

I. PRÁVNÝ RÁMEC

A. Základná štruktúra a právny rámec sociálneho dialógu

1. Právne pravidlá týkajúce sa odvetvového sociálneho dialógu

Sociálny dialóg v Slovenskej republike upravujú:

- Zákon č. 311/211 Zb., Zákonník práce
- Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
- Zákon č. 103/2007 Z. z. o tripartitných konzultáciách na národnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite).

Sociálny dialóg na Slovensku prechádza neustálymi zmenami. V nadväznosti na všeobecnú dohodu na rok 2000 sa sociálnym partnerom v nasledujúcich rokoch nepodarilo dosiahnuť ďalšie dohody. Po voľbách v roku 2002 sa vzťahy medzi odborami a vládou zhoršili, čo vyvrcholilo zrušením tripartitného zákona a transformáciou Rady pre hospodársku a sociálnu dohodu na poradný orgán vlády v roku 2004. Po zmene vlády v roku 2007 bol prijatý nový tripartitný zákon, ktorým sa obnovil poradný a rokovací orgán sociálneho partnerstva. Rozvoj sociálneho dialógu je naďalej úzko spätý so zmenami vo vláde, o čom svedčia voľby v roku 2010, keď pravicová koalícia iniciovala liberalizáciu Zákonníka práce a zmeny v kolektívnych zmluvách.

V roku 2024 vznikla Deklarácia o rozvoji spoločenského dialógu v Slovenskej republike. Strategickým cieľom deklarácie je záväzok signatárov pokračovať v efektívnej komunikácii medzi sociálnymi partnermi, zástupcami ďalších významných spoločenských subjektov a vládou. Deklarácia bola vypracovaná na základe záväzku uvedeného v Programovej deklarácii vlády SR na roky 2023-2027.¹

V súčasnosti Zákonník práce ukladá zamestnávateľom povinnosť umožniť na svojich pracoviskách činnosť odborovej organizácie, zamestnaneckej rady alebo zástupcu zamestnancov.

Podmienky a nároky dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách sa vzťahujú na všetkých zamestnancov – členov odborov aj nečlenov.² V čase prípravy tejto analýzy nastala zmena týkajúca sa možnosti rozšírenia záväznosti kolektívnych zmlúv. Zatiaľ čo predĺženie bolo vo všeobecnosti možné až v roku 2024, v novembri 2024 členovia Národnej rady Slovenskej republiky schválili predĺženie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa s účinnosťou od roku 2025.

Obsah kolektívnych zmlúv je výsledkom nezávislého postavenia zmluvných strán (sociálnych partnerov) a zásady zmluvnej slobody.

2. Právna štruktúra sektorového sociálneho dialógu

Slovenský legislatívny rámec pre sociálny dialóg je zlučiteľný s európskymi štandardmi, ktoré podporujú demokratické inštitúcie a konsenzus. Kolektívne vyjednávanie je rozhodujúcou a najdôležitejšou formou vytvárania a rozvíjania právnych vzťahov medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi. Predmetom kolektívnej zmluvy môžu byť aj ďalšie inštitúcie, na ktorých sa zmluvné strany dohodnú, čo sú voľne upraviteľné ustanovenia vyplývajúce zo Zákonníka práce alebo osobitných predpisov.

Podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní existujú dve úrovne kolektívnych zmlúv:

¹ DEKLARÁCIA O ROZVOJI SPOLOČENSKÉHO DIALÓGU V SLOVENSKEJ REPUBLIKE. [online]. [cit. 2024-08-28]. K dispozícii na: <<https://www.vlada.gov.sk/deklaracia-k-rozvoju-celospolocenskeho-dialogu-v-slovenskej-republike/>>

² ČAMBÁLIKOVÁ, Monika, et al. Analýza fungovania sociálneho dialógu na Slovensku z pohľadu Konfederácie odborových zväzov (KOZ) [online]. Máj 2012. [cit. 2024-07-24]. Dostupné na: https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_1/Analýza_soc_dialg_odbory.pdf

- **Podniková kolektívna zmluva** – uzatvára sa medzi jedným zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo viacerými odborovými organizáciami.
- **Kolektívna zmluva vyššej úrovne** – je záväzná pre väčší počet zamestnávateľov. Uzatvára sa medzi zamestnávateľskou organizáciou a odborovou federáciou. Kolektívne zmluvy vyššej úrovne sa dojednávajú pre konkrétne hospodárske odvetvia na vnútroštátnej úrovni.

3. Aký význam má sektorový sociálny dialóg?

Zoznam uložených a platných kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (HLCA):

Sektor	Nie. platnej HLCA	Nie. spoločností, na ktoré sa vzťahuje HLCA	Platnosť
Konštrukcia	1	83	2012 – 2024 (zmena 31.12.2027)
Drevospracujúci priemysel	2	6 2	2023 - 2026 2024
Elektrotechnika	1	6	2022 - 2026 (31.5.2026)
Energia	2	5 5	2020 – 2022 (novela do 2025?) 2021 – 2023 (novela do roku 2026)
Hutníctvo, ťažobný priemysel a geológia	2	5 6	2023 – 2026 (31.03.2026) 2024 (31.3.2025)
Obchod a cestovný ruch	2	87 26	2023 – 2024 (31.12.2024) 2023 – 2025 (31. 12. 2025)
Potravinársky priemysel	1	2	2023 – 2024 V prípade, že sa neuzavrie nová kolektívna zmluva vyššieho stupňa, jej platnosť sa predlžuje o 3 mesiace, a to do 31. marca 2025.
Sklárstvo	1	5	2022 – 2025 (30.4.2025)
Štátna služba a verejná služba	6	4 – Nie spoločnosti, iba zástupcovia zamestnávateľov podpísaní v dohode 6 – Nie spoločnosti, iba zástupcovia zamestnávateľov podpísaní v dohode 1 – Ministerstvo vnútra 1 – Nie spoločnosti, iba zástupcovia zamestnávateľov podpísaní v dohode 1 –	2023 – 2024 (31.8.2024) 2023 – 2024 (31.8.2024) 2024 (31.12. 2024) 2024 (31.12. 2024) 2024 (31.12. 2024) 2024 (31.12. 2024)

Sektor	Nie. platnej HLCA	Nie. spoločností, na ktoré sa vzťahuje HLCA	Platnosť
		Ministerstvo vnútra ¹ – Ministerstvo spravodlivosti	
Vodné hospodárstvo	1	16	2024 (31.12. 2024)
Zdravotnej starostlivosti	1	24	2012 - 2024
Chemický a farmaceutický priemysel	1	10	2021 – 2025 (31.12.2025)
Poľnohospodárstvo a lesné hospodárstvo	1	14	2024
Civilné letectvo	1	5	2015 – 2025 (31.12.2025)
Iný	1	30	2015 – 2017 (pravdepodobne do konca roka 2024, nie je tam výslovne uvedené, nový dodatok sa podpisuje každý rok v decembri)
TOTÁLNY	24	351	-

Podľa údajov OECD sa na Slovensku znižuje pokrytie kolektívnymi zmluvami (percento zamestnancov s právom na vyjednávanie). V roku 2000 bolo pokrytie kolektívnymi zmluvami na Slovensku na úrovni 52 %, zatiaľ čo v roku 2015³ kleslo len na 24,4 %. Podľa rovnakých štatistík majú iba Estónsko, Grécko, Litva a Poľsko horšie pokrytie ako Slovensko. Pre porovnanie, v členských štátoch OECD bol priemerný rozsah kolektívnych zmlúv v danom roku 32,7 %.⁴

Publikácia *Moving with the Times: Emerging practices and provisions in collective bargain* poskytuje novšie údaje a rozdeľuje krajiny do štyroch kategórií na základe prevládajúcej úrovne zmlúv (kolektívnych zmlúv). Slovensko je zaradené do skupiny krajín, kde koexistujú sektorové a podnikové vyjednávanie, ako aj sociálny dialóg. Podľa tejto publikácie bolo pokrytie Slovenska kolektívnymi zmluvami v roku 2019 len 14 %.

Sektorový sociálny dialóg zohráva kľúčovú úlohu pri formovaní politik zamestnanosti a sociálnych politik na Slovensku tým, že sa snaží dosiahnuť konsenzus medzi všetkými zúčastnenými stranami (sociálnymi partnermi). Prostredníctvom odvetvového dialógu sa vytvárajú kolektívne zmluvy, ktoré určujú mzdy, pracovné podmienky a sociálne dávky v konkrétnych odvetviach. Tieto dohody sú kľúčové pre stanovenie minimálnych miezd a iných výhod pre pracovníkov v rôznych odvetviach.

³ Novšie údaje za Slovenskú republiku nie sú k dispozícii.

⁴ POKRYTIE KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA. [online]. [cit. 2024-08-28]. Dostupné na adrese: <[https://data-explorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=DisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&dq=OECD%2BCHE%2BSWE%2BESP%2BSVN%2BSVK%2BPRT%2BPOL%2BNOR%2BNLD%2BLUX%2BLTU%2BLVA%2BITA%2BIRL%2BISL%2BHUN%2BGRC%2BDEU%2BFRA%2BFIN%2BBEST%2BDNK%2BCZE%2BBEL%2BAUT..&pd=2000%2C&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df[ag]=OECD.ELS.SAE&dq=OECD%2BCHE%2BSWE%2BESP%2BSVN%2BSVK%2BPRT%2BPOL%2BNOR%2BNLD%2BLUX%2BLTU%2BLVA%2BITA%2BIRL%2BISL%2BHUN%2BGRC%2BDEU%2BFRA%2BFIN%2BBEST%2BDNK%2BCZE%2BBEL%2BAUT..&pd=2000%2C&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb)>

Na národnej úrovni Slovensko založilo Alianciu sektorových rád, ktorá zosúladzuje vzdelávacie politiky s potrebami zamestnávateľov a prispieva k zvyšovaniu kvalifikácie pracovnej sily. Toto zosúladenie je súčasťou úsilia o riešenie výziev trhu práce a zníženie nezamestnanosti, najmä medzi znevýhodnenými skupinami.

Členovia Aliancie sektorových rád odzrkadľujú členstvo v Hospodárskej a sociálnej rade, zriadenej zákonom č. 103/2007 Z. z. o tripartitných konzultáciách na národnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (tripartitný zákon). Tripartitný zákon tiež upravuje tripartitné konzultácie na národnej úrovni medzi štátom a sociálnymi partnermi, ktorí prostredníctvom svojich zástupcov rokujú a diskutujú o základných otázkach týkajúcich sa hospodárskeho a sociálneho rozvoja a rastu zamestnanosti s cieľom dosiahnuť dohodu o týchto otázkach.⁵

B. Výzvy hospodárskeho prostredia a trendy na trhu práce v rokoch 2020 až 2024

Slovensko ako súčasť Európy a Európskej únie počas tohto obdobia zažilo viacero výziev v ekonomickom prostredí a zmenách na trhu práce. Patria medzi ne napríklad:

1. Pandémia COVID-19 (2020 – 2021): Priniesla hospodársky pokles, nútené zatváranie podnikov a rastúcu nezamestnanosť. Vláda musela zaviesť niekoľko záchranných balíkov pre podniky a zamestnancov.
2. Energetická kríza (2022 – 2023): Rastúce ceny energií, predovšetkým v dôsledku rusko-ukrajinskej vojny, negatívne ovplyvnili podnikateľský sektor a domácnosti, znížili investície a zvýšili infláciu.
3. Inflácia: Výrazný nárast cien, najmä potravín a energií, dosiahol historické maximum a viedol k zníženiu kúpnej sily obyvateľstva.
4. Nedostatok pracovnej sily: Slovensko čelí nedostatku kvalifikovaných pracovníkov, najmä v priemysle, IT a zdravotníctve, ako aj nekvalifikovanej pracovnej sile. Absolventi stredných škôl nepostačujú na uspokojenie potrieb trhu práce a absolventi vysokých škôl sú často pripravení na pozície, ktoré sú menej žiadané.
5. Digitalizácia a automatizácia: Rastúci dôraz na digitalizáciu a automatizáciu viedol k zmenám v štruktúre pracovných miest. To zvýšilo dopyt po IT špecialistoch a technických profesiách. Zmeny možno pozorovať aj v dopyte po zručnostiach.
6. Home Office a flexibilné pracovné podmienky: Pandémia urýchlila prijatie/vynútila používanie práce na diaľku a hybridných modelov, čím zmenila spôsob fungovania mnohých spoločností.
7. Nárast nezamestnanosti počas pandémie: V roku 2020 nezamestnanosť vzrástla a dosiahla vrchol v roku 2021, ale po postupnom hospodárskom oživení v roku 2022 opäť klesla.
8. Pracovná migrácia: V dôsledku demografických zmien a emigrácie mladých ľudí do zahraničia sa zvýšil tlak na prilákanie zahraničných pracovníkov. Kľúčovou výzvou zostáva starnúca pracovná sila, pričom mnohí pracovníci odchádzajú do dôchodku.

C. Osobitné pravidlá sociálneho dialógu prijaté počas pandémie COVID-19

"V skúmaných členských štátoch strednej a východnej Európy (Česko, Slovensko a Slovinsko) nebol vplyv pandémie COVID-19 jasne viditeľný v programoch rokovaní, s výnimkou regulácie aspektov súvisiacich s prácou na diaľku (ako sú náklady spojené s prácou z domu). Dá sa to vysvetliť

⁵ ALIANCIA SEKTOROVÝCH RÁD. Členov. [online]. [citované 2024-09-30]. K dispozícii na: <<https://www.alianciasr.sk/clenovia/>>

skutočnosťou, že kolektívne vyjednávanie v týchto krajinách je len zriedka arénou na zavádzanie nových tém, pretože štátne zásahy prostredníctvom regulácie sú bežné a kolektívne vyjednávanie na úrovni odvetvia je slabé. Nové výzvy na trhu práce sa vo všeobecnosti spočiatku neriešia kolektívnym vyjednávaním. tieto otázky riešia skôr právne predpisy na vnútroštátnej úrovni a sociálni partneri ich vykonávajú do kolektívnych zmlúv. “⁶

D. Osobitné pravidlá sociálneho dialógu prijaté po vypuknutí vojny na Ukrajine

Nie

E. Osobitné pravidlá na zmiernenie negatívnych účinkov energetickej krízy

Slovenská vláda a príslušné orgány prijali počas energetickej krízy viaceré opatrenia na zmiernenie jej dopadov na ekonomiku a domácnosti. Opatrenia sa primárne zameriavali na reguláciu cien a poskytovanie finančnej kompenzácie rôznym skupinám spotrebiteľov. Hlavné opatrenia zahŕňali:⁷

1. Cenová regulácia

- **Nariadenie vlády č. 465/2022 Z. z.:** Stanovuje maximálne ceny za časť regulovanej dodávky elektriny a plynu pre vybraných koncových spotrebiteľov (napr. domácnosti a malé podniky).
- **Nariadenie vlády č. 19/2023 Z. z.:** Zavádza maximálne ceny plynu a elektriny pre koncových spotrebiteľov v domácnostiach a malých odberateľov na úrovni roku 2022 + 15 %.

2. Kompenzačné opatrenia

Vláda zaviedla schémy štátnej pomoci a kompenzačné programy pre rôzne skupiny spotrebiteľov, financované zo štátneho rozpočtu. Celková výška kompenzácie dosiahla k 31. decembru 2023 2,7 mld. eur.

3. Všeobecný hospodársky záujem

Keďže pôvodný plán nezabezpečoval stabilizáciu cien, slovenská vláda v decembri 2022 zaviedla mechanizmus všeobecného hospodárskeho záujmu. To umožnilo spoločnostiam dodávať domácnostiam elektrinu za zvýhodnenú cenu s cieľom zmierniť vplyv vysokých trhových cien elektrickej energie.

Problémy a nedostatky

Správa Najvyššieho kontrolného úradu SR poukázala na pomalé postupy pri implementácii opatrení a nejasnú koordináciu medzi ministerstvom hospodárstva a Úradom pre reguláciu sieťových odvetví (ÚRSO), čo vedie k neistote na trhu. Niektoré opatrenia, ako napríklad uzatváranie zmlúv o dodávkach elektriny za zvýhodnené ceny, boli implementované neskoro a s komplikáciami, čo negatívne ovplyvnilo účinnosť štátnych zásahov.

II. ZHRNUTIE ROZHOVOROV

1. Aké sú faktory tlaku a ťahu pre odvetvové kolektívne vyjednávanie?

Spôsob kolektívneho vyjednávania, témy, ktorými sa zaoberá, a jeho celková efektívnosť a výsledky (dohody) sú silne ovplyvnené celkovou ekonomickou situáciou, odvetvím a samotnou spoločnosťou.

⁶ POHYB S DOBOU: NOVÉ POSTUPY A USTANOVENIA V KOLEKTÍVNOM VYJEDNÁVANÍ. [online]. 31. augusta 2022. [cit. 2024-08-28]. Dostupné na: <<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/moving-times-emerging-practices-and-provisions-collective-bargaining>>

⁷ L. ANDRASSY. **Správa o výsledkoch auditu za rok 2024: Štátne opatrenia počas energetickej krízy.** [online]. Najvyšší kontrolný úrad SR. [citované 2024-09-30]. Dostupné na: <<https://www.nku.gov.sk/documents/d/nku/opatrenia-statu-pocas-energetickej-krizy-pdf>>

Okrem toho to závisí od legislatívnych (ne)podmienok kolektívneho vyjednávania, ochoty sociálnych partnerov rokovať, spôsobu nastavenia oboch strán a ich ochoty rokovať a dosiahnuť dohodu prostredníctvom kompromisu.

Faktormi stimulujúcimi pre odvetvové kolektívne vyjednanie sú predovšetkým ekonomické tlaky (mzdy, bonusy, rastúce náklady), nepriaznivé pracovné podmienky a legislatívne zásahy, ktoré obmedzujú flexibilitu zamestnávateľov. Na druhej strane medzi lákadlá patrí túžba zlepšiť pracovné podmienky, spolupráca so zamestnávateľmi, zavádzanie inovácií a medzinárodné predpisy. Úspešné rokovania si vyžadujú rovnováhu medzi oboma stranami, pričom medzi kľúčové faktory patrí potreba riešiť nedostatok pracovnej sily, regionálne rozdiely a nové výzvy, ako je inflácia, environmentálne iniciatívy a digitalizácia.

2. Dokážete identifikovať nejaké právne alebo iné prekážky, ktoré bránia efektívnemu vyjednávaniu, a akékoľvek stimuly, ktoré ho uľahčujú?

Na Slovensku sa v čase vypracovania analýzy opätovne zaviedlo rozšírenie kolektívnych zmlúv vyššej úrovne, čo môže predstavovať prekážku v kolektívnom vyjednaní. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa totiž bude vzťahovať na zamestnávateľov, ktorí takúto zmluvu neuzavreli, a to ani bez ich súhlasu alebo začatia kolektívneho vyjednávania so svojimi zamestnancami.

Treba však poznamenať, že jedna okolnosť môže predstavovať prekážku aj podnet súčasne. To je prípad rozšírenia kolektívnych zmlúv vyššej úrovne, čo je jednoznačne prekážkou pre zamestnávateľov, ktorí si neželajú alebo nemôžu takúto zmluvu uzavrieť. Na druhej strane odbory (zamestnanci) to môžu vnímať ako stimul, pretože im to otvára alebo zabezpečuje nové témy.

Podobná situácia platí aj pre smernicu EÚ o minimálnych mzdách, kde sa presadzuje určitá minimálna mzda. Je nepravdepodobné, že by sa mu zamestnanci bránili, zatiaľ čo zamestnávatelia nemajú dovolené slobodne vyjednať o mzdách. Vzhľadom na zvýšené mzdové náklady majú zamestnávatelia menší priestor na vyjednanie o iných témach (benefitoch). Zvýšenie minimálnej mzdy často jednoducho presúva finančné zdroje z dávok na mzdy, čo znižuje celkovú efektivitu procesu vyjednávania. Niekedy sa tvrdí, že vysoké minimálne mzdy vyvíjajú tlak na iné mzdy a tlačia ich nadol. Medzi ďalšie príklady zavádzajúceho politického zasahovania do miezd by mohlo patriť prudké zvýšenie minimálnej mzdy alebo povinné rozšírenie kolektívnych zmlúv na spoločnosti, ktoré s nimi nesúhlasia.

V smernici o primeraných minimálnych mzdách sa zdôrazňuje povinnosť kolektívneho vyjednávania, čo by mohlo predstavovať príležitosť na zlepšenie dialógu.

Prekážky:

- Legislatívne obmedzenia a nestabilita
- Neochota zamestnávateľov
- Nízka úroveň organizácie
- Nedostatok vedomostí
- Nedostatok dôvery
- Ekonomické podmienky
- Prekážky súvisiace s procesmi

Podnety:

- Legislatívna podpora
- Príklady osvedčených postupov
- Vzdelávacie a osvetové kampane
- Odvetvová a regionálna dynamika
- Záruky a stabilita
- Zapojenie tripartitných a profesijných organizácií

3. Čo by podľa vás zefektívnilo kolektívne vyjednávanie?

Zlepšenie efektívnosti kolektívneho vyjednávanie si vyžaduje legislatívne opatrenia, ktoré eliminujú možnosť obchádzania pravidiel, ako aj lepšiu prípravu oboch strán na rokovania.

Legislatívne "viazanie" je škodlivé v tom zmysle, že zamestnávateľa sú nútení smerovať peniaze tam, kde to vyžadujú predpisy, a nie tam, kde by to zainteresované strany (odborníci a zamestnávateľa) uprednostnili. Kolektívne vyjednávanie by malo umožňovať slobodu v rozhodovaní a vyjednávaní.

Príprava a transparentnosť: Kľúčom k efektívnemu vyjednávaníu je dôkladná príprava oboch strán. Podľa jedného respondenta by sa pred oficiálnymi rokovaniami malo uskutočniť neformálne stretnutie, na ktorom by obe strany objasnili svoje očakávania, stanovili realistické ciele a stanovili body, o ktorých sa nedá vyjednávať. Kolektívne vyjednávanie by bolo účinnejšie, ak by sa systematicky vykonávali posúdenia vplyvu regulácie. V súčasnosti sa hodnotenia vplyvu legislatívnych zmien často zanedbávajú alebo označujú ako "bez vplyvu".

Legislatívny rámec a pravidlá: Rokovania by mali byť založené na jasných pravidlách a právnych predpisoch, ktoré zabránia obchádzaniu procesu. Účinnosť procesu by sa mohla zlepšiť aj modernizáciou zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Vzdelávanie: Je potrebné zabezpečiť školenia pre zamestnancov v odboroch, aby lepšie pochopili situáciu v odvetví a možnosti spoločnosti. Zamestnávateľa by mali byť tiež vzdelávaní, aby lepšie pochopili potreby zamestnancov.

Dlhodobé plánovanie a flexibilita: Rokovania by sa mali plánovať strategicky s prihliadnutím na dlhodobé potreby odvetvia. Tento prístup by znížil napätie medzi stranami a uľahčil by hladšie dohody.

Zamerajte sa na spoluprácu: Zamestnávateľa by mali vnímať zamestnancov ako partnerov, nielen ako kapitál. Na druhej strane odborníci a zamestnávateľa musia pochopiť, že ich ciele sú vzájomne prepojené. Transparentná komunikácia a vzájomný rešpekt sú nevyhnutné.

Podpora z tripartity: Tripartitné inštitúcie by mohli vymedziť rámec pre účinné vyjednávanie a podporiť jeho vykonávanie. Mohli by tiež poskytnúť mediátorov a odborné zázemie na riešenie sporov.

Efektívnejšie kolektívne vyjednávanie si vyžaduje jasné pravidlá, dôkladnú prípravu, dlhodobé plánovanie, vzdelávanie a finančnú podporu.

4. Ako podľa vás kríza ovplyvnila kolektívne vyjednávanie vo vašom odvetví?

Globálne krízy, ako je pandémia COVID-19, inflácia, klimatické výzvy a vojna na Ukrajine, mali významný vplyv na kolektívne vyjednávanie. Témy rokovaní sa posunuli a viac sa zameriavajú na naliehavé aktuálne otázky.

Počas pandémie bolo jednou z kľúčových otázok financovanie práceneschopnosti, ktorá sa stala kritickou témou kvôli zvýšeným nákladom zamestnávateľa. Pandémia COVID-19 priniesla potrebu väčšej flexibility s výrazným rozšírením práce na diaľku. Zároveň sa zvýšil dopyt po podpore pohody.

Vojna na Ukrajine ovplyvnila kolektívne vyjednávanie niekoľkými spôsobmi. Viedlo to k prílevu ukrajinských utečencov (pracovnej sily), pre ktorých zamestnávateľa pripravili podporné programy vrátane pomoci s administratívnymi záležitosťami pri poskytovaní pobytu, ubytovania a zamestnania. Vojna tiež zvýšila náklady na energiu a palivo, čo ovplyvnilo dodávateľov, spoločnosti a zamestnancov. To si vyžadovalo nové prístupy k plánovaniu a hľadaniu kompromisov.

Kolektívne vyjednávanie ovplyvnila aj inflácia a environmentálne záväzky, ako sú čistá nula, CO₂ a Zelená dohoda. Klimatická kríza a s ňou súvisiaca agenda vytvárajú tlak na ekologickejšie riešenia. Požiadavky ESG ovplyvňujú aj témy sociálneho dialógu. Zamestnanci sa čoraz viac obávajú "zelených

problémov" a chcú, aby ich zamestnávateľia podnikli kroky, ktoré prispejú k ochrane životného prostredia. Zamestnávateľia sa riadia buď z vlastnej iniciatívy, alebo sú nútení rôznymi nariadeniami a dohodami EÚ. V takýchto prípadoch sa od nich vyžaduje, aby do týchto činností investovali úsilie a finančné zdroje, čím sa ďalej znižujú finančné prostriedky dostupné na rokovania v rámci kolektívneho vyjednávania.

Hospodárska kríza, ako napríklad kríza v roku 2008, viedla k obmedzeniam práce, čo opäť zdôraznilo potrebu účinného dialógu a rýchlej reakcie v kolektívnych zmluvách. Odvetvia závislé od výroby a predaja čelili tlaku v dôsledku kríz, ktoré si vyžadovali kreatívne riešenia od odborov aj zamestnávateľov.

Celkovo vývoj poukazuje na potrebu aktívnej účasti na medzinárodných diskusiách a flexibilného prístupu k riešeniu hospodárskych a sociálnych výziev. Krízy ovplyvňujú fungovanie ekonomiky s negatívnymi dopadmi na ekonomické aj sociálne prostredie. Negatívne trendy v týchto oblastiach majú vždy nepriaznivý vplyv na spôsob vedenia vzájomného dialógu.

5. Ako súvisí sektorový sociálny dialóg s národným sociálnym dialógom? Uzatvárajú sa napríklad tripartitné dohody na vnútroštátnej úrovni, ktoré ovplyvňujú manévrovací priestor sociálnych partnerov v tomto odvetví?

Odvetvový sociálny dialóg je úzko prepojený s vnútroštátnym sociálnym dialógom, pričom dohody uzatvárané na vnútroštátnej úrovni, ako je minimálna mzda alebo pracovný čas, výrazne ovplyvňujú možnosti odvetvových rokovanií. Vzťah medzi odvetvovým a vnútroštátnym sociálnym dialógom nie je vždy optimálne štruktúrovaný. Štátne zásahy, ako je nadmerné zvyšovanie minimálnej mzdy alebo legislatívne zmeny vykonané bez konzultácie s odvetvovými aktérmi, zužujú priestor pre jednotlivé odvetvové dohody. Zvyšovanie minimálnej mzdy na štátnej úrovni tlačí náklady zamestnávateľov nahor a paradoxne spôsobuje disproporcie medzi zamestnancami vo verejnom a súkromnom sektore. Na Slovensku je nízke percento ľudí pracujúcich za minimálnu mzdu a aj v rámci tejto skupiny značná časť pravdepodobne oficiálne pracuje za minimálnu mzdu, zatiaľ čo zvyšok pôsobí v neformálnej ekonomike.

Minimálna mzda je vnímaná ako nástroj politizácie, zvyšovania nákladov pre zamestnávateľov a obmedzovania ich flexibility pri nastavovaní miezd podľa potrieb sektora. Zamestnávateľia by uprednostnili väčšiu slobodu pri rozhodovaní o mzdách na pozíciách s nízkou pridanou hodnotou. To isté platí pre pracovný čas. Zamestnanci majú záujem pracovať dlhšie, ale existujú pravidlá, ktoré to obmedzujú.

Súčasná nastavenie tripartitného systému sa považuje za neefektívne, pretože často neumožňuje všetkým zainteresovaným stranám vyjadriť svoje názory na plánované opatrenia. Tripartitný proces sa nie vždy riadi riadnymi rokovacími postupmi. Príkladom je konsolidačný balík, ktorý pripravila a schválila vláda bez akejkoľvek diskusie so sociálnymi partnermi. Niektoré podniky, najmä tie menšie, nemajú dostatok priestoru na rokovania a rozhodnutia sa prijímajú bez ich účasti. Týka sa to súčasného rámca zákona o predĺžení platnosti kolektívnych zmlúv vyššej úrovne. Bez vedomia všetkých členov daného sektora budú pre všetky podniky definované záväzné povinnosti, čo sa považuje za nespravodlivé, keďže ide o "rozhodnutie o nich bez nich". Týmto spôsobom sú im dané stanovené podmienky, na ktoré nemôžu reagovať, a musia ich zabezpečiť/splniť.

6. Existujú nejaké oblasti regulácie zamestnanosti, ktoré by sa dali zlepšiť odvetvovou kolektívnou zmluvou? Ak áno, v akých oblastiach a s akým možným obsahom? Existujú vo vašom odvetví nejaké témy, do ktorých by stálo za to zapojiť sa v rámci sektorového sociálneho dialógu?

Odvetvová kolektívna zmluva by mohla priniesť zlepšenia v rôznych oblastiach regulácie zamestnanosti. Jednou z priorít je zvýšenie flexibility zamestnanosti. Kľúčovou oblasťou je pracovný

čas a jeho flexibilita, ktorá reaguje na potreby rôznych skupín zamestnancov a požiadavky mladšej generácie.

Medzi dôležité témy patrí odborné a celoživotné vzdelávanie, bezpečnosť práce a znižovanie fluktuácie zamestnancov. Podpora celoživotného vzdelávania je tiež kľúčová, aby zamestnanci držali krok s technologickým vývojom. Vzdelávacie programy by mali byť dostupné na dobrovoľnej báze a mali by zahŕňať podporu štátu.

Ďalším príkladom je diskusia o odmeňovaní vo firmách s vysokými ziskami, kde zamestnanci očakávajú spravodlivú odmenu za svoju prácu. Tlak na pracovný výkon sa zvyšuje a zamestnanci citlivo reagujú a hľadajú kompenzáciu. Odvetvové dohody by sa mali zaoberať aj témami, ako je uznávanie odpracovaných rokov zamestnancov s cieľom znížiť fluktuáciu.

Ak finančný faktor (mzdy a odmeny) nepomáha, alebo ak si to zamestnávateľ nemôže dovoliť, najdôležitejšími faktormi sú podľa prieskumov vzťahy s nadriadenými, kolegami a pracovné prostredie. Zamestnávatelia by sa mali snažiť vytvárať a schvaľovať benefity, ktoré spĺňajú potreby všetkých v dialógu s odborovými zväzmi (zamestnancami). Pri navrhovaní benefitov, ktoré zamestnávateľ ponúkne, je dôležité, aby nepodporoval len jednu skupinu, ale všetkých.

Regulácia zamestnanosti by mala byť ponechaná viac na úrovni odvetvia ako na štáte, pretože nadmerná regulácia prostredníctvom zákonov znižuje flexibilitu a atraktivnosť odvetvových dohôd. Na Slovensku je prísna regulácia, takže vyjednávať o niečom nad rámec toho na sektorovej úrovni je ťažké.

7. Je podľa vášho názoru postačujúce vnútroštátne nariadenie o povinnej minimálnej mzde alebo je opodstatnené odvetvové nariadenie? Ak podporujete odvetvovú reguláciu, aké sú na to právne, ekonomické a trhové dôvody? Nevytvára napätie medzi zamestnancami a zastupujúcimi organizáciami v rôznych odvetviach?

Niektorí respondenti sa domnievajú, že inštitút minimálnej mzdy je zbytočný a komplikuje rokovania, zatiaľ čo iní ho považujú za dôležitý nástroj, ktorý by mal zostať v platnosti. Odvetvová regulácia minimálnych miezd by mohla pomôcť znížiť fluktuáciu zamestnancov, ale rozhodujúce sú aj ďalšie faktory.

Väčšina respondentov sa domnieva, že vnútroštátna regulácia minimálnej mzdy je dostatočná a mala by zostať pevným základom pre odvetvové kolektívne vyjednávanie. Odvetvová regulácia minimálnych miezd by mohla byť vhodná v osobitných prípadoch, napríklad pre fyzicky náročné pracovné miesta, kde by mzdy odrážali zvýšené požiadavky (napr. hluk, vystavenie chemikáliám atď.), alebo kde by sa ponúkali výhody, ako sú dni dovolenky navyše.

Niektorí však varujú, že zavedenie odvetvových minimálnych miezd by mohlo vytvoriť napätie napríklad v subjektívnom hodnotení náročnosti práce alebo v súvislosti s rozdielmi medzi sektormi (napr. IT a bankovníctvo s vysokými mzdami v porovnaní s inými odvetvami). Takáto regulácia by tiež mohla ovplyvniť záujem mladých ľudí o štúdium určitých sektorov, ak by sa objavila "nálepka" nízkych miezd.

Národná minimálna mzda sa považuje za tradičný a účinný nástroj, ktorý podporuje rovnakú mzdu bez regionálnych rozdielov. Niektorí však poukazujú na potrebu väčšej flexibility, aby sa zamestnávatelia mohli prispôbiť ekonomickým podmienkam a zvýšiť mzdy podľa svojich možností.

8. Je regulácia odvetvových minimálnych miezd vhodným nástrojom na zabránenie lákaniu zamestnancov medzi zamestnávateľmi v rovnakom odvetví? Ak nie, akými prostriedkami tomu možno zabrániť?

Regulácia odvetvových minimálnych miezd sa nepovažuje za hlavný nástroj na zabránenie fluktuácii zamestnancov medzi zamestnávateľmi v rámci toho istého odvetvia. Fluktuácia je prirodzený jav, ktorý často ovplyvňuje nielen mzda, ale aj faktory, ako sú pracovné podmienky, možnosti rozvoja, firemná kultúra, zodpovednosť zamestnancov a atraktivita zamestnávateľa.

Zavedenie odvetvových minimálnych miezd by bolo odôvodnené až po dôkladnej hospodárskej a sociálnej analýze. V niektorých odvetviach, ako je výroba alebo IT, sa to považuje za zbytočné, pretože mzdy sú výrazne nadpriemerné.

Kľúčom k riešeniu fluktuácie je modernizácia pracovísk, podpora strategického riadenia pracovných vzťahov a rozvoj pracovného prostredia. Štátne zásahy by sa mali obmedziť na zabezpečenie kvalitného vzdelávania, zvyšovanie kvalifikácie pracovníkov a vytváranie prostredia, v ktorom sa jednotlivci môžu rýchlo a jednoducho rekvalifikovať a v prípade potreby nájsť si zamestnanie v inom sektore.

9. Myslíte si, že rozšírenie automatizácie a robotizácie zmení vnímanie nadnárodných spoločností, že väčšinu svojho podnikania vykonávajú vo svojich dcérskych spoločnostiach v strednej a východnej Európe kvôli nižším nákladom na pracovnú silu?

Automatizácia a robotizácia transformujú trh práce, pričom ich vplyv je výraznejší vo výrobnom sektore ako v maloobchode. Aj keď menia výrobné procesy, nepovedú k zásadnému posunu vo vnímaní nadnárodných spoločností, ktoré pôsobia v strednej a východnej Európe predovšetkým kvôli nižším nákladom na pracovnú silu.

Automatizácia však nebude úplná – roboty a digitálne systémy zvyšujú efektívnosť, ale stále si vyžadujú ľudskú obsluhu a údržbu, čo zvyšuje dopyt po kvalifikovanej pracovnej sile. Preto je nevyhnutné zamerať sa na odborné a celoživotné vzdelávanie, aby sa zamestnanci mohli prispôsobiť novým technológiám.

Niektoré odvetvia, ako napríklad pohostinstvo, sa budú naďalej spoliehať na ľudskú prácu, zatiaľ čo tlak na automatizáciu bude najzreteľnejší vo výrobe. V maloobchode a službách sa namiesto automatizácie často zvyšuje pracovné zaťaženie zamestnancov, čo môže viesť k vyhoreniu a spôsobiť, že pracovníci odchádzajú na menej náročné, aj keď horšie platené pozície.

Na zmiernenie negatívnych účinkov bude potrebná rekvalifikácia zamestnancov spolu s lepšou podporou technických profesií s cieľom zvýšiť ich atraktivnosť a zabezpečiť dostupnosť kvalifikovanej pracovnej sily.

10. Existuje nejaká okolnosť, ktorá nie je uvedená v otázkach 1 – 9 a ktorú považujete za dôležitú pre situáciu vášho sektorového sociálneho dialógu?

Rastúci vplyv umelej inteligencie na trh práce si vyžaduje špecializované školenia zamestnancov aj manažmentu, aby sa zabezpečilo, že sa sektor dokáže prispôsobiť novým technológiám a zvýšiť svoju konkurencieschopnosť.

Sociálny dialóg by mal nielen podporovať hospodársky rast, ale aj zlepšovať celkovú kvalitu pracovného prostredia. Pri stanovovaní podmienok v kolektívnych zmluvách je dôležité zabezpečiť, aby nadmerná regulácia, vysoké náklady na pracovnú silu alebo administratívna záťaž neodrádzali investorov. Nadnárodné spoločnosti môžu premiestniť výrobu do iných krajín z dôvodu neprimeraného dopytu, čo by mohlo viesť k zvýšeniu nezamestnanosti.