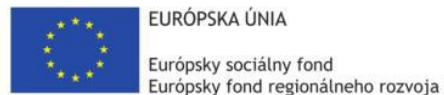


Extenzie Kzvs – princíp, realizácia, dopady

NÁRODNÝ PROJEKT - PODPORA KVALITY SOCIÁLNEHO DIALÓGU



 JUDR. MONIKA BENEDEKOVÁ, ANALYTICKÝ VÝSTUP - WEBINÁR 11.3.2021



Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 02/2023

ITMS projektu: 312031V749

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Autorský kolektív:

JUDr. Monika Benedeková

Mgr. Michal Drobný

Mgr. Martina Bartovicová

JUDr. Mária Kasanová

Mgr. Ivana Stolárová

Ing. Mgr. Jozef Krabáč

CIELE PROJEKTOVEJ ÚLOHY



Ciel'om projektu bude komplexný analytický výstup zameraný na:

- ✓ **právnú úpravu extenzie KZVS - účel, historický exkurz, medzinárodná komparácia**
- ✓ **mieru pokrytia zamestnávateľov a zamestnancov – analytický výstup**
- ✓ **efektívnosť vymožitelnosti nárokov z KZVS**
- ✓ **analýzy ekonomických, príp. iných dopadov KZVS na zamestnávateľov z hľadiska ich obsahu**
- ✓ **interpretáciu analytických dát**
- ✓ **definovanie hlavných prekážok a rizík extenzií KZVS**
- ✓ **návrh legislatívnych aj nelegislatívnych odporúčaní s cieľom zvýšiť mieru pokrytia KZ**
- ✓ **návrh opatrení na zvýšenie efektívnosti aplikácie a vymožitelnosti KZ**



Projekt „Extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa – princíp, realizácia, dopady“ je zameraný na:

- **analýzu súčasnej právnej úpravy rozširovania KZVS v SR,**
- **spôsob jej realizácie a uplatňovania v praxi,**
- **analýzu právnych i ekonomických dopadov na dotknuté subjekty,**
- **identifikáciu možných problémov pri rozširovaní, ako aj pri samotnej realizácii záväzkov vyplývajúcich z KZVS,**
- **návrh odporúčaní na riešenie identifikovaných problémov v záujme posilnenia významu odvetvového kolektívneho vyjednávania a zvýšenia miery pokrytia KZVS**

Analýza je určená nielen pre zástupcov zamestnancov, zástupcov zamestnávateľov, ale aj pre odbornú verejnosť a kompetentné štátne orgány.

Časti analytického výstupu



- **Teoretická časť** – vývoj právnej úpravy kolektívnych zmlúv a rozširovania KZVS
- **Analytická časť** – analýza pokrytia a obsahu KZVS
- **Návrhová časť** – identifikované právne aj faktické nedostatky a návrhy na riešenie



Kolektívna zmluva



Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 91/1951 o kolektívnych zmluvách

„každá písomná dohoda, týkajúca sa pracovných podmienok a podmienok zamestnania, uzavretá na jednej strane zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou, či viacerými skupinami zamestnávateľov a na strane druhej, jednou alebo viacerými organizáciami, zastupujúcimi pracovníkov, alebo pokiaľ takéto organizácie nie sú, tak so zástupcami pracujúcich, ktorí boli týmito pracujúcimi riadne zvolení a splnomocnení v súlade s národnými zákonmi.“)

Dohovor MOP č. 98/1949 o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať obsahuje požiadavku na **prijatie príslušného právneho predpisu zakotvujúceho kolektívne vyjednávanie**, prípadne i financovanie procesu kolektívneho vyjednávania

Dohovor č. 87 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať

Dohovor č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávania

ZoKV vymedzuje KZ len z hľadiska jej obsahu, keď ustanovuje, že: **“kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.**



Funkcia kolektívnej zmluvy

- ***nástroj sociálneho zmieru medzi zamestnávateľom a zamestnancami***
- ***tvorba spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok***
- ***charakter i obsah príslušných právnych vzťahov individuálnych aj kolektívnych***
- ***stabilizačná funkcia - stabilita individuálnych pracovnoprávných vzťahov a prednosť pred pracovnou zmluvou***
- ***ochrannú funkciu pracovného práva nielen vo vzťahu k zamestnancom, ale aj vo vzťahu k zamestnávateľovi.***



Obsah kolektívnej zmluvy

Princíp zmluvnej voľnosti

Limity - „neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi a ktorá zároveň upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.“

Podmienky platnosti - písomná forma, presné označenie zmluvných strán, podpis oprávnených zástupcov na tej istej listine.

Závazková časť KZ

- špecifikácia práv a povinností oboch zmluvných strán, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom,
- tieto záväzky sa dotýkajú celého kolektívu zamestnancov alebo ich jednotlivých skupín,
- ak si zamestnávateľ neplní povinnosti zo záväzkovej časti KZ, vzniká kolektívny pracovný spor o plnenie záväzkov vyplývajúcich z KZ, ktorý sa rieši pred sprostredkovateľom alebo pred rozhodcom

Normatívna časť KZ



- mzdové a pracovné podmienky výhodnejšie, než ich ustanovujú všeobecne záväzné právne predpisy,
- obsahuje záväzky, z ktorých vznikajú nároky bližšie neurčenému počtu jednotlivých zamestnancov,
- v tejto časti KZ pôsobí ako právny predpis,
- nároky zamestnancov vyplývajúce z normatívnej časti KZ je možné uplatňovať prostredníctvom súdu.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa



Za definičné znaky môžeme považovať:

- a) KZVS sa uzatvára pre odvetvie alebo pre časť odvetvia, spravidla uzatvára pre väčší počet zamestnávateľov,
- b) je to vždy dvojstranný právny úkon, pričom na každej strane môže byť viacero subjektov,
- c) uzatvárajú ju na jednej strane vyšší odborový orgán, alebo príslušné vyššie odborové orgány, alebo vládou poverení zástupcovia, na strane druhej organizácia alebo organizácie zamestnávateľov alebo zamestnávateľ, ktorým je štát alebo reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov.

Vzťah kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a podnikovej kolektívnej zmluvy

„je neplatná kolektívna zmluva v tej časti, ktorá upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa“



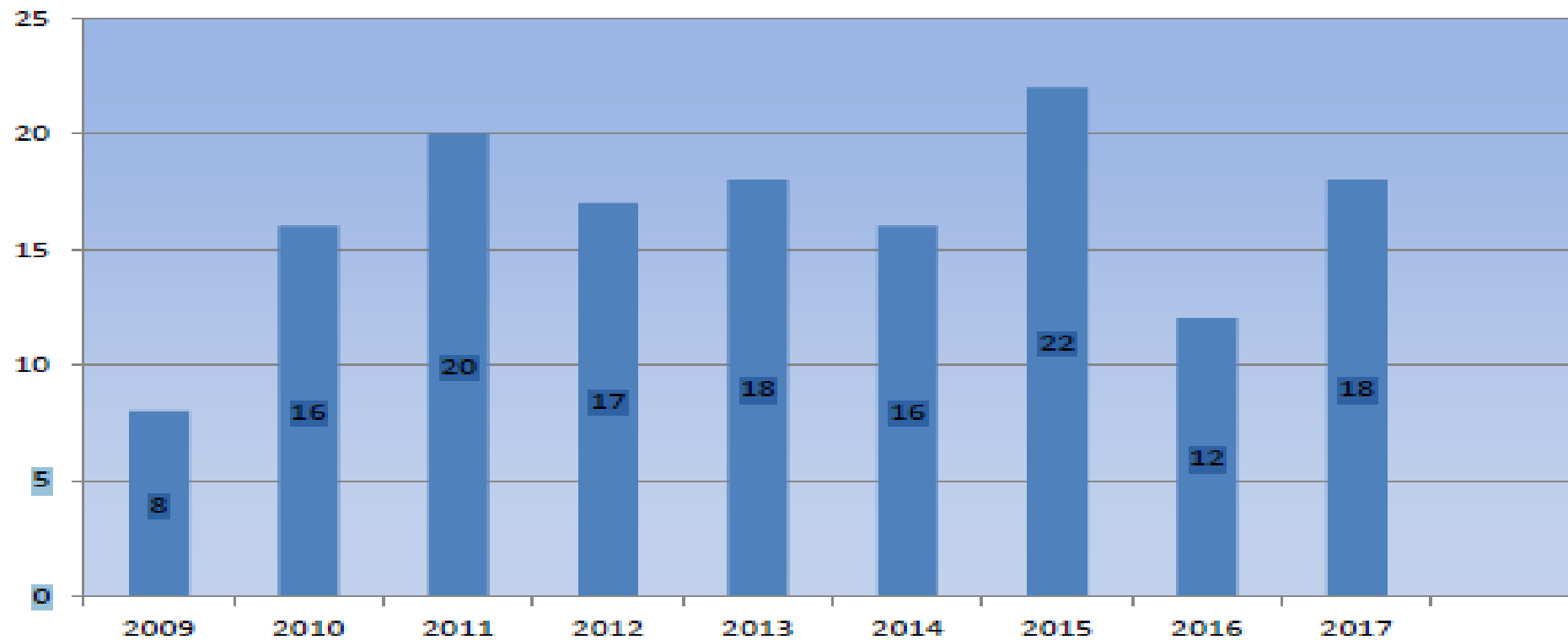
Špecifiká záväznosti

- pre zmluvné strany, zamestnávateľské zväzy (organizácie zamestnávateľov) ako aj odborové zväzy (vyššie odborové orgány).
- pre tých zamestnávateľov, ktorí sú združení v organizácii zamestnávateľov, ktorá KZ uzatvárala a zároveň u nich pôsobí odborová organizácia, ktorá je združená pod vyšším odborovým orgánom, ktorý KZVS uzatváral
- pre zamestnávateľov, ktorí sú združení v organizácii zamestnávateľov, ktorá KZ uzatvárala a kód štatistickej klasifikácie na úrovni divízie alebo skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré bola KZVS uzatvorená s podmienkou, že preňho nemôže platiť iná KZ.

KZ môže byť záväzná aj pre zamestnávateľa, ktorý nie je združený v organizácii zamestnávateľov, ktorá zmluvu uzatvorila, ale ku KZ so súhlasom oboch strán pristúpi na základe svojej žiadosti.

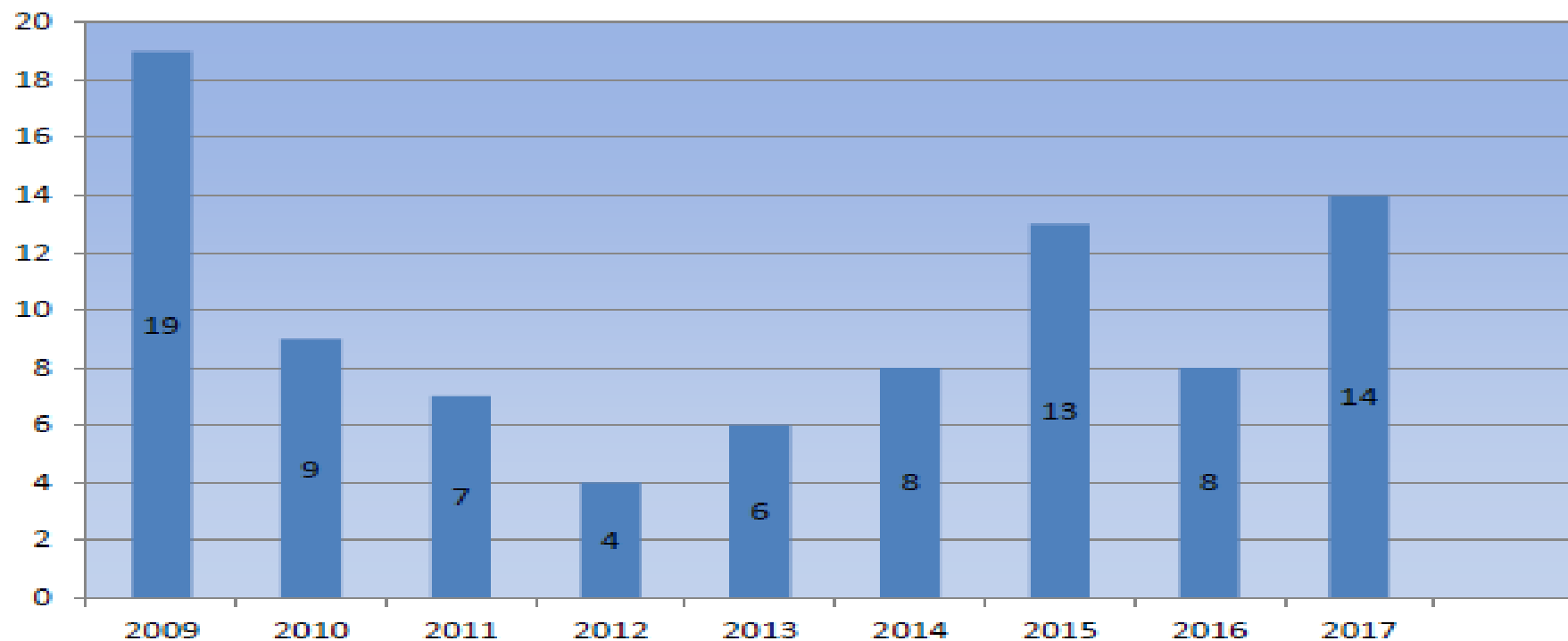


Graf 1: Oznámenia v Zbierke zákonov o uložení kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa



Zdroj: MPSVaR SR

Graf 2: Oznámenia v Zbierke zákonov o uložení dodatkov ku kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa



Zdroj : MPSVaR SR



Extenzia KZVS

Rozširovanie KZVS – vyhlásenie KZVS za reprezentatívnu v danom odvetví alebo časti odvetvia

Funkcie EXTENZIE

- nástroj na vyrovnávanie regionálnych rozdielov a určovanie podmienok zamestnávania v rámci jednotlivých hospodárskych odvetví v SR
- štandardný nástroj na vyrovnávanie pracovných podmienok, mzdových podmienok a podmienok zamestnávania na úrovni sektorov, a to aj v rámci jednotlivých členských štátov EÚ
- ochrana hospodárskej súťaže, zvýšenie konkurencieschopnosti jednotlivých podnikov, ako aj zabezpečením porovnateľných podmienok pre všetky hospodárske subjekty



Právna úprava extenzií sa menila v čase

Rozširovanie záväznosti prebiehalo prostredníctvom ustanovenia právnym predpisom – vydaním výnosu MPSVaR SR.

Pri rozšírení však museli byť splnené podmienky:

- obdobná činnosť zamestnávateľa,
- obdobné ekonomické a sociálne podmienky zamestnávateľa,
- sídlo na území príslušnej republiky,
- nie je viazaný inou KZVS.

pôvodne sa súhlas zamestnávateľa, na ktorého bola záväznosť KZVS rozširovaná nevyžadoval neskôr bola zavedená obligatórna podmienka v podobe súhlasu zamestnávateľa, na ktorého sa mala záväznosť rozšíriť

od 1. 1. 2014 zmeny v extenziách

- proces rozširovania KZVS - na základe návrhu aj len jednej zo zmluvných strán KZVS, a to najneskôr 6 mesiacov pred uplynutím doby, na ktorú bola KZVS uzatvorená.
- Extenzia KZVS sa realizovala na úrovni odvetvia alebo časti odvetvia - SK NACE.
- posudzovanie tzv. reprezentatívnosti – len pri konkurencii KZVS v rovnakom odvetví – rozhodujúcim kritériom bol počet zamestnancov
- Ustanovenia o rozširovaní KZVS boli Ústavným súdom vyhlásené za odporujúce Ústave SR

Extenzia účinná od 1. 9. 2017



S účinnosťou od 1. 9. 2017

- **odstránená fakultatívnosť extenzie** napriek splneniu zákonných požiadaviek v podobe možnosti rozhodnutia ústredného orgánu štátnej správy o rozšírení, resp. nerozšírení záväznosti
 - Nanovo **definované podmienky reprezentatívnosti**
 - v prípade konkurencie KZVS v rovnakom odvetví alebo časti odvetvia je pre reprezentatívnosť rozhodujúci väčší počet zamestnancov
 - KZVS musí byť uzatvorená s vyšším odborovým orgánom odborových organizácií, v ktorej združené odborové organizácie pôsobia **u viac ako 30 % zamestnávateľov** uvedených v zozname zamestnávateľov, ktorý je povinnou náležitosťou KZVS
 - Posudzuje sa aj pôsobenie a činnosť týchto odborových organizácií, podľa toho, či mali v predchádzajúcom roku (v porovnaní s rokom, kedy došlo k extenzii) uzatvorenú so zamestnávateľom podnikovú kolektívnu zmluvu alebo žiadali o určenie sprostredkovateľa za účelom riešenia sporu o jej uzatvorenie.
- Táto podmienka nemusí byť splnená, ak bolo doručené MPSVaR SR spoločné oznámenie zmluvných strán KZVS
- ak KZVS je podľa objektívnych kritérií reprezentatívnou požiadala MPSVaR SR o zverejnenie oznámenia v Zbierke zákonov
 - Oznámenie je preskúmateľné súdom



Medzinárodná komparácia extenzií

- **Luxembursko, Belgicko, Holandsko, Portugalsko, Španielsko, Grécko, Francúzsko a Fínsko** je inštitút extenzie KZ upravený v právnom poriadku, pričom proces rozširovania KZVS sa v praxi uplatňuje pomerne často.
- **Rakúsko a Rumunsko** je extenzia taktiež upravená v právnom poriadku daného štátu, avšak v praxi sa rozširovanie KZVS využíva prostredníctvom **funkčných ekvivalentov**, tzn. nepriamo, keď sa pôsobnosť KZ rozširuje cez iné nástroje. Typickým príkladom je povinné členstvo v organizáciách s mandátom na dojednávanie KZ.
- V **Českej republike, Poľsku, Slovinsku, Maďarsku, Bulharsku** je inštitút extenzie KZ zakotvený priamo v právnom poriadku, avšak jeho uplatnenie v praxi je pomerne zriedkavé. Pre dokreslenie, ak sa v Českej republike uzatvorí odvetvová KZ, táto má povahu akejsi nezáväznej deklarácie bez právne vymáhateľných nárokov.
- V **Estónsku, Lotyšsku, Litve a tiež v Nemecku** sa rozširovanie KZ zmlúv v praxi používa zriedkavo, napriek tomu, že je inštitút rozširovania KZVS upravený v ich právnych poriadkoch.
- Extenzia nie je zakotvená v právnom poriadku **Írska, Talianska, Švédska, Dánska, Malty, Cypru či Veľkej Británie**. Prostredníctvom funkčných ekvivalentov sa rozširovanie KZ v praxi uplatňuje v Taliansku a taktiež v Írsku.
- V **Nórsku**, v ktorom odvetvové KZ pokrývajú len členské organizácie zmluvných strán (t. j. zamestnávateľských a odborových zväzov), pričom s prihliadnutím na ich vysokú primárnu reprezentatívnosť, potreba extenzie nevzniká

ANALYTICKÁ ČASŤ

Analýza štatistických údajov o úrovni pokrytia zamestnancov podnikovými kolektívnymi zmluvami a kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa

Celkový počet zamestnancov, ktorí boli v roku 2019 priamo pokrytí KZVS – zamestnanci zamestnávateľov uvedených v zozname tvoriacom prílohu ku KZVS – (súkromná sféra – analyzovaných 24 platných KZVS) je **145 126**

Analýza obsahov KZVS

- z hľadiska nárokov zamestnancov na finančné i nefinančné plnenia a ich možný dopad na zvyšovanie nákladov zamestnávateľov
- východisková báza - KZVS v súkromnom sektore platné v roku 2019 v celkovom počte 24



Analýza bola zameraná na:

- **všeobecnú časť** - zameranú na úpravu podmienok činnosti odborovej organizácie
- **mzdovú časť** - zahŕňajúcu úpravu tarifných miezd, priemernej mzdy, nadtarifných zložiek miezd, mzdových zvýhodnení, odstupného a odchodného, **pracovný čas** zamestnancov, vrátane rozsahu nadčasovej práce, pracovnej pohotovosti, výmery dovolenky, náhrady mzdy pri dočasnej práceneschopnosti, stravovania, prekážok v práci na strane zamestnanca ako aj zamestnávateľa,
- **sociálny fond** z pohľadu možnosti jeho tvorby, čerpania,
- **doplňkové dôchodkové sporenie,**
- **osobitné kategórie zamestnancov (matky, tehotné ženy, osamelí rodičia, mladiství, ZŤP) 1.**



Témy najčastejšie upravené v KZVS

- Vzťahy s odborovou organizáciou - uvoľnenie na výkon funkcie, materiálne podmienky činnosti ZO, finančná kompenzácia
- Mzdové podmienky - tarifné mzdy – stupnice, nadtarifné zložky, mzdové zvýhodnenia
- Pracovný čas – týždenný, dovolenka, pracovné voľno, nadčas, pracovná pohotovosť
- Sociálny fond – výška príspevku, čerpanie
- DDS – výška príspevku a podmienky
- Ochrana osobitných kategórií zamestnancov - rodičia, osamelí rodičia, zamestnanci v preddôchodkovom veku

Špecifické otázky v KZVS

- Psychosociálne riziká na pracovisku
- Diskriminácia
- Vzdelávanie a tréning
- Prestávky v práci na očistu príp. ďalšia prestávka
- Skrátenie pracovného času pri vyšších teplotách
- Limit pre agentúrnych zamestnancov

Tabuľka 2: Odvetvia s vyšším ako 75 % podielom zamestnancov pokrytých podnikovými kolektívnymi zmluvami z výberového súboru ISPP

Divízia SK NACE Rev.2	Podiel zamestnancov
36 Zber, úprava a dodávka vody	99,6 %
30 Výroba ostatných dopravných prostriedkov	94,2 %
35 Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	92,9 %
53 Poštové služby a služby kuriérov	91,8 %
24 Výroba a spracovanie kovov	90,2 %
91 Činnosti knižníc, archívov, múzeí a ostatných kultúrnych zariadení	88,1 %



Divízia SK NACE Rev.2	Podiel zamestnancov
85 Vzdelávanie	86,2 %
2 Lesníctvo a ťažba dreva	85,1 %
84 Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	83,9 %
8 Iná ťažba a dobývanie	78,3 %

Zdroj: ISPP 2019



Tabuľka 3: Odvetvia s nižším ako 20 % podielom zamestnancov pokrytých podnikovými kolektívnymi zmluvami z výberového súboru ISPP

Divízia SK NACE Rev.2	Podiel zamestnancov
31 Výroba nábytku	19,6%
15 Výroba kože a kožených výrobkov	19,5%
82 Administratívne, pomocné kancelárske a iné obchodné pomocné činnosti	19,3%
81 Činnosti súvisiace s údržbou zariadení a krajinou úpravou	18,3%
56 Činnosti reštaurácií a pohostinstiev	16,9%
41 Výstavba budov	15,9%
45 Veľkoobchod a maloobchod a oprava motorových vozidiel a motocyklov	15,6%
70 Vedenie firiem; poradenstvo v oblasti riadenia	15,3%
80 Bezpečnostné a pátracie služby	14,6%
77 Prenájom a lízing	12,5%
13 Výroba textilu	11,5%

Divízia SK NACE Rev.2	Podiel zamestnancov
92 Činnosti herní a stávkových kancelárií	10,4%
94 Činnosti členských organizácií	9,8%
46 Veľkoobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov	9,1%
1 Pestovanie plodín a chov zvierat, poľovníctvo a súvisiace služby	5,6%
62 Počítačové programovanie, poradenstvo a súvisiace služby	2,8%
69 Právne a účtovnícke činnosti	0,3%

Zdroj: ISPP 2019



Tabuľka 5 – Počet zamestnancov a podnikov, na ktoré sa vzťahuje KZVS

KZVS	Počet podnikov	Počet zamestnancov
OZ PBGaNP a ZHŤPa G SR	8	5 016
IOZ a UZvCRSR	6	903
IOZ a ZSPS	82	8 392
OZ DLV a ZSD SR	2	270
OZ DLV a ZCPP SR	6	2 511
OZ DLV a ZZVH SR	2	3 605
OZ DLV a AVS SR	15	7 761
OZ KOVO a ZAD SR	15	6 431
OZ KOVO a ZBH SR	17	662
VSOZ a ASEP	34	23 238
OZ VOS a APPS	19	1 197
OZ KOVO a ZSP SR	33	11 175
SAP a OZ PPaP	21	5 834
IOZ a ZZ MHD	3	3 985

ECHOZ a AZCHFP	12	9 487
ZOE SR a ZZE SR	5	5 231

ECHOZ a ZZE SR	11	6 290
OZ KOVO a ZEP SR	6	2 073
OZ KOVO a ZHŤPaG SR	10	7 110
OZ DLV a ZZ LH SR	15	4 066
OZPOaCR SR a COOP Jednota	28	12 840
OZP a SCS	2	337
OZ POa CR SR a ZOaCR	75	8 432
OZ KOVO a ZvSP SR	5	3 049
ZOE a ZZE SR	5	5 231
Celkom	437	145 126



NÁVRHOVÁ ČASŤ

- ✓ odstrániť **nedostatky právnej úpravy** o procese extenzie
- ✓ **eliminovať prekrývanie rôznych odvetví** v konkrétnej KZVS, následkom čoho nie sú pokryté potreby a záujmy konkrétneho odvetvia a zamestnancov v danom segmente
- ✓ **zvýšiť ochotu zamestnávateľov** byť viazaní KZ napríklad väčšou informovanosťou o možných dopadoch záväzkov vyplývajúcich pre zamestnávateľov z KZVS,
- ✓ **zjednodušenie a menšia rigidita podmienok** pre rozširovanie KZVS,



- **zvýšenie iniciatívy** odborových zväzov vyjednávať KZVS,
- **zvýšenie úrovne dohodnutých vymožitelných nárokov** v KZVS, t. j. zvýšenie atraktivity KZVS,
- **zvýšenie reprezentatívnosti KZVS** - uvádzanie všetkých zamestnávateľov so štatistickým kódom SK NACE, pre ktorý sa uzatvorila KZVS združených v zamestnávateľských zväzoch v povinnej prílohe ku KZVS,
- **zakotvenie povinnosti verejnej publicity** členov zamestnávateľských zväzov

IDENTIFIKOVANÉ PRÍČINY NÍZKEJ MIERY POKRYTIA KZVS



CHÝBAJÚCE INFORMÁCIE

- Ako vyplynulo aj z predloženej analýzy pokrytia a obsahu KZVS, v SR chýbajú komplexné štatistické údaje o tom, ktorí zamestnávateľia sú viazaní KZVS a tiež, aké je pokrytie zamestnancov KZVS. V štatistickom zisťovaní spoločnosti TRIXIMA, a. s. bola otázka týkajúca sa viazanosti kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa zaradená po prvýkrát v roku 2019. Zo sledovaného súboru 1 566 zamestnávateľov odpovedalo pozitívne iba **60 zamestnávateľov, že na nich bola KZVS rozšírená**
- OZ KOVO rozšírilo v roku 2019 svoje KZVS asi na 1100 subjektov



IDENTIFIKOVANÉ PRÍČINY NÍZKEJ MIERY POKRYTIA KZVS



OBSAH KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV

- až na výnimky je obsah KZVS minimalistický z hľadiska jeho porovnania so zákonnou úrovňou práv zamestnancov
- kopírovanie zákonnej úpravy, a ak upravuje niektoré práva odchylné, ide väčšinou o tzv. soft-law, (odporúčajúce ustanovenia alebo podmienené záväzky), prípadne odkaz na úpravu obsiahnutú v PKZ
- časté sú aj tzv. opt-out klauzuly, ktoré umožňujú zamestnávateľovi vyhnúť sa aplikácii konkrétneho ustanovenia KZ
- z hľadiska mzdovej úrovne KZVS väčšinou upravujú tarifné mzdy pre jednotlivé tarifné triedy
- najčastejšie sa vyskytuje stupnica 12, resp. 6 tarifných tried
- výnimočne sa dojednáva aj rast priemernej mzdy
- mzdové zvýhodnenia sú zväčša na úrovni zákona, ale existujú aj niektoré príplatky
- dohodnuté na vyššej úrovni



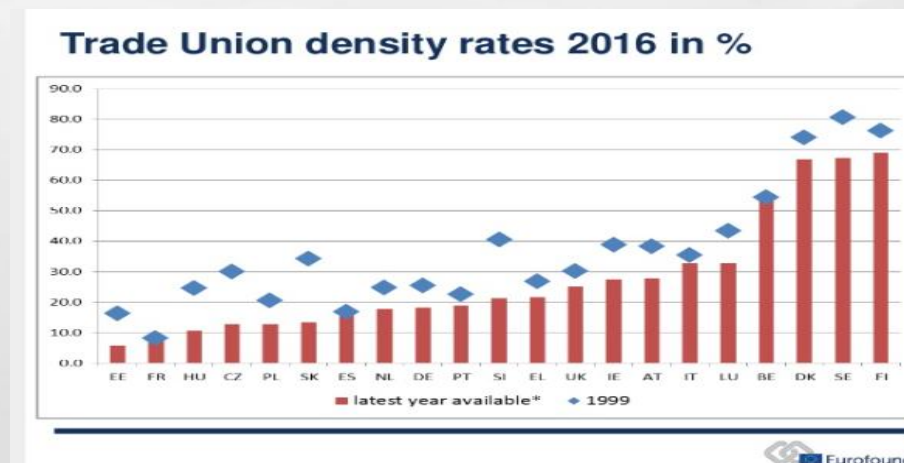
IDENTIFIKOVANÉ PRÍČINY NÍZKEJ MIERY POKRYTIA KZVS



NÍZKA MIERA ORGANIZOVANOSTI V ODBOROCH

- faktorom, ktorý výrazne znižuje mieru pokrytia kolektívnymi zmluvami, je aj nízka miera organizovanosti v odboroch. Miera odborovej organizovanosti v SR podľa štatistických údajov OECD je na úrovni 10,7 %. Nízka miera organizovanosti a z nej rezultujúca nízka miera pokrytia PKZ nepôsobí motivujúco na zamestnávateľské zväzy, aby zvyšovali počet zamestnávateľov pokrytých KZVS a tým znižovali ich konkurenčnú výhodu
- v podniku, kde nepôsobí odborová organizácia a bola rozšírená KZVS, je obmedzená možnosť kontroly a vymožitelnosti záväzkov z tejto KZVS

- zlepšenie vymožitelnosti práv - zlepšenie informovanosti zamestnancov podniku s faktom, že ich zamestnávateľ je povinný rešpektovať záväzky vyplývajúce z reprezentatívnej KZVS a prostredníctvom zamestnancov podniku, príp. založením odborovej organizácie, zabezpečiť kontrolu plnenia týchto záväzkov



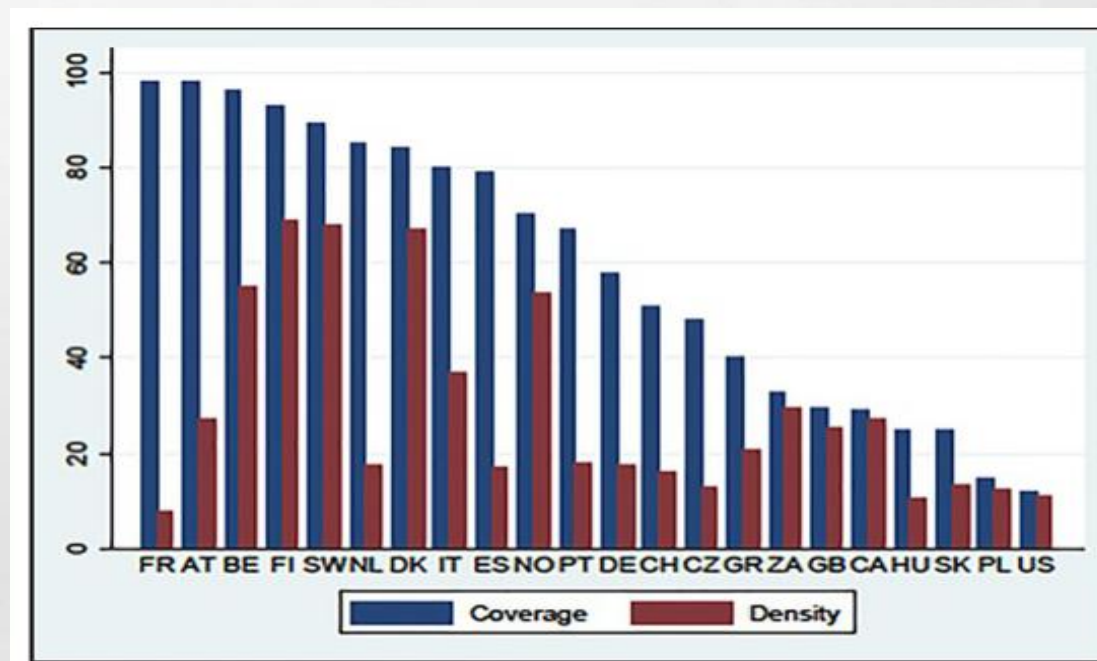
IDENTIFIKOVANÉ PRÍČINY NÍZKEJ MIERY POKRYTIA KZVS



NESPOLUPRÁCA ZAMESTNÁVATEĽOV

- odvetvové vyjednávanie vnímajú len ako nevyhnutnú cenu za sociálny zmier
- ochota byť dobrovoľne viazaní KZVS má klesajúci trend
- pozitívna motivácia zamestnávateľov, ktorá by zvýšila ich záujem o participáciu na kolektívnom vyjednávaní

- aj na EÚ úrovni diskusia - podmienkou účasti vo verejnom obstarávaní by mohla byť požiadavka, aby uchádzač o verejné finančné zdroje vo výberovom konaní bol viazaný podnikovou alebo odvetvovou KZ
- inou formou by bolo povinné členstvo v zamestnávateľských zväzoch



IDENTIFIKOVANÉ PRÍČINY NÍZKEJ MIERY POKRYTIA KZVS



NÍZKA REPRESENTATÍVNOSŤ KZVS

- podľa platného ZoKV je KZVS záväzná aj pre zamestnávateľov, ktorí nie sú priamo uvedení v zozname tvoriacom prílohu ku KZVS, ale sú členmi zamestnávateľského zväzu a majú rovnaké SK NACE ako tie podniky, pre ktoré sa KZVS uzatvorila
- neexistuje však žiadny verejný register subjektov, ktoré sú členmi zamestnávateľského zväzu. Z tohto dôvodu nie je možné preukázať, že sa KZVS vzťahuje aj na ďalšie podniky, ktoré sú členmi zamestnávateľského zväzu.

NÍZKA PODPORA ČLENSKEJ ZÁKLADNE

- rozhodujúcou úrovňou kolektívneho vyjednávania v SR je podniková úroveň - PKZ sa vzťahujú približne na 25 % zamestnancov t. j. približne 525 000, kým KZVS je v súkromnom sektore (24) sa priamo sa vzťahujú na približne 145 126 zamestnancov (údaj za rok 2019).
- PKZ nesmie garantovať nižšiu úroveň nárokov ako KZVS = PKZ garantujú vyššiu úroveň plnení ako KZVS = nižší záujem zamestnancov o uzatváranie KZVS a nižšia ochota podporiť kolektívne vyjednanie o nich a nátlakové aktivity na dosiahnutie vyšších nárokov v týchto zmluvách

IDENTIFIKOVANÉ PRÍČINY NÍZKEJ MIERY POKRYTIA KZVS



Komplikovanosť a nejednoznačnosť právnej úpravy

- právna úprava podmienok, aj procesu extenzie a tvorby zoznamu zamestnávateľov je komplikovaná. Na strane druhej nie je dostatočne jednoznačná a komplexná, aby zabránila možnosti obchádzania zákona, alebo aby dávala dostatočnú právnu oporu niektorým rozhodnutiam prijatým v rámci procesu extenzií.

Podmienky vyhlásenia štrajku

- realizácia práva na štrajk na odvetvovej úrovni je omnoho komplikovanejšia, aj vzhľadom na väčšiu geografickú diverzitu jednotlivých zamestnávateľov, na ktorých sa KZ vzťahuje
- Hlasovanie o štrajku sa musí uskutočniť u všetkých z nich a hlasovania sa musí zúčastniť nadpolovičná väčšina všetkých zamestnancov. Ešte komplikovanejšia je situácia, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia
- Neexistujú možnosti vyhlásenia štrajku len v časti podnikov, alebo tzv. varovných štrajkov

IDENTIFIKOVANÉ PRÍČINY NÍZKEJ MIERY POKRYTIA KZVS



ZOZNAM ZAMESTNÁVATEĽOV

KZ vzťahuje nielen na zamestnávateľov priamo uvedených v zozname, ktorý tvorí povinnú prílohu KZVS, ale aj na všetkých ostatných zamestnávateľov, ktorí sú členmi zamestnávateľského zväzu a ich štatistický kód SK NACE je rovnaký ako ten, pre ktorý sa uzatvorila KZVS

Problém! členstvo v zamestnávateľskom zväze nie je verejne publikovanou informáciou

Napríklad KZVS v odvetví elektrotechnického priemyslu uvádza vo svojej prílohe iba 6 podnikov. Podľa neoficiálnych údajov publikovaných na webovom sídle zväzu (oficiálne neexistujú) má Zväz elektrotechnického priemyslu 103 členov. Tým, že sa priamo vzťahuje KZVS iba na 6 podnikov, sa obmedzuje počet odvetví alebo častí odvetví, pre ktoré sa KZVS uzatvára a pre ktoré je následne možné záväznosť tejto KZVS rozšíriť. V kombinácii s obmedzenou možnosťou vytvorenia tlaku formou štrajku je výsledkom KZ, ktorá garantuje zamestnancom minimum nárokov nad úroveň ustanovenú zákonom.

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

Neaktuálnosť kódov SK NACE

Kódy SK NACE = prevažujúca ekonomická činnosť subjektu

- V praxi často nesúlad medzi jeho hlavnou ekonomickou činnosťou a kódom hlavnej economickej činnosti
- **Dôsledky:** napríklad KZVS v strojárskom odvetví je rozšírená na podnik vykonávajúci chemickú výrobu
- nezodpovedajúcim kódom SK NACE sa môže zamestnávateľský subjekt vyhnúť účinkom rozšírenia KZVS
- **Riešenie:** zavedenie povinnosti aktualizovať kód SK NACE s vynucovaním plnenia tejto povinnosti uložením sankcie.

Neuplatňovanie odvetvového princípu

KZVS sa uzatvárajú pre určité odvetvie alebo časť odvetvia zamestnávateľské zväzy nie sú založené na princípe príslušnosti k určitému odvetviu

Dôsledok:

- v zamestnávateľskom zväze napríklad hutníckeho priemyslu sú združené aj spoločnosti patriace do odvetvia vedy a výskumu, obchodu, prípadne do úplne iného odvetvia
- práva a povinnosti upravené v KZVS nekorešpondujú so záujmami a potrebami jeho zamestnancov
- nižšia reprezentatívnosť



„KZVS majú z hľadiska obsahu a pokrytia sekundárny význam v systéme KZ v SR“

- KZVS garantujú **nižšiu úroveň ochrany a nárokov zamestnancov** ako PKZ, čo vyplýva zo vzťahu PKZ a KZVS
- odvetvové vyjednávanie **nemá v SR silnú a dlhoročnú tradíciu**, tak ako je tomu v Rakúsku, Nemecku, Fínsku, Švédsku, Francúzsku, Taliansku
- **chýbajúci sociálny partner** - zamestnávateľia si môžu vytvoriť združenie, ktoré síce reprezentuje ich záujmy, ale nie je zamestnávateľským zväzom, v dôsledku čoho nemá ani povinnosť vyjednávať KZVS.
- **Decentralizácia** kolektívneho vyjednávania =>roztrieštenosť v rámci odvetví a, rozdiely nielen medzi regiónmi, ale aj medzi odvetviami a podnikmi
- **Oslabená vyjednávacía sila** a pozícia odborov a zamestnancov = > schopnosť mobilizovať sa a vyvinúť tlak
- **Nízka reprezentatívnosť** - právo zamestnávateľov rozhodnúť, na ktorého člena zamestnávateľského zväzu sa bude KZVS vzťahovať a na ktorého sa vzťahovať nebude



„Extenzia KZVS spôsobuje zamestnávateľom žiadne alebo iba minimálne ekonomické zataženie,,

Minimalistický obsah KZVS = nemôže byť existenčnou hrozbou pre zamestnávateľov

Argument zamestnávateľov - extenziou sa zamestnávatelia dostávajú do ekonomického ohrozenia, ktoré môže mať za následok rušenie pracovných miest a znižovanie zamestnanosti

Analýza obsahov platných KZVS - minimum priamych peňažných nárokov a obmedzený počet nefinančných ktoré generujú náklady



Zistenia analytickej časti projektu



Počet KZVS s nárokmi dohodnutými nad rámec zákona z celkového počtu analyzovaných KZVS

Mzdy - stupnice	18/24	75%
Priemerná mzda	5/24	21%
Nadtarifné zložky	2/24	8,3%
Náhrada mzdy pri PN	4/24	16,6%
Odchodné, odstupné	5/24	20,8%
Mzdové zvýhodnenia	4/24	16,6%
Iné priplatky	6/24	25%
Sociálny fond	2/24	8,3%
Pracovný čas 37,5hod.	13/24	54,2%
Pracovné voľno	15/24	62,5%
Ďalšie jedlo, stravovanie	6/24	25%
Ochrana osobitných kategórií	11/24	45,8%
Dovolenka	1/24	4,2%
Nadčas	2/24	8,3%
Pracovná pohotovosť	3/24	12,5%
Vzťahy s odbormi	24/24	100%
DDS	6/24	25%
Odškodné pri úmrtí	13/24	54,2%

ANALYZOVANÉ HYPOTÉZY



„Zamestnávateľa, na ktorých bola rozšírená KZVS, o tejto skutočnosti nemajú vedomosť „

- Zo vzorky 1 566 zamestnávateľov iba 60 subjektov uviedlo, že na nich bola rozšírená záväznosť nejakej KZVS
- V SR bolo v roku 2019 vyhlásených za reprezentatívne šesť KZVS
- OZ KOVO rozšírilo záväznosť štyroch KZVS na viac ako 1 100 subjektov
- najmä menšie a stredné podniky nemajú vedomosť o extenzii KZVS venujú dostatočnú pozornosť týmto oznámeniam
- bez pôsobenia odborov v danom podniku je možnosť kontroly plnenia záväzkov z KZVS minimálna.

„Vymožiteľnosť nárokov z KZVS je nízka tam, kde u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia“

- KZVS je referenčnou zmluvou pre PKZ - nároky v nej obsiahnuté nemôžu garantovať nižší rozsah práv, ako ho zamestnancom priznáva KZVS
- Ak v podniku odbory nepôsobia je kontrola plnenia záväzkov problematická
- Zoznam podnikov, na ktoré bola KZVS rozšírená nie je zverejňovaný – generuje ho ŠÚ SR na žiadosť.
- Riešenie:
- Zverejňovať na webovom sídle MPSVaR SR aj zoznam podnikov, ktoré spĺňajú podmienky pre extenziu a sú preto povinné rešpektovať povinnosti a záväzky z nej vyplývajúce
- Sekundárnym cieľom extenzie je založenie odborovej organizácie



„Extenzia KZVS prispieva k zachovaniu sociálneho zmieru a podporuje aktivity smerujúce proti sociálnemu dumpingu“

Extenzia:

- ✓ upravuje a harmonizuje pracovné podmienky rovnako pre všetkých zamestnancov rôznych podnikov v rámci odvetvia
- ✓ Eliminuje a vyrovnáva regionálne rozdiely aj rozdiely v rámci odvetví i jednotlivých podnikov
- ✓ Zabraňuje mzdovému a sociálnemu dumpingu, pretože žiadna PKZ nemôže garantovať nižší rozsah práv ako KZVS
- ✓ Vyrovnáva rodové rozdiely v odmeňovaní tým, že upravuje tarifné mzdy, prípadne aj variabilné zložky pre jednotlivé stupne náročnosti bez rozdielu, či ide o muža alebo ženu
- ✓ zvyšuje úroveň právnej ochrany zamestnancov a prispieva k zachovaniu sociálneho zmieru
- ✓ pozitívny vplyv na demokratizáciu občianskej spoločnosti a posilňovanie participatívneho modelu správy vecí verejných.
- ✓ Posilňuje ekonomickú a sociálnu stabilitu, konkurencieschopnosť a udržateľnosť celej spoločnosti

ZÁVERY A ODPORÚČANIA



- **POSILNENIE VYJEDNÁVACÍCH KAPACÍT ODBOROV**
- **ZVÝŠENIE POVEDOMIA O KZVS A ICH VÝZNAME U ZAMESTNANCOV AJ ZAMESTNÁVATEĽOV**
- **INFORMOVANOSŤ O ROZŠÍRENÍ KZVS**
- **MOTIVÁCIA KU KV KZVS NA STRANE ZAMESTNÁVATEĽOV**
- **NASTAVENIE NOVÝCH PRÁVNÝCH RÁMCOV - ŠTRAJK NA ÚROVNI ODVETVIA**
- **ZVÝŠENIE REPRESENTATÍVNOСТИ KZVS – VEREJNÝ REGISTER ČLENOV ZAMESTNÁVATEĽSKÉHO ZVÄZU**
- **ZJEDNODUŠENIE PROCESU A PODMIENOK EXTENZIÍ**
- **PREHODNOCOVANIE SK NACE**

Ďalšie analytické výstupy národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu nájdete na:

<https://www.kozsr.sk/analyticke-vystupy-pksd/>



Ďakujem za pozornosť!

