

Sociálny dialóg a reprezentácia záujmov zamestnancov¹

Monika Čambáliková

Príspevok sa zaoberá sociálnym dialógom a aktérmi, nástrojmi a formami zamestnaneckej participácie a reprezentácie zamestnaneckých záujmov s dôrazom na podnikovú úroveň a súčasnú situáciu v Slovenskej republike.

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 vyjednanie (vrátane prijímania spoločných dohôd, dokumentov a deklarácií) - medzi sociálnymi partnermi (zamestnancami a zamestnávateľmi) a vládou. V tomto zmysle sa potom sociálny dialóg 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.

Sociálny dialóg⁴ je významným prvkom a charakteristickou súčasťou tzv. európskeho sociálneho modelu, ktorý je tradične spätý s vysokým stupňom ochrany a participácie zamestnancov a s rozvinutou úrovňou sociálnych práv a sociálneho zabezpečenia občanov. Toto dáva sociálnym partnerom - aktérom sociálneho dialógu širokú základňu pre ich činnosť a legitimizuje ich pôsobenie v mnohých kľúčových oblastiach spoločenského života a práce.

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

V súvislosti so sociálnym partnerstvom a sociálnym dialógom sa 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 participáciu.

Spoločenské funkcie sociálneho partnerstva a sociálneho dialógu po druhej

svetovej vojne najmä v západných a severovýchodných 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 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) a tiež sa zameriavali na spoločenskú mezoúroveň - na oblasť regionálnej politiky a regionálneho rozvoja (Čambáliková, 2008). V dôsledku rastúcej economickej globalizácie a (najmä európskej) integrácie sa formuje nadnárodný sociálny dialóg a zvyšuje sa jeho význam.

V tomto príspevku sa však sústredíme na podnikovú úroveň sociálneho dialógu, na aktérov, nástroje a formy reprezentácie a ochrany záujmov zamestnancov na pracovisku na Slovensku.

Reprezentácia záujmov zamestnancov na pracovisku: aktéri, nástroje a formy

Odborové organizácie a zamestnanecké rady ako aktéri reprezentácie záujmov zamestnancov na pracovisku

Aktérmi, ktorí spravidla reprezentujú a ochraňujú na pracovisku záujmy zamestnancov, sú v štátoch EÚ odbory a/alebo zamestnanecké rady. Podobne na Slovensku sa zamestnanci môžu zúčastňovať na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka. Cieľom v zmysle zákona je zabezpečenie spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok⁵.

Právna úprava zastupovania zamestnancov je obsiahnutá v desiatej časti Zákonníka práce („kolektívne pracovno-právne vzťahy“). Formy účasti prostredníctvom zástupcov zamestnancov stanovuje § 229 ods. 4 Zákonníka práce. Ide o a) spolurozhodovanie, b) prerokovanie, c) právo na informácie a d) právo na kontrolnú činnosť.

Podľa modelového rozlíšenia dvoch základných systémov reprezentácie zamestnaneckých záujmov, ktoré vypracoval R. R. Contreras (podľa Rušavá, 2012) na jednonábový (single channel representation) a dvojnábový (double channel representation) systém reprezentácie záujmov, sa systém reprezentácie záujmov zamestnancov na pracovisku v Slovenskej republike radí skôr k druhému typu (duálnemu systému). V praxi však zamestnanecké rady na Slovensku pôsobia zatiaľ iba ojedinele a hlavným aktérom reprezentácie záujmov zamestnancov sú odborové organizácie.

Okrem dobrovoľnej zamestnaneckej participácie a reprezentácie prostredníctvom odborových organizácií a zamestnaneckých rád pozná slovenské právo aj obligatórne zastúpenie zamestnancov, a to v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Na pracovisku teda môžu pôsobiť ako zástupcovia zamestnancov odborové orgány (jeden alebo viaceré popri sebe, a to v zásade bez ohľadu na počet zamestnancov) a/alebo zamestnanecká rada (u zamestnávateľov s najmenej 50 zamestnancami) alebo zamestnanecký dôverník (u zamestnávateľov s najmenej tromi a najviac 49 zamestnancami); a to na základe iniciatívy zamestnancov. Na každom pracovisku musí však pôsobiť zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, menovať ho je povinnosťou zamestnávateľa.

Deľba kompetencií medzi odbory a zamestnaneckú radu je určená zákonom a podlieha (viac menej politicky motivovaným) zmenám: rozsah práv a povinností odborov a zamestnaneckých rád sa v ostatnom období menil so zmenou vlád, ktoré sa deklarovali ako viac „pravícové“ či „ľavicové“.

Inštitút zamestnaneckej rady bol v Slovenskej republike zavedený zákonom č. 311/2001 Z.z. s účinnosťou od 1. 4. 2002, ktorý zamestnaneckým radám priznával právo na informácie a ich prerokovanie. Podľa tejto právnej úpravy zamestnanecké rady vznikali povinne v podnikoch, kde nepôsobili odbory, ale v momente vzniku odborovej organizácie zanikali.

Už v roku 2003 však bola prijatá novela Zákonníka práce č. 210/2003 Z.z., ktorá v súlade s Dohovorom MOP č. 135 určila paralelné pôsobenie zástupcov odborov a zamestnaneckých rád u jedného zamestnávateľa. Táto novela, ktorú odborári nazývali tzv. Kaníkovou⁶ novelou, prerazila kompetencie zástupcov zamestnancov výrazne v neprospech odborov.

Ďalšia zmena Zákonníka práce v roku 2007 vrátila kompetencie zástupcov zamestnan-

cov (a kompetencie odborov) do pôvodného stavu.

Koaličná vláda premiérky Ivety Radičovej pripravila ďalšiu novelu Zákonníka práce, ktorá vstúpila do platnosti 1. 9. 2011 a platila do 1. 1. 2013. Touto novelou boli odbory (v prípade spolupôsobenia so zamestnaneckou radou na jednom pracovisku) opäť oklieštené o kompetencie v prospech zamestnaneckej rady. Zamestnanecká rada získala touto novelou právo na spolourozhodovanie, prerokovanie, informácie a kontrolnú činnosť. Odborom zostalo právo na kolektívne vyjednávanie a kontrolu plnenia záväzkov z kolektívnych zmlúv (vrátane práva na štrajk).

Po predčasných parlamentných voľbách a nástupe tzv. druhej vlády premiéra Roberta Fica prišlo k ďalšej novele Zákonníka práce⁸, platnej dodnes. Táto novela oslabilo pozície zamestnaneckej rady v prospech odborov: ak pôsobia popri sebe u jedného zamestnávateľa odbory i zamestnanecká rada, tak zo zamestnaneckej rady na odbory opätovne prechádza právo spolourozhodovania a tiež zamestnanecká rada stráca právo na kontrolnú činnosť, ktorá sa rovnako vrátila do výlučnej kompetencie odborov.

Na základe typológie L. Fultona (podľa Veveřková, 2014), ktorý kategorizuje členské štáty EÚ podľa reprezentácie záujmov na 4 skupiny:

- 1) systémy s dominantným postavením zamestnaneckých rád;
- 2) systémy, v ktorých majú na pracovisku dominantné postavenie odbory, hoci zamestnanecké rady tu môžu byť etablované a pôsobiť súčasne s odbormi;
- 3) systémy, kde odbory boli donedávna jedinou formou reprezentácie zamestnaneckých záujmov, v súčasnosti sú možné aj iné formy, ale ich právomoci sú veľmi obmedzené;
- 4) systémy, kde majú odbory dominantné postavenie, ale ďalšie formy reprezentácie záujmov môžu byť ustanovené pre zamestnancov, ktorí nie sú reprezentovaní odbormi;

možno legislatívnu úpravu, ako aj prax reprezentácie záujmov zamestnancov na Slovensku zaradiť do druhej skupiny štátov - k Českej republike, Belgicku, Francúzsku, Chorvátsku, Maďarsku, Poľsku, Portugalsku, Grécku, Slovinsku a Španielsku.

Významná časť predstaviteľov odborov na Slovensku vníma zamestnanecké rady pri ochrane zamestnaneckých záujmov skôr ako konkurentov než spojencov, čo sa prejavuje najmä v obdobiach legislatívneho posilňovania kompetencií zamestnaneckých rád. Súčasne seba odbory vnímajú ako aktéra lepšie pripraveného obhajovať záujmy zamestnancov. Oslabovanie svojej pozície tak nezriedka vnímajú ako snahu oslabiť reprezentáciu a presadzovanie záujmov zamestnancov na pracovisku. Napríklad bývalý člen predsedníctva Rady OZ KOVO⁹ Pavol Adámek v mesačníku PRIORITY na margo legislatívne-

ho oslabovania odborov a posilňovania zamestnaneckých rád vo vzťahu k zamestnávateľom napísal, že vytvorením zamestnaneckej rady chcú zamestnávateľi spravidla eliminovať záujem zamestnancov o vytvorenie odborovej organizácie, alebo pri existencii odborovej organizácie na ich pracovisku prispieť k jej likvidácii. „Logika zamestnávateľov je pri tom jednoduchá“, dôvodi: „Chytrý, či skôr chytrák zamestnávateľ vie, že do zamestnaneckej rady jednoduchšie presadiť svojich kandidátov; vie, že zamestnanecká rada nemá právnu subjektivitu a teda jej miera nezávislosti na zamestnávateľovi je podstatne nižšia, ako je to v prípade odborovej organizácie; vie, že zamestnanecká rada nemá „strehu“ v podobe odborového zväzu, ako je to u odborovej organizácie. Zamestnávateľ vie, že táto strecha zastrešuje výrazný odborný potenciál a disponuje i veľkou silou solidarity. Takisto vie, že zamestnanecká rada nemôže pri presadzovaní záujmov zamestnancov používať nátlakové formy vrátane štrajku“ (PRIORITY 9/2011. s. 6).

Predstavitelia odborov legislatívne posilňovanie zamestnaneckých rád na Slovensku vnímali skôr negatívne aj preto, že tieto sa spravidla spájali nielen so stratou niektorých predtým výlučne odborom patriacich kompetencií ako dôsledok ich nového prerozdelenia, ale aj preto, že uskutočňované zmeny boli nielen vo vzťahu k odborom, ale aj zamestnancom chápané ako príliš restriktívne. Vo vzťahu k zamestnancom bola takto vnímaná najmä zmena, ktorá umožňovala dohodnúť v podnikovej kolektívnej zmluve niektoré ustanovenia pre zamestnancov menej výhodne, ako im to zaručoval Zákonník práce, t.j. porušiť tzv. princíp výhodnosti. Vo vzťahu k odborom bola ako restriktívna vnímaná najmä požiadavka, že ak chce odborová organizácia zastupovať vo vzťahu k zamestnávateľovi všetkých zamestnancov, musí preukázať, že minimálne 30 percent zamestnancov na pracovisku je odborovo organizovaných.

Povinnosť preukazovať 30%-nú organizovanosť zamestnancov v odboroch ako podmienku pôsobenia odborovej organizácie na pracovisku ako diskriminačnú a protiústavnú napadli odborári aj na Ústavnom súde SR. V súčasnosti platný Zákonník práce túto požiadavku na reprezentáciu záujmov zamestnancov na pracovisku zrušil¹⁰. Rovnako sa nadobudnutím účinnosti novely Zákonníka práce od 1. 1. 2013 zrušila aj možnosť odchyliť sa v kolektívnych zmluvách od tzv. princípu výhodnosti.

Špecifický typ reprezentácie záujmov predstavuje koncepcia práva na nadnárodné informácie a európska zamestnanecká rada, ako koncepcia vyplývajúca z príslušnej smernice EÚ, transponovanej do právneho poriadku SR¹¹.

Na Slovensku zástupcovia zamestnancov musia byť členmi orgánov len v obchodných spoločnostiach typu akciová spoločnosť a aj to len v prípade, že táto akciová spoločnosť zamestnáva v čase

voľby členov orgánov viac ako 50 zamestnancov v „hlavnom“ pracovnom pomere. Zástupcovia zamestnancov musia byť členmi len dozornej rady (ako kontrolného orgánu) a nie predstavenstva (ako štatutárneho a „výkonného“/riadiaceho) orgánu. Dozorná rada akciovej spoločnosti s najmenej 50 zamestnancami v pracovnom pomere musí mať z najmenej troch členov (väčší počet členov môžu určiť statuty) aspoň jednu tretinu volenú a odvolávanú zamestnancami spoločnosti. Zvyšné dve tretiny členov dozornej rady volí a odvoláva valné zhromaždenie. Stanovy spoločnosti môžu určiť aj vyšší počet členov dozornej rady volených zamestnancami, nie však väčší než počet členov volených valným zhromaždením. Členovia dozornej rady sú volení a na dobu určenú stanovami, ktorá však nesmie byť dlhšia ako päť rokov. Voľby členov dozornej rady volených zamestnancami spoločnosti organizuje predstavenstvo v spolupráci s odborovou organizáciou. Ak v spoločnosti nie je zriadená odborová organizácia, organizuje voľby členov dozornej rady volených zamestnancami spoločnosti predstavenstvo v spolupráci so zamestnancami spoločnosti, ktorí sú oprávnení voliť členov dozornej rady. Dozorná rada akciovej spoločnosti dohliada na výkon pôsobnosti predstavenstva a uskutočňovanie podnikateľskej činnosti spoločnosti. Členovia dozornej rady sú oprávnení nahliadať do všetkých dokladov a záznamov týkajúcich sa činnosti spoločnosti a kontrolujú, či účtovné záznamy sú riadne vedené v súlade so skutočnosťou a či sa podnikateľská činnosť spoločnosti uskutočňuje v súlade s právnymi predpismi, stanovami a pokynmi valného zhromaždenia.

V ostatných orgánoch akciovej spoločnosti ani v iných typoch slovenských obchodných spoločností (spoločnosť s ručením obmedzeným, komanditná spoločnosť, verejná obchodná spoločnosť) a ich orgánoch zamestnanci nemusia byť a nebývajú zastúpení. V niektorých prípadoch výberových konaní na obsadenie riadiacich pozícií zákon ustanovuje, že členmi výberovej komisie má byť aj zástupca zamestnancov, nejde však o stále orgány (napr. v prípade výberu riaditeľa štátneho podniku má byť aspoň jedným z päťčlennej výberovej komisie zástupca zamestnancov).

Európske smernice zaviedli do slovenského práva v prípade cezhraničných zlúčení a splynutí koncepciu osobitného vyjednávacieho orgánu a dohody o účasti zamestnancov na riadení. Predmetná smernica je transponovaná do ustanovení Obchodného zákonníka.

O zamestnaneckej participácii v dozorných radoch, ako aj v Európskych zamestnaneckých radoch (EZR) nie je na Slovensku v súčasnosti k dispozícii dostatok relevantných informácií. Podľa údajov zatiaľ ojedinelého prieskumu Uplatňovanie zamestnaneckých rád na Slovensku (Škvarková - Hatina - Czírja, 2006) vo vzťahu k Eu-

rópskym zamestnaneckým radám platí, že EZR sú dobrým fórom pre poskytovanie informácií a čiastočne aj pre prerokovanie, nemožno ich však považovať za miesto, kde sa dá aj vyjednávať, a pôsobenie v EZR zatiaľ výraznejšie neovplyvňuje existujúce zamestnanecké vzťahy a najmä kolektívne vyjednávania v podnikoch na Slovensku.

Kolektívne vyjednávanie a kolektívna zmluva ako nástroje reprezentácie záujmov zamestnancov na pracovisku

Kolektívne vyjednávať a uzavierať kolektívne zmluvy¹² môžu v SR len príslušné odborové orgány a zamestnávateľia alebo ich organizácie (§ 2 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní). Právo na kolektívne vyjednávanie teda zamestnanci realizujú výlučne prostredníctvom príslušnej odborovej organizácie. Tejto príslúcha tiež výlučné právo kontrolovať plnenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv [§ 229 ods. (6) a (7) a § 329 Zákonníka práce]. Práve kolektívne vyjednávanie patrí medzi najvýznamnejšie práva zamestnancov, je úzko prepojené s právom na združovania a právom na štrajk. Odborová organizácia je v zmysle zákona č. 83/1990 Z.z. o združovaní občanov právnickou osobou, ktorá môže byť nositeľom práv a povinností. Ako právny subjekt môže s iným právnym subjektom uzatvárať dohody a zmluvy, ktoré sú záväzné a právne vynúiteľné. Zamestnanecké rady takéto práva na Slovensku nemajú a nemali, hoci ich právomoci boli novelou Zákonníka práce účinnou od septembra 2011 do januára 2013 prechodne posilnené¹³.

Kolektívna zmluva (KZ) a nároky (benefity) zamestnanca, ako aj záväzky zamestnávateľa z nej vyplývajúce, sú platné rovnako vo vzťahu ku všetkým zamestnancom daného podniku, a to bez ohľadu na to, či sú, alebo nie sú členmi odborov. Náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním a uzatváraním kolektívnych zmlúv znášajú však iba členovia odborov. Preto zá-

kon 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 vyjednávaním z tohto fondu.

Podniková KZ je neplatná v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecnými právnymi predpismi, a/alebo upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa (§ 4 ods. 2 písm. b) zákona o kolektívnom vyjednávaní). Individuálna pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než podniková KZ [§ 231 ods. (5) Zákonníka práce]. V právnom poriadku SR sa teda vo všeobecnosti uplatňuje tzv. princíp výhodnosti, hoci novela č. 257/2011 Z.z. Zákonníka práce dočasne (v období od 1. 9. 2011 do 1. 1. 2013) umožnila, aby sa v určitých prípadoch, keď to zákon povoľoval, umožnilo odchýliť sa v kolektívnych zmluvách od princípu výhodnosti.

Kolektívne spory o uzavretie KZ a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy sa riešia konaním pred sprostredkovateľom (mediátorom) (§§ 11, 12) a potom prípadne pred rozhodcom (§§ 13, 14). 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) odborovou organizáciou a/alebo výlučne - čiastočne alebo úplne zastavenie práce zamestnávateľom (§§ 27–31).

Obsah kolektívnej zmluvy je späť s účelom a funkciou tejto zmluvy v podmienkach trhovej ekonomiky. Kolektívna zmluva by mala byť právnym nástrojom na dosiahnutie a udržanie sociálneho mieru, právnym nástrojom spolupráce medzi zamestnancami a zamestnávateľmi a ich organizáciami a prostriedkom zlepšenia pracovných, sociálnych a životných podmienok zamestnancov.

Možnosti a podmienky extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) sú

na Slovensku predmetom častých legislatívnych zmien v závislosti od striedania „pravicových“ a „ľavicových“ vlád, analogicky ako zmeny v delbe kompetencií medzi odborové organizácie a zamestnanecké rady. Počas „pravicových“ vlád mala Slovenská republika jednu z najliberálnejších úprav rozširovania platnosti kolektívnych zmlúv v EÚ: extenzia v zásade nebola možná, resp. bola možná len so súhlasom zamestnávateľov, na ktorých mala byť platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa rozšírená. V súčasnosti je extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa opätovne možná aj bez súhlasu tých, na ktorých sa má rozšíriť jej platnosť. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR môže na spoločný písomný návrh zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo na písomný návrh jednej zo zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a za podmienok ustanovených v zákone rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, pre ktoré je táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená.

Časté legislatívne zmeny a nezhody v tejto otázke na politickej scéne, ako aj medzi sociálnymi partnermi vedú k stále pomerne malej miere uplatňovania a využívania inštitútu extenzie kolektívnych zmlúv v praxi.

S extenziou KZVS súvisí aj miera pokrytia zamestnancov kolektívnym vyjednávaním a kolektívnymi zmluvami. Pre SR 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). Stav a trend decentralizácie kolektívneho vyjednávania je typický najmä pre súkromný sektor.

Ukazuje sa, že väčšina nových členských štátov EÚ, vrátane Slovenska priniesla do EÚ nárast diverzity v úrovni pokrytia KV a prispieje k posilneniu „low coverage camp“ (tábora s nízkym pokrytím) zamestnancov kolektívnym vyjednávaním a kolektívnymi zmluvami v nej.

Záver

V Slovenskej republike je teda možná pluralita zastúpenia a reprezentácie záujmov zamestnancov na pracovisku, jestvuje tu tzv. duálny systém reprezentácie záujmov zamestnancov. Kľúčovým aktérom - reprezentantom záujmov zamestnancov na pracovisku však na Slovensku stále je (aj napriek rôznym legislatívnym zmenám) - odborová organizácia a kľúčovým nástrojom zamestnaneckej participácie a ochrany zamestnaneckých záujmov je kolektívne vyjednávanie a kolektívna zmluva. Práve tento kľúčový nástroj je zároveň kľúčovou a výlučnou kompetenciou

Tabuľka č. 1: Rozdelenie podielu zamestnancov súkromného, resp. verejného sektora krytých kolektívnymi zmluvami podľa úrovne ich dojednaní v štátoch V4 (v roku 2009; ako % všetkých zamestnancov súkromného, resp. verejného sektora krytých akoukoľvek kolektívnou zmluvou)

	Podnikové kolektívne zmluvy		Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa	
	Súkromný sektor	Verejný sektor	Súkromný sektor	Verejný sektor
Poľsko	95	55	4	45
Slovensko	87	58	13	41
Česko	86	90	13	10
Maďarsko	72	67	28	33
EÚ	44	26	56	75

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

odborov: uzatváranie kolektívnych zmlúv na úrovni podniku, ako aj vyšších kolektívnych zmlúv na úrovni hospodárskych odvetví je na Slovensku vo výlučnej kompetencii odborových organizácií, vrátane práva vymáhateľnosti uzavretých dohôd či kolektívneho vyjednávania aj formou štrajku. Pôsobenie odborových organizácií sa však neobmedzuje iba na bilaterálne kolektívne vyjednanie so zamestnávateľom - tým, že každá podniková odborová organizácia je zároveň členom príslušného odborového zväzu a tie sú združené v Konfederácii odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR), prostredníctvom týchto štruktúr vstupuje do sociálneho dialógu aj mimo podnik. Táto vybudovaná a stabilná organizačná štruktúra odborov, ako aj privilegovaný prístup odborových štruktúr k procesom rozhodovania a participácie aj na makroúrovni spoločnosti (v tripartite) umožňuje odborom a odborárom na Slovensku spolupodieľať sa na vyjednávaní o ekonomických, sociálnych a pracovno-právnych otázkach, ergo presadzovať a reprezentovať záujem zamestnancov aj v širšom, ako iba v podnikovom meradle.

- 1 Text vznikol v rámci projektu VEGA 2/0154/12.
- 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>
- 4 Pojmy sociálny dialóg a sociálne partnerstvo sú si svojim obsahovým vymedzením také blízke, že sa často používajú ako synonymá.
- 5 Bližšie je toto všeobecné ustanovenie Zákonníka práce konkretizované v jeho jednotlivých ustanoveniach.
- 6 Ľudovít Kaník, minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR vo vláde premiéra Mikuláša Dzurindu v rokoch 2002–2006.
- 7 V období tzv. prvej vlády premiéra Roberta Fica (2006–2010), ministerka práce, sociálnych vecí a rodiny SR Viera Tomanová.
- 8 Novela schválená Národnou radou Slovenskej republiky dňa 25. 10. 2012 ako zákon č. 311/2001 Z.z., a to s účinnosťou k 1. 1. 2013.
- 9 Početne i vplyvom najsilnejšieho odborového zväzu v SR.
- 10 V § 230 sa vypustil odsek 3, čo znamená, že odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa, nemusí preukazovať, že najmenej 30 % zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii. Zároveň sa v § 41 ods. Zákonníka práce medzi informácie, aké zamestnávateľ nesmie vyžadovať od uchádzača o zamestnanie, zaraďuje aj zákaz požadovať informáciu o členstve v odboroch.
- 11 Ustanovenia Zákonníka práce o Európskych zamestnaneckých radách vstúpili do platnosti dňom vstupu Slovenskej republiky do Európskej únie 1. mája 2004.
- 12 Kolektívne vyjednanie 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.
- 13 Ak u zamestnávateľa nepôsobila odborová organizácia, mohla v období od septembra 2011 do začiatku roka 2013 zamestnanecká rada/zamestnanecký dôverník uzatvoriť so zamestnávateľom

dohodu, ktorá upravovala 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 mali tiež právo kontrolovať plnenie takýchto dohôd (§ 239 Zákonníka práce). Zamestnanecká rada ani zamestnanecký dôverník však nemali - na rozdiel od orgánov odborov - právnu subjektivitu, a tak nemohli vymáhať účinnosť nimi uzavretých dohôd. Pre nejednoznačnosť a „nedopracovanosť“ tohto inštitútu, avšak najmä pre krátkosť platnosti a účinnosti jeho trvania, neboli takéto dohody v praxi uzatvárané.

Literatúra:

- BARANCOVÁ, H. - SCRONK, R.: *Pracovné právo*. 2007, Sprint, ISBN: 978-80-89085-95-8.
- ČAMBÁLIKOVÁ, M.: *Sociálne partnerstvo: Inštitúcia, stratégia, vízia*. 2008, Fakulta sociálnych štúdií, Vysoká škola v Sládkovičove, ISBN: 978-80-89267-13-2.
- ECS: European Company Survey (ECS) 2009, Eurofound, 2010. In: EK: Industrial Relations in Europe 2010, Európska komisia, Luxembourg, október 2010 (dostupné na <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6607&landId=en>)
- Informačný bulletin Európskej komisie - Zamestnanosť a sociálne veci DG/D, september 2000 (Odile Quintin). Zdroj: <http://europa.eu.int/abc/off/index-en.htm>

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

ADÁMEK, P.: *Zamestnanecké rady - zástupcovia zamestnancov na slovenský spôsob*. PRIORITY č. 9, 2011, s. 1-6.

RUŠAVÁ, L.: *Role odborové organizace jako zástupce zaměstnanců v komparaci s radou Zaměstnanců a zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Plzeň, 2012. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta právnická.

ŠKVARKOVÁ, V. - HATINA, T. - CZÍRIA, Ľ.: *Pôsobenie zamestnaneckých rád u zamestnávateľa*. Záverečná správa výskumnej úlohy č. 2309. Inštitút pre výskum práce a rodiny SR. Bratislava, 2006.

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. (dostupné na <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12study/tn02121s.htm>)

VEVERKOVÁ, S.: *Reprezentace zaměstnaneckých zájmů na pracovišti v zemích EÚ a ČR*. Fórum sociální politiky, 2014, č. 6, s. 2-5.

Zákony 2010-Poradca s.r.o., Žilina, ISSN: 1335-6127. Zákonník práce s komentárom, Nová Práca, Bratislava, 2010, ISBN: 978-80-89350-15-5.

Autorka pôsobí v SoÚ AV Bratislava.

Aktivní matching

Dvouletý projekt „Aktivní matching: Strategická podpora poradenství na pracovním trhu“, jehož cílem bylo nalézt, porovnat a zhodnotit metodiku monitoringu, analýzy a prognózy kvalifikačních a kompetenčních potřeb na regionálním trhu práce v České republice a ve Švédsku, skončil v listopadu 2014. Realizovala ho Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity ve spolupráci se švédským Úřadem práce (Arbetsförmedlingen). Vycházel ze skutečnosti, že o kvalifikaci uchazečů o konkrétní pracovní místa - vzhledem k rychle se měnícím požadavkům na trhu práce a vývoji v jednotlivých oborech - vypovídají spíše jejich pracovní kompetence než stupeň a druh dosaženého vzdělání. V rámci projektu byly testovány některé prvky švédského přístupu k získávání informací o situaci na trhu práce a požadavcích zaměstnavatelů, a to osobní dotazování u zaměstnavatelů zkušenými pracovními úřady práce. Dalšími inovativními prvky byla akcentace specifických regionálních/lokálních podmínek a mapování okruhu kompetencí požadovaných zaměstnavateli při obsazování pracovního místa. Pracovníci ÚP přiměli dotazované zaměstnavatele, aby své požadavky na pracovní sílu formulovali nejen v termínech profesí, ale i kompetencí, přičemž se ukázalo, že je jako kompetence často neuměli definovat a mluvili spíše o charakterových vlastnostech.

Testování proběhlo u 200 zaměstnavatelů v Jihomoravském kraji napříč různými sektory. Získané poznatky z evaluace procesu dotazování a procesu zprostředkování zaměstnání na základě detailnějších informací získaných tazateli se staly základem pro tvorbu metodiky kvalitativního monitorování a prognózování trhu práce a tvorbu doporučení, jak novou metodiku zavést do praxe zprostředkování a poradenství na trhu práce a efektivněji přiřazovat uchazeče o zaměstnání na volná pracovní místa. Problémem při jejím uplatňování je však skutečnost, že informační systém ÚP neumožňuje zachycovat podrobnější informace, což se v rámci projektu nahrazovalo předáváním informací v tištěné podobě a uchazeči byli na volná pracovní místa vyhledávání na základě osobní znalosti zprostředkovatele. Dalším problémem je velké množství uchazečů o zaměstnání na jednu zprostředkovatelskou.

Ve Švédsku na tento způsob monitorování navazuje prognózování vývoje situace na trhu práce. Sběr dat probíhá dvakrát ročně a takto získaná data slouží k prognózování potřeb a směřování jak uchazečů o zaměstnání, tak vzdělávacích a rekvalifikačních programů. Komplexní informační systém přitom podporuje nejen práci zprostředkovatelů, ale i sociálních partnerů a slouží i při rozhodování uchazečů o zaměstnání. České podmínky prozatím umožňují jen průběžný monitoring, který dovoluje reagovat na aktuální požadavky konkrétního zaměstnavatele, ale už ne dlouhodobější plánování.

Projekt byl financován z prostředků ESF, OP LZZ a státního rozpočtu ČR.