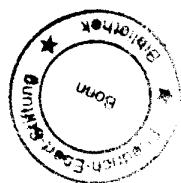


NADÁCIA FRIEDRICH A EBERTA

Marta Vladárová

Tripartizmus ako forma sociálneho dialógu na Slovensku

Bratislava, august 1995



C 96 - 01903

Obsah

Úvod	
1. Tripartizmus.....	4
1.1. Tripartizmus v Európe	
1.2. Vznik tripartizmu na Slovensku	
1.3. Funkcie tripartity	
1.4. Formy tripartizmu	

2. Rada hospodárskej a sociálnej dohody Slovenskej republiky.....	13
---	----

2.1. Štruktúra Rady	
2.2. Štatút Rady	
2.3. Štatút sekretariátu Rady	
2.4. Rokovací poriadok Rady	
2.5. Obsah rokovania Rady	
2.6. Postavenie sociálnych partnerov v Rade	
2.7. Bariéry na ceste ku konsenzu	

3. Generálne dohody.....	25
--------------------------	----

3.1. Všeobecne o generálnych dohodách	
3.2. Generálna dohoda na rok 1991	
3.3. Generálna dohoda na rok 1992	
3.4. Generálna dohoda na rok 1993	
3.5. Generálna dohoda na rok 1994	
3.6. Generálha dohoda na rok 1995	
3.7. Nerovnovážnosť obsahu generálnych dohôd	
3.8. Vyhodnocovanie plnenia generálnych dohôd	

4. Európske konferencie o tripartizme.....	53
--	----

5. Príprava ratifikácie Dohovoru MOP č. 144/1976.....	56
---	----

Záver	
Odkazy	
Literatúra	

Úvod

Predkladaná štúdia o tripartizme ako špecifickej forme kolektívneho vyjednávania, bola vypracovaná za účelom, zachytiť priebeh a zdokumentovať vývoj tripartizmu na našich podmienkach od jeho vzniku do súčasnosti.

Podklady pre výpoved' o vývoji tripartitného sociálneho dialógu u nás po politických zmenách v roku 1989, boli čerpané zo zakladajúcich listín a organizačných predpisov Rady hospodárskej a sociálnej dohody Slovenskej republiky a z analýzy jej základného programového dokumentu, generálnej dohody. Veľmi zúžená komparácia s európskymi systémami tripartizmu dokresľuje pozíciu tripartizmu v tzv. priemyselných vzťahoch na Slovensku.

Ukázalo sa, že komplexnejší pohľad na generálne dohody a analýzu ich plnenia vo väzbe na politický ale hlavne ekonomický vývoj na Slovensku, by si vyžiadal obsiahlejšiu správu, ako bol dohodnutý rozsah.

Prvá kapitola mapuje vznik tripartizmu u nás a poskytuje prehľad o jeho vzniku, funkciách a formách v európskom priestore. Predmetom druhej kapitoly sú organizačné podmienky slovenského tripartitného orgánu, spôsob a obsah jeho práce.

Tretia kapitola vychádza predovšetkým z generálnych dohôd a pokúša sa načrtiť ekonomicke a politické súvislosti v prejavoch sociálneho dialógu. Preto kapitoly o generálnych dohodách v jednotlivých rokoch sú uvedené citátkami z programových vyhlásení vlád, aktuálnych v konkrétnom roku, resp. jeho časti. V nich vláda Slovenskej republiky deklaruje význam, ktorý prikladá sociálному dialógu za účelom zachovania sociálneho mieru.

Nasledujúce číselné údaje poskytujú základný obraz o východiskovej sociálno-ekonomickej situácii obyvateľstva v príslušnom roku a o vývojových tendenciách niektorých ukazovateľov vo vzťahu k roku 1989. Údaje boli prevzaté zo Správy o sociálnej situácii obyvateľstva SR v roku 1994.

Tripartita, ako špecifická forma sociálneho dialógu, v ktorom prijima okrem zástupcov zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov účasť tiež vláda, je časovo, vecne i organizačne spätá s bipartitnou formou dialógu. Napriek podstatne bohatšej odbornej literatúre z oblasti bipartitného kolektívneho vyjednávania, nie je vypracovaný materiál, analyzujúci vývoj bipartitného kolektívneho vyjednávania z hľadiska obsahu, foriem a výsledkov kolektívneho vyjednávania od jeho vzniku v roku 1991.

1. Tripartizmus

1.1. Tripartizmus v Európe

Hoci sa inštitucionalizovaný vznik tripartizmu spája so vznikom MOP v roku 1919, ku vzniku národných tripartitných inštitúcií dochádza až po 2. svetovej vojne. Vyčerpaná a vojnou zničená Európa buduje svoju ekonomiku a demokratické systémy na principoch ekonomickej a sociálnych práv občanov a na slobode odborov a zamestnávateľov. Vo viacerých štátach sa vytvárajú združenia zamestnávateľov, odborov a štátu na konzultácie o ekonomickej a sociálnej obnove krajiny. Prijatie Dohovoru MOP č. 87/1948 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať a Dohovoru MOP č. 98/1949 o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať, podporilo tiež tripartitné systémy komunikácie.

Formálny sociálny dialóg sa zvlášť osvedčil v období ekonomických a sociálnych kríz, kedy trebalo dosiahnuť umiernené zvyšovanie miezd ako faktor boja proti inflácii, za protihodnotu v sociálnej ochrane a podpore investovania. Preto sa druhá vlna vzniku orgánov sociálneho partnerstva v Európe spája s vlnou kríz a štrajkov v 60. a 70. rokoch a s ropným šokom v roku 1973. MOP vyzývala opustiť konfrontačné postoje a nahradiť ich taktikou vyjednávania. Odporučovala spoluprácu pri vypracovaní a uplatňovaní ekonomických plánov a plánov sociálneho rozvoja. V roku 1960 prijima MOP Odporučenie č. 113 o konzultáciách a spolupráci medzi verejnými orgánmi a organizáciami

zamestnávateľov a pracujúcich na odvetvovej a národnej úrovni. Prostredníctvom tripartitných inštitúcií sa hľadajú cesty a prostriedky odstraňovania príčin i dôsledkov sociálnych nepokojo.

V období hospodárskej recesie v 80-tich rokoch, s niekoľkými výnimkami, pretrváva spolupráca sociálnych partnerov, reviduje sa a mení obsah a filozofia ich spolupráce. Stávajú sa viac odbornými poradnými a konzultatívnymi orgánmi vlády a za tým účelom vypracovávajú svoje štúdie, správy a publikujú prehľady o hospodárskej situácii v krajinе. Viaceré tripartity sa uplatňujú len pre aplikáciu Dohovoru MOP č. 144/1976, / Švédsko, Grécko, Írsko/. V niektorých krajinách /Veľká Británia a Nemecko/, nepriskladajú tripartite význam.

Vo fungovaní sociálneho dialógu v Európe boli a sú rozdiely medzi jednotlivými krajinami ako aj rozdiely z hľadiska ich činnosti v reálnom historickom čase.

Tretia vlna vzniku tripartitných orgánov bola dôsledkom politických zmien, pádu diktátorovských a totalitných režimov a následnej transformácie centrálne riadených ekonomík na trhové ekonomiky.

Od roku 1946 vznikli postupne v rôznych krajinách tripartitné štruktúry, ako napr.:

Hospodárska a sociálna rada vo Francúzsku, 1946,
Národná rada hospodárstva a práce v Taliansku, 1947,
Centrálna ekonomická rada v Belgicku, 1948,
Rada trhu práce vo Švédsku, 1949,
Sociálna a ekonomická rada v Holandsku, 1950,
Zmiešaná komisia pre mzdy a ceny v Rakúsku, 1957,
Ekonomická a sociálna konzultatívna rada BENELUX, 1960,
Ekonomická rada v Dánsku, 1962,
Národná rada ekonomického rozvoja v Spojenom kráľovstve, 1962,
Ekonomická a sociálna rada v Luxembursku, 1966,
Národná ekonomická a sociálna rada v Írsku, 1973,
Rada pre ekonomiku a sociálnu politiku v Grécku, 1979,
Stála rada sociálneho dorozumenia v Portugalsku, 1984,
Hospodársky a sociálny výbor v Španielsku, 1992, 1/

V niektorých východoeurópskych krajinách sa tripartita začala konštituovať od roku 1990, napr.:

Rada hospodárskej a sociálnej dohody v Čechách,

Rada hospodárskej a sociálnej dohody na Slovensku,

Národná rada pre tripartitné partnerstvo v Bulharsku,

Rada pre zblížovanie záujmov v Maďarsku,

Komisia pre transformáciu, Komisia pre sociálne a ekonomicke otázky a ďalšie komisie v Poľsku,

Ekonomická a sociálna rada v Rumunsku. 2/

1.2. Vznik tripartizmu na Slovensku

Politická, ekonomická a sociálna reforma, zahájená v roku 1989, si vynútiла hľadanie takých form spolupráce štátu, zamestnávateľov a odborov, ktorá zabezpečí celospoločenskú prichodnosť transformácie centrálne riadenej ekonomiky a sociálnej politiky na trhové hospodárstvo a jemu primeraným formám sociálneho zabezpečenia občanov v najširšom slova zmysle.

Úvahy o uplatnení tripartizmu ako tradičného princípu v demokratických krajinach s trhovou ekonomikou, vznikali u nás súčasne so vznikom odborovej a zamestnávateľskej plurality. Odstránenie monopolu jednej politickej strany v novembri 1989, pevne zviazané s jednotnými komunistickými odbormi, umožnilo ich zánik a vznik nových, slobodných a pluralitných odborov. Bola tak splnená jedna podmienka vzniku tripartizmu. Druhou podmienkou bolo sformovanie organizácií zamestnávateľov ako samostatných právnych subjektov na zamestnávateľskej strane tripartity. Už v roku 1990 začatý proces deetatizácie a privatizácie hospodárskych jednotiek, vytváral predpoklady pre jej splnenie.

V našich podmienkach išlo o úplne novú koncepciu kolektívnych pracovných vzťahov, ktorú zahájila právna úprava združovacieho práva. Už v roku 1990 bol prijatý zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov, ktorý zmenil registráciu odborových organizácií a organizácií zamestnávateľov na evidenciu a zákon č. 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a organizáciami zamestnávateľov a ktorý vytvoril režim pre

pluralizmus. Zákon o združovaní občanov bol s dohovormi Medzinárodnej organizácie práce /ďalej len "MOP"/, zosúladený následnou novelou č. 300/1990 Zb.

Osud dohovorov MOP o práve na slobodu združovania a kolektívneho vyjednávania je typickou ukážkou fungovania totalitného režimu v bývalej ČSSR. Hoci boli dohovory ratifikované už 21. 1. 1964, súčasťou nášho právneho systému sa stali až po uverejnení v Zbierke zákonov v roku 1990. Dohovor MOP č. 87/1948 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať bol uverejnený v Zbierke zákonov č. 489/1990 Zb. a Dohovor MOP č. 98/1949 o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať bol uverejnený v Zbierke zákonov č. 470/1990 Zb. Spolu s citovanými federálnymi zákonmi vytvorili dostačujúci právny rámc na rozvoj nezávislých a demokratických organizácií zamestnávateľov a odborov.

Boli tým vytvorené podmienky pre zánik monopolu štátu na prijímanie rozhodnutí o ekonomickom a sociálnom postavení občanov a zrodila sa vôle sociálnych partnerov, štátu - odborov - zamestnávateľov, vyjednávať o základných politických, hospodárskych a sociálnych otázkach.

MOP, ktorá položila základ tripartizmu ako metóde dosahovania sociálneho mieru, nestanovila žiadny konkrétny model tripartitného sociálneho dialógu, ale ponechala široký priestor pre prihliadnutie na špecifické podmienky a skúsenosti danej krajiny.

Pojem tripartita vysvetľuje MOP ako hospodárske a sociálne partnerstvo medzi troma stranami:

štátom - reprezentovaným vládnymi orgánmi,

zamestnávateľmi - reprezentovanými združeniami a zväzmi,

zamestnancami - najčastejšie zastupovanými odborovými organizáciami

- v procese vzájomného vyjednávania, ktoré by malo vyústiť do kolektívneho dohovoru a do zmlúv, týkajúcich sa najmä zamestnanosti, odmeňovania a sociálnych istôt zamestnancov a ich pracovných podmienok,

- v spolupráci pri presadzovaní a realizácii týchto dohovorov a zmlúv,

- v riešení vzniknutých pracovných sporov v záujme zachovania sociálneho mieru.

3/

Na základe týchto princípov tripartizmu, prijala vláda Slovenskej republiky na svojom zasadnutí 30. októbra 1990 dve uznesenia, ktoré potvrdili vznik tripartitného orgánu, Rady hospodárskej a sociálnej dohody Slovenskej republiky /ďalej Rada/. Uznesením č. 509 bol odsúhlasený návrh zásad spôsobu spolupráce vlády Slovenskej republiky a odborov pri uskutočňovaní ekonomickej reformy a bolo uložené ministru práce a sociálnych vecí, zapracovať do rokovania Rady, prerokovanie zásadných materiálov z oblasti spolupráce vlády a odborov. Všetkým ostatným ministrom a vedúcim ostatných ústredných orgánov štátnej správy SR, uložila vláda povinnosť, aktívne spolupracovať s Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky / ďalej KOZ SR/ a príslušnými odborovými zväzmi pri príprave koncepcii a legislatívnych zámerov ekonomickej reformy, osobitne tých, ktoré majú bezprostredné sociálne dopady na zamestnancov a občanov.

Vláda nadvážujúcim uznesením č. 510 odsúhlasila návrh na uzavretie trojstrannej dohody medzi zástupcami vlády, KOZ SR a Rady podnikateľských zväzov a združení Slovenskej republiky / ďalej RPZZ SR/ o vytvoreni Rady, ktorej cieľom má byť posudzovanie otázok hospodárskej a sociálnej politiky a súčasne schválila jej štatút.

Na tomto základe vznikla Rada bez legislatívnej formy a legislatívnych garancií dňa 30. októbra 1990, kedy jej vytvorenie potvrdili podpismi predstaviteľa vlády Slovenskej republiky, KOZ SR, Konfederácie umenia a kultúry a RPZZ SR.

Spôsob spolupráce mal vychádzať z princípu, že sociálnym partnerom odborov sú predovšetkým zamestnávateľské subjekty a preto úloha štátu v tripartite mala byť sprostredkovateľská. Hlavné slovo si štát na tripartitných rokovaniach ponechával najmä pri starostlivosti o sociálne odkázanych.

Základné princípy vzájomných vzťahov boli vyjadrené v zámere udržať sociálny mier ako základný predpoklad pre pokojný postup reformy so sociálnymi

dopadmi v únosnej miere. Prijal sa návrh, že tripartitné dohody budú zhnutím taktických krokov pri realizácii ekonomickej reformy.

1.3. Funkcie tripartity

Pri porovnaní fungovania národných tripartít v Európe, dospeli špecialisti z MOP k štyrom širokospektrálnym funkciám:

- konzultatívna a vyjednávacia pre otázky pracovnej legislatívy a hospodárskych vzťahov,
- rozhodcovská a sprostredkovateľská pre prípad štrajkov, nepokoju a sporov vtedy, keď zlhajú bežné zmierovacie a rozhodovacie postupy,
- vyjednávacia pre určovanie minimálnych miezd a pre určovanie smerného rastu miezd na odvetvovej a podnikovej úrovni,
- poradenská v oblasti problémov ekonomickej a sociálnej politiky.

Stupeň participácie subjektov na činnosti tripartity a záväznosť výstupov pre ďalšie konanie vlády, sa v jednotlivých krajinách odlišuje.

Nasledujúci súhrn funkcií slovenskej tripartity je spracovaný z pohľadu efektu sociálneho dialógu na celospoločenské pohyby. Z tohto zorného uhla sa v našom tripartitnom systéme postupne vytvorili a uplatňovali najmä tieto funkcie:

- funkcia participácie na utváraní celospoločenského prostredia,
- funkcia prevencie prostredníctvom dosahovania konsenzu v základnej filozofii prístupu k ekonomickej a sociálnej politike štátu,
- funkcia konzultatívna pri vyjašňovaní si stanovísk a hľadaní všeobecne prijateľných riešení,
- funkcia iniciatívna v predkladaní vlastných návrhov a odporúčaní,
- funkcia dohodovacia, spočívajúca v dobrovoľnom prijímaní úloh a záväzných dokumentov,
- funkcia informatívna, uplatňovaná prostredníctvom priebežného predkladania materiálov z oblasti spoločného záujmu,
- funkcia výchovná smerom k vlastným subjektom Rady a tiež smerom k občianskej a odbornej verejnosti,
- funkcia demokratizačná, vychádzajúca z vytvárania priestoru pre prezentáciu názorov a rešpektovania partnerov.

- funkcia zmierovacia, uplatňovaná prostredníctvom vzájomnej informovanosti o zdrojoch a príčinách sociálneho napäťa a spoluúčasti na ich riešení,
- funkcia garantovania sociálnych dimenzií v podmienkach trhovej ekonomiky,
- funkcia garantovania sociálneho mieru prostredníctvom konsenzu o možnom raste celospoločenského "koláča" a o jeho spoločensky priateľnom rozdelení,
- funkcia kontrolná, vyplývajúca z prijatého spôsobu časového a vecného vyhodnocovania prijatých záväzkov a pod.

Funkcie tripartity, ako systému sociálneho dialógu medzi vládou, odbormi a zamestnávateľmi, nie sú presne ohrazené. Vzájomne sa prelinajú, kombinujú, striedajú poradie dôležitosti, niektoré sa v konkrétnom čase neuplatňujú. Sú flexibilné a ich počet i poradie dôležitosti sa mení v závislosti od dosiahnutého stupňa demokratizácie spoločnosti a od stupňa prechodu na trhovú ekonomiku. Okrem celospoločenského vývoja, vrátane politického, pôsobí na uplatnenie jednotlivých funkcií tripartity aj dotváranie sociálnych partnerov. Ich vývoj, vyhranenosť postojov a vzájomné uznávanie sa, ovplyvňuje váhu pôsobenia funkcií v konkrétnom čase. Legislatívne úpravy v prípade právneho zakotvenia tripartizmu do rámca kolektívnych pracovných vzťahov môžu zoznam funkcií rozšíriť alebo zmeniť ich obsah.

1.4. Formy tripartizmu

Rozhodujúcu úlohu pri vytváraní tripartitných systémov vo svete zohrala MOP, ktorá je sama inštitucionálnym vyjadrením tripartity na celosvetovej úrovni. Ovplyníla vznik tripartit na nadnárodnej, národnej ale i na regionálnych úrovniach.

Principy nadnárodného európskeho sociálneho dialógu uplatňujú krajinu Európskej únie v práci Ekonomickej a sociálnej komisie, založenej v roku 1957 a fungujúcej na tripartitnom princípe. Komisia je zložená zo zástupcov zamestnávateľov, zástupcov zamestnancov a tretiu stranu tvoria odborníci z rôznych oblastí činností, napr. z priemyslu, polnohospodárstva, obchodu, sociálnych záležitostí, odborníci na regionálny rozvoj alebo kultúru, školstvo a pod. Ekonomická a sociálna konzultatívna rada BENELUX, ktorá vznikla na

základe zmluvy o ekonomickom združení BENELUX, je tiež nadnárodný tripartitný orgán.

Regionálna spolupráca sociálnych partnerov je bežnou formou hľadania odpovedí na ekonomicke a sociálne otázky v krajinách Európskej únie. "Zásadný význam má zapojenie sa sociálnych partnerov do dialógu na všetkých úrovniach. Celostátné dohody, ktoré nemajú podporu sociálnych partnerov na miestnej úrovni, môžu mať horšie dôsledky ako žiadne dohody." 4/

Viaceré regionálne inštitucionalizované tripartity pôsobia v Belgicku, Francúzsku, Španielsku a inde. V rámci európskych krajín s rozvinutou demokraciou je veľmi rozšírený princíp tripartit, ktoré nie sú inštitucionalizované a uplatňujú sa pri rôznych jednaniah zástupcov zainteresovaných skupín v rámci malých regiónov, miest a obcí, v rámci výrobných odborov alebo odvetví, alebo tiež na riešenie konkrétnego problému, napr. nezamestnanosti, drogovej závislosti mládeže, odborného výcviku nezamestaných, bezpečnosti práce, ochrany zdravia a podobne.

Na Slovensku sa okrem národnej tripartity uplatnili aj jej ďalšie formy:

- tripartita regionálna,
- tripartita v orgánoch verejnoprávnych inštitúcií,
- tripartita odvetvová.

Vznik regionálnej tripartity mal svoj počiatok v Generálnej dohode na rok 1992, kedy sa prijal záväzok, vytvoriť tripartitný orgán, zložený z predstaviteľov štátnej správy - úradov práce, úradov životného prostredia a samosprávy na jednej strane, zo zástupcov odborových organizácií na strane druhej a zástupcov zamestnávateľov ako tretej strany. Cieľom regionálnych tripartít mala byť realizácia regionálnych programov hospodárskeho a sociálneho rozvoja v záujme podpory podnikateľských aktivít a zamestnanosti.

Regionálne tripartity mali vznikať predovšetkým ako možný spôsob decentralizácie štátnej politiky zamestnanosti a mali pôsobiť predovšetkým v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti.

Orgány štátnej správy a miestnej samosprávy boli už vytvorené a preto sa mali stať iniciátormi sociálneho partnerstva. Odborové združenia vznikali už v roku 1991. Postupne bolo na územnom princípe založených tridsaťtri regionálnych odborových združení ako súčasť KOZ SR. Nie všetky dokázali svoju opodstatnenosť a z rôznych príčin dnes pracujú iba niektoré. Na strane zamestnávateľskej sa inštitucionálne partnerstvo na regionálnej úrovni začalo formovať až v roku 1995. Dovtedy bolo partnerstvo za zamestnávateľov organizované nesystémovo, dá sa povedať i nekoordinované.

V Generálnej dohode na rok 1993 sa vláda zaviazala, že bude rešpektovať princíp zastupovania záujmov poistencov odbormi a združeniami zamestnávateľov vo verejnoprávnych poistních fondech, ktoré sa postupne vytvárali a v pripade Národnej poistovne i organizačne menili.

Fond zamestanosti je verejnoprávna inštitúcia na financovanie hmotného zabezpečenia poskytovaného uchádzačom o zamestnanie a na financovanie aktívnej politiky zamestanosti. Správu fondu vykonávajú zástupcovia odborových a iných organizácií zamestnancov, zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia štátu prostredníctvom orgánov fondu.

Všetky tri orgány fondu, predstavenstvo, dozorná rada a správne výbory v územnom obvode okresného úradu práce majú deväť členov v tripartitnom zložení. Troch zástupcov zamestnancov vymenováva príslušný ústredný odborový orgán, troch zástupcov zamestnávateľov vymenováva príslušný zväz zamestnávateľov a štát zastupuje vládou menovaní delegáti.

Všeobecná zdravotná poistovňa bola zriadená ako verejnoprávna inštitúcia na vykonávanie zdravotného poistenia. Jej samosprávny tripartitný orgán, správna rada sa skladá z 21 členov, ktorých volí a odvoláva Národná rada SR. V správnej rade sú paritne zastúpení zástupcovia poistencov, navrhnutí príslušnými reprezentatívnymi orgánmi zamestnancov a ďalších záujmových skupín a združení občanov, zástupcovia zamestnávateľov, navrhnutí príslušnými reprezentatívnymi orgánmi zamestnávateľov a zástupcovia štátu, navrhnutí vládou SR.

Sociálna poistovňa bola zriadená ako verejnoprávna inštitúcia na financovanie a vykonávanie nemocenského poistenia a dôchodkového zabezpečenia.

Samosprávnym tripartitným orgánom je správna rada, zložená zo siedmych zástupcov navrhnutých odborovými zväzmi a záujmovými združeniami občanov, siedmych zástupcov navrhnutých zamestnávateľskými zväzmi a združeniami a siedmych zástupcov navrhnutých vládou SR.

Odvetvové tripartity sa inštitucionalizovali iba výnimočne. Obyčajne pracujú "ad hoc", napríklad pri tvorbe pracovnoprávnych predpisov sa vytvorila neformálna pracovná skupina, zložená z odborníkov odborových zväzov, zamestnávateľských zväzov a MPSVR SR. Obdobné pracovné skupiny pôsobili tiež pri tvorbe iných predpisov a ich vytváranie iniciovali príslušné ministerstvá, kompetentné na riešenie konkrétnych vecných problémov. Dôležitosť a význam týchto úrovni tripartít pre celospoločenský konsenz nie je u nás zatiaľ docenený.

Vývoj decentralizovaných foriem tripartizmu má z hľadiska priehodnosti ekonomickej a sociálnej reformy rovnaký, ak nie väčší význam ako národná tripartita. Spoluprácu pri vypracovaní a uplatňovaní ekonomických plánov a plánov sociálneho rozvoja formou výmeny názorov na rozvoj ekonomiky, zlepšenia pracovných podmienok územia a odvetvia, otázky zamestanosti, odborného výcviku, rekvalifikácie, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, otázky sociálneho zabezpečenia, by mali byť obsahom konzultácií a spolupráce medzi verejnými orgánmi a organizáciami zamestnávateľov a zamestnancov na odvetvovej a národnej úrovni tak, ako to vyplýva z Odporučenia MOP č. 113 z roku 1960.

2. Rada hospodárskej a sociálnej dohody Slovenskej republiky

2.1. Štruktúra Rady

Zloženie 21-člennej Rady je paritné. Počet subjektov je zakódovaný v jej prívlastku tripartitná Rada. Vládnú stranu zastupujú siedmi ministri, odbory sú reprezentované siedmimi predsedami najvýznamnejších odborových zväzov združených v KOZ SR a za zamestnávateľov sú v Rade delegovaní siedmi

prezidenti a predsedovia zamestnávateľských zväzov, združených v Asociácii zamestnávateľských zväzov a združení SR (ďalej len AZZZ SR).

Orgánmi Rady sú:

- plenárne zasadnutie Rady,
- predsedníctvo Rady,
- generálny sekretár.

Pomocnými orgánmi Rady sú:

- sekretariát Rady,
- komisie Rady.

Predsedníctvo Rady tvorí:

- predseda - vládou vymenovaný podpredseda vlády SR,
- podpredseda za stranu odborov - zvolený Snemom KOZ SR,
- podpredseda za stranu zamestnávateľov - zvolený AZZZ SR,
- generálny sekretár - vládou vymenovaný splnomocnenec vlády,
- ďalší člen menovaný stranou odborov,
- ďalší člen menovaný stranou zamestnávateľov.

2.2. Štatút Rady

Štatút Rady, prijatý v novembri 1990, ustanovil postavenie a pôsobnosť Rady ako trojstranného, iniciatívneho, dohodovacieho a konzultatívneho orgánu na prerokovanie otázok hospodárskej a sociálnej politiky. V marci 1992 prijatý nový štatút, upravil definíciu pôsobnosti Rady ako spoločného trojstranného dohodovacieho a iniciatívneho orgánu vlády, odborov a zamestnávateľov pre tripartitné rokovania, s cieľom dosiahnuť dohodu alebo zaujať stanoviská v zásadných otázkach hospodárskej, sociálnej a mzdovej politiky, pracovných podmienok a zamestnanosti.

Štatút, ktorý nadobudol účinnosť v marci 1995, definuje Radu ako spoločný dobrovoľný dohodovaci a iniciatívny orgán vlády, reprezentatívnych organizácií odborov a reprezentatívnych organizácií zamestnávateľov SR pre tripartitné

vyjednávanie s cieľom dosiahnuť dohodu v zásadných otázkach hospodárskeho a sociálneho rozvoja alebo zaujať k nim stanoviská.

Vymedzil funkcie a ciele Rady, pôsobnosť jej orgánov, práva a povinnosti členov Rady a pomocné orgány Rady.

Prvoradou úlohou Rady je dohodnúť obsah generálnej dohody. Ďalšie úlohy sú v oblasti prerokovania a iniciovania prípravy koncepcívych materiálov z oblasti hospodárskej a sociálnej politiky, odporúčania na riešenie veľkých kolektívnych sporov, zjednocovania stanovísk k návrhom zásadných právnych úprav a prerokovania návrhov vo veci prístupu k dohovorom MOP a zosúlad'ovania vnútroštátneho zákonodárstva s medzinárodnými zmluvami.

V roku 1992 bol stupeň participácie sociálnych partnerov povýšený z prerokovania na dohodovanie a úlohy v oblasti prerokovania sa rozšírili o oblasť trhu práce, bezpečnosti práce a ochrane zdravia pri práci. Od roku 1995 je cieľom spolupráce dosiahnutie dohody v zásadných otázkach hospodárskeho a sociálneho rozvoja. Pôsobnosť Rady v súčasnosti je, na rozdiel od doterajších štatútov, vymedzená iba rámcovo, čo umožňuje sociálnym partnerom vyjednávať o akýchkoľvek problémoch spoločného záujmu.

Zloženie Rady je rovnaké od jej vzniku. Menovacie orgány na strane odborov sa rozšírili v roku 1992 o Konfederáciu umenia a kultúry a na strane zamestnávateľov sa uviedla namiesto RPZZ SR, AZZZ SR.

V súčasnosti je menovacím orgánom na strane odborov opäť výlučne KOZ SR. Je to istý rozpor s definíciou Rady v úvodnom článku štatútu, hoci zmiernený ustanovením o možnosti zastúpenia aj ďalších odborových organizácií a organizácií zamestnávateľov, ak o tom rozhodnú tieto dve strany. Prípadné rozpory, vyplývajúce z plurality a reprezentatívnosti, posúdi Rada.

Práva a povinnosti členov Rady a kompetencie orgánov Rady sú v platnom štatúte rozpracované najdetailnejšie.

S výnimkou prvého štatútu, novelizované štatúty už obsahovali kapitolu Závery rokovania Rady, ktoré sú od 2. marca 1992 do súčasnosti nezmenené.

Výsledky rokovania Rady majú formu dohody, stanoviska alebo odporúčania a ak súvisia s návrhami právnych predpisov, stávajú sa súčasťou predkladacej správy návrhov právnych predpisov. Nedosiahnutie konsenzu zaväzuje predkladateľa, aby o odlišnostiach stanovísk oboznámil orgán, ktorý bude ďalej o probléme rokovať a rozhodovať o ňom.

Zdôrazňuje sa záväznosť prijatých dohôd pre zmluvné strany a ustanovuje sa postup pre prípad, ak niektorá zo strán nemôže dohodu plniť.

2.3. Štatút sekretariátu Rady

Sekretariát Rady ako výkonný orgán Rady, nevznikol súčasne s vytvorením Rady. Pôvodne, organizačné a technické práce zabezpečovali spoločne sekretariáty podpredsedu vlády SR, ministerstva práce a sociálnych vecí SR a KOZ SR. V roku 1992 sa zriadil sekretariát Rady a vymenoval sa výkonný tajomník sekretariátu.

Novovzniknutý sekretariát Rady bol poverený organizačnými a administratívnymi pracami, spojenými so zasadami Rady a jej predsedníctva. Na prácu sekretariátu boli opäťovne vznášané zo strany odborov a zamestnávateľov kritické pripomienky. Tito sociálni partneri vytykali sekretariátu nekvalifikovanú prípravu tripartitných rokovania a označovali prístup sekretariátu za príčinu vyostrovania vzťahov medzi partnermi v Rade.

Ich nespokojnosť vyústila do návrhu spoločného návrhu KOZ SR a AZZZ SR na rekonštrukciu sekretariátu Rady v roku 1994. Cieľom rekonštrukcie bolo vytvoriť nezávislý pomocný orgán Rady a tak zabezpečiť plnenie jeho funkcií v zmysle Štatútu Rady a Rokovacieho poriadku Rady. Po dopracovaní návrhu, bol 18. marca 1995 Štatút sekretariátu Rady prijatý všetkými troma stranami.

Ustanovil organizačnú štruktúru sekretariátu Rady a rámcovú náplň funkčných miest. Na čele sekretariátu je tajomník sekretariátu Rady. Ďalšími pracovníkmi sekretariátu sú traja poradcovia delegovaní troma stranami Rady a dva referenti.

Okrem organizačných zmien, spočíva zásadný rozdiel v úlohách sekretariátu Rady. Doterajšie organizačné a administratívne úlohy boli rozšírené o zostavovanie návrhov plánov práce Rady a návrhov programov rokovania Rady a predsedníctva Rady. Bola určená participácia na prípravách, sledovaní a hodnotení generálnych dohôd. Tažisko odbornej činnosti spočíva na prerokovávaní materiálov určených na zasadnutie Rady a koordináciu riešenia sporných otázok pred rokovaním Rady. Sekretariát Rady bol poverený koordinovaním expertných posudkov, účasťou na činnosti pracovných komisií Rady a tiež zabezpečovaním poradenského servisu pre orgány Rady.

Z útvaru, ktorý pôvodne vznikol a do roku 1995 aj fungoval ako servisný útvar Rady, sa má stať odborný, koordináčny a pomocný orgán Rady.

2.4. Rokovací poriadok Rady

Súčasne s prijatím Štatútu Rady, bol 29. novembra 1990 prijatý i Rokovací poriadok Rady, ktorý bol postupne novelizovaný spolu s novelizáciami Štatútu Rady. Upravuje zásady činnosti, rokovania orgánov Rady a spôsob prijímania záverov rokovani Rady.

Frekvencia pravidelných zasadania Rady bola určená až v roku 1992 a to v rozpätí mesačných cyklov. V novom rokovacom poriadku sa neustanovili lehoty stretnutí Rady, ale sa určilo, zasadať podľa polročného plánu práce Rady. Lehota pre mimoriadne zasadania bola z pôvodných 15 dní od požiadania niektorou stranou, skrátená v roku 1992 na 7 dní.

Uznaniaschopnosť bola podmienená nadpolovičnou väčšinou zástupcov za každú stranu, od roku 1992 prítomnosťou najmenej štyroch riadnych členov každej strany.

Doručenie písomných podkladov členom, bolo stanovené na 72 hodín a na základe skúsenosti, predĺžené na 5 dní pred rokovaním. V súčasnosti je určená lehota 11 kalendárnych dní. Na základe ústnych informácií rokuje Rada iba výnimocne.

Každá zo strán si mohla pozvať troch, od roku 1992 piatich a v súčasnosti opäť troch poradcov. Rokovaní sa môžu zúčastiť i ďalšie osoby, ak s tým súhlasi Rada, resp. predsedníctvo Rady.

Dôležité bolo ustanovenie o spôsobe hlasovania ku všetkým bodom programu. Zamietavé stanovisko niektoréj strany malo charakter veta. Upravený rokovací poriadok uprednostnil prijímanie záverečných stanovísk strán, ale nevyklúčil ani možnosť hlasovania. Schválenie návrhu bolo podmienené súhlasm všetkých strán. V súčasnosti sa z rokovani Rady prijímajú závery. Pri zhodnosti stanovísk sa považuje záver za spoločné stanovisko Rady. Ak stanoviská nie sú zhodné, zapísu sa stanoviská každej strany. Závery sú súčasťou ďalšieho pokračovania v prípade, ak sa materiály predkladajú do Národnej rady SR.

V prvom rokovacom poriadku sa ustanovilo, že organizačné a technické práce pre Radu a jej predsedníctvo bude zabezpečovať sekretariát podpredsedu vlády a ministra práce a sociálnych vecí. Neupravoval náklady na činnosť Rady tak, ako jeho druhá verzia - vládna strana finančuje činnosť sekretariátu Rady a priestory a náklady spojené so zasadami Rady poskytujú a znásajú striedavo všetky tri strany.

V súvislosti s novou koncepciou sekretariátu Rady sa dohodlo, že priestor na činnosť sekretariátu Rady poskytne vláda a že tiež znáša náklady spojené s bežnou organizačnou činnosťou. Expertnú činnosť a činnosť pracovníkov komisií znáša každá strana za svojich členov. Priestory a náklady spojené so zasadami Rady znáša Úrad vlády SR.

Z rokovania Rady sa vypracováva záznam, ktorého náležitosti sú nezmenené od začiatku pôsobenia Rady. Novšie rokovacie poriadky ustanovili spôsob podpisovania záznamov a ich rozosielanie členom Rady.

2.5. Obsah rokovania Rady

Vznikom Rady sa v Slovenskej republike vytvoril mechanizmus ovplyvňovania sociálno-ekonomických spoločenských procesov na makroúrovni,

prostredníctvom pravidelnej komunikácie medzi odborovými organizáciami, organizáciami zamestnávateľov a vládou. Integrácia ich záujmov má umožniť riešenie rozporu medzi kapitáлом a prácou.

Postupne sa obsah tripartitných rokovania upravoval a v súčasnosti z neho vyplýva definícia Rady ako spoločného dobrovoľného dohodovacieho a iniciatívneho orgánu vlády, reprezentatívnych organizácií odborov a reprezentatívnych organizácií zamestnávateľov SR pre tripartitné vyjednávanie, s cieľom dosiahnuť dohodu v zásadných otázkach hospodárskeho a sociálneho rozvoja, alebo k nim zaujať stanoviská.

Obsahom tripartitných rokovania sú najmä rokovania o:

- Generálnej dohode, uzavieranej na príslušný rok a obsahujúcej riešenia hospodárskej a sociálnej politiky na Slovensku,
- koncepciách hospodárskeho rozvoja a nástrojov jeho realizácie,
- koncepciách sociálneho rozvoja a formách jeho zabezpečenia,
- koncepciách a o vývoji trhu práce a zamestnanosti,
- vývoji životnej úrovne,
- individuálnych a kolektívnych pracovných vzťahoch,
- pracovných podmienkach a starostlivosti o zdravie a o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- aktuálnych legislatívnych úpravách,
- spolupráci s MOP a o potrebnosti ratifikácie dohovorov MOP,
- ďalších okruhov spoločných záujmov.

2.6. Postavenie sociálnych partnerov v Rade

Z paritného zastúpenia členov tripartity vyplýva ich rovnocenné postavenie v činnosti Rady. V súčasnosti možno hovoriť iba o určitom stupni rovnováhy, ktorá je závislá nielen od rovnocennosti v práve kolektívne vyjednávať, ale i od schopnosti prevziať mieru zodpovednosti za prijaté rozhodnutia.

Ak priznávame štátu v oblasti hospodárskej tri základné funkcie, a to vytváranie právneho systému, zabezpečenie makroekonomickej stabilizácie a právo na

mikroekonomickej zásahy, je nepochybne, že hlavným garantom plnenia úloh, prijatých v generálnej dohode, musí byť v súčasnom období štát. Sociálni partneri preberajú garancie postupnými krokmi v závislosti od toho, ako sa upevňuje ich postavenie v trojuholníku ale i mimo neho a ako rýchlo im prestáva vyhovovať pozícia konzultanta.

Vládna strana, ktorá zastupuje štát a plní úlohu exekutívnej, má v tripartite objektívne odlišné postavenie z viacerých dôvodov. Predovšetkým z Ústavy Slovenskej republiky vyplýva vláde rozhodovacia právomoc pri návrchoch zákonov o základných opatreniach hospodárskej a sociálnej politiky. Musí reagovať na nové sociálne a ekonomickej situácie návrhmi legislatívnych úprav a musí prispôsobiť právny poriadok Slovenskej republiky medzinárodným dohovorom, aj vtedy, keď sociálni partneri štátu nezdieľajú rovnaký názor.

Súčasne je vládna strana v dvojjedinej funkcií tým, že štát je ešte stále veľkým zamestnávateľom tak v službách ako aj v priemysle, a má preto významný, bezprostredný vplyv na pracovné vzťahy aj vo funkcii zamestnávateľa.

Sociálni partneri štátu sa ešte stále utiekajú k "centru" a zjavne sa spoliehajú na jeho zasahovanie pri riešení otázok, ktoré sú v kompetencii zamestnávateľov, alebo ktoré majú byť obsahom bipartitných dohovorov medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov. Odbory napríklad požadujú určovanie pravidiel hry v pracovných vzťahoch, vrátane uznávania ich pozície v kolektívnom vyjednávaní. Zamestnávateľia napríklad očakávajú zásahy vlády pri podpore exportu alebo riešení platobnej neschopnosti. Pritom "úloha štátu v tripartite si však vyžaduje, aby štát vystupoval v úlohe regulátora a nie zasahovateľa do ekonomických vzťahov." 5/.

Strana odborov, ktorá sa transformovala už v roku 1989 a dnešnú podobu má od apríla 1990, vyvíja v Rade výraznú aktivitu. Pod tlakom produktov reformných krokov a jej nových fenoménov - výrazného cenového pohybu, nezamestnanosti, chudobe, sociálnej sieti - prestala byť táto strana tripartity spokojná s postavením konzultanta z počiatocného obdobia fungovania tripartizmu. Vedomá si svojho

postavenia partnera bez parlamentnej zodpovednosti, využíva i také metódy v kolektívnom vyjednávaní, ako napríklad prerušenie svojej účasti v Rade až do splnenia svojej požiadavky / problém - štátny vyrovnavací príspevok a prídavky na deti/ alebo odstúpenie od generálnej dohody a tým od záväzku garantovať sociálny mier /problém - sociálny fond/. Odbory sú tým článkom tripartity, ktorá zaznamenala najväčší kvalitatívny rast vo svojej činnosti v Rade a to nielen na základe skúseností, ale hlavne v dôsledku permanentnej vzdelávacej a školiacej aktivity odborov.

Inštitucionálny rámec pre obhajobu záujmov zamestnávateľov sa rodil až po roku 1990, bez tradícií, bez skúsenosti a bez majetkového a finančného zázemia. Dnes plnia organizácie zamestnávateľov dve hlavné funkcie: poskytujú služby svojim členom a zastupujú záujmy zamestnávateľov v tripartite pri tvorbe štátnej ekonomickej a sociálnej politiky. "Tak ako v ostatných krajinách strednej a východnej Európy, aj u nás sú organizácie zamestnávateľov všeobecne slabé a ich rozvoj bude vo veľkej miere závisieť od budúceho postupu privatizácie." 6/

V prvých študiách fungovania tripartity sa súčasne s kryštalizáciou vzájomných partnerských vzťahov rozširovali i funkcie a činnosť Rady. Vzhľadom na to, že politická a ekonomická reforma už prebiehala od roku 1989 a Rada bola ustanovená až koncom roku 1990, nemohla ešte plniť preventívnu funkciu pri presadzovaní sociálnej dimenzie do ekonomických vzťahov. Reagovala preto na už uskutočnené kroky, akými bola cenová liberalizácia, zmena vlastníckych vzťahov, nezamestnanosť, inflácia.

Pokračujúci celospoločenský demokratizačný proces a rozvoj trhového hospodárstva sa stávali determinantami predmetu kolektívneho vyjednávania v tripartite a určovali mieru spoločných záujmov sociálnych partnerov. Aj kvalita a obsah sociálneho dialógu sa menili a ovplyvňovali v závislosti od stupňa celospoločenskej reformy. Z tohto pohľadu sú v sociálnom dialógu transparentne tri prelínajúce sa etapy.

Prvá etapa súvisela so vznikom politického pluralizmu a celospoločenskou demokratizáciou v správe a kontrole vecí verejných. Z ekonomickej hľadiska to bola liberalizácia cien, ktorá ovplyvnila životnú úroveň jednotlivca ale i ekonomiku podnikateľských subjektov. Reštitúcie a privatizácia znamenali

pluralitu vlastníckych foriem a vznik novej skupiny občanov - vlastníkov kapitálu. Dôsledkom transformácie ekonomiky bola nielen nezamestnanosť ale tiež rodiaci sa fenomén zodpovednosti občana za vlastný sociálny status. Postup sociálnych partnerov tripartity smeroval ku riešeniu sociálnych a hospodárskych problémov a k nutným, legislatívnym úpravám, s cieľom otupovať ostrie sociálnych konfliktov.

V druhej etape sociálny dialóg už cieľavedome sledoval prepojenie ekonomickej a sociálnej reformy. Prebiehala rozsiahla daňová reforma a liberalizoval sa celý systém odmeňovania. Na pôde tripartity sa pripravoval vznik nových sociálnych inštitúcií.

Súčasná tretia etapa sociálneho dialógu, v ktorej nielen rezonujú, ale pod vplyvom vonkajších a vnútorných zmien sa korigujú rozhodnutia prvej a druhej etapy, prijima nové riešenia postupujúcej ekonomickej reformy, s dôrazom na sociálnu prichodnosť reforiem. Hospodársky pokles so svojimi dôsledkami na obyvateľstvo, predstavuje rastúce riziko prekročenia sociálnej únosnosti transformácie tiež preto, že po piatich rokoch poklesu sa dá predpokladať vyčerpanosť pomerne dobrej východiskovej sociálnej úrovne domácností v roku 1989.

2.7. Bariéry na ceste ku konsenzu

Počas piatich rokov sociálneho dialógu sa odhalili takmer všetky bariéry na ceste ku konsenzu. Tak objektívne existujúce rozdiely v záujmoch sociálnych partnerov, ako aj nedostatočne zvládnuté procedurálne postupy, či osobnostne nevhodný výber zástupcov jednotlivých strán.

1. bariéra: nedostatočné rozpoznávanie základných východiskových pozícii sociálnych partnerov, vyplývajúcich z rôznych záujmov zastupovaného členstva, z masy relevantných informácií a z rôzneho stupňa zodpovednosti za dopad prijatých riešení na makroekonomickú úroveň.

2. bariéra: nedostatok kompetencii na to, aby v závislosti na vývoji rokovania a v závislosti od preukázaných faktov mohli zástupcovia strán korigovať svoje

pôvodné stanovisko a aby uniesli za to pred svojou stranou zodpovednosť. Riziko prekročenia kompetencii obmedzovalo prijatie kompromisu vtedy, keď niektorá strana partnerstva bola vybavená príliš úzkym variačným poľom, alebo ho nemala vôbec.

Ak chápeme zmysel tripartity ako spôsob hľadania cesty k priateľnému záveru, rozhodnutiu alebo opatreniu, potom musíme pripustiť, že členovia strán tripartity sa v rokovacom procese dozvedali nové skutočnosti a že boli vo svojom myšlení objektívne ďalej ako ich splnomocňovatelia. Napriek tomu veľmi často nemohli vyjednavať o nevyhnutných zmenách svojich postojov.

3. bariéra: nedarilo sa hľadať riešenia, ktoré by boli čo najlepšie alebo najmenej zlé vtedy, ak niektorá zo strán prišla na rokovanie s filozofiou "všetko alebo nič".

Prijatie kompromisu sa nechápalо ako ďaň najdemokratickejšiemu spôsobu zachovania spoločenského mieru, ale ako ústup z pozícií, ako prehra, ako zlyhanie svojich delegátov.

4. bariéra: informácie, ktoré narazili na kapacitný limit adresáta, neboli dostatočne objasňované a prispôsobované chápaniu partnera. Spôsobovali tak nepochopenie návrhu a následne vyvolali informačný a komunikačný defekt.

5. bariéra: absolutizovala sa funkčná zodpovednosť a ignorovali sa osobnostné vlastnosti členov. Práve typologické prejavy účastníkov, ovplyvňovali úspešnosť či neúspešnosť rokovania, vytvárali stupeň dôvery a celkovú atmosféru vyjednávania.

Strany nedbali na to, aby ich zástupca nelikvidoval úspešne sa vyvíjajúci proces svojim pesimizmom alebo sústavnou nedôverou. Diskutéri s odtiažitými problémami alebo prezitými názormi neprispievali k dosiahnutiu zhody. V niektorých rokoch bolo rokovanie tripartity zvlášť nepriaznivo ovplyvňované členmi s autokratickým a agresívnym správaním.

6. bariéra: neadekvátna reakcia partnera pri pocite zatlačenia do defenzívy. Sociálny partner prerušil rokovania alebo odstúpil od generálnej dohody a návrat za rokovací stôl podmienil realizáciou svojho návrhu.

Takéto riskantné kroky nemožno považovať za taktiku. Vyhrážanie sa nespoluprácou bolo treba naopak považovať za stratu sebkontroly, za konanie v afekte, aj keď tak konala skupina osôb. Išlo skôr o zlyhanie partnera, ktoré mohlo mať pri odozve rovnakej kvality nepriaznivé následky nielen pre vývoj sociálneho dialógu v tripartite, ale pre celú spoločnosť.

7. bariéra: zámerné skresľovanie postojov strán prostredníctvom masmédií bolo bežným spôsobom získavania priazne verejnosti. Neprospevalo však samotnému sociálnemu dialógu.

Strana, ktorej požiadavky sa nedarilo presadzovať, sa prezentovala ako nepochopený obhajca práv skupiny, ktorú zastupovala a prehlasovala druhú, či tretiu stranu za nekorektnú, nepristupnú, neochotnú ku kompromisu. Za kompromis pritom považovala prijatie svojho návrhu.

Obvinená strana sa tiež prezentovala ako obhájca tej istej skupiny, alebo i celej populácie. Dôvodila, že to, čo bezprostredne vyzerá ako opatrenie v neprospech istej sociálnej skupiny, vo svojich širších súvislostiach, alebo v dĺžkom časovom priestore znamená naopak, predpoklad jej prosperity a budúcich výhod.

Na reakciu obvinenej strany sa opäťovne reagovalo v masmédiách, pričom sa z pozície argumentov uchyľovalo k personifikácii problému alebo k jeho politizácii.

8. bariéra: nepresnosť formulácií záverov z jednotlivých etáp rokovania a následne ich nejednotný výklad pri aplikácii alebo hľadaní realizačnej podoby, spôsoboval narastanie nedôvery a podozrievania.

3. Generálne dohody

3.1. Všeobecne o generálnych dohodách

Najdôležitejším dokumentom, každoročne prejednávaným a dohodovaným v Rade začiatkom roka, je generálna dohoda. Za päť rokov fungovania tripartitu sa ustálila definícia generálnej dohody ako základného nástroja na zachovanie sociálneho mieru a ako hlavného programového dokumentu pre činnosť Rady. Rokovania o jej obsahovej náplni patria k veľmi citlivým bodom programu Rady, pretože prijatá generálna dohoda upraví obsah rokovania tripartity na celý rok.

Je v záujme všetkých troch strán dospiť k dohode, ktorá zaručí udržanie sociálneho mieru, ako základného predpokladu na to, aby sa Slovensko demokratickými prostriedkami a v priateľnom čase stalo modernou krajinou s výkonným hospodárstvom, schopným začleniť sa do európskych a svetových hospodárskych štruktúr. Sociálny mier nie je teda cieľom samým o sebe, ale je cieľavedomým výsledkom uplatňovania ľudských práv, práva na prácu, na sociálnu ochranu a sociálny pokrok v takom rozsahu, ako umožňujú sociálno-ekonomicke reality v konkrétnom čase.

Prehľad o terminoch prijatia doterajších generálnych dohôd a ich súčastiach:

Generálna dohoda na rok	Iný dokument ku GD	Dátum prijatia
1991		28. 1. 1991
	Expertiza	3. 1991
1992		2. 3. 1992
	Výklad ku GD 1992	2. 3. 1992
1993		29. 4. 1993
1994		18. 2. 1994
	Dodatok ku GD 1994	11. 8. 1994
	Realizačný projekt ku GD 1994	13. 9. 1994
1995		21. 2. 1995

Ako vidno z prehľadu, ku generálnym dohodám sa v jednotlivých rokoch prijimali alebo vypracovávali ďalšie materiály.

V marci 1991 bola Výskumným ústavom práce a sociálnych vecí vypracovaná expertiza Postup kontroly plnenia záväzkov vyplývajúcich z Generálnej dohody na rok 1991. Expertíza mala podporiť vytváranie nových vzťahov medzi zúčastnenými stranami a posilňovať vzájomnú dôveru strán, prostredníctvom spoločne prijatého kontrolného mechanizmu. Navrhovala spôsob kontroly plnenia záväzkov a časový a vecný harmonogram kontroly.

V roku 1992 bol ku generálnej dohode prijatý Výklad ku Generálnej dohode na rok 1992. Išlo o rozšírené znenie generálnej dohody v snahe určiť konkrétny spôsob a subjekty /napr. Komisie/ plnenia záväzku a určiť okruhy predkladaných informácií.

V roku 1994 sa v septembri spolu s Dodatkom ku Generálnej dohode na rok 1994 podpísal aj Realizačný projekt generálnej dohody. Formálna a obsahová skladba generálnych dohôd sa v jednotlivých rokoch viac, či menej líšila.

Generálna dohoda na rok 1991 sa člení na

Časť I. Všeobecné ustanovenia	článok 1 až 5	8 odsekov
Časť II. Osobitné ustanovenia		
A. Zamestnanosť	článok 6 až 8	8 odsekov
B. Hmotné zabezpečenie uchádzačov o zamestananie	článok 9	2 odseky
C. Pracovnoprávne podmienky	článok 10 až 12	3 odseky
D. Mzdy	článok 13 až 17	16 odsekov
E. Sociálna oblasť	článok 18 až 21	6 odsekov
F. Odboroví funkcionári	článok 22	4 odseky
Časť III. Záverečné ustanovenia	článok 24 až 28	7 odsekov.

Generálna dohoda na rok 1992 sa člení na

Časť I. Všeobecné ustanovenia	článok 1 až 3	11 odsekov
Časť II. Aktívna politika zamestnanosti	článok 4	7 odsekov
Časť III. Fond kultúr. a sociálnych potrieb	článok 5	1 odsek
Časť IV. Mzdy	článok 6	7 odsekov
Časť V. Sociálna sféra	článok 7	3 odseky
Časť VI. Odborové práva	článok 8	5 odsekov
Časť VII. Záverečné ustanovenia	článok 9 až 12	7 odsekov.

Generálna dohoda na rok 1993 sa člení na

Časť I. Všeobecné ustanovenia	článok 1 až 3	17 odsekov
Časť II. Hospodárska politika	článok 4	8 odsekov
Časť III. Politika zamestnanosti	článok 5	8 odsekov
Časť IV. Politika pracovných príjmov	článok 6	9 odsekov
Časť V. Sociálna politika	článok 7	7 odsekov
Časť VI. Odborové a zamestnávateľ. záujmy	článok 8	5 odsekov
Časť VII. Záverečné ustanovenia	článok 9 až 13	8 odsekov.

Generálna dohoda na rok 1994, včítane dodatku sa člení na

Časť I. Všeobecné ustanovenia	článok 1 až 3	15 odsekov
Časť II. Hospodárska politika	článok 4	6 odsekov
Časť III. Politika zamestnanosti	článok 5	5 odsekov
Časť IV. Politika pracovných príjmov	článok 6	6 odsekov
Časť V. Sociálna oblasť	článok 7 až 8	24 odsekov
Časť VI. Spoločné a záverečné ustanovenia	článok 9 až 13	7 odsekov.

Generálna dohoda na rok 1995 sa člení na

Časť I. Všeobecné ustanovenia	článok 1 až 2	14 odsekov
Časť II. Hospodárska politika	článok 3	7 odsekov
Časť III. Politika zamestnanosti	článok 4	8 odsekov

Časť IV. Politika pracovných príjmov	článok 5	7 odsekov
Časť V. Sociálna oblasť	článok 6	12 odsekov
Časť VI. Spoločné a záverečné ustanovenia	článok 7 až 11	7 odsekov.

Generálne dohody v jednotlivých rokoch mali odlišnú skladbu. Prvé dve generálne dohody sa líšili v členení, ale boli takmer zhodné obsahom. Ďalšie tri generálne dohody mali veľmi príbežné, takmer zhodné členenie a ich obsah sa menil v závislosti od ekonomickej a sociálnej situácie, od úrovne partnerských vzťahov a od politickej situácie v čase ich uzatvárania.

V roku 1991 a 1992 generálne dohody na Slovensku vychádzali z federálnych generálnych dohôd a ich príprava a prijatie nebolo sprevádzané takou publicitou, ako neskôr generálne dohody. Hlavne generálne dohody v roku 1993 a 1994, ktoré pomerne dlho a komplikované pripravovali skupiny expertov všetkých troch strán, sa v rôznych štádiach pripravy prostredníctvom masmediálnych prostriedkov stávali objektom verejnej diskusie.

V roku 1994 sa nakoniec podpísala generálna dohoda, ktorá nebola výsledkom práce tripartitnej expertnej skupiny a v roku 1995 dohoda, ktorú pripravili odbory. Pre rok 1994 a 1995 bolo priznačné chvátne podpisanie generálnych dohôd z rôznych príčin. Vo februári 1994 sa schyľovalo k politickej kríze a generálna dohoda bola z vecnej polohy prenesená do polohy politickej. Generálnu dohodu potrebovala vláda, aby deklarovala svoju komunikatívnosť so sociálnymi partnermi. Vo februári 1995 náhle odstúpenie odborov od dohodnutého termínu podpisu, takmer spôsobilo odstúpenie vlády od generálnej dohody. Napätie vyústilo až do ultimáta zo strany premiéra a primálo odbory k rýchlemu podpisu generálnej dohody.

Generálna dohoda, na rozdiel od kolektívnej zmluvy, ktorá sa po právoplatnom podpísaní stáva prameňom práva, nie je právne záväzná. Práve preto, že generálna dohoda nepozná právny inštitút vymáhatelnosti, jej dodržiavanie a plnenie založené na dobrovoľnosti je prejavom partnerských vzťahov na vyšej úrovni.

Záväznosť i právnu vymáhatelnosť však získava transformáciou svojho obsahu do podoby právne záväznej, a to buď vo forme prijatých všeobecne záväzných právnych predpisov, alebo vo forme kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo aj podnikovej kolektívnej zmluvy.

Samotná generálna dohoda nezakladá individuálne nároky zamestnancov. Mechanizmus prenosu záväzkov z generálnej dohody až na jednotlivého zamestnaca je založený na vzťahu medzi generálnou dohodou a kolektívou zmluvou vyššieho stupňa. Zamestnávatelia a odbory sa v generálnej dohode zavádzajú, že záväzky, ktoré pre nich z generálnej dohody vyplývajú, premietnu do kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a že budú podporovať kolektívne vyjednávanie na podnikovej úrovni. Pretože podľa zákona č. 2/1991 Zb.o kolektívnom vyjednávaní, podniková kolektívna zmluva nemôže byť v rozpore s kolektívou zmluvou vyššieho stupňa, záväzky prijaté príslušným odborovým zväzom a príslušnou organizáciou zamestnávateľov, sú prenášané do úrovne podnikových kolektívnych zmlúv.

Záväzok generálnej dohody, transformovaný do záväzku v kolektívnej zmluve, podlieha kontrolnému mechanizmu zhodnému s kontrolou dodržiavania pracovoprávnych predpisov tak, ako to vymedzuje § 20 a § 270 a Zákonníka práce. Kontrolný a vymáhatelský mechanizmus transformovanej generálnej dohody v konečnom dôsledku obsahuje Zákonník práce, zákon o kolektívnom vyjednávaní, vrátane pracovného boja, a ďalšie všeobecne záväzné právne predpisy.

3.2. Generálna dohoda na rok 1991

Aktualizované Programové vyhlásenie vlády SR z júla 1991:

“Vláda očakáva, že realizácia reformy bude spojená s podporou spoločnosti. To si vyžiada, aby reforma, jej jednotlivé kroky a ciele boli pre obyvateľstvo pochopiteľné. Vláda si tento cieľ stanovuje zároveň s vedomím, že k transformácii ekonomiky musia oveľa razantnejšie a dynamickejšie pristupovať ministerstvá a ústredné orgány. Je to pre postup, úspešnosť a zníženie miery bolestivosti transformačného procesu rozhodujúce. Svoju aktivity musia zvýšiť všetky podnikateľské subjekty. ...Vláda bude nadálej uskutočňovať politiku, udržujúcu mieru nezamestnanosti v reláciach, ktoré sú z hľadiska prijatých principov sociálnej politiky a prostriedkov štátneho rozpočtu zvládnuteľné a umožnia udržať sociálny mier.“

Výhodisková sociálno-ekonomická situácia obyvateľstva pre rok 1991:

Pracujúci v národnom hospodárstve vo f.o. k 31.12.1990	2 458 615
Priemerná mesačná mzda v Sk v r. 1990	3 205
Priemerná mesačná mzda - index 1990/1989	103,8
Reálna mzda - index 1990/1989	93,9
Životné náklady - index 1990/1989	110,6
Počet uchádzačov o zamestnanie v decembri 1990	60 583
Miera nezamestnanosti v % v decembri 1990	2,37
Počet poverateľov hmotného zabezpečenia v decembri 1990	34 827
Počet prípadov poberania dávok sociálnej starostlivosti	19 077

V októbri 1990 vytvorený tripartitný orgán, prijal svoj programový dokument 28. januára 1991. Jeho signatárimi bola vláda Slovenskej republiky na jednej strane, Koordináčna rada podnikateľských zväzov a združení SR na druhej strane a Konfederácia odborových zväzov SR a Konfederácia umenia a kultúry ako tretia strana.

Podpísaná generálna dohoda vychádzala z generálnej dohody uzavorenjej medzi vládou Českej a Slovenskej Federatívnej republiky, vládou Českej republiky a vládou Slovenskej republiky a Koordináčnou radou podnikateľských zväzov a združení Českej republiky, Koordináčnou radou podnikateľských zväzov a združení Slovenskej republiky a Českou a Slovenskou Konfederáciou odborových zväzov, Českomoravskou komorou Českej a Slovenskej konfederácie odborových zväzov, Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky a Konfederáciou umenia a kultúry, v Bratislave toho istého dňa.

Prvá generálna dohoda vytvárala rámec pre politiku zamestnanosti, s dôrazom na aktívnu politiku zamestnanosti - rekvalifikačné programy, vytváranie nových pracovných príležitostí, podporu súkromnému podnikaniu, organizovanie verejnoprospešných prác a systém pozitívnej ekonomickej zaineresovanosti zamestnávateľov na čo najnižšej nezamestnanosti absolventov škôl a mladistvých po ukončení povinnej školskej dochádzky.

Konkretizoval sa spôsob hmotného zabezpečenia uchádzačov o zamestnanie a pracovníkov uvoľňovaných zo zamestnania z dôvodov organizačných zmien a racionalizačných opatrení.

Po prvýkrát sa zaviedol inštitút skráteného pracovného času v kombinácii s rekvalifikáciou pre nové výrobné programy v podnikoch postihnutých konverziou.

V oblasti mzdovej sa určil smerný rast miezd vo vzťahu k predpokladanému inflačnému vývoju, ďalej minimálna mzda a časový postup mzdovej reformy.

Prijala sa dohoda, v Rade odsúhlasovať skladbu spotrebného koša, ktorý sa stane základom pre objektívne hodnotenie životnej úrovne a životných nákladov obyvateľstva.

Vzhľadom na vznik plurality vlastníckych vzťahov, zaručovala generálna dohoda odborové práva bez ohľadu na druh vlastníckych vzťahov.

Generálna dohoda nezakladala individuálne nároky zamestnancov, ale zaviazala odbory a zamestnávateľov, upraviť v kolektívnej zmluve všetkých stupňov tie záväzky z generálnej dohody, ktoré boli dohodnuté ako minimálne alebo maximálne.

Prvá generálna dohoda ovplyvnila na ďalšie roky postup predkladania návrhov právnych predpisov tým, že podmienila prijatie návrhu, smerujúceho ku splneniu záväzku generálnej dohody, dosiahnutím konsenzu o návrhu právneho predpisu v Rade pred ďalším legislatívnym pokračovaním.

Iba v generálnej dohode na rok 1991, potom už v žiadnej ďalšej, bol záväzok odborov, nevytvárať bariéry pri plnení povinností zamestnávateľov v podmienkach trhovej ekonomiky a bariéry rastu produktivity práce a výkonnosti podnikov. Záväzok, neuplatňovať vyššie požiadavky zamestnacov vtedy, ak zamestnávateľia nemôžu uspokojiť ich požiadavky z preukazateľne odôvodnených príčin, bol pre odbory netypickým záväzkom, a ako taký sa už v ďalších dohodách nezopakoval.

Kontrolný mechanizmus v Rade určil štvrtročné intervaly pre kontrolu plnenia prijatých záväzkov.

V porovnaní s ďalšími generálnymi dohadami mala prvá generálna dohoda niekoľko odlišností:

- vychádzala z federálnej generálnej dohody a podpísala sa v rovnaký deň ako federálna dohoda,
- subjekt na strane zamestnávateľskej mal iný názov ako v ďalších dohodách,
- má systémovo a vecne odlišnú skladbu v porovnaní s neskoršími dohadami,
- prvý - a poslednýkrát obsahuje záväzok odborov, nepožadovať také mzdové nárasty, ktoré by zamestnávateľa ekonomicky ohrozili /v modifikovanej, formulačne zmiernejenej podobe obsahuje generálna dohoda na rok 1994 záväzok odborov a zamestnávateľov o väzbe mzdového rastu a výkonnosti podnikateľského subjektu/,
- jediná generálna dohoda, v ktorej sa počet záväzkov zamestnávateľov /16/ približuje počtu záväzkov vlády /23/,
- 16 %-ný podiel zamestnávateľov na prijatých záväzkoch súvisel s tým, že generálna dohoda suplovala absenciu právnych predpisov a obsahovala veľký

počet takých nárokov zamestnancov, ktoré bolo potrebné transformovať do kolektívnej zmluvy, aby sa stali normatívnymi a zmluvnoprávnymi nárokmi,
- viaceré záväzky sa neskôr upravilo formou právnych predpisov, napr. hmotné zabezpečenie v nezamestnanosti, pozitívna ekonomická zainteresovanosť zamestnávateľov na zamestnávaní absolventov škôl, rekvalifikácia, odstupné alebo skrátený pracovný čas v konverzných podnikoch.

3.3. Generálna dohoda na rok 1992

Programové vyhlásenie vlády z júla 1992:

"Sociálne partnerstvo vláda pokladá za jeden z princípov demokratického systému v oblasti pracovných vzťahov, ktorý účinne pomáha udržať sociálny mier aj v zložitých situáciach. Preto bude vláda prehľbovať spoluprácu so sociálnymi partnermi - zamestnávateľskými organizáciami a odbormi. Považujeme Radu hospodárskej a sociálnej dohody za potrebný a užitočný orgán, ktorý na princípe sociálneho dialógu vecne prispeje k riešeniu zásadných hospodárskych a sociálnych otázok."

Výhľadisková sociálno-ekonomická situácia obyvateľstva pre rok 1992:

Pracujúci v národnom hospodárstve vo f.o. k 31.12.1991	2 151 548
Priemerná mesačná mzda v Sk v roku 1991	3 776
Priemerná mesačná mzda - index 1991/1989	122,2
Reálna mzda - index 1991/1989	70,8
Životné náklady - index 1991/1989	172,5
Počet uchádzcačov o zamestnanie v decembri 1991	301 951
Miera nezamestnanosti v % v decembri 1991	11,82
Počet poberateľov hmotného zabezpečenia v decembri 1991	247 728
Počet prípadov poberania dávok sociálnej starostlivosti	33 221

V októbri 1991 bola vytvorená trojstranná pracovná skupina, poverená prípravou návrhu generálnej dohody na rok 1992. Výsledkom práce skupiny bol spoločný návrh generálnej dohody, predložený Rade 1. februára. Dňa 2. marca 1992 bolo podpísané konečné znenie Generálnej dohody na rok 1992.

Záväzky zmluvných strán boli vymedzené pre oblasť zamestnanosti, miezd, sociálnych istôt a ochrany odborových práv. Na základe záväzku zamestnávateľov a odborov sa prenášali do kolektívnych zmlúv v podnikateľskej sfére. Pre rozpočtové a príspevkové organizácie sa vláda a odbory zaviazali ustanoviť v rámci Rady osobitnú paritnú skupinu pre vyjednávanie o pracovoprávnych, mzdových a sociálnych otázkach v neziskovom sektore.

Prijal sa záväzok, prerokovať vopred v Rade všetky zásadné otázky, ovplyvňujúce ekonomicke a sociálne záujmy občanov, zamestnancov a zamestnávateľov a tiež návrhy právnych predpisov, smerujúce k naplneniu záväzkov generálnej dohody.

Uskutočňovať aktívnu politiku zamestnanosti bol záväzok vlády, ktorý sa zaviazala plniť prostredníctvom

- financovania rekvalifikačných programov,
- vytvárania nových pracovných miest,
- podporou malého a stredného podnikania,
- organizovaním verejno-prospešných prác.

Z celkových finančných prostriedkov, určených na politiku zamestnanosti, sa na uvedené účely malo vyčleniť najmenej 30 %. Odbory a zamestnávateelia neprijali účasť na zabezpečovaní aktívnej politiky zamestnanosti, s výnimkou rekvalifikačných programov pre vlastných zamestnancov.

Zárodok regionálnej tripartity vznikol zo záväzku všetkých zmluvných strán. Regionálna tripartita mala podporovať prípravu a realizáciu regionálnych programov hospodárskeho a sociálneho rozvoja a tak podporovať podnikateľské aktivity a zamestnanosť v regiónoch. Regionálne tripartity mali napomôcť pri rýchlych opatreniach v tých regiónoch, v ktorých miera nezamestnanosti za posledné tri mesiace prekročila o 1/3 celoslovenskú mieru nezamestnanosti. V

tomto záväzku je už podiel všetkých sociálnych partnerov na regionálnej politike zamestnanosti čitateľný.

V rámci mzdovej politiky sa vláda zaviazala uskutočňovať takú protiinflačnú politiku, ktorá nebude znamenať pokles reálnych miezd. Zamestnávateelia a odbory v podnikoch sa zaviazali uplatniť najneskôr od 1. júla 1992 nový mzdový systém, ktorý uprednostňoval dohody o odmeňovaní pred uplatnením všeobecne záväzného právneho predpisu. Pre nepodnikateľskú sféru sa vláda zaviazala pripraviť novú právnu úpravu platových pomerov.

Bol položený základ informačnému systému o cene práce, keď sa partneri zaviazali sledovať úroveň miezd zamestnancov vo vybranej vzorke organizácií podľa profesii, odvetví a regiónov.

V rámci transformácie sociálnej sféry sa prijíma záväzok na uplatňovanie prijatej koncepcie sociálneho poistenia a vytváranie predpokladov pre tvorbu fondu zamestnanosti a systému úrazového poistenia. Doplňkové poistovacie systémy sa mali pripravovať na podnikovej úrovni tak, aby od 1. januára 1993 mohli byť uplatnené.

Vláda sa zaviazala podporovať ratifikáciu Dohovorov MOP č. 135/1971, č. 144/1976, č. 151/1978 a č. 168/1988.

Odbory a zamestnávateelia sa zaviazali posúdiť koncepciu odborového vzdelávania a vytvoriť podmienky pre prácu odborov v podnikoch.

Generálna dohoda obsahovala klauzulu o dodržiavaní sociálneho mieru ak sa budú plniť záväzky a klauzulu o možnosti zmeny generálnej dohody. Kontrola plnenia záväzkov bola dohodnutá v štvorročných intervaloch.

Ku generálnej dohode na tento rok bol prijatý aj jej výklad. S výnimkou definície paritnej skupiny na účely vyjednávania o právnych predpisoch, mzdových a sociálnych otázkach v rozpočtových a príspevkových organizáciách, komisie k otázkam životného minima a zamerania rekvalifikačných programov, zostal výklad v polohе deklarovaných prehlásení, alebo charakterizoval platný právny

predpis /FKSP/. Výklad ku generálnej dohode na rok 1992 neboli konkretizáciou generálnej dohody, neboli adresný a časovo neohraničoval úlohy.

V porovnaní s ďalšími generálnymi dohodami mala generálna dohoda na rok 1992 niektoré odlišnosti:

- jej súčasťou bol už spomínaný výklad. V roku 1994 bol na rovnaké účely prijatý Realizačný projekt, ktorý bol adresný a určoval časové horizonty úloh,
- precíznejšie ako v predchádzajúcej dohode sa definovalo dodržiavanie sociálneho mieru. V roku 1991 sa sociálni partneri zaviazali dodržiavať ho na základe podmienok generálnej dohody. V roku 1992 sa zaviazali dodržiavať sociálny mier na základe dodržiavania záväzkov tejto generálnej dohody,
- do zoznamu na ratifikáciu pripravovaných dohôvorov MOP sa k dohovoru č. 135/1971 pripojili dohovory č. 144/1976, č. 151/1978 a č. 168/1988,
- generálna dohoda už neobsahuje konkrétny obsah budúcich predpisov,
- zmiernil sa stupeň participácie Rady pri návrhoch právnych predpisov. Kým v roku 1991 sa vyžadoval súhlas Rady, v roku 1992 sa prijal záväzok, prerokovať v Rade všetky zásadné otázky, ovplyvňujúce ekonomicke a sociálne záujmy občanov, zamestnancov a zamestnávateľov, ktoré sú zamerané na splnenie záväzkov z generálnej dohody a predkladať ich formou právnych predpisov na ďalšie pokračovanie po predchádzajúcim prerokovaní zmluvnými stranami v Rade,
- zvýšili sa finančné prostriedky určené v štátnom rozpočte federácie na zabezpečenie štátnej politiky zamestnanosti na aktívnu politiku zamestnanosti z 25 % v roku 1991 na 30 % v roku 1992,
- ustanovila sa osobitná paritná skupina pre vyjednávanie o pracovnoporávnych, mzdových a sociálnych otázkach v rozpočtových a prispevkových organizáciách, ktoré nevykonávajú podnikateľskú činnosť,
- pokračoval ďalší, realizačný stupeň úlohy z roku 1991 o vytvorení nového mzdového systému tým, že sa prijal záväzok odborov a zamestnávateľov, uplatniť nový mzdový systém od 1. júla 1992,
- kým v generálnej dohode 1991 bolo výrazne cítiť hľadanie jej formy i obsahu, generálna dohoda 1992 už naznačuje systematickejší prístup k štrukturovaniu svojho obsahu.

3.4. Generálna dohoda na rok 1993

Aktualizácia úloh Programového vyhlásenia vlády SR po vzniku samostatnej Slovenskej republiky:

“Sociálna reforma musí viac ako doposiaľ reagovať na vznikajúcu diferenciáciu spoločnosti. Túto diferenciáciu nemôže sociálna reforma potlačiť, na druhej strane však nemožno pripustiť, aby diferenciácia viedla k ohrozeniu ekonomickej a sociálnej suverenity väčších skupín obyvateľstva, a tým aj k narušeniu sociálneho mieru. Zároveň však ochrana, či podpora ekonomickej a sociálnej suverenity adresáta, ku ktorému budú smerovať nástroje sociálnej politiky, nesmie konzervovať jeho odkázanosť na túto ochranu či pomoc, ale aktivizovať ho všade tam, kde sa to dá.

Rešpektovanie miery únosnosti vláda považuje za základ sociálneho mieru a sociálnej stability v spoločnosti.”

Východisková sociálno-ekonomická situácia obyvateľstva pre rok 1993:

Pracujúci v národnom hospodárstve vo f.o. k 31.12.1992	2 174 562
Priemerná mesačná mzda v Sk v roku 1992	4 490
Priemerná mesačná mzda - index 1992/1989	145,4
Reálna mzda - index 1992/1989	76,1
Životné náklady - index 1992/1989	191,1
Počet uchádzačov o zamestananie v decembri 1992	260 274
Miera nezamestnanosti v % v decembri 1992	10,38
Počet pôberateľov hmotného zabezpečenia v decembri 1992	87 322
Počet prípadov pôberania dávok sociálnej starostlivosti	98 589

Návrh Generálnej dohody na rok 1993 vypracovala tripartitná pracovná komisia Rady. Vychádzala zo skúseností z príprav predchádzajúcich dvoch generálnych dohôd a zohľadňovala zavedenie novej daňovej sústavy a nových nástrojov sociálneho zabezpečenia.

Vzhľadom na nové štátosprávne usporiadanie, je v dohode upravený spôsob komunikácie s Radou Českej republiky a záväzok vlády, zachovať kontinuitu právneho poriadku Českej a Slovenskej federatívnej republiky a Slovenskej republiky.

Zohľadnila sa skutočnosť, že v súčasnosti vyvijajú činnosť odborové a zamestnávateľské subjekty, ktoré nie sú združené v štruktúrach signatárov dohody a umožnilo sa im v prípade záujmu z ich strany, pristúpiť ku generálnej dohode.

Záväzky vlády, odborov a zamestnávateľov sú smerované do oblasti hospodárskej politiky, politiky zamestanosti a pracovných príjmov, sociálnej politiky a odborových a zamestnávateľských záujmov.

Spresnil a skonkretizoval sa záväzok vlády, rozhodovať o návrnoch zásad zákonov, návrhov zákonov, ostatných právnych predpisov a o ďalších opatreniach, vydaných v pôsobnosti vlády až po ich predchádzajúcim prerokovaním so sociálnymi partnermi v Rade. Na stanoviská odborov a zamestnávateľov, vyjadrené na rokovaniach Rady, sa vláda zaviazala prihliadať.

Časti generálnej dohody o hospodárskej politike, politike zamestanosti, pracovných príjmov a sociálnej politike, sú zmesou plánu hlavných úloh vlády a plánu jej legislatívnych úloh. Väčšina záväzkov je stručne definovaná, niektoré obsahujú metodické, procesné alebo i obsahové poznámky. Úlohy charakteru koncepcii a stratégii majú rovnakú váhu a dôležitosť ako krátkodobé opatrenia alebo dielčie novely právnych predpisov.

Kým za záväzkami vlády takmer pravidelné nasleduje klauzula o intervale kontroly, prípadne spôsobe plnenia, pri záväzkoch zamestnávateľov a odborov sa konkrétny kontrolný mechanizmus nezapracoval. Ich postavenie je postavením kontrolóra a neurčitá je ich úloha na podielaní sa, v rámci svojej pôsobnosti, na jednotlivých úlohách.

V časti odborové a zamestnávateľské záujmy sa značne rozšíril počet dohovorov MOP pripravovaných na ratifikáciu a prijalo sa tiež rozhodnutie o ratifikácii Európskej sociálnej charty. K štyrom doterajším dohovorom MOP pribudli

dohovory č. 154/1981, č. 81/1947, č. 129/1969, č. 138/1973, č. 170/1990, č. 158/1982 a č. 173/1992.

V porovnaní s ostatným generálnymi dohodami má Generálna dohoda na rok 1993 niektoré odlišnosti:

- prvýkrát odbory a zamestnávateľia deklarujú záujem na dodržiavaní zásad neinflačného vývoja a na stabilite meny,
- sociálni partneri sa zaväzujú neodkladne objektívne signalizovať sociálnym partnerom zdroje a príčiny sociálneho napätia a spolupôsobiť pri ich riešení,
- vláda potvrdila rozhodnutie ratifikovať okrem dohovorov MOP tiež Európsku sociálnu chartu,
- počet dohovorov MOP pripravovaných na ratifikáciu narastal od jedného v roku 1991, cez štyri v roku 1992 po 11 v roku 1993,
- zmenil sa interval kontroly plnenia záväzkov zo štvrtročného na polročný,
- umožnilo sa pristúpenie ku generálnej dohode pre tie organizácie odborov, ktoré nie sú združené v KOZ SR a tie organizácie zamestnávateľov, ktoré nie sú združené v AZZZ SR,
- obsah generálnej dohody vyvolal diskusiu o perspektívnosti "tažkotonážnej" generálnej dohody. 7/

3.5. Generálna dohoda na rok 1994

Programové vyhlásenie vlády z marca 1994:

"Budeme viest' sociálny dialóg na dosiahnutie všeobecne prijateľných riešení v záujme zachovania sociálneho mieru. Hlásime sa k dialógu so sociálnymi partnermi vo všetkých otázkach týkajúcich sa zamestanosti, pracovných vzťahov a sociálneho zabezpečenia za účelom zachovania sociálneho mieru."

Východisková sociálno-ekonomická situácia obyvateľstva pre rok 1994:

Pracujúci v národnom hospodárstve vo f.o. k 31.12.1993	2 166 000
Priemerná mesačná mzda v Sk v roku 1993	5 350
Priemerná mesačná mzda - index 1993/1989	173,2
Reálna mzda mzda - index 1993/1989	73,7
Životné náklady - index 1993/1989	235,1
Počet uchádzačov o zamestnanie v decembri 1993	368 095
Miera nezamestnanosti v % v decembri 1993	14,44
Počet pôberateľov hmotného zabezpečenia v decembri 1993	122 853
Počet prípadov pôberania dávok sociálnej starostlivosti v dec. 1993	123 800

V decembri 1993 vypracovala Pracovná komisia Rady ku Generálnej dohode na rok 1994 tézy a prvý návrh generálnej dohody. Následne bola dohoda posudzovaná v niekoľkých variantoch a posledný návrh bol predsedom Rady predložený, ale Radou neodsúhlasený, na jej rokovanie vo februári.

Atmosféra krízy na politickej scéne spôsobila, že o niekoľko dní na to, 18. februára 1994 sa rýchlo a nečakane generálna dohoda podpisala. Prijali sa záväzky, ktoré ešte pred týždňom vláda kategoricky odmietala.

Nereálnosť generálnej dohody a jej náhle nadobudnutie politickej dimenzie bolo zjavne na prvý pohľad. Svoje obavy o plnenie dohody vyslovili hneď po jej podpise viacerí odboroví funkcionári /napr. články Čas to ukáže a Nepodarilo sa, Odborárske spektrum, marec 1994/.

Už koncom marca novovymenovaná vláda, v súlade s čl. 12 generálnej dohody, navrhuje rokovanie o zmene jej niektorých článkov. Okrem viacerých menej podstatných úprav sa navrhujú dve zásadné zmeny. Týkajú sa mzdovej regulácie, jej rozsahu a podmienok zavedenia a tvorby a použitia sociálneho fondu.

Dňa 5. mája, po neúspešných rokovanach v Rade, KOZ SR jednostranne odstupuje od generálnej dohody a necíti sa byť ľiou viazaná až do doby vyriešenia tvorby sociálneho fondu. Permanentne sa rokuje na rôznych úrovniach,

ale až 11. augusta sa prijíma Dodatok ku Generálnej dohode na rok 1994. V septembri, na návrh odborov sa schvaľuje Realizačný projekt Generálnej dohody na rok 1994.

Generálna dohoda na rok 1994, vrátane svojho dodatku, je hlavným programovým dokumentom pre činnosť Rady, zameranej v tomto roku na otázky pracovných podmienok a vzťahov, podmienok podnikania, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, politiky zamestnanosti, politiky pracovných príjmov, otázky sociálnej politiky, odborových a zamestnávateľských práv.

Tak ako v roku 1993, i v tomto roku sú zamestnávateľia a odbory účastníkmi pripomienkového konania a ich pôsobenie sa rozširuje o členstvo v Legislatívnej rade vlády SR. Ak Rada odporučí, môžu sa zúčastiť tiež rokovania vlády. Recipročný záväzok, účasť zástupcov vládnej strany v orgánoch zamestnávateľov a odborov neboli navrhovaný.

Zoznam dohovorov MOP, pripravovaných na ratifikáciu sa rozšíril na šesnásť a to o dohovory MOP č. 119/1963, č. 127/1967, č. 153/1979, č. 150/1978 a č. 174/1993.

Do 31. mája mala vláda zabezpečiť, aby finančné prostriedky z členských príspevkov neboli predmetom kontroly štátnych orgánov.

Oblast' hospodárskej politiky smerovala záväzky na vládu, zamestnávateľov a na odbory. Zaviazali sa vytvárať podmienky pre ekonomický rast
- reštrukturalizáciou a privatizáciou,
- účinnou proexportnou politikou,
- účinnou ochranou vnútorného trhu,
- opatreniami proti nelegálnej ekonomike a nekalej súťaži,
- transformáciou nevýrobnej sféry.

Pre oblasť politiky zamestnanosti je charakteristické, že všetky záväzky, s výnimkou koncepcie učňovského školstva, prijali všetky tri strany.

Prijala sa obdoba záväzku z roku 1991, ktorým sa zamestnávateľia a odbory zaviazali udržať mzdový rast primeraný výkonnosti podnikateľských subjektov.

Problematická mzdová regulácia sa formulovala ako opatrenia na nápravu pri nepriaznivom vývoji miezd vo vzťahu k ostatným makroekonomickým ukazovateľom a to vrátane prípadnej úpravy podmienok usmerňovania mzdovej náročnosti produkcie.

Nesplnená úloha z roku 1993 o úprave zákona o daniach z príjmov v nadváznosti na zmene životného minima sa v plnom znení prebrala do tejto dohody.

Informačný systém o cene práce, ktorý bol založený plnením záväzku generálnej dohody v roku 1992, dostáva novú dimenziu prepojením na zisťovanie Európskeho indexu nákladov práce. Očakáva sa, že sa dosiahne ďalší rozvoj systému, potrebného na účely kolektívneho vyjednávania.

Sociálna oblasť bola prijatím dodatku prepracovaná zásadne. Upustilo sa od zmätočného zoznamu nesúrodných úloh a prijaté úlohy sa logicky a vecne usporiadali, spresnili a aktualizovala sa terminológia. Táto časť generálnej dohody, zahrňa po prijatých zmenách celý súbor zákonov, ktorími sa bude realizovať koncepcia transformácie sociálneho zabezpečenia - zákony o sociálnom poistení, o úrazovom poistení, o poistení v nezamestnanosti, o štátnej sociálnej podpore a štátnej sociálnej pomoci. Transformácia celej sociálnej sféry bude prebiehať realizáciou ďalších zákonov o dôchodkovom pripoistení, o transformácii Národnej poistovne do dvoch poistovní a o predčasnom starobnom dôchodku.

Dohodla sa úzka spolupráca všetkých troch partnerov na príprave úpravy postavenia štátnych zamestnancov a zamestnancov samosprávy.

V sociálnej oblasti sa prijala nová úloha vlády, pripraviť koncepciu bytovej politiky do roku 2000 ako i operatívna úloha, pripraviť postup poskytovania zliav v osobnej doprave a telekomunikačných službách a predložiť návrh zákona o sociálnom fonde.

Realizačný projekt generálnej dohody.

Sociálni partneri sa dohodli, že v tomto roku bude súčasťou generálnej dohody aj jej realizačný projekt. Bol vypracovaný za účelom adresného stanovenia zodpovednosti za termíny plnenia a kvalitatívne znaky tohto plnenia alebo obsahoval námety pre právnu úpravu.

Realizačný projekt bližšie špecifikoval účasť odborov a zamestnávateľov v orgánoch vlády, ako prostriedok zbližovania stanovísk "s cieľom postupne akceptovať čo možno najviac z pôvodných stanovísk." Táto díkcia okrem toho, že nehovorí o zблиžovaní stanovísk aj formou účasti zástupcov vlády v orgánoch odborov a zamestnávateľov, naznačuje, že ku zблиžovaniu stanovísk by malo dochádzať len jednosmerne.

V časti hospodárska politika sa nad rámec generálnej dohody určilo, že sa bude hodnotiť účinnosť nástrojov hospodárskej politiky vlády podľa dosiahnutých výsledkov. Pretože sa nestanovili kritéria tohto hodnotenia, realizačný projekt tak umožní nejednotný prístup sociálnych partnerov k vyhodnocovaniu.

Realizačný projekt vymenoval materiály, ktoré vypracuje vláda a určil, že na tvorbe týchto materiálov sa budú priamo zúčastňovať odbory a zamestnávateľia. Forma ich účasti, ak odhliadneme od účasti v legislatívnom procese, ktorý nastupuje až po vypracovaní návrhov, nebola konkretizovaná.

Aktívna politika zamestnanosti, smerujúca k neprekročeniu priemernej ročnej 17-percentnej miere nezamestnanosti sa majú realizovať prostredníctvom opatrení vo vymenaných oblastiach, ako je reštrukturalizácia poľnohospodárstva, programy malého a stredného podnikania, rozvoj zahraničného obchodu a cestovného ruchu, budovanie infraštruktúry. Opatrenia vlády sa mali štvorročne vyhodnocovať.

Niektoré odlišnosti Generálnej dohody na rok 1994 v porovnaní s ostatnými generálnymi dohadami:

- do generálnej dohody sa zapracovali podlžnosti z nesplnených úloh vlaňajšej generálnej dohody,

- prvýkrát požiadala jedna zmluvná strana o rokovanie o zmene generálnej dohody,
- prvýkrát bol prijatý dodatok ku generálnej dohode,
- k upravenej generálnej dohode bol vypracovaný jej realizačný projekt,
- vláda sa zaviazala zabezpečiť účasť odborov a zamestnávateľov v Legislatívnej rade vlády SR a v dohodnutých poradných orgánoch vlády SR,
- odbory a zamestnávatelia dostali príslušnú účasť na rokovaniah vlády, ak tak odporučí Rada,
- počet dohovorov MOP, pripravovaných na ratifikáciu sa upravil na šesnásť / v roku 1991 - jeden, v roku 1992 - štyri, v roku 1993 - jedenásť, v roku 1994 a 1995 - šestnásť /,
- zaviedlo sa plynutie 15-dňovej lehoty na povinnosť sociálnych partnerov rokovať o navrhnutej zmene generálnej dohody.
- vláde sa uložilo v štvorročných intervaloch informovať Radu o plnení štátneho rozpočtu.

3.6. Generálna dohoda na rok 1995

Z vyhlásenia vlády Slovenskej republiky z februára 1995:

“Súčasný vývoj sociálneho dialógu vyžaduje spoločný postup vlády, odborov a zamestnávateľov pri príprave právnej úpravy tripartizmu. V oblasti tripartitného kolektívneho vyjednávania prispejeme k vytvoreniu novej koncepcie mzdovej politiky, určovania postupu pri stanovení ceny práce a pri analýze mzdového vývoja, ako aj pri vzniku príslušných inštitúcií vlády, odborov a zamestnávateľov v tejto forme kolektívnych pracovných vzťahov. Urýchlene vytvoríme nové formy tripartizmu, skvalitníme činnosť Rady hospodárskej a sociálnej dohody, zabezpečíme účasť odborov a zamestnávateľov ako aj ďalších sociálnych subjektov v legislatívnej činnosti. Podporíme rozvoj tripartizmu v regiónoch i v sociálnom poistení.”

Východisková sociálno-ekonomická situácia obyvateľstva pre rok 1995

Pracovníci v národnom hospodárstve vo f.o. k 31.12.1994	2 127 010
Priemerná mesačná mzda v Sk v roku 1994	6 339
Priemerná mesačná mzda - index 1994/1989	205,2
Reálna mzda - index 1994/1989	76,8
Životné náklady - index 1994/1989	267,1
Počet uchádzačov o zamestnanie v decembri 1994	371 481
Miera nezamestnanosti v % v decembri 1994	14,59
Počet poberateľov hmotného zabezpečenia v decembri 1994	85 032
Počet prípadov poberania dávok sociálnej starostlivosti 1994	174 520

Obdobie prípravy generálnej dohody na rok 1995 bolo ovplyvnené politickými okolnosťami nástupu novej vlády. Odborné kapacity vládnej strany boli sústredené na práce na programovom vyhlásení vlády, na prehodnocovanie uznesení a činnosti predchádzajúcej vlády a následných návrhoch na zmeny.

Nepracovala ani tripartitná komisia pre prípravu generálnej dohody. Návrh generálnej dohody bol vypracovaný odbormi a prijatý takmer v takej podobe, ako bol prvýkrát predložený vládnej strane a zamestnávateľom. Termín podpisu bol dohodnutý na 15. február. Zo strany odborov bolo podpísanie generálnej dohody nečakane odročené a podmienené prijatím zákona o štátnom rozpočte. Odbory v tomto kroku videli jedinú možnosť, ako predísť tomu, aby po podpise generálnej dohody nebola do zákona o štátnom rozpočte predsa zakomponovaná mzdová regulácia.

Predseda vlády reagoval vyhlásením: “Zamestnávatelia a ja sme už návrh generálnej dohody podpisali bez účasti odborov, odborári môžu k tomuto podpisu pristúpiť, ale do 20. februára. Ak to nebude, musíme začať nové kolo rokovania a logicky veľa vecí dohodnutých musí z programu potom vypadnúť.” /Premiér v rozhlase, SME, 18.2.1995/.

Mimoriadny snem KOZ SR prehodnotil svoj postoj k podpisu a sphnomocnil svojho prezidenta, podpísat generálnu dohodu aj pred prijatím zákona o štátom rozpočte na rok 1995. Svoj súhlas s podpisom nevýjadrili OZ KOVO - najväčší výrobný a OZ pracovníkov škostva a vedy na Slovensku - najväčší nevýrobný odborový zväz.

Generálna dohoda na rok 1995 bola podpísaná 21. februára 1995. Stala sa základným nástrojom na zachovanie sociálneho mieru a hlavným programovým dokumentom pre činnosť Rady.

Vo všeobecnych ustanoveniach, ktoré sú z veľkej časti prevzaté z generálnej dohody z roku 1994 pred prijatím jej dodatku, sa objavuje prehlásenie o účasti odborov a zamestnávateľov ako riadnych účastníkov medzirezortného pripomienkového konania, čo je len konštatovaním už viacročnej skutočnosti. Takisto záväzok vlády, zabezpečiť členstvo odborov a zamestnávateľov v Legislatívnej rade vlády SR a v ďalších poradných orgánoch, je iba potvrdením skutočnosti. Sociálni partneri sú členmi Legislatívnej rady vlády SR a sú účastníkmi 19 poradných orgánov vlády a ústredných orgánov štátnej správy.

V rozpore, prinajmenšom so zvyklosťami a s postavením ústredných orgánov je uznanie príslušných odborových zväzov a príslušných zamestnávateľských zväzov za účastníkov pripomienkového konania.

Dôležitým záväzkom vlády v časti hospodárska politika, je predloženie rozpracovania Programového vyhlásenia vlády k časti Stratégia a základné zámery hospodárskeho rozvoja na roky 1995 až 1998, na posúdenie odborom a zamestnávateľom, ako aj vypracovanie koncepcie privatizácie, programu oživenia investičnej výstavby a novelizácia príslušných predpisov v zahraničnom obchode.

Stav a vývoj národného hospodárstva bude v polročných intervaloch posudzovať Rada spolu s vývojom malého a stredného podnikania. V inom záväzku sa ukladá štvrtročne informovať Radu o dosiahnutom stave ekonomiky a o sociálnom a ekonomickej vývoji a jeho prognóze.

Vláda ďalej zabezpečí maximálne 15 % priemernú mieru nezamestnanosti a do troch mesiacov prijme súbor opatrení na riešenie tedy, ak v niektorom okrese dosiahne miera nezamestnanosti 23 % nezamestnanosť. Táto hranica sa považuje za kritickú, aby sa vývoj neuberal smerom k jej dosiahnutiu, sociálni partneri sa zaviazali k väčšej súčinnosti a spolupráci s mimozmluvnými subjektami.

Všetky záväzky z oblasti pracovných príjmov smerujú k zabezpečeniu rastu reálnej mzdy.

Koncepcia transformácie sociálnej sféry (s názvom Koncepcia sociálnej reformy bola úlohou vlády v generálnej dohode v roku 1993) spolu so súborom zákonov, ktorými sa bude realizovať, je záväzkom vlády na prvý polrok. Generálna dohoda tiež určila niektoré princípy, limity a podmienky, ktoré je treba do zákonov zapracovať. Zaviazala ďalej vládu, predložiť samostatný zákon o úrazovom poistení, doplnkovom dôchodkovom poistení a zákony z oblasti starostlivosti o zdravie zamestnancov.

Problematika kolektívneho vyjednávania je formulovaná v záväzku, priemetnut' generálnu dohodu do kolektívnych zmlúv a v štátnych rozpočtových a príspevkových organizáciách vyjednávať medzi vládou a odbormi o pracovnoprávnych otázkach.

Dvakrát je vláde uložená úloha, upraviť súčasný právny stav v kolektívnom vyjednávaní. Raz za účelom vytvorenia legislatívnych a ekonomických podmienok pre činnosť partnerov v kolektívnom vyjednávaní, druhýkrát ako liberalizácia právnej úpravy kolektívneho vyjednávania. Napriek tomu, že ku každej úlohe je možné pristupovať s rôznou optikou, je zreteľné, že jedna úloha smeruje k obmedzovaniu partnerov bipartitného vyjednávania a druhá má prostredníctom liberalizácie právneho stavu, zvýšiť autonómnosť ich konania.

Generálna dohoda opäť ukladá predloženie návrhu zákona o verejnej službe tak, ako bolo uvedené v pôvodnej generálnej dohode na rok 1994.

Generálna dohoda na rok 1995 má v porovnaní s doterajšími generálnymi dohodami viacero odlišností:

- ukladá úlohy, ktoré sa už realizujú viac rokov,

- niektoré úlohy preberá z pôvodnej generálnej dohody na rok 1994,
- obsahuje procesnú úpravu prerokovávania stanovísk a pripomienok v Rade,
- zabezpečuje účasť odborov v poradných orgánoch vlády,
- na odporúčenie Rady umožňuje odborom a zamestnávateľom zúčastňovať sa rokovania vlády,
- zaväzuje ministerstvá, považovať odborové zväzy a zamestnávateľské zväzy za účastníkov medzirezortného pripomienkového konania,
- je poznačená vnútornými rozpormi v odborovom hnutí a následne je prejavom nedôvery odborových zväzov ku svojej konfederácii,
- je prejavom evidentnej snahy odborov ovplyvňovať rozhodovacie procesy nesystémovými a trhovej ekonomike nezodpovedajúcimi krokmi,
- okrem záväzku zamestnávateľov a odborov, premietat' záväzky generálnej dohody do kolektívnych zmlúv, zaväzuje vládu a odbory, preberať záväzky do odvetvových dohôd,
- v generálnej dohode na roky 1994 a 1995 sa vláda a odbory zaviazali vyjednávať o pracovných vzťahoch v štátnych rozpočtových a príspevkových organizáciách prostredníctvom dvojstranného vyjednávania do 15 dní odo dňa doručenia návrhu partnera,
- vláda sa zaviazala znížiť hranicu miery nezamestnanosti zo 17 % na 15 %.
- za kritickú miere nezamestnanosti v okresoch sa považuje 23 % nezamestnanosť oproti 25 % nezamestnanosti v minulom roku.

3.7. Nerovnovážnosť obsahu generálnych dohôd

Dohodnutý obsah generálnych dohôd je odrazom úrovne sociálneho partnerstva v jednotlivých rokoch. Kým v roku 1991 a 1992 sa hľadala forma i obsah, od roku 1993 sa ustáli dnešný, "tažkotonážny" charakter generálnej dohody. 7/

Pre všetkých päť generálnych dohôd je spoločné, že:

- nezakladajú individuálne nároky zamestnancov,
- zmluvné strany sa zaväzujú zachovávať sociálny mier na základe dodržiavania záväzkov z generálnych dohôd,
- umožňujú rokovanie o zmene alebo doplnení generálnej dohody,
- vychádzajú zo všeobecne záväzných právnych predpisov a medzinárodných dohôd,
- zaväzujú sociálnych partnerov na premietnutie záväzkov generálnych dohôd do kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa I do podnikových kolektívnych zmlúv.

Prvé dve generálne dohody okrem uvedených spoločných znakov, obsahovali tiež konkrétné postupy, úpravy a rámce pre regulovanie niektorých vzťahov, ktoré bez záväzku vlády vydať právny predpis, sa postupne do právnych predpisov transformovali.

Generálne dohody od roku 1993 ukladajú vypracovať konkrétné koncepcie, materiály, analýzy, prognózy a návrhy právnych predpisov. Z ústavného postavenia vlády ako najvyššieho orgánu výkonnej moci vyplýva, že menované úlohy sú smerované na jedného člena tripartitného orgánu, na vládu.

Počet prijatých záväzkov, uvedených v nasledujúcej tabuľke nie je zhodný s počtom článkov alebo odsekov generálnych dohôd. Zodpovedá počtu konkrétnych úloh, uvedených v jednotlivých generálnych dohodách.

Z celkového počtu záväzkov v generálnych dohodách, prijali sociálni partneri samostatne alebo spoločne nasledovné počty záväzkov:

poč.záväzkov	V	O	Z	O + Z	O + V	V + Z	V+O+Z
rok 1991							
celkom 53							
z toho absol.	23	1	16	2	0	0	11
v %	43	2	30	4	0	0	21
rok 1992							
celkom 43							
z toho absol.	16	0	5	7	1	1	13
v %	37	0	12	16	2	2	30
rok 1993							
celkom 62							
z toho absol.	38	0	2	8	1	0	13
v %	61	0	3	13	2	0	21
rok 1994							
celkom 60							
z toho absol.	24	0	1	4	1	3	27
v %	40	0	1,7	7	1,7	5	45
rok 1995							
celkom 65							
z toho absol.	44	2	3	4	1	0	11
v %	68	3	5	6	1	0	17

Vysvetlivky: V - vláda

O - odbory

Z - zamestnávatelia

Váhový pomer úloh vlády od 37 % do 68 % z celkového počtu úloh, je potrebné ešte korigovať smerom hore o časť úloh, ktoré sú v generálnych dohodách zapisané ako úlohy spoločné pre všetkých troch partnerov. Viaceré z takto formulovaných úloh si vyžadujú výrazne rozdielne úsilie partnerov pri ich plnení. Predovšetkým záväzok, plniť generálnu dohodu ako podmienku pre zachovanie sociálneho mieru, si pri súčasnej konštrukcii generálnej dohody vyžaduje inú

kvalitu a kvantitu práce vládnej strany ako jej ďalších dvoch partnerov. Obdobne záväzok o povinnosti rokovať 1/4 ročne resp. 1/2 ročne o plnení záväzkov, o vyhodnocovaní nástrojov štátnej politiky zamestnanosti, o vývoji hospodárstva a o jeho perspektívach, o vývoji miezd a pod. Materiály zásadného hodnotiaceho či prognostického charakteru pripravuje vláda a sociálni partneri sú v pozícii oponentov. To neznamená zlžahčovanie ich úlohy pri plnení záväzku, ale konštatovanie, že ak záväzok prijali všetci traja, nevýplýva z neho aj rovnaká miera povinnosti a zodpovednosti pre všetkých troch.

Je to vládna strana, ktorá je nútensá zohrávať v tripartitných rokovaniach úlohu, prostredníctvom ktorej musí zabezpečiť súlad medzi zámermi hospodárskej a sociálnej politiky, vyjadrenej v Programovom vyhlásení vlády a nástrojmi realizácie týchto zámerov. Musí pritom akceptovať rámce, dané medzinárodnými dohovormi a dokumentami a postupne i s právnym poriadkom Európskej únie.

3.8. Vyhodnocovanie plnenia generálnych dohôd

V prvých dvoch generálnych dohodách ustanovil kontrolný mechanizmus štvrtročné posudzovanie plnenia úloh generálnych dohôd. Od roku 1993 sa plnenie generálnych dohôd posudzuje polročne.

Hodnotenie generálnej dohody za príslušné obdobie, sa predkladá tripartitnej pracovnej komisií Rady ku generálnym dohodám a to samostatne každou stranou. Za spracovanie súhrnej správy je zodpovedná menovaná komisia.

Tri hodnotiace správy sú rozdielne nielen rozsahom a hĺbkou posúdenia úlohy, ale veľmi často sa odlišujú v samotnej odpovedi na otázku splnenia, či nesplnenia úlohy. Podstatou doterajších hodnotení neboli efekt vykonaných opatrení, ale iba splnenie z hľadiska termínu predloženia a z hľadiska faktu, že správa, návrh, koncepcia, boli na príslušný orgán postúpené. Iba zriedkavo sa hodnotilo vykonanie opatrenia v dohodnutom termíne.

Porovnanie prístupu k hodnoteniu úloh v troch dielčích správach o plnení záväzkov z generálnej dohody, je charakteristické i pre celkový vzťah partnerov tripartity.

Hodnotiaca správa vládnej strany je obsiahla, detailna, z pohľadu predkladateľa i zdôvodňujúca stav merita veci, jeho vývoj v širších súvislostiach. Obhajuje prístupy vládnej strany aj vtedy, keď úloha nebola splnená v termíne, alebo bola z pohľadu vládnej strany splnená inou úlohou. Súčasťou vládnej správy je obsiahla príloha, ktorá chronologicky dokumentuje predkladanie materiálov do Rady. Správa nehodnotí úlohy, ktoré mali plniť sociálni partneri.

Hodnotenie plnenia generálnej dohody za stranu odborov predkladá KOZ SR. Vyjadruje svoj názor na plnenie úloh vlády, ktorý je často veľmi odlišný od názoru vlády. Nerobí odpočet, ani nevyhodnocuje plnenie úloh uložených odborom alebo zamestnávateľom, ani neanalyzuje svoj podiel na plnení spoločných úloh.

Štruktúrou zhodná, obyčajne ešte stručnejšia ako odborárska správa, je správa predkladaná zamestnávateľmi. Posudzuje plnenie úloh vlády, ale svoj podiel, ani podiel odborov nekonkretizuje, nedokumentuje vykonanými opatreniami alebo predloženými správami, alebo postupmi, vykonanými smerom k svojim nižším zložkám.

Z predchádzajúcej kapitoly 3.7. Nerovnovážnosť obsahu generálnych dohôd, vyplýva minimálny počet samostatných úloh pre odbory a pre zamestnávateľov. Spoločné úlohy pre odbory a vládu, pre zamestnávateľov a vládu, pre odbory a zamestnávateľov alebo pre všetky tri strany tripartity sú však v jednotlivých rokoch početné. V roku 1991 ich bolo 13, v roku 1992 a 1993 už 22, v roku 1994 dosiahli počet 35 a v poslednom roku opäť klesli na 16. Obchádzanie hodnotenia týchto úloh všetkými troma partnermi v dielčich správach ale aj v celkovom vyhodnotení plnenia generálnych dohôd, je nepochopiteľné.

Ďalšou skutočnosťou, vhodnou na zamyslenie sa, je časove predchádzanie podpisu novej generálnej dohody pred vyhodnotením generálnej dohody predchádzajúceho roka. Napríklad Generálna dohoda na rok 1993 bola vyhodnotená v aprili 1994, a Generálna dohoda na rok 1994 bola podpísaná už vo

februári 1994. Obdobne bola až v júni 1995 vyhodnotená Generálna dohoda na rok 1994, ale nová dohoda na rok 1995 bola podpísaná už vo februári 1995. Časovo obrátený postup podpisania novej generálnej dohody pred vyhodnotením generálnej dohody za uplynulý rok vnučuje názor na formálny prístup sociálnych partnerov k celoročnému hodnoteniu plnenia generálnej dohody.

Rozdielnosť postojov strán k hodnoteniu plnenia generálnych dohôd vyplýva z viacerých skutočností. Ak odhliadneme od vplyvu politickej nestability, pre účely hodnotenia

- chýba potrebné výkazníctvo ako aj možnosti využitia a porovnania cieľov so skutočnosťami, vyplývajúcimi napríklad z Informačného systému ceny práce,
- nie je dohodnutá vecná náplň kontroly /hládisko dodržania termínu, prípustnosť modifikácie úlohy z dôvodov objektívnych vplyvov, spôsob kontroly plnenia zámerov, dopadov, prínosov a pod./,
- zabúda sa na hodnotenie vzájomnej súčinnosti a miery účasti jednotlivých partnerov na plnení spoločných záväzkov,
- nie je dohodnutá stupnica hodnotenia /splnené, nesplnené, čiastočne splnené a pod./ pri záväzkoch, kde je takéto hodnotenie plnenia postačujúce,
- je vážnym nedostatom nezvládnutie procesu kontroly a vyhodnocovania sekretariátom Rady.

Nedostatkom procesu hodnotenia úloh generálnych dohôd je informovanie verejnosti. Zatiaľ čo generálne dohody sú po podpise zverejňované v plnom znení v dejnej tlači a komentované v odbornej tlači, správy o plnení generálnych dohôd sú predmetom záujmu iba úzkeho okruhu odborníkov. Občianska verejnosť, ktorá je užívateľom konečných výsledkov z plnenia generálnych dohôd, nie je o plnení či neplnení úloh účastníkmi generálnych dohôd dostatočne informovaná.

4. Európske konferencie o tripartizme

Tradícia európskych konferencií o tripartizme bola založená v aprili 1992, keď sa v Bruseli konalo Sympózium o nových perspektívach tripartizmu v Európe. Účastníci sympózia, predstaviteľia vlád, zamestnávateľov a pracujúcich sa zhodli, že tripartizmus treba považovať za základný prvok v procese európskej integrácie.

Zo záverečnej správy vyplýva, že:

- tripartizmus je dôležitá súčasť politickej demokracie a trhového hospodárstva, ktorý vnáša sociálnu dimenziu do politiky formou aktívneho dialógu a prispieva tak k úspechu hospodárskej politiky.
- neexistuje model tripartity, ktorý by mohol byť transponovaný z jednej krajiny do druhej. Každá krajina si musí vytvoriť svoj vlastný model tripartity.
- v tripartitných vzťahoch nie sú jasne definované funkcie štátu, zamestnávateľov a pracujúcich,
- tripartitný systém by sa nemal obmedzovať iba na najvyššiu úroveň, ale mal by byť funkčný postupne na všetkých úrovnach.
- MOP bude poskytovať pomoc pri zakladaní organizácií zamestnávateľov a zamestnancov, zabezpečí tok informácií medzi európskymi krajinami a sprostredkuje komunikovanie pri ďalších spoločných stretnutiach.

V dánskom Elsinore sa v máji 1993 uskutočnila druhá konferencia o tripartite s názvom Konferencia trhov práce strednej, východnej a západnej Európy. Pokračoval otvorený a konštrukívny dialóg o postavení a úlohách tripartity v súčasnej Európe, zameraný na tripartitné štruktúry, sociálne dimenzie a stabilizáciu prechodu na trhové hospodárstvo.

Z odznelých referátov v Dánsku vyplynuli nasledovné závery:

- tripartizmus má svoje konkrétné modely, riešiace problémy a ovplyvňujúce trendy trhu práce na podnikovej, regionálnej a národnej úrovni,
- trendy trhu práce ovplyvňujú spoločenské problémy rovnako v západnej, strednej ako vo východnej Európe,
- konferencia sa uskutočnila vo veľmi vhodnom čase, keď krajiny východnej a strednej Európy zakladajú nové štruktúry trhu práce,
- slobodne a demokraticky organizovaný trh práce je dôležitou podmienkou, aby sa plánovaná ekonomika mohla transformovať na trhovú ekonomiku a aby sa mohla uskutočňovať privatizácia,
- pri širokospektrálnych otázkach, ktoré sa dotýkajú nielen odborov a zamestnávateľov, by sa mali na konzultáciách zúčastňovať aj profesné skupiny, mládež, dôchodcovia a pod., čiže široká občianska spoločnosť,
- je potrebná spolupráca európskych krajín na medzinárodnej úrovni,
- v diskusiách a výmene názorov je treba pokračovať.

Konferencia v Bratislave v septembri 1994 sa konala v roku 75. výročia vzniku MOP a 50. výročia Philadelpskej deklarácie, ktorá prispela k dynamizácii koncepcie MOP a vyslovila pravdu o našej súčasnosti, že "bieda kdekoľvek, znamená ohrozenie prosperity všade".

Konferencia sa venovala štyrom základným problémom, ktoré zhodnotila nasledovne.

a/ Uznanie a fungovanie zamestnávateľských a zamestnaneckých organizácií:

- dôležitá je sloboda združovania,
- vývoj odborov stážajú organizačné problémy,
- organizácie zamestnávateľov v strednej a východnej Európe sú všeobecne slabé,
- iba silné a efektívne organizácie zamestnacov a zamestnávateľov môžu zohrávať konštrukívnu úlohu pri reštrukturalizácii ekonomiky,
- dôležité je vytvoriť legislatívny rámec pre fungovanie sociálnych partnerov,
- nadálej bude pre transformujúce sa krajiny dôležitá spolupráca s MOP.

b/ Uznanie a úloha zamestnávateľských a zamestnaneckých organizácií v kolektívnom vyjednávaní:

- mechanizmus kolektívneho vyjednávania je v reformných krajinách v počiatocnom štádiu,
- vývoj bilaterálnych vzťahov je prvkom posilňovania sociálnej súdržnosti a podpory ekonomickeho oživovania a prechodu k sociálne orientovanému demokratickému trhovému hospodárstvu a občianskej spoločnosti,
- medzi bipartitnými štruktúrami a tripartitom existujú súvislosti,
- ekonomická a sociálna situácia v strednej a východnej Európe môže stážiť vytvorenie zdravého mechanizmu kolektívneho vyjednávania.

c/ Úloha a fungovanie národných tripartitných organizácií:

- tripartita je konkrétna trvalá štruktúra pre konzultácie, spoluprácu, resp. vyjednávanie medzi predstaviteľmi zamestnancov, zamestnávateľov a vlády pri formulácii sociálnej a ekonomickej politiky,
- účastníkmi tripartitných orgánov sú štát, podniky reprezentované organizáciami zamestnávateľov a zamestnanci, reprezentovaní odborovými organizáciami,
- funkcie tripartity sú: konzultácie a vyjednávanie, zmierovanie a arbitráž, vyjednávanie o mzdách a konzultácie o sociálnoekonomickej problémoch,

d/ Úloha štátu v tripartitných vzťahoch:

- štát môže využiť svoju suverénnu moc na jednostranné diktovanie rozhodnutí,
- štát reguluje systémy pracovných vzťahov napr. cestou legislatívy,
- štát v úlohe zamestnávateľa môže využívať mzdové modely vo verejnom sektore ako príklad pre súkromný sektor,
- vlády strednej a východnej Európy sa usilujú obmedziť svoju úlohu v pracovných vzťahoch, ktorá bola v minulosti dominantná,
- úlohu štátu v tripartite nie je možné definovať, ale efektívne fungovanie tripartity si vyžaduje, aby štát vystupoval v úlohe regulátora a nie zasahovateľa do ekonomických vzťahov.

V poradí štvrtá konferencia o tripartite sa má uskutočniť v roku 1995 vo Varšave a jej hlavnou tému má byť Posilnenie tripartitných štruktúr pre rozvoj aktívnej politiky zamestnanosti.

Zo všetkých doterajších konferencií vyplynulo, že dobrý mechanizmus kolektívneho vyjednávania je základným kameňom demokratickej, sociálne orientovanej trhovej ekonomiky a spoločnosti, založenej na uplatňovaní slobody združovania a ďalších ľudských práv.

Vytvorenie funkčného mechanizmu tripartitného kolektívneho vyjednávania je súčasťou procesu vytvárania demokratických metód zastupovania a delegovania právomoci.

5. Príprava ratifikácie Dohovoru MOP č. 144/1976

MOP ako medzinárodný normotvorca počas svojej existencie prijala celkom 175 /176/ dohovorov a 182 /183/ odporúčaní, ktoré tvoria Medzinárodný zákonník práce.

Konultačné procedúry v tripartitných vzťahoch v otázkach týkajúcich sa činnosti MOP, sú upravené v Dohovore MOP č. 144/1976 o tripartitných rokovaniach na podporu realizácie medzinárodných noriem práce. Zavádzajú vlády Štátov, ktoré

dohovor ratifikovali, uskutočňovať účinné rokovania s reprezentatívnymi organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov pri odpovediach vlády na dotazníky MOP, pri prerokovávaní správ pre MOP a pri skúmaní potrebnosti ratifikácie dohovorov MOP ako aj opatreniach, ktoré na ich realizáciu bude potrebné vykonať, a naopak, pri návrhoch na vypovedanie ratifikovaných dohovorov.

V súlade so záväzkom v generálnych dohodách z roku 1992, 1993, 1994 a 1995, sa pripravuje na ratifikáciu Dohovor MOP č. 144/1976. Na základe vypracovaného odborného posudku by mal byť návrh na ratifikáciu prerokovaný v Rade v januári 1996.

Zo správ výboru expertov MOP k niektorým problémom, uvedeným vo výročných správach vlád členských štátov o plnení Dohovoru MOP č. 144/1976 od roku 1979 do roku 1993, je potrebné vyvodiť z najčastejšie opakovanych problémov poučenie pre naše podmienky. Z hľadiska budúcej spolupráce nás nabádajú upriamiť pozornosť na vypracovanie zásad spolupráce vlády so zástupcami odborov a zamestnávateľov v týchto okruhoch:

- určiť pravidlá a časové limity na uskutočnenie konzultácií k výročným správam vlád pre Medzinárodný úrad práce podľa článku 22 Ústavy MOP,
- zaviazať sociálnych partnerov tripartity na vypracovanie spoločných odpovedí k programom Medzinárodnej konferencie práce a k vyjadreniam k navrhovaným textom Konferencie,
- dohodnúť dostatočné množstvo a obsah konzultácií k návrhom nových dohovorov a odporúčaní podľa článku 19 Ústavy MOP,
- zabezpečiť, aby vo vhodnom čase boli preskumávané neratifikované dohovory a odporúčania a postupne sa pripravovali podmienky na ich implementáciu do nášho právneho poriadku,
- zaviazať vládu, aby rozhodnutia o vypovedaní dohovorov boli výsledkom konsenzu všetkých troch partnerov,
- jednoznačne formulovať prevzatie záväzku vlády za administratívne a organizačné zabezpečenie obsahu dohovorov,
- priať dohodu vlády, zamestnávateľov a odborov o spôsobe finančovania odbornej prípravy účastníkov, zabezpečujúcich dodržiavanie postupov Dohovoru MOP č. 144/1976.

Záver

Ked' vláda SR v októbri 1990 prijímala uznesenie, ktorým potvrdila vznik Rady a stanovila rámce spolupráce, vychádzala z toho, že štát bude mať v tripartite sprostredkovateľskú úlohu a že hlavné slovo budú mať odbory a zamestnávatelia.

Ukázalo sa, že postupné nabaľovanie úloh Rady a konštrukcia programového dokumentu Rady, prenesla ľažisko úloh v takej mieri na vládu, že jej pôvodné zámery, mať hlavné slovo pri starostlivosti o sociálne odkázaných, boli príliš úzke.

Ukázalo sa, že zamestnávatelia nevenovali dostatok času a zdrojov, aby vytvorili dostatočný protiajšok odborovému hnutiu. Odbory veľmi často zas zastávali funkcie, ktoré mal zastávať štát alebo zamestnávatelia. Neobhajovali len záujmy zamestnancov, ale nastoľovali celospoločenské problémy a tým na pôdu tripartity prenášali aj politické požiadavky.

Vzťahy sociálnych partnerov tripartity sa postupne kryštalizovali a za päťročné obdobie spoločného hľadania demokratickej cesty k ekonomickej prosperite, priniesli i vzájomné rešpektovanie a uznávanie sa.

Päťročné skúsenosti potvrdzujú, že zvýšená potreba intervencii štátu pri nepriaznivom hospodárskom vývoji, zhoršovala komunikáciu medzi partnermi. Na druhej strane, práve dialóg sa stal osvedčeným prostriedkom na dosiahnutie transparentnosti opatrení vlády pre zamestnávateľov a zamestnancov.

Ukázalo sa, že informačná priečasť medzi odbormi, zamestnávateľmi a vládou existuje, a že pre najvyššiu úroveň komunikácie je stálym rizikom. Úspešne sa ho darí zmenšovať vtedy, ak prebieha spolupráca tripartitných partnerov na viacerých úrovniach.

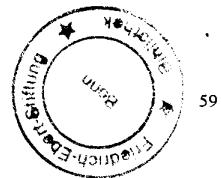
Tripartita umožnila odborom a zamestnávateľom ovplyvňovať politiku štátu prostredníctvom pripomienkových konaní a účasti svojich expertov na tvorbe materiálov spoločného záujmu. Napriek tomu, že generálne dohody nemajú právnu záväznosť, ovplyvnili výraznou mierou zákonodárstvo.

Odborom a zamestnávateľom sa nedarilo artikulovať konštruktívnu politiku alternatív. Veľmi často sa obmedzovali iba na námitky voči vládnym návrhom, vyjadrené v predložených stanoviskách.. Vlastné výskumné a odborné pracoviská nie sú, alebo nedosahujú úroveň, ktorá by mohla produkovať vlastné nezávislé návrhy riešenia sociálnych a ekonomických problémov.

Pre zefektívnenie tripartitného sociálneho dialógu sa možno zamýšľať nad tým, ako

- zlepšiť vzájomnú informovanosť nielen o predkladaných návrhoch, ale aj o súrých súvislostiach navrhovaných riešení,
- využívať vedecké, univerzitné, štatistické a ďalšie pracoviská pre odborné expertízy navrhovaných riešení a pre rozšírenie databázy tripartity,
- preniesť permanentnú prácu Rady do expertných skupín, v ktorých prebehnú základné konzultácie a základné dohodovanie,
- definovať stupne participácie sociálnych partnerov k vecným problematikám,
- nahradiť rizikovú jednostrannú infiltráciu odborov a zamestnávateľov do vládnych štruktúr systematickou a trvalou spoluprácou na nižších tripartitných úrovniach,
- odľahčiť funkcie Rady a prenechať niektoré činnosti inému fóru,
- namiesto stáleho rozširovania okruhu rokovania Rady, pristúpiť k ich zúženiu spolu s určením priorit,
- vybudovať nezávislý, funkčný, organizačne a odborne zdatný inštitút, ktorý nahradí súčasný sekretariát Rady,
- pripravovať projekt na vytvorenie nezávislej sprostredkovateľskej, zmierovacej a arbitrážnej inštitúcie,
- ako zabezpečiť vyváženosť úloh z hľadiska dôležitosti i z hľadiska jednoznačnosti ich výkladu,
- dosiahnuť, aby sa sociálny dialóg nestal priestorom pre presadzovanie krátkodobých politických záujmov niektorej strany, atď.

V tripartitných vzťahoch na najvyššej úrovni sa vyskytli signály, ktoré by mohli pri svojom pokračujúcim trende znehodnotiť efektívny sociálny dialóg. Predvídať a preventívne pôsobiť proti možným deformačným snahám si žiada tieto riziká pomenovať a zaujať k nim postoj, aby sa:



- nezopakovala historická skúsenosť, keď sa odbory stali prevodnými pákamivládnucej politickej sily,
- neumožnilo politickým silám využiť sociálne a ekonomickej ťažkosti naextrémne a populisticke riešenia,
- sociálny dialóg uberal smerom, ktorý neohrozi podstatu ekonomickejtransformácie,
- nepripustilo obmedzenie slobody odborov a zamestnávateľov pri regulovaní tzv.priemyselných vzťahov a paradoxne, nevyvíjala vlastná iniciatíva odborov a zamestnávateľov na regulovanie vzťahov, patriacich do kompetencii bipartitnéhdialógu,
- predišlo takému konsenzu v tripartite, ktorý nebude mať podporu členskejzákladnej sociálnych partnerov,
- tripartita nestala zdrojom konfliktov, ohrozujúcich stabilitu vnútornej štruktúrysociálnych partnerov, atď.

Z historického vývoja tripartitného sociálneho dialógu jednoznačne vyplýva, že sa zvlášť osvedčil v období sociálnych a ekonomických problémov. Naša krajina sa práve v takom období nachádza a navyše, formuje svoj model demokracie.

Preto môže byť užitočné, ak tripartita, ako jedna z foriem sociálneho dialógu bude ďalej prostredkom hľadania užitočných riešení pre všetky strany.

Odkazy v texte

1/ JUDr. Magdaléna Martincová: Pojem tripartity a jej uplatnenie vpracovnoprávnych vzťahoch, Právnická fakulta Univerzity Karlovej Praha, 1991

2/ Zborník: Tripartism in Central and Eastern Europe, Roundtable Conference, Budapest, 26. - 27. máj 1994

3/ Ing. Peter Demko, CSc. a kol: Účasť vládnych orgánov na tripartite vo vybraných krajinách Európy, VÚPSV, 1991

4/ Európska konferencia o tripartite v Bratislave, 1994
Gerald J. Hegarty, Európska únia: Sociálny dialóg ako významná súčasťekonomických vzťahov v krajinách strednej a východnej Európy

5/ Európska konferencia o tripartite v Bratislave, 1994
Anna Oulatar: Úloha štátu v tripartitných vzťahoch

6/ Európska konferencia o tripartite v Bratislave, 1994
Timo Kauppinen: Uznanie a fungovanie zamestnaneckých a zamestnávateľských organizácií

7/ V. Tkáč: Architektúra pre sociálnu spravodlivosť, Práca, 14.9.1993

Literatúra

1. VÚPSV, Bratislava: Účasť vládnych orgánov na tripartite vo vybraných krajinách Európy /sveta/, 1991
2. VÚPSV, Bratislava: Formovanie kolektívnych pracovných vzťahov v SR ako súčasť transformácie sociálnej sféry, 1994
3. VÚPSV, Bratislava: Problémy trhu práce a nezamestnanosti, 1993
4. I. Tomeš, V. Tkáč: Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy, 1993
5. B. Šubrt: Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy, 1991
6. H. Barancová a kol.: Československé pracovné právo, 1992
7. M. Martinčová: Pojem tripartity a jej uplatňovanie v pracovnoprávnych vzťahoch, 1991
8. M. Vladárová: Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie, 1993
9. Bulletin č. 1: Tripartizmus v Európe a u nás, KOZ SR, 1994
10. Zborník: Tripartite Symposium on New Perspectives for Tripartism in Europe, Brussels, 1992,
11. Zborník: Tripartite Conference on the Central, East and West European Labour Markets, Elsinor, 1993,
12. Zborník: Tripartism in Central and Eastern Europe, Roundtable Conference, Budapest, 1994
13. Zborník: Európska konferencia o tripartite v Európe, 1994
14. Generálne dohody na roky 1991, 1992, 1993, 1994 a 1995
15. Štatúty RHSD SR
16. Štatút sekretariátu RHSD SR
17. Rokovacie poriadky RHSD SR
18. Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR v roku 1994, MPSVR SR, 1995