

Zabezpečovať spätnú väzbu medzi vyjednávačmi kolektívnych zmlúv a tými, za ktorých vyjednávajú na všetkých úrovniach sociálneho dialógu;

Na celoštátnej úrovni sociálneho dialógu (v tripartite) dospieť ku (generálnej) celospoločenskej dohode o závažných spoločensko-hospodárskych a sociálnych cieľoch, ako aj spôsoboch ich dosahovania;

Na úrovni hospodárskych odvetví/ sektorov uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (KZVS), prípadne dodatky k platným KZVS;

Na úrovni podnikov a organizácií uzatvoriť podnikové kolektívne zmluvy, prípadne dodatky k platným podnikovým KZ s cieľom dosiahnuť, aby vo všetkých zamestnávateľských subjektoch, kde pôsobí základná odborová organizácia boli uzatvorené podnikové KZ;

Rozširovať platnosť kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi príslušného zväzu zamestnávateľov a pôsobi u nich základná odborová organizácia;

Pravidelne monitorovať, kontrolovať a vyhodnocovať plnenie všetkých záväzkov vyplývajúcich z platných KZVS a podnikových KZ;

Pravidelne vypracovávať analýzy

- ekonomicko-sociálneho kontextu a podmienok, v ktorom SD a KV prebieha,
- benefitov SD a KV pre sociálnych partnerov,
- prínosov SD a KV z hľadiska širšieho spoločenského kontextu;

V kolektívnom vyjednávaní presadzovať také mzdy a tempo rastu miezd, ktoré bude zohľadňovať, a najmä podnecovať rast produktivity práce a konkurenčnej schopnosti v podmienkach poznatkov orientovanej ekonomiky a trvalo udržateľného rozvoja;

Orientovať sociálny dialóg a uschopňovať sociálnych partnerov tak, aby vyprodukované disponibilné zdroje slúžili na rozvoj ľudského potenciálu a zvýšenia kvality života tých, ktorí ich vyprodukovali (zamestnancov a zamestnávateľov);

Orientovať sociálny dialóg a uschopňovať sociálnych partnerov tak, aby zamestnávateľské subjekty v SR prestali byť priestorom mzdového a sociálneho dumpingu.

Žiaduce krátkodobé opatrenia

Zmapovať priority a požiadavky základných organizácií vzhľadom na obsah návrhov KZVS a dodatkov ku KZVS;

Vyberať a **schváliť stálych zástupcov** pre kolektívne vyjednávanie KZVS a dodatkov ku KZVS na príslušných rokovaníach OZ;

Kolektívne vyjednávanie návrhov KZVS a dodatkov ku KZVS začať **vyjednávať so zamestnávateľskými subjektmi predložením návrhov v dostatočnom časovom predstihu** pred uplynutím platnosti aktuálne platnej KZVS (a analogicky na podnikovej úrovni);

Po ukončení kolektívneho vyjednávania vykonať **analýzu** jeho priebehu na úrovni OZ, ako aj základných organizácií, a po uplynutí platnosti KZ vykonať analýzu jej plnenia a prínosov na úrovni OZ a základných organizácií;

V prípade potreby obrátiť sa na odborový zväz o **poskytnutie metodologickej pomoci** pri príprave a priebehu kolektívneho vyjednávania podnikovej KZ, vrátane požiadavky delegovania expertov a/alebo funkcionárov OZ ako zástupcov vyjednávačov základnej organizácie na kolektívne vyjednávanie PKZ.

IX. 1. ODPORÚČANIA pre zlepšenie fungovania sociálneho dialógu v SR:

Znovu obnoviť sociálny dialóg a uzatváranie generálnych dohôd na pôde tripartity.

Koordináciu kolektívneho vyjednávania v SR odporúčame realizovať analogicky Výboru pre koordináciu KV na európskej úrovni - ciele a priority pre príslušný kalendárny rok sú vyhlasované prostredníctvom „*Rezolúcie ETUC pre koordináciu kolektívneho vyjednávania*“. Bolo by vhodné v nadväznosti na tieto ciele (túto *Rezolúciu ETUC*) formulovať – s prihliadnutím na špecifickú situáciu v SR – ciele a stratégiu KV na Slovensku, a to na všetkých úrovniach sociálneho dialógu.

Pôsobiť ako sociálni partneri v nadnárodných štruktúrach sociálneho dialógu. Najmä v nadnárodných firmách usilovať o harmonizáciu mzdových, sociálnych a pracovných podmienok.

Zabezpečiť, aby dodržiavanie princípov OECD⁶⁵ o správaní sa cudzieho investičného kapitálu bolo prísne vyžadované a ich nedodržiavanie prísne sankcionované.

Na všetkých úrovniach sociálneho dialógu zabezpečiť, aby sa realizoval v súlade s dobrými mravmi a celospoločenským rozvojom.

Znovu obnoviť obligatornosť kontrakčnej povinnosti organizácie uzavrieť kolektívnu zmluvu v organizačnej jednotke.

Vylúčiť možnosť odchýliť sa v KZ od princípu výhodnosti.

Zabezpečiť informovanosť sociálnych partnerov tak, aby na všetkých úrovniach sociálneho dialógu mali všetci vyjednávači kolektívnych zmlúv prístup k relevantným informáciám a analýzám.

Potrebné finančné náklady vynaložené na expertízy a analýzy, slúžiace ako podklad pre kolektívne vyjednanie, ako aj výdavky na kontinuálne vzdelávanie vyjednávačov majú znášať zamestnanci i zamestnávateľia a všetci, na ktorých sa príslušné kolektívne zmluvy vzťahujú.

Usilovať o rovnomerné zastúpenie mužov a žien vo vyjednávajúcich tímoch (zamestnancov i zamestnávateľov) – a to tak vzhľadom na počet mužov a žien v danom podniku (sektore), ako aj s ohľadom na profesijnú skladbu pracovníkov.

⁶⁵ Zhrnutie týchto princípov OECD sú prílohou tejto Analýzy sociálneho dialógu v SR.

Sprístupniť (nielen) sociálnym partnerom na všetkých úrovniach sociálneho dialógu **Smernice (odporúčania) adresované členskými štátmi OECD nadnárodným korporáciám: Odporúčania pre zodpovedné investovanie a podnikanie v globálnom kontexte** (The OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Recommendations for responsible business conduct in a global context.)⁶⁶

Vytvoriť transparentný a funkčný mechanizmus pre realizáciu Odporúčaní OECD⁶⁷ a vypracovávať a sprístupňovať sociálnym partnerom, ako aj občianskej verejnosti výklad týchto Odporúčaní, ako aj výročné správy o stave (ne)dodržiavania a miere (ne)súladu situácie v SR s Odporúčaniami OECD.

Viac aj v rámci sociálneho dialógu a KV využívať informácie zo štatistického zisťovania „Ročný výkaz o pracovných podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku“ a usilovať, aby sa (aj) tento informačný zdroj rozširoval a skvalitňoval, vrátane zvyšovania reprezentativity jeho výberovej vzorky.

⁶⁶ Na webovej stránke Ministerstva hospodárstva SR je dokument iba v anglickom jazyku. Z pohľadu KOZ SR je potrebné dôrazne žiadať preklad do slovenského jazyka a najmä presadzovať uvedené princípy v praxi. Taktiež žiadať aj výročné správy, ktoré nikde nie sú zverejnené.

⁶⁷ Každý členský štát OECD a signatársky štát má zriadiť Národné kontaktné miesto / **National Contact Point (NCP)**, ktorý má komunikovať so všetkými relevantnými partnermi (vláda, investori, zástupcovia zamestnancov atď.). NCP pre Odporúčania OECD je v SR zriadený na **Ministerstve hospodárstva SR**. NCP poskytuje výklad Odporúčaní, sleduje situáciu v oblasti činnosti MNCs, vydáva výročné správy (hodnotenia súladu / nesúladu s Odporúčaniami a pod.) Na webstránke MH SR tieto výročné správy v súčasnosti sprístupnené uvedené nie sú.

PRÍLOHA 1:

Smernice (odporúčania) adresované členskými štátmi OECD nadnárodným korporáciám: Odporúčania pre zodpovedné investovanie a podnikanie v globálnom kontexte⁶⁸

Leitmotívom odporúčaní je šírenie tzv. **dobrej praxe** v súlade s platnou právnou úpravou a medzinárodnými štandardami (v oblasti ochrany ľudských práv, ochrany životného prostredia, pracovno-právnych vzťahov, transparentnosti/ boji s korupciou atď.)

Problematickou je právna povaha „guidelines“ - ako je výslovne spomenuté v preambule, ide o sériu odporúčaní pre nadnárodné spoločnosti (multinational corporations - MNCs), ktorých kapitál pochádza z členských štátov OECD. Zodpovednostný mechanizmus je tu teda minimálny, resp. neexistuje, môže ísť len o morálne a politické odsúdenie. Ide o tzv. samo-reguláciu (self-regulation) kapitálu a podnikov a porušenie Odporúčaní je právne nevyhľaditeľné. Právna zodpovednosť nastupuje v iných právnych kontextoch ako je porušenie tzv. tvrdého jadra (*ius cogens*) ochrany ľudských práv (*nútená práca, mučenie a fyzická likvidácia odborových zástupcov - napr. v Kolumbii, rozsiahle poškodenie alebo zničenie životného prostredia s trvalými následkami a pod.*).

Rozhodujúce je preto dohodnúť podmienky investičných projektov vopred, pričom hlavná zodpovednosť je aj v zmysle Odporúčaní OECD na vláde hostujúcej krajiny, kde nadnárodná spoločnosť investuje / pôsobí / podniká (*princíp 8*).

Vzhľadom na to, že Slovenská republika je od roku 2000 členom OECD⁶⁹, vzťahujú sa uvedené odporúčania aj na slovenský kapitál investovaný v zahraničí (t.j. napr. naši podnikatelia, zamestnávateľia a firmy pôsobiace v tzv. tretích / nečlenských krajinách OECD) vrátane krajín tzv. tretieho sveta ako je India, Čína, Vietnam, Pakistan a pod., tiež na území Balkánu, Ukrajiny a Ruska. V tomto zmysle, pokiaľ slovenský kapitál (zamestnávateľia, podniky) odporúčania OECD dodržiava, chce a bude dodržiavať (?), by nemal hovoriť o „výhodách“ vyplývajúcich zo sociálneho, environmentálneho a iného dumpingu v týchto krajinách, z obmedzovania slobody odborového hnutia a pod., pretože takéto praktiky sú v Odporúčaníach uvedené ako nevhodné.

⁶⁸ Originálny názov: **The OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Recommendations for responsible business conduct in a global context**. Ide o 95-120 stranový dokument - toto je stručné obsahové zhrnutie relevantných častí.

⁶⁹ Kompletný zoznam členov OECD je na stránke organizácie, pre príklad, členom sú: Mexiko, Turecko, Kórea, Estónsko, všetky štáty Višegrádskej štvorky a Slovinsko. Členmi zatiaľ nie sú Rumunsko, Bulharsko, Chorvátsko, Srbsko / Južoslávia, Ukrajina, Rusko, Litva, Lotyšsko a väčšina tzv. rozvojových krajín. O členstve sa rokujú / organizácia má záujem najmä o krajiny ako je Rusko, India, Indonézia, Čína, Brazília a Juhoafrická republika.

Časť I.

Princípy

Princíp 1: Rešpektovanie práva krajiny, v ktorej kapitál členského štátu OECD pôsobí / vykonáva hospodársku činnosť (tzv. hostujúca krajina) je prvoradou povinnosťou. V prípadoch, kedy má hostujúca krajina vo svojom právnom poriadku kodifikovaný nižší štandard, sa majú rešpektovať Odporúčania OECD.

Princíp 2: Odporúčania majú teritoriálnu platnosť na celom svete, t.j. sú bez teritoriálneho obmedzenia (= princíp zodpovednosti investora, bez ohľadu na to kde pôsobí).

Princíp 3: Odporúčania platia pre všetky sektory ekonomiky, bez ohľadu na to, či ide o podnik súkromný, štátny alebo zmiešaný. Princípy sa vzťahujú na všetky zložky nadnárodných korporácií (MNC) a kapitálu - t.j. na materskú firmu, dcérske firmy, pobočky a pod.

Princíp 4: Pre účely rešpektovania Odporúčaní sa má aplikovať flexibilná a extenzívna definícia nadnárodnej spoločnosti. Na to, aby spoločnosť mohla byť pre účely rešpektovania Odporúčaní považovaná za nadnárodnú stačí, že spoločnosť operuje vo viac ako jednej krajine, spravídla disponuje značným kapitálom a má v hostujúcej krajine ekonomický vplyv.

Princíp 5: Zmyslom Odporúčaní nie je vytvárať (umelé) rozdiely medzi národnými (miestnymi) a zahraničnými (nadnárodnými) podnikmi. Odporúčania majú platiť pre obidva druhy kapitálu a firiem / podnikov – t.j. tak pre domáce ako aj zahraničné.

Princíp 6: Okrem veľkých korporácií signatárske štáty vyzývajú aj malé a stredné podniky, aby dodržiavali rovnaké (minimálne) štandardy, aké sú stanovené v Odporúčaníach OECD.

Princíp 7: Odporúčania nemajú slúžiť ako prostriedok protekcionistických politík a cieľov a obmedzovať hospodársku súťaž.

Princíp 8: Je prerogatívou a právom vlád štátov, v ktorých je kapitál investovaný, aby určili podmienky, za akých zahraničný kapitál a nadnárodné spoločnosti fungujú na ich území, za predpokladu, že sú rešpektované základné princípy medzinárodného práva.

MNCs majú rešpektovať právo krajiny, na území ktorej pôsobia / vykonávajú hospodársku činnosť. V prípade konfliktu medzi štandardami viacerých krajín, na území ktorých nadnárodná spoločnosť pôsobí, je vecou dohody konkrétnych vlád, aby prípadný konflikt riešili rokováním.

Princíp 9: Vlády a štáty, na území ktorých MNCs pôsobia, majú povinnosť s nimi zaobchádzať rovnako ako s národnými podnikmi a v súlade so základnými princípmi medzinárodného práva (tu ide najmä o zákaz „znárodnenia“ bez adekvátnej náhrady, zabezpečenie diplomatickej ochrany pre zahraničných zástupcov MNC v čase ozbrojeného konfliktu a pod.)

Princíp 10: V prípade sporov sa odporúča použiť nástroj medzinárodnej arbitráže medzi nadnárodnou spoločnosťou / MNC a vládou hostujúcej krajiny (na území ktorej MNC pôsobí).

Princíp 11: Štáty zriadia Národné kontaktné miesto (National Contact Point – NCP), ktorého úlohou je šíriť tieto Odporúčania a kontrolovať ich dodržiavanie.

NCP je v SR na Ministerstve hospodárstva SR, ktoré je v oblasti výkladu, aplikácie a zabezpečenia dodržiavania Odporúčaní OECD, hlavným zodpovedným subjektom.

Časť II.

Obsahová náplň Odporúčaní – tzv. Všeobecné politiky / General Policies

1. MNCs majú prispievať k hospodárskemu, environmentálnemu a sociálnemu pokroku a riadiť sa princípmi trvalo udržateľného rozvoja.
2. MNCs majú dodržiavať medzinárodné ľudsko-právne štandardy.
3. MNCs majú podporovať miestny rozvoj.
4. MNCs majú podporovať rozvoj ľudského kapitálu najmä tvorbou pracovných miest a vzdelávaním a odbornou prípravou zamestnancov.
5. MNC nemajú žiadať výnimky / vyňatie z jurisdikcie hostujúcej krajiny v oblasti ochrany ľudských práv, životného prostredia, ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci, v oblasti daňového zaťaženia a nemajú žiadať a prijímať finančné dotácie od vlád a krajín, na území ktorých chcú pôsobiť / pôsobia
6. MNCs majú podporovať princípy dobrého riadenia (good governance) vo všetkých svojich zložkách.
7. MNC majú rozvíjať a dodržiavať vlastné regulačné mechanizmy (na zlepšenie výrobných štandardov, pracovných podmienok a pod.)
8. MNC majú podporovať informovanosť a vzdelávanie zamestnancov o svojich pravidlách fungovania a regulačných mechanizmoch (podnikové / interné pravidlá).
9. MNC majú prijímať opatrenia na zabránenie a odstránenie všetkých foriem diskriminácie na svojich pracoviskách.
10. MNC majú prijímať v tejto oblasti efektívne opatrenia, robiť pravidelný monitoring a vydávať správy.
11. Pokiaľ príde k porušeniu vyššie uvedeného, MNC majú povinnosť situáciu napraviť / odstraňovať nedostatky.
12. MNC majú povinnosť prijímať preventívne opatrenia vo všetkých sférach svojej činnosti - výrobnjej, distribučnej atď., a vo všetkých svojich pobočkách a spolupracujúcich podnikoch.
13. MNC majú podporovať, aby aj spolupracujúce (dodávateľské a iné) podniky sa riadili vyššie vedenými princípmi (zákazu diskriminácie).
14. MNC majú používať participatívne metódy – t.j. komunikovať so všetkými relevantnými subjektami / partnermi (stakeholders = aj KOZ) pri plánovaní, v rozhodovacej činnosti a hodnotení svojho pôsobenia v hostujúcej krajine.
15. MNC sa majú zdržať politických aktivít na území hostujúcej krajiny.
- 15 B MNC majú rešpektovať slobodu prejavu, zhromažďovania a združovania, a to aj prostredníctvom internetu (zákaz cenzúry internetu).
- 15 B2 MNC majú podporovať sociálny dialóg a iné iniciatívy v oblasti zodpovedného podnikania, vrátane svojich dodávateľov (responsible supply chain management), pri rešpektovaní medzinárodných ľudsko-právnych štandardov.

Časť III

Transparentnosť / verejná informovanosť (disclosure)

MNCs majú povinnosť sprístupňovať informácie o svojej činnosti, vrátane finančných záležitostí.

2d) majú povinnosť sprístupniť / na požiadanie zverejniť informácie o kritériách, podľa ktorých sa stanovujú mzdy a odmeny vedúcich pracovníkov MNC / manažmentu.

3d) majú povinnosť sprístupniť informácie o tom, do akej miery sú / konajú v súlade s právnym poriadkom krajiny, na území ktorej rozvíjajú svoju činnosť.

3e) majú povinnosť sprístupniť informácie o tom, aké majú vzťahy so zamestnancami a ostatnými relevantnými subjektami / partnermi (stakeholders / vrátane KOZ SR).

Časť IV

Ľudské práva⁷⁰

MNC majú povinnosť dodržiavať základné ľudsko-právne štandardy tak, ako ich určuje Všeobecná deklarácia ľudských práv, Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach, Medzinárodný pakt o hospodárskych a sociálnych právach ako aj dohovory MOP / ILO.

Časť V.

Zamestnanosť a pracovno-právne vzťahy

1.

1a) MNCs majú povinnosť rešpektovať právo na založenie a **slobodnú činnosť odborov**

1b) povinnosť rešpektovať právo na kolektívne vyjednávanie

1c) zákaz používať detskú prácu

1d) zákaz nútenej práce

1e) MNCs majú povinnosť zabezpečiť **rovnosť príležitostí** (zakazuje sa diskriminácia na základe pohlavia, rasy, náboženského vierovyznania, sociálneho pôvodu atď.).

⁷⁰ Problémom je, že reálne vymožitelným / právne napadnutelným je len porušenie tzv. tvrdého jadra medzinárodného pracovného práva ako je porušovanie slobody odborovo sa organizovať, využívanie detskej práce, nútenej práce a pod.) Napriek tomu, Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (MPHSPK), ktorý ČSSR/SR ratifikovala, obsahuje celý rad práv vrátane práva na prácu, na odmenu za vykonanú prácu, práva na primeranú životnú úroveň (adequate standard of living) a pod., pričom jedným zo základných princípov je tzv. progresívna realizácia / progresívne naplnenie práv, ktoré znamená neustále zvyšovanie sociálnych štandardov, nie ich regresiu (znižovanie). Znižovanie / redukciu práv musia signatárske štáty náležite zdôvodniť a zároveň sú zaviazané prijímať efektívne opatrenia pre zlepšenie.

2.

2a) MNC majú podporovať kolektívne zmluvy

2b) a c) a majú povinnosť poskytovať zástupcom zamestnancov informácie, ktoré sú dôležité pre kolektívne vyjednávanie

3.

MNCs majú podporovať konzultácie a spoluprácu zamestnancov a zamestnávateľov v relevantných otázkach (spoločného záujmu)

4.

4a) MNCs majú dodržiavať pracovno-právne štandardy ako iní (domáci) zamestnávatelia

4b) v rozvojových krajinách (ktoré nie sú signatármi dohovorov MOP a pod.) majú zabezpečiť, aby mzdy zamestnancov pokryli (aspoň) základné životné potreby („basic needs“) zamestnanca a jeho rodinných príslušníkov

5. MNCs by mali prednostne zamestnávať domácu pracovnú silu / domácich pracovníkov a spolupracovať so zástupcami zamestnancov ako aj vládami host'ujúcich krajín (na území ktorých pôsobia)

6. V prípade organizačných zmien, najmä hromadného prepúšťania, majú MNCs o zmenách vopred informovať, konzultovať ich s vládou host'ujúcej krajiny a inými partnermi (vrátane KOZ SR) a prijať opatrenia na to, aby dopad organizačných zmien na zamestnancov bol čo najmenší.

7. MNCs nemajú používať nátlakové metódy ani argumenty ako je „prest'ahovanie MNC“ v prípade, kedy sa zamestnanci domáhajú svojich práv (versus prax?)

8. MNC majú umožniť rokovania zástupcov zamestnancov s vedením / manažmentom MNC vždy, keď ide o dôležité otázky / záujmy zamestnancov.

Časť VI.

Životné prostredie

MNC majú povinnosť dodržiavať platnú právnu úpravu v oblasti ochrany ŽP krajiny, na území ktorej pôsobia.

Majú povinnosť monitorovať svoju činnosť vo vzťahu k ŽP a prijímať opatrenia na neustále zlepšovanie / zvyšovanie štandardu ochrany.

MNC majú povinnosť dodržiavať právnu úpravu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

MNC majú zavádzať nové technológie a zvyšovať štandard ochrany.

Časť VII.

Boj proti korupcii (a iným nátlakovým a vydieračským metódam)

Zákaz prijímať / dávať / ponúkať finančné a iné výhody a používať metódy súhrne označované pojmom korupcia

Princíp transparentnosti všetkých aktivít

Pre túto oblasť boli prijaté podrobnejšie / osobitné Odporúčania OECD ako aj Dohovor OSN pre boj s korupciou (v decembri 2005).

Časť VIII.

Ochrana spotrebiteľa

MNC majú vo svojej činnosti dbať na princípy ako je zákaz klamlivej reklamy (pravdivá reklama), poskytovanie úplných a pravdivých informácií o svojich technológiách a výrobkoch, povinnosť dodržiavať hygienické a iné normy, atď.

V prípade porušenie svojich práv, musí mať spotrebiteľ právo obrátiť sa na súd.

Časť IX.

Veda a technológia

MNC majú vo svojej hospodárskej činnosti na území iných krajín používať najnovšie technológie a prispievať k technickému rozvoju.

Zároveň musí byť zaručená ochrana autorských práv a práva duševného vlastníctva domácich aj zahraničných subjektov.

Časť X.

Hospodárska súťaž

Zakazujú sa praktiky porušovania hospodárskej súťaže ako je dumping, zavádzanie fixných cien, kvót a pod.

Časť XI.

Dane

1. Je dôležité, aby MNCs prispievali do verejných financií krajín, na území ktorých pôsobia. Mali by dodržiavať ich daňové predpisy.⁷¹

⁷¹ K daniam boli tiež vydané osobitné dokumenty, napríklad: OECD Guidelines for MNCs and Tax Administration.

Funkčný mechanizmus pre realizáciu Odporúčaní OECD

Každý členský štát OECD a signatársky štát Odporúčaní zriadi Národné kontaktné miesto / National Contact Point (NCP), ktorý má komunikovať so všetkými relevantnými partnermi (vláda, investori, zástupcovia zamestnancov / KOZ atď.). NCP pre Odporúčania OECD je na Ministerstve hospodárstva SR. NCP poskytuje výklad Odporúčaní, sleduje situáciu v oblasti činnosti MNCs, vydáva výročné správy / hodnotenia súladu / nesúladu s Odporúčaniami a pod.

V prípade potreby sa NCP môže obrátiť na Investičný výbor OECD (OECD Investment Committee), ktorý môže vydať osobitné odporúčania pre ktorúkoľvek členskú krajinu OECD.

NCP je povinný odpovedať na otázky týkajúce sa Odporúčaní OECD bez ohľadu na to, či mu ich adresujú investori, organizácie zamestnávateľov alebo zamestnancov.

V prípade porušenia Odporúčaní OECD sa situácia rieši rokovaním so zástupcami podniku / manažmentom, prípadne diplomatickou cestou - t.j. rokovaním s vládou krajiny investora.