

Štúdiá vypracovaná na základe správ expertov zo šiestich krajín: Maďarsko, Čierna Hora, Rumunsko, Srbsko, Slovensko, Slovinsko

Vypracovali – na základe správ odborníkov zo šiestich krajín:

Bence Havas

István Horváth – hlavný výskumník

Sára Hungler

Zoltán Petrovics

Réka Rác

Právnická fakulta, Univerzita Eötvösa Loránda

Katedra pracovného práva a sociálneho práva

& Dr. Péter Vakhal, štatistik

Benedek Szablics, odborný spolupracovník a prekladateľ

RUMUNSKO: Dr. Alina Pop a Dr. Ionuț Anghel

SRBSKO: Prof. dr Bojan Urdarević – Právnická fakulta, Univerzita v Kragujevaci

ČIERNA HORA: Mirza Muleskovic

SLOVINSKO: Dr. Valentina Franca

Budapešť, 2025.



Co-funded by
the European Union

Výhradnú zodpovednosť za obsah publikácie nesú autori, publikácia odráža iba názor autorov
a Európska komisia nezodpovedá za žiadne z informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

SECCEE – 101126461

Táto správa poskytuje podrobnú analýzu právneho rámca, praktických aspektov a perspektív budúcnosti sektorového sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávanía v Maďarsku. Vychádza z právnej analýzy, údajov z prieskumu na úrovni podnikov, rozhovorov so zainteresovanými stranami z viacerých sektorov a výsledkov národného workshopu zameraného na budúcnosť sektorového dialógu.

Hoci Maďarsko má od roku 2009 právny základ pre sektorový sociálny dialóg – predovšetkým prostredníctvom zákona LXXIV z roku 2009 o sektorových dialógových výboroch (SSDA) – reálna prax zaostáva za legislatívnym rámcom. Kolektívne vyjednávanie v Maďarsku zostáva prevažne na úrovni podnikov a je obmedzené najmä na väčšie podniky s organizovanou odborovou reprezentáciou, pričom v súčasnosti platí len jedna rozšírená sektorová kolektívna zmluva (v sektore elektrickej energie).

Správa identifikuje pretrvávajúce právne, štrukturálne, kultúrne a politické prekážky efektívneho sektorového dialógu. Medzi tie patrí fragmentácia zastúpenia, nízka hustota odborových zväzov (najmä v malých a stredných podnikoch), slabé stimuly pre účasť zamestnávateľov, obmedzená angažovanosť štátu a všeobecný nedostatok povedomia a verejnej podpory. Širšie socioekonomické výzvy – nedostatok pracovnej sily, inflácia, digitalizácia a geopolitické krízy – formujú podmienky pre dialóg a kolektívne vyjednávanie.

Napriek tomu výskum poukazuje aj na oblasti s potenciálom pokroku: záujem zainteresovaných strán o odborné vzdelávanie, pracovné zdravie a bezpečnosť a reguláciu miezd – najmä ak súvisia so smernicami EÚ a podmienkami financovania – môže otvoriť príležitosti na posilnenie sektorového dialógu. Diskusie na workshope naznačujú, že legislatíva, tlak EÚ a spolupráca zainteresovaných strán budú rozhodujúce pri formovaní budúcnosti sektorového dialógu v Maďarsku do roku 2035.

I. PRÁVNA REGULÁCIA SEKTOROVÉHO SOCIÁLNEHO DIALÓGU A KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA V MAĎARSKU

Vznik kolektívneho vyjednávanía v maďarskom práve siaha do roku 1848, keď bola v Maďarsku uzavretá prvá kolektívna dohoda medzi tlačiarňami a majiteľmi tlačiarňí.¹ Táto dohoda, nazvaná „Cenník tlačiarenskeho priemyslu“, bola prvou v dlhej a rôznorodej histórii kolektívneho vyjednávanía v Maďarsku.²

Rozširovanie kolektívnych zmlúv siaha do prelomu 19. a 20. storočia, poháňané rýchlym priemyselným rozvojom a silnou organizáciou pracovníkov.³

Pravidlá upravujúce kolektívne zmluvy, ktoré sú v súčasnosti v platnosti, sú obsiahnuté v zákone č. I Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“) a v **zákone LXXIV z roku 2009 o sektorových dialógových výboroch a niektorých otázkach strednej úrovne sociálneho dialógu** (ďalej len „Zákon o sektorovom sociálnom dialógu“, SSDA). Otázky týkajúce sa vykonávania tohto zákona sú upravené v nariadení č. 22/2009 (IX. 30.) Ministerstva práce a sociálnej politiky o vykonávaní zákona LXXIV z roku 2009 o sektorových dialógových výboroch a niektorých otázkach strednej úrovne sociálneho dialógu.

Kolektívne zmluvy je možné uzatvárať na miestnej úrovni medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktorá je tam zastúpená, alebo je tiež možné, aby viacerí zamestnávatelia či celý sektor dosiahli dohodu s partnerskými odbormi a uzatvorili kolektívnu zmluvu (napríklad v rámci sektorového dialógového výboru). Kolektívne zmluvy na rôznych úrovniach prinášajú rôzne výhody a nevýhody; napríklad sektorová kolektívna zmluva môže zabezpečiť rovnaké podmienky pre celý sektor, zatiaľ čo zmluva na úrovni zamestnávateľa môže klásť väčší dôraz na miestne potreby a špecifiká.⁴

Cieľom tejto kapitoly je predstaviť právnu úpravu sektorovej úrovne, sektorového sociálneho dialógu a (pod) sektorového kolektívneho vyjednávanía. Podľa preambuly zákona SSDA, ktorý nadobudol účinnosť 20. augusta 2009, je účelom tohto zákona podporiť rozvoj sociálneho dialógu na medzistupňovej úrovni medzi organizáciami

¹ Hágelmayer, István: A kollektív szerződés alapkérdései. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979, p. 61.

² Hágelmayer, István (1979): op. cit. p. 66.

³ Hágelmayer, István (1979): op. cit. p. 67.

⁴ Kártyás, Gábor: Kollektív szerződés. In: Gyulavári, Tamás (ed.): Munkajog. ELTE Eötvös, Budapest. 2023., p. 470.

zastupujúcimi záujmy pracovníkov a zamestnávateľov, podporiť uplatňovanie práv týchto organizácií na ochranu a zastupovanie ich záujmov a definovať rámec inštitucionálneho zriadenia sektorového dialógu. Týmto zákonom sa prispieva k vytváraniu sektorových politík, posilňovaniu riadených pracovných vzťahov, zabezpečeniu a udržiavaniu pracovného pokoja, zlepšovaniu pracovných podmienok, rozširovaniu sektorových kolektívnych zmlúv a zároveň sa zohľadňuje prax Európskej únie.⁵

Podľa dôvodovej správy k zákonu SSDA: „...je potrebné vytvoriť nový inštitucionálny systém v oblasti domáceho vyrovnávania záujmov, ktorý zabezpečí konzultácie medzi sociálnymi partnermi na sektorovej úrovni, rozširovanie kolektívnych zmlúv a rozšírenie možností zamestnávateľov a zamestnancov presadzovať svoje záujmy v sektorovej politike. Ak je inštitucionálny rámec pre sektorový sociálny dialóg správne nastavený a funguje vyváženým spôsobom, zástupcovia zamestnávateľov a pracovníkov v danom sektore môžu spoločne pôsobiť na rozvoj sektora a autonómne rozhodovať o podstatnej časti pravidiel správania sa v sektore.“

Sektorové dialógové výbory (ďalej len „SDV“ alebo „Výbory“) sú zákonom ustanoveným fórom sektorového sociálneho dialógu a fungujú ako bilaterálne fórum: členmi môžu byť zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov v danom sektore.⁶ Základným princípom fungovania SDV je, že žiadna relevantná organizácia zamestnancov alebo zamestnávateľov v danom sektore by nemala byť vylúčená z možnosti byť zapojená do konzultácií, pričom však rozhodujúci vplyv v procese rozhodovania a uzatvárania kolektívnych zmlúv by mali mať reprezentatívne organizácie s väčšou podporou. Rozšírená sektorová kolektívna zmluva by mala byť uzatvorená len za účasti rozhodujúcej väčšiny sektora. Ďalej prevádzka autonómneho inštitucionálneho systému sektorového sociálneho dialógu pomôže domácim sociálnym partnerom nájsť cestu k európskym inštitúciám sociálneho dialógu, ktoré fungujú v podobnej štruktúre, zúčastňovať sa európskeho sektorového dialógu a priamo zastupovať a hájiť svoje špecifické záujmy prostredníctvom vlastných európskych organizácií.⁷

V Maďarsku je v súčasnosti registrovaných 17 SDV:

- Sektorový dialógový výbor pre baníctvo
- Sektorový dialógový výbor pre stavebníctvo
- Sektorový dialógový výbor pre drevárstvo, lesníctvo a nábytkárstvo
- Sektorový dialógový výbor pre strojárstvo
- Sektorový dialógový výbor pre obchod
- Sektorový dialógový výbor pre ľahký priemysel
- Sektorový dialógový výbor pre cestnú dopravu a služby
- Sektorový dialógový výbor pre súkromnú bezpečnosť
- Sektorový dialógový výbor pre poľnohospodárstvo
- Sektorový dialógový výbor pre tlačiarenský priemysel
- Sektorový dialógový výbor pre poštové služby
- Dialógový výbor pre rehabilitáciu
- Sektorový dialógový výbor pre mestské služby
- Sektorový dialógový výbor pre železničnú dopravu
- Sektorový dialógový výbor pre chemický priemysel
- Sektorový dialógový výbor pre elektrickú energiu
- Sektorový dialógový výbor pre vodárenský sektor.⁸

Na základe ustanovení upravujúcich články 5 až 10 SSDA členstvo a zriadenie SDV.

SDV môže byť zriadený pre jeden alebo viac sektorov, podsektorov alebo špecializované sektory. Výbor môže byť zriadený na úrovni sekcie, sektora, podsektora alebo pododvetvia.⁹

Podľa ustanovení článku 7 ods. 1 zákona SSDA je účasť na sektorovom sociálnom dialógu otvorená pre zamestnanecké zastúpenie (sektorovú odborovú organizáciu), ktoré:

⁵ Preambula zákona LXXIV z roku 2009 o sektorových dialógových výboroch a niektorých otázkach sociálneho dialógu na medzistupňovej úrovni (ďalej len „SSDA“).

⁶ V zmysle článku 2 ods. 3 SSDA je sektorový dialógový výbor orgánom pre bilaterálny sociálny dialóg medzi zástupcami zamestnávateľov v sektore a sektorovými odborami o otázkach sektorového významu ovplyvňujúcich pracovnoprávne vzťahy a zamestnanosť.

⁷ Všeobecná vysvetľujúca správa k SSDA.

⁸ Szabó, Imre Szilárd: Ágazati szintű kollektív szerződés és országos szintű szociális párbeszéd. In: Gyulavári, Tamás – Kártyás, Gábor (eds.): *Árnyékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról*. Friedrich Ebert Stiftung, Budapest, 2024. p. 34, p. 59 (Annex 1).

⁹ SSDA Section 2 (3).

- a) má v dotknutom sektore štatutárne zastúpenie alebo zástupcov v minimálne desiatich zamestnávateľoch a počet členov zastupiteľského orgánu zamestnaných u týchto zamestnávateľov je rovný alebo vyšší ako jedno percento z celkového počtu zamestnancov v sektore, alebo
- b) má najmenej troch zamestnávateľov so zastupiteľským orgánom alebo zástupcom v súlade so štatútom zastupiteľského orgánu a členov zastupujúcich aspoň desať percent z celkového počtu zamestnancov v sektore, alebo
- c) v čase podania žiadosti sektorovému poradnému výboru je v prevádzkach zamestnávateľov, kde má zastupiteľský orgán alebo zástupcu podľa svojho štatútu, súčet znížených hlasov získaných jeho kandidátmi v posledných voľbách do podnikových rád počas predchádzajúcich piatich rokov rovný piatim percentám z počtu zamestnancov v sektore.
- d) Na strane zamestnávateľov sa do sektorového sociálneho dialógu môže zapojiť zamestnávateľské zastúpenie (sektorové zastúpenie zamestnávateľov),
- e) ktorého členovia, zaradení v danom sektore podľa svojej hlavnej činnosti, zamestnávajú aspoň päť percent zamestnancov v tomto sektore, alebo
- f) ktoré má najmenej štyridsať zamestnávateľov, klasifikovaných podľa ich hlavnej činnosti v sektore, ako svojich členov.

Rada sektorových dialógových výborov (ďalej len „RSDV“) je tripartitný orgán zložený zo zástupcov ministra a zamestnaneckej a zamestnávateľskej strany SDV. Jej úlohou je zabezpečiť inštitucionálny rámec pre koordináciu aktivít SDV. V tomto kontexte sa RSDV a jej príslušné strany môžu navzájom informovať, vyjadrovať názory, predkladať návrhy a vydávať stanoviská.

RSDV vypracúva stanovky o svojom rozhodovaní, organizácii a fungovaní, ako aj pracovný plán RSDV, konzultuje usporiadanie financovania bilaterálneho autonómneho dialógu a navrhuje ministrom členov Sektorového poradného výboru (ďalej len „SPV“) v súlade s postupom ustanoveným v článku 22 SSDA.

Výbor pre sektorovú participáciu (ďalej len „SPV“), ktorý je zložený zo šiestich členov na paritnom princípe, rozhoduje o zriadení a zrušení SDV, o účasti jednotlivých organizácií v SDV, ako aj o splnení podmienok na rozšírenie platnosti kolektívnej zmluvy. Dvoch členov SPV deleguje minister, po dvoch členoch volí zamestnávateľská a zamestnanecká strana RSDV spomedzi kandidátov nominovaných jej členmi. Funkčné obdobie členov je päť rokov.¹⁰

Úlohou SDV je podporovať vyvážený rozvoj daného sektora a realizovať autonómny sociálny dialóg na sektorovej úrovni s cieľom vytvárať dôstojné pracovné podmienky, zabezpečovať priemyselný mier a posilňovať legitimitu procesov na trhu práce.¹¹ V rámci pôsobnosti SDV si strany SDV a zainteresované záujmové skupiny navzájom poskytujú informácie, konzultujú a vydávajú vyhlásenia, ktoré sumarizujú postoje a návrhy SDV. SDV môžu uzatvárať kolektívne zmluvy alebo iné dohody a môžu požiadať ministra zodpovedného za sociálny dialóg o rozšírenie platnosti kolektívnych zmlúv na celý sektor.¹²

Právo viesť kolektívne vyjednávanie na sektorovej úrovni a uzatvárať kolektívne zmluvy¹³ spoločné pre všetkých zástupcov záujmových skupín na každej strane Sektorovej dialógovej komisie (ďalej len „SDC“). Ak nie je možné uzatvoriť kolektívnu zmluvu týmto spôsobom, uplatnia sa nasledujúce pravidlá:

1. všetci zástupcovia na strane s rozhodovacou právomocou môžu kolektívnu zmluvu uzatvoriť spoločne; ak sa tak nestane,
2. kolektívnu zmluvu spoločne uzatvoria reprezentatívni zástupcovia záujmových skupín na danej strane; ak sa tak nestane,
3. právo uzatvoriť kolektívnu zmluvu na každej strane sa vyhradzuje reprezentatívnym sektorovým organizáciám, ktoré spolu tvoria dve tretiny z celkového počtu reprezentatívnych organizácií na danej strane.¹⁴

Kolektívna zmluva uzatvorená v rámci SDC sa vzťahuje na členov zamestnávateľskej reprezentatívnej organizácie, ktorá kolektívnu zmluvu uzatvorila, a na zamestnancov u nich zamestnaných. Vzťahuje sa aj na zamestnávateľov, ktorí patria do zamestnávateľskej reprezentatívnej organizácie, ktorá sa k SDC pripojí neskôr, alebo na zamestnancov u nich v pracovnom pomere, ak zamestnávateľská reprezentatívna organizácia, ktorá sa k SDC pripojí po uzatvorení kolektívnej zmluvy, vyhlási, že sa k už uzatvorenej kolektívnej zmluve v rámci SDC tiež pripája, a

¹⁰ Petrovics, Zoltán: Az ágazati párbeszéd bizottságok és az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság. *Munkajog*, 2017/1. pp. 72-73.

¹¹ SSDA Section 3.

¹² SSDA Section 4 (1)-(2).

¹³ Szabó, Imre Szilárd (2024): *op. cit.* p. 34.

¹⁴ SSDA Section 14 (5)-(8).

- a) odborová organizácia alebo odborové organizácie zamestnávateľa, ktorý je členom zamestnávateľskej reprezentatívnej organizácie oprávnenej uzatvárať kolektívnu zmluvu, vopred súhlasia s pristúpením ku kolektívnej zmluve, alebo
- b) ak neexistuje odborová organizácia podľa písm. a), zamestnanci hlasujú o pristúpení ku kolektívnej zmluve. Hlasovanie je platné, ak sa ho zúčastní viac ako polovica zamestnancov daného zamestnávateľa. Pristúpenie si vyžaduje kladný hlas viac ako polovice zúčastnených.¹⁵

Dôležitým ustanovením zákona SSDA je, že rozsah pravidiel kolektívnej zmluvy uzatvorenej v SDC, ktoré sa týkajú práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, spôsobu ich uplatňovania a plnenia, ako aj postupu v tejto súvislosti, určí minister na základe spoločnej žiadosti zástupcov oboch strán SDC, v súlade s ustanoveniami zákona č. XCIII/2011 o Národnej hospodárskej a sociálnej rade. Príslušný sektorový minister môže po konzultácii so zástupcami reprezentatívnych národných organizácií zamestnávateľov a zamestnancov, príslušných združení a sektorovým ministrom rozšíriť pôsobnosť kolektívnej zmluvy aj na zamestnávateľov zaradených do sektora podľa ich hlavnej činnosti. Ak kolektívna zmluva nebola uzatvorená v rámci SDC, rozšírenie môže byť vykonané na spoločnú žiadosť organizácií, ktoré zmluvu uzatvorili, aplikovaním pravidiel SSDA.¹⁶

Rozšírenie je podmienené tým, že zamestnávateľa, ktorí sú členmi zamestnávateľských reprezentatívnych organizácií podpisujúcich kolektívnu zmluvu, musia spolu zamestnávať väčšinu zamestnancov v sektore, a že odbory, ktoré podpisujú rozšírenie, musia zahŕňať aspoň jednu reprezentatívnu organizáciu podľa definície SSDA.¹⁷

Stojí za zmienku, že v odbornej literatúre existuje názor, podľa ktorého by sa mali podmienky pre rozšírenie pôsobnosti kolektívnej zmluvy na strane zamestnávateľskej reprezentácie zjednodušiť, keďže je prakticky nemožné uzatvoriť kolektívnu zmluvu, ktorá by spĺňala zákonné požiadavky, t. j. aby zamestnávateľa v reprezentatívnych orgánoch zamestnávateľov, ktorí kolektívnu zmluvu podpisujú, zamestnávali spolu väčšinu zamestnancov v sektore. Navrhuje sa znížiť súčasnú hranicu päťdesiat percent na dvadsať až dvadsaťpäť percent.¹⁸

II. SUMARIZÁCIA VÝSLEDKOV DOTAZNÍKOVÉHO ZISŤOVANIA

1. Prehľad vzorky respondentov z Maďarska

Maďarská databáza komparatívnej štúdie pokrývajúcej krajiny strednej a východnej Európy obsahuje odpovede od 78 spoločností. Vzhľadom na vysokú mieru neodpovedania (viac než 20 % údajov chýba) bolo možné analyzovať len 47 kompletných vyplnení (60,3 % z celkovej vzorky). Hoci je teda veľkosť vzorky znížená, stále poskytuje relevantné poznatky o súčasnom stave sektorového sociálneho dialógu, kolektívneho vyjednávania a ich vnímaní v maďarských podnikoch.

Napriek obmedzeniam vyplývajúcim z relatívne malého počtu položiek a selektívneho neodpovedania možno rozloženie vzorky považovať za relatívne vyvážené naprieč sektorovými a veľkostnými kategóriami podnikov. Treba však zdôrazniť, že v maďarskej vzorke úplne absentujú mikropodniky (jednotky s 1-9 zamestnancami), čo môže viesť k skresleniu výsledkov v prospech väčších organizačných foriem a inštitucionalizovanej zamestnaneckej reprezentácie.

2. Odborová prítomnosť a rady zamestnancov

V Maďarsku zostáva prítomnosť odborov obmedzená: 67 % opýtaných podnikov uviedlo, že nemajú odborovú organizáciu. Tam, kde takáto reprezentácia existuje, však jasne dominujú veľké podniky (s viac ako 250 zamestnancami), ktoré tvoria 86 % všetkých jednotiek s odborovou organizáciou. Tento podiel zodpovedá všeobecnému trendu v regióne, kde je odborová činnosť sústredená najmä vo väčších organizáciách. Pravdepodobnou príčinou je skutočnosť, že zriadenie a udržiavanie reprezentatívnych štruktúr si vyžaduje značné zdroje a že riadenie ľudských zdrojov a pracovnoprávne postupy bývajú vo veľkých podnikoch formálnejšie.

¹⁵ SSDA Section 15 (1)-(2).

¹⁶ SSDA Section 17 (1).

¹⁷ Section 12 (2) a) of the SSDA, Section 17 (2) of the SSDA.

¹⁸ Szabó, Imre Szilárd (2024): *op. cit.* p. 37.

Podobný obraz ako pri prítomnosti odborov možno pozorovať aj pri radách zamestnancov. Pravdepodobnosť existencie rady zamestnancov výrazne rastie so zvyšujúcou sa veľkosťou podniku: 61 % spoločností s viac ako 250 zamestnancami uviedlo, že takýto orgán majú, zatiaľ čo v stredných a malých podnikoch je táto forma zastúpenia zriedkavá alebo úplne chýba. Táto súvislosť opätovne potvrdzuje záver, že inštitucionalizované formy sociálneho dialógu sú rozšírenejšie vo veľkých podnikoch, ktoré disponujú väčšou administratívnou a organizačnou kapacitou a čelia silnejšiemu tlaku na dodržiavanie legislatívnych požiadaviek.

3. Kolektívne zmluvy na podnikovej a sektorovej úrovni

V Maďarsku je rozšírenosť podnikových kolektívnych zmlúv takisto nízka – iba 30 % maďarských podnikov uvádza, že majú uzatvorenú takúto zmluvu. Drvivá väčšina z nich – 85 % – patrí do kategórie najväčších podnikov podľa počtu zamestnancov. Tesná súvislosť medzi veľkosťou podniku a existenciou kolektívnej zmluvy naznačuje, že inštitucionálny rámec pracovnoprávných vzťahov sa môže rozvíjať a efektívne fungovať predovšetkým vo väčších organizačných štruktúrach.

Prepojenie medzi prítomnosťou odborovej organizácie a existenciou kolektívnej zmluvy potvrdzuje aj krízová analýza týchto dvoch premenných: v podnikoch, kde pôsobí odborová organizácia, má 29 % prípadov uzatvorenú kolektívnu zmluvu na podnikovej úrovni. Táto korelácia opätovne zdôrazňuje významnú úlohu odborov pri vedení formálnych rokovaní a inštitucionalizácii vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.

Okrem podnikovej (továrenskej) úrovne je v Maďarsku nízka aj úroveň kolektívneho vyjednávania na sektorovej úrovni – iba 17 % respondentov uviedlo, že v ich sektore existuje kolektívna zmluva. Táto obmedzená rozšírenosť naznačuje, že systém pracovnoprávných vzťahov je spravidla decentralizovaný a opiera sa predovšetkým o iniciatívy na podnikovej úrovni, nie o sektorovú koordináciu.¹⁹ Tento jav môže byť dôsledkom štrukturálnych slabín sektorových zamestnávateľských a odborových organizácií alebo aj skutočnosti, že právne prostredie neposkytuje dostatočné stimuly na uzatváranie tohto typu dohôd.

4. Stav sociálneho dialógu

Obraz sociálneho dialógu v Maďarsku vychádza z odpovedí týkajúcich sa jeho úlohy vo verejných politikách a niektorých konkrétnych faktorov, ktoré ho ovplyvňujú.

Podobne ako v iných krajinách regiónu má väčšina respondentov (56 %, resp. 52 %) negatívny názor na záväzok vlády posilňovať sektorový dialóg. Respondenti sú tiež skeptickí voči schopnosti zamestnávateľských organizácií presadzovať svoje záujmy prostredníctvom národného sociálneho dialógu – z celkových 40,4 % respondentov, ktorí považujú dialóg aspoň za čiastočne účinný, vyjadrilo silný súhlas len niečo vyššie štvrtiny respondentov. V porovnaní so sociálnym dialógom považuje vyšší podiel respondentov lobing zamestnávateľských organizácií za efektívny (55,3 %), zatiaľ čo väčšina ho už nepovažuje za účinný na úrovni jednotlivých zamestnávateľov. Črtá sa tak systém, v ktorom sociálny dialóg nezohráva ústrednú úlohu a organizovaný lobing predstavuje pre zamestnávateľov zmysluplnú alternatívu.

Medzi faktormi, ktoré môžu ovplyvniť sociálny dialóg, vynikajú predovšetkým ekonomické aspekty v užšom slova zmysle. Na jednej strane ide o infláciu a súvisiace javy, ako sú energetická kríza a rast životných nákladov. Relevantné sú aj aktuálne výzvy v oblasti zamestnanosti, vrátane nedostatku pracovnej sily, zvyšovania miezd a celkového hospodárskeho útlmu. Naproti tomu váha niektorých aktuálnych tém verejnej diskusie je podľa respondentov nízka – osobitne vysoký podiel (38,3 %) uvádza kybernetickú bezpečnosť a (43,5 %) migráciu ako faktory, ktoré podľa nich nemajú žiadny dopad na sektorový dialóg.

Z nedávnych geopoliticky významných udalostí považuje tesná väčšina respondentov (53,2 %) za dôležitý faktor prepuknutie pandémie koronavírusu, zatiaľ čo vojnu na Ukrajine označilo za významnú len niečo vyššie pätiny (21,74 %). Odpovede týkajúce sa vplyvu digitálnej transformácie ukazujú polarizovaný obraz: kým práca na diaľku a iné atypické formy práce nachádzajú relatívne vysokú mieru súhlasu (34 %), vysoký podiel odpovedí „neviem“ (43,5 %) pri otázke práva na odpojenie naznačuje, že táto téma nebola zamestnávateľmi reálne otvorená.

V súlade s ostatnými krajinami regiónu teda väčšina respondentov považuje vývoj sociálneho dialógu za proces, ktorý je aj naďalej určovaný predovšetkým ekonomickým vývojom v tradičnom, užšom zmysle slova.

¹⁹ Szilvia Borbély - László Neumann: Neglected by the state: the Hungarian experience of collective bargaining: *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute, Brussels, 2020. p. 299.

5. Zváženie možných tém pre sektorový sociálny dialóg

Spätná väzba k možným témam sektorového sociálneho dialógu poskytuje cenný prehľad o prioritách podnikov v Maďarsku. Spomedzi viacerých navrhnutých oblastí jednoznačne vystupuje do popredia „bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci“, ktorú za dôležitú považuje viac ako polovica respondentov (53,2 %). Tento výsledok potvrdzuje, že táto téma si naďalej udržiava kľúčovú úlohu v konzultáciách medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Podobne priaznivo boli vnímané aj odborné vzdelávanie a učňovská príprava, ako aj organizácia pracovného času, pričom tieto oblasti získali výraznú pozornosť respondentov. To naznačuje, že podniky si vo všeobecnosti uvedomujú význam rozvoja pracovnej sily a vyváženia medzi pracovným a súkromným životom.

Naopak, podstatne nižší záujem bol zaznamenaný pri témach, ako sú obťažovanie na pracovisku, rodový mzdový rozdiel či aktívne starnutie. Tieto otázky sú často sprevádzané vysokou mierou neistoty – viac ako 40 % respondentov uviedlo odpoveď „neviem“ a podiel tých, ktorí s nimi súhlasia, zostal pod úrovňou 25 %. Takýto vzorec možno interpretovať viacerými spôsobmi: môže odrážať nízku praktickú skúsenosť podnikov s príslušnou reguláciou alebo internými iniciatívami, ale aj slabý inštitucionálny rámec či organizačnú ľahostajnosť k týmto otázkam z kultúrnych dôvodov. Podobný trend možno pozorovať aj pri ekologickej a sociálnej udržateľnosti, ktoré sú rovnako nízkou prioritou – súhlas s nimi vyjadrila len niečo viac ako štvrtina respondentov.

6. Alternatívne spôsoby určovania minimálnej mzdy

Záujem o hypotetické minimálne mzdy stanovené na základe národných alebo sektorových kolektívnych zmlúv podľa výsledkov dotazníka prináša zmiešaný obraz. Zdá sa, že zamestnávatelia v Maďarsku nie sú naklonení určovaniu národnej minimálnej mzdy prostredníctvom medzisektorovej kolektívnej zmluvy. Napriek značnej variabilite odpovedí by však tesná väčšina (51 %) aspoň čiastočne súhlasila so stanovením povinnej minimálnej mzdy v rámci sektorovej kolektívnej zmluvy.

Pokiaľ ide o všeobecné prínosy sektorových dohôd, miera podpory je ešte vyššia – presahuje 67 %. V oboch prípadoch však badať určitú mieru neistoty, keďže väčšina pozitívnych odpovedí bola označená len možnosťou „skôr súhlasím“ a len menšina respondentov vyjadrila jednoznačný silný súhlas.

V rámci vzorky z dotazníkového prieskumu sa neprejavil zásadný odpor voči sektorovým dohodám vrátane mechanizmov určovania miezd, no rozptýlenosť odpovedí a vysoký podiel respondentov so stanoviskom „skôr súhlasím“ zároveň znamenajú, že silná podpora tu neexistuje. Ďalší, v podstate kvalitatívny, zber údajov by mohol pomôcť túto otázku detailnejšie objasniť.

7. Zmena klímy a aktivity v oblasti ESG

Maďarské podniky sú v otázke zmeny klímy výrazne rozdelené. Väčšina respondentov prejavuje k téme zmeny klímy skôr odmietavý alebo ľahostajný postoj. Najnižší podiel súhlasných odpovedí sa zaznamenal najmä v sektore služieb a priemyselnej výroby, kde je citlivosť na túto problematiku zvlášť nízka. Podobné rozloženie názorov sa prejavilo aj pri otázkach, či kolektívne zmluvy reflektujú zmeny cien energií alebo či má dopad zmeny klímy významnú úlohu v sociálnom dialógu. Významný počet podnikov odpovedal záporne alebo zaujal neutrálny postoj, čo poukazuje na všeobecnú skepsu a odstup od diskurzu o klimatickej politike.

Tento odstup sa prejavuje aj vo vzťahu k aktivitám v oblasti ESG (environmentálnej, sociálnej a riadiacej zodpovednosti). Len menšina respondentov plne súhlasí s tým, že zástupcovia zamestnancov by mali byť zapojení do diskusie o ESG otázkach. Neutralitu vyjadrilo 25,5 % respondentov, pričom relatívne vysoký podiel (17–34 %) vyjadril čiastočný alebo úplný nesúhlas.

8. Záver

Odpovede maďarských respondentov v dotazníkovom prieskume naznačujú rozdelený systém pracovnoprávných vzťahov. Na jednej strane existuje štruktúrovaná odborová organizovanosť a kolektívne vyjednávanie vo veľkých podnikoch, na druhej strane sú malé a stredné podniky do značnej miery mimo tohto formálneho inštitucionálneho rámca. Úloha sektorovej záujmovej reprezentácie je zanedbateľná a všeobecne prevláda skepsa voči efektívnosti individuálnej i kolektívnej reprezentácie.

Okrem toho sa novšie témy, ako sú rodová rovnosť, obťažovanie alebo ekologická udržateľnosť, zatiaľ pevne nezapísali do agendy sociálneho dialógu. Tradičné otázky pracovných práv, ako sú mzdy, pracovné podmienky či vzdelávanie, ako aj ekonomické problémy ako inflácia a nedostatok pracovnej sily, naďalej dominujú. Existuje však naliehavá potreba modernizovať mechanizmy riešenia záujmových konfliktov a rozšíriť participáciu naprieč rôznymi veľkosťami podnikov a sektormi.

Výsledky výskumu naznačujú, že budúce politiky by mali prioritne smerovať k budovaniu kapacít malých a stredných podnikov a zvyšovaniu povedomia pracovníkov a zamestnávateľov o nových výzvach pracovného práva. Mali by tiež podporovať spoluprácu na sektorovej úrovni s cieľom vytvoriť inkluzívnejší, flexibilnejší a citlivejší systém pracovnoprávných vzťahov v Maďarsku.

III. ZHRNUTIE ROZHOVOROV SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A ODBORNÍKMI V KONKRÉTNÝCH SEKTOROCH

1. Aké sú push a pull faktory pre sektorové kolektívne vyjednávanie?

Niekoľko respondentov poukázalo na to, že jednou z hlavných prekážok je, že v sektorech ako stavebníctvo či pohostinstvo takmer neexistujú odbory alebo majú veľmi nízku podporu a váhu na reprezentáciu pracovníkov. Výsledkom je oslabenie štrukturálnych základov sektorovej reprezentácie záujmov, absencia existencie odborov znemožňuje sektorovú reprezentáciu a nedostatok dôveryhodnej autonómnej odbornej reprezentácie podkopáva legitimitu a životaschopnosť sektorového dialógu. Ďalej sú problémy v spolupráci medzi odbormi, ktoré často majú odlišné kultúry, spôsoby komunikácie a očakávania v rôznych sektorech. V sektore pohostinstva a cestovného ruchu sa podobný trend na strane pracovníkov prejavuje oslabením odborov. Respondent pripisuje tento stav čiastočne poklesu verejnej podpory a snahe odborov prežiť. Pandémia COVID-19 tento proces ešte urýchlila, pričom väčšina podnikov buď stratila odborovú organizáciu, alebo sa odbory zlúčili s inými, ktoré reprezentujú poľnohospodársky sektor. Minulý rok tieto odbory odišli a založili novú organizáciu (Odbory pracovníkov hotelov a reštaurácií), ktorú sa zamestnávatelia snažili podporiť, no stále chýbajú dva roky do splnenia zákonnej podmienky pre platný dialóg. Ďalšia organizácia v sektore pohostinstva a cestovného ruchu označila nedostatok organizácie na oboch stranách za zásadný problém. Kolektívna zmluva na sektorovej úrovni by vyžadovala existenciu odborov a zamestnávateľských organizácií, no tieto nie sú dostatočne zastúpené. Ako bolo respondentovi známe, existovala len jedna odborová organizácia so 40-50 % organizovanosťou a žiadna odborná reprezentácia v sektore pohostinstva, hotelov a ďalších turistických oblastí. Národné združenie zamestnávateľov v cestovnom ruchu a pohostinstve (VIMOSZ) vzniklo pôvodne ako zamestnávateľská organizácia, no v praxi sa angažuje v rôznych oblastiach – DPH, stravovanie na pracovisku, prenájom áut a pod., takže nejde o čistú zamestnávateľskú reprezentáciu. Respondent mal pocit, že neexistuje skutočná potreba zmysluplnej reprezentácie, pretože ani druhá strana nie je organizovaná, čo je jedným z dôvodov, prečo neexistuje sektorová kolektívna zmluva.

V sektore ťažby, energetiky a ľahkého priemyslu (textil, odevy, koža a obuv) sťažuje kolektívne vyjednávanie otázka reprezentatívnosti a zamestnávatelia často nie sú dostatočne reprezentatívni. V sektore pohostinstva a cestovného ruchu dominujú malé a stredné podniky, čo na strane zamestnávateľov predstavuje problém, pretože malé podniky sú ťažko alebo vôbec organizovateľné.

Respondent z chemického priemyslu uviedol, že kolektívne vyjednávanie v Maďarsku nemá tradíciu ani uznanie, čo je čiastočne dôsledkom minulosti, čiastočne odporu vlastníkov a manažmentu podnikov a čiastočne absencie organizovanosti pracovníkov a kolektívneho myslenia v sektore. Hoci existuje de jure kolektívna zmluva v pohostinstve, sektor si jej obsahu nie je vedomý, a keď prepísali vlastnú kolektívnu zmluvu, podľa jedného respondenta nebrali do úvahy sektorovú zmluvu.

Niekoľkí respondenti zo stavebníctva a strojárstva poukázali na to, že zamestnávatelia sa obávajú kolektívnych zmlúv, pretože ich vnímajú ako konkurenčnú nevýhodu na trhu. Iní tvrdia, že väčšina zamestnávateľov sa tiež obáva odborov alebo ich nepovažuje za partnerov. Podľa jedného respondenta z chemického priemyslu je absencia tradície a „strach“ podnikov zo straty autonómie ešte výraznejší na sektorovej úrovni. Skutočne neexistuje dostatočná motivácia (žiadna povinnosť ani pridaná hodnota) na uzatváranie podnikových alebo sektorových kolektívnych zmlúv. Iný zamestnávateľ z chemického sektora (petrochemický priemysel) vysvetlil, že veľkosť zamestnávateľa v podstate pokrýva celý sektor: desiatitisíce zamestnancov, niekoľko paralelných odborov a vlastná kolektívna zmluva, takže neexistuje

klasické sektorové vyjednávanie. Sektorová úroveň v takom podniku by znamenala rigiditu namiesto flexibility. Ak dominuje veľká firma, sektorová úroveň je skôr bariérou než výhodou. Hráči v sektore sú veľmi rozdielni veľkosťou a štruktúrou a ďalší, menší hráči, nemajú dôvod sa prispôbovať ich potrebám.

V strojárskom priemysle napríklad neexistujú požiadavky na zamestnávateľské organizácie, neexistujú štandardy, ktoré by sa mali dodržiavať, a chýba záujem o odborné organizácie. Existencia Maďarskej obchodnej a priemyselnej komory nepomohla zvyšovať členskú základňu odborných organizácií. Typické nie je ani sektorové, sociálne či zamestnávateľské myslenie. Situácia je mierne lepšia v energetike, no medzinárodné firmy nepodporujú zamestnávateľské organizácie. Možno je to dôsledok toho, že odbory a zamestnávateľské združenia sú v domovských firmách príliš vplyvné, čo zamestnávateľia doma nechcú.

Ďalším problémom, ako vysvetlil respondent zo stavebníctva, je nedostatok motivácie na kolektívne vyjednávanie. Maďarské SDV môžu žiadať len symbolické finančné prostriedky na svoju činnosť. Typické je, že v stavebníctve tieto prostriedky používajú strany nezávisle, keďže na sektorovej úrovni medzi nimi nie je úzka väzba. V minulosti boli veľkou motiváciou výzvy na projekty vyžadujúce koordináciu a odbornú spoluprácu medzi partnermi na sektorovej úrovni (napr. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci).

Respondent z plynárenského sektora uviedol, že existujú len komplikujúce faktory a neexistuje SDV pre plynárenstvo. Keď ešte fungoval, existovala pravidelná konzultácia medzi zamestnávateľmi a odbormi. Najväčším problémom bola zmena vlastníctva od roku 2012, keď zahraničné firmy opustili Maďarsko, vlastnícka štruktúra sa rozpadla, členstvo v odboroch sa fragmentovalo a elektrárenský priemysel bol „pripojený“ k tomuto sektoru, keďže tieto firmy sú takisto vo vlastníctve súčasných majiteľov. Jeden z majiteľov je štátny podnik pod úplnou kontrolou štátu, a bez súhlasu štátneho vlastníka sa rokovania ani nezačnú.

V chemickom priemysle však jeden zo zamestnávateľov nepovažuje túto otázku za relevantnú, pretože aj keď v podniku existuje pracovná rada, kolektívne vyjednávanie neprebíha a pracovné podmienky určuje trh. Iný respondent tiež uviedol, že nemajú kolektívnu zmluvu. V minulosti boli odbory, ale pracovníci „o to nežiadali“, takže vedenie sa rozhodlo v tomto smere nepokračovať. Motivácia na kolektívne vyjednávanie zo strany zamestnancov bola podľa neho snaha o určitú mieru istoty. V absencii odborov boli prípady, keď napríklad pri zatváraní závodu zamestnávateľ menoval zástupcov pracovníkov, aby bola komunikácia medzi zamestnancami a vedením a pomohli s prípravou rozhodnutia. Dodal, že prítomnosť odborov je pre zamestnávateľa komplikáciou, keďže v ich prítomnosti nemôže priamo presadiť svoju vôľu.

Ďalší respondent z chemického priemyslu označil situáciu na trhu práce za primárny faktor. Nedostatok pracovnej sily vytvára iný východiskový bod pre rokovania ako jej prebytok. Ďalšie faktory ovplyvňujúce sektorové kolektívne vyjednávanie sú inflácia, ekonomický rast, ziskovosť, legislatívne prostredie a sila práv zástupcov záujmov. Reprezentácia je stále bežná vo veľkých firmách, no mladí pracovníci už nie sú členmi odborov. Umelá inteligencia a digitalizácia taktiež menia potreby pracovnej sily.

V maďarskom farmaceutickom priemysle neexistuje sektorová kolektívna zmluva, iba viaczamestnávateľské kolektívne zmluvy. Respondent uviedol, že tieto nemajú skutočný obsah, len „slogany“ a „prázdne frázy“. Iný respondent potvrdil, že v sektore existuje reprezentatívna odborová organizácia (viaczamestnávateľská) a viaczamestnávateľská kolektívna zmluva (15-20 zamestnávateľov), ktorá primárne stanovuje minimálne podmienky. Niektorí zamestnávateľia majú tiež platnú lokálnu kolektívnu zmluvu s niekoľkými špecifickými pravidlami.

2. Môžete identifikovať právne alebo iné prekážky brániace efektívnemu vyjednávaniu a zároveň stimuly, ktoré ho uľahčujú?

Podľa jedného z respondentov možno slabosť sektorového kolektívneho vyjednávania pripísať viacerým faktorom, z ktorých mnohé majú politický charakter:

- a) V Maďarsku je kultúra kolektívneho konania (spolupráca, počúvanie druhých, solidarita, nedostatok pocitu úspechu) veľmi nízka a nie je zakorenená v myslení ľudí.
- b) Zamestnanci sami nepovažujú za dôležité vstúpiť do odborej organizácie a neveria, že by im to zlepšilo postavenie; ak sú členmi odborov, očakávajú, že vedenie bude účinne hájiť ich záujmy, sami však nevnímajú svoju vlastnú rolu a príspevok. Na druhej strane ani zamestnávateľia nepovažujú za dôležité rokovať so zamestnancami alebo odbormi, keďže národná kultúra je viac založená na inštrukciách. Preto väčšina existujúcich zamestnávateľských reprezentatívnych orgánov funguje skôr ako ekonomické lobistické organizácie, ktoré svoje aktivity smerujú skôr na vládne orgány než na odbory [viď tiež bod g) nižšie].
- c) Vláda preferuje riešiť všetko sama, resp. ponúka riešenia a nepodporuje lokálne iniciatívy, naopak ich dusí.
- d) Vláda je tiež nedôverčivá, niekedy až nepriateľská voči autonómnym advokačným aktivitám a hnutiam. Toto platí najmä pre odbory, s ktorými vláda radšej nerokuje a ignoruje ich požiadavky.

- e) Pre vládu je otázkou prestíže, aby v spore alebo konflikte presadila svoju pozíciu.
- f) Dochádza tiež k centralizácii pracovného práva, teda k opomenutiu lokálnych regulácií. Neplatí zásada subsidiarity.
- g) Zamestnávateľia a ich zástupcovia nikdy nevyvíjali tlak na rokovania s odbormi. Okrem už uvedeného je dôležitým dôvodom aj to, že väčší zamestnávateľia či záujmové skupiny zamestnávateľov nachádzajú cestu priamo k vláde (príslušnému ministerstvu alebo úradu), aby riešili svoje problémy formou lobingu.
- h) Po pätnástich rokoch by bolo načas prehodnotiť zákon o SDV, teda iniciovať dialóg so sociálnymi partnermi o získaných skúsenostiach a legislatíve.

Organizačná štruktúra stavebného a strojárenského sektora predstavuje prekážku: existuje veľa podnikov, pričom významnú časť tvoria malé, stredné alebo mikro podniky s menej ako desiatimi zamestnancami. Títo zamestnávateľia sa vyznačujú nedostatkom informácií, neorganizovanosťou a nedostatkom súdržnosti, čo je veľká prekážka pre sociálny dialóg. Respondent z chemického (petrochemického) priemyslu tiež uvádza, že veľkosť, komplexnosť a ekonomické cykly každej firmy sú odlišné, čo sťažuje udržiavanie spoločného tempa a štruktúry. Podľa respondenta z farmaceutického priemyslu zamestnávateľia taktiež nevyžadujú jednotu. Podľa respondenta z pohostinského a voľnočasového sektora je koreňom problému nedostatok solidarity a slabosť v sebaorganizácii. Nestačí byť nútený na trhu práce – musí existovať vedomé komunitné myslenie a organizovanie, „každý má rád solidaritu, pokiaľ ju nemusí dávať do spoločnosti.“ Vyjadril aj pomerne pesimistický názor: existuje priepasť medzi sektorovou kolektívnou dohodou a súčasným stavom, ktorú nemožno v dohľadnej budúcnosti odstrániť. Podľa respondenta pôsobiaceho v sektore cestovného ruchu a pohostinstva sú pravidlá účasti vážnou prekážkou, pretože nie sú zamerané na sektor, v ktorom dominujú malé a stredné podniky. Bohužiaľ, v mikro a malých podnikoch nie je možnosť odborovej organizácie, podmienky na to nie sú a predpisy im túto možnosť nedávajú. Pokladá za dôležité zdôrazniť, že zamestnávateľia podporujú dialóg a že spolupráca je dôležitá na prekonanie krízy, pričom existujú dobré príklady, najmä v zahraničí. Podľa dvoch respondentov by riešením mohla byť sektorovo špecifická regulácia kritérií reprezentatívnosti, keďže je veľmi ťažké splniť súčasné kritériá reprezentatívnosti v rozdrobenom sektorovom usporiadaní. Napríklad legislatíva vyžaduje dve nepretržité činnosti pre účasť záujmovej reprezentácie v SDV. To brzdi sektorový dialóg a bráni vstupu nových odborov s relevantným členstvom – aj keď majú jasnú prítomnosť v sektore.

Viacerí respondenti vyjadrili názor, že legislatíva nie je prekážkou efektívneho kolektívneho vyjednávania, ale oveľa väčším problémom je nedostatok dopytu zo strany manažérov po sektorovom vyjednaní („chýba vôľa niečo dosiahnuť“). Podobne respondent z chemického priemyslu vysvetlil, že neexistuje žiadna právna prekážka na uzatvorenie sektorovej kolektívnej zmluvy, pričom Maďarská asociácia chemických pracovníkov (MAVESZ) a Maďarská federácia odborov chemického, energetického a príbuzných sektorov (VDSZ) majú v sektore reprezentatívne zastúpenie. Tieto dve organizácie sú zároveň členmi Maďarského SDV v chemickom sektore od roku 2005, kde pravidelne spolupracujú a konzultujú (aj na úrovni EÚ v rámci dvoch sektorových nadnárodných organizácií ECEG a IndustriAll). Jedinou prekážkou je konzistentný postoj členov MAVESZ, ktorí nepovažujú uzatvorenie sektorovej kolektívnej zmluvy za nevyhnutné.

Podľa zástupcu organizácie pôsobiacej v ťažbe, energetike a ľahkom priemysle zmeny v Zákonníku práce nepomohli reprezentatívnosti a prítomnosti sociálnych partnerov, najmä odborov na pracovisku, keďže vykonávanie obhajoby záujmov je teraz náročnejšie a podmienky sú ťažšie. V Maďarsku existuje len jedna sektorová kolektívna zmluva, a to sektorová kolektívna zmluva v elektroenergetike.

Ako vysvetlila respondentka zo strojárneho priemyslu, problémom je aj to, že po zmene režimu v Maďarsku sa systém nemohol obnoviť, neexistuje tradícia, organizácie boli označené za staré, socialistické profesijné formácie, hoci zastupovali aj mnoho užitočných aktivít a hodnôt. Podľa nej, ak by existovalo silné odborové hnutie, malo by to vplyv aj na zastúpenie zamestnávateľov, čím by vznikla akási „protisindikátna“ organizácia na strane zamestnávateľov, no v malých a stredných podnikoch nie sú odbory dominantné, a preto chýba silné zastúpenie zamestnávateľov. Navyše, vedenie medzinárodných spoločností nepodporuje ochranu záujmov.

Tento názor korešponduje so stanoviskom zamestnávateľa z farmaceutického sektora, ktorý považuje za nemožné identifikovať stimuly alebo motívatory pre kolektívne vyjednanie v tomto sektore. Zdá sa, že sektorové kolektívne vyjednanie je pre spoločnosť „minulosťou“ a „vymierajúcou inštitúciou“. Vo všeobecnosti chýbajú stimuly alebo motivačné faktory na sektorovej aj verejnej úrovni. Kolektívne vyjednanie nemá mediálne pokrytie ani verejný záujem, chýba pozitívna spätná väzba v spoločnosti, takže zamestnávateľia nechápu, prečo by im malo byť prospešné pokračovať v sektorovom kolektívnom vyjednaní. Pokiaľ ide o kolektívne vyjednanie, je typické, že sektorový odbor sám „vystúpil“ z rokovaní, pretože ich nepovažuje za obsahujúce „tvrdé“ pravidlá.

Bežným problémom je nedostatok vedomostí. Mnohí ani nevedia, čo je „sociálny dialóg“, kto sú „sociálni partneri“ a čo je „sektorový dialóg“. Je ťažké osloviť mladých ľudí, odborová práca nie je prestížna, je ťažké získavať nových členov a budúcnosť odborov je otázna. Výsledky kolektívnych dohôd tiež využívajú zamestnanci, ktorí neplatia členské

príspevky, čo má demotivačný efekt. Postoj vlády je tiež problémom. Je otázne, či vláda naozaj chce mať sektorový dialóg a či je potrebné posilniť SDV. Postoj je síce zásadne podporujúci, ale v praxi sa nevyvíja potrebná činnosť. Bola by potrebná väčšia úcta a spolupráca zo strany vlády aj zamestnávateľov. Ako poznamenal jeden respondent, vláda bola za posledných pätnásť rokov veľmi „ne-odborová“.

Podľa jedného respondenta z chemického priemyslu sú práva strán veľmi rozhodujúce. Často je prekážkou aj nedostatok koordinácie medzi odbormi, čo vedie k absencii jednotného stanoviska ako východiskového bodu pre rokovania. Zamestnávateľ musí ponúknuť partnerstvo, spolupráca musí byť založená na vzájomnej dôvere, čo je nevyhnutné pre otvorenú a úprimnú komunikáciu. Existujú však zamestnávatelia v hotelierstve, s ktorými je príkladná spolupráca sociálnych partnerov, s rokovaniami každý týždeň.

V chemickom priemysle niektorí respondenti nemohli uviesť žiadne problémy, pretože neboli zapojení alebo ich daná problematika nezaujímal. Vyjadrujú názory len na žiadosť Chemického priemyselného združenia a Komory. Nie je potrebné regulovať nepravidelnú pracovnú dobu, pretože pracovníci pracujú nárazovo a mzdy sú plne benchmarkované podľa sektora. Vysoké tempo rastu minimálnej mzdy (20-25 %) sa stalo očakávaním zamestnancov, zatiaľ čo normou v priemysle bolo 10-15 %, takže kolegovia museli „vysvetľovať“, že zvýšenie miezd nebolo rovnaké pre všetky pracovné kategórie, čo vytváralo nespokojnosť. Inflácia bola považovaná za minimálnu sadzbu zvýšenia pre zamestnancov, nad ktorú chceli 5-10 % nárast, čo nespôsobovalo problémy pri udržiavaní zamestnancov, ale pri ich motivácii. Pokiaľ ide o zvýšenie miezd vo farmaceutickom priemysle, odbory chceli dohodnúť minimálnu mzdu pre farmaceutický sektor, naviazanú na platnú minimálnu mzdu s určitým percentuálnym navýšením. Zamestnávatelia zásadne s návrhom nesúhlasili a strany sa ani nedostali k dohodnutiu konkrétnej percentuálnej sadzby.

Respondent pôsobiaci v chemickom a plynárenskom priemysle zdôraznil smernice EÚ a súvisiaci maďarský právny rámec ako stimul na zvýšenie významu sektorového dialógu. Verí, že vláda sa rozhodla sektorový dialóg posunúť vpred, pretože národný dialóg nefunguje. Vysvetlil, že ukončeniu kolektívnej zmluvy v elektroenergetike bolo zabránené zásahom Štátneho sekretariátu, ale medzi stranami bolo málo bodov, ktoré si vyžadovali rokovanie. Podľa zástupcu ťažby, energetiky a ľahkého priemyslu by sa mali prehodnotiť pravidlá upravujúce reprezentatívnosť a zastupovanie záujmov s cieľom identifikovať faktory, ktoré by mohli pomôcť a povzbudiť uzatváranie sektorových kolektívnych dohôd. Toto by bolo obzvlášť dôležité vzhľadom na cieľ EÚ dosiahnuť vyššiu úroveň pokrytia kolektívnym vyjednávaním a väčší počet kolektívnych dohôd v členských štátoch. Ak by bolo možné odchyliť sa od pravidiel kolektívnej dohody namiesto individuálnych dohôd v kolektívnej dohode alebo v explicitnej sektorovej kolektívnej dohode, určite by to pomohlo podporiť širšie využitie kolektívneho vyjednávania v jednotlivých sektoroch. Avšak v posledných rokoch bolo málo takýchto snáh.

3. Čo by podľa vášho názoru zvýšilo efektívnosť kolektívneho vyjednávania?

Respondent zo stavebného sektora považuje za potrebné, aby vláda zvýšila uznanie advokačnej činnosti sektora. Otázka financovania sektorového sociálneho dialógu je tiež významná, keďže niekoľko respondentov poukázalo na nedostatok zdrojov. Efektívnosť by sa mohla zvýšiť, ak by bol SDV pridelený pozitívny stimul, napríklad väčší vplyv na udeľovanie ocenení, cien a uznaní v sektore. Podľa jedného respondenta z oblasti cestovného ruchu a pohostinstva bol sociálny dialóg od začiatku podporovaný (napr. financie sa využívali na vypracovanie štúdií či zriadenie odborných právnych skupín), avšak podpora vlády v posledných dvadsiatich rokoch klesla.

Respondent z ťažobného, energetického a ľahkého priemyslu zdôraznil potrebu stimulov, najmä na úrovni základne odborov. Navrhol legislatívne opatrenia na podporu kolektívneho vyjednávania, napríklad zavedenie podmienky riadnych pracovnoprávných vzťahov na pracovisku ako kritérium pre určité verejné obstarávanie, čo by mohlo motivovať účastníkov.

Ako aj v predchádzajúcich odpovediach, bola spomenutá nedostatočná informovanosť (respondent z farmaceutického sektora). Potrebné by boli stimuly, pretože ľudia nemajú dostatočné znalosti o základných otázkach kolektívneho vyjednávania. Zdieľanie najlepších praxí medzi firmami by mohlo vyjednávačom pomôcť, avšak to by nemalo byť neobmedzené, keďže zamestnávatelia nemajú záujem zverejňovať informácie o mzdách pracovníkov svojej konkurencii. V oblasti mzdových dohôd firmy navzájom pozorne sledujú správanie, pričom odbory majú najpresnejšie informácie o mzdovej štruktúre rôznych zamestnávateľov v sektore.

Iný respondent z farmaceutického sektora poukázal na dôležitosť otvorenej komunikácie a spolupráce. Zamestnávatelia by mali „bojovať“ s vládou a sektorovým aparátom spoločne. Respondent z chemického priemyslu navrhol, že by pomohlo široké zapojenie podnikov. Ďalší respondent z rovnakého sektora zdôraznil, že efektívnosť sa zvyšuje, ak sú všetky strany oboznámené o vyjednávacích cieľoch a termínoch, pričom je dôležitá silná ochota ku kompromisu a vhodný právny rámec. Podobný záver uviedol aj ďalší respondent z farmaceutického sektora, ktorý zdôraznil, že rokovaniam by mala predchádzať dohoda o „hraniciach“ a ich rešpektovanie v sektorovom kolektívnom

vyjednávani (napr. obchodné tajomstvo, štruktúra podniku). Tiež treba dbať na dodržiavanie pravidiel zákazu kartelových dohôd vzhľadom na konkurenčný charakter zamestnávateľov.

V stavebnom sektore platná rozšírená sektorová kolektívna dohoda z roku 2009 bola ukončená v roku 2024. Zamestnávateľské združenia môžu iba vydávať odporúčania, ktoré však pre zamestnávateľa neprinášajú žiadnu výhodu ani stimuly, napríklad v rámci dotačných programov či verejných obstarávaní. Stálo by za úvahu, ako v tomto kontexte vyjadriť pozitívne hodnotenie. Podobne respondent zo strojárkeho priemyslu navrhol, aby komora vytvorila mzdovú škálu ako akési „silné odporúčanie“, podobne ako v elektrotechnickom sektore, štátnych železničiach, školstve a zdravotníctve. Mohli by sa tiež vypracovať ďalšie spravodlivé a prijateľné odporúčania týkajúce sa pracovnoprávných predpisov. Nedodržiavanie by mohlo mať následky napríklad v rámci národných a európskych verejných obstarávaní, dotácií či daňových úľav.

Bolo navrhnuté, aby kolektívne dohody platili len pre členov odborov, čo by výrazne zvýšilo ich členskú základňu. Vo farmaceutickom sektore bol jeden návrh, že by mohla byť motiváciou pre zamestnávateľov výhodnejšia derogácia oproti nižšej úrovni kolektívnej dohody v rámci sektorovej kolektívnej dohody. Bez toho nemajú zamestnávatelia zvyčajne záujem súhlasiť s priaznivejšími ustanoveniami pre zamestnancov.

Jeden zo zamestnávateľov v chemickom priemysle poukázal na kritický stav budúcnosti učiteľov chémie, keďže počet záujemcov o vysokoškolské štúdium každoročne klesá. Nie je to primárne otázka kolektívnej dohody, ale Chemický zväz túto problematiku stále komunikoval s vládou. Ďalší respondent z chemického (petrochemického) sektora uviedol, že sektorová spolupráca v oblasti vzdelávania by bola zmysluplná (napr. spolupráca so školami a univerzitami), no sektorová úroveň je naopak nevýhodná v otázkach mzdových dohôd a pracovných predpisov. Ak by sme to mali zovšeobecniť, niečo záujmy sú vždy poškodené. Podľa ďalšieho respondenta zo sektora je rozhodujúca firemná kultúra a skutočnosť, že manažéri sú cudzinci, čo sťažuje vysvetľovanie podstaty maďarskej legislatívy. Manažment je zároveň zameraný na čo najnižšie náklady na zamestnancov, čo diktuje podnikateľský záujem. V sektore neexistuje motivácia na kolektívne vyjednanie z hľadiska zabezpečenia mzdových úrovní. Priama konkurencia nie je veľká, no firmy s rôznym profilom v priemyselnom parku sú v širšom zmysle konkurenti, keďže mnohé platia omnoho vyššie mzdy, a pracovník, ako operátor či balič, môže za lepšou ponukou odísť za príplatok až do 5 000 forintov. Názor, že mzdové vyjednanie je odôvodnením kolektívneho vyjednávania, je podľa neho zastaraný, pričom nastavenie minimálnych miezd nie je hlavnou témou, keďže zamestnávatelia si navzájom „preberajú“ pracovníkov. V menšej lokalite s menším počtom firiem by to mohlo byť prospešné, no v ich oblasti je trh natoľko živý, že firmy priťahujú pracovníkov individuálnymi dohodami o vyšších mzdách.

Respondent pôsobiaci v chemickom a plynárenskom priemysle verí, že podporujúca vôľa na úrovni vlády, ktorá ovplyvňuje štátneho zamestnávateľa, by mohla posilniť sektorový dialóg. Pomohlo by tiež čiastočné oddelenie činnosti elektrárenského a plynárenského sektora, namiesto ich zlúčenia pod jedného zamestnávateľa.

Podľa jedného respondenta by zmena prístupu vlády a zdôraznenie významu a hodnoty mimovládneho vyjednávania zefektívnili kolektívne vyjednanie. V médiách by sa mala zdôrazňovať úloha dialógových inštitúcií, dialógu, spolupráce a lokálnych dohôd. Bolo by potrebné, aby vládne orgány nerobili rozhodnutia bez konzultácie alebo len na základe konzultácie so zamestnávateľmi a vynechávali odbory.

4. Ako podľa Vášho názoru ovplyvnila kríza (Covid, ekonomická, klimatická, vojna medzi Ruskom a Ukrajinou) kolektívne vyjednanie vo Vašom sektore?

Podľa jedného z respondentov z chemického priemyslu má vplyv týchto okolností významný dopad. Chemický priemysel patrí medzi energeticky náročné odvetvia, preto ceny energií, obchodné bariéry a „nekontrolovateľná“ inflácia mali rozhodujúci vplyv a ohrozili šance na dosiahnutie zisku. Chemický priemysel zahŕňa gumársku, farmaceutickú a ďalšiu chemickú výrobu, pričom tieto tri oblasti môžu mať protichodné záujmy, keďže napríklad farmaceutický priemysel zaznamenal počas pandémie COVID-19 zvýšenie ziskov, zatiaľ čo ostatné oblasti pokles. V tejto situácii by nebolo vhodné, aby tieto tri oblasti rokovali spoločne na jednej strane. Respondent považuje mzdovú inflačnú špirálu za veľmi aktuálnu tému pre všetky tri oblasti. Pre iného zamestnávateľa z chemického priemyslu začal COVID-19 dramaticky, no skončil sa „pozitívne a silnejšie“ v dôsledku efektívneho krízového riadenia (na miestnej úrovni). Dôležitá bola v tomto procese informovanosť, zapojenie a podpora kolegov. Kľúčovú úlohu zohrala firemná kultúra a štýl vedenia. Každoročne sa zisťuje názor zamestnancov na kľúčové otázky a riadenie COVID-19 bolo zamestnancami hodnotené veľmi pozitívne, pričom angažovanosť v spoločnosti bola v tomto období vysoká. Obchodné výsledky počas COVID-19 boli tiež veľmi dobré, rok 2021 bol vrcholný, keďže došlo k výrazným nákupom vzhľadom na narušenie dodávateľských reťazcov. Flexibilná pracovná doba a práca z domu pokračujú od tej doby.

Podľa respondentov zo sektora ťažby, energetiky a ľahkého priemyslu tieto faktory zhoršili globálnu a národnú ekonomickú situáciu a zhoršili postavenie sociálnych partnerov a kontinuitu kolektívneho vyjednávania. Boli potrebné nové výzvy a hľadanie nových príležitostí, keďže globálne dodávateľské reťazce boli narušené. Nedostatok

surovín a čipov bol citelný aj v iných sektoroch, ako aj v ľahkom a energetickom priemysle, kde niektoré suroviny neboli dostupné. Počas pandémie COVID-19 a rusko-ukrajinskej vojny tiež došlo k určitej recesii, čo malo vážne ekonomické dôsledky pre mnohé spoločnosti. Inflácia, hodnota národnej meny a náklady spojené so zamestnanosťou boli tiež negatívne ovplyvnené.

V stavebnom sektore nie sú hlavnými určujúcimi faktormi veľké udalosti a okolnosti uvedené vyššie, ale predovšetkým dostupnosť pracovnej sily, ktorá je konštantným problémom, pretože objednávky nie sú vyvážené, neustále kolísu a sú nepredvídateľné. Strata práce počas obdobia pandémie koronavírusu nenastala naraz (najprv v projektovej oblasti, nakoniec v inštalračných prácach). V kontexte rusko-ukrajinskej vojny môže byť relevantná rekonštrukcia, do sektora by mohol „prúdiť“ väčší objem objednávok. Cyklickosť nebola výrazne zmenená pandemiou COVID-19 ani vojnou. Kým stavebná cyklickosť je zvyčajne štyri až päť rokov a zvyčajne korešponduje s vládnymi cyklami kvôli veľkému podielu verejných a komunitných zákaziek, vojna predĺžila aktuálny cyklus. Očakávajú sa tri až štyri roky „hlbokých prepádov“, pričom rok 2025 bude najťažší z hľadiska dostupnosti pracovnej sily v stavebníctve, čo bude do polovice roku 2026 znamenať výrazné zaťaženie trhu práce a zamestnanosti.

Farmaceutický priemysel nebol pandemiou COVID-19 ani inými globálnymi krízami (ako finančná kríza v roku 2008) otrasený, pretože „lieky sú vždy potrebné“. Podľa ďalšieho respondenta z farmaceutického sektora tieto okolnosti kolektívne vyjednávanie ovplyvnili len minimálne alebo vôbec. Je pravda, že v istom zmysle epidémia zasiahla všetkých, keďže zamestnávateľ, ktorý mohol ponúknuť určitú výhodu zamestnancom, mal konkurenčnú výhodu. Počas tohto obdobia tiež prebiehala intenzívnejšia konzultácia medzi zástupcami pracovníkov a zamestnávateľov.

V sektore pohostinstva a turizmu mala pandémia COVID-19 tragický dopad. Stratila sa odborová členská základňa a zrušili sa voľby do podnikových rád. Napriek tomu u jedného zamestnávateľa v hotelierstve bolo počas pandémie podpísaných päť kolektívnych zmlúv, ktoré pomáhali pracovníkom s odstupným a možnosťami znovuzamestnania. To tiež pomohlo spoločnosti byť medzi prvými, ktoré sa opäť otvorili. V tomto zmysle bola pandémia katalyzátorom kolektívneho vyjednávania u tohto zamestnávateľa. Ďalší respondent upozornil, že členská základňa sa po kríze rozrástla. Kolektívne vyjednávanie sa posilnilo tam, kde už bolo prítomné. Respondent z pohostinstva a turizmu zdôraznil, že ich kolektívna zmluva zohrala významnú úlohu, pretože umožnila rýchlu a efektívnu reakciu v krízovej situácii. Uzavreli tri až štyri kolektívne zmluvy s odbormi, ktoré pomohli napríklad znížiť mzdy (o 25 %), zaviesť inštitút nečinnosti, rýchlo realizovať kolektívne prepúšťanie a udržať niektorých pracovníkov, čo zachránilo stovky ľudí. Kolektívna zmluva prospela nielen pracovníkom, ale aj zamestnávateľovi. To však neplatilo všade. V strojárskom priemysle nemal COVID-19 preukázateľný vplyv na vyjednávanie, jeho dôsledky boli iného charakteru, ako napríklad rozšírenie práce z domu či trvalé zdravotné následky. Jeden zamestnávateľ z chemického (petrochemického) priemyslu okrem pravidelného a „veľmi dobrého“ štruktúrovaného dialógu – nielen o mzdách, ale aj o prevádzkových otázkach – poukázal na to, že počas obdobia pandémie COVID-19 sa posilnila spolupráca na spoločných cieľoch, napríklad na zachovanie pracovných miest.

Respondent z chemického a plynárenského priemyslu mohol hovoriť len o kolektívnom vyjednávaní na úrovni podnikov z dôvodu absencie sektorového vyjednávania. Plynárenský sektor „prekonal COVID-19“ bez zásadných prepúšťaní či znížovania miezd, keďže ide o kľúčový sektor a príprava technikov trvá niekoľko rokov, preto si sektor nemohol dovoliť prísť o pracovníkov.

Naopak sankcie a mimoriadna daň z vojny Ruska a Ukrajiny mali vážny dopad na farmaceutický priemysel. Tiež postavili zamestnávateľov v sektore do zložitej situácie a podľa respondenta sú ešte menej ochotní rokovať a zaviazat sa, pričom sú veľmi opatrní. Iný respondent dodal, že vplyv rusko-ukrajinskej vojny závisí od rozsahu ekonomickej činnosti podniku, napríklad či vojna ovplyvňuje dodávateľský reťazec, exportné trhy alebo či má podnik aktivity na Ukrajine.

Respondent z pohostinstva a turizmu vysvetlil, že na začiatku vojny bol sektor presvedčený, že ukrajinskí utečenci zabezpečia prílev pracovnej sily (utečenci sa potrebujú niekde zamestnať) no napriek ich väčšiemu počtu na začiatku vojny tento počet neskôr poklesol. Mnohé ubytovacie zariadenia poskytovali ubytovanie utečencom (napríklad Liberty Hotel na stanici Keleti bol centrom tejto pomoci), neskôr bolo podporené štátnymi dotáciami. Dnes možno povedať, že nedochádza k masívnemu prílevu ukrajinských pracovníkov.

V strojárskom priemysle mal špecifický dopad vojny na Ukrajinu príchod hostujúcich pracovníkov, ktorí takmer „vystrašili“ starších domácich pracovníkov. Predtým starší, domáci pracovníci niekedy spomaľovali prácu a udržiavanie disciplíny bolo výzvou, no tieto problémy takmer zmizli vďaka ukrajinskej (a nielen ukrajinskej) pracovnej sile. Ak by vojna skončila, ceny energií by klesli, export by sa rozbehol a vytvorila by sa prosperita. V strojárstve sú rozhodujúce faktory cena surovín, cena energií, pracovná sila a trh. Všetky štyri faktory sú v dôsledku vojny silne ovplyvnené. Po skončení vojny sa očakáva, že niektorí ukrajinskí pracovníci sa vrátia domov, čo pravdepodobne zvýši prílev pracovnej sily z Ďalekého východu.

Jeden zo zamestnávateľov, ktorý bol oslovený, prijal aj opatrenia na pomoc utečencom pred vojnou (ubytovanie, doprava z hraníc). Z jeho pohľadu bolo z podnikateľského hľadiska nešťastné, že na trh sa dostala lacná ukrajinská pšenica, čo negatívne ovplyvnilo poľnohospodárske aktivity spoločnosti. Pre respondenta z plynárenského sektora je rusko-ukrajinská vojna relevantná kvôli kolísavosti cien plynu. Distribučné spoločnosti sa snažia systém prevádzkovať, pre nich je dôležitý distribučný poplatok, preto ich zmena ceny neovplyvňuje, výnimkou je tzv. marža za meranie do siete, ktorá súvisí s odcudzeným a unikaným plynom, ktorú musia tieto spoločnosti na trhu vykompenzovať. Toto im spôsobilo značné straty, no spoločnosti to v Maďarsku zvládli.

Väčšina respondentov, ktorí to explicitne uviedli, sa domnievala, že globálne otepľovanie nemá vplyv na vyjednávanie. Napríklad jeden z respondentov z farmaceutického priemyslu uviedol, že globálne otepľovanie nemá žiadny vplyv na kolektívne vyjednávanie. Iné dopady meniaceho sa počasia, ako zníženie hladiny Dunaja alebo zastavenie veterných turbín, však určite ovplyvnia priemyselnú výrobu. Respondent z pohostinstva a turizmu uviedol, že záplavy spôsobené globálnym otepľovaním spôsobili značné škody v pohostinských prevádzkach v záplavových územiach. Klimatický problém spôsobil aj zmeny cien, ktoré ovplyvnili životnú úroveň pracovníkov a mzdy, ktoré im možno ponúknuť.

Respondent z plynárenského priemyslu poukázal, že globálne otepľovanie je relevantné vzhľadom na potrebu zavádzania alternatívnych zdrojov energie. Spotreba plynu klesá čiastočne kvôli zavádzaniu solárnych fotovoltaiických systémov, ale plyn je stále pod tlakom v systéme, preto nie je možné pracovať s menším počtom zamestnancov, zamestnávateľa nemajú veľa priestoru na manévrovanie. Keďže plynárenský sektor je regulovaný trh, existuje úzka spolupráca medzi spoločnosťami a Energetickým úradom, takže sektor je stabilný a nie je ohrozený.

V chemickom priemysle panoval názor, že uvedené okolnosti nemajú spojitost so (sektorovým) kolektívnym vyjednávaním. Individuálne či podnikové vyjednávanie môže byť samozrejme ovplyvnené, no respondent o tom nemal informácie. Podľa ďalšieho respondenta uvedené okolnosti nemali materiálny dopad. Isté témy, ako práca z domu, flexibilnejšia pracovná doba, reagovanie na nepredvídané situácie, najmä v oblasti zamestnanosti, môžu hrať väčšiu úlohu, no zásadný vplyv by mohli mať iba v prípade, ak by epidémia, otepľovanie alebo vojna na Ukrajine priamo zasiahli každodenný život podniku. V chemickom priemysle je oveľa väčším problémom európska konkurencieschopnosť (v porovnaní s Čínou), vrátane automobilového priemyslu. Ďalší respondent z chemického priemyslu uviedol, že keďže nemajú skúsenosti s kolektívnym vyjednávaním, je ťažké posúdiť otázky uvedené v otázke, no vedia od svojich partnerov, že epidémia COVID-19 zasiahla všetky spoločnosti.

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

Ako uviedol jeden z opýtaných, v Maďarsku existuje zákonná požiadavka rokovať o národnej minimálnej mzde. Zákon určuje Národnú hospodársku a sociálnu radu (v ktorej vláda nie je členom), pozostávajúcu zo šiestich strán, ako fórum na tento účel. Keďže toto fórum nie je vhodné, úlohu plní Stále konzultačné fórum sektora konkurencieschopnosti a vlády (ďalej len „VKF“). Členmi VKF sú vláda, tri odborové konfederácie a tri hlavné zamestnávateľské organizácie. V zásade môže fórum rokovať o akejkoľvek téme, avšak zaoberá sa výlučne minimálnou mzdou a viackrát sa presadila vopred oznámená pozícia vlády, čo poukazuje na jej dominanciu v rokovaní. Neexistuje preto žiadna významná väzba na sektorové rokovania. Momentálne sa na národnej úrovni neuzatvárajú žiadne iné dohody ani rokovania.

V zásade neexistujú žiadne tripartitné ani iné dohody na národnej úrovni. Podľa jedného z opýtaných nie je organizácia takýchto dohôd potrebná a neexistuje ani zastupiteľská organizácia pre malé a stredné podniky. Respondent z farmaceutického priemyslu uviedol, že „tripartitné dohody“ existujú v Maďarsku len formálne (poznámenal: „bez komentára“). Zamestnávateľa to radi „maskujú“, avšak okrem dohody o minimálnej mzde vo VKF takáto dohoda neexistuje. Podľa ďalšieho respondenta z farmaceutického sektora neexistuje žiadne prepojenie medzi sektorovým a národným sociálnym dialógom.

MAVESZ je členskou organizáciou Národnej konfederácie zamestnávateľov a priemyselníkov (ďalej len „MGYOSZ“), pričom MGYOSZ je účastníkom národného sociálneho dialógu (VKF) na strane zamestnávateľov. Ako už bolo uvedené, národný sociálny dialóg sa už roky prakticky výlučne sústreďuje na otázku minimálnej mzdy. Dohody na národnej úrovni priamo neovplyvňujú podnikové kolektívne vyjednávanie, avšak nepriamo áno. V chemickom priemysle sú mzdy výrazne vyššie než minimálna mzda a garantovaná minimálna mzda, ale zmeny v národnej úrovni miezd a reálnych miezd ovplyvňujú každoročné rokovania.

Ako poznámenal respondent zo stavebného priemyslu, MGYOSZ je v podstate lídrom v otázkach minimálnej mzdy a v tejto oblasti je aktívna. Okrem toho neexistuje významná konzultácia na národnej alebo sektorovej úrovni v oblasti pracovného prostredia, hoci je po nej dopyt napríklad v oblasti vzdelávania dospelých a bezpečnosti práce. Jedna zo zamestnávateľských organizácií uviedla, že od MGYOSZ dostáva dobrú odbornú podporu.

Podľa respondenta z ťažobného, energetického a ľahkého priemyslu prebieha národná úroveň záujmového zmierovania prostredníctvom vlády a VKF, avšak aj tu sa rokovania obmedzujú predovšetkým na minimálnu mzdu a

garantovanú minimálnu mzdu. V minulosti mala Národná rada pre zmierovanie záujmov možnosť formulovať aj iné, technickejšie stanoviská a v jej rámci existovali špecializované výbory, čo by bolo najmä dnes veľmi dôležité. Národná hospodárska a sociálna rada nedokáže plniť úlohu, ktorú by mala zohrávať. Rovnako by bolo potrebné mať funkčné odborné výbory a zmysluplné konzultácie, aby sociálni partneri nemali len „minimálnu“ príležitosť vyjadriť sa pri príprave jednotlivých zákonov, ale aby sa legislatívne prostredie tvorilo v rámci skutočného sociálneho partnerstva, prostredníctvom rokovaní.

Respondent pôsobiaci v sektore hotelierstva a cestovného ruchu uviedol, že keďže VIMOSZ je členom MGYOSZ a predseda VIMOSZ je zároveň podpredsedom MGYOSZ, existuje aktívny vzťah medzi týmito organizáciami. Na strane odborov existuje prepojenie s Ligou, avšak konečnú dohodu určuje vláda. Ako príklad uviedol minimálnu mzdu, pričom sa domnieva, že neprimerané zvýšenie „rozbije“ mzdovú štruktúru. To vytvára nepriaznivú situáciu po psychologickej aj finančnej stránke a môže viesť k nedostatku investícií, skráteniu otváracích hodín a v konečnom dôsledku k zatváraní prevádzok. Ďalší respondent upozornil, že hoci je VIMOSZ zastúpený v národných fórach, nemá reálnu váhu, pretože za ním nestojí sektorová konzultačná prax ani kolektívne dohody.

Podľa jedného zamestnávateľa v chemickom priemysle je zastúpenie sektora vo vyšších fórach nepriame a svoje názory presadzuje prostredníctvom existujúcich zastupiteľských fór (Zväz chemického priemyslu, obchodné komory). V otázkach udržateľnosti pôsobia v rámci fóra BCSDH (Business Council for Sustainable Development in Hungary). Ďalší respondent uviedol, že keďže v chemickom priemysle neexistuje sektorové kolektívne vyjednávanie, považuje tento sektor dohody uzatvorené na národnej úrovni za usmerňujúce pravidlá. Iný zamestnávateľ (v petrochemickom priemysle) uviedol, že vzhľadom na veľkosť svojho podniku sa zúčastňuje ministerských a sektorových konzultácií (keďže zodpovedajú za jeden a pol percenta HDP – čo so sebou prináša pocit zodpovednosti aj príležitosti). Pripustil, že mnohé podniky sa k možnosti konzultácií vôbec nedostanú. Niektorí zamestnávateľa z chemického priemyslu však k tejto otázke nevedeli poskytnúť informácie, pretože sa ako zamestnávateľa na rokovaníach nezúčastňujú.

Na sektorovej úrovni respondenti zo stavebného sektora uviedli, že zamestnávateľa by chceli zaviesť jednoročný pracovný časový rámec, avšak právne prostredie to neumožňuje (bez kolektívnej dohody).

V elektroenergetike (plynárstve) existuje sektorová kolektívna dohoda, ktorej relevantné ustanovenia rešpektujú normy Medzinárodnej organizácie práce, čo znamená, že všetky podniky majú kolektívne dohody. Tento sektor má veľký počet odborových zväzov, vysokú a stabilnú mieru organizovanosti a kolektívne dohody na lokálnej úrovni.

Regulácia minimálnej mzdy prakticky nemá vplyv na farmaceutický priemysel. Iba v jednom podniku bolo viac než jednému zamestnancovi vyplácané garantované minimum. To možno vysvetliť tým, že podnik sa nachádza v okrese Borsod-Abaúj-Zemplén, ktorý má špecifickú situáciu na trhu práce a tým aj nižšiu mzdovú úroveň (pravdepodobne nižšiu ako inde v Maďarsku), ktorá sa však už vyrovnala. V sektore majú v podstate všetky členské podniky MGYOSZ svoje vlastné kolektívne dohody, ktoré upravujú pracovný čas priaznivejšie než sektorová kolektívna dohoda. Podľa ďalšieho respondenta z farmaceutického priemyslu nie je v záujme zamestnávateľov, aby existovala národná regulácia minimálnej mzdy, pretože rozpočtové limity im zhora obmedzujú manévrovací priestor a minimálna mzda má dosah zdola. V súčasnej situácii sa zvýšenie minimálnej mzdy pre najnižšie kategórie „premieta“ aj do vyšších kategórií, čo má „stláčací efekt“. Uviedol tiež, že nie je potrebná sektorová minimálna mzda. Mala by sa však pravidelne prehodnocovať s ohľadom na zvyšovanie minimálnej mzdy, pričom zamestnávateľa na to musia vyčleniť rozpočet. Ak by sa stanovila sektorová minimálna mzda, zamestnanci vo vyšších kategóriách (napr. IT špecialisti alebo medicínski experti) by požadovali podobné percentuálne zvýšenia, čo by nebolo v záujme zamestnávateľov. Farmaceutický priemysel však nemá možnosť zvyšovať ceny svojich výrobkov a služieb tak flexibilne ako iné sektory, a to aj s ohľadom na systém sociálneho zabezpečenia a farmaceutický fond, pričom náklady na zvýšenie miezd sa nedajú primerane premietnuť na príjmovej strane.

6. Existujú podľa vášho názoru oblasti pracovnoprávnej regulácie, ktoré by bolo možné zlepšiť prostredníctvom sektorovej kolektívnej zmluvy? Ak áno, v ktorých oblastiach a s akým možným obsahom? Nachádzajú sa vo vašom sektore témy, ktoré by stálo za to zahrnúť do rámca sektorového sociálneho dialógu?

V chemickom sektore zástupcovia zamestnávateľov a vedúci predstavitelia zamestnávateľov, s ktorými boli uskutočnené rozhovory, nevidia perspektívu uzatvorenia sektorovej dohody o mzdách. Priestor na takúto dohodu existuje v oblasti pracovných podmienok, vzdelávania a odbornej prípravy, pričom problematika bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci by mohla byť v chemickom sektore tiež významnou témou rokovaní. Podľa odborového predáka z chemického priemyslu je bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v sektore taktiež prioritou a na tejto téme by sa mohla dosiahnuť jednotná dohoda. Prekážkou je, že každá spoločnosť má svoju vlastnú dohodu, avšak jednotnosť by bola oveľa lepšia.

V chemickom sektore jeden zástupca zamestnávateľov zdôraznil, že sektorové rady zručností boli zriadené vo všetkých sektoroch príslušným ministerstvom a Maďarskou obchodnou a priemyselnou komorou. V sektorových radách sa uskutočnila rozsiahla práca na reforme odborného vzdelávania a začala sa účinná spolupráca v oblasti

vzdelávania. Je dôležité, aby zamestnanci iniciovali kolektívne vyjednávanie. Zdôraznil, že iniciatíva zo strany zamestnancov je zvyčajne zameraná na otázku miezd, hoci bezpečnosť a ochrana zdravia by mohli byť rovnako dôležitou témou rokovaní. Sektorová kolektívna zmluva by mohla zlepšiť kultúru odborného vzdelávania, ktoré je zásadného významu, avšak záväzok zamestnávateľov v tejto oblasti nie je dostatočne silný, aj keď majú výrazný záujem o získanie kvalifikovanej pracovnej sily. Na tento účel je potrebná koordinovaná spolupráca vrátane miestnych reprezentatívnych organizácií a vzdelávacích centier.

Okrem toho by v chemickom priemysle mohol byť nábor pracovníkov regulovaný sektorovou kolektívnou zmluvou. Fungovanie tzv. náborovej platformy by mohlo slúžiť na „presun“ pracovníkov z jednej spoločnosti do druhej v prípade prepúšťania v rámci sektora.

Podľa zamestnávateľa z pohostinského sektora je najdôležitejšou oblasťou kolektívnej zmluvy regulácia pracovného času vrátane mimoriadneho pracovného času. V súlade s chemickým priemyslom tiež zdôrazňuje rozvoj zručností, pričom vopred identifikuje, ktoré zručnosti je potrebné rozvíjať. Sociálni partneri by mohli poskytnúť významnú podporu v tejto oblasti a sektor zriadil Národnú skupinu pre zručnosti. Rozvoj zručností je možné dosiahnuť prostredníctvom niekoľkohodinového vzdelávania (krátkodobého školenia), po ktorom je možné pridať hodnotu rozdeliť.

V stavebníctve by úlohou sektorovej kolektívnej zmluvy bolo práve zvýšenie flexibility pracovných podmienok. Týkalo by sa to používania jednoročného pracovného časového rámca na jednej strane a na druhej strane používania zúčtovacieho obdobia (Arbeitszeitkonto) podobného rakúskym a nemeckým riešeniam. V stavebníctve je v 95 % prípadov základom hodinová mzda namiesto výkonovej mzdy, pričom existujú obdobia, keď nie je možné zabezpečiť prácu, ale zamestnávateľ musí vyplatiť mesačnú mzdu. Jednoróčné zúčtovacie obdobie by sa prispôbovalo výkyvom objednávok. Kolektívna zmluva s týmto obsahom, uzatvorená v rámci sektorového dialógového výboru, by mohla byť ministrom rozšírená na celý sektor. V súčasnej situácii to však nie je reálne.

Špecifickým problémom v strojárskom priemysle je, že mnohí zamestnanci odchádzajú po určitom období vzdelávania a odbornej prípravy od tohto zamestnávateľa k inému. Preto by bolo užitočné mať reguláciu, ktorá by stanovila tabuľku sumy, ktorú by nový zamestnávateľ musel zaplatiť pôvodnému zamestnávateľovi, ktorý pracovníka vyškolil, za poskytnuté školenie.

Predseda odborového zväzu v plynárenskom sektore uviedol, že sektorová kolektívna zmluva by bola užitočná pre oblasť benefitov. Bez ohľadu na to zamestnávatelia sledujú úroveň miezd u konkurencie a aj bez kolektívnej zmluvy sa zavádzajú podobné systémy benefitov. Problém s minimálnou mzdou neexistuje, sektorová úroveň je nad touto hranicou. Mzdy síce nie sú ideálne, ale snaha o ich zvyšovanie existuje.

Lahký priemysel sa domnieva, že by bolo dôležité uzavrieť viac sektorových kolektívnych zmlúv (napr. v oblasti odmeňovania a odborného vzdelávania). V druhom prípade by sociálni partneri mali diskutovať o tom, aké kompetencie budú pracovníci v sektore potrebovať v nasledujúcich rokoch a ako digitalizácia premení pracovné miesta. Robotizácia a umelá inteligencia ovplyvnia mnohé pracovné pozície. V tomto ohľade by bolo mimoriadne dôležité viesť riadne a vecné rokovania a uzatvárať kolektívne zmluvy v týchto oblastiach.

Podľa bývalého ministra práce existujú vždy sektorové špecifiká (napr. práca z domu, pracovný čas, prípadne sektorové mzdové vyjednávanie, spoločné školenia a requalifikácie). Ich zosúladenie a vypracovanie spoločných pravidiel by mohlo byť upravené sektorovou kolektívnou zmluvou na základe spoločného záujmu.

7. Podľa Vášho názoru je celoštátna povinná regulácia minimálnej mzdy postačujúca alebo je sektorová regulácia opodstatnená? Ak podporujete sektorovú reguláciu, aké sú na to právne, ekonomické a trhové dôvody? Nevyvoláva to napätie medzi zamestnancami a reprezentatívnymi organizáciami v rôznych sektoroch?

V chemickom sektore zamestnávateľská reprezentácia nepovažuje reguláciu minimálnej mzdy v rámci sektorovej dohody za opodstatnenú, vzhľadom na pozitívne odchýlky od národnej úrovne. Avšak v chemickom sektore sa uvažuje o systéme platových tried podľa pracovných skupín, ako je to bežné v niektorých západoeurópskych krajinách, avšak reálna možnosť uzavretia takejto dohody je nízka kvôli odporu firiem a veľmi odlišným charakteristikám podnikov v sektore. Vedúci odborovej organizácie v chemickom sektore uviedol, že je veľmi ťažké nájsť kvalifikovaných pracovníkov v tomto sektore. Zvýšenie minimálnej mzdy by mohlo byť impulzom pre sektor. V sektore panujú rôzne názory zamestnávateľov: vzhľadom na menej atraktívne pracovné podmienky (napr. štvorzmenná prevádzka, nebezpečné látky) nikto nebude pracovať v chemickom priemysle za národne stanovenú minimálnu mzdu alebo garantovanú minimálnu mzdu. Preferovala by sa vlastná sektorová regulácia, avšak tá by nevyhnutne zvýšila konkurenciu v sektore. Je potrebná flexibilnejšia regulácia s možnosťou diferencovania mzdových úrovní. Vyššia minimálna mzda v sektore by mohla pomôcť riešiť nedostatok pracovnej sily. Zároveň by však boli potrebné vládne opatrenia (napr. daňové

stimuly). Na druhej strane by sektorová minimálna mzda mohla vyvolať napätie medzi sektormi, hlavne kvôli otázke, čo je základom pre diferencovanie medzi sektormi.

Stavebný priemysel tvrdí, že nie je potrebná regulácia minimálnej mzdy na sektorovej úrovni.

Naopak, strojársky sektor jasne potrebuje minimálnu mzdu vo svojom sektore, pretože pracovníci v tomto sektore predstavujú až trojnásobnú spoločenskú hodnotu v porovnaní napríklad so zamestnancami v službách (turizmus, pohostinstvo, hotelierstvo) alebo sezónnymi prácami. Minimálna mzda v tomto sektore by ocenila kvalitu práce a špecifické zručnosti pracovníkov v strojárstve a energetike.

V pohostinstve sa sektorová minimálna mzda zásadne podporuje v kolektívnych zmluvách, no v praxi je to vnímané ako problematické vzhľadom na šedú ekonomiku, čiže čiastočne nelegálne platenie miezd. Pokrok by mohol nastať iba „oživením“ systému. Avšak názor jedného účastníka z pohostinstva sa výrazne líši: väčšina zamestnávateľov vypláca mzdy nad minimálnu mzdu kvôli trhovým silám. Niektoré hotelové reťazce zaviedli vlastnú minimálnu mzdu, ktorá je vyššia ako národná minimálna mzda, čo im uľahčuje nájsť pracovníkov. Trhové sily tak zvyšujú mzdy, preto neexistuje špecifický motív zaviesť sektorovú minimálnu mzdu.

Podľa vedúceho odborov v plynárenskom sektore je mzdová úroveň v sektore vyššia ako národná minimálna mzda. Avšak práve rozdiel v týchto mzdách je dôvodom, prečo by bolo potrebné rokovať. Existujú veľké rozdiely medzi mzdami na východe a západe krajiny a v okolí hlavného mesta. Toto by sa malo riešiť na sektorovej úrovni.

Podľa odborníka na ľahký priemysel je potrebné diskutovať nielen o mzdách, ale aj o pracovných podmienkach, súvisiacich procesoch a zmenách v zamestnaní a skúmať vplyv atypických foriem zamestnania na transformáciu trhu práce. V ľahkom priemysle sa tiež objavila otázka zamestnávania pracovníkov z tretích krajín. Prítomní sú ázijskí pracovníci, rozvíja sa agentúrna práca a nové formy zamestnania. Toto môže ohroziť zamestnanosť nielen v ľahkom priemysle, ale aj v iných sektoroch (napr. výroba batérií, strojárstvo, chemický priemysel). V tejto oblasti by bola dôležitá primeraná forma spolupráce.

Podľa bývalého ministra práce minimálna mzda neovplyvňuje všetky sektory rovnako. Tam, kde sú mzdy vysoké, minimálna mzda nemá veľký vplyv. Napriek tomu však môže byť potrebný mzdový systém, ktorý by si vyžadoval rokovania. Vláda na to nemá záväznú úlohu, ale bolo by potrebné jej politické podporení (schválenie).

8. Je regulácia sektorových minimálnych miezd vhodným nástrojom na zabránenie fluktuácie zamestnancov medzi zamestnávateľmi v rovnakom sektore? Ak nie, akými prostriedkami je možné tomu zabrániť?

V chemickom priemysle nie je regulácia minimálnej mzdy vhodným nástrojom na udržanie zamestnancov a zabránenie ich fluktuácii. Iný názor z chemického sektora je, že kombinácia priaznivej pracovnej atmosféry v spoločnosti, dobrých pracovných podmienok, primeraných miezd a ďalších benefitov môže zabezpečiť nízku fluktuáciu zamestnancov. Zamestnanci zohľadňujú tieto aspekty pri rozhodovaní o zmene pracoviska. Dáta z personálnych agentúr v chemickom sektore ukazujú, že skutočná miera fluktuácie je voči počtu aktívnych pracovníkov na trhu práce veľmi nízka. Podľa predsedu chemických odborov nemá nábor zamestnancov nič spoločné s minimálnou mzdou. Vysoké percento odchodov je spôsobené pocitom neistoty, nedostatkom perspektívy a osobou manažéra. Nie je potrebné zabraňovať fluktuácii zamestnancov, keďže ide o bežnú súťaž medzi zamestnávateľmi.

Naopak, iný odborník zo sektora tvrdí, že ak by existovala regulácia sektorovej minimálnej mzdy, mala by byť stanovená na podstatne vyššej úrovni ako národná minimálna mzda, a to s ohľadom na špecifiká chemického priemyslu, aby chemickí odborníci neodchádzali do iných sektorov, ktoré sú z hľadiska pracovných podmienok a zodpovednosti výhodnejšie. Sektorová minimálna mzda by kompenzovala 12-hodinové zmeny, nosenie ochranných odevov, nepretržitú pracovnú dobu a prácu s nebezpečnými látkami, ktoré sú pre chemický priemysel typické. Zároveň by však neriešila problém fluktuácie pracovníkov v rámci sektora.

Rovnako aj v stavebníctve je názor, že nie je potrebné zabraňovať fluktuácii pracovníkov, pretože ide o normálnu konkurenciu a sektor na to nemá prostriedky. Zároveň podľa názoru odborníka zo sektora by mala byť liberalizovaná možnosť zamestnávania občanov tretích krajín v stavebníctve, pričom zamestnávatelia v sektore by mali mať rovnaký jednoduchý postup ako preferované strategické partnerské personálne agentúry a sprostredkovatelia, ktorí momentálne „monopolisticky“ pokrývajú tento trh, čo zvyšuje náklady na zamestnávanie.

V sektore pohostinstva veľa ľudí myslí krátkodobo, bez dlhodobej angažovanosti – napriek benefitom, trom jedlám denne, programu pre stálych zákazníkov, zľavám na dovolenku, vyplateniu mzdy vopred a ďalším výhodám. Mnoho ľudí sektor pohostinstva opustilo natrvalo, odborné vzdelávanie tiež upadlo a pracovné miesta vykonávajú najmä pracovníci z tretích krajín v oblastiach ako upratovanie, umývanie riadu či iná nekvalifikovaná práca. Regulácia minimálnej mzdy v pohostinstve by nebola účinným nástrojom na zabránenie fluktuácie pracovníkov. Ak by boli zavedené dobre organizované pracovné balíky, nebol by problém s možnými presunmi medzi sektormi (napríklad reštaurácia Blindfold, ktorá má veľmi dobre zavedený systém povýšenia a zabezpečuje vnútorné dopĺňanie pracovných síl – z interných zamestnancov).

V inžinierskom sektore (v strojárskom priemysle) sa ako reakcia na nábor zamestnancov navrhuje zavedenie „odškodného“. Ak zamestnanec absolvoval školenie u zamestnávateľa, nový zamestnávateľ by mal v prípade „odlákania“ zaplatiť tomuto zamestnávateľovi náhradu.

V plynárenskom priemysle je nedostatok kvalifikovaných pracovníkov vážnym problémom a starnutie pracovnej sily je kritické, keďže polovica zamestnancov odíde do dôchodku v nasledujúcich desiatich rokoch. Zamestnávateľia hľadajú náhrady, čo môže viesť k rastu miezd. Mobilita v tomto sektore je však nízka. Aj v rámci jedného zamestnávateľa je malý pohyb, napríklad mechanik z okresu Borsod nerád odchádza do okresu Szolnok alebo Pest. Skôr je tendencia opustiť plynárenský sektor a prejsť do súkromných firiem súvisiacich s plynárenskou prevádzkou. Predseda odborov nevedel odpovedať, či by regulácia sektorovej minimálnej mzdy tomuto zabránila.

Podľa odborníka na ľahký priemysel by bolo vhodné zaviesť sektorovú reguláciu minimálnych miezd, napríklad ako v Nemecku, kde existujú individuálne kolektívne dohody, alebo v krajinách, kde je minimálna mzda regulovaná regionálne a miestne. V Maďarsku toto chýba a existujú významné rozdiely medzi regiónmi, medzi hlavným mestom a vidiekom. Regionálna a sektorová regulácia minimálnych miezd by mohla ovplyvniť uvedený fenomén.

Podľa bývalého ministra práce by stálo za to dohodnúť sa na minimálnej mzde na sektorovej úrovni, čo by tiež znížilo fluktuáciu zamestnancov. Potrebný by bol však komplexný systém vyjednávania miezd. Mzdy však nie sú jediným dôvodom fluktuácie zamestnancov – faktory ako priateľské pracovisko pre rodiny alebo pracovná doba môžu rovnako motivovať ľudí ku zmene práce.

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

Podľa hovorca zástupcov zamestnávateľov v chemickom priemysle sa vnímanie firiem v zásade nezmenilo. Skôr je otázkou, či je k dispozícii dostatočný domáci pracovný potenciál z hľadiska počtu a kvalifikácie na uspokojenie meniacej sa potreby zručností a schopností. V chemickom priemysle sú stabilné a predvídateľné regulačné prostredie (napr. daňové zaťaženie) a ďalšie aspekty ovplyvňujúce konkurencieschopnosť považované za dôležitejšie. Iný odborník zo sektora chemických zamestnávateľov predpokladá, že zamestnávateľia budú porovnávať robotov a živú pracovnú silu na základe komparatívnej kalkulácie, ktorá rozhodne o odpovedi na vyššie uvedenú otázku. V rámci chemického priemyslu je skúsenosť z farmaceutického sektora taká, že nadnárodné spoločnosti nevykonávajú prácu vo východnej a strednej Európe, ale v Číne a Indii. Daňové systémy v Európe vrátane Maďarska už nie sú dostatočne priaznivé. Odbornosť a vysokokvalitné produkty doteraz udržali nadnárodné spoločnosti tu, no počas pandémie COVID-19 nás Čína dobehla v odbornej úrovni i kvalite a teraz produkuje omnoho lacnejšie (napr. Čína vyrába Clexane za 5 centov namiesto 18 centov). V tomto smere nie sú v centre pozornosti krajiny strednej a východnej Európy, ale skôr ázijské krajiny. V Maďarsku je nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily a maďarskí kvalifikovaní pracovníci sú zo strany zamestnávateľov inherentne platení vyššími mzdami. Preto je potrebné, aby firmy zamestnávali zahraničných pracovníkov (napr. z Kazachstanu, Kirgizska alebo Filipín) na príslušné pracovné pozície. Zároveň však v sektore existuje mnoho pracovných procesov a postupov, ktorých popisy sú dostupné iba v maďarčine, čo znamená, že tí, ktorí neovládajú maďarčinu, nemôžu tieto práce vykonávať.

Názory zamestnávateľov na úlohu robotizácie a automatizácie sa líšia, pričom jeden zástupca uviedol, že zatiaľ nie sú realistickou alternatívou, keďže by si vyžadovali výrazné finančné investície, ktoré nie sú za súčasných okolností možné. Iný pohľad z chemického sektora tvrdí, že automatizácia a robotizácia pretransformujú svet práce, no zároveň sú veľmi dôležité vzhľadom na nedostatok pracovnej sily. Spolu s rekvalifikáciou by tieto procesy mohli viesť k zníženiu nedostatku pracovných síl.

V stavebníctve je automatizácia a robotizácia dominantná len pri výrobe stavebných materiálov, no pravdepodobne sa nestane dominantnou v stavebníctve v nasledujúcich 5 až 10 rokoch. V sektore pôsobia aj zahraniční nadnárodní investori, ale nemôžu zamestnávať lacnejších pracovníkov, pretože cena zákaziek je rovnaká, takže nemajú vyššie zisky a musia platiť rovnako kvalifikovanému pracovníkovi alebo inžinierovi.

V strojárskom priemysle rastie úloha robotiky, no firmy neplánujú opustiť Maďarsko, pokiaľ je zamestnávanie lacnejšie a majú menšie problémy so zamestnaneckými vzťahmi.

V oblasti stravovania je táto otázka irelevantná, pretože sa týka len jednej oblasti – cateringu pre lietadlá. Existujú snahy o automatizáciu (napr. futbalista Lukas Podolski založil reťazec reštaurácií, ktoré budú zásobované 150 robotmi). Potreba ľudského kontaktu je kľúčová v oblasti umelej inteligencie, ktorá je dôležitá v pohostinstve. Aj keď pre jednu prácu nebudú potrební pracovníci, v inej časti sektora budú pracovné miesta.

Podľa respondenta z priemyslu je nárast automatizácie a robotizácie jednou z kľúčových výziev nadchádzajúceho obdobia. Jej uplatňovanie postupne rastie. Nadnárodné spoločnosti hodnotia nákladovú efektívnosť takýchto investícií. Ak budú mať väčší zisk, zmenia aj spôsob práce. Digitalizácia transformuje trh práce. Automatizácia sa

nemusi objaviť len v automobilovom priemysle, ale aj v sektore ľahkého priemyslu vo väčších firmách. V tomto smere je dôležitá primeraná príprava a rekvalifikácia. Je potrebné zvýšiť podiel praktických pracovných miest v duálnom odbornom vzdelávaní. V ľahkom priemysle i iných sektoroch narastá nedostatok kvalifikovaných pracovníkov, ktorí dokážu zvládnuť nové technológie. Väčšia pozornosť by mala byť venovaná vzdelávacím štruktúram, keďže ľudské zdroje budú v Maďarsku aj naďalej potrebné.

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

Združenie zamestnávateľov v chemickom priemysle považuje za dôležité „formovať postoje“ tým, že ukáže pozitívne príklady z iných krajín a tým postupne prinúti zmenu súčasného rigidného postoja. Ďalší odborník z chemického sektora uviedol, že digitálna transformácia prinesie nové výzvy pre trh práce a sociálny dialóg. Demografické zmeny, prístup k starnúcej spoločnosti, generačné rozdiely – ktorá generácia čo uprednostňuje –, otázky udržateľnosti, riešenie problémov duševného zdravia, zabezpečenie duševného zdravia – to všetko si vyžaduje viac dialógu. Vedúci odborovej organizácie farmaceutického sektora zdôraznil, že spolupráca bude dôležitá. Nemajú však vplyv na rozhodnutia zamestnávateľov.

Odpoveď strojárskemu priemyslu bola, že štát je tiež zamestnávateľ (napr. MÁV (Maďarské štátne železnice), štátne podniky, Dunakeszi Vehicle Repair) a mal by zohrávať väčšiu úlohu. S ohľadom na to, že malé a stredné podniky sú chrbticou hospodárstva a že dobre fungujúca firma v ekonomike je komplexným systémom podnikov, štát by mohol viac venovať pozornosť a podporovať malé a stredné podniky.

Plynárenský priemysel taktiež považuje za nevyhnutné posilniť národnú vôľu v tejto oblasti. Na predchádzajúcej histórii sektorového dialógu Komisie by sa mohlo stavať.

Podľa odborníka z textilného priemyslu nielen ľahký priemysel, ale aj ťažký priemysel, výroba cukru a spracovateľský priemysel v Maďarsku v posledných rokoch upadajú. Je potrebná spolupráca medzi sektormi, aby sa lepšie chránili európsky priemysel, vrátane národného priemyslu. V globálnych hodnotových reťazcoch získavajú pozície ázijskí a americkí hráči, preto musí byť pozornosť zameraná na ochranu európskeho a národného priemyslu. Toto je v súlade s iniciatívou Clean Industrial Deal.

Podľa bývalého ministra práce nie je hlavným dôvodom slabosti sektorového dialógu v Maďarsku legislatíva, ale politické a kultúrne faktory (nedostatok vhodnej sociálnej kultúry).

IV. WORKSHOP O BUDÚCNOSTI SEKTOROVÉHO DIALÓGU? BUDE EXISTOVAŤ A AKO BUDE VYZERAŤ SEKTOROVÝ DIALÓG V MAĎARSKU O DESAŤ ROKOV, V ROKU 2035?

1. Prezentácia výsledkov workshopu

Workshop identifikoval zásadnú otázku, či bude v Maďarsku o desať rokov ešte existovať sektorový dialóg, a ak áno, akú podobu bude mať.

Predovšetkým boli identifikované zainteresované strany, ktoré majú záujem o budúci rozvoj sektorového dialógu, a to:

- manažéri spoločností (podľa účastníkov workshopu zo strany odborov je záujem manažérov spoločností obmedzenejší, zatiaľ čo zo strany zamestnávateľov je záujem stály)
- predseda sektorovej zamestnávateľskej asociácie (s obdobným záujmom ako manažéri spoločností)
- predstavitelia sektorových odborových zväzov (odborová strana tvrdí, že záujem je silný, avšak jeho dopad je menej významný)
- zákonodarcovia (účastníkmi workshopu je vnímaný ako skupina s nízkym záujmom a vplyvom, napríklad kvôli preferencii investorov)
- politické vedenie (podľa účastníkov veľmi vplyvná skupina, ale úplne nezainteresovaná na téme sektorového dialógu)
- komora (na workshope hodnotená ako stredne vplyvná a so stredným záujmom)

- jednotliví pracovníci (ktorí napriek nedostatočnému informovaniu majú zásadný záujem o fungujúci a efektívny sektorový dialóg, ako bolo diskutované na workshope)
- Európska komisia (ktorá má o niečo väčší vplyv ako odbory a obchodná komora, ale zároveň aj relatívny záujem).

Účastníci workshopu boli požiadaní, aby identifikovali trendy, ktoré podľa nich najviac ovplyvnia vývoj sektorového sociálneho dialógu v Maďarsku v roku 2035. Tieto trendy boli rozčlenené na hnacie sily s cieľom určiť faktory, ktoré budú určovať smer, ktorým sa trendy budú vyvíjať. Identifikovali sa nasledovné trendy a hnacie sily:

Východiskom je pokles členskej základne odborov a starnutie členstva. Tento proces môže byť spôsobený znížením zdrojov odborov, ťažkosťami pri prenose odborovej kultúry na novú generáciu, stratou dôvery v schopnosť odborov reprezentovať záujmy členov a nedostatkom podpory zo strany vlády. S tým súvisí aj znižovanie ochrany odborových funkcionárov podľa pracovného práva a obmedzovanie odborových práv, čo zvyšuje individuálne riziko prevzatia odborovej funkcie či mandátu.

Treba tiež zdôrazniť rastúci dôraz na sociálnu udržateľnosť vo svete práce. Pravidlá korporátnej udržateľnosti budú vplyvať na vývoj pracovného trhu, najmä v súvislosti so smernicou o náležitom prístupe k udržateľnosti v podnikoch (due diligence). Medzi hnacie sily patrí potreba Medzinárodnej organizácie práce presadzovať základné práva a štandardizáciu pracovných podmienok v dodávateľských reťazcoch, zároveň však obmedzovať extrémne správanie zamestnávateľov.

Ďalším identifikovaným trendom je rastúci nedostatok pracovnej sily. Otázka znela, či majú sektorové pracovné podmienky vplyv na udržanie pracovníkov a či môžu sektorové kolektívne zmluvy hrať úlohu v udržiavaní pracovníkov. Odpoveď bola jednoznačná – nedostatok pracovnej sily a jej udržanie nemožno vyriešiť na tejto úrovni.

Ďalším trendom je digitalizácia a rastúca automatizácia. S tým súvisia hnacie sily ako nedostatok pracovnej sily, dostupnosť moderných technológií a potreba zvýšiť produktivitu a efektivitu.

Nakoniec trend práce z domu (home office) a s tým súvisiace hnacie sily zahŕňajú rastúcu izoláciu jednotlivca a s tým spojené ťažkosti pri organizovaní práce.

Zo spomenutých trendov je záujem zamestnávateľov ovplyvnený poklesom členskej základne odborov a starnutím členstva, ako bolo uvedené vyššie.

Hnacie sily s najväčším vplyvom na budúci vývoj sektorového dialógu boli umiestnené do matice pravdepodobnosti a rizika nasledovne:

1. Najvplyvnejším faktorom je legislatíva, avšak pri pohľade z desaťročného hľadiska sú s ňou spojené aj veľké neistoty.
2. Legislatíva Európskej únie a medzinárodná legislatíva majú svojou povahou záväznú silu pre členské štáty a štáty, no podobne ako pri legislatíve uvedenej v predchádzajúcom bode, aj ich dopad je sprevádzaný značnou mierou neistoty.
3. Spomenutá bola aj potreba obmedziť extrémne správanie zamestnávateľov, pričom vplyv tohto faktora môže byť veľmi významný a miera neistoty je stredná.
4. Vymáhanie základných práv podľa definície Medzinárodnej organizácie práce sa vyznačuje vysokým vplyvom a nízkou mierou neistoty.
5. Požiadavka na zvýšenie efektivity má stredný vplyv a nízkou mierou neistoty.
6. Miera požiadavky zamestnávateľov na automatizáciu sa opisuje ako stredný vplyv s nízkou mierou neistoty.
7. Izolačný efekt práce na diaľku (teleworking) má nízky vplyv a nízkou mierou neistoty.

V kontexte analýzy uvedených hnacích síl možno konštatovať, že najdôležitejším faktorom, ktorý bude určovať budúcnosť sektorového dialógu, je podoba legislatívy o desať rokov a či bude poskytovať nejaké stimuly pre zamestnávateľov vstupovať do rokovaní na sektorovej úrovni. Účastníci workshopu boli v tejto otázke pomerne neistí, teda pokiaľ ide o motivačný efekt legislatívy na zamestnávateľov. V súvislosti s legislatívou bola tiež otvorená otázka, či by neisté legislatívne prostredie mohla kompenzovať sektorová kolektívna dohoda. Z pohľadu zamestnávateľov však zaznela odpoveď, že sektorová dohoda má tendenciu obmedzovať flexibilitu zamestnávateľa.

Súčasne, vzhľadom na svoj záväzný charakter, môžu legislatíva EÚ a medzinárodná legislatíva zohrávať kľúčovú úlohu pri rozhodovaní o tom, či a ako bude sektorový dialóg v Maďarsku ustanovený. Stojí za zmienku, že tieto normy prispievajú k tomu, že táto inštitúcia dnes v Maďarsku existuje aspoň v určitom obryse, a to sa pravdepodobne nezmení.

Budúcnosť sektorového sociálneho dialógu môže ovplyvniť aj technický pokrok, ako je potreba automatizácie a zvyšovania efektivity, ktoré úzko súvisia s nedostatkom pracovnej sily. Hoci technologická zmena môže čiastočne nahradiť pracovnú silu, nie je isté, do akej miery sú súčasné zručnosti pracovníkov zladené s požiadavkami moderných

technológií. Tento faktor bol účastníkmi hodnotený ako stredne významný a relatívne istý, no otázkou zostáva, do akej miery budú tieto faktory schopné ovplyvniť sektorový sociálny dialóg.

Hlavné motivácie subjektov, ktoré možno identifikovať ako kľúčových aktérov pre budúci rozvoj sektorového dialógu, teda manažérov a majiteľov malých a stredných podnikov, zamestnancov a zamestnávateľských združení, boli na workshope definované nasledovne:

Manažéri a majitelia malých a stredných podnikov predstavujú najdôležitejších motivátorov:

1. Ide predovšetkým o zabezpečenie prežitia a nástupníctva spoločnosti, jej stability a udržanie konkurencieschopnosti.
2. Potreba vedieť predvídať a plánovať na obdobie od dvoch do piatich rokov.
3. Samozrejme, významnými motivátormi sú aj samotný zisk, maximalizácia zisku a individuálny úspech manažéra.
4. Rovnako kľúčová je aj predvídateľnosť regulácie trhu práce a záujem o organizáciu a nábor pracovnej sily.
5. Pre týchto aktérov môže byť vznik odborových organizácií a agilných zamestnávateľských združení vnímaný ako hrozba, rovnako ako rastúce mzdové náklady a administratívna záťaž vyplývajúca z národných a európskych regulácií.
6. Motivačný efekt môže mať aj sieť kontaktov a informácií o trhových či výberových zdrojoch, ktoré je možné získať od sektorovej zamestnávateľskej asociácie.

Je možné tvrdiť, že hlavný záujem a motivačná sila môže spočívať v spolupráci týchto aktérov v záujme predvídateľnosti trhu práce, napríklad pri organizovaní pracovníkov z tretích krajín.

Hlavnými motivačnými faktormi pre zamestnancov boli:

1. Potreba zlepšenia pracovných podmienok.
2. Potreba zabezpečiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.
3. Nedostatok informácií, t. j. táto skupina subjektov nevie, čo je rozšírená sektorová kolektívna dohoda a aké výhody by mohla priniesť.
4. Nedostatok uvedomenia si, že ak zamestnanci nie sú organizovaní, nebudú schopní presadiť svoje záujmy.

Združenia zamestnávateľov predstavovali najsilnejšiu motivačnú silu:

1. Potreba predvídateľného rámca zamestnávania.
2. Potreba zohľadniť špecifiká sektora v pracovnoprávných predpisoch.
3. Potreba udržať si zamestnancov.
4. Záujem o existenciu efektívneho lobingu.
5. Záujem o vytvorenie spoločnej platformy pre nábor pracovníkov.

2. Formulácia súhrnných myšlienok

Právna regulácia a systém sektorového sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania, ako aj faktory ovplyvňujúce sektorový sociálny dialóg a kolektívne vyjednanie, sú uvedené vyššie. Je však faktom, že napriek tomu, že právny rámec platí a je v účinnosti takmer 16 rokov, od 20. augusta 2009 nedošlo v Maďarsku k rozmachu sektorového sociálneho dialógu ani k významnému zvýšeniu počtu sektorových kolektívnych zmlúv od roku 2009.

Dá sa povedať, že pred nadobudnutím účinnosti analyzovaného sektorového zákonodarstva bola kolektívna zmluva pre pekársky sektor uzavretá 13. septembra 1995 a v decembri 1995 bola rozšírená na všetkých zamestnávateľov v sektore pekárskych výrobkov. V roku 2013 však zmluvné strany túto dohodu vypovedali, čo viedlo k jej zrušeniu.²⁰

V sektore pohostinstva a cestovného ruchu bola kolektívna zmluva uzavretá v roku 1997 a v roku 2001 rozšírená tak, aby pokrývala podsektory hotelov, reštaurácií, cateringu a stravovania. Kolektívna zmluva nebola vypovedaná, avšak od roku 2001 nebola novelizovaná, napriek tomu, že k 1. júlu 2012 nadobudol účinnosť nový Zákonník práce, ktorý si vyžadoval zosúladenie ustanovení kolektívnej zmluvy s týmto novým zákonníkom. Toto však nebolo vykonané, a preto kolektívna zmluva nemá žiadnu významnú praktickú úlohu.

V stavebnom sektore bola sektorová kolektívna zmluva uzavretá v roku 2005 a v roku 2006 rozšírená na všetkých zamestnancov sektora:

- búranie budov, zemné výkopy,
- odber vzoriek pôdy, skúšobné vŕtanie,

²⁰ mkir.gov.hu/expanded.php (Last accessed 21 April 2025).

- výstavba budov, mostov, tunelov, inžinierskych sietí alebo potrubí,
- strechárske práce, kladenie strešnej krytiny, hydroizolácia,
- výstavba diaľnic, ciest, letísk, športových ihrísk,
- iné špecializované školenia,
- elektroinštalácie,
- zatepľovanie,
- inštalácia vodovodu, plynu a kúrenia,
- iné inštalácie technických zariadení budov,
- omietky,
- montáž stavebného zámočníctva,
- kladenie podláh a obkladanie stien,
- maľovanie, zasklievanie,
- iné dokončovacie stavebné práce,
- prenájom stavebnej a búracej techniky so zamestnancami.

V roku 2023 však bola platnosť rozšírenia kolektívnej zmluvy zrušená vzhľadom na vypovedanie kolektívnej zmluvy v stavebnom sektore najskôr zo strany zamestnávateľov a následne zo strany zamestnancov.

Ako príklad možno uviesť iba elektrárenský priemysel, kde platí rozšírená kolektívna zmluva. Kolektívna zmluva pre elektrárenský priemysel bola uzavretá v roku 1995 a ešte v tom istom roku rozšírená na sektor výroby a distribúcie elektriny. Táto zmluva bola od svojho uzavretia pravidelne novelizovaná.

Môžeme teda konštatovať, že regulačné zázemie v Maďarsku je v poriadku, no správna regulácia je márna, ak na strane politikov alebo politických strán chýba vôľa, odhodlanie alebo iniciatíva. Dôsledkom toho je, že dnes v Maďarsku platí iba jedna jediná sektorová kolektívna zmluva s rozšíreným dosahom. Najdôležitejším krokom k zmene súčasnej situácie by bolo, aby politici podporovali a motivovali sociálny dialóg, a aby zúčastnené strany prejavili vôľu, ambíciu a ochotu angažovať sa v sektorovom vyrovnávaní záujmov, popri podpore zo strany politikov.

Napriek komplexnému právnemu rámcu v Maďarsku na podporu sektorového sociálneho dialógu - predovšetkým prostredníctvom zákona o sektorovom sociálnom dialógu z roku 2009 (SSDA) - zostáva praktická implementácia sektorového kolektívneho vyjednávania slabá. Počas 16 rokov od nadobudnutia účinnosti tohto zákona zostáva v platnosti iba jedna rozšírená sektorová kolektívna zmluva (v elektrárenskom priemysle). Systém je značne ovládaný kolektívnym vyjednávaním na úrovni podnikov v rámci veľkých podnikov, zatiaľ čo malé a stredné podniky, ktoré tvoria väčšinu maďarskej ekonomiky, sú vo veľkej miere vylúčené z formálnych dialógových štruktúr.

Príčiny tejto stagnácie sú zároveň štrukturálne aj politické. Z právneho hľadiska sú kritériá reprezentatívnosti pre účasť v SDV príliš prísne pre fragmentované sektory, najmä tie, ktoré sú ovládané mikropodnikmi. Finančné a procedurálne stimuly na zapojenie sa do kolektívneho vyjednávania sú minimálne a inštitucionálna infraštruktúra je nedostatočne financovaná. Kultúrne často odbory aj zamestnávateľské organizácie postrádajú organizačnú kapacitu, spoluprácu alebo ochotu zmysluplne sa zapájať na sektorovej úrovni. Rozhovory odhaľujú hlboko zakorenený skepticizmus na oboch stranách: mnohí zamestnávatelia vnímajú kolektívne zmluvy ako možnú konkurenčnú nevýhodu, zatiaľ čo fragmentácia odborov a klesajúca členská základňa limitujú ich vyjednávaciu silu.

Vládna podpora, ktorá by mala hrať kľúčovú povznášajúcu úlohu, je do veľkej miery symbolická. Zúčastnené strany konzistentne opisujú politické prostredie ako ľahostajné alebo dokonca prekážajúce autonómnemu sociálnemu dialógu. Konzultácie na národnej úrovni sú väčšinou obmedzené na ročné rokovania o minimálnej mzde, pričom širšie trojstranné dohody sú zriedkavé alebo neexistujú.

Prieskumné údaje ďalej potvrdzujú decentralizovanú povahu maďarských pracovnoprávných vzťahov. Kolektívne zmluvy — či už na úrovni podnikov alebo sektorov — sa najčastejšie nachádzajú vo veľkých podnikoch, s veľmi obmedzeným dosahom inde. Respondenti považujú lobovanie za účinnejší nástroj než formálny dialóg a dôvera v záväzok vlády k sektorovému dialógu je nízka. Vznikajúce témy, ako rovnosť pohlaví, udržateľnosť alebo digitalizácia, sa v rokovaníach takmer neriešia. Tie zostávajú sústredené na tradičné témy ako mzdy, pracovný čas a bezpečnosť práce.

Napriek týmto výzvam existujú oblasti potenciálu. Respondenti rozhovorov aj účastníci workshopov identifikovali témy ako odborné vzdelávanie, zdravie a bezpečnosť či rozvoj zručností ako spoločné záujmy, ktoré by mohli tvoriť základ obnovenej sektorovej spolupráce. Právne predpisy EÚ, najmä tie súvisiace s firemnou udržateľnosťou a due diligence, môžu tiež posunúť Maďarsko k inkluzívnejším a pružnejším dialógovým praktikám. Bez národnej politickej vôle však samotné vonkajšie stimuly pravdepodobne nebudú postačovať.

Workshop s výhľadom do roku 2035 uzavrel, že budúcnosť sektorového dialógu v Maďarsku závisí od niekoľkých kľúčových faktorov: legislatívnej reformy, obnovenej inštitucionálnej podpory a kultúrnej zmeny smerom ku

kooperatívnym pracovným vzťahom. Zamestnávateľa aj odbory potrebujú silnejšie stimuly, vrátane finančných a procedurálnych výhod viazaných na účasť v dialógu. Štát musí pôsobiť nielen ako regulátor, ale aj ako povznášateľ, zabezpečujúci, aby inštitucionálna architektúra dialógu bola prispôbena potrebám modernej, diverzifikovanej ekonomiky. Bez toho zostane sektorové kolektívne vyjednávanie skôr výnimkou než pravidlom a Maďarsko bude naďalej zaostávať za ambíciou EÚ zvýšiť pokrytie kolektívnym vyjednávaním vo všetkých členských štátoch.

3. Záver

Sektorový sociálny dialóg v Maďarsku je zakotvený v zákone, no v praxi zostáva nedostatočne rozvinutý. Systém trpí nízkou účasťou, nedostatočnou inštitucionálnou podporou a slabou politickou podporou. Štrukturálne prekážky – ako sú prísne legislatívne požiadavky a fragmentovaná povaha zastupovania zamestnancov – ďalej obmedzili dosah a efekt kolektívneho vyjednávania na sektorovej úrovni.

Napriek tomu prejavujú záujem o spoluprácu na konkrétnych vzájomne relevantných témach ako zamestnávateľa, tak odbory. S cieľovou reformou, zvýšením povedomia a strategickým využitím príležitostí na úrovni EÚ by sektorový dialóg mohol stále slúžiť ako nástroj na formovanie inkluzívnych a stabilných pracovnoprávných vzťahov v Maďarsku.

Čierna Hora, najmenšia krajina v tejto komparatívnej analýze, predstavuje jedinečný prípad na skúmanie dynamiky sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania v kontexte transformačných socioekonomických zmien. Od získania nezávislosti v roku 2006 realizuje Čierna Hora demokratické a ekonomické reformy zamerané na zosúladenie s normami Európskej únie. Táto štúdia krajiny prináša komplexnú analýzu právnych a inštitucionálnych rámcov spolu s aktuálnymi ekonomickými trendmi, ktoré ovplyvňujú sociálny dialóg a kolektívne vyjednanie v Čiernej Hore. Ponúka tiež prehľad o úlohách a názoroch zainteresovaných strán, založený na rozsiahlej ankete doplnenej viacerými rozhovormi so zástupcami zamestnávateľov a odborov. Využitím kombinácie metodologických prístupov sa štúdia snaží poukázať na dosiahnutý pokrok, ako aj na pretrvávajúce výzvy, ktoré naďalej formujú pracovnoprávne vzťahy v Čiernej Hore dnes.

I. PRÁVNÁ REGULÁCIA SEKTOROVÉHO SOCIÁLNEHO DIALÓGU A KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA V ČIERNEJ HORE

1. Právny rámec sociálneho dialógu a súčasná situácia všeobecnej kolektívnej zmluvy a sektorovej kolektívnej zmluvy

Sociálny dialóg v Čiernej Hore je jedným z kľúčových nástrojov na vyjadrenie názorov, potrieb a požiadaviek zamestnávateľov a zamestnancov vo vzťahu k vláde.

Na národnej úrovni bol v roku 2008 zriadený Sociálny poradný výbor Čiernej Hory na základe prijatia zákona o Sociálnom poradnom výbore v roku 2007. Výbor vznikol s cieľom posilniť sociálny dialóg ako nástroj na zlepšenie ekonomickej a sociálnej situácie zamestnancov a zamestnávateľov, zlepšenie ich životných a pracovných podmienok, podporu kultúry dialógu a povzbudenie pokojného riešenia individuálnych a kolektívnych pracovných sporov. Výbor sa zaoberá aj ďalšími otázkami vyplývajúcimi z medzinárodných dokumentov týkajúcich sa vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Zákonné zmeny v roku 2011 a 2013 upravili postavenie členov výboru tak, že už nie sú považovaní za verejných funkcionárov. Tieto zmeny tiež znížili počet zástupcov vlády, odborov a zamestnávateľov na osem zástupcov z každej skupiny.

Výbor diskutuje a prijíma stanoviská k širokému spektru tém, medzi ktoré patria: rozvoj a zlepšovanie kolektívneho vyjednávania na národnej a sektorovej úrovni; vplyv hospodárskej politiky a jej realizácie na sociálny rozvoj a stabilitu zamestnanosti; mzdová a cenová politika; konkurencieschopnosť a produktivita; pracovné zdravie a bezpečnosť; ochrana životného prostredia; vzdelávanie a odborná príprava; zdravotná starostlivosť a sociálne zabezpečenie; demografické trendy; otázky týkajúce sa Medzinárodnej organizácie práce a ďalšie témy relevantné pre realizáciu a zlepšenie ekonomickej a sociálnej politiky.

V Čiernej Hore patria medzi reprezentatívnych sociálnych partnerov na strane zamestnávateľov Zamestnávateľská federácia Čiernej Hory, a na strane zamestnancov dve reprezentatívne odborové organizácie: Konfederácia odborových zväzov Čiernej Hory a Zväz slobodných odborových zväzov Čiernej Hory.

Podľa článku 182 Zákonníka práce možno kolektívne zmluvy uzatvárať na troch úrovniach: všeobecná kolektívna zmluva, sektorová kolektívna zmluva a kolektívna zmluva na úrovni zamestnávateľa.

Všeobecná kolektívna zmluva sa uzatvára na národnej úrovni a vzťahuje sa na všetkých zamestnávateľov a zamestnancov v celej Čiernej Hore. Sektorová kolektívna zmluva sa vzťahuje na konkrétny sektor a je záväzná pre všetkých zamestnávateľov a zamestnancov v danom sektore. Kolektívna zmluva na úrovni zamestnávateľa sa uzatvára medzi konkrétnym zamestnávateľom a jeho zamestnancami a platí len pre tohto zamestnávateľa.

Zákonník práce tiež definuje inštitúcie a subjekty oprávnené uzatvárať kolektívne zmluvy. Podľa zákona:

1. Všeobecnú kolektívnu zmluvu uzatvára reprezentatívna odborová organizácia, reprezentatívna zamestnávateľská federácia a vláda.

2. Sektorová kolektívna zmluva sa uzatvára rôzne v závislosti od typu organizácie:
 - a. Pre reálnu ekonomiku (súkromný sektor) sa uzatvára medzi reprezentatívnou zamestnávateľskou federáciou a reprezentatívnymi odbormi.
 - b. Pre štátne alebo väčšinovo štátne podniky sa uzatvára medzi reprezentatívnymi zamestnávateľmi, odbormi a vládou.
 - c. Pre ďalšie subjekty, ako sú verejné inštitúcie, organizácie sociálneho zabezpečenia, štátne inštitúcie a obce, sa uzatvára medzi reprezentatívnymi odbormi a zakladateľským orgánom.
3. Kolektívnu zmluvu na úrovni zamestnávateľa uzatvára zamestnávateľ a reprezentatívna odborová organizácia.
4. V spoločnostiach, inštitúciách alebo iných verejných službách, kde je zakladateľom štát alebo miestna samospráva, sa zmluva uzatvára medzi reprezentatívnymi odborovými organizáciami, riaditeľom inštitúcie a príslušným riadiacim orgánom.

Podľa Zákonníka práce kolektívne zmluvy a pracovné zmluvy nemôžu ustanoviť nižšiu úroveň práv alebo určiť horšie pracovné podmienky v porovnaní so Zákonníkom práce. Kolektívne zmluvy a pracovné zmluvy môžu ustanoviť vyššiu úroveň práv alebo lepšie pracovné podmienky než sú stanovené Zákonníkom práce. Ak niektoré ustanovenia kolektívnej zmluvy poskytujú menší rozsah práv alebo menej priaznivé pracovné podmienky, než sú stanovené Zákonníkom práce, uplatňujú sa práva alebo podmienky stanovené Zákonníkom práce a ustanovenia kolektívnej zmluvy sú považované za neplatné. Ak kolektívna zmluva nebola uzatvorená s konkrétnym zamestnávateľom, bezodkladne sa uplatňuje príslušná sektorová kolektívna zmluva, a ak sektorová kolektívna zmluva neexistuje, uplatňuje sa všeobecná kolektívna zmluva.

Na základe zákona v Čiernej Hore platí jedna všeobecná kolektívna zmluva, ktorá sa vzťahuje na všetkých zamestnávateľov a zamestnancov na území Čiernej Hory. V decembri 2022 podpísali Zamestnávateľská federácia Čiernej Hory, odbory a vláda Čiernej Hory (minister práce a sociálnej ochrany) všeobecnú kolektívnu zmluvu. Touto Všeobecnou kolektívnou zmluvou sociálni partneri definovali určité práva, ktoré budú mať všetci zamestnanci a zamestnávateľia v Čiernej Hore, najmä v prípadoch, kde neboli uzatvorené sektorové kolektívne zmluvy alebo kolektívne zmluvy na úrovni zamestnávateľa. Zaujímavé je, že táto Všeobecná kolektívna zmluva po prvýkrát zavádza zvýšenie miezd za prácu v nedeľu o 80 %, s výnimkou zamestnancov, ktorí sú pridelení k prácam vyžadujúcim nepretržitú prevádzku (práca na smeny), ako aj zamestnancov pracujúcich v hotelierstve a v verejnej osobnej doprave.

V súčasnosti je v Čiernej Hore v roku 2023 podpísaných 38 kolektívnych zmlúv na úrovni zamestnávateľa a 7 sektorových kolektívnych zmlúv pre reálnu ekonomiku. Šesť z nich je podpísaných medzi zamestnávateľskými organizáciami a odbormi, a jedna kolektívna zmluva bola podpísaná medzi vládou, odbormi a zamestnávateľskou federáciou a týka sa námorníkov v medzinárodnej plavbe, keďže sa výlučne vzťahuje na podniky, ktorých zakladateľom alebo väčšinovým vlastníkom je štát.

V súčasnosti sú pre reálnu ekonomiku v Čiernej Hore platné nasledujúce sektorové kolektívne zmluvy:

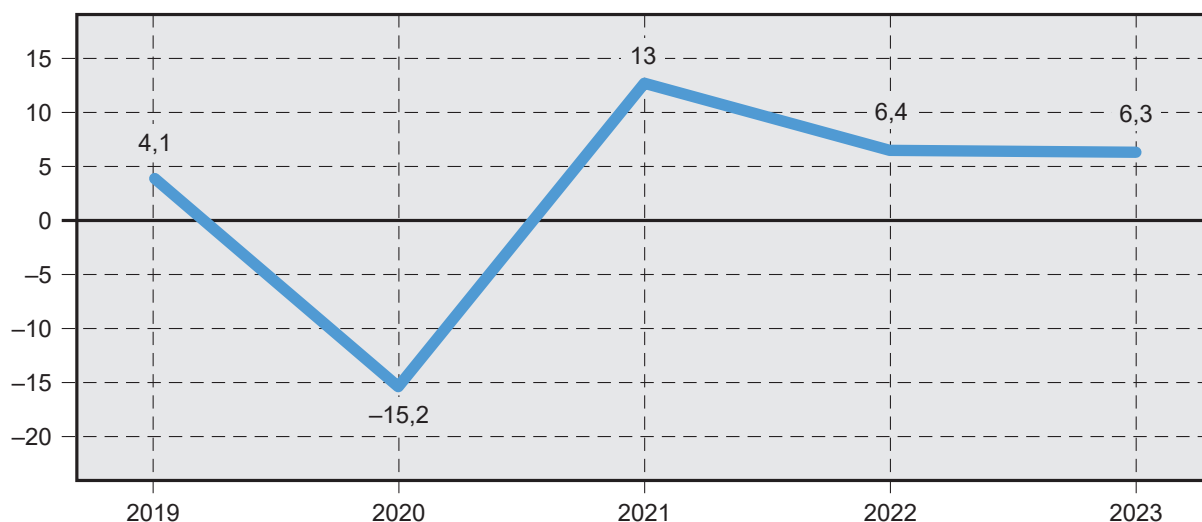
1. Sektorová kolektívna zmluva pre sektor turizmu a pohostinstva;
2. Sektorová kolektívna zmluva pre námornú dopravu, prístavné prekladiská a prístavy nautického turizmu;
3. Sektorová kolektívna zmluva pre námorníkov na lodiach v medzinárodnej plavbe;
4. Sektorová kolektívna zmluva pre stavebníctvo a priemysel stavebných materiálov;
5. Sektorová kolektívna zmluva pre energetický sektor;
6. Sektorová kolektívna zmluva pre telekomunikácie;
7. Sektorová kolektívna zmluva pre chemický, farmaceutický a textilný priemysel.

2. Ekonomické prostredie a trendy na trhu práce v období 2020 – 2024

Ekonomika Čiernej Hory, ako malá a veľmi otvorená ekonomika, bola výrazne ovplyvnená pandémiou COVID-19. Vzhľadom na štruktúru ekonomiky Čiernej Hory, ktorá je prevažne orientovaná na služby, najmä na cestovný ruch a pohostinstvo, zaznamenala Čierna Hora v roku 2020 najväčší pokles rastu HDP, a to na úrovni -15,3 %. Tento pokles bol spôsobený prísnyimi opatreniami navrhnutými vládou na základe odporúčaní Svetovej zdravotníckej organizácie, ktoré obmedzili všetky turistické aktivity.

Graf 1: Rast HDP v Čiernej Hore

Rast HDP v Čiernej Hore



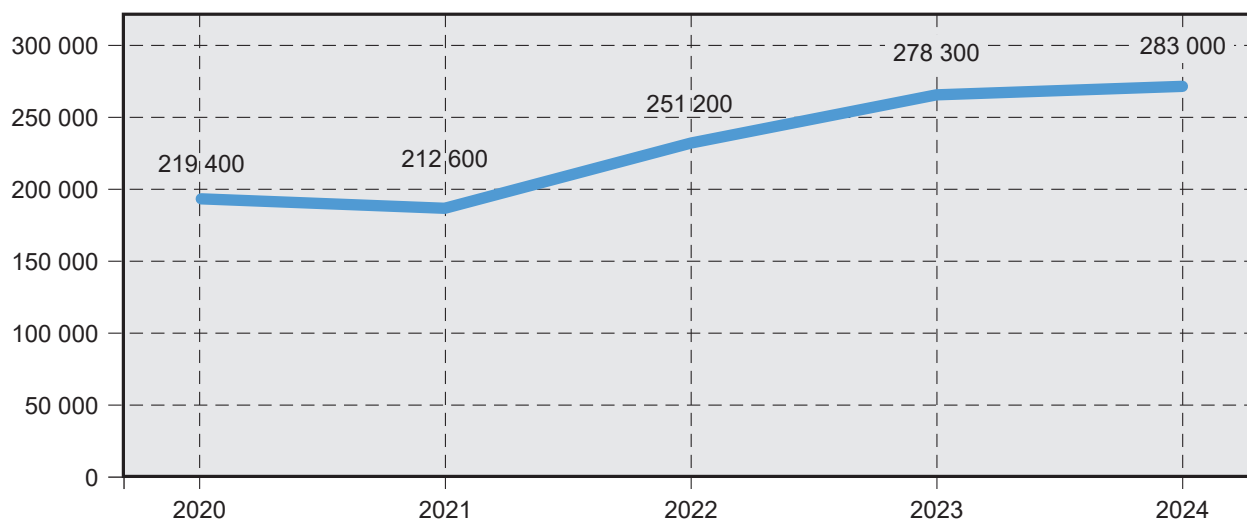
Graf 1: Rast HDP v Čiernej Hore

Zdroj: MONSTAT, www.monstat.org

Ako je zrejmé z grafu, ekonomika Čiernej Hory zaznamenala po skončení pandémie COVID-19 silný rast. Tento rast bol najskôr indikovaný oživením cestovného ruchu, ale aj rastom v iných sektoroch. Po začiatku vojny na Ukrajine Čierna Hora prijala veľké množstvo civilistov, ktorí v krajine žijú a pracujú. Podľa niektorých odhadov od roku 2022 v Čiernej Hore žije a pracuje viac ako 100 000 cudzincov. V roku 2022 vláda Čiernej Hory zaviedla reformu zvýšenia minimálnej mzdy. Všetky tieto faktory vytvorili vyššiu spotrebu v krajine, a práve vďaka tomu dosiahla ekonomika Čiernej Hory rast. Vysoký rast bol zaznamenaný aj vďaka prílevu investícií, najmä v stavebnom sektore. Momentálne je predpokladaný rast HDP v roku 2024 na úrovni 3,8 %, pričom sa očakáva jeho mierny pokles. Na základe Fiškálnej stratégie Čiernej Hory na roky 2025–2027 sa očakáva rast ekonomiky o 4,8 % v roku 2025, následne 3,1 % v roku 2026 a 3,2 % v roku 2027.

Podobná situácia platí aj pre počet zamestnancov v Čiernej Hore. Po poklese v roku 2021 spôsobenom pandemiou COVID-19 sa počet zamestnancov zvýšil, a to najskôr v dôsledku oživenia ekonomiky, ale aj v dôsledku zmien metodológie výpočtu počtu zamestnancov v krajine.

Počet zamestnancov



Graf 2: Počet zamestnancov

Zdroj: MONSTAT, www.monstat.org

Trendy na trhu práce v Čiernej Hore zároveň ukazujú kontinuálny rast miezd od roku 2022. To všetko naznačuje, že Čierna Hora sa dobre zotavila z negatívneho vplyvu pandémie COVID-19, a zároveň poukazuje na to, že udalosti súvisiace s vojnou na Ukrajine a s ňou spojené problémy priniesli pozitívne efekty pre čiernohorskú ekonomiku. Na druhej strane však niektoré ďalšie ukazovatele odhaľujú, že Čierna Hora stále čelí vážnym problémom, ako je veľký počet spoločností s blokovými účtami (viac ako 22 000), medzi-firemné dlhy dosahujúce vyše 1,2 miliardy eur (čo je dvojnásobok stavu z roku 2019), nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, odliv mozgov a podobne.

Je zrejmé, že ekonomika Čiernej Hory sa zotavila z obdobia roku 2020, avšak stále pretrvávajú zásadné problémy, ktoré je potrebné riešiť, najmä v oblasti podnikateľského prostredia, ktoré patrí medzi kľúčové predpoklady efektívneho kolektívneho vyjednávanía.

Na základe novej správy Európskej komisie¹ pre Čiernu Horu na rok 2024 sa zdôrazňuje, že dynamický rozvoj domácich a zahraničných spoločností je brzdený neformálnou ekonomikou, neefektívnosťou a prietahmi v styku s administratívou, nadmernou zložitou legislatívneho rámca a administratívnou záťažou súvisiacou s parašiskálnymi poplatkami, ako aj nedostatočnou kvalitou elektronických služieb. Ďalšie prekážky predstavujú nedostatočná transparentnosť v rozhodovacom procese, svojvoľná interpretácia a uplatňovanie zákonov verejnými orgánmi a obmedzený prístup k financovaniu pre malé a stredné podniky.

II. ZHRNUTIE ROZHOVOROV SO ZAJAINTERESOVANÝMI STRANAMI A ODBORNÍKMI V KONKRÉTNÝCH SEKTOROCH

Aby sa overili výsledky online prieskumu, Čiernohorská zamestnávateľská federácia realizovala dodatočné hĺbkové rozhovory so zamestnávateľmi z rôznych sektorov, a zároveň, aby sa zahrnuli všetky strany, uskutočnili sa aj rozhovory s predstaviteľmi odborových zväzov zo špecifických sektorov.

Rozhovory boli organizované tak, aby priniesli podrobné odpovede na konkrétne témy, ako sú legislatíva, proces vyjednávanía, vplyv pandémie COVID-19, vojna na Ukrajine a podobne. V nasledujúcej časti uvádzame stručné zhrnutie názorov spoločností na všetky tieto témy. Rozhovory viedol odborník a vychádzali z pripravených otázok, ktoré boli rovnaké pre všetkých účastníkov.

1. Aké sú push a pull faktory pre sektorové kolektívne vyjednávanie?

Počas rozhovorov zamestnávatelia zdôraznili význam dobrej spolupráce medzi sociálnymi partnermi ako kľúčového faktora pre zlepšenie sektorového sociálneho dialógu. V tomto kontexte uviedli, že dobrá spolupráca povedie k efektívnemu sociálnemu dialógu a výrazne lepšiemu a účinnejšiemu rozhodovaciemu procesu.

Nízka úroveň vedomostí sociálnych partnerov, ale aj všetkých zamestnancov a zamestnávateľov, je jedným z negatívnych faktorov, ktoré môžu spomaliť sektorové kolektívne vyjednávanie. Jednou z hlavných úloh sociálnych partnerov, ale aj vlády, by malo byť zvyšovanie povedomia s cieľom podporiť význam sociálneho dialógu, a najmä sektorového kolektívneho vyjednávanía.

Ďalej je nevyhnutné zlepšiť vyjednávaciu zručnosť v procese kolektívneho vyjednávanía. Je dôležité, aby sa v procese vyjednávanía podieľali odborníci. Je zrejmé, že profesionalizáciou vyjednávacieho tímu sa zvýši kvalita procesu. Tým sa tiež minimalizujú možné problémy, ako sú nedostatočné porozumenie medzi sociálnymi partnermi a slabé pochopenie aktuálneho stavu. V niektorých sektoroch je navyše nevyhnutné, aby boli v procese zastúpení zástupcovia odborov, aby sa vôbec mohol začať vyjednávací proces.

Tiež je dôležité, aby všetci aktéri v procese mali na pamäti princípy riadenia času. Je potrebné zlepšiť koordináciu a prácu celého tímu. V tomto zmysle by bolo vhodné stanoviť presný časový rámec pre celý proces a zabezpečiť, aby účastníci s dobrou koordináciou dodržiavali navrhovaný časový harmonogram. Dôvodom je skutočnosť, že niektoré rokovania trvajú príliš dlho a výsledky v dynamickom ekonomickom období potom nie sú dostatočne dobré.

Jedným z hlavných faktorov, ktoré môžu spomaliť vyjednávací proces, sú rozdielne očakávania a nedostatočné porozumenie dynamike čiernohorskej ekonomiky, ale aj globálnej ekonomiky. Stále sa objavujú názory a požiadavky vyplývajúce z predchádzajúceho ekonomického modelu, ktorý fungoval v Čiernej Hore, no nie je zosúladený so súčasným stavom v novom prostredí, s voľným trhom a otvorenou ekonomikou.

¹ Directorate-General for Neighbourhood and Enlargement Negotiations: Montenegro Report 2024. https://enlargement.ec.europa.eu/montenegro-report-2024_en (23. 04. 2025.).

Chýba tiež spolupráca medzi inštitúciami systému v Čiernej Hore. Tento problém vedie rokovania nesprávnym smerom. Napríklad sa stalo, že sociálni partneri sa na pracovných skupinách dohodli na niektorých častiach dohody, no štátne inštitúcie nakoniec nechceli akceptovať konečný výsledok rokovaní a odmietli ho schváliť. To vytvára veľké problémy pre subjekty zúčastňujúce sa pracovných skupín a zároveň spôsobuje problémy celým sektorom.

Vyjednávania počas obdobia ekonomického rastu je obzvlášť dôležité, pretože zamestnávateľia aj zamestnanci sú vtedy viac ochotní diskutovať o zlepšení pracovných podmienok. Nedostatok dôvery medzi zamestnávateľmi a odbormi, slabé odborové organizácie, ako aj obdobia ekonomickej recesie, keď sú zamestnávateľia viac zameraní na znížovanie nákladov než na zlepšovanie pracovných podmienok, sú kľúčovými faktormi oslabovania kolektívneho vyjednávania.

2. Môžete identifikovať právne alebo iné prekážky brániace efektívnemu vyjednávaniu a zároveň stimuly, ktoré ho uľahčujú?

Na základe aktuálnej situácie je zrejmé, že právny rámec poskytuje všetky podmienky pre efektívny sociálny dialóg, a to na národnej aj sektorovej úrovni. Podľa legislatívy, ako bolo uvedené v prvej kapitole, sú jasne rozdelené všetky úlohy sociálnych partnerov a stanovené, kto sa môže zúčastňovať na procese vyjednávania.

Je zrejmé, že legislatíva v Čiernej Hore, vychádzajúca z medzinárodných princípov, zdôrazňuje povinnosť kolektívneho vyjednávania, čím mu pridáva väčšiu váhu a význam.

Jedným z problémových bodov pri implementácii kolektívneho vyjednávania sú rozdielne potreby a úrovne vedomostí zástupcov súkromných spoločností, ako aj spoločností vlastnených a riadených štátom. V tomto kontexte existujú odlišné požiadavky a oveľa výhodnejšia situácia pre štátne podniky. To vytvára problémy a vedie k rozdielnym pozíciám súkromného sektora. Napríklad po prvýkrát v Čiernej Hore bola v jednej kolektívnej zmluve umožnená spoločnostiam možnosť, že v prípade negatívnych hospodárskych výsledkov nebudú musieť platiť všetky záväzky (s jasným špecifikovaním, ktoré záväzky nemusia byť zaplatené). Toto je dobrý príklad vzájomného porozumenia medzi partnermi a ukazuje, ako môže sociálne vyjednanie priniesť riešenie na vytvorenie rovných podmienok pre všetkých. Podobný princíp poznáme aj z Pracovného zákona v oblasti verejného sektora, podľa ktorého, ak spoločnosť so štátnou väčšinovou účasťou funguje riadne a plní svoje záväzky, Pracovný zákon pre verejný sektor sa na ňu neuplatňuje.

Ako jeden z problémov zamestnávateľia uviedli, že v procese sektorového kolektívneho vyjednávania je problémom úroveň plátov, ktorá je vyššia v štátnych podnikoch a verejnom sektore, pričom reálna ekonomika si takéto platové úrovne nemôže dovoliť. To môže v rokovaní vytvárať významné ťažkosti.

Jedným z faktorov, ktorý by mohol právne zlepšiť sektorové kolektívne vyjednanie, je umožnenie širšieho priestoru pre ďalšie témy, ktoré súčasná legislatíva nekryje. V tomto zmysle by sa v rámci kolektívneho vyjednávania mohli riešiť špecifické otázky sektora, napríklad rozvrhnutie pracovného času a podobne.

Preto jednou z možných ciest zlepšenia kolektívneho vyjednávania je zvýšiť flexibilitu Pracovného zákona, aby poskytoval väčší priestor na riešenie rôznych tém najmä na sektorovej úrovni.

Tiež by bolo vhodné, aby pri rokovaní so štátnymi podnikmi sa na procese podieľali príslušné štátne inštitúcie, čím by sa predišlo riziku negatívneho stanoviska štátu na konci vyjednávania, ak by výsledok nebol akceptovateľný pre štátny rozpočet.

3. Čo by podľa vášho názoru zvýšilo efektívnosť kolektívneho vyjednávania?

Nástroje a faktory na zlepšenie sociálneho dialógu na sektorovej úrovni

Na zlepšenie sociálneho dialógu, najmä na sektorovej úrovni, zamestnávateľia identifikovali niekoľko kľúčových nástrojov a faktorov. Všetky tieto faktory je možné rozdeliť na inštitucionálne a právne faktory a zároveň na faktory týkajúce sa ľudského kapitálu.

Na úvod tejto kapitoly je potrebné zdôrazniť, že všetci účastníci rozhovorov vyzdvihli, že Zväz zamestnávateľov Čiernej Hory (MEF) je silným partnerom v kolektívnom vyjednaní. Všetci respondenti spomenuli, že zamestnanci MEF majú vynikajúce vyjednávací schopnosti a rozsiahle skúsenosti. Zamestnanci MEF neustále zvyšujú svoje kapacity a sledujú všetky relevantné medzinárodné štandardy nevyhnutné pre vyjednanie.

Prvá časť: Inštitucionálne a právne faktory

Zamestnávateľia zdôraznili tieto faktory ako kľúčové pre rozvoj sociálneho dialógu:

- 1. Lepšia príprava na vyjednanie**, vrátane zberu a analýzy všetkých relevantných štatistických údajov pre konkrétny sektor. Táto analýza poskytne sociálnym partnerom jasný obraz o stave sektora a prognózy na nasledujúce

obdobie. Na základe toho môžu partneri posúdiť finančnú udržateľnosť niektorých noriem, predvídať potenciálne problémy s pracovnou silou a pod. Kvalitná analýza tiež prispeje k zníženiu nerealistických požiadaviek, keďže jasné dáta a presný stav sektora ukážu, či je požiadavka možná, čím sociálni partneri získajú ďalší nástroj na hľadanie spoločného riešenia problémov.

2. **Zlepšenie medzisektorovej inštitucionálnej spolupráce a komunikácie**, najmä pri rokovaní so štátnymi podnikmi. Účastníci zdôraznili potrebu mať právo na dohodu o niektorých normách počas vyjednávania. Skúsenosti ukázali, že niektoré štátne inštitúcie (ministerstvá) na konci rokovaní odmietli schváliť dohodu kvôli finančnej stabilite, čo spomaľuje celý proces implementácie kolektívnej zmluvy. Pre vyriešenie tohto problému je potrebná spolupráca medzi inštitúciami a získanie oficiálneho stanoviska štátu už na začiatku vyjednávania.
3. **Poskytnutie väčšieho právneho priestoru pre vyjednanie**, čo znamená zákonom definovať viac oblastí a tém, ktoré by mali byť predmetom kolektívnych zmlúv. Je nevyhnutné, aby sociálni partneri mohli počas vyjednávania riešiť špecifické témy, ktoré sú relevantné pre daný sektor.
4. **Zníženie vplyvu politickej stability či nestability na proces vyjednávania**. Pre kontinuitu rokovaní je dôležité, aby štát zabezpečil účasť profesionálov bez častých personálnych zmien spôsobených politickými zmenami.
5. **Budovanie dôvery medzi sociálnymi partnermi**. Toto by mala byť hlavná úloha všetkých sociálnych partnerov a štátu v nasledujúcom období. Budovanie dôvery predstavuje kľúčový nástroj na prezentáciu a posilnenie významu kolektívneho vyjednávania, najmä na sektorovej úrovni.

Druhá časť: Faktory ľudského kapitálu a manažment procesu sociálneho dialógu

Účastníci rozhovorov identifikovali nasledujúce oblasti na zlepšenie:

1. **Zlepšenie celkového manažmentu času počas vyjednávania**. Všetci účastníci by mali mať plán každého kroku s jasnými termínmi podpísania kolektívnej zmluvy. Tento plán by sa mal prijať na začiatku a mal by zabezpečiť plynulý a rýchly priebeh rokovaní bez možnosti zbytočného odkladania.
2. **Zlepšenie manažérskych schopností účastníkov procesu**. Je potrebné zefektívniť vedenie rokovaní a stanoviť jasné pravidlá, ktoré celý proces zrýchlia.
3. **Zlepšenie komunikačného systému**, ktoré nadväzuje na predchádzajúce body. Komunikačný plán a kvalitnejšia komunikácia medzi všetkými aktérmi je kľúčová pre efektívne kolektívne vyjednanie.
4. **Budovanie kapacít všetkých inštitúcií zapojených do kolektívneho vyjednávania**. Je potrebné zvyšovať odborné znalosti účastníkov a zabezpečiť profesionálnu účasť zo všetkých strán. Aj keď zamestnávateľia majú silné vyjednávací tímy, časté zmeny na strane odborov spomaľujú celý proces.
5. **Zvýšenie zapojenia viacerých zamestnávateľov do vyjednávania**. Tým sa získa viac dát a reálnejší obraz o sektore. Z hľadiska štruktúry ekonomiky je potrebné, aby v procese bolo viac zástupcov malých podnikov, ktoré doteraz boli menej zastúpené a výsledky rokovaní často viac vyhovovali veľkým firmám s rozvinutejšími kapacitami.
6. **Zlepšenie propagácie významu sociálneho dialógu na národnej aj sektorovej úrovni**. Mnohé malé firmy a väčšina zamestnancov nemá dostatočné vedomosti o sociálnom dialógu a jeho význame ako nástroji na riešenie problémov. Príklady úspešných výsledkov sociálneho dialógu v Čiernej Hore by mali byť verejne prezentované. Toto nemôžu zabezpečiť iba zamestnávateľia a odbory, ale je potrebná spoločná aktivita všetkých zúčastnených vrátane štátu, ktorý tak ukáže svoj záväzok k sociálnemu dialógu. To prispeje k budovaniu dôvery a kapacít, posilní všetky strany a vytvorí dôležitejšiu a silnejšiu úlohu sociálneho dialógu v čiernohorskej ekonomike.

Záver: Je zrejmé, že ľudský faktor je kľúčový pre proces vyjednávania a všetky snahy by mali smerovať k zníženiu vplyvu jednotlivcov na celý proces. Východiská rokovaní by mali byť tvorené na základe reálnych dát zo sektoru, na ktorých by mali byť postavené požiadavky všetkých zúčastnených.

4. Ako podľa Vášho názoru ovplyvnila kríza (Covid, ekonomická, klimatická, vojna medzi Ruskom a Ukrajinou) kolektívne vyjednanie vo Vašom sektore?

Všetci účastníci sa zhodujú, že každá kríza prináša určitú neistotu do procesu kolektívneho vyjednávania. Sila a rozsah vplyvu jednotlivých kríz na vyjednanie sú však rôzne. Je isté, že priority zamestnávateľov sa počas kríz menia. Napríklad počas krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 museli zamestnávateľia kľásť dôraz na zachovanie finančnej stability a udržanie pracovných miest pre každého zamestnanca, čo malo byť prioritou vyjednávania, nie zvyšovanie nákladov.

Všeobecne všetci hodnotia, že počas kríz neboli žiadne významné prekážky v procese rokovaní a vyjednávania a témy sa výrazne nemenili. Pandémia COVID-19 však spôsobila technické problémy, ktoré znemožnili organizovanie stretnutí, a kvalita vyjednávania v online prostredí bola mierne oslabená.

Je zrejmé, že v Čiernej Hore mali jednotlivé krízy v posledných rokoch rôzny vplyv. Počas krízy COVID-19 ekonomika zaznamenala najväčší pokles HDP, čo malo negatívny dopad. Na druhej strane vojna na Ukrajine a energetická kríza priniesli pozitívny vplyv na ekonomiku. V období pandémie boli sociálni partneri zapojení do rozhodovacích procesov pri tvorbe podporných opatrení pre zamestnávateľov a zamestnancov. Tento obdobie ukázalo, že sociálny dialóg je kľúčový pre vytváranie efektívnych opatrení. Tiež sa zaviedli nové formy kolektívneho vyjednávania, napríklad home office (práca z domu). Ďalej, v dôsledku energetickej krízy a vojny na Ukrajine kolektívne vyjednanie prinieslo pozitívne výsledky a zvýšenie práv zamestnancov, vyplývajúcich z pozitívnych ekonomických výsledkov Čiernej Hory.

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

Národný sociálny dialóg predstavuje všeobecný rámec pre ďalšie sektorové dialógy, a preto má jeho úloha väčší význam, keďže môže usmerňovať a určovať ďalší priebeh sociálnych dialógov na sektorovej úrovni. Okrem toho by zapojenie štátu bolo významné, pretože týmto spôsobom by štát získal prehľad o procese a priebehu sektorových rokovaní a bol by oboznámený s prekážkami, s ktorými sa sociálni partneri počas týchto rokovaní stretávajú. Vyššie uvedené by prispelo k zlepšeniu praxe a v konečnom dôsledku aj k zlepšeniu národného rámca.

Celkovo národný sociálny dialóg ponecháva priestor pre sektorový sociálny dialóg, založený na zákonných požiadavkách. Všeobecne všetci účastníci prieskumu uviedli, že účastníci národného sociálneho dialógu by mali aktívnejšie podporovať sektorový sociálny dialóg. Tiež, ako už bolo spomenuté, kapacity i vedomosti účastníkov sektorového, ale aj národného sociálneho dialógu by mali byť zlepšené a východiskovým bodom by mali byť reálne údaje a dostupná štatistika, aby bolo možné mať jasný obraz o stave ekonomiky a konkrétneho sektora.

6. Existujú podľa vášho názoru oblasti pracovnoprávnej regulácie, ktoré by bolo možné zlepšiť prostredníctvom sektorovej kolektívnej zmluvy? Ak áno, v ktorých oblastiach a s akým možným obsahom? Nachádzajú sa vo vašom sektore témy, ktoré by stálo za to zahrnúť do rámca sektorového sociálneho dialógu?

Je nevyhnutné, aby sa témy sektorového sociálneho dialógu rozšírili, a aby do neho boli zavedené mnohé nové oblasti. Na základe rozhovorov sú kľúčové nasledujúce témy:

- Rozdelenie pracovného času, ktoré je obzvlášť dôležité pre niektoré sektory a táto téma by sa mala rokovať na sektorovej úrovni;
- Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci by mali byť taktiež viac zahrnuté v sektorových kolektívnych zmluvách, pričom treba mať na pamäti, že táto téma sa líši medzi sektormi, a je jasné, že rokovania na sektorovej úrovni prinesú lepšie výsledky;
- Umelá inteligencia a jej vplyv na zamestnávateľov a zamestnancov. Táto téma je veľmi aktuálna v mnohých európskych krajinách, no v Čiernej Hore zatiaľ nie je vnímaná ako dostatočne dôležitá. Mala by byť jednou z kľúčových tém, najmä s ohľadom na to, že zmení spôsob práce každého zamestnávateľa, podnikateľské modely a potenciálne ovplyvní počet zamestnancov;
- Klimatické zmeny, obzvlášť pre niektoré konkrétne sektory. Táto téma zatiaľ nie je zahrnutá v žiadnom sektore a mala by byť, vzhľadom na jej budúci vplyv na sektory;
- Ochrana údajov by mala byť jednou z tém diskutovaných na sektorovej úrovni ako jedna z oblastí, ktorú Čierna Hora potrebuje zlepšiť;
- „Spravodlivá transformácia“ ako koncept by mala byť zavedená ako vedúci nástroj kolektívneho vyjednávania v Čiernej Hore. V tomto kontexte by najmä zelená transformácia mala byť jednou z tém sektorových rokovaní vzhľadom na jej význam a úlohy, ktoré čakajú čiernohorskú ekonomiku, najmä v procese prístupu k EÚ.

Čo sa týka otázky minimálnej mzdy, účastníci uviedli, že rozhodnutie o nej je na národnej úrovni (na základe Zákonníka práce sa navrhujú minimálne mzdy vo výške 600 a 800 eur), no uznávajú, že v niektorých sektoroch, napríklad v cestovnom ruchu a doprave, by bolo vhodné rokovať o minimálnej mzde na sektorovej úrovni s ohľadom na špecifiká týchto sektorov. Vidia v tom možnosť zlepšiť postavenie pracovníkov a udržať aj pritiahnuť viac zamestnancov do týchto sektorov.

Účastníci sa nezhodujú v otázke, či rozšírenie automatizácie a robotizácie zmení vnímanie nadnárodných spoločností, ktoré väčšinu svojej činnosti realizujú vo svojich dcérskych spoločnostiach v strednej a východnej Európe kvôli nižším nákladom na pracovnú silu. Polovica respondentov tvrdí, že neuvažujú o presune, no niektorí vzhľadom na tlak vyšších nákladov túto možnosť zvažujú. Je potrebné zdôrazniť, že väčšina firiem v Čiernej Hore sú malé podniky, a táto téma pre ne nebude veľkou záťažou.

III. SUMARIZÁCIA VÝSLEDKOV DOTAZNÍKOVÉHO ZISŤOVANIA

1. Prehľad vzorky respondentov

Databáza Čiernej Hory zo štúdie porovnávajúcej krajiny strednej a východnej Európy obsahuje odpovede od 38 spoločností. Hoci počet prijatých odpovedí je najnižší zo všetkých šiestich skúmaných krajín, čo súvisí aj s relatívne nízkym počtom obyvateľov Čiernej Hory, viac ako tri štvrtiny (76,3 %) odpovedí sú validné (platné) a vzorku je možné analyzovať.

Väčšina prijatých odpovedí pochádza od malých a stredných podnikov, pričom len v sektore služieb odpovedali zamestnávateľia s viac než 50 zamestnancami. Napriek tomu vzorka okrem spomenutého sektora služieb pokrýva aj výrobný a stavebný sektor. Takže hoci je počet položiek relatívne malý, vzorka pokrýva väčšinu relevantných sektorov v skúmanej krajine a zároveň poskytuje cenné poznatky o aspektoch malých podnikov, ktoré sú vo vzorkách z iných krajín všeobecne podprezentované.

Treba však zohľadniť, že tento typ podnikov má najnižší výskyt aktívnej inštitucionalizovanej zamestnaneckej reprezentácie, čo je dôležité pri hodnotení jednotlivých tematických odpovedí.

2. Odborová prítomnosť a rady zamestnancov

V Čiernej Hore uviedlo 86 % oslovených spoločností, že nemajú odborovú organizáciu. V rámci zvyšných 14 % so zástupcami odborov však výrazne prevažujú veľké spoločnosti s viac ako 250 zamestnancami, ktoré tvoria tri štvrtiny všetkých jednotiek s odborovou organizáciou. Tento fakt potvrdzuje predpoklad, ktorý vznikol pri hodnotení vzorky, že respondenti pochádzajú prevažne z neorganizovaných pracovísk. Napriek tomu je tento podiel v súlade s celkovým trendom v regióne, kde je aktivita odborov sústredená hlavne vo väčších organizáciách.

Existuje rozdiel v organizovaní zamestnaneckých rád v porovnaní s prítomnosťou odborov. Hoci by sa predpokladalo, že veľkosť podniku a miera odborovej organizovanosti bude korelovať s existenciou zamestnaneckých rád, prítomnosť zamestnaneckých rád bola zaznamenaná iba v kategórii podnikov s 10-49 zamestnancami, a to len u zlomku respondentov (20 %). V prípade najmenších a väčších podnikov zamestnanecké rady chýbajú, takže táto forma reprezentácie je vo vzorke z Čiernej Hory takmer alebo vôbec neprezentovaná a jej úloha pri formovaní pracovnoprávných vzťahov môže byť považovaná za marginálnu.

3. Kolektívne zmluvy na podnikovej a sektorovej úrovni

V Čiernej Hore je tiež nízka miera kolektívnych zmlúv na úrovni podnikov, keď len 21 % oslovených spoločností uviedlo, že takúto zmluvu má. Tento podiel je nižší ako celková miera v regionálnej vzorke (34 %). Väčšina existujúcich kolektívnych zmlúv (50 %) patrí do kategórie najväčších podnikov, zatiaľ čo podniky s 10-49 zamestnancami tvoria 33 % a s 1-9 zamestnancami 17 % tých, ktoré kolektívnu zmluvu majú. Vzťah medzi veľkosťou podniku a existenciou kolektívnej zmluvy korešponduje s organizáciou pracovísk a potvrdzuje koncentráciu pracovnoprávných vzťahov vo väčších typoch organizácií.

Vzťah medzi prítomnosťou odborov a existenciou kolektívnej zmluvy možno analyzovať cez krížovú tabuľku. Nízka úroveň pracovnoprávných vzťahov na úrovni podnikov sa prejavuje súbežnou absenciou odborovej organizácie aj kolektívnej zmluvy u 79 % respondentov. Analýza ukazuje, že 11 % podnikov má odbory, s ktorými majú uzavretú kolektívnu zmluvu na úrovni podniku. Možnou nepresnosťou je fakt, že 7 % respondentov uvádza existenciu platnej kolektívnej zmluvy na úrovni podniku napriek absencii odborovej organizácie, hoci podľa čiernohorského zákona je na takéto zmluvy vyžadovaná prítomnosť odborovej organizácie.

Nízku úroveň sektorovej aktivity v regióne odráža aj podiel sektorových kolektívnych zmlúv: len 37 % respondentov uviedlo existenciu kolektívnej zmluvy vo svojom sektore. Tento podiel je však vyšší ako u kolektívnych zmlúv na úrovni podnikov (21 %) a ako celkový podiel v strednej a východnej Európe (27 %), čo naznačuje relatívnu vitalitu sektorového systému. Čiernohorská vzorka tak poukazuje na efektívnosť kolektívneho vyjednávania na sektorovej úrovni pri zabezpečovaní zmluvnej ochrany pre menšie podniky, kde by úloha odborov a kolektívneho vyjednávania na úrovni podnikov bola zanedbateľná.

4. Stav sociálneho dialógu

Rovnako ako v ostatných krajinách regiónu, situáciu sociálneho dialógu v Čiernej Hore možno zhodnotiť na základe odpovedí týkajúcich sa verejnej politiky konzultácií a postoja k niektorým špecifickým faktorom, ktoré môžu ovplyvňovať stav dialógu.

Podobne ako v ostatných skúmaných krajinách, medzi čiernohorskými respondentmi panuje silný skepticizmus voči záväzku vlády posilňovať sektorový dialóg: väčšina respondentov (58,6 %) sa na Likertovej škále zaradila do negatívnej polohy, bez jasného potvrdenia záväzku vlády. Najväčšia neistota ohľadom tejto otázky bola zaznamenaná v najmenších firmách, zatiaľ čo väčšie spoločnosti prejavili rozdelený názor. Naopak, všetky typy podnikov vyjadrili relatívne silnú dôveru v efektívnu účasť zástupcov zamestnávateľov na sociálnom dialógu, pričom takmer 70 % respondentov súhlasilo alebo silno súhlasilo s uvedeným tvrdením. Relatívne vysoká je aj dôvera v autonómnu a nezávislú povahu vedenej diskusie, hoci významná menšina (27,6 %) o tom vyjadruje pochybnosti. Vysoká miera súhlasu (čiastočný alebo silný – 62,7 %) je zaznamenaná aj v hodnotení efektívnosti lobingu zo strany zástupcov zamestnávateľov. Naopak, existuje výrazný nesúhlas ohľadom efektívnosti lobingu zo strany jednotlivých zamestnávateľov. Niet divu, že najväčšie spoločnosti, ktoré majú najväčšiu pravdepodobnosť zapojenia sa do takýchto aktivít, prejavili silný súhlas (67 %) s individuálnym lobingom, zatiaľ čo stredné a menšie spoločnosti majú polarizovanejšie postoje. Celkový obraz teda naznačuje, že sociálny dialóg má významnú legitimitu a dôveru zo strany zamestnávateľov. Lobing zamestnávateľov je prítomný, avšak respondenti prikladajú menšiu váhu priamemu lobingu zo strany jednotlivých firiem, ktorý podľa sociálnych partnerov pravdepodobne nie je plnohodnotnou alternatívou kolektívnej akcie zamestnávateľov, a najmä sociálneho dialógu.

Čo sa týka významu faktorov, ktoré môžu ovplyvniť sektorový dialóg, čiernohorskí respondenti poukázali najmä na ekonomické faktory v užšom zmysle. Zamestnávatelia považujú za rozhodujúce súčasné ekonomické ťažkosti: infláciu, rastúce životné náklady a spomalenie ekonomiky. Za relevantné vnímajú aj aktuálne výzvy v oblasti zamestnanosti, najmä nedostatok pracovnej sily, rast plátov a digitalizáciu. Okrem otázok úzko súvisiacich s ekonomikou a zamestnanosťou sa v čiernohorskej vzorke ako veľmi významné ukázali dve ďalšie globálne krízy – vojna na Ukrajine (51,7 %) a pandémie koronavírusu (72,4 %). Naopak, názory na energetickú krízu, kybernetickú bezpečnosť, právo na odpojenie sa od práce, migráciu a prírodné katastrofy boli rôznorodé. Z uvedeného vyplýva, že čiernohorskí zamestnávatelia uprednostňujú medzi faktormi určujúcimi sociálny dialóg najmä „tradičné“ ekonomické faktory, spolu s geopolitickými otrasmami, ktoré (tiež) ovplyvňujú región, ako je vojna na Ukrajine a pandémie COVID-19.

5. Zváženie možných tém pre sektorový sociálny dialóg

Spätná väzba k možným témam sektorového sociálneho dialógu poskytuje cenné informácie o prioritách čiernohorských zamestnávateľov. Medzi rôznymi problémami vyčnieva ukončenie pracovného pomeru a organizácia pracovného času, ktoré získali najväčšiu pozornosť a podporu, pričom 82,8 % respondentov označilo ich dôležitosť. Najbližšie nasledujú príplatky k mzde a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, ktoré podporilo 75,9 % respondentov. Prvých šesť priorit odráža uznanie zamestnávateľov o dôležitosti zachovania tzv. klasických tém sociálneho dialógu. Rovnako priaznivo boli vnímané aj odborné vzdelávanie a prax a sektorové minimálne mzdy, ktoré si získali značnú pozornosť (72,4 %). Toto môže naznačovať, že spoločnosti všeobecne chápu význam rozvoja pracovnej sily a vzhľadom na silné zastúpenie sektora malých a stredných podnikov sú otvorené regulácii minimálnych miezd na sektorovej úrovni. Zaujímavé je, že 88,5 % respondentov považuje mzdy podľa kolektívnych zmlúv za primerané potrebám pracovníkov, avšak menej súhlasia (53,8 %) s tým, či sa vyvíjajú inovatívne riešenia na kompenzáciu rastúcich životných nákladov.

Na druhej strane je nízka angažovanosť pri témach ako obťažovanie na pracovisku, aktívne starnutie alebo zamestnávanie migrantov, kde podiel súhlasných odpovedí klesá pod 50 %. Podobný vzorec platí aj pre ekologickú a sociálnu udržateľnosť, ktoré si získali relatívne nízku podporu – súhlas s nimi vyjadrilo len 41,4 % respondentov. Obzvlášť silný nesúhlas panuje vo vzťahu k úlohe sociálnych partnerov pri riešení rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, čo je jediná oblasť dotazníka, kde „nesúhlas“ predstavuje absolútnu väčšinu s 58,6 % všetkých odpovedí.

Na záver možno konštatovať, že čiernohorskí zamestnávatelia vnímajú úlohu sociálneho dialógu predovšetkým v riešení tzv. tradičných a základných otázok pracovného práva a zamestnanosti. Neistota a odmietanie modernejších tém týkajúcich sa trhu práce môže naznačovať nízku mieru kontaktu firiem s touto reguláciou či vnútornými iniciatívami, ale tiež môže poukazovať na všeobecný skepticizmus voči týmto otázkam. Treba však zdôrazniť, že takáto istá forma nezaujmu je relatívna, a je výrazná hlavne v čiernohorskej vzorke, zatiaľ čo v porovnaní s inými členskými štátmi je oveľa menej výrazná.

6. Alternatívne spôsoby určovania minimálnej mzdy

Zamestnávateľia v Čiernej Hore prejavujú záujem o minimálne mzdy, ktoré by mohli byť hypoteticky stanovené národnými alebo sektorovými kolektívnymi zmluvami podľa výsledkov dotazníka: 48,3 % respondentov s týmto výrazne súhlasí a ďalších 13,8 % čiastočne súhlasí so začlenením minimálnych miezd do sektorových kolektívnych zmlúv. Ešte silnejší súhlas panuje ohľadom všeobecných (nielen mzdových) prínosov sektorových zmlúv pre sektor, kde 75,9 % respondentov súhlasí alebo čiastočne súhlasí s výhodami tohto typu dohôd. Zavedenie vyjednávania sektorových minimálnych miezd by zároveň motivovalo zamestnávateľov k vstupu do sektorových organizácií – 79,3 % uviedlo, že by sa v takom prípade pripojili k zamestnávateľskej asociácii vo svojom sektore. Zamestnávateľia však nevidia sektorové zmluvy nevyhnutne ako najlepšiu alternatívu súčasného systému: národne vyjednávané kolektívne minimálne mzdy, aj keď s miernym rozdielom, získavajú ešte väčšiu podporu, pričom 69 % respondentov s takýmto procesom súhlasí čiastočne alebo úplne. Celkovo vzorka ukazuje, že čiernohorskí zamestnávateľia by boli za stanovenie povinných minimálnych miezd na úrovni kolektívneho vyjednávania (sektorovej alebo národnej) a prejavujú výraznú dôveru v proces sektorového vyjednávania.

7. Zmena klímy a aktivity v oblasti ESG

Pokiaľ ide o klimatické zmeny, názory čiernohorských spoločností sú rôznorodé. Odpovede ukázali výrazné rozdiely medzi jednotlivými sektormi: najvyššia citlivosť na klimatické zmeny bola zaznamenaná v sektore služieb (42,9 %), zatiaľ čo priemyselný sektor bol výrazne odmietavý k tejto téme (66,7 % respondentov zásadne nesúhlasilo). Podobne polarizovaný obraz sa objavuje aj pri otázkach, či kolektívne zmluvy reflektujú zmeny cien energií alebo či klimatické zmeny zohrávajú úlohu v sociálnom dialógu; v oboch prípadoch väčšina respondentov nesúhlasila, pričom najvýraznejšie rozdelenie bolo medzi sektorom služieb a priemyslom. Tieto výrazné rozdiely možno vysvetliť odlišným vnímaním „zelených“ opatrení, najmä pokiaľ ide o potenciálne dopady priemyselnej transformácie. Len 13,4 % respondentov však súhlasilo s tvrdením, že globálne otepľovanie ovplyvní zamestnávateľov v priebehu nasledujúcich desiatich rokov, čo poukazuje na skepticizmus a všeobecnú vzdialenosť od diskurzu o klimatickej politike bez ohľadu na sektor.

Tento skepticizmus je podstatne menej výrazný, pokiaľ ide o aktivity ESG (environmentálne, sociálne a riadiace aspekty). Celkovo 55,5 % respondentov čiastočne alebo úplne súhlasilo s tým, že zástupcovia zamestnancov by sa mali zapájať do diskusií o ESG témach. Aj tu je však viditeľný rozdiel medzi priemyselným sektorom a sektorom služieb: zatiaľ čo 66,7 % respondentov z priemyslu zásadne nesúhlasilo, 47,6 % zo sektora služieb s uvedeným tvrdením výrazne súhlasilo.

8. Záver

Na základe odpovedí z prieskumu sa v Čiernej Hore vykresľuje systém pracovných vzťahov, ktorý zodpovedá všeobecným charakteristikám širšieho regiónu strednej a východnej Európy. Hustota odborovej organizovanosti je nízka a sústreďuje sa predovšetkým vo väčších podnikoch, zatiaľ čo rady zamestnancov sú prakticky neexistujúce. Dominantným sektorom zostáva sektor malých a stredných podnikov, ktoré zvyčajne fungujú bez miestnej odborovej organizácie. Napriek tomu je dôvera v proces sociálneho dialógu v porovnaní s inými krajinami regiónu relatívne vyššia, čo umožnilo v posledných rokoch uzatvárať národné a sektorové kolektívne zmluvy.

Zamestnávateľia z Čiernej Hory naďalej očakávajú, že sociálny dialóg sa bude sústreďovať na tradičné otázky pracovného práva a ekonomiky, ako sú mzdy, ukončenie pracovného pomeru, organizácia pracovného času a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Väčšina respondentov vyjadrila podporu regulácii minimálnej mzdy prostredníctvom národných alebo sektorových kolektívnych zmlúv. Súčasná téma, ako je platový rozdiel medzi mužmi a ženami, obťažovanie na pracovisku, klimatické zmeny či ekologická udržateľnosť, však zatiaľ nepatria medzi pevné body agendy sociálneho dialógu. Zvlášť viditeľný je skepticizmus voči environmentálnym a „zeleným“ otázkam.

Výsledky prieskumu naznačujú, že na rozdiel od niektorých iných krajín strednej a východnej Európy má Čierna Hora vybudované inštitucionálne základy pre národné a sektorové rokovania. Čiernohorská skúsenosť ukazuje, že rozšírenie úlohy dialógu môže slúžiť ako prostriedok na nepriamu inklúziu malých a stredných podnikov – mnohých z nich bez miestnej odborovej protistrany – do konzultačných procesov. Do budúcnosti by bolo vhodné rozšíriť tematický rozsah sociálneho dialógu nad rámec tradičných pracovnoprávných a ekonomických otázok a venovať väčšiu pozornosť naliehavým témam, ako je platový rozdiel medzi pohlaviami alebo klimatické zmeny, a zároveň rozvíjať vyjednávaciu infraštruktúru schopnú tieto témy adekvátne riešiť.

IV. ZÁVERY A ODPORÚČANIA

Čierna Hora predstavuje ukážkový príklad toho, ako sa môže národný a sektorový sociálny dialóg rozvíjať aj v ekonomike, ktorú prevažne tvoria malé a stredné podniky. Ako krajina západného Balkánu usilujúca sa o členstvo v EÚ, je politický smer Čiernej Hory čoraz viac ovplyvňovaný európskymi rámcami, ako je Európsky pilier sociálnych práv a Smernica EÚ o minimálnej mzde, ktorá si stanovuje cieľ 80 % pokrytia kolektívnym vyjednávaním.² Tento kontext podčiarkuje význam posilňovania mechanizmov národného a sektorového sociálneho dialógu ako kľúčových nástrojov pokroku, pričom zároveň zdôrazňuje nevyhnutnú úlohu miestnych štruktúr, v ktorých sú zakotvené zamestnávateľské a odborové organizácie.

Výsledky prieskumu a rozhovorov naznačujú, že podľa respondentov hlavné výzvy na zlepšenie kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu v Čiernej Hore nie sú natoľko zakotvené v štrukturálnych či ekonomických obmedzeniach, ale skôr v dynamike samotného vyjednávacieho procesu. Respondenti zdôraznili potrebu posilniť kapacity, pripravenosť a odborné znalosti sociálnych partnerov – najmä na sektorovej úrovni. To naznačuje možný rozvojový smer zameraný na budovanie inštitucionálnych vedomostí, zlepšenie prístupu k sektorovým ekonomickým údajom a posilnenie vyjednávacích a koordinačných zručností medzi zainteresovanými stranami.

Existujúci právny rámec je vnímaný skôr ako podporné, než obmedzujúce prostredie. V tomto kontexte je vhodné preskúmať možnosti rozšírenia spektra tém, ktoré môžu byť riešené prostredníctvom sektorových dohôd – najmä tých, ktoré reflektujú špecifické charakteristiky a potreby jednotlivých sektorov. Cieľom nie je deregulácia, ale umožniť kontextovo citlivejšie regulácie. Pandémia COVID-19 jasne ukázala, ako sektormi špecifické šoky – napríklad v cestovnom ruchu – môžu vyžadovať cielenejšie a flexibilné riešenia. Témy ako rozvrhnutie pracovného času či bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, ktoré boli konzistentne zdôrazňované v prieskume aj rozhovoroch, sú ideálnymi kandidátmi na takéto prispôbené prístupy pri zachovaní ochranných záruk.

V skratke, cesta rozvoja kolektívneho vyjednávania Čiernej Hory bude spočívať v prehĺbovaní štruktúr sociálneho dialógu na všetkých úrovniach, posilňovaní sociálnych partnerov nástrojmi a vedomosťami na efektívne vyjednávanie a zvyšovaní schopnosti sektorových dohôd pružne reagovať na meniace sa ekonomické a spoločenské výzvy.

² Smernica EÚ 2022/2041 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii, ktorá podporuje sektorové vyjednávanie: Článok 4 ods. 2 smernice vyžaduje prijatie akčného plánu na zvýšenie pokrytia kolektívnym vyjednávaním vo všetkých členských štátoch, kde je pokrytie nižšie ako 80 % – hranica, ktorá charakterizuje len členské štáty s pevnými sektorovými systémami. [OECD/AIAS ICTWSS, 2023, <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecdaias-ictwss-database.html> (23. 04. 2025.).]

Rumunskí sociálni partneri sa tiež zúčastnili projektu s názvom „SEC-CEE – Zlepšenie porozumenia úlohy sektorového kolektívneho vyjednávania v časoch viacerých kríz v strednej a východnej Európe“. V súlade s cieľmi projektu bolo úlohou zmerať dopad kľúčových ekonomických faktorov na sektorový sociálny dialóg a systém sektorového kolektívneho vyjednávania v Rumunsku. Ďalej bolo cieľom zistiť, ako môže sektorové kolektívne vyjednanie pomôcť spoločnostiam a ich pracovnej sile prispôsobiť sa novým výzvam spôsobeným dôsledkami pandémie COVID-19, rusko-ukrajinským konfliktom a globálnym otepľovaním. Výskum sa zameriaval na zistenie, či a ako sociálny dialóg, najmä na sektorovej úrovni, dokáže pomôcť hospodárskym aktérom v adaptácii na tieto výzvy. Projekt mal tiež podporiť diskusiu o budúcnosti sektorového sociálneho dialógu v Rumunsku, a to prostredníctvom podnecovania anticipácie a strategického uvažovania.

Štúdia je členená do piatich častí:

- **Časť I.** predstavuje právny a inštitucionálny rámec sektorového kolektívneho vyjednávania v Rumunsku.
- **Časť II.** obsahuje zhrnutie uskutočnených rozhovorov.
- **Časť III.** predstavuje výsledky prieskumov.
- **Časť IV.** prezentuje výsledky národného seminára a workshopu v Rumunsku.
- **Časť V.** obsahuje zhrnutie, možné odporúčania a závery.

Časti I. a II. tejto štúdie – teda právny a inštitucionálny rámec a zhrnutie rozhovorov – sú založené na správe vypracovanej Alinou Pop a Ionuțom Anghelom pre Konfederáciu zamestnávateľov Concordia v rámci tohto projektu (ďalej len „Správa“). Treba zdôrazniť, že rumunská správa je mimoriadne dôkladná, presná a komplexná, a jej obsah bol plne akceptovaný a integrovaný do tejto národnej štúdie, respektíve národnej správy.

Časť IV. predstavuje výsledky národného seminára a workshopu, ktoré boli zrealizované podľa metodiky dohodnutej a vypracovanej organizátormi workshopu.

I. PRÁVNA REGULÁCIA SEKTOROVÉHO SOCIÁLNEHO DIALÓGU A KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA V RUMUNSKU

Sektorové kolektívne vyjednanie je v Rumunsku regulované zákonom č. 367/2022 o sociálnom dialógu (ďalej len „Zákon o sociálnom dialógu“). Tento zákon je aktuálne platný a aplikovateľný v Rumunsku. Nahradil predchádzajúci zákon č. 62/2011, ktorý bol prijatý v kontexte úsporných opatrení vlády na zmiernenie dopadov ekonomickej krízy, ktorá vypukla v roku 2008. Zákon č. 62/2011 znamenal paradigmatickú zmenu v oblasti sektorového kolektívneho vyjednávania, výrazne ho sťažil. Po prvé, zaviedol nové požiadavky na dosiahnutie sektorovej reprezentatívnosti sociálnych partnerov. Po druhé, prísne podmienil možnosť rozšírenia kolektívnych zmlúv vyjednaných na úrovni skupín podnikov na celý sektor. Po tretie, zákon zaviedol povinnosť kolektívneho vyjednávania iba na úrovni jednotlivých podnikov (s viac ako 21 zamestnancami), čím presunul úroveň vyjednávania na nižšiu úroveň.

Dôsledkom týchto troch faktorov bola nespokojnosť odborov s ustanoveniami zákona č. 62/2011. Táto nespokojnosť však nevedla k výrazným zmenám až do roku 2022, kedy bol zákon nahradený zákonom č. 367/2022 o sociálnom dialógu. Širšie debaty o novej legislatíve v oblasti sociálneho dialógu boli iniciované po zriadení ministerstva pre sociálny a občiansky dialóg v roku 2016, ktoré pôsobilo (pod rôznymi názvami) až do roku 2020. Tieto diskusie vyústili do predloženia legislatívneho návrhu na sociálny dialóg parlamentu v roku 2018. Rumunský Senát však návrh na konci roku 2018 odmietol a Snemovňa poslancov (rozhodujúca komora) o ňom nerozhodla až do roku 2022, kedy bol návrh prijatý a nadobudol účinnosť ako zákon.

Prijatie nového Zákona o sociálnom dialógu sa uskutočnilo v európskom kontexte priaznivom pre obnovu základných práv pracovníkov, po zavedení Európskeho piliera sociálnych práv v roku 2017. Od roku 2019 zdôrazňujú konkrétne odporúčania Európskej komisie pre Rumunsko potrebu zlepšenia sociálneho dialógu ako opatrenia na zníženie nerovnováh na trhu práce. V odporúčaní z roku 2020 sa uvádza, že „sociálny dialóg zostáva obmedzený,

najmä na sektorovej úrovni“, pričom „diskusie o zmenách v zákone o sociálnom dialógu a revízia ekonomických sektorov uviazli“ (Európska komisia, 2020).

Zákon o sociálnom dialógu bol schválený parlamentom v decembri 2022 po krátkej a zameranej debate o technických zmenách odporúčaných Medzinárodnou organizáciou práce.

Tento zákon rozširuje práva zamestnancov a pracovníkov na slobodné združovanie, posilňuje postavenie odborových organizácií (znižuje prahy reprezentatívnosti), uľahčuje kolektívne vyjednávanie na úrovni podnikov a sektorov, pričom jeho začatie je povinné, a umožňuje vyjednávanie zmlúv na medzisektorovej úrovni prostredníctvom prenosu reprezentatívnosti na vyššie organizačné úrovne.

Čo sa týka konkrétnych právnych ustanovení, treba zdôrazniť, že článok 97 Zákona č. 367/2022 ustanovuje povinnosť začať kolektívne vyjednávanie na úrovni podnikov s najmenej 10 zamestnancami, ako aj na sektorovej úrovni. Zákon však neukladá povinnosť podpísať kolektívne pracovné zmluvy v dôsledku vyjednávaní, čo rešpektuje princíp slobody vyjednávania podľa Medzinárodnou organizáciou práce.

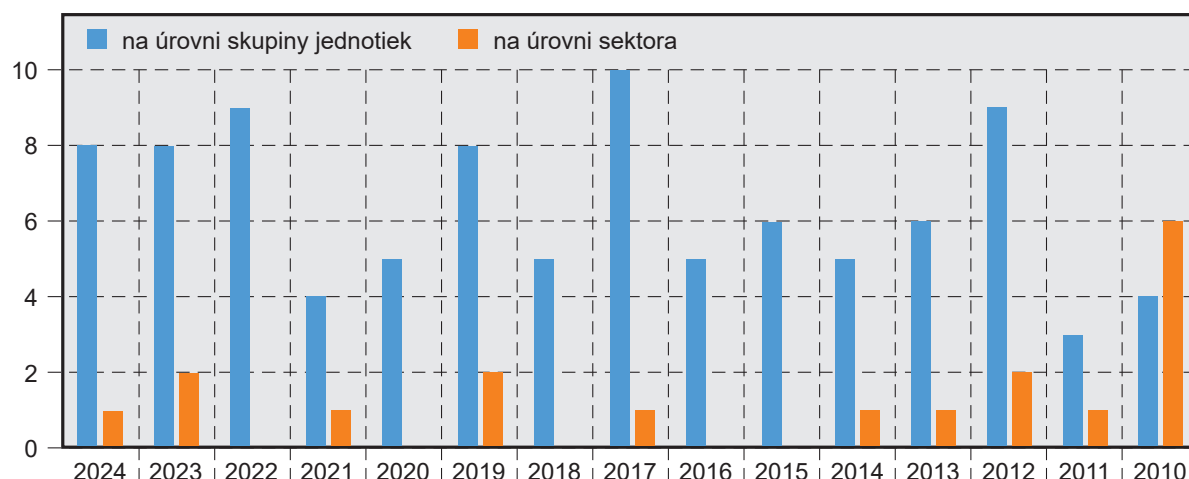
Na podporu sektorového kolektívneho vyjednávania bol znížený prah reprezentatívnosti odborových zväzov zo 7 % na 5 % z celkového počtu zamestnancov v sektore. Zákon o sociálnom dialógu tiež umožňuje rozšírenie platnosti kolektívnych zmlúv na celý sektor, ak zmluvné združenia zamestnávateľov pokrývajú viac než 35 % zamestnancov sektora (čo je významné zníženie oproti prahu viac ako 50 % podľa zákona z roku 2011). Toto rozšírenie sa realizuje na žiadosť niektorej zo strán sociálneho dialógu, vyžaduje súhlas Národnej tripartitnej rady a schvaľuje ho vláda rozhodnutím.

Rok po nadobudnutí účinnosti zákona, v decembri 2023, bolo na základe nariadenia Ministerstva práce a sociálnej solidarity č. 2311/2023 ustanovených 58 sektorov kolektívneho vyjednávania (dvojnásobok oproti predchádzajúcemu stavu), s väčšou špecifikáciou, čo bolo jednou z odporúčaní Európskej komisie pre Rumunsko.

Nižšie uvedený graf znázorňuje absolútny počet uzavretých kolektívnych zmlúv na oboch úrovniach¹.

V októbri 2024 bola kolektívna pracovná zmluva, podpísaná v máji 2024 na úrovni skupiny bankových jednotiek (ktorá pokrývala 43 % zamestnancov v bankovom sektore), rozšírená na celý bankový sektor v Rumunsku na žiadosť odborovej strany. Ide o prvý prípad v oblasti sociálneho dialógu, keď kolektívna zmluva platí erga omnes, teda pre všetkých zamestnancov v sektore „40. Bankové činnosti“, bez ohľadu na ich členstvo v odboroch alebo zamestnávateľa. Toto rozšírenie bolo možné vďaka zníženiu prahu pre pokrytie zamestnancov sektora zo strany podpisujúcich združení zamestnávateľov zákonom č. 367/2022, ale aj v dôsledku následného predefinovania sektorov kolektívneho vyjednávania, keď bol bankový sektor jasnejšie vyčlenený z širšieho sektora „Finančné, bankové a poisťovacie činnosti“.

Kolektívne vyjednávanie na úrovni skupiny jednotiek a sektora za posledných 15 rokov



Obrázok 1: Kolektívne vyjednávanie na úrovni skupiny jednotiek a sektora za posledných 15 rokov

Kolektívna zmluva v bankovom sektore bola vytvorená ako základ pre rokovania o kolektívnych zmluvách na úrovni jednotlivých bánk, no nevyžaduje, aby banky zároveň uzatvárali kolektívne zmluvy na úrovni jednotlivých pracovísk. Zmluva stanovuje minimálnu mzdu pre sektor, ktorá je vyššia ako minimálna mzda pre celé hospodárstvo určená

¹ Zdroj dát: <https://dialogsocial.gov.ro/grup-de-unitati/> and <https://dialogsocial.gov.ro/sector-de-activitate/Pop>, Alina – Anghel, Ionut: Barriers and opportunities for employers in Romania to participate in sectoral collective bargaining p.5.

vládou, zavádza balík kompenzačných platieb v prípade prepustenia z dôvodov, ktoré nie sú zavinené zamestnancami, a určuje spôsob odmeňovania nadčasovej práce. Navyše, do obsahu zmluvy bola zaradená aj kapitola o rovných príležitostiach, nediskriminácii a zákaze obťažovania, ktorá vychádza z Konvencie č. 190/2019 o eliminácii násillia a obťažovania na pracovisku, ktorú Rumunsko ratifikovalo v marci 2024.

Počas uplynulých 15 rokov bol počet kolektívnych zmlúv uzatvorených na úrovni kolektívneho vyjednávacieho sektora skromný. Najmä po roku 2010 boli kolektívne zmluvy na tejto úrovni zamerané prevažne na zamestnancov verejného sektora (vzdelávanie, zdravotníctvo). Počet kolektívnych zmlúv uzatvorených na úrovni skupín jednotiek bol mierne vyšší, no aj tu prevažovali skupiny jednotiek poskytujúcich rôzne verejné služby a menej tie, ktoré pôsobia v súkromnej ekonomike.

Zhrnutím a analýzou uvedených informácií možno konštatovať, že Rumunsko má jasný právny rámec týkajúci sa sektorového dialógu a sektorového kolektívneho vyjednávania. Podľa správy bol počet uzatvorených kolektívnych zmlúv za posledných 15 rokov skromný. Kolektívna zmluva rozšírená na celý bankový sektor potvrdzuje, že zákon o sociálnom dialógu poskytuje vhodné regulačné zázemie.

II. ZHRNUTIE ROZHovorov so ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A ODBORNÍKMI V KONKRÉTNÝCH SEKTOROCH

Pre výskum boli vybrané dva sektory: bankovníctvo a energetika, ropa, plyn a ťažba energetických surovín.

Sektor „Bankové aktivity“ je novovzniknutý sektor definovaný Vyhláškou ministra práce a sociálnych vecí č. MMSS 2311/2023, ktorou sa vyčlenil zo širšieho sektora „Finančné, bankové a poisťovacie aktivity“, ktorý fungoval doteraz. Podľa údajov Národného štatistického úradu sektor „40. Bankové aktivity“ má priemerný počet 48 198 zamestnancov.

Rada zamestnávateľov v bankovníctve v Rumunsku, ktorá je členom konfederácie CONCORDIA, je jedinou zamestnávateľskou organizáciou s reprezentatívnosťou na úrovni sektora „Bankové aktivity“. Na strane odborov pôsobí Federácia poisťovacích a bankových odborov a Federácia finančného priemyslu, obe reprezentatívne na sektorovej úrovni.

Bankový sektor je jediným sektorom v Rumunsku, v ktorom je v súčasnosti platná sektorová kolektívna zmluva. Jej vyjednávanie prebiehalo pôvodne na úrovni asociovaných bankových jednotiek v rámci Rady zamestnávateľov v bankovníctve v Rumunsku a jej aplikácia sa následne rozšírila na celý sektor po nadobudnutí účinnosti zákona č. 367/2022. Väčšina respondentov z bankového sektora, ktorí boli oslovení v rámci rozhovorov, pôsobí v členských bankách Rady zamestnávateľov v bankovníctve v Rumunsku a priamo sa zúčastnila vyjednávaniu.

Sektor „5. Energetika, ropa, plyn a ťažba energetických surovín“ sa po redefinovaní sektorov v roku 2023 nezmenil.

Medzi sociálnymi partnermi v tomto sektore sú na strane zamestnávateľov reprezentatívne Federácia producentov energie (predtým známa ako Federácia zamestnávateľov v rope a plyne) a Federácia združení energetických spoločností. Obe sú členmi konfederácie CONCORDIA. Na strane odborov pôsobí päť federácií s reprezentatívnosťou na sektorovej úrovni: Federácia odborov GAZ-Rumunsko, Národná federácia baní a energetiky, Federácia slobodných a nezávislých odborov „Petrol-Energie“, Federácia slobodných nezávislých odborov „Energetica“ a Národná federácia odborov elektrickej energie „Univers“.

Priemerný počet zamestnancov v sektore „5. Energetika, ropa, plyn a ťažba energetických surovín“ podľa údajov Národného štatistického úradu predstavuje 80 850 osôb.

V sektore „5. Energetika, ropa, plyn a ťažba energetických surovín“ neprebehlo za posledných 15 rokov žiadne sektorové kolektívne vyjednávanie. Napriek existencii reprezentatívnych federácií na oboch stranách sociálneho dialógu zostali zámerne začatia sektorových rokovaní doposiaľ len na deklaratívnej úrovni. Z tohto dôvodu sa rozhovory s predstaviteľmi energetického sektora zamerali najmä na identifikáciu konkrétnych prekážok, ktoré bránili a stále bránia začatiu rokovaní, ako aj na hypotetické, no nie nevyhnutne žiaduce stimuly zo strany zamestnávateľov, ktoré by mohli rokovania podporiť.

Medzi 14. októbrom a 22. novembrom 2024 bolo realizovaných 18 pološtrukturovaných rozhovorov s predstaviteľmi zamestnávateľov a odborov z oboch vybraných sektorov.

Otázky kladené počas rozhovorov boli nasledovné:

1. Aké sú push a pull faktory vo vašom sektore pre sektorové kolektívne vyjednávanie?
2. Dokážete identifikovať právne alebo iné prekážky, ktoré bránia efektívnemu vyjednávaniu, a stimuly, ktoré ho naopak uľahčujú?

3. Čo by podľa vášho názoru zvýšilo efektívnosť kolektívneho vyjednávanía?
4. Ako podľa vás ovplyvnila kríza (Covid, ekonomická kríza, klimatická kríza, vojna medzi Ruskom a Ukrajinou) kolektívne vyjednávanie vo vašom sektore?
5. Ako súvisí sektorový sociálny dialóg s národným sociálnym dialógom? Napríklad, uzatvárajú sa na národnej úrovni tripartitné dohody (napr. o minimálnych mzdách alebo pracovnom čase), ktoré ovplyvňujú manévrovací priestor sociálnych partnerov v sektore?
6. Existujú oblasti pracovnoprávnej regulácie, ktoré by podľa vás mohla zlepšiť sektorová kolektívna dohoda? Ak áno, v ktorých oblastiach a s akým možným obsahom? Existuje nejaká téma vo vašom sektore, ktorá by podľa vás mala byť zahrnutá do rámca sektorového sociálneho dialógu (s účasťou odborov)? (napr. minimálna mzda, mzdy, odborné vzdelávanie a príprava a pod.)
7. Je podľa vás národná povinná regulácia minimálnej mzdy dostatočná, alebo je opodstatnená sektorová regulácia? Ak podporujete sektorovú reguláciu, aké sú jej právne, ekonomické a pracovnoprávne dôvody? Nevytvára to napätie medzi zamestnancami a reprezentatívnymi organizáciami v rôznych sektoroch?
8. Je regulácia sektorových minimálnych miezd vhodným nástrojom na zabránenie fluktuácie zamestnancov medzi zamestnávateľmi v rovnakom sektore? Ak nie, akými inými spôsobmi je tomu možné zabrániť?
9. Myslíte si, že rozšírenie automatizácie a robotizácie zmení pohľad nadnárodných spoločností, ktoré robia väčšinu svojho podnikania vo svojich dcérskych spoločnostiach v strednej a východnej Európe kvôli nižším nákladom na pracovnú silu?
10. Existujú ešte nejaké okolnosti, ktoré neboli spomenuté v otázkach 1–9, ale považujete ich za dôležité pre situáciu sektorového sociálneho dialógu vo vašom sektore?

Bankový sektor je jediným sektorom v Rumunsku, v ktorom je v súčasnosti platná sektorová kolektívna zmluva.

Energetický sektor „5. Energetika, ropa, plyn a ťažba energetických surovín“ je charakteristický veľkou diverzitou, a to ako z hľadiska špecifik zahrnutých činností, tak aj z hľadiska zamestnaneckých profesií tvoriacich štruktúru tohto sektora.

1. Aké sú push a pull faktory pre sektorové kolektívne vyjednávanie?

1.1. Bankovníctvo

Rozhovory s predstaviteľmi zamestnávateľov v bankovom sektore ukázali, že kolektívne vyjednávanie v bankovom sektore bolo hlavne stimulované tromi faktormi:

1. Vznik a fungovanie Rady zamestnávateľov v bankovníctve v Rumunsku ako reprezentatívnej štruktúry združení zamestnávateľov v bankovom sektore;
2. Klíma dôvery vytvorená medzi zamestnávateľmi v bankovom sektore;
3. Túžba zamestnávateľov prejsť stabilitu a serióznosť vo vzťahu k zamestnancom a klientom.

Výskumníci tieto tri dôvody vysvetlili nasledovne: Tieto tri stimuly sú vzájomne prepojené a zdôrazňujú význam ľudského a kultúrneho faktora pri tvorbe funkčnej združovacej štruktúry. Iniciatíva na vytvorenie Rady zamestnávateľov v bankovníctve v Rumunsku patrila výkonným riaditeľom zo štyroch veľkých bánk v Rumunsku, všetky s väčšinovým zahraničným kapitálom, ktorí mali víziu a túžbu spojiť sa pre lepšie riadenie vzťahov so sociálnymi partnermi – odbormi. Západná kultúra, z ktorej pochádzali vedúci pracovníci združených bánk, kde existuje tradícia sociálneho dialógu a lepšie pochopenie potreby rokovaní s odborovými partnermi, môže tiež vysvetliť vznik tejto iniciatívy. Vytvorenie Rady zamestnávateľov v bankovníctve v Rumunsku v roku 2014 uľahčilo komunikáciu a pestovanie dôvernej atmosféry medzi zamestnávateľmi v sektore, ktorý nie je diverzifikovaný z hľadiska ekonomickej aktivity, no je veľmi konkurenčný.

Túžba prejsť stabilitu a serióznosť v bankovom sektore, ďalší dôležitý faktor stimulujúci sektorové kolektívne vyjednávanie, možno vysvetliť tým, že banky sú v porovnaní s inými spoločnosťami mimoriadne citlivé na svoju verejnú reputáciu a pracovnoprávny spor medializovaný v médiách môže ľahko vyvolať neistotu ohľadom ich stability a tým aj viesť k strate klientov. Navyše bankový sektor stratil príťažlivosť, ktorú mal pred 10-15 rokmi, keď dokázal prilákať veľa vysokokvalifikovaných pracovníkov. Kolektívne zmluvy vyjednávané na úrovni skupiny podnikov v Rade zamestnávateľov v bankovníctve v Rumunsku tak mali aj úlohu demonštrovať serióznosť zamestnávateľov voči zamestnancom, predchádzať alebo zmierňovať ich odliv do iných sektorov a pritiahnuť nových pracovníkov, stávajú sa príkladmi dobrej praxe.

Existencia výhod alebo stimulov (napríklad daňového charakteru) pre podniky v sektore, kde sa dohodne podpis spoločnej kolektívnej zmluvy, bola niektorými účastníkmi štúdie uvedená ako príležitosť na rozšírenie sektorového kolektívneho vyjednávanía v Rumunsku.

1.2. Energetický sektor, ropný a plynárenský sektor a sektor energetického baníctva

Treba poznamenať ako východiskovú skutočnosť, že v energetickom, ropnom a plynárenskom sektore a sektore energetického baníctva nebolo v posledných 15 rokoch uskutočnené žiadne sektorové kolektívne vyjednávanie.

- Rozhovory s predstaviteľmi zamestnávateľov v tomto sektore ukázali, že kolektívne vyjednávanie by mohlo byť stimulované nasledovnými faktormi:
- Lepšia organizácia a zjednotenie sociálnych partnerov: Existencia silných federácií zamestnávateľov a odborov s nepopierateľnou reprezentatívnosťou v sektore sa považuje za nevyhnutnú na zabezpečenie dôvery, v ktorej môže dialóg prebiehať.
- Presnejšie vymedzenie sektora: Energetický sektor momentálne zahŕňa firmy s rôznorodými profilmi a veľmi rozličnou činnosťou, čo predstavuje prekážku pre sektorové kolektívne vyjednávanie. Preto mnohí respondenti považujú za potrebné revidovať sektorové kolektívne vyjednávacie oblasti s lepším vyhraničením podľa stupňa ich špecifickosti, aby sa umožnil sociálny dialóg na sektorovej úrovni.
- Podpora kultúry dialógu: V Rumunsku existuje kultúrna bariéra v otvorenom dialógu. Vytvorenie prostredia, kde strany môžu otvorene diskutovať a spolupracovať, je kľúčové. To možno dosiahnuť lepším poznaním výhod, ktoré sektorová kolektívna zmluva prináša zamestnancom i zamestnávateľom.
- Vzdelávanie a školenie lídrov: Vedúci odborových a zamestnávateľských organizácií potrebujú získať kvalitné vzdelanie v oblasti sociálneho dialógu a rokovaní, aby sa zlepšila kvalita rokovaní. Odboroví lídri by mali taktiež lepšie poznať ekonomickú situáciu všetkých spoločností v energetickom sektore, aby lepšie pochopili dôsledky svojich požiadaviek.
- Ekonomické a daňové výhody: Zamestnávateľov by mohla motivovať účasť na sektorových rokovaniach existencia výhod, ako sú daňové stimuly alebo jasné ekonomické benefity pre ich sektor.
- Podporné legislatívne prostredie: Nedávne zmeny v zákone o sociálnom dialógu, ktoré mali za cieľ podporiť kolektívne vyjednávanie, môžu stimulovať dialóg, ak budú jasne definované a efektívne vymáhané. Zatiaľ však tento zákon, revidovaný v roku 2022 s cieľom podporiť kolektívne vyjednávanie, tento efekt nemá. Názory respondentov z energetického sektora na jeho možné zlepšenie sa však líšia. Na jednej strane sú to odboroví predstavitelia, ktorí požadujú jasné ustanovenia o povinnosti sektorových rokovaní, ktoré by nielen vyžadovali ich začatie, ale aj ukončenie kolektívnou zmluvou na sektorovej úrovni, vrátane sankcií. Na druhej strane predstavitelia zamestnávateľov sa prikláňajú k tomu, že zákon by mal nechať viac slobody sociálnym partnerom rozhodnúť o začatí rokovaní a uzavretí sektorovej kolektívnej zmluvy. Legálna povinnosť kolektívneho vyjednávanía na úrovni podniku aj sektora má paradoxný efekt, pretože zamestnávatelia, ktorí už podpísali kolektívnu zmluvu na úrovni podniku, nevidia zmysel v uzavretí ďalšej na sektorovej úrovni.
- Externý tlak zo strany vlády alebo EÚ: Tlak európskych inštitúcií, ako je Národný plán obnovy a odolnosti, alebo priorit sektorov zo strany vlády ako strategického národného odvetvia môže byť silným vonkajším stimulom pre sektorové rokovania.
- Interný tlak zo strany zamestnancov: Odboroví členovia a zamestnanci všeobecne môžu stimulovať rokovania prejavom svojich potrieb, no to si vyžaduje lepšie informovanie a zapojenie sa do odborových organizácií, ktorých sú členmi.

Rumunskí výskumníci zdôrazňujú, že nie všetky uvedené stimuly sú z pohľadu zamestnávateľov považované za vhodné. Napríklad vonkajší tlak či posilnenie zákonnej povinnosti sektorových rokovaní nie sú opatrenia podporované zamestnávateľmi.

2. Môžete identifikovať právne alebo iné prekážky brániace efektívnemu vyjednávaníu a zároveň stimuly, ktoré ho uľahčujú?

2.1. Bankovníctvo

Účastníci štúdie pochádzajúci z bankového sektora identifikovali predovšetkým tri kategórie faktorov, ktoré môžu blokovať alebo brzdiť sektorové kolektívne vyjednávanie. Ide o:

- faktory ľudského charakteru;
- právne faktory;
- ekonomické faktory.

Medzi ľudské faktory respondenti z bankového sektora uviedli nedostatok dôvery medzi sociálnymi partnermi, ťažkosti niektorých zamestnávateľov prekonať predsudky týkajúce sa zdieľania informácií medzi členmi zamestnávateľských združení, ako aj ich obavy, že transparentnosť by mohla ovplyvniť konkurenciu v bankovom sektore. Ďalej existencia napätých vzťahov medzi zamestnávateľmi a odbormi v rámci jednotlivých bánk môže vyvolávať obavy, že by sa tieto napätia mohli eskalovať pri rokovaní na sektorovej úrovni. V praxi sa stávalo, že odborové organizácie, nespokojné s neuspokojenými požiadavkami v rokovaní na úrovni podniku, sa snažili tieto požiadavky presunúť na sektorové rokovania.

Právne prekážky ako také neexistujú, keďže existuje špecifický zákon, ktorý umožňuje a podporuje sociálny dialóg, pričom dokonca zavádza povinnosť začať kolektívne vyjednávanie na úrovni podniku (pri viac ako 10 zamestnancoch) a na sektorovej úrovni. Napriek tomu však legislatívne aspekty môžu sektorové rokovania demotivovať. Po prvé, nadmerná regulácia v oblasti pracovného práva s podrobnými ustanoveniami o právach zamestnancov ponecháva málo priestoru na rokovania medzi sociálnymi partnermi a znižuje chuť zamestnávateľov udeľovať práva nad rámec už ustanovených zákonom v rámci kolektívneho vyjednávania. Po druhé, nový zákon o sociálnom dialógu už nezaručuje zamestnávateľom, že počas platnosti kolektívnych zmlúv na úrovni podniku či sektora nebudú čeliť štrajkom, keďže podľa článku 155 zákona 367/2022 majú pracovníci právo štrajkovať aj proti sociálno-ekonomickej politike vlády.

Ekonomické faktory boli medzi účastníkmi z bankového sektora spomenuté menej často. Niektorí však uviedli rozpočtové obmedzenia bánk, najmä menších, ktoré nemusia byť schopné pokryť kompenzácie či ďalšie práva zamestnancov stanovené v kolektívnych zmluvách na sektorovej úrovni.

2.2. Energetický, ropný, plynárenský a sektor energetického baníctva

Predstavitelia zamestnávateľov v tomto sektore uviedli nasledujúce bariéry a prekážky blokujúce kolektívne vyjednávanie:

- Rôznorodosť spoločností v sektore: Energetický sektor je veľmi rozmanitý, zahŕňa štátne aj súkromné spoločnosti s odlišnou ekonomickou činnosťou od baníctva až po výrobu, distribúciu a dodávky energie. Táto rôznorodosť sťažuje identifikáciu spoločných cieľov a dosiahnutie kolektívnej zmluvy platnej pre všetkých.
- Komplexnosť procesu: Potreba koordinovať záujmy mnohých strán a zosúladiť štrukturálne rozdiely medzi firmami robí vyjednávanie mimoriadne zložité. Veľké a malé firmy majú odlišné priority a zavedenie spoločných platových tried alebo benefitov cez sektorovú kolektívnu zmluvu, ktoré by si malé a stredné podniky nemohli dovoliť, čo môže viesť k napätiu.
- Existencia kolektívnych zmlúv na úrovni podniku: Vo väčšine podnikov energetického sektora pôsobia silné odbory a existuje tradícia kolektívneho vyjednávania na úrovni podniku. Zamestnanci sú takto krytí kolektívnymi zmluvami na podnikovej úrovni. To, že rokovania na tejto úrovni sú často náročné a napäté, odrádza zamestnávateľov od sektorových rokovaní, kde by sa napätie mohlo ešte zhoršiť.
- Obavy zamestnávateľov z neprimeraných požiadaviek odborov: Mnohí zamestnávatelia majú strach zo sektorových kolektívnych zmlúv, pretože by mohli viesť k nadmerným mzdovým nárastom, ďalším finančným tlakom a strate konkurencieschopnosti, najmä v prípade menších podnikov.
- Nedostatočná ochrana proti štrajkom: Podobne ako zamestnávatelia v bankovom sektore, aj tí z energetiky vnímajú nový zákon o sociálnom dialógu, ktorý ponecháva možnosť štrajku aj zamestnancom pokrytým kolektívnou zmluvou, ako demotivujúci faktor pre uzatváranie sektorových kolektívnych zmlúv.
- Fragmentácia odborov: Množstvo malých odborových organizácií, niekedy navzájom v konkurencii, a prehnané ambície niektorých odborových lídrov bránia koherentnosti rokovaní a vytvoreniu silných reprezentatívnych federácií v energetickom sektore. Zníženie prahu reprezentatívnosti odborov v novom zákone o sociálnom dialógu ešte viac zvyšuje fragmentáciu, čo komplikuje sektorové rokovania.
- Legislatívna nadregulácia: Pracovné právo je veľmi podrobné, čo výrazne obmedzuje flexibilitu rokovaní. Povinnosť rokovať na úrovni podniku aj sektora proces komplikuje a limituje možnosti vyjednávania.
- Nedostatok dôvery a skutočného dialógu medzi stranami: Rokovania sú často vnímané formálne, bez skutočného dialógu medzi odbormi a zamestnávateľmi. Toto je širší kultúrny problém v Rumunsku – rokovaniam sa často vyhýbajú alebo sú iba formalitou.
- Nedostatok znalostí a vzdelania pre dialóg: Medzi odborovými lídrami i zástupcami zamestnávateľov chýba dostatočné poznanie kolektívneho vyjednávania, čo obmedzuje možnosti dosiahnutia vzájomne výhodných riešení.

Tieto prekážky poukazujú na potrebu legislatívnych reforiem, zjednotenia odborov a rozvoja kultúry sociálneho dialógu v energetickom sektore.

4. Ako podľa Vášho názoru ovplyvnila kríza (Covid, ekonomická, klimatická, vojna medzi Ruskom a Ukrajinou) kolektívne vyjednávanie vo Vašom sektore?

4.1. Bankovníctvo

Podľa analýzy mala pandémia COVID-19 rozhodne významný vplyv. Počas pandémie COVID-19 vláda predĺžila platnosť všetkých kolektívnych zmlúv, ktorých platnosť mala skončiť počas núdzového stavu a 90 dní po jeho skončení. Prvá kolektívna zmluva podpísaná v roku 2018 na úrovni skupiny podnikov združených v Rade zamestnávateľov v bankovníctve v Rumunsku bola teda tiež predĺžená a nové kolektívne vyjednávanie sa uskutočnilo až v roku 2022.

Kríza spôsobená pandemiou priniesla nové témy do rokovaní (na úrovni podniku alebo skupiny podnikov), ako napríklad bezpečnosť zamestnancov pri práci, podmienky telepráce a nové balíky benefitov pre zamestnancov, ktoré presahovali rámec len indexácie miezd. Záujem zamestnávateľov o zdravotnú bezpečnosť pracovníkov, ale aj o ochranu pracovných miest v bankách prispel k zvýšeniu dôvery medzi sociálnymi partnermi a podporil kolektívne vyjednávanie.

Ekonomická kríza, ktorá nasledovala po pandémii, vyzdvihla otázku indexácie miezd vzhľadom na infláciu, avšak odbory sa vo všeobecnosti ukázali byť otvorenejšie a flexibilnejšie pri rokovaní a kvôli nepredvídateľnosti vyvolanej krízou.

Podľa analýzy nebola vojna na Ukrajine spomenutá ako faktor, ktorý by nejako ovplyvnil kolektívne vyjednávanie v bankovom sektore.

4.2. Energetický, ropný, plynárenský sektor a sektor energetického baníctva

V energetickom sektore bola zdravotná kríza vyvolaná COVID-19 taktiež spomenutá s výrazným dôrazom. Okrem toho bol spomenutý aj energetický problém: Respondenti hovorili o dôsledkoch, ktoré mali nedávne krízy na rokovania a vzťahy medzi zamestnávateľmi, odbormi a zamestnancami v ich spoločnostiach, keďže sektorové rokovania v poslednom čase vôbec neprebiehali.

Zdravotná kríza podporila súdržnosť medzi odbormi a zamestnávateľmi, keďže obe strany museli spolupracovať na rýchlych a efektívnych riešeniach zavádzania bezpečnostných a zdravotných opatrení na pracovisku, obzvlášť preto, že energetický sektor je strategicky dôležitý a jeho činnosť počas obdobia karantény nemohla byť prerušená. Pandémia zároveň prinútila prechod na teleprácu tam, kde to bolo možné, čo vyvolalo dodatočné požiadavky odborov na kompenzácie reflektujúce zvýšené náklady spojené s prácou z domu.

Inflácia a ďalšie ekonomické ťažkosti, ktoré nasledovali po zdravotnej kríze, zvýšili potrebu zamestnancov požadovať zvýšenie plátov, čo vyvíjalo ďalší tlak na spoločnosti už postihnuté finančnými problémami. V kontexte ekonomickej neistoty záujem o otvorenie alebo rozšírenie rokovaní upadal, keďže obe strany sa sústredili na zvládanie krízy a udržiavanie bežnej prevádzky.

Energetická kríza, vládne opatrenia na obmedzenie cien energií a embargo uložené spoločnostiam v Ruskej federácii priniesli dodatočné náklady pre podniky a obmedzili zdroje dostupné na uspokojenie požiadaviek odborov.

5. Ako súvisí sektorový sociálny dialóg s národným sociálnym dialógom? Napríklad, uzatvárajú sa na národnej úrovni tripartitné dohody (napr. o minimálnych mzdách alebo pracovnom čase), ktoré ovplyvňujú manévrovací priestor sociálnych partnerov v sektore?

5.1. Bankovníctvo

Zástupcovia zamestnávateľov a odbory majú odlišné názory na túto otázku. Ako predbežnú poznámku je potrebné uviesť, že od roku 2010 už v Rumunsku neexistuje jednotná kolektívna pracovná zmluva na národnej úrovni.

Sociálny dialóg na sektorovej úrovni je podľa všetkých zástupcov zamestnávateľov z bankového sektora, ktorí boli súčasťou tohto výskumu, považovaný za dôležitejší ako dialóg na národnej úrovni. Domnievajú sa, že každý sektor má svoje špecifiká a rôzne prístupy k pracovnej sile. Reprezentatívni sociálni partneri na sektorovej úrovni by mali mať väčší priestor na vyjednávanie otázok pracovných vzťahov v rámci svojho sektora. Navyše, pracovná legislatíva v Rumunsku je už teraz veľmi podrobná, čo necháva len málo tém na kolektívne vyjednávanie na národnej úrovni medzi sociálnymi partnermi.

Odboroví zástupcovia považujú sociálny dialóg na národnej úrovni za dôležitý a podpis kolektívnej zmluvy na tejto úrovni by bol vhodný ako základ pre kolektívne vyjednávanie na sektorovej a podnikovej úrovni.

5.2. Energetický, ropný, plynárenský a sektor energetického baníctva

Respondenti z energetického sektora tiež prezentujú odlišné pohľady na vzťah medzi národným a sektorovým sociálnym dialógom, podľa toho, ktorú stranu zastupujú.

Kolektívna zmluva na národnej úrovni je odborovými zástupcami vnímaná ako dôležitý základ, ktorý by mohol ustanoviť minimálne práva pre všetkých zamestnancov a zároveň stimulovať sektorové rokovania.

Pohľad zamestnávateľov je odlišný. Niektorí z respondentov tvrdia, že minimalistická národná zmluva založená na všeobecných princípoch by mohla poskytnúť východiskový bod pre podrobnejšie rokovania na sektorovej a podnikovej úrovni a vytvoriť tak koherentnú hierarchiu. Väčšina však verí, že takýto typ zmluvy je v Rumunsku nepravdepodobný vzhľadom na rozdielne záujmy odborov, zamestnávateľov a vlády. Vláda a zamestnávatelia by nepodporovali národnú kolektívnu zmluvu, pretože by znížila flexibilitu riadenia trhu práce a posilnila by pozíciu odborov. Okrem toho veľké spoločnosti v energetickom sektore majú prevažne štátny kapitál, a akékoľvek zvýšenie nákladov súvisiacich s dodatočnými právami zamestnancov, ustanovenými prostredníctvom národnej kolektívnej zmluvy, by malo dopad na štátny rozpočet.

Sektorové rokovania sú vnímané ako vhodný rámec na riešenie špecifických otázok sektora. Sú však obmedzené fragmentáciou odborov a problémami pri vytváraní jednotného rámca použiteľného pre spoločnosti s rôznymi ekonomickými situáciami.

Mnohí respondenti považujú rokovania na úrovni podniku za najefektívnejšie, pretože umožňujú detailné prispôbenie sa miestnym podmienkam. Národné alebo sektorové zmluvy sú vnímané ako príliš všeobecné alebo ťažko realizovateľné.

6. Optimálne témy, ktoré by mali byť zahrnuté do sektorového sociálneho dialógu

6.1. Bankovníctvo

Podľa názoru opýtaných zástupcov zamestnávateľov sú oblasti, ktoré by bolo možné zlepšiť (v porovnaní so súčasnou legislatívou) ich zahrnutím do programu sektorového sociálneho dialógu v bankovom sektore: vzdelávanie a odborná príprava, profesijné štandardy a kvalifikácie, organizácia práce na dialku, boj proti obťažovaniu a podpora inklúzie na pracovisku.

6.2. Energetika, ropa a plyn a ťažba energetických surovín

V sektore energetiky by sektorové kolektívne vyjednávanie podľa názoru opýtaných mohlo zahŕňať tieto relevantné témy:

- Stanovenie štandardov pracovných podmienok prispôbených špecifikám sektora, ako sú pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, potrebné vybavenie alebo regulovaný pracovný čas pre určité rizikové činnosti. Zavedenie jednotných požiadaviek pre všetkých zamestnávateľov v sektore, vrátane tých, ktorí sa zúčastňujú verejných obstarávaní by nielen prospelo zamestnancom, ale aj znížilo rozdiely medzi veľkými podnikmi a menšími subjektmi či externými dodávateľmi služieb.
- Vytvorenie rámca, ktorý podporuje udržateľnosť a zodpovednosť podnikov v sektore, zahrnutím predpisov pre kvalitu služieb a prevádzkovú bezpečnosť by zároveň zabezpečilo spravodlivú hospodársku súťaž medzi spoločnosťami pôsobiacimi v tomto sektore.
- Zaručenie minimálnych práv, ako sú sociálna ochrana, nediskriminácia, rovnosť odmeňovania a ďalšie všeobecné princípy na zabezpečenie spravodlivého zaobchádzania so zamestnancami, by taktiež mohlo byť témou programu kolektívneho vyjednávania v energetickom sektore.

7. Minimálna mzda

7.1. Bankovníctvo

Väčšina opýtaných z bánk sa domnieva, že minimálna mzda by sa mala vyjednávať na sektorovej úrovni, pretože každý sektor má svoje špecifiká. Minimálna mzda bola zavedená do kolektívnej zmluvy vyjednanej na úrovni skupiny bankových jednotiek na žiadosť odborov, ale aj s cieľom ukázať, že bankový sektor je sektorom, v ktorom sa práca juniorských zamestnancov oceňuje. Sektorovo stanovená minimálna mzda však nedokáže zabrániť migrácii zamestnancov do iných sektorov alebo medzi zamestnávateľmi v bankovom sektore, pretože tí, ktorí odchádzajú, zvyčajne nepoberajú minimálnu mzdu.

7.2. Energetika, ropa a plyn a ťažba energetických surovín

Názory respondentov na stanovenie minimálnej mzdy na národnej alebo sektorovej úrovni sa líšia, avšak väčšina podporuje sektorový prístup z týchto dôvodov:

- Národná minimálna mzda sa považuje za nedostatočnú pre zložité sektory, ako je energetika, kde práca vyžaduje vysokú kvalifikáciu. Napríklad kvalifikovaný elektrikár by neprijal národnú minimálnu mzdu. Preto by stanovenie

minimálnej mzdy na úrovni sektora prostredníctvom kolektívneho vyjednávania zohľadňovalo zložitosť práce a požiadavky trhu práce v danom sektore, ako aj jeho špecifiká a ekonomické limity.

- Sektorová minimálna mzda by mohla zabrániť nekalej konkurencii medzi veľkými a malými hráčmi, ktorí niekedy vyplácajú iba národné minimum. Tým by sa štandardizovali náklady na pracovnú silu a znížila by sa migrácia zamestnancov medzi spoločnosťami v tom istom sektore.
- Stanovenie sektorovej minimálnej mzdy sa považuje za spravodlivejšie a efektívnejšie pre zložité sektory, ako je energetika. Tento model by však mal fungovať paralelne s národnou minimálnou mzdou, ktorá zabezpečuje základný štandard pre všetky sektory a bojuje proti tieňovej ekonomike. Sektorové kolektívne vyjednanie je nevyhnutné na prispôbenie miezd ekonomickej realite každého sektora.

8. Dopady robotizácie a automatizácie

8.1. Bankovníctvo

V bankovom systéme je digitalizácia a technológia pomerne pokročilá. Tieto procesy zmenili a aj naďalej budú meniť vnímanie zamestnancov aj zamestnávateľov, keďže ovplyvňujú obe strany rovnako. Zamestnávatelia výrazne znižujú svoje mzdové náklady, čo však neznamená automatické prepúšťanie, ale môže to znamenať aj identifikovanie nových pracovných pozícií pre týchto zamestnancov v rámci spoločnosti, kde môžu prinášať vyššiu pridanú hodnotu. Zamestnanci musia akceptovať zmeny a uvedomiť si príležitosti, ktoré im prinášajú. Sú podporovaní v získavaní nových kvalifikácií, keďže bankový sektor sa stal menej atraktívnym než iné sektory a zamestnávatelia majú záujem udržať si kvalifikovaných pracovníkov, najmä v kontexte nedostatku pracovnej sily v Rumunsku.

8.2. Energetika, ropa a plyn a ťažba energetických surovín

Automatizácia a robotizácia v energetickom sektore prinášajú výhody v oblasti efektívnosti a nákladov, ale zároveň vytvárajú výzvy v podobe znižovania počtu pracovných miest a potreby odbornej rekvalifikácie. Kolektívne vyjednanie by sa malo vyvíjať tak, aby zahŕňalo oblasť vzdelávania a rozvoja zamestnancov, čím by sa zaručil udržateľný prechod na nové technologické požiadavky. V súčasnosti sa pri kolektívnom vyjednaní na úrovni podniku odbory venujú otázke znižovania stavu pracovnej sily, avšak tieto diskusie sú zvyčajne krátkodobé a nezameriavajú sa na budúcu prípravu zamestnancov, aby sa vedeli prispôbiť novým realitám na pracovisku.

9. Akákoľvek okolnosť neuvedená v otázkach 1 – 9

Neboli vznesené žiadne ďalšie pripomienky, všetko bolo vysvetlené v odpovediach na otázky 1 – 9.

10. Závery

Plne sa môžeme stotožniť so závermi formulovanými autormi rumunskej správy, a to na základe nasledovného:

Sektorové kolektívne vyjednanie v Rumunsku je v počiatočnom štádiu, ovplyvnené nedávno upraveným legislatívnym rámcom, ktorý však stále účinne nepodporuje sociálny dialóg. Fragmentácia odborov a chýbajúce jednotné zastúpenie zamestnávateľov komplikujú proces, zatiaľ čo ekonomické rozdiely medzi veľkými a malými podnikmi, rôznorodosť zahrnutých činností a povolání zamestnancov vytvárajú ťažkosti pri stanovovaní všeobecných dohôd.

Hĺbková komparatívna analýza oboch sektorov nám umožnila pozorovať, že pokrok sa výrazne líši:

- Bankový sektor preukazuje potenciál dobre štruktúrovaného dialógu s funkčnou sektorovou kolektívnou zmluvou a (už) zavedenou tradíciou kolektívneho vyjednávania. Faktory ako západná organizačná kultúra, ktorú zdieľajú vedúci bánk, potreba stability a zachovania dobrého verejného obrazu, ako aj zjednotenie zamestnávateľov prostredníctvom Rady zamestnávateľov v bankovníctve v Rumunsku, tento výsledok podporili.
- Energetický sektor sa naopak vyznačuje veľkou rozmanitosťou podnikov, fragmentáciou odborov a absenciou sektorového kolektívneho vyjednávania za posledných 15 rokov. Prekážkami sektorových rokovaní sú zložitosť procesu, vysoká miera všeobecnosti pri definovaní sektora, rôznorodosť záujmov a legislatívna nadregulácia, ktorá obmedzuje flexibilitu a spoluprácu medzi sociálnymi partnermi.

V oboch sektoroch sú podnety na začatie sektorového kolektívneho vyjednávania spojené s potrebou budovania dôvery medzi sociálnymi partnermi a s potenciálnymi ekonomickými a reputačnými prínosmi. V oboch sektoroch sa tiež uznáva, že vzdelávanie vedúcich predstaviteľov podnikov a odborov a podpora kultúry dialógu sú kľúčové faktory na posilnenie kolektívneho vyjednávania. Potenciálne daňové alebo ekonomické výhody pre podniky zapojené do týchto procesov sú tiež vnímané ako spoločná príležitosť na stimuláciu sociálneho dialógu.

Oba sektory čelia podobným prekážkam, ktoré bránia rozvoju efektívneho a udržateľného sociálneho dialógu. Nedostatok dôvery medzi sociálnymi partnermi, ťažkosti s prekonaním predsudkov v oblasti transparentnosti a obavy zamestnávateľov z nadmerných požiadaviek odborov sú spoločnými prekážkami. Legislatívna nadregulácia navyše obmedzuje flexibilitu kolektívneho vyjednávania, zatiaľ čo fragmentácia odborov znižuje súdržnosť a schopnosť zastupovania a vyjednávania v energetickom sektore. Tieto výzvy sú umocnené všeobecným nedostatkom vzdelávania a odbornej prípravy v oblasti sociálneho dialógu, čo postihuje tak vedúcich predstaviteľov podnikov, ako aj odborov, a podkopáva možnosť autentických a efektívnych rokovaní. Okrem toho existencia podnikových kolektívnych zmlúv, podpísaných po často náročných a napätých rokovaniach, odrádza zamestnávateľov od účasti na sektorových rokovaniach, kde by sa napätie mohlo ešte vystupňovať.

Nedávne krízy (pandémia, inflácia, energetická kríza) poukázali na potrebu spolupráce medzi stranami, ale aj na ťažkosti pri zavádzaní mechanizmov dialógu v časoch ekonomickej nestability. V oboch sektoroch zdravotná kríza podporila dočasnú súdržnosť medzi odbormi a zamestnávateľmi, avšak následné ekonomické dôsledky vzťahy skomplikovali. V energetickom sektore energetická kríza, inflácia a rozhodnutie vlády o zastropovaní cien energií obmedzili zdroje dostupné pre kolektívne vyjednanie a prehĺbili rozdiely medzi veľkými a malými podnikmi pri poskytovaní dodatočných práv zamestnancom.

Aby sa sektorové kolektívne vyjednanie stalo realitou, je potrebné aktívne zapojenie všetkých sociálnych partnerov – odborov, zamestnávateľských združení a orgánov štátnej správy. Profesionalizácia zástupcov, vytvorenie flexibilnejšieho a jasného legislatívneho rámca, ako aj podpora dôvery a transparentnosti sú nevyhnutné. Autentický dialóg, založený na spoločných záujmoch a prispôbený špecifikám každého sektora, môže premeniť sektorové rokovania z teoretickej možnosti na reálny nástroj zlepšovania pracovných podmienok a hospodárskej konkurencieschopnosti.

11. Odporúčania rumunskej správy na posilnenie sektorového sociálneho dialógu

Viacere opatrenia by mohli pomôcť vytvoriť priaznivejšie prostredie pre úspešné sektorové kolektívne vyjednanie, čím by sa posilnili ako pracovnoprávne vzťahy, tak aj ekonomická konkurencieschopnosť.

Profesionalizácia sociálnych lídrov

Odbory a zamestnávateľské organizácie musia investovať do vzdelávania svojich lídrov, pričom by sa nemali zamerať len na znalosť pracovného práva a vyjednávacích techník, ale aj na lepšie pochopenie makroekonomickej a špecifik jednotlivých sektorov. To môže zlepšiť kvalitu rokovaní a dôveru medzi stranami.

Vytvorenie flexibilného legislatívneho rámca

Revízia zákona o sociálnom dialógu a pracovnej legislatívy ako celku s cieľom poskytnúť sociálnym partnerom väčšiu autonómiu pri iniciovaní a vedení kolektívnych rokovaní a zároveň znížiť nadmernú reguláciu.

Redefinovanie niektorých sektorov kolektívneho vyjednávania

Niektoré sektory kolektívneho vyjednávania, ako napríklad „5. Energetika, ropa a plyn a ťažba energetických surovín“, by mali byť predefinované v závislosti od miery špecifickosti spoločností a činností, ktoré zahŕňajú.

Podpora kultúry dialógu

Organizovať informačné kampane a spoločné workshopy pre zamestnávateľov a odbory o výhodách sociálneho dialógu, vrátane príkladov dobrej praxe (napríklad bankový sektor).

Znižovanie fragmentácie organizácií

Konsolidovať odborové zväzy a zamestnávateľské organizácie do menšieho počtu organizácií s reálnou reprezentatívnosťou, ktoré budú schopné efektívne rokovať.

Ekonomické výhody pre spoločnosti, ktoré uzatvárajú sektorové dohody

Poskytovanie daňových stimulov alebo iných ekonomických výhod spoločnostiam, ktoré prijímajú kolektívne dohody na sektorovej úrovni, môže prispieť k úspešnému uzatváraniu sektorových dohôd.

Zapojenie externých faktorov

Vláda a európske inštitúcie by mohli podporovať sociálny dialóg miernym legislatívnym tlakom, pričom by sa vyhli rigidným a nariadeným opatreniam. Národné a európske orgány by mali podporovať autonómiu sociálnych partnerov prijímaním ich návrhov ako bipartitných rokovaných opatrení a politík, čím by sa využila legitimita vyplývajúca z rokovaní a dohôd sociálnych partnerov.

II. SUMARIZÁCIA VÝSLEDKOV DOTAZNÍKOVÉHO ZISŤOVANIA

1. Prehľad vzorky respondentov z Rumunska

Prieskum bol uskutočnený v roku 2024 za účasti Maďarska, Čiernej Hory, Rumunska, Srbska, Slovenska a Slovinska. Cieľovou skupinou boli spoločnosti pôsobiace v uvedených krajinách. Spolu vyplnilo dotazník 344 respondentov; žiaľ, mnohí prieskum nedokončili. V Rumunsku bola veľkosť vzorky 44 respondentov, pričom pri nezúčastnení respondentov bola teoretická maximálna marginálna odchýlka 15,1 %.

Aj v prípade rumunskej vzorky, kvôli vysokej miere neodpovedania (chýba 21 % údajov), bolo analyzovateľných len 28 kompletných odpovedí (63,6 % z celkovej vzorky). Hoci je táto vzorka relatívne malá, veríme, že poskytuje relevantné poznatky o aktuálnom stave sociálneho dialógu, kolektívneho vyjednávania a ich vnímaní vo firmách na sektorovej úrovni v Rumunsku.

Vo výrobnom sektore (kódy NACE A, B, C, D, E) je pomer zamestnávateľov podľa veľkosti nasledovný: 10–49 zamestnancov má 8,33 %, 50–249 zamestnancov 25 % a 250 a viac zamestnancov 66,67 %. Vo vzorke chýbajú zamestnávatelia s 9 a menej zamestnancami.

V sektore služieb (kódy NACE G–U) je pomer nasledovný: zamestnávatelia s 9 a menej zamestnancami tvoria 18,75 %, s 10–49 zamestnancami 6,25 %, s 50–249 zamestnancami 6,25 % a s 250 a viac zamestnancami 68,75 %.

V Rumunsku neboli v rámci prieskumu zahrnutí zamestnávatelia zo sektora stavebníctva (NACE F).

2. Odborová prítomnosť a rady zamestnancov

Ako ukázal dotazníkový prieskum, prítomnosť odborových zväzov v Rumunsku je obmedzená: až 46 % spoločností uviedlo, že nemajú odbory. Vo veľkých spoločnostiach (nad 250 zamestnancov) sú odbory dominantné: 87 % z nich má zriadené odbory. Zároveň spoločnosti s počtom zamestnancov medzi 50 až 249 vykazujú oveľa nižšie percento – iba 13 % z nich má odbory.

Tento pomer zodpovedá všeobecnému trendu v regióne, kde je odborová činnosť sústredená najmä vo väčších organizáciách.

V spoločnostiach s 9 alebo menej zamestnancami a tie s 10–49 zamestnancami nebola zaznamenaná prítomnosť odborov.

Pravdepodobnosť existencie podnikovej rady prudko rastie spolu s veľkosťou spoločnosti: 67 % firiem s viac ako 250 zamestnancami uviedlo, že takýto orgán majú. To naznačuje, že vo veľkých spoločnostiach je väčšia pravdepodobnosť existencie inštitucionalizovaných foriem zastúpenia zamestnancov. Podnikové rady sú prítomné u 50 % zamestnávateľov s 50–249 zamestnancami a rovnako u 50 % zamestnávateľov s 10–49 zamestnancami. Zvlášť zaujímavé je, že podnikové rady má až 33 % spoločností s 9 a menej zamestnancami.

Možno teda povedať, že podnikové rady sú prítomné v značnom počte zamestnávateľov bez ohľadu na veľkosť spoločnosti.

3. Kolektívne zmluvy na podnikovej a sektorovej úrovni

V Rumunsku je zastúpenie kolektívnych zmlúv na úrovni podniku (závodu) relatívne vysoké: iba 26 % spoločností uviedlo, že takúto zmluvu nemajú, zatiaľ čo 74 % spoločností deklarovalo, že kolektívnu zmluvu na úrovni podniku majú.

V Rumunsku malo kolektívnu zmluvu 0 % zamestnávateľov s 9 a menej zamestnancami, 5 % spoločností s 10 až 49 zamestnancami, 20 % spoločností s 50 až 249 zamestnancami a 75 % spoločností s viac ako 250 zamestnancami. Dá sa teda konštatovať, že prítomnosť a podiel kolektívnych zmlúv je výrazný vo veľkých spoločnostiach a existuje jasná súvislosť medzi veľkosťou firmy a existenciou kolektívnej zmluvy.

23 % respondentov, uviedlo, že majú kolektívnu zmluvu na úrovni sektora. Tento podiel zodpovedá priemeru šiestich krajín zapojených do tohto výskumu, ktorého hodnota je 27 %.

4. Stav sociálneho dialógu

Situácia sociálneho dialógu v Rumunsku je odvodzovaná z odpovedí na otázku o úlohe sociálneho dialógu v tvorbe verejných politík. Na otázku, či je národná vláda odhodlaná podporovať sociálny dialóg na sektorovej úrovni, 32,14 % respondentov nesúhlasilo, 14,29 % skôr nesúhlasilo, iba 3,57 % súhlasilo a 21,43 % skôr súhlasilo. Medzi zamestnávateľmi s 50 až 249 zamestnancami sú výsledky nasledovné: 25 % súhlasí, 50 % skôr súhlasí, 25 % je na hrane súhlasu a nesúhlasu. Medzi veľkými zamestnávateľmi (250 a viac zamestnancov) 0 % súhlasí, 15,79 % skôr súhlasí, 21,05 % je na hrane, 15,79 % skôr nesúhlasí, 36,84 % nesúhlasí a 10,53 % výrazne nesúhlasí.

Vnímanie zapojenia zamestnávateľských organizácií do národnej ekonomickej a sociálnej politiky prostredníctvom sociálneho dialógu je v Rumunsku pomerne pozitívne – viac než 53 % respondentov súhlasí a viac než 32 % skôr súhlasí. Rumunsko prejavuje silnú vieru vo vplyv týchto organizácií s jasnou dominanciou súhlasných odpovedí.

Úroveň súhlasu je obzvlášť vysoká v spoločnostiach s 9 a menej zamestnancami (66,67 %) a stredne veľkých spoločnostiach, ktoré majú 50-249 zamestnancov (25 %). Je potrebné zdôrazniť, že u zamestnávateľov s 10-49 zamestnancami dosahuje mieru súhlasu až 100 %!

Vplyv lobingu zamestnávateľských organizácií na ekonomickú a sociálnu politiku na národnej úrovni je charakterizovaný podobnou dôverou: 50 % respondentov súhlasí a takmer 36 % skôr súhlasí. Môžeme teda konštatovať, že väčšina odpovedí vyjadruje dôveru v účinnosť lobingu.

Politické kapacity zamestnávateľov sú vnímané väčšinou rumunských zamestnávateľov ako reálna príležitosť, pričom dominujú odpovede „súhlasím“. Najoptimistickejšie sú malé podniky s 1-9 zamestnancami, kde súhlas vyjadrilo 100 % respondentov. Medzi zamestnávateľmi s 10-49 zamestnancami 50 % skôr súhlasí, v spoločnostiach s 50-249 zamestnancami 25 % skôr súhlasí, a medzi veľkými zamestnávateľmi (250 zamestnancov a viac) súhlasí 15,79 % a 21,06 % skôr súhlasí.

Rumunské podniky prejavujú konzistentný súhlas vo všetkých veľkostných kategóriách, čo naznačuje jednotnú vieru vo vplyv individuálneho lobingu.

Rumunsko vykazuje rastúci podiel možností na slobodnú diskusiu so sociálnymi partnermi s najvyšším podielom odpovedí „súhlasím“ (35,71 %) a „skôr súhlasím“ (25 %), nižšími podielmi „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ (10,71 %), „skôr nesúhlasím“ (14,29 %), „nesúhlasím“ (10,71 %) a „výrazne nesúhlasím“ (3,57 %). Celkovo prevládajú pozitívne názory, ktoré podporujú vieru v efektivitu lobingu jednotlivých zamestnávateľov.

Na otázku, či sektorový sociálny dialóg a regulácia práce môžu pomôcť znížiť mieru nepredvídateľnosti na trhu práce, Rumunsko jednoznačne súhlasí – 60,71 % respondentov súhlasí a 14,29 % skôr súhlasí, pričom ostatné odpovede sú zastúpené podstatne nižšie. V tejto otázke Rumunsko vykazuje jednotný a výrazný súhlas vo všetkých veľkostných kategóriách firiem.

Pandémia COVID-19 mala podľa vysokého podielu respondentov jasný vplyv na sociálny dialóg (42,86 % súhlasí, 14,29 % skôr súhlasí). Rumunsko patrí medzi krajiny s najsilnejším vyjadrením vplyvu pandémie.

Vplyv vojny na Ukrajinu je vnímaný s podobným konsenzom – 28,57 % súhlasí a 17,86 % skôr súhlasí. Pre spoločnosti s 10-49 zamestnancami je miera súhlasu dokonca 100 %.

Silný súhlas prevláda aj pri vplyve inflácie na sektorový dialóg (57,14 % súhlasí), pričom najvyšší podiel súhlasných odpovedí zaznamenali spoločnosti s 10-49 zamestnancami (100 %), 50-249 zamestnancami (75 %) a 250 a viac zamestnancami (52,63 %).

Pomalší ekonomický rast je tiež vnímaný ako významný faktor, pričom 53,57 % respondentov súhlasí. Opäť platí, že spoločnosti s 10-49 zamestnancami vyjadrujú úplný súhlas (100 %), nasledované 66,67 % v kategórii 1-9 zamestnancov, 50 % v kategórii 50-249 zamestnancov a 47,37 % v kategórii 250 a viac zamestnancov.

Náklady na život sú vnímané ako veľmi dôležité, pričom až 71,43 % respondentov súhlasí, čo je mimoriadne vysoké číslo v porovnaní s ostatnými krajinami. V kategóriách 10-49 a 50-249 zamestnancov je miera súhlasu 100 %, v kategórii 1-9 zamestnancov 66,67 % a u veľkých firiem (250 a viac zamestnancov) 63,16 %.

Rovnako silný súhlas panuje pri vplyve rastu miezd na sociálny dialóg (46,43 % súhlasí, 21,43 % skôr súhlasí), s vyšším podielom súhlasných odpovedí v najväčších firmách (52,63 %) a stredne veľkých firmách (50 %).

Energetická kríza má v Rumunsku tiež výrazný vplyv, s 42,86 % súhlasných odpovedí. Súhlas sa pohybuje na úrovni 50 % u firiem s 10-49 a 50-249 zamestnancami, 33,33 % u malých firiem (1-9 zamestnancov) a 42,11 % u veľkých firiem (250 a viac zamestnancov).

Vplyv digitalizácie je vnímaný prevažne pozitívne, s 25 % súhlasom a 17,86 % čiastočným súhlasom, pričom tento postoj je konzistentný naprieč všetkými veľkostnými kategóriami.

Telepráca a atypické formy práce majú takisto silný a konzistentný súhlas, pričom 32,14 % respondentov súhlasí a 25 % skôr súhlasí. U veľkých firiem (250 a viac zamestnancov) je miera súhlasu 36,84 %, u stredných firiem 25 % a u malých 33,33 %. U firiem s 10-49 zamestnancami prevláda „skôr súhlasím“ s 50 %.

Právo na odpojenie vyvoláva rozdelené názory: najčastejšia odpoveď je „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ (42,86 %), „súhlasím“ 14,29 %, „skôr súhlasím“ 26 %. Tento výsledok naznačuje, že právo na odpojenie zatiaľ nemá výrazný vplyv na sociálny dialóg. Súhlasné odpovede sa objavujú najmä vo veľkých firmách.

Vplyv národných katastrof je vnímaný podobne – najčastejšia odpoveď je „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ (46,43 %), „súhlasím“ 10,71 % a „skôr súhlasím“ 17,86 %. Súhlasné odpovede sa opäť prejavujú hlavne vo veľkých firmách.

Kybernetická bezpečnosť je vnímaná v Rumunsku ako významný faktor ovplyvňujúci sociálny dialóg, s 17,86 % súhlasných a 21,43 % skôr súhlasných odpovedí. Tento postoj je konzistentný vo všetkých veľkostných kategóriách.

Pokiaľ ide o vplyv migrácie, Rumunsko vykazuje silný súhlas (28,57 %) a čiastočný súhlas (28,57 %), zatiaľ čo 32,14 % respondentov sa vyjadrilo neutrálne. Najvyšší podiel súhlasných odpovedí je u firiem s 1-9 zamestnancami (50 %) a u veľkých firiem (31,5 %). U firiem s 50–249 zamestnancami sú však najviac zastúpené odpovede „skôr súhlasím“ (75 %).

5. Zváženie možných tém pre sektorový sociálny dialóg

Spätná väzba týkajúca sa možných tém pre sektorový sociálny dialóg poskytuje cenné informácie o prioritách rumunských zamestnávateľov. Medzi rôznymi otázkami vystupuje téma „bezpečnosť a zdravie pri práci“ s najvyššou mierou povedomia a podpory (92,9 %), čo poukazuje na jej veľký význam.

Ďalšie dôležité témy sú: „odborné vzdelávanie/učňovská príprava“ (89,3 %), „ukončenie pracovného pomeru“ (82,1 %), „pracovný čas a referenčné obdobie“ (82,1 %), „flexibilné pracovné podmienky“ (78,6 %), „sociálne a zdravotné poistenie“ (71,4 %), „dodatkové mzdové benefity“ (71,4 %) a „obťažovanie na pracovisku“ (71,4 %).

Toto naznačuje, že firmy všeobecne uznávajú význam klasických otázok pracovného práva (bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, vzdelávanie, ukončenie pracovného pomeru, mzdy, ďalšie zložky mzdy, pracovný čas, doby odpočinku), čím potvrdzujú, že tieto témy naďalej zohrávajú zásadnú úlohu v rokovaniach medzi zamestnávateľmi a odbormi.

Takmer jednohlasný súhlas v téme „bezpečnosť a zdravie pri práci“ zdôrazňuje základný význam a potenciálnu efektívnosť existujúcich regulácií a naznačuje silný spoločenský a organizačný konsenzus.

Na druhej strane je však viditeľný výrazný posun k nesúhlasu pri témach ako „zamestnávanie migrantov“ a „ekologická udržateľnosť“. Tento jav môže odrážať spoločenské obavy, odpor k zmenám alebo nedostatok jasných politík, čím sa poukazuje na možný rozpor medzi vnímanými ekonomickými potrebami a sociálnymi hodnotami.

6. Alternatívne spôsoby určovania minimálnej mzdy

Výsledky dotazníkových odpovedí na hypotetické otázky o minimálnych mzdách stanovených národnými alebo sektorovými kolektívnymi dohodami ukazujú nasledovný obraz:

Pokiaľ ide o tvrdenie, že „kolektívne dohody o minimálnej mzde musia byť uzatvárané na sektorovej úrovni“, Rumunsko prejavuje najsilnejší súhlas, s dominantnou odpoveďou „súhlasím“ (64,29 %), čo naznačuje silný konsenzus o potrebe sektorových dohôd o minimálnej mzde.

K tvrdeniu, že „kolektívne dohody o minimálnej mzde musia byť uzatvárané na národnej úrovni“, Rumunsko tiež vykazuje jeden z najsilnejších súhlasov s dominantnou odpoveďou „súhlasím“ (50 %), čo poukazuje na významnú podporu národných kolektívnych dohôd o minimálnej mzde.

Tvrdenie, že „sektorové mzdové dohody prinášajú úžitok pre daný priemysel“, bolo jednoznačne podporené (súhlas: 57,14 %).

Treba zdôrazniť, že uvedené odpovede sú nezávislé od veľkosti podniku a od toho, či má podnik kolektívnu dohodu.

Na otázku, či by zváženie vstupu do sektorovej zamestnávateľskej organizácie bolo podmienené rokovaním o sektorových mzdách, dominovali odpovede „áno“ (39,3 %), „nie“ odpovedalo 21,4 % a 39,3 % respondentov bolo už členmi organizácie.

7. Zmena klímy a aktivity v oblasti ESG

Tvrdenie, že „klimatická zmena je považovaná za dôležitú otázku“, podporila približne tretina zamestnávateľov (30,8 %), mierny súhlas („skôr súhlasím“) vyjadrilo 34,6 %, odpoveď „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ uviedlo 19,2 %, mierny nesúhlas a nesúhlas predstavovali každá 7,7 %, zatiaľ čo výrazný nesúhlas nebol zaznamenaný (0 %). Zaujímavým faktom je, že v priemyselných sektoroch je podiel súhlasných (45 %) aj nesúhlasných odpovedí (45 %).

výraznejší, zatiaľ čo v sektore služieb je podiel súhlasných odpovedí 20 %, mierne súhlasných 27 % a neutrálne (ani súhlas, ani nesúhlas) 33 %.

Pokiaľ ide o otázku, či kolektívne dohody odrážajú meniace sa ceny energií, výsledky boli v percentuálnom vyjadrení prakticky rovnaké ako pri predchádzajúcej otázke, pričom podobné percentuálne rozdelenia boli zaznamenané aj v dvoch sektoroch (priemysel, služby).

Významná časť respondentov nepovažuje globálne otepľovanie za problém v nasledujúcich 10 rokoch. Na otázku, či bude mať globálne otepľovanie vplyv na zamestnávateľov počas nasledujúcich 10 rokov, uviedlo súhlas len 7,7 %, mierny súhlas 3,8 %, neutrálne stanovisko (ani súhlas, ani nesúhlas) 50 %, mierny nesúhlas 19,2 %, nesúhlas 7,7 % a výrazný nesúhlas 11,5 %. Významný počet zamestnávateľov teda prejavil skepticizmus alebo neutrálne postoje k téme klimatickej politiky.

Naopak, takýto odstup od ESG (environmentálne, sociálne a riadiace aspekty) aktivít nebol zaznamenaný. 42,3 % zamestnávateľov vyjadrilo súhlas alebo mierny súhlas (38,5 %) s tým, že zástupcovia zamestnancov (napr. odboroví zástupcovia, členovia podnikových rád, zástupcovia zamestnancov, ktorí sú členmi riadiacich alebo dozorných orgánov spoločnosti) sa obvykle podieľajú na diskusiách o ESG otázkach, čo naznačuje potenciálne viac kooperatívny prístup k trvalo udržateľnému rozvoju.

IV. PREZENTÁCIA VÝSLEDKOV NÁRODNÉHO SEMINÁRA A WORKSHOPU

Trendy a hnacie sily ovplyvňujúce sociálny dialóg v nasledujúcom desaťročí

TRENDY	HNACIE SILY	MOŽNÉ OPATRENIA
Zvýšená ekonomická konkurencieschopnosť	Hospodársky rast a rýchla digitalizácia: Hospodárska prosperita vedie firmy k zvyšovaniu efektívnosti, produktivity a inovácií, čo zintenzívňuje trhovú konkurenciu.	Investovať do moderných technológií; Podporovať zvyšovanie kvalifikácie pracovnej sily; Financovať a podporovať začínajúce inovatívne podniky; Vytvárať ciele podnikateľské stratégie; Zlepšiť programy odborného vzdelávania a prípravy.
Automatizácia procesov	Vysoké využívanie digitálnych technológií: Väčšia závislosť na moderných technológiách a softvéri prirodzene vedie podniky k automatizácii rutinných, opakujúcich sa úloh.	Realizovať programy profesijnej rekvalifikácie; Ponúkať priebežné odborné vzdelávanie; Zavádzať iniciatívy digitálnej gramotnosti; Rozvíjať špecializované školenia na prispôbenie sa automatizácii.
Pokles záujmu o odbory	Vysoká úroveň automatizácie, nižšia potreba pracovnej sily: Automatizácia znižuje počet tradičných pracovných miest, čím oslabuje odborovú reprezentáciu a kolektívne vyjednávanie.	Modernizovať úlohy odborov a zamestnávateľov; Vytvoriť digitálne platformy na dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov; Zlepšiť digitálne komunikačné schopnosti odborov.
Vznik nových pracovných miest	Hospodársky rast, rozširovanie trhu: Prosperita a rastúci spotrebiteľský dopyt podporujú vznik nových typov pracovných príležitostí.	Vytvárať flexibilné kolektívne zmluvy; Zavádzať flexibilné a hybridné formy práce; Poskytovať dodatočné benefity; Podporovať udržanie zamestnancov prostredníctvom teambuildingov.
Zvýšená konkurencia na trhu práce	Rast počtu pracovných príležitostí a presýtenie trhu: Väčší počet voľných miest láka viac uchádzačov, čo zvyšuje konkurenciu o dostupné pozície.	Zabezpečiť stabilitu pracovnej sily prostredníctvom zmlúv o pracovnej istote; Výrazne investovať do profesijného rozvoja a certifikácie; Poskytovať odborné vzdelávanie zamerané na nové potreby trhu.
Vynútená profesijná rekvalifikácia	Hospodársky pokles, zrýchlená digitalizácia: Nestabilita hospodárstva v kombinácii s rýchlymi technologickými zmenami vytlača pracovníkov z tradičných pozícií.	Včas identifikovať a monitorovať ohrozené profesie; Zaviesť sektorovo špecifické rekvalifikačné programy; Posilniť partnerstvá verejného a súkromného sektora; Uľahčiť prístup ku kariérnemu poradenstvu.
Zvýšená ochota uzatvárať kolektívne zmluvy	Hospodársky pokles, potreba spolupráce: Finančný tlak a neistota zamestnania robia kolektívne zmluvy atraktívnymi ako ochranné opatrenia pre zamestnancov.	Organizovať informačné kampane o výhodách sociálneho dialógu; Školiť odborných vyjednávačov; Zabezpečiť finančné zdroje na realizáciu dohôd.

TRENDY	HNACIE SILY	MOŽNÉ OPATRENIA
Zmena geopolitického profilu	Medzinárodné politické a hospodárske zmeny: Meniace sa medzinárodné dynamiky, politiky a spojenectvá ovplyvňujú domáce hospodárske podmienky a sociálnu stabilitu.	Prijať opatrenia na ochranu národných hospodárskych záujmov; Podporovať spoluprácu medzi sektormi; Zapájať sa do strategického plánovania pracovnej sily podľa vývoja medzinárodného trhu.
Zachovanie tradičných sektorov	Stagnácia digitalizácie: Pomalé zavádzanie digitálnych riešení brzdí rozvoj sektorov a zachováva tradičné hospodárske činnosti a pracovné miesta.	Zintenzívniť osobný sociálny dialóg; Poskytovať daňové stimuly pre tradičné sektory; Podporovať postupnú digitalizáciu v tradičných sektoroch; Investovať do vzdelávania prispôbeného tradičným sektorom.
Zvýšená spotreba zdrojov	Nízka miera inovácií a digitálnej efektívnosti: Bez digitálnych riešení podniky naďalej používajú tradičné, zdrojovo náročné metódy.	Zjednodušiť financovanie inovácií; Zaviesť digitalizáciu do vzdelávacieho systému; Podporovať udržateľné nakladanie so zdrojmi.
Znižovanie počtu pracovných miest	Pokles hospodárstva: Znížená ekonomická aktivita vedie k poklesu príjmov firiem, čo ich núti znižovať stavy alebo zatvárať prevádzky.	Pripraviť ciele programy rekvalifikácie; Predĺžiť dobu poberania podpory v nezamestnanosti; Poskytovať psychologické a kariérne poradenstvo; Zaviesť medzisektorové programy podpory zamestnanosti.
Nárast sociálneho napätia	Vyššia nezamestnanosť, slabšia sociálna ochrana: Neistota a strata zamestnania zvyšujú spoločenskú nespokojnosť, čo môže viesť k nepokojom.	Diverzifikovať formy zamestnania (skrátенý úväzok, zdieľané pracovné miesto, práca na diaľku); Podporovať samostatnú zárobkovú činnosť; Poskytovať dočasné daňové stimuly pre SZČO; Zvyšovať dostupnosť psychologickéj a sociálnej podpory.
Tlak na rozpočty sociálnej pomoci	Vyššia nezamestnanosť a sociálna neistota: Rastúci dopyt po štátom financovaných sociálnych službách zaťažuje rozpočty.	Podporovať rôzne formy zamestnania (práca na diaľku, zdieľané pracovné miesto); Umožniť dočasnú prácu v zahraničí; Rozvíjať verejno-súkromné partnerstvá na zníženie závislosti od sociálnej pomoci.
Zhoršenie sociálneho dialógu	Hospodársky tlak, znížená kapacita organizácií: Finančné problémy nútia zamestnávateľov a odbory sústrediť sa na prežitie namiesto dlhodobého dialógu.	Vytvoriť digitálne platformy pre sociálny dialóg; Aktualizovať legislatívu pracovného práva; Poskytovať školenia pre diaľkový sociálny dialóg.
Odpor voči byrokratickým zmenám	Pomalá digitálna transformácia: Neochota alebo neschopnosť rýchlo zaviesť digitálne nástroje udržiava zastarané byrokratické procesy.	Výrazne investovať do inovácií procesov a zvyšovania kvalifikácie; Poskytovať rozsiahle školenia v oblasti digitalizácie; Zjednodušiť administratívne procesy pomocou technológií; Stanoviť jasné strategické ciele modernizácie byrokracie.
Investície do automatizácie	Dostupné finančné zdroje, ale slabá digitalizácia: Napriek dostatku financií zostávajú organizácie technologicky pozadu, čo vedie k investíciám do automatizácie.	Rozšíriť národnú digitálnu infraštruktúru; Vyčleniť národné a európske fondy na automatizáciu a digitalizáciu; Zaviesť školenia digitálnych zručností na rôznych úrovniach.

Z vyššie uvedeného je zrejmé, že účastníci identifikovali presne 16 rôznych trendov. Pre každý z týchto trendov boli určené hnacie sily a možné opatrenia.

V. ODPORÚČANIA, ZÁVEREČNÁ ČASŤ

V roku 2022 došlo k významnej zmene v legislatívnej úprave. Parlament v decembri 2022 prijal Zákon o sociálnom dialógu (Zákon č. 367/2022).

Zákon o sociálnom dialógu rozširuje práva na slobodné združovanie zamestnancov a pracovníkov, posilňuje postavenie odborových zväzov (znižuje prahové hodnoty reprezentatívnosti), uľahčuje kolektívne vyjednávanie na úrovni podniku a sektora, pričom jeho začatie je povinné, a umožňuje rokovanie prostredníctvom prenesenia reprezentatívnosti na vyššie organizačné celky o zamestnaneckých zmluvách na medzisektorovej úrovni. Rok po nadobudnutí účinnosti zákona, v decembri 2023, bol na základe nariadenia Ministerstva práce a sociálnej solidarity

č. 2311/2023 zriadených 58 sektorov kolektívneho vyjednávania (čo je dvojnásobok oproti predchádzajúcemu počtu), s väčšou špecifikáciou, čo bolo jednou z odporúčaní Európskej komisie pre Rumunsko.

V októbri 2024 bola kolektívna zmluva podpísaná a v máji 2024 na úrovni skupiny bankových jednotiek (pokrývajúca 43 % zamestnancov bankového sektora) rozšírená na celý bankový sektor Rumunska na požiadavku odborovej strany. Toto predstavuje priekopnícky krok v oblasti sociálneho dialógu, ide o prvú (a zatiaľ jedinú) kolektívnu zmluvu, ktorá platí erga omnes, t.j. pre všetkých zamestnancov v sektore bankových aktivít. Rozšírenie bolo možné vďaka zníženiu prahu pokrytia zamestnancov v sektore zo strany združení zamestnávateľov podľa Zákona 367/2022, ako aj v dôsledku následnej redefinície sektorov kolektívneho vyjednávania, kedy bol bankový sektor lepšie vymedzený oddelením od sektora „Finančné, bankové a poisťovacie aktivity“.

Hoci štúdia uvádza, že legislatívna úprava by mohla byť ešte upravená tak, aby sociálnym partnerom poskytla väčšiu autonómiu pri iniciovaní a vedení rokovaní a znížila nadmernú reguláciu, dá sa konštatovať, že Rumunsko má jasný právny rámec týkajúci sa sektorového dialógu a sektorového kolektívneho vyjednávania.

Za posledných 15 rokov bol počet kolektívnych zmlúv uzavretých na úrovni sektorov kolektívneho vyjednávania skromný, no zákon o sociálnom dialógu poskytuje spoľahlivý základ pre budúcnosť a kolektívna zmluva v bankovom sektore je sľubným začiatkom.

Okrem legislatívneho rámca sú rozhodujúce aj ďalšie nelegislatívne faktory. Ako vyplýva zo zhrnutia rozhovorov, mimoprávne faktory, ako sú ľudské a kultúrne faktory (napríklad podpora kultúry dialógu) a ekonomické faktory (motivácia zúčastniť sa sektorových rokovaní prostredníctvom daňových výhod alebo iných jasných ekonomických benefitov) sú rovnako mimoriadne dôležité.

Úplne súhlasíme a podporujeme odporúčania obsiahnuté v Správe (na konci časti II). Odporúčania na posilnenie sektorového sociálneho dialógu by mohli byť nasledovné: profesionalizácia sociálnych lídrov, redefinícia niektorých sektorov kolektívneho vyjednávania, podpora kultúry dialógu, znižovanie fragmentácie organizácií, ekonomické výhody pre spoločnosti, ktoré uzatvárajú sektorové zmluvy, zapojenie externých faktorov.

Aby sa sektorové kolektívne vyjednanie stalo realitou, je potrebné aktívne zapojenie všetkých sociálnych partnerov – odborov, združení zamestnávateľov a štátnych orgánov. Profesionalizácia zástupcov, vytvorenie flexibilnejšieho a jasnejšieho legislatívneho rámca, ako aj podpora dôvery a transparentnosti sú nevyhnutné. Skutočný dialóg založený na spoločných záujmoch a prispôbostený špecifikám jednotlivých sektorov môže zmeniť sektorové rokovania z teoretickej možnosti na reálny nástroj na zlepšenie pracovných podmienok a ekonomickej konkurencieschopnosti.

Tešíme sa, že to v budúcnosti bude realitou.

Kapitola o Srbsku v Komparatívnej štúdii začína správou o krajine, ktorá poskytuje prehľad legislatívy sociálneho dialógu na národnej úrovni. Dokument následne pokrýva nevyhnutnú časť témy, ktorou sú všeobecné ekonomické trendy — so špeciálnym zameraním na sektory dopravy, chemického priemyslu a neželezných materiálov. Tieto sektory sú predmetom štúdie. Osobitný záujem vzbudzuje to, čo stojí za pozitívnymi štatistikami zamestnanosti. Čitateľ sa potom dozvie, ako zamestnávateľi s rôznym počtom zamestnancov hodnotili výroky o (sektorovom) sociálnom dialógu pomocou Likertovej škály. Napríklad: „Zamestnávateľské organizácie môžu prostredníctvom sociálneho dialógu ovplyvňovať národné ekonomické a/alebo sociálne politiky.“ Takto získavame informácie o názoroch srbských zamestnávateľov na vplyv určitých rozhodujúcich okolností (napr. COVID, rusko-ukrajinská vojna, digitalizácia) na sociálny dialóg. Ďalej sa uvádza názor na reguláciu minimálnej mzdy v kolektívnych zmluvách a jej dôsledky. Záverečná časť štúdie obsahuje zhrnutie rozhovorov so zástupcami zamestnávateľov z oboch sektorov zahrnutých do výskumu. Môžeme napríklad vidieť, ako rôzne okolnosti sťažujú alebo bránia kolektívnemu vyjednávaniu v týchto dvoch sektoroch.

I. PRÁVNÁ REGULÁCIA SEKTOROVÉHO SOCIÁLNEHO DIALÓGU A KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA V SRBSKU

Právny rámec sociálneho dialógu v Srbsku je definovaný Ústavou Srbskej republiky, ratifikovanými medzinárodnými zmluvami a národnými zákonmi.

Podľa Ústavy Srbskej republiky¹ (ďalej len „Ústava“) je Srbsko štátom srbského národa a všetkých občanov v ňom žijúcich, založeným na právnom štáte a sociálnej spravodlivosti, princípoch občianskej demokracie, ľudských a menšinových právach a slobodách a dodržiavaní európskych princípov a hodnôt. Jedným z európskych a ústavných princípov je priama aplikácia práv garantovaných Ústavou. Článok 16, ods. 2 Ústavy ustanovuje, že „všeobecne prijímané pravidlá medzinárodného práva a ratifikované medzinárodné zmluvy sú neoddeliteľnou súčasťou právneho systému v Srbskej republike a uplatňujú sa priamo. Ratifikované medzinárodné zmluvy musia byť v súlade s Ústavou.“ Táto ústavná norma sa vzťahuje aj na činnosť dozorných orgánov Medzinárodnej organizácie práce – Výboru pre slobodu združovania a Výboru expertov pre aplikáciu dohovorov a odporúčaní, ktoré monitorujú implementáciu medzinárodných pracovnoprávných štandardov.

Pokiaľ ide o hierarchiu vnútroštátnych všeobecných právnych aktov, článok 195 Ústavy ustanovuje, že „všetky podzákonné predpisy Srbskej republiky, všeobecné akty organizácií s prenesenou verejnou mocou, politických strán, odborových zväzov a občianskych združení a kolektívne zmluvy musia byť v súlade so zákonom.“ V tretej časti Ústavy, ktorá sa venuje hospodárskemu systému a verejným financiám, článok 82, odsek 3 priamo spomína sociálny dialóg a ustanovuje, že „vplyv trhovej ekonomiky na sociálny a ekonomický status zamestnaných sa upravuje prostredníctvom sociálneho dialógu medzi odbormi a zamestnávateľmi.“ Okrem toho neexistujú v texte Ústavy ďalšie ustanovenia, ktoré by priamo alebo nepriamo súviseli s otázkou sociálneho dialógu.

Srbská republika ratifikovala a prijala veľké množstvo medzinárodných nástrojov dôležitých pre sociálny dialóg, vrátane: Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, aktov Medzinárodnej organizácie práce – Dohovoru č. 87 o slobode združovania a ochrane práva na organizovanie; Dohovoru č. 98 o uplatňovaní princípov práva na organizovanie a kolektívne vyjednanie; a Revidovanej európskej sociálnej charty.

Srbsko neratifikovalo Dohovor č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávania ani Dohovor č. 151 o pracovnoprávných vzťahoch vo verejných službách.^{2 3 4 5 6}

¹ Constitution of the Republic of Serbia, Official Gazette of RS, No. 98/2006 and 115/2021.

² Law on ratification of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Official Gazette of SFRY – International agreements, No. 7/1971.

³ Decree on ratification of ILO Convention No.87 on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, Official Gazette of FPRY – International agreements, No. 8/1958.

⁴ Decree on ratification of ILO Convention No 98 on the Right to Organize and Collective Bargaining, Official Gazette of FPRY – International agreements, No 11/1958.

⁵ Law on ratification of the Revised European Charter Official Gazette of RS – International agreements, No. 42/09.

⁶ The Republic of Serbia is yet to ratify this convention.

Právo na kolektívne vyjednávanie, ako aj podmienky pre reprezentatívnosť sociálnych partnerov, sú upravené v Zákonníku práce Srbskej republiky.

Je dôležité zdôrazniť, že na základe Zákonníka práce kolektívne zmluvy nesmú poskytovať nižšiu úroveň práv alebo stanovovať horšie pracovné podmienky, než sú uvedené v Zákonníku práce. Kolektívne zmluvy môžu ustanoviť len vyššiu úroveň práv alebo lepšie pracovné podmienky, než sú ustanovené v Zákonníku práce. Ak určité ustanovenia kolektívnej zmluvy poskytujú menší rozsah práv alebo menej priaznivé pracovné podmienky ako práva alebo podmienky stanovené Zákonníkom práce, platia práva a podmienky zo Zákonníka práce a takéto ustanovenia kolektívnej zmluvy sú neplatné. Preto je v Srbsku možné len zlepšenie (derogácia in melius), nie zhoršenie (derogácia in peius), čo robí systém kolektívneho vyjednávania pomerne rigidným a možno nedostatočne motivujúcim pre zamestnávateľov.

V súlade s článkom 241 Zákonníka práce môžu byť kolektívne zmluvy uzatvorené ako všeobecné, špeciálne a na úrovni podniku.

Všeobecná kolektívna zmluva sa uzatvára pre územie Srbskej republiky medzi reprezentatívnym združením zamestnávateľov a reprezentatívnymi odborami ustanovenými pre územie Srbskej republiky.

V súčasnosti neexistuje platná Všeobecná kolektívna zmluva na území Srbska. Posledná platná bola uzatvorená 29. apríla 2008 medzi Srbskou asociáciou zamestnávateľov a reprezentatívnymi odborami ustanovenými pre územie Srbskej republiky, a to Konfederáciou autonómnych odborov Srbska a Odborovou konfederáciou „Nezávislosť“.

Osobitná kolektívna zmluva sa uzatvára pre sektor, skupinu, podskupinu alebo hospodársku činnosť a uzatvára ju zástupcovské združenie zamestnávateľov a zástupcovský odborový zväz zriadený pre daný sektor, skupinu, podskupinu alebo hospodársku činnosť. V súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce⁷ sa preto zástupnosť (reprezentatívnosť) určuje pre konkrétne sektor, skupinu, podskupinu alebo činnosť. V roku 2010, teda päť rokov po prijatí platného Zákonníka práce, však bola prijatá Vyhláška o klasifikácii činností, ktorá nepoužíva pojmy „sektor, skupina, podskupina alebo činnosť“, ale namiesto nich zavádza pojmy „sektor, oblasť a skupina“. Týmto spôsobom nie je Zákonník práce zosúladený s Vyhláškou o klasifikácii činností, keďže, žiaľ, ani posledná novela Zákonníka práce z roku 2014 neriešila potrebu tejto legislatívnej harmonizácie.

V praxi to znamená, že Štatistický úrad Srbska používa klasifikáciu činností podľa Vyhlášky, zatiaľ čo jednotlivé odbory sú organizované podľa sektorov a činností, ktoré podľa Vyhlášky už neexistujú. Napríklad Nezávislé odbory chemického a neželezného priemyslu je reprezentatívny v tomto sektore, hoci podľa Vyhlášky z roku 2010 chemický a neželezný sektor vôbec neexistuje. Podobne je Konfederácia nezávislých odborov Srbska reprezentatívna v sektore zahŕňajúcom poľnohospodárstvo, potravinársky a tabakový priemysel a vodohospodárstvo, zatiaľ čo odborová konfederácia „Nezávislosť“ je reprezentatívna v sektore poľnohospodárstva a spracovateľského priemyslu, a Združenie zamestnávateľov Srbska je reprezentatívne v sektore poľnohospodárstva a potravinárskeho priemyslu. Zlúčenie rôznych sektorov do jedného sektora okrem iného významne komplikuje alebo úplne znemožňuje uzatváranie sektorových kolektívnych zmlúv, pretože pravidlá platné pre tabakový priemysel nemožno aplikovať na potravinársky alebo spracovateľský priemysel.

V súčasnosti je v Srbsku uzavretých 15 sektorových (osobitných) kolektívnych zmlúv, z ktorých až desať sa týka zamestnancov štátneho sektora: sedem z nich sa týkajú zamestnancov verejných služieb (základné a stredné školy a študentské internáty; inštitúcie študentského štandardu; kultúrne inštitúcie; sociálna ochrana; vysoké školy; zdravotnícke zariadenia; predškolské vzdelávacie inštitúcie) a tri sa týkajú zamestnancov štátnych orgánov (jednotky miestnej samosprávy; štátne orgány; polícia). Dve osobitné kolektívne zmluvy sa týkajú zamestnancov verejných podnikov (Elektroprivreda Srbska; verejné podniky v sektore komunálnych služieb) a tri boli uzavreté pre zamestnancov mimo verejného sektora, teda v súkromnom sektore (cestné stavby; umelci a hudobní interpreti v pohostinstve; stavebníctvo a priemysel stavebných materiálov).

Je dôležité poukázať na to, že žiadna z uvedených osobitných kolektívnych zmlúv nerieši otázku miezd na úrovni sektora, čo obmedzuje samotný proces kolektívneho vyjednávania. Zo všetkých osobitných kolektívnych zmlúv iba osobitná kolektívna zmluva pre stavebníctvo a osobitná kolektívna zmluva pre cestné stavby určujú najnižšiu úroveň miezd tým, že dohodli úroveň hodinovej sadzby na úrovni minimálnej hodinovej mzdy. Keďže minimálna hodinová mzda sa upravuje každoročne, zamestnancom je tak zabezpečený rast miezd.

Kolektívna zmluva na úrovni podniku, podľa článku 248 Zákonníka práce, sa uzatvára medzi zamestnávateľom a reprezentatívnym odborovým zväzom na úrovni podniku. Za zamestnávateľa kolektívnu zmluvu podpisuje osoba oprávnená zastupovať zamestnávateľa a zmluva sa vzťahuje aj na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí nie sú členmi odborového zväzu, ktorý kolektívnu zmluvu podpísal.

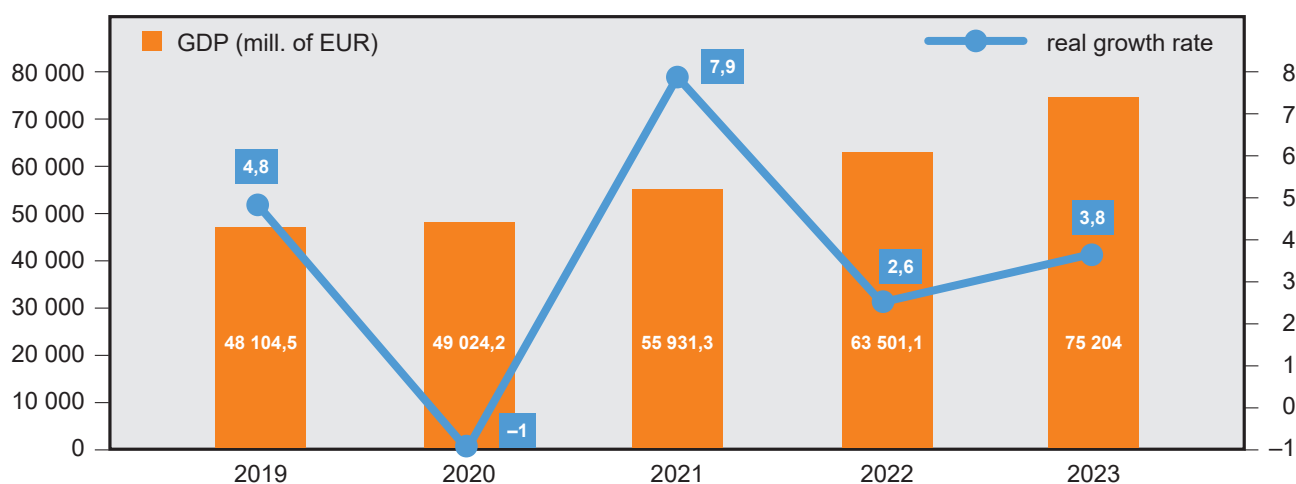
⁷ Official Gazette of RS, No. 54/2010.

II. VŠEOBECNÉ HOSPODÁRSKE TRENDY V SRBSKU SO ZVLÁŠTNÝM ZAMERANÍM NA DOPRAVNÝ, CHEMICKÝ A NEŽELEZNÝ SEKTOR

V období rokov 2019 – 2023 dosiahol kumulatívny reálny rast HDP 18,1 %. V dôsledku poklesu ekonomickej aktivity spôsobeného pandemiou COVID-19 došlo v roku 2020 k poklesu HDP o 1 %, čo predstavuje menší prepád v porovnaní s poklesom HDP v iných európskych krajinách. Tento menší pokles je dôsledkom nedostatočne rozvinutej ekonomiky a významného podielu poľnohospodárstva a priemyselnej výroby, v ktorých má výroba trvanlivého spotrebného tovaru relatívne malý podiel.

V roku 2021 nastalo oživenie ekonomiky a rast 7,9 %, predovšetkým vďaka rastu exportu a prítoku priamych zahraničných investícií. Najväčší príspevok k hospodárskemu rastu v roku 2021 priniesli nasledovné sektory: veľkoobchod a maloobchod; opravy motorových vozidiel a motocyklov (G), priemyselná výroba (C) a stavebníctvo (F), pričom tieto tri sektory prispeli k celkovému rastu pridanej hodnoty 17,5 %, 14,2 % a 10,4 %.

V nasledujúcich dvoch rokoch sa hospodársky rast spomalil v dôsledku energetickej krízy, ktorú zosilnil konflikt na Ukrajine, ako aj spomalenia globálnej aktivity. Okrem externých faktorov bol rast negatívne ovplyvnený nedostatočným výkonom poľnohospodárskej produkcie, ktorá má vysoký podiel na HDP, a nedostatočnou účinnosťou rozvojovej politiky.⁸



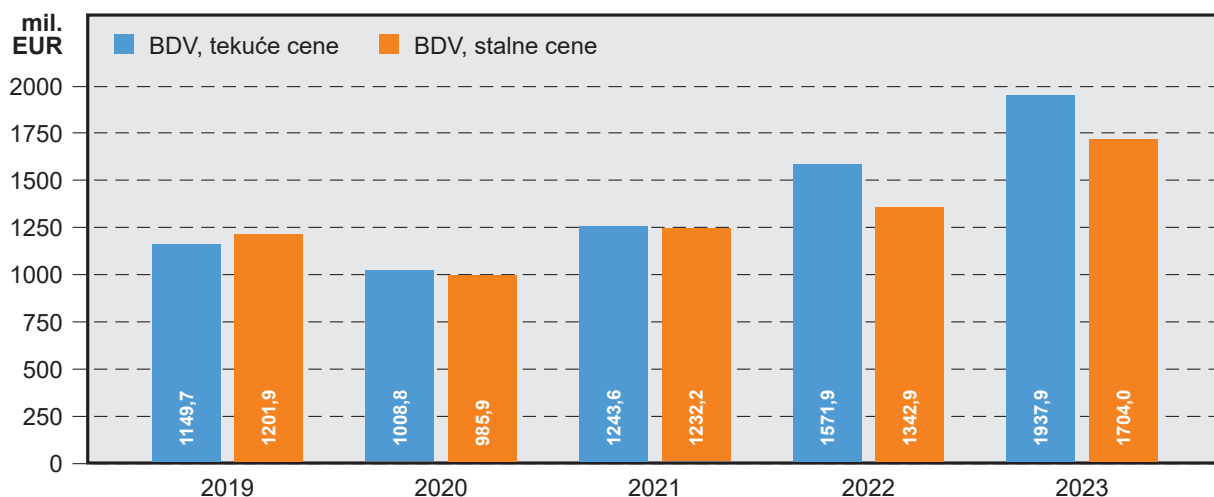
Obrázok 1: Hrubý domáci produkt v bežných cenách (v miliónoch EUR) a reálna miera rastu (predchádzajúci rok = 100, %), Srbsko, 2019–2023
Zdroj údajov: Štatistický úrad Srbska, národné účty

Podiel hrubej pridanej hodnoty dopravného sektora na celkovom HDP v roku 2023 predstavoval 2,6 %. Počas obdobia 2019–2023 sa tento podiel významnejšie nemenil a pohyboval sa v rozmedzí 2 % až 2,6 % HDP.

Hrubá pridaná hodnota dopravného sektora v roku 2023 dosiahla takmer dva miliardy eur. Počas obdobia 2019–2023 hrubá pridaná hodnota dopravného sektora rástla v bežných cenách, s výnimkou roku 2020, kedy poklesla o 12,3 % oproti predchádzajúcemu roku.

V konštantných cenách (po odstránení vplyvu rastu cien) dopravný sektor po poklese v roku 2020 zaznamenal rast v nasledujúcich troch rokoch tempom 25 %, 9 % a 26 % ročne (Obrázok 2).

⁸ Knjiga preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji, 2023 / [edited by Bojana Selaković]. - Beograd : Nacionalni konvent o Evropskoj uniji, 2024. p. 110



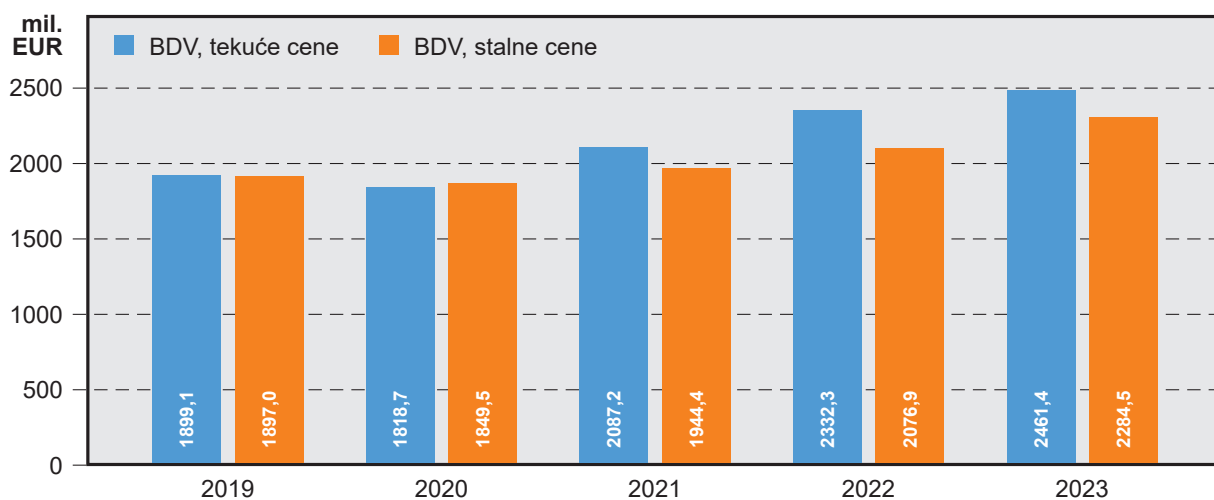
Obrázok 2: Hrubá pridaná hodnota (GVA) dopravného sektora v bežných a konštantných cenách (v miliónoch EUR), Srbsko, 2019–2023

Zdroj údajov: Štatistický úrad Srbska, národné účty, výpočty autora.

Počas sledovaného obdobia mali pozemná doprava a potrubná doprava najväčší podiel na hrubej pridanej hodnote dopravného sektora. V roku 2023 predstavovali ich podiel na hrubej pridanej hodnote dopravného sektora 87,7 %, nasledovala letecká doprava s podielom 9,4 % a vodná doprava s podielom 2,9 %.

Podiel hrubej pridanej hodnoty chemického a neželezného sektora na celkovom HDP zostal v rokoch 2019 – 2022 na približne rovnakej úrovni (3,8 % v roku 2019 a 3,7 % v ostatných rokoch), pričom v roku 2023 došlo k poklesu na 3,2 %.

V roku 2023 dosiahla hrubá pridaná hodnota chemického a neželezného sektora takmer 2,5 miliardy eur. Počas obdobia 2019 – 2023 hrubá pridaná hodnota tohto sektora rástla v bežných cenách, s výnimkou roku 2020, keď zaznamenala pokles o 4,2 % oproti predchádzajúcemu roku. Po miernom poklese v roku 2020 zaznamenala hrubá pridaná hodnota chemického a neželezného sektora v konštantných cenách rast počas nasledujúcich troch rokov tempom 5,1 %, 6,8 % a 10 % ročne (Obrázok 3).



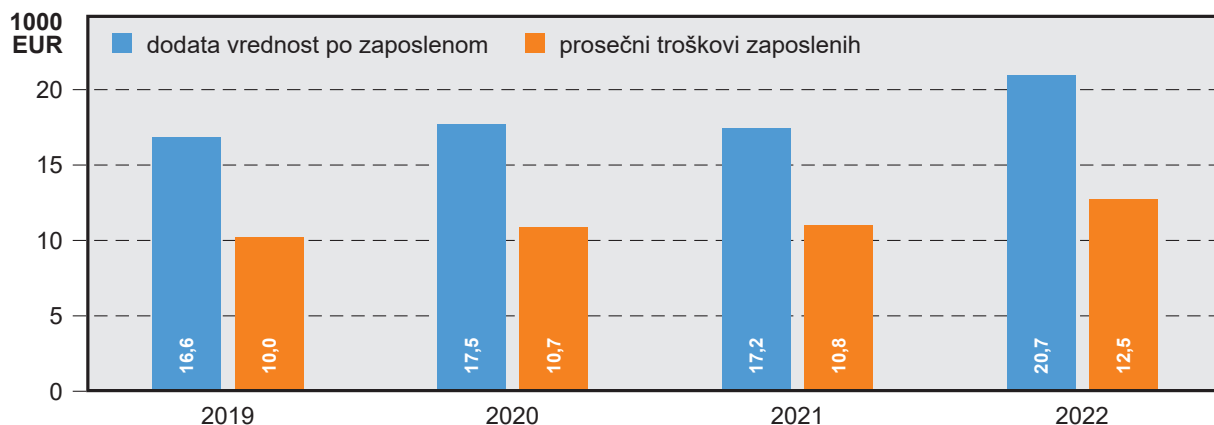
Obrázok 3: Hrubá pridaná hodnota (GVA) chemického a neželezného sektora v bežných a konštantných cenách (v miliónoch EUR), Srbsko, 2019 – 2023

Zdroj údajov: Štatistický úrad Srbska, národné účty, výpočty autora.

V rámci chemického a neželezného sektora mala počas sledovaného obdobia najväčší podiel na jeho hrubej pridanej hodnote výroba výrobkov z gumy a plastov. V roku 2023 tento segment predstavoval 28,1 % hrubej pridanej hodnoty sektora, nasledovala výroba chemikálií a chemických produktov s podielom 16,9 % a výroba produktov z ostatných nekovových nerastov s podielom 15,6 %.

Údaje o produktivnosti práce a pracovných nákladoch v období 2019 – 2022 ukazujú, že produktivnosť, vyjadrená ako pridaná hodnota na jedného zamestnanca, zaznamenala kumulatívny rast 23,5 %, pričom rovnakým tempom rástli aj pracovné náklady na jedného zamestnanca (Obrázok 4).

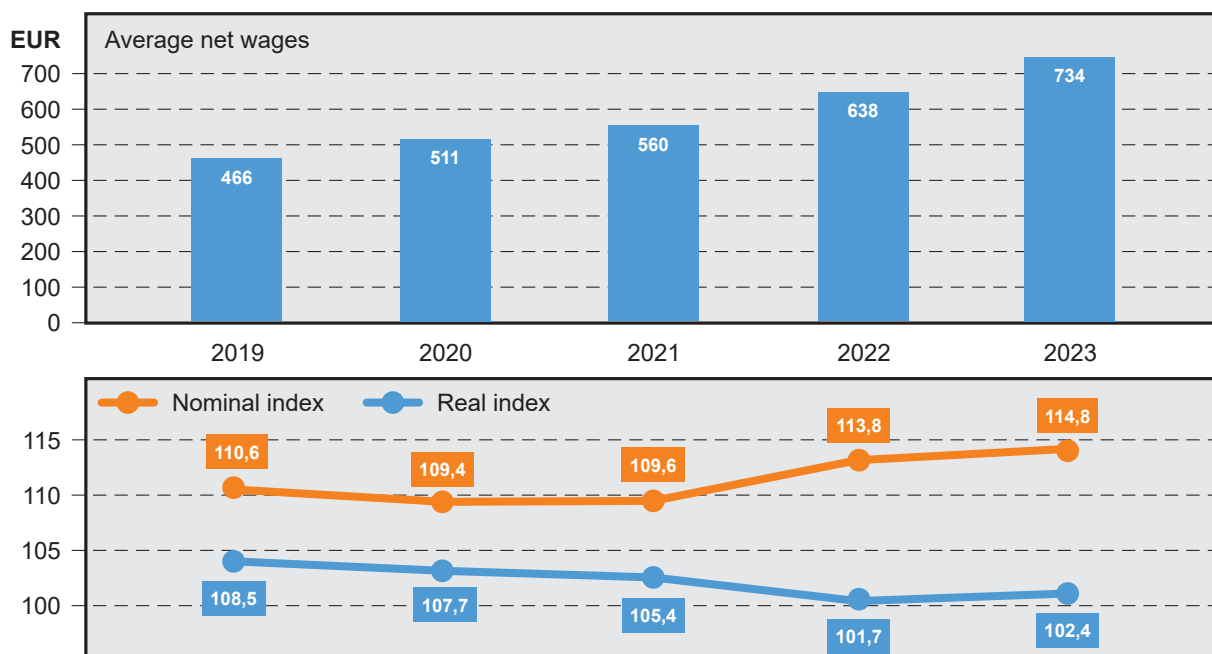
Najvyšší rast produktivity v roku 2022 oproti roku 2019 bol zaznamenaný v ťažobnom priemysle, kde sa pridaná hodnota na zamestnanca zvýšila štvornásobne, nasledovaná spracovateľským priemyslom (+37,3 %) a dopravou a skladovaním (+31 %). Zároveň priemerné pracovné náklady na zamestnanca v týchto troch sektoroch vzrástli o 13,4 %, 23 % a 21,2 %.



Obrázok 4: Pridaná hodnota na zamestnanca (produktivita práce) a priemerné pracovné náklady (v tisícoch EUR), Srbsko, 2019 – 2022

Zdroj údajov: Štatistický úrad Srbska, štrukturálne podnikové štatistiky, výpočty autora.

V období 2019 – 2023 sa priemerná mesačná čistá mzda v Srbsku zvýšila zo 466 EUR na 734 EUR (Obrázok 5). Priemerný nominálny ročný rast dosiahol 11,9 %, zatiaľ čo mzdy rástli v reálnom vyjadrení priemerným ročným tempom 4,3 %. Najvyššie priemerné čisté mzdy dosahujú zamestnanci v sektore informácií a komunikácií, pričom ich príjmy sú v priemere 2,2-násobne vyššie ako priemerná mzda v Srbsku. Naopak, najnižšie mzdy majú zamestnanci v sektore ubytovacích a stravovacích služieb, ktorých mzdy boli v roku 2023 o 40,1 % nižšie ako celoštátny priemer.



Obrázok 5: Priemerné mesačné čisté mzdy (v EUR), indexy nominálnych a reálnych miezd (predchádzajúci rok = 100), Srbsko, 2019 – 2023

Zdroj údajov: Štatistický úrad Srbska, mzdy

Situácia na trhu práce

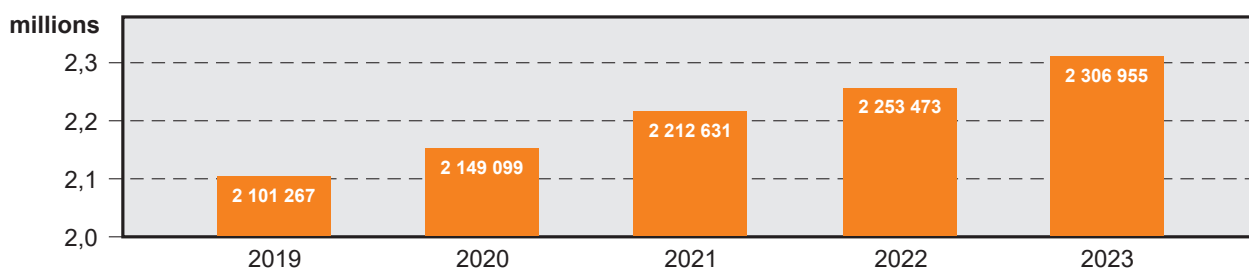
Podľa údajov z výberového zisťovania pracovných síl sa v období 2021–2023 všetky ukazovatele trhu práce zlepšili: miera ekonomickej aktivity vzrástla o 2,3 percentuálneho bodu, miera zamestnanosti o 3,4 percentuálneho bodu a miera nezamestnanosti klesla o 1,7 percentuálneho bodu. Rast miery zamestnanosti a ekonomickej aktivity bol výsledkom silného trendu depopulácie, sprevádzaného len miernym nárastom počtu zamestnaných (o 2,8 %) a ekonomicky aktívneho obyvateľstva (o 0,8 %). V porovnaní s rokom 2021 sa počet obyvateľov vo veku 20–64 rokov v roku 2023 znížil o 87-tisíc, pričom tento demografický úbytok prispel – *ceteris paribus* – k zvýšeniu miery zamestnanosti o 1,9 percentuálneho bodu.



Obrázok 6: Základné ukazovatele trhu práce pre populáciu vo veku 20–64 rokov, Srbsko, 2021–2022

Zdroj údajov: Eurostat, Výberové zisťovanie pracovných síl (Labour Force Survey).

V období 2019–2023 sa počet registrovaných zamestnancov zvýšil o 9,8 %, čo predstavuje vytvorenie 205 688 nových pracovných miest (Obrázok 7). Najväčší relatívny nárast registrovanej zamestnanosti bol zaznamenaný v sektoroch: Informačné a komunikačné činnosti: +56,9 %, Nehnutelnosti: +31,9 %, Profesionálne, vedecké a technické činnosti: +24,2 %. Pokles registrovanej zamestnanosti nastal v sektoroch: Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov: -10,8 %, Výroba a distribúcia elektrickej energie: -5,1 %. Štruktúra zamestnanosti podľa sektorov sa v sledovanom období významnejšie nemenila. V roku 2023 pracovalo: 67,7 % zamestnancov v sektore služieb, 31,1 % v priemyselnom sektore, 1,2 % v poľnohospodárstve. Z hľadiska sektorov činnosti bol najväčší počet registrovaných zamestnancov v spracovateľskom priemysle (21,8 %) a v sektore veľkoobchodu a maloobchodu a opráv motorových vozidiel a motocyklov (15,7 %).



Obrázok 7: Zamestnanci - právnické osoby, samostatne zárobkovo činné osoby, podnikatelia a ich zamestnanci, Srbsko, 2019–2023

Zdroj dát: Štatistický úrad Srbska, Registrovaná zamestnanosť.

V sektore dopravy sa počet registrovaných zamestnancov za päťročné obdobie zvýšil o 10,4 % (Tabuľka 1). Vo všetkých oblastiach sektora došlo k nárastu registrovanej zamestnanosti, pričom počet zamestnancov v leteckej doprave vzrástol o 23,2 %, a v pozemnej a vodnej doprave približne o 10 %. Zamestnanci pozemnej dopravy tvoria viac než 96 % zamestnancov sektora. Najväčší počet vytvorených pracovných miest v sledovanom období bol v pozemnej doprave (7 413), čo predstavuje 94,6 % novovytvorených pracovných miest v sektore. V roku 2023 zamestnanci v sektore dopravy predstavovali 3,6 % celkového počtu registrovaných zamestnancov v Srbsku.

OBLASŤ	2019		2020		2021		2022		2023	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Spolu	75 429	100,0	79 411	100,0	81 200	100,0	80 833	100,0	83 269	100,0
49 Pozemná a potrubná doprava	73 046	96,8	76 832	9,8	78 814	97,1	78 307	96,9	80 459	96,6
50 Vodná doprava	941	1,2	1 055	1,3	1 078	1,3	1 100	1,4	1 034	1,2
51 Letecká doprava	1 442	1,9	1 524	1,9	1 308	1,6	1 426	1,8	1 776	2,1

Tabuľka 1: Zamestnanci – právnické osoby, samostatne zárobkovo činné osoby, podnikatelia a ich zamestnanci v sektore dopravy podľa oblastí, 2019–2023

Zdroj dát: Štatistický úrad Srbska, Registrovaná zamestnanosť.

V sektore chemického a nekovového priemyslu sa počet registrovaných zamestnancov v období 2019–2023 zvýšil o 11,6 %, čiže bolo vytvorených 10 139 nových pracovných miest (Tabuľka 2). Počet zamestnancov sa znížil v oblasti výroby kože a kožených výrobkov o 6,8 %. Vo všetkých ostatných oblastiach sektora sa registrovaná zamestnanosť zvýšila, pričom najväčší nárast nastal v oblasti služobných činností v baníctve a geologickom prieskume, kde sa počet zamestnancov v roku 2023 oproti roku 2019 zvýšil 3,3-násobne. Zamestnanci vo výrobe gumárenských a plastových výrobkov tvoria tretinu zamestnancov sektora. Najviac pracovných miest v sledovanom období bolo vytvorených vo výrobe gumárenských a plastových výrobkov (4 476) a v služobných činnostiach v baníctve a geologickom prieskume (3 333), čo predstavuje 44,1 % a 32,6 % novovytvorených pracovných miest v sektore. V roku 2023 zamestnanci v sektore chemického a nekovového priemyslu tvorili 4,2 % celkového počtu registrovaných zamestnancov v Srbsku.

OBLASŤ	2019		2020		2021		2022		2023	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Spolu	87 813	100,0	90 741	100,0	94 028	100,0	96 245	100,0	97 952	100,0
08 Ostatné baníctvo	2 894	3,3	3 069	3,4	3 194	3,4	3 277	3,4	3 329	3,4
09 Služby v baníctve a geologickom prieskume	1 478	1,7	1 931	2,1	3 078	3,3	3 969	4,1	4 811	4,9
15 Výroba kože a kožených výrobkov	14 286	16,3	13 775	15,2	13 222	14,1	13 327	13,8	13 309	13,6
17 Výroba papiera a papierových výrobkov	8 468	9,6	9 179	10,1	9 265	9,9	9 379	9,7	9 460	9,7
20 Výroba chemikálií a chemických výrobkov	13 219	15,1	13 679	15,1	13 882	14,8	13 961	14,5	14 326	14,6
21 Výroba základných farmaceutických výrobkov a prípravkov	4 529	5,2	4 498	5,0	4 565	4,9	4 587	4,8	4 923	5,0
22 Výroba gumárenských a plastových výrobkov	28 802	32,8	30 203	33,3	31 970	34,0	32 676	34,0	33 278	34,0

Tabuľka 2: Zamestnanci v právnických osobách, samostatne zárobkovo činné osoby, podnikatelia a ich zamestnanci v sektore chemického a nekovového priemyslu podľa oblastí, 2019–2023

Zdroj dát: Štatistický úrad Srbska, Registrovaná zamestnanosť.

III. SUMARIZÁCIA VÝSLEDKOV DOTAZNÍKOVÉHO ZISŤOVANIA

1. Analýza otázok na Likertovej škále

Q1.1: Národná vláda sa snaží podporovať sociálny dialóg na sektorovej úrovni

V Srbsku dominovala tendencia k nesúhlasu, čo naznačuje rôzne vnímanie angažovanosti vlády pri uľahčovaní sociálneho dialógu. Trend rastúceho súhlasu sa prejavuje so zväčšujúcou sa veľkosťou podnikov, hoci celkový nesúhlas pretrváva. Najväčší zamestnávateľi mali 33 % súhlasu a zároveň 33 % silného nesúhlasu.

Q1.2: Zamestnávateľské organizácie môžu ovplyvniť národnú hospodársku alebo sociálnu politiku prostredníctvom sociálneho dialógu

V Srbsku prevládala všeobecný súhlas s tým, že tieto organizácie majú vplyv, najmä v kategóriách „skôr súhlasím“ a „súhlasím“. Väčšie podniky prejavili rozmanitejšie názory, pričom najvyššie percento súhlasu (55 %) bolo medzi zamestnávateľmi s 10–49 zamestnancami, zatiaľ čo najväčší zamestnávateľi mali len 33,3 %. Nesúhlas bol najvyšší u firiem s 50–249 zamestnancami (27,27 %), pričom počet silných nesúhlasov bol nízky (5–10 %) a najväčší zamestnávateľi nevykazovali jednoznačný nesúhlas.

Q1.3: Zamestnávateľské organizácie môžu ovplyvniť hospodársku a sociálnu politiku na národnej úrovni prostredníctvom lobistických aktivít

V Srbsku dominoval súhlas, pričom najčastejšou odpoveďou bolo „súhlasím“ (36,8 %). Rozloženie odpovedí ukazuje aj podiel „skôr súhlasím“ a „ani súhlas, ani nesúhlas“, čo naznačuje mierne rozdielny pohľad. Najvyššie percento súhlasov (50 %) bolo medzi zamestnávateľmi s 10–49 zamestnancami. Celkovo väčšina odpovedí patrila do kategórií „súhlasím“ alebo „skôr súhlasím“.

Q1.4: Individuálni zamestnávateľi môžu ovplyvniť hospodársku a sociálnu politiku na národnej úrovni prostredníctvom lobistických aktivít

V Srbsku sa prejavil rôznorodý názor, s najvyšším podielom „nesúhlasím“ (28,77 %) a „skôr súhlasím“ (21,05 %), pričom podiel „súhlasím“ (19,3 %) a „ani súhlas, ani nesúhlas“ (15,79 %) tiež nebol zanedbateľný. Veľké firmy prejavili rozdelený názor: 50 % zamestnávateľov s ≥ 250 zamestnancami nesúhlasilo, zatiaľ čo rovnaký podiel firiem s 10–49 zamestnancami súhlasil. Najmenšie firmy (1–9 zamestnancov) mali podobný názor ako najväčšie, s 40 % nesúhlasom.

Q1.5: O akýchkoľvek otázkach môžeme voľne diskutovať so sociálnymi partnermi počas stretnutí

V Srbsku väčšina respondentov s týmto tvrdením silne súhlasila. Kombinovaný podiel „súhlasím“ a „skôr súhlasím“ bol 56,14 %, zatiaľ čo „silne nesúhlasím“ a „nesúhlasím“ tvorili 15,79 %. Najmenšie firmy (1–9 zamestnancov) mali významný podiel „silne nesúhlasím“, ktorý sa znižoval so zväčšujúcou sa veľkosťou firmy, zatiaľ čo najväčšie firmy (≥ 250 zamestnancov) prevažovali s odpoveďou „súhlasím“. Najvyšší podiel súhlasov (60 %) bol medzi firmami s 10–49 zamestnancami.

Q1.6: Verím, že sektorový sociálny dialóg a sektorové pracovnoprávne regulácie môžu pomôcť znížiť mieru neistoty na trhu práce

V Srbsku dominovali odpovede „súhlasím“ a „ani súhlas, ani nesúhlas“, čo naznačuje rozdelený názor. Podiel súhlasov klesal so zvyšovaním počtu zamestnancov (1–9 zamestnancov 45 %, 10–49 zamestnancov 30 %, 50–249 zamestnancov 27,27 %, ≥ 250 zamestnancov 16,67 %). Najväčšie firmy mali najvyšší podiel odpovedí „nesúhlasím“ (33,33 %) a „ani súhlas, ani nesúhlas“ (50 %).

2. Vplyv na sociálny dialóg v posledných rokoch

Q2.1: Pandémia COVID-19 – Vplyv pandémie na sociálny dialóg

V Srbsku prevláda súhlas (49,123 %), hoci s významným podielom odpovedí „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ (38,596 %). V závislosti od veľkosti podniku sa menia názory – menšie firmy častejšie uvádzajú „silne nesúhlasím“ (5 %), zatiaľ čo väčšie firmy sa prikláňajú k súhlasu (10–49 zamestnancov 50 %, 50–249 zamestnancov 54,55 %, nad 249 zamestnancov 33,33 %), čo naznačuje možnú súvislosť medzi veľkosťou firmy a vnímaným dopadom.

Q2.2: Vplyv nedostatku pracovnej sily na sociálny dialóg

V Srbsku je rozloženie názorov rôznorodé, s najčastejšou odpoveďou „súhlasím“ (54,39 %), pričom značný podiel odpovedí je „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ (28,07 %). Pre prvé tri kategórie firiem rastie podiel súhlasov priamo úmerne počtu zamestnancov (1–9 zamestnancov 55 %, 10–49 zamestnancov 60 %, 50–249 zamestnancov 63,64 %). Najväčšie firmy majú podiel „súhlasím“ len 16,67 %, pričom majú najvyšší podiel nerozhodnutých (66,67 %).

Q2.3: Vplyv vojny Rusko – Ukrajina na sociálny dialóg

Najvyšší podiel nerozhodnutých je 41,071 % („ani súhlasím, ani nesúhlasím“), ale vysoký je aj podiel súhlasov (39,286 %). Odpovede „silne nesúhlasím“, „nesúhlasím“ a „skôr nesúhlasím“ spolu tvoria len 19,642 %. Menšie firmy častejšie uvádzajú „silne nesúhlasím“ (10,53 %), väčšie firmy sa prikláňajú k súhlasu.

Q2.4: Vplyv inflácie na sociálny dialóg

Najčastejšia odpoveď je „súhlasím“ (54,39 %), vysoký je aj podiel „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ (36,84 %). Menšie firmy častejšie uvádzajú „silne nesúhlasím“, väčšie firmy sa prikláňajú k súhlasu. Vo všetkých štyroch kategóriách zamestnávateľov je najčastejšou odpoveďou „súhlasím“ s priemerom 55,53 %.

Q2.5: Vplyv ekonomického spomalenia na sociálny dialóg

Podiel odpovedí „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ (47,368 %) a „súhlasím“ (42,105 %) je takmer rovnaký. Najmenšie firmy (1–9 zamestnancov) majú najvyšší podiel „súhlasím“ (55 %), firmy s 10–49 zamestnancami majú najvyšší podiel „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ (60 %).

Q2.6: Vplyv rastúcich životných nákladov na sociálny dialóg

V Srbsku prevláda súhlas (54,386 %), pričom vysoký je aj podiel nerozhodnutých (35,088 %). Väčšie firmy vnímajú rast životných nákladov ako silnejší vplyv na sociálny dialóg, pričom najväčšie firmy majú najvyšší podiel súhlasov (83,33 %). V troch menších kategóriách je podiel nesúhlasov nízky (5 % – 18 %).

Q2.7: Vplyv rastúcich miezd na sociálny dialóg

V Srbsku prevláda súhlas, s nízkym podielom nesúhlasov, ale vysoký podiel „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ (49,123 %). Podiel „súhlasím“ klesá s rastom veľkosti firmy (1–9 zamestnancov 45 %, 10–49 zamestnancov 30 %, 50–249 zamestnancov 18,18 %, nad 249 zamestnancov 16,67 %). Tri najväčšie kategórie majú najvyšší podiel „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ (50–66,67 %).

Q2.8: Vplyv energetickej krízy na sociálny dialóg

Vnímanie je silne ovplyvnené, odpovede „súhlasím“ a „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ sú po 42,105 %. Najvyšší podiel súhlasov (50 %) je v dvoch najmenších kategóriách (1–9 a 10–49 zamestnancov). Najmenšie a najväčšie firmy majú najvyšší podiel nesúhlasov (25 % a 33,34 %).

Q2.9: Vplyv digitalizácie na sociálny dialóg

V Srbsku prevláda súhlas, s celkovým podielom odpovedí „súhlasím“ a „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ 75,439 %. Nesúhlasy sa objavujú vo všetkých kategóriách firiem (15 % – 36,18 %), najvyššie u firiem s 50–249 zamestnancami.

Q2.10: Vplyv telepráce a iných atypických foriem práce na sociálny dialóg

Rozloženie odpovedí je rôznorodé: „súhlasím“ 31,579 %, „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ 38,596 %, „nesúhlasím“ 21,053 %. V najväčších firmách sme sa stretli s vysokým podielom odpovedí „silne nesúhlasím“ a „skôr nesúhlasím“ (16,67 %). Najpozitívnejšie sú názory mali najmenšie firmy (1–9 a 10–49 zamestnancov), s podielom súhlasov a nerozhodnutých 70–75 %.

Q2.11: Vplyv práva na odpojenie na sociálny dialóg

V Srbsku je polarizácia: silná koncentrácia odpovedí v „súhlasím“ (24,561 %) a „nesúhlasím“ (26,316 %). Vo všetkých veľkostných kategóriách firiem prevláda „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ (1–9 zamestnancov 45 %, 10–49 zamestnancov 35 %, 50–249 zamestnancov 27,27 %, nad 249 zamestnancov 50 %). Podiel nesúhlasov je vysoký vo všetkých kategóriách (30 % – 45,36 %).

Q2.12: Vplyv prírodných katastrof na sociálny dialóg

Názory sú polarizované: 35,57 % „nesúhlasím“, 62,28 % „súhlasím“ alebo „ani súhlasím, ani nesúhlasím“. Výnimkou sú firmy s 10–49 zamestnancami (40 % „súhlasím“, 45 % „ani súhlasím, ani nesúhlasím“). V ostatných kategóriách je výrazný podiel nesúhlasov (47,37–50 %).

Q2.13: Vplyv kybernetickej bezpečnosti na sociálny dialóg

Odpovede vykazujú menšie súhlasné posuny podľa veľkosti firmy. Najvyšší podiel je „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ (43,86 %), nesúhlas 33,34 %, súhlas 22,81 %. Trend súhlasu a nesúhlasu nie je priamo závislý od veľkosti firmy.

Q2.14: Vplyv migrácie na sociálny dialóg

V Srbsku polarizovaný pohľad, s tendenciou k súhlasu. „Súhlasím“ 28,571 %, „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ 50 %, nesúhlas necelá pätina. Firmy 10–49 zamestnancov: 45 % súhlas, 45 % nerozhodnutí. Najväčšie firmy (nad 249 zamestnancov) nedali žiadny súhlas, 83,33 % bolo „ani súhlasím, ani nesúhlasím“.

Q2.15: Nemám informácie o sociálnom dialógu na sektorovej úrovni

50 % odpovedí bolo „ani súhlasím, ani nesúhlasím“. Druhou najčastejšou odpoveďou bolo „súhlasím“ (28,571 %) a najmenej časté boli – v rôznej miere – odpovede „nesúhlasím“.

3. Špeciálne témy v sektorovom sociálnom dialógu

SRBSKO	NEVIEM	NIE	ÁNO
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	24,6%	14,0%	61,4%
Ukončenie pracovného pomeru	17,5%	10,5%	71,9%
Odborné vzdelávanie / učňovská príprava	17,5%	15,8%	66,7%
Pracovný čas a referenčné obdobie	19,3%	8,8%	71,9%
Sociálne / zdravotné poistenie	26,3%	19,3%	54,4%
Príplatky nad rámec mzdy	26,3%	26,3%	47,4%
Obťažovanie	38,6%	28,1%	33,3%
Aktívne starnutie	29,8%	17,5%	52,6%
Sektorové minimálne mzdy	40,4%	12,3%	47,4%
Iné položky príjmu	19,3%	24,6%	56,1%
Flexibilné pracovné podmienky	21,1%	19,3%	59,6%
Ekologická udržateľnosť	28,1%	19,3%	52,6%
Sociálna udržateľnosť	29,8%	42,1%	28,1%
Zamestnávanie migrantov	29,8%	49,1%	21,1%
Mzdový rozdiel podľa pohlavia	26,3%	24,6%	49,1%
Rodičovská dovolenka	24,6%	14,0%	61,4%

Zatiaľ čo kľúčové témy, ako „ukončenie pracovného pomeru“ a „pracovný čas“, stále vykazujú významnú mieru súhlasu, pokles odpovedí pri téme „bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci“ v porovnaní s predchádzajúcou takmer jednomyselnou podporou naznačuje možné oslabenie vnímania účinnosti alebo spoločenskej dôležitosti tejto témy. Výrazný nárast odpovedí „neviem“ naprieč väčšinou tém, najmä pri „obťažovaní“, „sektorových minimálnych mzdách“ a „sociálnom/zdravotnom poistení“, poukazuje na široko rozšírený nedostatok jasnosti, povedomia alebo vnímanú zložitosť, čo signalizuje možný rozpad komunikácie alebo porozumenia medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.

4. Kolektívne zmluvy o minimálnej mzde

Q4.1: Kolektívne dohody o minimálnej mzde musia byť uzatvorené na úrovni sektora

Najvyššie percento odpovedí bolo „súhlasím“ a „skôr súhlasím“ (spolu 69,64 %). Naopak, počet odpovedí „nesúhlasím“ v rôznej miere bol 16,07 %.

Q4.2: Kolektívne dohody o minimálnej mzde musia byť uzatvorené na národnej úrovni

V Srbsku bol zaznamenaný silný súhlas, pričom dominovala odpoveď „súhlasím“, čo naznačuje silný konsenzus ohľadom potreby kolektívnych dohôd o minimálnej mzde na národnej úrovni. Celkovo len 26,39 % odpovedí bolo „silne nesúhlasím“ a „nesúhlasím“.

Q4.3: Dohody o mzdách na úrovni sektora prinášajú výhody pre sektor

Srbsko sa výrazne prikláňa k súhlasu, čo naznačuje jasnejší konsenzus o výhodách takýchto dohôd. Väčšina odpovedí bola „súhlasím“ a „skôr súhlasím“ (56,158 %). Naopak, počet odpovedí „nesúhlasím“ v rôznej miere bol 15,79 %.

5. Dôležité otázky na úrovni sektora

Q5.1: Pripojili by ste sa k sektorovej zamestnávateľskej organizácii, ak by vyjednávanie zahŕňalo sektorové mzdy?

- Už som členom: 17,5 %
- Nie: 35,1 %
- Áno: 47,4 %

Q5.2: V mojom sektore sa klimatické zmeny považujú za dôležitú otázku

SRBSKO	Stavebníctvo	Výroba	Služby	SPOLU
rozhodne nesúhlasím	0,0%	14,3%	6,7%	7,1%
nesúhlasím	0,0%	0,0%	33,3%	26,8%
skôr nesúhlasím	0,0%	0,0%	4,4%	3,6%
neutrálny postoj	0,0%	14,3%	15,6%	14,3%
skôr súhlasím	50,0%	0,0%	20,0%	19,6%
súhlasím	50,0%	71,4%	20,0%	28,6%

Q5.3: V mojom sektore kolektívne zmluvy odrážajú meniace sa ceny energií.

SRBSKO	Stavebníctvo	Výroba	Služby	SPOLU
rozhodne nesúhlasím	0,0%	14,3%	6,7%	7,1%
nesúhlasím	0,0%	0,0%	33,3%	26,8%
skôr nesúhlasím	0,0%	0,0%	4,4%	3,6%
neutrálny postoj	0,0%	14,3%	15,6%	14,3%
skôr súhlasím	50,0%	0,0%	20,0%	19,6%
súhlasím	50,0%	71,4%	20,0%	28,6%

Q5.4: Otázky klimatických zmien podporujú sociálny dialóg na sektorovej úrovni.

SRBSKO	Stavebníctvo	Výroba	Služby	SPOLU
rozhodne nesúhlasím	0%	14%	9%	9%
nesúhlasím	25%	14%	33%	30%
skôr nesúhlasím	0%	0%	4%	4%

SRBSKO	Stavebníctvo	Výroba	Služby	SPOLU
neutrálny postoj	25%	29%	38%	36%
skôr súhlasím	25%	0%	7%	7%
súhlasím	25%	43%	9%	14%

Q5.5: Otázky týkajúce sa zmeny klímy podporujú sociálny dialóg na sektorovej úrovni.

SRBSKO	Stavebníctvo	Výroba	Služby	SPOLU
rozhodne nesúhlasím	0%	14%	7%	7%
nesúhlasím	25%	14%	29%	27%
skôr nesúhlasím	0%	0%	2%	2%
neutrálny postoj	25%	14%	29%	27%
skôr súhlasím	25%	14%	20%	20%
súhlasím	25%	43%	13%	18%

Q5.6: V nasledujúcich 10 rokoch bude globálne otepľovanie mať vplyv na zamestnávateľov.

SRBSKO	Stavebníctvo	Výroba	Služby	SPOLU
rozhodne nesúhlasím	0,0%	14,3%	4,4%	5,4%
nesúhlasím	0,0%	0,0%	26,7%	21,4%
skôr nesúhlasím	0,0%	14,3%	4,4%	5,4%
neutrálny postoj	50,0%	28,6%	44,4%	42,9%
skôr súhlasím	25,0%	0,0%	11,1%	10,7%
súhlasím	25,0%	42,9%	8,9%	14,3%

6. Analýza vnímania ekonomických faktorov

Q6.1: Zvyčajne zapájame zástupcov pracovníkov do ESG aktivít.

SRBSKO	Stavebníctvo	Výroba	Služby	SPOLU
rozhodne nesúhlasím	0,0%	14,3%	9,1%	9%
nesúhlasím	0,0%	0,0%	9,1%	7%
skôr nesúhlasím	25,0%	0,0%	2,3%	4%
neutrálny postoj	0,0%	0,0%	15,9%	13%
skôr súhlasím	25,0%	42,9%	15,9%	20%
súhlasím	50,0%	42,9%	47,7%	47%

Q6.2: Inflácia je významným faktorom v mojom sektore.

SRBSKO	Stavebníctvo	Výroba	Služby	SPOLU
rozhodne nesúhlasím	0,0%	14,3%	6,7%	7,1%
nesúhlasím	25,0%	0,0%	20,0%	17,9%
skôr nesúhlasím	0,0%	0,0%	11,1%	8,9%
neutrálny postoj	50,0%	14,3%	35,6%	33,9%
skôr súhlasím	0,0%	14,3%	6,7%	7,1%
súhlasím	25,0%	57,1%	20,0%	25,0%

Q6.3: V mojom sektore kolektívne zmluvy zohľadňujú mzdové požiadavky zamestnancov.

SRBSKO	Stavebníctvo	Výroba	Služby	SPOLU
rozhodne nesúhlasím	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
nesúhlasím	0,0%	0,0%	4,8%	3,8%
skôr nesúhlasím	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
neutrálny postoj	0,0%	33,3%	11,9%	13,5%
skôr súhlasím	0,0%	0,0%	7,1%	5,8%
súhlasím	100,0%	66,7%	76,2%	76,9%

Q6.4: Sociálni partneri vyvinuli inovatívne riešenia na zmiernenie negatívnych dôsledkov rastúcich životných nákladov pre zamestnancov.

SRBSKO	Stavebníctvo	Výroba	Služby	SPOLU
rozhodne nesúhlasím	0,0%	0,0%	9,8%	7,8%
nesúhlasím	25,0%	0,0%	17,1%	15,7%
skôr nesúhlasím	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
neutrálny postoj	50,0%	33,3%	31,7%	33,3%
skôr súhlasím	0,0%	33,3%	12,2%	13,7%
súhlasím	25,0%	33,3%	29,3%	29,4%

IV. ZHRNUTIE ROZHOVOROV SO ZAJAINTERESOVANÝMI STRANAMI A ODBORNÍKMI V SEKTORE DOPRAVY, CHEMICKÉHO PRIEMYSLU A VÝROBY NEŽELEZNÝCH MATERIÁLOV

I. Sektor dopravy

1. Aké sú push a pull faktory pre sektorové kolektívne vyjednávanie?

Počas rozhovorov zamestnávateľa zdôraznili, že podľa Nariadenia o klasifikácii činností sa tento sektor nazýva „Sektor dopravy a skladovania“ a zahŕňa poskytovanie služieb osobnej a nákladnej dopravy železničnou, potrubnou a cestnou dopravou, vnútrozemskou vodnou dopravou a leteckou dopravou, pravidelnou aj nepravidelnou, ako aj skladovacie služby a manipuláciu s nákladom. V oblasti pozemnej dopravy, ktorá zahŕňa prepravu osôb a tovaru cestnou a železničnou dopravou, alebo v sektore cestnej nákladnej dopravy v Srbsku, pôsobí približne 7 514 aktívnych spoločností. Tie zamestnávajú viac ako 32 600 pracovníkov a v roku 2020 ročné tržby presahli 2 320 miliónov eur. Na druhej strane, sektor osobnej dopravy, ktorý je súčasťou tohto sektora, zahŕňa aj taxislužby, kde najväčší počet pracovníkov tvoria subdodávateľia. V cestnej nákladnej doprave je viac ako 90 % zamestnávateľov veľkých spoločností, pretože ide o kapitálovo náročné podnikanie. V osobnej doprave je tento podiel výrazne nižší, keďže v nej pôsobí aj veľký počet paušálne zdaňovaných podnikateľov. Veľmi dôležité je, že uzavretie kolektívnej zmluvy na úrovni sektora je prakticky nemožné, pretože zahŕňa veľmi odlišné sektory, v ktorých platia úplne rozdielne pravidlá. Napríklad mzda vodiča mestského autobusu v Belehrade je približne 100 000 dinárov, zatiaľ čo vodiči vykonávajúci medzinárodnú nákladnú dopravu zarábajú viac ako 200 000 dinárov plus diéty.

Dôležité taktiež je, že sektorové kolektívne vyjednávanie by mohlo zabrániť nekalej konkurencii, ktorá v tomto sektore existuje, a to aj v oblastiach súvisiacich s prepravou tovaru alebo osôb. Sivá ekonomika, nelegálne podnikanie v doprave, nelegálna preprava a nelegálni dopravcovia predstavujú obrovský problém. Nedostatočná činnosť príslušných štátnych orgánov zároveň vytvára priestor pre nelegálne podnikanie, ktoré spôsobuje legálnym organizovaným

dopravcom enormné škody. Kolektívna zmluva by tiež mohla do určitej miery zjednotiť pracovné podmienky, existuje však obava, že by sa vzťahovala iba na domáce právnické osoby, ktoré už teraz ťažko konkurujú na trhu.

2. Môžete identifikovať právne alebo iné prekážky brániace efektívnemu vyjednávaníu a zároveň stimuly, ktoré ho uľahčujú?

Počas rozhovorov so zamestnávateľmi bolo zdôraznené, že neexistuje iná strana, s ktorou by mohli potenciálne rokovať o uzavretí osobitnej kolektívnej zmluvy. Presnejšie, od roku 2021 síce existuje registrovaný Odborový zväz vodičov Srbska, avšak podľa názoru zamestnávateľov nie je dostatočne reprezentatívny na to, aby sa vôbec mohol zúčastniť kolektívneho vyjednávania. Dôvodom je aj samotná povaha povolania vodiča, ktoré si nevyžaduje žiadnu špeciálnu organizáciu.

Zároveň bolo zdôraznené, že pribúda čoraz viac tzv. „freelance vodičov“, ktorí sledujú ponuky na konkrétne jazdy prostredníctvom sociálnych sietí – napríklad 5 až 10 dní tzv. jednorazových jász do zahraničia – a tak sa zapoja do akéhosi aukčného procesu, resp. nájdu si ponuku, ktorá im vyhovuje. V Srbsku je málo vodičov a dopyt po ich práci je vysoký.

3. Čo by podľa vášho názoru zvýšilo efektívnosť kolektívneho vyjednávania?

V posledných rokoch sa zvýšili požiadavky používateľov dopravných služieb, spoločností a občanov v Srbsku, pričom rast hospodárskej činnosti viedol k zvýšenému dopytu po dopravných službách. Je nevyhnutné zaviesť konkrétne opatrenia na zníženie prevádzkových nákladov dopravcov, ako aj zabezpečiť dodávku nových mladých odborných vodičov. Tiež by malo byť podnikateľské prostredie regulované tak, aby umožňovalo lepšiu efektívnosť a využitie dopravných kapacít. Okrem toho musia byť lepšie regulované colné a hraničné postupy, aby sa skrátil čas čakania vozidiel, ich vodičov a prepravovaného tovaru.

S ohľadom na tieto skutočnosti, záujmy štátnych orgánov, význam cestnej dopravy v našej spoločnosti a potrebu rozvoja dopravných činností je nevyhnutné zabezpečiť potrebné zdroje, bojovať proti šedej ekonomike a zvýšiť konkurencieschopnosť.

Preto je pred začatím kolektívneho vyjednávania potrebné regulovať sektor dopravy a skladovania a jeho sektora oveľa transparentnejším spôsobom, pretože ide o sektor všeobecného záujmu, ktorý bol v poslednom období úplne liberalizovaný s veľmi malou alebo žiadnou účasťou štátu. V takomto prostredí je nemožné hovoriť o sociálnom dialógu a kolektívnych zmluvách.

4. Ako podľa Vášho názoru ovplyvnila kríza (Covid, ekonomická, klimatická, vojna medzi Ruskom a Ukrajinou) kolektívne vyjednávanie vo Vašom sektore?

Keďže pre tento sektor nebola uzavretá žiadna kolektívna zmluva, nie je možné merať dopad COVID-19 ani rusko-ukrajinského konfliktu na sektorové kolektívne vyjednávanie. Pokiaľ ide o kolektívne vyjednávanie na úrovni podnikov, zaznamenal sa určitý dopad. Napríklad zákaz miestneho a globálneho pohybu mal významný vplyv na sektor cestovného ruchu a pohostinstva, ale aj na ďalšie sektory závislé od častých služobných ciest do zahraničia – dopravu, distribúciu a logistiku a pod. Veľké množstvo služobných ciest, ktoré boli v predchádzajúcom období štandardom pre konzultačné, IT spoločnosti a podobne, bolo nahradené online stretnutiami a školeniami, ktoré vykazujú tendenciu byť do určitej miery zachované aj v období po zrušení obmedzujúcich opatrení na cestovanie.

Po vyhlásení pandémie bola doprava buď úplne zastavená, alebo výrazne obmedzená, čo spôsobilo mnohým zamestnávateľom problémy s podnikaním. Zákaz cestovania viedol k úplnému zastaveniu leteckej dopravy, ako aj osobnej dopravy po cestách, železnici a vnútrozemských vodách, zatiaľ čo preprava tovaru pokračovala, s občasnými logistickými problémami a ťažkosťami pri implementácii administratívnych postupov na hraničných priechodoch.

Na druhej strane rusko-ukrajinský konflikt nemal na tento sektor veľký vplyv, keďže spoločnosti zaoberajúce sa prepravou tovaru iba zmenili svoje trasy a presunuli sa na trhy, ktoré neboli konfliktom postihnuté.

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

V Srbskej republike je za rozhodovanie o minimálnej mzde zodpovedná Sociálno-ekonomická rada a rozhodla tak iba dvakrát za posledných 10 rokov, v rokoch 2018 a 2024. Rozhodnutie o minimálnej mzde zvyčajne prijíma vláda, pretože štát je stále najväčším zamestnávateľom a minimálna mzda je významnou položkou rozpočtu. Rokovania o prijatí Všeobecnej kolektívnej zmluvy by sa mali začať už v decembri 2024, čo by určite pozdvihlo národný sociálny dialóg na vyššiu úroveň a jej uzavretie by pomohlo bojovať proti nekalej konkurencii a šedej ekonomike, ako aj vytvoriť „rovnaké podmienky“ pre všetky hospodárske subjekty pôsobiace v Srbsku.

6. Existujú podľa vášho názoru oblasti pracovnoprávnej regulácie, ktoré by bolo možné zlepšiť prostredníctvom sektorovej kolektívnej zmluvy? Ak áno, v ktorých oblastiach a s akým možným obsahom? Nachádzajú sa vo vašom sektore témy, ktoré by stálo za to zahrnúť do rámca sektorového sociálneho dialógu?

Sektorové kolektívne vyjednávanie by mohlo regulovať niektoré práva, ktoré nie sú súčasťou legislatívy priznanej alebo nie sú dostatočne rozvinuté. Jednou z takýchto dôležitých otázok je bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Ide okrem iného nielen o fyzické, ale aj o duševné zdravie vodičov. Respondenti zdôraznili, že je potrebné viac pracovať na spokojnosti vodičov, zvyšovať ju. Zamestnávateľ by mal venovať viac času tomu, aby sa vodiči cítili pri vykonávaní svojej práce viac oceňovaní. Špeciálnym problémom je izolácia, keď vodiči trávajú veľa času sami na ceste. Napríklad vodič kamióna, ktorý ide na dlhú cestu, komunikuje so svojimi dispečermi, a ak je takáto komunikácia zle nastavená, úroveň spokojnosti vodiča s prácou výrazne klesá. Dispečeri by mali byť školení na poskytovanie podpory vodičom, ktorí vykonávajú dlhé jazdy. Ide skôr o organizačné než právne problémy, ktoré sa zdajú riešiteľné s minimálnymi finančnými nákladmi a mohli by byť aj predmetom kolektívnej zmluvy, ktorá by poskytovala právo na školenie dispečerov.

Okrem toho sú obzvlášť dôležité otázky obmedzovania nadčasov, čo bolo zdôraznené ako veľmi relevantné pre súkromných dopravcov, ktorí často jazdia nad rámec hodín povolených zákonom, bez nároku na prestávku a teplé jedlo. Toto je obzvlášť zjavné v cestnej doprave osôb, ale aj v leteckej doprave majú piloti nadčasové hodiny letu, ktoré predstavujú potenciálne riziko pre nich aj pre cestujúcich.

Treba mať tiež na pamäti, že kolektívna zmluva by sa vzťahovala na všetkých účastníkov, ktorí vykonávajú dopravu na území Srbska, čo by znížilo dopad nekalej konkurencie. Samozrejme, všetko toto predpokladá existenciu adekvátneho systému dohľadu a kontroly zo strany štátu, ale aj zo strany signatárov danej kolektívnej zmluvy nad jej plnením. Toto je obzvlášť dôležité vzhľadom na nedostatok pracovnej sily, najmä profesionálnych vodičov, ktorý sa stal tak alarmujúcim problémom, že ovplyvňuje fungovanie celej ekonomiky ako celku.

Bolo tiež zdôraznené, že kvôli nerovnomernému ekonomickému rozvoju krajiny niektoré miestne samosprávy neprikladajú dostatočný význam mestskej a prímestskej doprave. Niektoré miestne samosprávy nesplňujú svoje povinnosti voči poskytovaným službám. Okrem toho vyvíjajú politický tlak na udržanie stratových liniek bez dotácií. Tento problém by bolo možné riešiť aj uzavretím sektorovej kolektívnej zmluvy.

Uzavretie kolektívnej zmluvy v sektore dopravy by zabezpečilo optimálne ceny pre dopravné služby a racionálnejšie využívanie zdrojov, čo by malo ďalší pozitívny dopad na kvalitu služieb, rozvoj hospodárskych subjektov a hospodárskych aktivít ako celku.

II. Chemický a neželezný sektor

1. Aké sú push a pull faktory pre sektorové kolektívne vyjednávanie?

Na rozdiel od sektora dopravy bol chemický a neželezný sektor kedysi regulovaný špeciálnou kolektívnou dohodou, ktorá bola uzavretá pre presne definované chemické a neželezné odvetvia, ktoré podľa Nariadenia o klasifikácii činností z roku 2010 patria do sektora baníctva a spracovateľského priemyslu. V súčasnosti sú podľa respondenta šance na uzavretie sektorovej kolektívnej dohody v tak diverznom sektore takmer nulové. Určitý počet spoločností z tohto sektora už má kolektívne dohody na úrovni podniku a nevidí dôvod rokovať na sektorovej úrovni. Určite by však bolo prospešné nastaviť rovnaké pravidlá hry pre celý sektor, pričom treba mať na pamäti, že veľký počet spoločností z tohto sektora je súčasťou dodávateľského reťazca zahraničných firiem a už je viazaný „ich pravidlami hry.“ Inými slovami, ak chcú zostať v dodávateľských reťazcoch zahraničných firiem a exportovať na európsky trh, domáci dodávatelia musia prispôbiť svoju činnosť v tomto sektore obchodným štandardom, ktoré už zahŕňajú adekvátne pracovné podmienky a mzdy.

2. Môžete identifikovať právne alebo iné prekážky brániace efektívnemu vyjednávaniu a zároveň stimuly, ktoré ho uľahčujú?

Neexistujú žiadne právne prekážky, ale sektor je definovaný tak široko, že je možné rokovať iba na úrovni skupiny alebo odvetvia. Niektoré odvetvia v rámci sektora, napríklad výroba umelých hnojív, ktorá pokrýva domáci trh aj trhy bývalých juhoslovanských krajín, nemajú odbory a ani kolektívne dohody na úrovni podniku. Ľudia z tohto odvetvia poukazujú na to, že zamestnanci nemajú záujem organizovať sa do odborov, a v minulosti to prinieslo niektoré negatívne dôsledky. V Srbskom zväze obchodu existuje klaster „výrobcovia hnojív“, pozostávajúci zo 4 spoločností, z ktorých tie najväčšie nemajú odbory. Kolektívna dohoda sa ani neprejednáva, hlavnou témou diskusie sú vzťahy so štátom a zosúladenie našich regulácií týkajúcich sa dekarbonizácie a zelenej transformácie s právnym rámcom EÚ.

Súčasná spotreba hnojív v Srbsku je pod 50 % priemeru EÚ a práve z tohto dôvodu prebiehajú diskusie o presune tohto odvetvia do poľnohospodárskeho sektora, čo by dávalo oveľa väčší zmysel.

3. Čo by podľa vášho názoru zvýšilo efektívnosť kolektívneho vyjednávania?

Vzhľadom na situáciu v tomto sektore sa o kolektívnom vyjednávaní na sektorovej úrovni ani neuvažuje. Pre veľké množstvo respondentov to nie je relevantná otázka, pretože exportujú na zahraničné trhy a sú teda viazaní pravidlami zahraničných spoločností, ktorým dodávajú. Nevidia, ako by sektorová kolektívna dohoda mohla zlepšiť postavenie zamestnancov alebo ich motivovať.

4. Ako podľa Vášho názoru ovplyvnila kríza (Covid, ekonomická, klimatická, vojna medzi Ruskom a Ukrajinou) kolektívne vyjednávanie vo Vašom sektore?

Respondenti poukazujú na to, že kríza spôsobená COVID-19 nemala veľký dopad na podnikanie spoločností v tomto sektore. Výrobcovia áut boli silnejšie postihnutí krízou polovodičov a došlo k mnohým zrušeniam domácej produkcie. Vojna na Ukrajine nepriamo ovplyvnila tento priemysel kvôli exportu na nemecký trh. Dotácie na automobily boli znížené, pretože financie boli presunuté na Ukrajinu, čím sa ponuka znížila približne o 10–15 %. Prostredie je priaznivé pre automobilový priemysel. Respondenti zdôrazňujú, že Srbsko nie je trh s lacnou pracovnou silou v automobilovom priemysle (krajina s nízkymi nákladmi) a že v Srbsku sa otvára stále viac servisných centier. Pracovníci so špeciálnymi znalosťami a kompetenciami musia byť primerane ohodnotení. Budúcnosť bude závisieť od geopolitických okolností. Ak ukrajinská kríza skončí relatívne rýchlo, priemysel sa posunie dopredu, pretože koniec vojny prinesie lacnejšie financovanie a dotovanú spotrebu. To ešte zvýši náklady na pracovnú silu v Srbsku, pretože doteraz sme boli „potrestaní“ za to, že sme nezaviedli sankcie voči Rusku.

Na druhej strane, priemysel výroby hnojív zdôrazňuje, že kríza COVID-19 neovplyvnila ich podnikanie, ale ukrajinská kríza áno, kvôli problémom s dodávkami surovín pre ich produkty. Poukazujú na to, že pre nich začala vojna medzi Ukrajinou a Ruskom už v roku 2014, keď došlo k narušeniu železničnej dopravy medzi Ruskom a Ukrajinou, ktorá je kľúčovou trasou pre chemický, gumársky a poľnohospodársky priemysel, keďže jediná železničná trasa prechádzala cez Donbas.

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

V Srbsku je za rozhodovanie o minimálnej mzde zodpovedná Sociálno-ekonomická rada, ktorá tak urobila len dvakrát za posledných 10 rokov, a to v rokoch 2018 a 2024. Rozhodnutie o minimálnej mzde zvyčajne prijíma vláda, pretože štát je stále najväčším zamestnávateľom a minimálna mzda predstavuje významnú položku v štátnom rozpočte. Rokovania o prijatí Všeobecnej kolektívnej zmluvy by mali začať už v decembri 2024, čo by určite pozdvihlo národný sociálny dialóg na vyššiu úroveň, a jej uzavretie by pomohlo bojovať proti nekalej konkurencii a šedej ekonomike, ako aj vytvoriť „rovnaké podmienky“ pre všetky ekonomické subjekty pôsobiace v Srbsku.

6. Existujú podľa vášho názoru oblasti pracovnoprávnej regulácie, ktoré by bolo možné zlepšiť prostredníctvom sektorovej kolektívnej zmluvy? Ak áno, v ktorých oblastiach a s akým možným obsahom?

Uzavretie sektorovej kolektívnej zmluvy by dávalo zmysel z hľadiska vytvorenia rovnakých podmienok pre všetkých účastníkov domáceho trhu. Spoločnosti, ktoré už spolupracujú so zahraničnými firmami, by mohli prispieť prenášaním svojich praktík a nadobudnutých skúseností do kolektívnych zmlúv, avšak existuje riziko, že veľká časť ekonomiky, ktorá pozostáva z malých a stredných podnikov v tomto sektore, by bola vylúčená, pretože by nebola schopná prevziať praktiky veľkých spoločností. Na druhej strane štát neuznal niektoré odvetvia v tomto sektore za strategicky dôležité – napríklad chemicko-priemyselné a poľnohospodárske odvetvie. Možno by to mal byť prvý krok, a až potom by malo byť iniciované kolektívne rokovanie.

Sektor je v každom prípade veľmi špecifický, pretože vyžaduje, aby pracovníci disponovali presne definovanými zručnosťami, ktoré nie sú ľahko dostupné na súčasnom trhu práce. Preto by sa v akejkoľvek budúcej kolektívnej zmluve mala venovať pozornosť efektívnejšiemu rozdeleniu pracovného času, t. j. umožneniu flexibilného pracovného času, ako aj politikám vyváženia pracovných a rodinných povinností.

Na rozdiel od sektora dopravy, kde sa predpokladá, že plná automatizácia vyžaduje robustnú infraštruktúru, ktorá v súčasnosti v Srbsku neexistuje, v tomto sektore bude technologický pokrok a robotizácia mať významný dopad, najmä v oblasti riadenia systémov. Predpokladá sa, že umelá inteligencia odstráni časť administratívnej práce.

V. ZÁVERY, ODPORÚČANIA – OTÁZKY A ODPOVEDE

1. Normatívny rámec sociálneho dialógu so zvláštnym zameraním na sektorové kolektívne zmluvy

Správa o krajine skúma normatívne záruky sektorového sociálneho dialógu a kolektívnych zmlúv. Je potrebné zdôrazniť, že kolektívna zmluva nesmie zhoršovať postavenie zamestnancov oproti ustanoveniam Zákonníka práce. Tento všeobecný legislatívny prístup by však nemal odstraňovať motiváciu pre zamestnávateľov a ich združenia, aby sa zapájali do (sektorového) kolektívneho vyjednávania a uzatvárania kolektívnych zmlúv. Nebolo by vhodné zmeniť relatívny dispozitívny regulačný prístup – ako všeobecné pravidlo – na absolútny dispozitívny prístup? Príkladom je Srbsko ako kandidátska krajina na členstvo v EÚ. Okrem všeobecných požiadaviek smernice tiež špecifikujú prípady, v ktorých je možné kolektívnou zmluvou vykonať odchýlky, smerujúc k flexibilitě.

V súčasnosti neexistuje platná Všeobecná kolektívna zmluva na území Srbskej republiky. Prečo a kedy vypršala kolektívna zmluva z roku 2008? Existuje reálna motivácia, či už zo strany zamestnávateľov alebo odborov, uzavrieť novú Všeobecnú kolektívnu zmluvu? Ak áno, aké otázky by riešila a ako by sa vzťahovala na sektorové kolektívne zmluvy? Podľa jedného z rozhovorov mali rokovania o prijatí Všeobecnej kolektívnej zmluvy začať v decembri 2024. Aký je súčasný stav tohto procesu?

Podľa odpovede srbského národného experta: Všeobecná kolektívna zmluva pre územie Srbska bola uzavretá v roku 2008 s platnosťou tri roky a vypršala 17. mája 2011. Počas svojej platnosti bol uzavretý Dodatok I na zosúladenie so zákonmi a zníženie finančnej záťaže zamestnávateľov. V januári 2009 Ministerstvo práce a sociálnej politiky prijalo rozhodnutie o rozšírenom uplatňovaní Všeobecnej kolektívnej zmluvy.

Čoskoro však nastali ekonomické a sociálne okolnosti, ktoré bránili implementácii ustanovení Všeobecnej kolektívnej zmluvy – predovšetkým globálna ekonomická kríza a implementácia Prechodnej obchodnej dohody s EÚ. Ako reakciu na novú situáciu bola podpísaná Dohoda o ďalšom rozvoji sociálneho dialógu, ktorá dočasne pozastavila uplatňovanie finančných ustanovení Všeobecnej kolektívnej zmluvy. Tieto ustanovenia nikdy neboli znovu zavedené a zmluva vypršala po uplynutí jej kontraktnej lehoty.

Pokiaľ ide o novú iniciatívu, reprezentatívne odbory na konci roku 2024 spoločne iniciovali rokovania o novej Všeobecnej kolektívnej zmluve, ktorá bola predložená Srbskému zväzu zamestnávateľov. Prebehlo prvé oficiálne stretnutie a aktuálne prebiehajú rokovania o Protokole pre kolektívne vyjednanie. Rámec a konkrétne otázky zatiaľ neboli definované. Napriek ochote rokovať – súčasný legislatívny rámec a zložitá politická a ekonomická situácia – neposkytujú silnú motiváciu pre zamestnávateľov vstúpiť do rokovaní.

V Srbsku boli uzavreté sektorové (špecifické) kolektívne zmluvy. Mnohé z nich neregulujú minimálne mzdy v sektore. Aký je dôvod, keďže jedna z najdôležitejších pracovných podmienok nie je pokrytá (mzda)?

Podľa odpovede srbského národného experta: V Srbsku bola väčšina špeciálnych (sektorových) kolektívnych zmlúv uzavretá vo verejnom sektore. Tieto zmluvy vo všeobecnosti neregulujú mzdové prvky, pretože táto oblasť je už upravená zákonmi platnými pre verejný sektor.

V reálnom sektore sú v súčasnosti platné tri špeciálne kolektívne zmluvy. Kolektívna zmluva pre stavebný priemysel je výsledkom konštruktívneho partnerstva a dobrej vôle medzi sociálnymi partnermi. Avšak vzhľadom na rôznorodosť činností, veľkosti podnikov a regionálne rozdiely v prevádzke je ťažké stanoviť jednotné mzdové štandardy. Preto táto kolektívna zmluva stanovuje, že mzdové prvky sa upravujú vnútornými predpismi na úrovni zamestnávateľa.

2. Všeobecné ekonomické trendy v Srbsku so zvláštnym zameraním na sektor dopravy, chemický a nekovový priemysel

2.1. Situácia na trhu práce

Jedna stránka mince: rast miery zamestnanosti a ekonomickej aktivity. Druhá stránka mince: trend poklesu počtu obyvateľov; zahraničná zamestnanosť (emigrácia) prispela k zvýšeniu miery zamestnanosti o 1,9 percentuálneho bodu. Mohol by efektívnejší sektorový sociálny dialóg zohrávať úlohu pri zmierňovaní tohto javu?

Podľa odpovede srbského národného experta: efektívnejšia sektorový sociálny dialóg môže zohrávať významnú úlohu pri riešení tohto problému. Zapojenie sociálnych partnerov do reformy vzdelávania v súlade s potrebami trhu práce, zníženie daňového zaťaženia miezd (napr. dane a príspevky) a odstránenie parašifkálnych poplatkov môže prispieť k zlepšeniu podnikateľského prostredia, zvýšeniu produktivity, vytváraniu kvalitných pracovných miest a rastu miezd – čo by mohlo znížiť odliv pracovnej sily a podporiť návrat pracovníkov zo zahraničia.

2.2. Sektorové pokrytie kolektívnym vyjednávaním v skúmaných sektoroch

Podľa odpovede srbského národného experta: v skúmaných sektoroch v súčasnosti neexistujú aktívne sektorové kolektívne zmluvy. Kolektívne zmluvy sa uzatvárajú výlučne na úrovni zamestnávateľa, predovšetkým vo veľkých spoločnostiach s dlhoročnou tradíciou sociálneho dialógu. Neexistuje jednotná štatistika o pokrytí, pretože neexistuje register kolektívnych zmlúv uzatvorených na úrovni zamestnávateľa.

3. Odpovede na dotazník a ich vyhodnotenie

Niektoré hodnotenia dôležitých otázok na základe odpovedí na dotazníky

Pri otázkach týkajúcich sa schopnosti organizácií zamestnávateľov ovplyvňovať národnú hospodársku a sociálnu politiku prostredníctvom sociálneho dialógu a lobistických aktivít sa zaznamenal významný podiel odpovedí „súhlasím“.

Dotazníkové šetrenie skúmalo dopad niektorých jedinečných okolností uplynulej dekády na sociálny dialóg:

- pri rusko-ukrajinskom konflikte bola najvyššia miera odpovedí „neviem“ (41 %), avšak podiel odpovedí „súhlasím“ bol tiež pomerne vysoký (39 %);
- v prípade pandémie COVID-19 bola najčastejšou odpoveďou „súhlasím“ (49 %).
- Technologické zmeny ovplyvňujú mnohé aspekty nášho života. Na otázku „Dopad digitalizácie na sociálny dialóg“ boli odpovede výrazne v súlade s tvrdením.
- Kolektívna zmluva o minimálnej mzde
- pri tvrdení „zmluvy by mali byť uzatvárané na sektorovej úrovni“ bol zaznamenaný najvyšší podiel odpovedí „súhlasím“ a „čiastočne súhlasím“ (spolu 69,64 %);
- pri tvrdení „zmluvy o minimálnych mzdách by mali byť uzatvárané na národnej úrovni“ prevažovali odpovede „súhlasím“, čo naznačuje silný konsenzus o potrebe kolektívnych zmlúv o minimálnej mzde na národnej úrovni. (Len 26,39 % odpovedalo „silne nesúhlasím“ a „nesúhlasím“.)

4. Krátke zhrnutie rozhovorov s predstaviteľmi zamestnávateľov v sektoroch dopravy, chemického a nekovového priemyslu

Niekoľko kľúčových a zaujímavých odpovedí:

Na úrovni sektora dopravy je takmer nemožné uzavrieť kolektívnu zmluvu, keďže pokrýva veľmi odlišné oblasti s úplne odlišnými podmienkami (napr. plat vodiča mestského autobusu je polovica platu vodiča medzinárodnej nákladnej dopravy). Z iných dôvodov nie je možné uzavrieť sektorovú kolektívnu zmluvu ani v chemickom a nekovovom priemysle. Na jednej strane niektoré spoločnosti v sektore už majú kolektívne zmluvy na úrovni zamestnávateľa a nevidia dôvod na rokovania na sektorovej úrovni. Na druhej strane, významný počet zamestnávateľov v sektore chce zostať v dodávateľskom reťazci zahraničných spoločností a musí prispôbiť svoje činnosti v tomto sektore obchodným štandardom, ktoré už zohľadňujú primerané pracovné podmienky a mzdy.

V chemickom a nekovovom priemysle nie je možné kolektívne vyjednávanie na sektorovej úrovni, ale pre väčšinu respondentov to nie je problém, pretože vyvážajú na zahraničné trhy a podliehajú pravidlám zahraničných spoločností, ktorým dodávajú. Nevidia, ako by sektorová kolektívna zmluva mohla zlepšiť situáciu pracovníkov. V sektore dopravy to predpokladá transparentnú reguláciu dopravného a skladového sektora, bez ktorej nie je možné hovoriť o sociálnom dialógu a kolektívnych zmluvách.

Napríklad sektorová kolektívna zmluva v sektore dopravy by mohla pozitívne pôsobiť pri niektorých právach, ktoré nie sú uznané súčasnou legislatívou (napr. ochrana duševného zdravia a problém izolácie vodičov v súvislosti s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci). Ďalší pozitívny dopad: kolektívne vyjednávanie v sektore dopravy by zabezpečilo optimálne ceny za dopravné služby a racionálnejšie využívanie zdrojov, s ďalšími pozitívnymi účinkami na kvalitu služieb, rozvoj ekonomických organizácií a ekonomických aktivít ako celku.

V chemickom a nekovovom priemysle bolo napríklad zdôraznené, že uzavretie sektorovej kolektívnej zmluvy by vytvorilo rovnaké podmienky pre všetkých účastníkov trhu. Vzhľadom na požiadavky kladené na pracovníkov by kolektívna zmluva mala obsahovať ustanovenia o efektívnejšom rozdelení pracovného času, t. j. umožnení flexibilného pracovného času, a politiky vyváženia pracovných a rodinných povinností.

I. PRÁVNA REGULÁCIA SEKTOROVÉHO SOCIÁLNEHO DIALÓGU A KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA NA SLOVENSKU

1. Právne pravidlá týkajúce sa sektorového sociálneho dialógu

Sociálny dialóg v Slovenskej republike upravuje najmä:

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

Sociálny dialóg na Slovensku prechádza neustálymi zmenami. Po uzavretí Všeobecnej dohody na rok 2000 sa sociálnym partnerom v nasledujúcich rokoch nepodarilo dosiahnuť ďalšie dohody. Po voľbách v roku 2002 sa vzťahy medzi odbormi a vládou zhoršili, čo vyústilo do zrušenia zákona o tripartite a do transformácie Hospodárskej a sociálnej rady iba na poradný orgán vlády v roku 2004. Po zmene vlády v roku 2007 bol prijatý nový zákon o tripartite, ktorý znovu zriadil poradný a rokovací orgán sociálneho partnerstva. Vývoj sociálneho dialógu je aj naďalej úzko spätý so zmenami vo vláde, čo dokladá aj situácia po voľbách v roku 2010, keď pravicová koalícia iniciovala liberalizáciu Zákonníka práce a zmeny v kolektívnych zmluvách.

V roku 2024 bola prijatá Deklarácia k rozvoju celospoločenského 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 vznikla na základe záväzku Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky na roky 2023–2027 o obnove partnerského dialógu na všetkých spoločenských úrovniach.¹

V súčasnosti je v Zákonníku práce zamestnávateľovi ustanovená povinnosť umožniť pôsobenie na svojich pracoviskách odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi. Podmienky a práva dohodnuté v kolektívnych zmluvách na úrovni zamestnávateľa sa vzťahujú na všetkých zamestnancov – ako na členov odborov, tak aj na zamestnancov, ktorí členmi odborov nie sú.² V čase prípravy tejto analýzy došlo k zmene týkajúcej sa možnosti rozšírenia záväznosti kolektívnych zmlúv. Kým dovtedy (do roku 2024) nebolo takéto rozšírenie všeobecne možné, v novembri 2024 schválili členovia Národnej rady Slovenskej republiky možnosť rozšírenia vyšších kolektívnych zmlúv s účinnosťou od roku 2025. Obsah kolektívnych zmlúv je výsledkom samostatného postavenia zmluvných strán (sociálnych partnerov) a princípu zmluvnej slobody.

2. Právna štruktúra sektorového sociálneho dialógu

Slovenský legislatívny rámec sociálneho dialógu je v súlade s európskymi štandardmi podporujúcimi demokratické inštitúcie a konsenzus. Kolektívne vyjednávanie predstavuje rozhodujúcu a najdôležitejšiu formu ustanovovania a rozvíjania právnych vzťahov medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi. Predmetom kolektívnej zmluvy sú zvyčajne mzdové podmienky, podmienky zamestnávania a vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, no môžu to byť aj ďalšie inštitúty, na ktorých sa zmluvné strany dohodnú, pričom ide o slobodne upravitelné ustanovenia vyplývajúce z Zákonníka práce alebo osobitných predpisov.

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

² ČAMBÁLIKOVÁ Monika a kol. Analýza fungovania sociálneho dialógu v SR z pohľadu KOZ [online]. Máj 2012. [cit. 2024-07-24]. Dostupné na internete: https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_I/Analiza_soc_dialg_odbory.pdf

Podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní existujú dva stupne kolektívnych zmlúv:

- **Kolektívna zmluva na úrovni zamestnávateľa** (podniková kolektívna zmluva) – uzatvára sa medzi jednotlivým zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo viacerými odborovými organizáciami.
- **Vyššia kolektívna zmluva** (kolektívna zmluva vyššieho stupňa) – je záväzná pre väčší počet zamestnávateľov. Uzatvára sa medzi zamestnávateľskou organizáciou a odborovou konfederáciou. Vyššie kolektívne zmluvy sa vyjednávajú pre konkrétne hospodárske sektory na národnej úrovni.

3. Aký je význam sektorového sociálneho dialógu?

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

SEKTOR	Počet platných KZVS	Počet firiem, na ktoré sa KZVS vzťahuje	Platnosť
Stavebníctvo	1	83	2012 - 2024 (dodatok do 31.12.2027)
Drevospracujúci priemysel	2	6 2	2023 - 2026 2024
Elektrotechnika	1	6	2022 - 2026 (do 31.5.2026)
Energetika	2	5 5	2020 – 2022 (dodatok do 2025?) 2021 – 2023 (dodatok do 2026)
Hutníctvo, ťažobný priemysel a geológia	2	5 6	2023 – 2026 (do 31.03.2026) 2024 (do 31.3.2025)
Obchod a cestovný ruch	2	87 26	2023 – 2024 (do 31.12.2024) 2023 – 2025 (do 31. 12. 2025)
Potravinárstvo	1	2	2023 – 2024 V prípade, že nedôjde k uzatvoreniu ovej KZVS, predlžuje sa jej platnosť o 3 mesiace, teda do 31.03.2025.
Sklárstvo	1	5	2022 – 2025 (do 30. apríla 2025)
Štátna služba a verejná služba	6	4 – nie firmy, iba zástupcovia zamestnávateľov podpísaní v zmluve 6 – nie firmy, iba zástupcovia zamestnávateľov podpísaní v zmluve 1 – Ministerstvo vnútra 1 – nie firmy, iba zástupcovia zamestnávateľov podpísaní v zmluve 1 – Ministerstvo vnútra 1 – Ministerstvo spravodlivosti	2023 – 2024 (do 31.8.2024) 2023 – 2024 (do 31.8.2024) 2024 (do 31.12. 2024) 2024 (do 31.12. 2024) 2024 (do 31.12. 2024) 2024 (do 31.12. 2024)
Vodné hospodárstvo	1	16	2024 (do 31.12. 2024)
Zdravotníctvo	1	24	2012 - 2024
Chemický a farmaceutický priemysel	1	10	2021 – 2025 (do 31.12.2025)
Poľnohospodárstvo a lesníctvo	1	14	2024

SEKTOR	Počet platných KZVS	Počet firiem, na ktoré sa KZVS vzťahuje	Platnosť
Civilné letectvo	1	5	2015 – 2025 (do 31.12.2025)
Iné	1	30	2015 – 2017 (pravdepodobne do konca roka 2024, ale nepíšu to tam explicitne, iba každý rok v decembri podpisujú nový dodatok)
SPOLU	24	351	–

Podľa údajov OECD sa pokrytie kolektívnymi zmluvami (percento zamestnancov, ktorí majú právo vyjednávať) na Slovensku znižuje. V roku 2000 bolo pokrytie kolektívnymi zmluvami na Slovensku na úrovni 52 %, zatiaľ čo v roku 2015³ kleslo len na 24,4 %. Podľa týchto štatistík majú horšie pokrytie už len Estónsko, Grécko, Litva a Poľsko. Pre porovnanie, v členských štátoch OECD bolo v tom istom roku priemerné pokrytie kolektívnymi zmluvami 32,7 %⁴.

Publikácia *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining*⁵ poskytuje aktuálnejšie údaje a rozdeľuje krajiny do štyroch kategórií podľa prevládajúcej úrovne kolektívnych zmlúv. Slovensko je zaradené do skupiny krajín, kde koexistuje sektorové a podnikové vyjednávanie, ako aj sociálny dialóg. Podľa tejto publikácie bolo pokrytie kolektívnymi zmluvami na Slovensku v roku 2019 iba 14 %.

Sektorový sociálny dialóg zohráva kľúčovú úlohu pri formovaní zamestnaneckej a sociálnej politiky na Slovensku tým, že sa snaží dosiahnuť konsenzus medzi všetkými zainteresovanými stranami (sociálnymi partnermi). Prostredníctvom sektorového dialógu sa vytvárajú kolektívne zmluvy, ktoré určujú mzdy, pracovné podmienky a sociálne výhody v konkrétnych sektoroch. Tieto zmluvy sú rozhodujúce pre stanovenie minimálnych miezd a ďalších výhod pre pracovníkov v rôznych sektoroch.

Na národnej úrovni Slovensko vytvorilo Alianciu sektorových rád, ktorá zosúladzuje vzdelávacie politiky s potrebami zamestnávateľov a prispieva k zvyšovaniu kvalifikácie pracovnej sily. Toto zosúladenie je súčasťou snáh riešiť výzvy na trhu práce a znižovať nezamestnanosť, najmä medzi znevýhodnenými skupinami.

Členovia Aliancie sektorových rád odrážajú členstvo v Hospodárskej a sociálnej rade, zriadenej zákonom č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na národnej úrovni a o zmene niektorých zákonov (zákon o tripartite). Zákon o tripartite tiež upravuje tripartitné konzultácie na národnej úrovni medzi štátom a sociálnymi partnermi, ktorí prostredníctvom svojich zástupcov vyjednávajú a diskutujú o zásadných otázkach týkajúcich sa hospodárskeho a sociálneho rozvoja a rastu zamestnanosti, s cieľom dosiahnuť dohodu o týchto záležitostiach.⁶

4. Výzvy ekonomického prostredia a trendy na trhu práce v období 2020 – 2024

Slovensko ako súčasť Európy a Európskej únie v danom období čelilo niekoľkým výzvam v ekonomickom prostredí a zmenám na trhu práce. Medzi tieto výzvy patrili napríklad:

- 1. Pandémia COVID-19 (2020–2021):** Spôsobila hospodársky pokles, nútené zatváranie podnikov a rast nezamestnanosti. Vláda musela implementovať niekoľko záchranných balíčkov pre podniky a zamestnancov.
- 2. Energetická kríza (2022–2023):** Rast cien energií, predovšetkým v dôsledku rusko-ukrajinskej vojny, negatívne ovplyvnila podnikateľský sektor a domácnosti, znížila investície a zvýšila infláciu.
- 3. Inflácia:** Významný rast 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 sily. Stredoškolsky vzdelaní absolventi často nepostačujú na

³ Novšie údaje za Slovenskú republiku nie sú k dispozícii.

⁴ COLLECTIVE BARGAINING COVERAGE. [online]. [cit. 2024-08-28]. Dostupné na: <[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%2BEST%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%2BEST%2BDNK%2BCZE%2BBEL%2BAUT..&pd=2000%2C&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb)>

⁵ MOVING WITH THE TIMES: EMERGING PRACTICES AND PROVISIONS IN COLLECTIVE BARGAINING. [online]. 31 August 2022. [cit. 2024-08-28]. Dostupné na: <<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/moving-times-emerging-practices-and-provisions-collective-bargaining>>

⁶ ALIANCIA SEKTOROVÝCH RÁD. Členovia. [online]. [cit. 2024-09-30]. Dostupné na: <<https://www.alianciasr.sk/clenovia/>>

naplnenie potrieb trhu práce a vysokoškolsky vzdelaní absolventi sú často pripravení na pozície, ktoré sú menej žiadané (majú vyštudované odbory, po ktorých na trhu práce nie je dopyt).

5. **Digitalizácia a automatizácia:** Rastúci dôraz na digitalizáciu a automatizáciu spôsobil zmeny v štruktúre pracovných miest, čím sa zvýšil dopyt po IT špecialistoch a technických profesiách. Zmeny sa prejavujú aj v požiadavkách na zručnosti pracovníkov.
6. **Práca z domu a flexibilné pracovné režimy:** Pandémia urýchlila zavádzanie a využívanie práce na diaľku a hybridných modelov, čo zmenilo spôsob fungovania mnohých firiem.
7. **Nárast nezamestnanosti počas pandémie:** V roku 2020 nezamestnanosť vzrástla a dosiahla vrchol v roku 2021, avšak po postupnom ekonomickom oživení v roku 2022 opäť klesla.
8. **Migrácia pracovnej sily:** V dôsledku demografických zmien a emigrácie mladých ľudí do zahraničia sa zvýšil tlak na prilákanie zahraničných pracovníkov. Kľúčovou výzvou zostáva aj starnúca pracovná sila s veľkým počtom odchádzajúcich do dôchodku.

5. Špeciálne pravidlá pre sociálny dialóg prijaté počas pandémie COVID-19

„V sledovaných členských štátoch strednej a východnej Európy (Česko, Slovensko a Slovinsko) nebol dopad pandémie COVID-19 na rokovacie agendy výrazne viditeľný; okrem otázok týkajúcich sa regulácie aspektov súvisiacich s prácou na diaľku (napr. náklady spojené s prácou z domu). Toto možno vysvetliť tým, že kolektívne vyjednávanie v týchto krajinách zriedka slúži ako priestor na zavádzanie nových tém, keďže štátna intervencia prostredníctvom regulácie je bežná a sektorové kolektívne vyjednávanie je slabé. Nové výzvy na trhu práce sa zvyčajne najskôr neriešia prostredníctvom kolektívneho vyjednávania; tieto otázky sa riešia legislatívou na národnej úrovni a sociálni partneri implementujú túto legislatívu do kolektívnych zmlúv.“⁷

6. Špeciálne pravidlá pre sociálny dialóg prijaté po vypuknutí vojny na Ukrajine

Na Slovensku neboli prijaté žiadne špeciálne pravidlá pre sociálny dialóg po vypuknutí vojny na Ukrajine.

7. Špeciálne pravidlá na zmiernenie negatívnych dôsledkov energetickej krízy

Vláda SR a príslušné orgány (Ministerstvo hospodárstva SR a Úrad pre reguláciu sieťových odvetví - ÚRSO) prijali počas energetickej krízy viacero opatrení na zmiernenie jej dopadov na ekonomiku a domácnosti. Opatrenia sa týkali predovšetkým regulácie cien a poskytovania finančných kompenzácií rôznym skupinám odberateľov. Hlavné opatrenia zahŕňali:⁸

1. Regulácia cien

Na reguláciu cien elektriny a plynu pre domácnosti a ďalších zraniteľných odberateľov prijala vláda SR:

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

2. Kompenzačné opatrenia

Vláda zaviedla schémy štátnej pomoci a kompenzačné programy pre rôzne skupiny odberateľov, financované zo štátneho rozpočtu. Celková suma kompenzácií dosiahla k 31.12.2023 **2,7 miliardy EUR**. Najväčší podiel smeroval na:

- **Kompenzácie cien plynu pre domácnosti:** 1,24 miliardy EUR.
- **Kompenzácie pre malých odberateľov a zraniteľných odberateľov elektriny:** 255 miliónov EUR.
- **Kompenzácie pre vybrané subjekty verejnej správy a cirkvi:** 22 miliónov EUR.

⁷ MOVING WITH THE TIMES: EMERGING PRACTICES AND PROVISIONS IN COLLECTIVE BARGAINING. [online]. 31 August 2022. [cit. 2024-08-28]. Dostupné na: <<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/moving-times-emerging-practices-and-provisions-collective-bargaining>>

⁸ L. ANDRASSY. Správa o výsledku kontroly 2024: Opatrenia štátu počas energetickej krízy. [online]. Najvyšší kontrolný úrad SR. [cit. 2024-09-30]. Dostupné na: <<https://www.nku.gov.sk/documents/d/nku/opatrenia-statu-pocas-energetickej-krizy-pdf>>

3. Všeobecný hospodársky záujem

Keďže pôvodný plán nezabezpečil stabilizáciu cien, vláda SR v decembri 2022 zaviedla mechanizmus všeobecného hospodárskeho záujmu. Ten umožnil Slovenským elektrárňam dodať elektrinu za zvýhodnenú cenu pre domácnosti, čo malo zmierniť dopady vysokých trhových cien elektriny.

Problémy a nedostatky

Správa Najvyššieho kontrolného úradu Slovenskej republiky poukázala na pomalé procesy pri realizácii opatrení a nejasnú koordináciu medzi Ministerstvom hospodárstva a Úradom pre reguláciu sieťových odvetví, čo viedlo k neistote na trhu. Niektoré opatrenia, napríklad uzatváranie zmlúv na dodávku elektriny za zvýhodnené ceny, boli realizované oneskorene a komplikovane, čo negatívne ovplyvnilo účinnosť štátnych zásahov.

II. ZHRNUTIE ROZHOVOROV SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A ODBORNÍKMI V KONKRÉTNÝCH SEKTOROCH

1. Aké sú push a pull faktory pre sektorové kolektívne vyjednávanie?

Spôsob kolektívneho vyjednávania, témy, ktorými sa zaoberá, a jeho celková efektívnosť a výsledky (dohody) sú výrazne ovplyvnené celkovou ekonomickou situáciou, sektorom a samotnou firmou. Ďalej závisí od toho, či sú (ne)vytvorené legislatívne podmienky kolektívneho vyjednávania, tiež od ochoty sociálnych partnerov rokovať a spôsobu nastavenia oboch strán, ako aj ich ochoty vyjednávať a dosiahnuť dohodu prostredníctvom kompromisu. Push faktory podporujúce sektorové kolektívne vyjednávanie sú predovšetkým ekonomické tlaky (mzdy, bonusy, rastúce náklady), nepriaznivé pracovné podmienky a legislatívne zásahy, ktoré obmedzujú flexibilitu zamestnávateľov. Na druhej strane, pull faktory zahŕňajú túžbu zlepšiť pracovné podmienky, spoluprácu so zamestnávateľmi, zavádzanie inovácií a medzinárodné predpisy. Úspešné vyjednávanie vyžaduje rovnováhu medzi oboma stranami, pričom kľúčovými faktormi sú potreba riešiť nedostatok pracovnej sily, regionálne rozdiely a nové výzvy, ako sú inflácia, environmentálne iniciatívy a digitalizácia.

2. Môžete identifikovať právne alebo iné prekážky brániace efektívnemu vyjednávaniu a zároveň stimuly, ktoré ho uľahčujú?

Na Slovensku bolo v čase spracovania analýzy znovu zavedené rozšírenie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, čo môže predstavovať prekážku v kolektívnom vyjednávaní. Vyššia kolektívna zmluva sa totiž bude vzťahovať na zamestnávateľov, ktorí do takejto dohody nevstúpili, aj bez ich súhlasu alebo iniciovania kolektívneho vyjednávania so svojimi zamestnancami.

Treba však zdôrazniť, že jedna okolnosť môže súčasne predstavovať prekážku aj stimul. Príkladom je rozšírenie vyšších kolektívnych dohôd, ktoré je jasnou prekážkou pre zamestnávateľov, ktorí nechcú alebo nemôžu do takejto dohody vstúpiť. Na druhej strane, odbory (zamestnanci) môžu toto vnímať ako stimul, keďže otvára alebo zabezpečuje nové témy.

Podobná situácia platí pre smernicu EÚ o minimálnej mzde, kde sa presadzuje určitá minimálna mzda. Zamestnanci jej pravdepodobne nebudú odporovať, zatiaľ čo zamestnávatelia nemajú možnosť voľne vyjednávať o mzdách. V dôsledku zvýšených nákladov na mzdy majú zamestnávatelia menej priestoru na vyjednávanie o iných témach (benefity). Často zvyšovanie minimálnej mzdy jednoducho presúva finančné prostriedky z benefitov na mzdy, čo znižuje celkovú efektívnosť vyjednávacieho procesu. Niekedy sa uvádza, že vysoké minimálne mzdy vytvárajú tlak na ostatné mzdy, tlačiac ich smerom nadol. Ďalšie príklady nevhodného politického zásahu do miezd môžu zahŕňať prudký nárast minimálnej mzdy alebo povinné rozšírenie kolektívnych dohôd na spoločnosti, ktoré s nimi nesúhlasia.

Smernica o primeranej minimálnej mzde zdôrazňuje povinnosť kolektívneho vyjednávania, čo môže predstavovať príležitosť na zlepšenie dialógu.

PREKÁŽKY:

- Legislatívne obmedzenia a nestabilita
- Neochota zamestnávateľov
- Nízka úroveň organizovanosti
- Nedostatok odborných znalostí
- Nedostatok dôvery
- Ekonomické podmienky
- Procesné prekážky

STIMULY:

- Legislatívna podpora
- Príklady dobrej praxe
- Vzdelávacie a osvetové kampane
- Sektorová a regionálna dynamika
- Garantované podmienky a stabilita
- Zapojenie tripartity a stavovských organizácií

3. Čo by podľa vášho názoru zvýšilo efektívnosť kolektívneho vyjednávanía?

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

Legislatívne „šnúrovanie“ je nevýhodné v tom zmysle, že zamestnávateľia sú nútení smerovať finančné prostriedky podľa predpisov, namiesto toho, aby ich používali tam, kde by si to želali zúčastnené strany (odborníci a zamestnávateľia). Kolektívne vyjednávanie by malo umožniť slobodu rozhodovania a rokovania.

Príprava a transparentnosť: Kľúčom k efektívnemu vyjednávaniu je dôkladná príprava oboch strán. Podľa jedného respondenta by malo pred oficiálnymi rokovaniami prebehnúť neformálne stretnutie, kde si strany vyjasnia očakávania, stanovia realistické ciele a určia nevyjednávateľné body (Tým, že sa vyšpecifikuje agenda rokovania a prípadné hraničné body sa minimalizuje riziko nečakaných konfliktov a eskalácií počas samotného vyjednávania, pretože potom je dialóg zbytočný, neefektívny). Kolektívne vyjednávanie by bolo účinnejšie, ak by sa systematicky vykonávalo posúdenie vplyvu na podnikateľské prostredie (regulatory impact assessment), ktoré je v súčasnosti často zanedbávané alebo označené ako „bez vplyvu“.

Legislatívny rámec a pravidlá: Rokovania by mali byť založené na jasných pravidlách a legislatíve, ktoré bránia obchádzaniu procesu. Efektívnosť procesu by mohla zlepšiť aj modernizácia zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Vzdelávanie: Je potrebné poskytovať školenia zamestnancom v odboroch, aby lepšie rozumeli situácii v sektore a možnostiam spoločnosti. Zamestnávateľia by mali byť vzdelávaní o potrebách zamestnancov.

Dlhodobé plánovanie a flexibilita: Rokovania by mali byť strategicky plánované s ohľadom na dlhodobé potreby sektora. Tento prístup by znížil napätie medzi stranami a uľahčil hladšie uzatváranie dohôd.

Zameranie na spoluprácu: Zamestnávateľia by mali zamestnancov vnímať ako partnerov, nie iba ako kapitál. Na druhej strane, odbory a zamestnávateľia musia pochopiť, že ich ciele sú prepojené. Transparentná komunikácia a vzájomný rešpekt sú nevyhnutné.

Podpora tripartity: Tripartitné inštitúcie môžu definovať rámec pre efektívne vyjednávanie a podporiť jeho realizáciu. Môžu tiež zabezpečiť mediátorov a odborné zázemie na riešenie sporov.

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

4. Ako podľa Vášho názoru ovplyvnila kríza (Covid, ekonomická, klimatická, vojna medzi Ruskom a Ukrajinou) kolektívne vyjednávanie vo Vašom sektore?

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

Počas pandémie bola jednou z kľúčových otázok financovanie práceneschopnosti, čo sa stalo kritickou témou z dôvodu zvýšených nákladov zamestnávateľov. Pandémia COVID-19 priniesla potrebu väčšej flexibility, pričom došlo k významnému rozšíreniu práce na diaľku. Zároveň sa zvýšil dopyt po podpore wellbeing programov.

Vojna na Ukrajine ovplyvnila kolektívne vyjednávanie viacerými spôsobmi. Viedla k príchodu ukrajinských utečencov (pracovnej sily), pre ktorých zamestnávateľia pripravovali podporné programy, vrátane pomoci s administratívnymi záležitosťami pri udeľovaní pobytu, ubytovaní a zamestnaní. Vojna tiež zvýšila náklady na energiu a palivá, čo ovplyvnilo dodávateľov, spoločnosti a zamestnancov. To si vyžadovalo nové prístupy k plánovaniu a hľadaniu kompromisov.

Kolektívne vyjednávanie bolo ovplyvnené aj infláciou a environmentálnymi záväzkami, ako sú Net Zero, CO₂ a Green Deal. Klimatická kríza a s ňou súvisiaca agenda vytvárajú tlak na ekologickejšie riešenia. Požiadavky ESG takisto ovplyvňujú témy sociálneho dialógu. Zamestnanci sa čoraz viac zaujímajú o „zelené otázky“ a chcú, aby ich

zamestnávateľa podnikli kroky prispievajúce k ochrane životného prostredia. Zamestnávateľa sú buď motivovaní vlastnou iniciatívou, alebo sú nútení rôznymi právnymi predpismi a dohodami EÚ. V takýchto prípadoch musia do týchto aktivít investovať úsilie a finančné prostriedky, čo ďalej znižuje zdroje dostupné na rokovania v kolektívnom vyjednávaní.

Ekonomické krízy, ako tá z roku 2008, viedli k obmedzeniam práce, čo opäť zdôraznilo potrebu efektívneho dialógu a promptnej reakcie v kolektívnych zmluvách. Sektory závislé na výrobe a predaji čelili tlaku v dôsledku kríz, čo si vyžadovalo kreatívne riešenia zo strany odborov aj zamestnávateľov.

Celkovo vývoj ukazuje na potrebu aktívnej účasti na medzinárodných diskusiách a flexibilného prístupu k riešeniu ekonomických a sociálnych výziev. Krízy ovplyvňujú fungovanie hospodárstva s negatívnymi dopadmi na ekonomické aj sociálne prostredie. Negatívne trendy v týchto oblastiach vždy nepriaznivo ovplyvňujú spôsob, akým sa realizuje vzájomný dialóg.

5. Ako súvisí sektorový sociálny dialóg s národným sociálnym dialógom? Napríklad, uzatvárajú sa na národnej úrovni tripartitné dohody, ktoré ovplyvňujú manévrovací priestor sociálnych partnerov v sektore?

Sektorový sociálny dialóg je úzko prepojený s národným sociálnym dialógom, pričom dohody uzatvárané na národnej úrovni, ako napríklad minimálna mzda alebo pracovná doba, výrazne ovplyvňujú možnosti sektorových rokovaní. Vzťah medzi sektorovým a národným sociálnym dialógom nie je vždy optimálne nastavený. Štátne zásahy, ako napríklad nadmerné zvyšovanie minimálnej mzdy alebo legislatívne zmeny realizované bez konzultácie so sektorovými aktérmi, zužujú priestor pre individuálne sektorové dohody. Zvýšenie minimálnej mzdy na štátnej úrovni zvyšuje náklady zamestnávateľov a paradoxne spôsobuje disproporcie medzi zamestnancami vo verejnom a súkromnom sektore. Na Slovensku je nízke percento osôb pracujúcich za minimálnu mzdu a dokonca aj v tejto skupine značná časť pravdepodobne pracuje oficiálne za minimálnu mzdu, zatiaľ čo zvyšok mzdy je šedá ekonomika.

Minimálna mzda je vnímaná ako nástroj politizácie, ktorý zvyšuje náklady zamestnávateľov a obmedzuje ich flexibilitu pri nastavovaní miezd podľa sektorových potrieb. Zamestnávateľa by preferovali väčšiu voľnosť pri rozhodovaní o mzdách pre pozície s nízkou pridanou hodnotou. Rovnaké platí aj pre pracovnú dobu. Zamestnanci majú záujem pracovať dlhšie, no existujú pravidlá, ktoré to limitujú.

Súčasný nastavenie tripartitného systému sa považuje za neefektívne, pretože často nedovoľuje všetkým zainteresovaným stranám vyjadriť svoj názor na plánované opatrenia. Tripartitný proces nie vždy dodržiava správne rokovacie postupy. Príkladom je konsolidačný balík, ktorý bol pripravený a schválený vládou bez akejkoľvek diskusie so sociálnymi partnermi. Niektoré podniky, najmä menšie, nemajú dostatočný priestor na zapojenie sa do rokovaní, a rozhodnutia sú prijímané bez ich účasti. Toto sa týka aktuálneho rámca zákona o rozšírení kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Bez poznania 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 ukladané podmienky, na ktoré nemôžu reagovať, a ktoré musia zabezpečiť alebo splniť.

6. Existujú oblasti pracovnej regulácie, ktoré by mohli byť zlepšené prostredníctvom sektorovej kolektívnej dohody? Ak áno, v ktorých oblastiach a s akým možným obsahom? Existujú v rámci vášho sektora témy, ktoré by stálo za to zahrnúť do rámca sektorového sociálneho dialógu?

Sektorová kolektívna dohoda by mohla priniesť zlepšenia v rôznych oblastiach pracovnej regulácie. Jednou z priorít je zvýšenie flexibility zamestnanosti. Kľúčovou oblasťou sú pracovné hodiny a ich flexibilita, ktoré reagujú na potreby rôznych skupín zamestnancov a požiadavky mladej generácie.

Dôležité témy zahŕňajú odborné a celoživotné vzdelávanie, bezpečnosť a ochranu pri práci a znižovanie fluktuácie zamestnancov. Podpora celoživotného vzdelávania je tiež nevyhnutná na to, aby zamestnanci držali krok s technologickým vývojom. Vzdelávacie programy by mali byť dostupné na dobrovoľnej báze a zahŕňať podporu zo strany štátu.

Ďalším príkladom je diskusia o odmeňovaní v spoločnostiach s vysokými ziskami, kde zamestnanci očakávajú spravodlivú kompenzáciu za svoju prácu. Rastie tlak na pracovný výkon a zamestnanci citlivo reagujú a očakávajú primerané odmeny. Sektorové dohody by mali riešiť aj témy ako uznávanie pracovnej praxe zamestnancov s cieľom znížiť fluktuáciu.

Ak finančný faktor (mzdy a odmeny) nepomáha alebo si ho zamestnávateľ nemôže dovoliť, najdôležitejšími faktormi podľa prieskumov sú vzťahy s nadriadenými, kolegami a pracovné prostredie. Zamestnávateľa v dialógu s odborníkmi by sa mali usilovať o vytváranie a schvaľovanie takých benefitov, ktoré zohľadňujú potreby všetkých zamestnancov. Pri návrhu benefitov, ktoré zamestnávateľ ponúkne, je dôležité, aby podporovali všetkých zamestnancov a nie len určitú skupinu.

Regulácia zamestnanosti by mala byť ponechaná viac na sektorovej úrovni než na štátnej, pretože nadmerná regulácia prostredníctvom zákonov znižuje flexibilitu a atraktivitu sektorových dohôd. Na Slovensku je regulácia rozsiahla, takže vyjednávanie nad rámec zákonov na sektorovej úrovni je náročné.

7. Z vášho pohľadu, je národná povinná regulácia minimálnej mzdy dostatočná, alebo je odôvodnená sektorovo špecifická regulácia? Ak podporujete sektorovú reguláciu, aké sú právne, ekonomické a pracovnoprávne dôvody pre jej zavedenie? Nevytvára to napätie medzi zamestnancami a zástupnými organizáciami v rôznych sektoroch?

Niektorí respondenti považujú inštitút minimálnej mzdy za zbytočný a komplikujúci rokovania, zatiaľ čo iní ho považujú za dôležitý nástroj, ktorý by mal zostať zachovaný. Sektorová regulácia minimálnych miezd by mohla pomôcť znížiť fluktuáciu zamestnancov, no dôležité sú aj iné faktory.

Väčšina respondentov sa domnieva, že národná regulácia minimálnej mzdy je postačujúca a mala by zostať pevnou základňou pre sektorové kolektívne vyjednávanie. Sektorová regulácia minimálnych miezd by mohla byť vhodná v špecifických prípadoch, napríklad pri fyzicky náročných povolaniach, kde by mzdy reflektovali zvýšené nároky (napr. hluk, chemické vplyvy) alebo by sa poskytovali dodatočné výhody, ako napríklad extra dni dovolenky.

Niektorí však varujú, že zavedenie sektorových minimálnych miezd by mohlo vytvoriť napätie, napríklad pri subjektívnom hodnotení náročnosti práce alebo v súvislosti s rozdielmi medzi sektormi (napr. IT a bankovníctvo s vysokými mzdami oproti iným sektorom). Takáto regulácia by tiež mohla ovplyvniť záujem mladých ľudí študovať určité sektory, ak by sa na nich vytvorila „nálepka“ nízkych miezd.

Národná minimálna mzda sa považuje za tradičný a efektívny nástroj podporujúci rovnaké odmeňovanie bez regionálnych rozdielov. Niektorí však upozorňujú na potrebu väčšej flexibility, aby zamestnávateľia mohli prispôbiť mzdy ekonomickým podmienkam a zvyšovať ich podľa svojich možností.

8. Je regulácia sektorových minimálnych miezd vhodným nástrojom na zabránenie fluktuácie zamestnancov medzi zamestnávateľmi v rovnakom sektore? Ak nie, akými prostriedkami je možné tomu zabrániť?

Regulácia sektorových minimálnych miezd sa nepovažuje za hlavný nástroj na predchádzanie fluktuácii zamestnancov medzi zamestnávateľmi v rovnakom sektore. Fluktuácia je prirodzeným javom, často ovplyvňovaným nielen mzdami, ale aj faktormi, ako sú pracovné podmienky, možnosti rozvoja, firemná kultúra, zodpovednosť zamestnancov a atraktivita zamestnávateľa.

Zavedenie sektorových minimálnych miezd by bolo opodstatnené iba po dôkladnej ekonomickej a sociálnej analýze. V niektorých sektoroch, ako je priemysel alebo IT, sa považuje za zbytočné, pretože mzdy sú výrazne nad priemerom.

Kľúčom k riešeniu fluktuácie je modernizácia pracovísk, podpora strategického riadenia pracovnoprávných vzťahov a rozvoj pracovného prostredia. Štátne zásahy by mali byť obmedzené na zabezpečenie kvalitného vzdelávania, zvyšovanie kvalifikácie pracovníkov a vytváranie prostredia, kde sa jednotlivci môžu rýchlo a ľahko rekvalifikovať a nájsť zamestnanie v inom sektore, ak to bude potrebné.

9. Myslíte si, že rozširovanie automatizácie a robotizácie zmení vnímanie nadnárodných spoločností, podľa ktorého realizujú väčšinu svojho podnikania v ich dcérskych spoločnostiach v strednej a východnej Európe z dôvodu nižších nákladov na pracovnú silu?

Automatizácia a robotizácia transformujú trh práce, pričom ich dopad je výraznejší vo výrobnnej sfére než v sektore obchodu. Hoci menia výrobné procesy, nevedú k zásadnej zmene vnímania nadnárodných spoločností, ktoré pôsobia v strednej a východnej Európe predovšetkým z dôvodu nižších nákladov na pracovnú silu.

Automatizácia však nebude úplná – roboty a digitálne systémy zvyšujú efektivitu, no stále vyžadujú ľudskú obsluhu a údržbu, čo zvyšuje dopyt po kvalifikovanej pracovnej sile. Preto je kľúčové zamerať sa na odborné a celoživotné vzdelávanie, aby sa zamestnanci dokázali prispôbiť novým technológiám.

Niektoré sektory, ako napríklad pohostinstvo, budú naďalej závislé od ľudskej práce, zatiaľ čo tlak na automatizáciu bude najvýraznejší v priemysle. V obchode a službách namiesto automatizácie často narastá pracovná záťaž zamestnancov, čo môže viesť k syndrómu vyhorenia a odchodu pracovníkov na menej náročné, hoci menej platené pozície.

Na zmiernenie negatívnych dopadov bude potrebné prekvalifikovanie zamestnancov spolu s lepšou propagáciou technických profesií, aby sa zvýšila ich atraktivita a zabezpečila dostupnosť kvalifikovanej pracovnej sily.

10. Existuje nejaká okolnosť, ktorá nebola spomenutá 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 pre zamestnancov aj manažment, aby sa sektor dokázal prispôbiť novým technológiám a zvýšiť svoju konkurencieschopnosť.

Sociálny dialóg by nemal podporovať len hospodársky rast, ale aj zlepšovať celkovú kvalitu pracovného prostredia. Pri nastavovaní podmienok v kolektívnych zmluvách je dôležité zabezpečiť, aby nadmerná regulácia, vysoké náklady na pracovnú silu alebo administratívne zaťaženie neodradzovali investorov. Nadnárodné spoločnosti môžu presunúť výrobu do iných krajín v dôsledku neprimeraných požiadaviek, čo by mohlo viesť k nárastu nezamestnanosti.

III. SUMARIZÁCIA VÝSLEDKOV DOTAZNÍKOVÉHO ZISŤOVANIA

Táto kapitola skúma štruktúru, dynamiku a rozsah sektorového kolektívneho vyjednávaného na Slovensku na základe empirických údajov zo 78 podnikov. Slovensko predstavuje v rámci strednej a východnej Európy špecifický prípad, charakterizovaný čiastočnou a veľkou podmienenou inštitucionalizáciou pracovných vzťahov. Zatiaľ čo veľké podniky často vykazujú štruktúrované zastúpenie odborov a prítomnosť kolektívnych zmlúv, malé a stredné podniky zostávajú vo veľkej miere vylúčené z formálnych mechanizmov dialógu.

Sektorové vyjednávanie na Slovensku existuje, avšak v obmedzenej miere – iba 29 % respondentov potvrdilo existenciu takýchto dohôd. Tento skromný záujem poukazuje na štrukturálne obmedzenia, ako sú slabé sektorové odborové a zamestnávateľské združenia, a regulačné prostredie, ktoré nedostatočne podporuje koordináciu viacerých zamestnávateľov. Úloha podnikových rád a odborov zostáva vysoko sústredená vo veľkých firmách, čo zdôrazňuje fragmentáciu platforiem dialógu naprieč rôznymi veľkosťami podnikov.

Slovenskí zamestnávateľia sa do kolektívneho vyjednávaného zapájajú predovšetkým v súvislosti s tradičnými otázkami, ako sú bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci či odborné vzdelávanie, zatiaľ čo novšie témy, ako je rodová rovnosť, obťažovanie či klimatické zmeny, sú prijímané s neistotou alebo ľahostajnosťou.

1. Prehľad vzorky slovenských respondentov

Slovenská časť komparatívnej štúdie strednej a východnej Európy zahŕňa odpovede od 96 spoločností. Po zohľadnení neúplných údajov – konkrétne tých odpovedí, kde chýbalo viac než 20 % informácií – zostalo 78 platných dotazníkov, čo predstavuje 81,3 % pôvodnej vzorky. To poskytuje solídny empirický základ a naznačuje relatívne vysokú mieru angažovanosti slovenských respondentov v porovnaní s inými krajinami regiónu.

Vzniknutá vzorka poskytuje široký a stabilný základ pre analýzu inštitucionálnych štruktúr a praktík v slovenskom systéme pracovných vzťahov. Hoci dataset neuvádza podrobný sektorový rozpis, zahrnutie rôznych veľkostí podnikov a relatívne nízky počet vyradených odpovedí zvyšujú spoľahlivosť zistení. Významná je najmä prítomnosť mikro a malých podnikov, aj keď len v menších podieloch, čo prispieva ku komplexnejšiemu pohľadu na národnú situáciu v porovnaní s niektorými susednými krajinami.

2. Odborová prítomnosť a rady zamestnancov

Údaje zo Slovenska odhaľujú miernu úroveň prítomnosti odborov vo firmách, pričom 55 % spoločností uviedlo, že odbory nemajú. Medzi firmami, ktoré odbory majú, je rozdelenie podľa veľkosti podnikov výrazne nerovnomerné: 92 % týchto spoločností zamestnáva viac ako 250 ľudí. Tento jav odráža dobre zdokumentovaný trend v strednej a východnej Európe, kde je odborová organizovanosť väčšinou obmedzená na veľké, často historicky etablované podniky s rozvinutou praxou priemyselných vzťahov. Náročná povaha udržiavania odborových štruktúr a regulačné prostredie pravdepodobne umožňujú udržateľnosť odborov najmä vo veľkých firmách s inštitucionálnou podporou.

Pokiaľ ide o kolektívne zmluvy na úrovni podniku, iba 44 % slovenských spoločností uviedlo, že takéto dohody majú. Opäť je koncentrácia kolektívnych zmlúv najvyššia vo veľkých podnikoch, pričom 94 % kolektívnych zmlúv sa nachádza vo firmách zamestnávajúcich viac ako 250 ľudí. Tento silný vzťah medzi veľkosťou podniku a existenciou kolektívnych zmlúv potvrdzuje názor, že formálne vzťahy sú predovšetkým charakteristické pre prostredie veľkých spoločností.

Krížová analýza medzi prítomnosťou odborov a existenciou kolektívnych zmlúv na úrovni podniku ukazuje jasnú vzájomnú závislosť. Medzi firmami, ktoré majú odbory, až 51 % má zároveň kolektívnu zmluvu. Tento vzorec zdôrazňuje zásadnú úlohu odborov pri iniciovaní a inštitucionalizácii formálnych rokovacích procesov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.

3. Kolektívne zmluvy na podnikovej a sektorovej úrovni

Na sektorovej úrovni Slovensko vykazuje o niečo vyššiu angažovanosť v oblasti kolektívneho vyjednávania ako niektorí jeho regionálni partneri, avšak celkovo zostáva táto úroveň relatívne nízka. Iba 29 % respondentov potvrdilo existenciu kolektívnych dohôd na sektorovej úrovni. To naznačuje, že hoci dominuje podniková úroveň vyjednávania, existuje aj hmatateľná – hoci obmedzená – koordinácia na širšej, sektorovej úrovni. Nízka miera pokrytia môže poukazovať na štrukturálne slabiny odborových alebo zamestnávateľských organizácií na sektorovej úrovni, nedostatočné právne mandáty alebo absenciu politických a ekonomických stimulov na podporu sektorového vyjednávania.

Prítomnosť podnikovej rady ďalej poukazuje na segmentáciu systému na Slovensku. Výskyt podnikových rád silne koreluje s veľkosťou podniku: medzi mikropodnikmi (1–9 zamestnancov) uvádza existenciu takejto inštitúcie iba 20 % firiem; v kategórii 10–49 zamestnancov podiel klesá na iba 6 %. Medzi stredne veľkými podnikmi (50–249 zamestnancov) je zastúpenie rovnomerne rozdelené, zatiaľ čo vo veľkých podnikoch (250+ zamestnancov) uvádza existenciu podnikového výboru 41 % respondentov. Tieto údaje naznačujú koncentráciu inštitucionalizovaných mechanizmov sociálneho dialógu vo veľkých podnikoch, ktoré s väčšou pravdepodobnosťou plnia zákonné povinnosti a majú internú kapacitu na podporu takýchto štruktúr. Naopak, menším podnikom často chýba aj regulačný tlak, aj organizačné zdroje potrebné na zriadenie a udržanie reprezentatívnych orgánov.

4. Zváženie možných tém pre sektorový sociálny dialóg

Slovenské odpovede na sektorovo špecifické témy v rámci sociálneho dialógu poskytujú cenný pohľad na firemné povedomie a stanovovanie priorít. Údaje ukazujú, že tradičné pracovnoprávne otázky zostávajú centrom diskusie na pracovisku. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci majú najvyššie uznanie – 56,3 % respondentov potvrdilo ich význam v sociálnom dialógu. Nasleduje odborné vzdelávanie a úprava pracovného času, pričom každá z týchto tém podporuje viac ako dve tretiny respondentov. Tieto výsledky naznačujú silnú orientáciu na tradičné oblasti, ako sú bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, rozvoj pracovnej sily a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, ktoré sú historicky zakotvené v rámci pracovnoprávných vzťahov a často vyplývajú z národných predpisov.

Naopak, podstatne nižší záujem sa prejavuje pri témach ako obťažovanie, rodová rovnosť odmeňovania či aktívne starnutie. Pre tieto otázky je charakteristická vysoká miera neistoty (viac ako 40 % odpovedí „neviem“) a nízka miera súhlasu. Takéto výsledky môžu naznačovať buď nedostatok praktických skúseností s týmito problémami na úrovni organizácií, alebo slabší dôraz zo strany regulácie a kultúrneho prostredia. Rovnaký trend je zrejmý aj pri otázkach týkajúcich sa sociálnej a ekologickej udržateľnosti. Hoci niektoré firmy uvádzajú, že tieto témy vnímajú, celková miera súhlasu zostáva pod hranicou jednej tretiny. Tento nesúlad môže odrážať obmedzený prienik politik udržateľnosti do mechanizmov sociálneho dialógu alebo neochotu organizácií zaoberať sa komplexnými, viacrozmernými otázkami presahujúcimi tradičné pracovnoprávne témy.

5. Zmena klímy a zapojenie do ESG agendy

Slovenský prípad odráža široko rozšírený skepticizmus – alebo minimálne slabé prepojenie – pokiaľ ide o význam zmeny klímy v rámci sektorového a podnikového sociálneho dialógu. Na otázku, či je zmena klímy považovaná za prioritu v ich sektore, väčšina podnikov vyjadrila nesúhlas alebo ľahostajnosť. Miera súhlasu je nízka naprieč sektormi, pričom poskytovatelia služieb aj výrobcovia len zriedkavo považujú zmenu klímy za relevantnú tému. Tieto postoje korešpondujú s odpoveďami na súvisiace otázky týkajúce sa cien energií a potenciálu klimatických faktorov spustiť procesy sociálneho dialógu. Celkovo to naznačuje úzke ponímanie sociálneho dialógu, ktorý sa zameriava predovšetkým na bezprostredné prevádzkové otázky, a nie na širšie strategické či environmentálne výzvy.

Obmedzené zapojenie sa prejavuje aj v oblasti ESG (environmentálne, sociálne a riadiace aspekty). Len malá časť podnikov uvádza aktívne zapájanie zástupcov zamestnancov do diskusií o ESG. Štvrtina respondentov zostáva neutrálna, pričom značná časť otvorene nesúhlasí alebo len čiastočne súhlasí s integráciou hlasu zamestnancov do ESG riadenia. Tieto odpovede poukazujú na stále počiatočné štádium rozvoja ESG v slovenskom systéme priemyselných vzťahov, kde takéto témy zatiaľ nie sú inštitucionalizované ani významnejšie prepojené s tradičnými platformami sociálneho dialógu.

6. Záver

Slovenské údaje vykresľujú segmentovaný a veľkostne podmienený model priemyselných vzťahov. Zatiaľ čo veľké podniky vykazujú relatívne dobre štruktúrovaný systém odborovej reprezentácie, kolektívnych zmlúv a niekedy aj zamestnaneckých rád, menšie firmy zostávajú vo veľkej miere mimo dosahu týchto inštitucionálnych mechanizmov. Vyjednávanie na sektorovej úrovni síce existuje, no zatiaľ nepredstavuje dominantný spôsob regulácie. Navyše, v širšom meradle je zrejмый značný skepticizmus voči rozširovaniu sociálneho dialógu o novšie témy, ako sú rodová rovnosť, obťažovanie, udržateľnosť či klimatická politika.

Celkový obraz možno charakterizovať ako čiastočnú inštitucionalizáciu: základné prvky sociálneho dialógu sú prítomné v špecifických organizačných kontextoch, avšak systému chýba univerzálnosť a inkluzívnosť. Politické úsilie na Slovensku by sa preto malo zamerať na posilnenie koordinácie na sektorovej úrovni, podporu účasti malých a stredných podnikov a pevnejšie zakotvenie nových sociálnych a environmentálnych priorít do národnej agendy pracovnoprávných vzťahov.

Správa o Slovinsku má podobnú štruktúru ako predchádzajúce správy. Začína sa prehľadom právneho rámca, ktorý upravuje sektorový sociálny dialóg a kolektívne zmluvy, spolu so stručným prehľadom nedávneho vývoja v oblasti hospodárstva a trhu práce. Druhá časť sumarizuje odpovede na dotazník. Dôležité je poznamenať, že slovinská štúdia sa zameriava výlučne na sektor výroby a stavebníctva, ktoré boli predmetom dotazníkového prieskumu aj následných rozhovorov.

Kým päťdesiat zamestnávateľov pôvodne začalo vyplňať štandardizovaný dotazník, iba 38 respondentov (76 % vzorky) poskytlo dostatočne kompletne odpovede na účely analýzy. Záverečná časť štúdie sumarizuje rozhovory uskutočnené so zástupcami zamestnávateľov z týchto dvoch sektorov. Tieto rozhovory poskytujú cenné poznatky o faktoroch, ktoré ovplyvňujú, podporujú a brzdia kolektívne vyjednávanie. Zároveň objasňujú postoje, výzvy a názory účastníkov sektorového dialógu.

I. PRÁVNÁ REGULÁCIA SEKTOROVÉHO SOCIÁLNEHO DIALÓGU A KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA V SLOVINSKU

1. Záonné právne pravidlá týkajúce sa sektorového sociálneho dialógu

Slovinská legislatíva neobsahuje jednotný, komplexný právny predpis, ktorý by upravoval sociálny dialóg v jeho celistvosti. Relevantné ustanovenia sú namiesto toho rozptýlené v niekoľkých rôznych zákonoch. Zákon o pracovných vzťahoch¹ síce primárne upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy a funguje ako akási „pracovná ústava“, no zároveň zohráva významnú úlohu aj v sektorovom sociálnom dialógu tým, že priznáva kolektívnym zmluvám kľúčovú úlohu pri určovaní práv a povinností zamestnancov a zamestnávateľov. Spravidla platí, že ak sa v podniku zriadi odborová organizácia, musí sa uzavrieť podniková kolektívna zmluva. Táto zmluva definuje práva a povinnosti pracovníkov aj zamestnávateľa, vrátane nástupných miezd.

Za právny nástroj s najväčším významom v oblasti sociálneho dialógu možno považovať Zákon o kolektívnych zmluvách.² Tento zákon upravuje zmluvné strany kolektívnych zmlúv, ich obsah, postupy pri ich uzatváraní, ako aj ich formu, platnosť, zánik, zmierne riešenie kolektívnych pracovných sporov a registráciu a zverejňovanie kolektívnych zmlúv (čl. 1). Zákon o kolektívnych zmluvách slúži ako právny základ pre kolektívne zmluvy na všetkých úrovniach – národnej, sektorovej, profesijnej aj podnikovej. Jadro sociálneho dialógu v Slovinsku spočíva v sektorovom kolektívnom vyjednávaní a sektorových kolektívnych zmluvách, ktoré tvoria základ pre ďalšiu reguláciu na úrovni podniku. Od roku 2006 však neexistuje žiadna kolektívna zmluva na národnej úrovni, ktorá by pokrývala celú ekonomiku.

Ďalšie legislatívne akty tiež ovplyvňujú fungovanie sektorového sociálneho dialógu, vrátane Zákona o obchodných komorách, Zákona o reprezentatívnosti odborových organizácií a Zákona o štrajkoch. Významnú úlohu zohráva aj Hospodárska a sociálna rada – tripartitný orgán zložený zo sociálnych partnerov a vlády Slovenskej republiky, ktorý diskutuje o hospodárskej a sociálnej politike, ktoré priamo alebo nepriamo ovplyvňujú sektorový sociálny dialóg. Podrobná analýza týchto právnych nástrojov presahuje rámec tejto správy. Je však dôležité poznamenať, že celý právny rámec upravujúci kolektívne pracovné vzťahy v Slovinsku sa považuje za zastaraný a naliehavo potrebuje reformu.

Odchýlky od legislatívy

Druhý odsek článku 9 Zákona o pracovných vzťahoch stanovuje, že pracovné zmluvy alebo kolektívne zmluvy môžu ustanovovať práva, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie (in favorem) než tie, ktoré poskytuje Zákon o pracovných vzťahoch. Podobne podľa článku 4 Zákona o kolektívnych zmluvách môžu kolektívne zmluvy obsahovať iba ustanovenia, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie než príslušné zákonné normy – okrem špecifických prípadov

¹ Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 21/13, 78/13 – amended, 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – sec. ÚS, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. ÚS, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 and 136/23 – ZIUZDS

² Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 43/06 and 45/08 – ZArbit.

povolených Zákonom o pracovných vzťahoch. Tretí odsek článku 9 zavádza výnimky, ktoré umožňujú odchýlky od zákonných minimálnych štandardov (i.e., in peius) za určitých podmienok. Sektorové kolektívne zmluvy môžu preto obsahovať ustanovenia, ktoré sú pre zamestnancov menej výhodné, ale iba pre obmedzený súbor záležitostí explicitne uvedených v Zákone o pracovných vzťahoch. Medzi tieto patrí napríklad minimálna výpovedná lehota, uznanie odpracovaných rokov (praxe), odstúpné pri odchode do dôchodku a určenie ďalších prípadov, kedy je dovolená nadčasová práca.

Pri posudzovaní hraníc zmluvnej autonómie je potrebné zohľadniť aj článok 5 Zákona o kolektívnych zmluvách. Tento článok stanovuje, že zamestnávateľia viazaní kolektívnou zmluvou sú všeobecne povinní dohodnúť práva a pracovné podmienky, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie. Napriek tomu môže nižšia kolektívna zmluva podľa podmienok stanovených vyššou kolektívnou zmluvou ustanoviť odlišné a potenciálne menej výhodné práva a pracovné podmienky.

Motivácia zamestnávateľov

Ťažko možno tvrdiť, že súčasná slovinská legislatíva poskytuje zamestnávateľom silné stimuly na uzatváranie kolektívnych zmlúv. Právny rámec nenabáda k účasti na kolektívnom vyjednávaní žiadnymi hmatateľnými výhodami či benefitmi – napríklad preferenčným postavením v procesoch verejného obstarávania alebo podobnými mechanizmami, ktoré by mohli slúžiť ako motivácia. V dôsledku toho samotné právne prostredie aktívne nezvyšuje účasť zamestnávateľov na kolektívnom vyjednávaní.

Sociálny dialóg v Slovinsku sa vo veľkej miere zakladá na historickej tradícii konsenzu a spolupráce. V posledných desaťročiach však táto tradícia čelí významným výzvam, medzi ktoré patrí pokles dôvery medzi sociálnymi partnermi, zníženie odborných znalostí a kapacít na vyjednávanie zmlúv a obmedzená schopnosť začleňovať nové a vznikajúce témy do procesu kolektívneho vyjednávania.

Na druhej strane, v prípade absencie organizovaného odborového zväzu v podniku majú zamestnávateľia vysokú mieru autonómie. V takýchto prípadoch môžu nezávisle rozhodovať o organizácii práce, pokiaľ dodržiavajú zákonné minimálne štandardy. Ak odbory nie sú prítomné, zamestnávateľ je podľa piateho odseku článku 10 Zákona o pracovných vzťahoch povinný predložiť návrh všeobecného aktu upravujúceho práva a povinnosti zamestnancov (zvyčajne riešeného prostredníctvom kolektívnych zmlúv) na pripomienky do podnikovej rady. Ak podniková rada neexistuje, zamestnávateľ musí informovať zamestnancov priamo, obvyklým spôsobom.

Je dôležité poznamenať, že zamestnávateľ nie je právne viazaný akceptovať alebo implementovať pripomienky podnikového zastupiteľstva alebo zamestnancov. Odporúča sa však ich návrhy zohľadniť, aby sa zachoval sociálny pokoj, podporili dobré pracovné vzťahy a rozvíjali demokratické praktiky v podniku.

2. Stručný opis právnej štruktúry sektorového sociálneho dialógu

Na sektorovej úrovni prebieha sociálny dialóg v Slovinsku predovšetkým medzi zamestnávateľskými organizáciami a odborovými zväzmi. Medzi kľúčové zamestnávateľské organizácie patria Zväz zamestnávateľov Slovinska, Zväz zamestnávateľov remesiel a podnikateľov Slovinska, Slovinská obchodná a priemyselná komora, Komora remesiel a živností Slovinska a Obchodná komora. V rámci týchto zamestnávateľských združení (s výnimkou Obchodnej komory) sú podľa interných organizačných štruktúr zriadené konkrétne sektorové skupiny alebo sekcie. Napríklad Dopravná sekcia Zväzu zamestnávateľov Slovinska je zodpovedná za rokovanie sektorových kolektívnych zmlúv, ktoré sú relevantné pre daný sektor. Na strane odborov sa sektorový sociálny dialóg realizuje prostredníctvom sektorových odborových zväzov. Tieto zväzy môžu pôsobiť nezávisle alebo ako súčasť väčších konfederácií, napríklad Federácie slobodných odborov Slovinska.

Väčšina sektorového sociálneho dialógu má formu kolektívneho vyjednávania s cieľom uzatvoriť kolektívne zmluvy. V menšej miere ide aj o rokovania iných typov dohôd alebo reakcie na návrhy vlády upravujúce konkrétne aspekty sektora. Kolektívne vyjednávanie prebieha v súlade so Zákonom o kolektívnych zmluvách. Proces začína písomným návrhom jednej zo strán, ktorý musí špecifikovať obsah navrhovanej kolektívnej zmluvy (čl. 6). Tento krok spúšťa rokovací proces, ktorého dĺžka môže byť rôzna. Legislatíva neurčuje konkrétny časový rámec ani formát rokovania; tieto otázky sú ponechané na uvážení sociálnych partnerov. Zákon o kolektívnych zmluvách vyžaduje, aby kolektívne zmluvy boli uzatvorené písomne (čl. 8), čo odráža ich pôsobnosť na širšiu skupinu zamestnancov a zamestnávateľov. Zmluvy môžu byť uzatvorené na dobu určitú alebo neurčitú a nadobúdajú účinnosť 15. deň po ich zverejnení (čl. 9). Praktickým problémom podľa čl. 9 je, že neexistujú oficiálne konsolidované texty kolektívnych zmlúv na sektorovej úrovni. Tento nedostatok aktuálnej oficiálnej dokumentácie znižuje právnu istotu pre zamestnancov aj

zamestnávateľov, ktorí si nemôžu jednoducho overiť, či majú k dispozícii platnú a aktuálnu verziu zmluvy. Kolektívne zmluvy na úrovni podniku nie sú vôbec oficiálne zverejňované a zostávajú neprístupné verejnosti.

Platnosť kolektívnych zmlúv upravujú články 10 až 14 Zákona o kolektívnych zmluvách. Podľa čl. 10 bežná platnosť kolektívnej zmluvy znamená, že sa vzťahuje na strany, ktoré zmluvu podpísali, a na ich členov. V praxi to znamená, že na strane zamestnávateľov je kolektívna zmluva záväzná iba pre tých zamestnávateľov, ktorí sú signatármi. Napríklad, ak je Obchodná komora signatárom kolektívnej zmluvy pokrývajúcej obchodné činnosti, zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnávateľov, ktorí sú členmi komory. Na strane zamestnancov však právna prax stanovuje, že kolektívna zmluva nemôže byť platná len pre členov odborového zväzu; zmluva je vždy platná pre všetkých zamestnancov zamestnávateľov, ktorí sú signatármi kolektívnej zmluvy, čím sa odráža princíp všeobecnej pôsobnosti kolektívnych zmlúv.

Zákon o kolektívnych zmluvách taktiež umožňuje rozšírenie platnosti kolektívnych zmlúv (čl. 12). Ak jeden alebo viac reprezentatívnych odborových zväzov a jedna alebo viac reprezentatívnych zamestnávateľských organizácií uzatvoria kolektívnu zmluvu pre jeden alebo viac sektorov, ktorúkoľvek zo strán môže požiadať ministra zodpovedného za pracovné záležitosti o rozšírenie platnosti zmluvy na všetkých zamestnávateľov v príslušnom sektore/sektoroch. Ak sú splnené zákonné kritériá, minister rozšíri pôsobnosť celej alebo časti kolektívnej zmluvy na všetkých zamestnávateľov v sektore - aj na tých, ktorí nie sú signatármi alebo členmi zamestnávateľskej organizácie, ktorá zmluvu podpísala. V súčasnosti má v Slovinsku rozšírenú platnosť 47 kolektívnych zmlúv, pričom približne polovica sa uplatňuje v súkromnom sektore.³

3. Význam sektorového sociálneho dialógu

Slovinská legislatíva nevyžaduje, aby sociálni partneri poskytovali údaje o svojom členstve, ani neexistuje oficiálny register všetkých sektorových kolektívnych zmlúv. Z tohto dôvodu nie je možné poskytnúť presné informácie o platnosti kolektívnych zmlúv – ani na národnej úrovni, ani v rámci jednotlivých sektorov. Rovnako nie sú k dispozícii presné údaje o počte účastníkov sektorového sociálneho dialógu, počte uzatvorených kolektívnych zmlúv ani o počte zamestnancov pokrytých týmito zmluvami. Hoci sú zamestnávateľské organizácie povinné registrovať svoje údaje v obchodnom registri, odborové zväzy nemajú obdobnú povinnosť podávania údajov. Na základe dostupných informácií možno za hlavné zamestnávateľské organizácie zapojené do sektorového sociálneho dialógu v Slovinsku považovať Združenie zamestnávateľov Slovinska, Združenie zamestnávateľov remesiel a podnikateľov Slovinska, Obchodnú a priemyselnú komoru Slovinska a Komoru remesiel a remeselníkov Slovinska. V obchodnom sektore zohráva kľúčovú úlohu Obchodná komora.

Na strane odborov je aktívnych množstvo odborových zväzov, ktoré sú združené v niekoľkých konfederáciách, vrátane Federácie slobodných odborov Slovinska, Konfederácie odborových zväzov Slovinska PERGAM, Konfederácie odborových zväzov Slovinska, Nezávislej konfederácie nových odborových zväzov Slovinska, ako aj ďalších menších konfederácií.⁴

Podľa odhadov OECD⁵ dosahovalo pokrytie kolektívnymi zmluvami v Slovinsku v roku 2017 78 %, pričom sa to týkalo ako verejného, tak aj súkromného sektora. Neexistujú však oficiálne ani neoficiálne údaje o pokrytí na úrovni jednotlivých sektorov – k dispozícii sú iba rôzne odhady. V sektoroch, kde platí rozšírená platnosť kolektívnych zmlúv, by sa teoreticky dalo tvrdiť, že pokrytie dosahuje 100 %. Napriek tomu, vzhľadom na absenciu štandardizovanej metodológie EÚ a nedostatok oficiálnej slovinskej štatistiky, existujú značné pochybnosti o presnosti uvedenej hodnoty 78 %. S prihliadnutím na súčasný stav kolektívnych zmlúv v súkromnom sektore je úplne pravdepodobné, že skutočné pokrytie je výrazne nižšie a výrazne sa líši medzi jednotlivými sektormi. Podľa Ministerstva práce, rodiny, sociálnych vecí a rovnosti príležitostí prebieha projekt zameraný na zber údajov o platnosti kolektívnych zmlúv, a to nielen na národnej úrovni, ale aj podľa sektorov. Tento projekt je najmä motivovaný potrebou implementácie smernice EÚ o minimálnej mzde. V čase písania tejto správy však ešte neboli k dispozícii žiadne oficiálne údaje.

Kolektívne zmluvy zostávajú kľúčovým pilierom regulácie pracovných vzťahov v Slovinsku a do určitej miery ovplyvňujú aj rozvoj politiky zamestnanosti a sociálnej politiky. Príkladom je nedávne zavedenie práva na odpojenie sa od práce, kde Zákon o pracovných vzťahoch stanovuje, že opatrenia na uplatnenie tohto práva musia byť dohodnuté sociálnymi partnermi na sektorovej úrovni. Napriek tomuto potenciálu je príležitosť často nedostatočne využitá. V Slovinsku, podobne ako v mnohých stredoeurópskych a východoeurópskych krajinách, zostáva kolektívne

³ <https://podatki.gov.si/dataset/bcf359d7-af1c-4c98-9b8d-faed913ae76a/resource/f0e60b67-c716-4baa-94b9-83c29b895e37/download/evidencakp.docx>; 2/12/2024.

⁴ Ako oficiálny záznam existuje iba zoznam reprezentatívnych odborových zväzov v Slovinsku, ktorých je v súčasnosti 50, <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Delovna-razmerja/Seznam-reprezentativnih-sindikatov.pdf>

⁵ <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>.

vyjednávania zamerané predovšetkým na tradičné otázky, ako sú mzdy a základné pracovné podmienky. Aby sa sociálny dialóg stal účinnejším a mal väčší vplyv na politiku, jeho rozsah by mal byť rozšírený o súčasné výzvy – ako sú digitalizácia, umelá inteligencia, robotizácia, zelená transformácia, celoživotné vzdelávanie a duševné zdravie pracovníkov.

Rozšírenie agendy by mohlo oživiť sociálny dialóg a podporiť spoločné záväzky, pri ktorých je kľúčová podpora štátu. Táto podpora zahŕňa nielen praktickú a materiálnu pomoc – ako je organizovanie podujatí a vypracovanie informačných materiálov – ale aj vytváranie priaznivého prostredia, ktoré si váži kolektívne vyjednávanie. Samotné právne rámce a inštitucionálne štruktúry nie sú dostatočné. Je potrebné aj zavedenie „mäkkých“ opatrení, vrátane školení, verejných osvetových kampaní, rôznych stimulov, uznávania výhod kolektívneho vyjednávania a propagácie jeho výsledkov. Rovnako je kriticky dôležité vyčleniť špeciálne finančné prostriedky na výskum a rozvoj sociálneho dialógu.

4. Stručne opíšte výzvy hospodárskeho prostredia a trendy na trhu práce v rokoch 2020 až 2024.

V rokoch 2020 až 2024 prešiel slovinský trh práce významnými zmenami. Hlavnou výzvou zostáva všeobecný nedostatok pracovníkov, ktorý je obzvlášť výrazný v niektorých sektoroch, ako sú stavebníctvo, pohostinstvo a výrobný sektor. V dôsledku toho došlo k výraznému nárastu zamestnávania zahraničných pracovníkov – nielen z kultúrne príbuzných krajín, ako sú štáty bývalej Juhoslávie, ale aj z vzdialenejších regiónov, vrátane východnej Ázie, Indie a ďalších. Tento trend mal značný dopad na fungovanie trhu práce, dynamiku na pracoviskách a povinnosti zamestnávateľov. Zamestnávatelia čelia rastúcemu tlaku nielen na prilákanie vhodných pracovníkov, ale aj na zvládanie stále zložitejších administratívnych postupov a riadenie ľudských zdrojov na úrovni podniku. Okrem toho všeobecný rast cien a pretrvávajúci nedostatok pracovnej sily vyvolali tlak na rast miezd. Mnohé sektorové kolektívne zmluvy boli revidované, aby zahŕňali aktualizované tarifné prílohy, reflektujúce dohodnuté zvýšenia minimálnych základných miezd. Podobné zmeny nastali aj vo verejnom sektore. Rovnako ako mnohé iné krajiny, aj Slovinsko sa stretáva so širšími štrukturálnymi výzvami, medzi ktoré patrí digitalizácia a robotizácia pracovných procesov, integrácia riešení umelej inteligencie a zamestnávanie mladších generácií.

5. Prijala vláda/parlament osobitné pravidlá pre sociálny dialóg počas pandémie Covid 19?

Počas pandémie COVID-19 vláda a parlament Slovinska prijali množstvo právnych predpisov – vrátane zákonov a podzákonných nariadení – s cieľom zmierniť dôsledky pandémie v každodennom živote aj na trhu práce. Neboli zavedené žiadne špecifické predpisy upravujúce alebo posilňujúce mechanizmy sociálneho dialógu, ktoré naďalej fungovali tak, ako pred krízou. Počas tohto obdobia sa však objavili dva pozoruhodné javy. Po prvé, sociálny dialóg sa čoraz častejšie uskutočňoval online – čo bola v tom čase v Slovinsku významná inovácia. Po návrate k normálnym podmienkam sa však táto prax vo veľkej miere vrátila k osobným stretnutiam. Po druhé, do kolektívnych zmlúv začal prenikať koncept práce z domu spolu s príslušnými ustanoveniami – úplne nový fenomén v slovinskom kontexte. Napriek tomu tento trend neudržiaval svoj impulz, pretože po pandémii došlo k výraznému poklesu podielu práce na diaľku.

Podľa zákona o opatreniach v súvislosti s intervenciou počas pandémie COVID-19 legislatíva obsahovala ustanovenia o zapojení zástupcov zamestnancov v situáciách, keď zamestnávatelia plánovali zaviesť skrátený pracovný čas. Článok 12 zákona vyžadoval, aby zamestnávatelia konzultovali s predstaviteľmi zamestnancov a získali ich písomný názor. V praxi sa však táto povinnosť do značnej miery ignorovala, pravdepodobne preto, že takéto konzultácie neboli predpokladom na získanie príspevku na prácu na čiastočný úväzok.

6. Prijala vláda/parlament osobitné pravidlá pre sociálny dialóg po vypuknutí vojny na Ukrajine?

Vojna na Ukrajine ovplyvnila slovinský trh práce do takej miery, že zákonodarca novelizoval Zákon o zamestnaní, samostatnej zárobkovej činnosti a práci cudzincov, aby uľahčil vstup občanov Ukrajiny na trh práce. Podľa týchto zmien má ukrajinský občan, ktorému správny orgán prizná status osoby s dočasnou ochranou podľa slovinského práva,

právo na prístup na trh práce bez obmedzení. To znamená, že môžu byť zamestnaní slovinskými zamestnávateľmi bez potreby dodatočného súhlasu alebo tradičného pracovného povolenia. Napriek tomu slovinská vláda na vojnu na Ukrajine neprijala žiadne osobitné pravidlá ani opatrenia týkajúce sa sociálneho dialógu.

7. Prijala vláda/parlament osobitné pravidlá na zmiernenie negatívnych dôsledkov energetickej krízy?

V dôsledku výrazného rastu cien elektriny a zemného plynu vláda alebo zákonodarcia prijali opatrenia na podporu hospodárstva. Rovnakým spôsobom sa podnikli kroky na zmiernenie zaťaženia obyvateľstva vysokými nákladmi na elektrinu. V tomto kontexte však neboli zaznamenané žiadne osobitné ustanovenia ani pravidlá týkajúce sa sociálneho dialógu.

II. SUMARIZÁCIA VÝSLEDKOV DOTAZNÍKOVÉHO ZISŤOVANIA

1. Prehľad vzorky slovinských respondentov

Slovinský súbor údajov, ktorý je súčasťou komparatívnej štúdie zameranej na krajiny strednej a východnej Európy, obsahuje odpovede od 50 podnikov. Vzhľadom na vysokú mieru neodpovedania (viac ako 20 % údajov chýbalo) bolo však na analýzu vhodných iba 38 odpovedí, čo predstavuje 76 % celkovej vzorky. Napriek zníženej veľkosti vzorky sa domnievame, že poskytuje cenné poznatky o súčasnom stave sociálneho dialógu, kolektívneho vyjednávania a o tom, ako sú tieto procesy vnímané na sektorovej úrovni v slovinských podnikoch.

V sektore výroby (kódy NACE A, B, C, D, E) vzorka vykazuje rovnomerné zastúpenie zamestnávateľov s počtom zamestnancov 50–249 a 250 a viac (každá skupina predstavuje 46,15 %), zatiaľ čo zamestnávatelia s 10–49 zamestnancami tvoria 7,69 % vzorky. Zamestnávatelia s menej ako 10 zamestnancami nie sú zastúpení vôbec. V stavebníctve (NACE F) vzorka pozostáva výlučne zo zamestnávateľov s počtom zamestnancov 50–249 a 250 a viac, pričom každá kategória tvorí 50 %. Menší zamestnávatelia v tomto segmente taktiež chýbajú. V sektore služieb (kódy NACE G–U) je rozdelenie rozmanitejšie: 34,78 % respondentov tvoria zamestnávatelia s 9 a menej zamestnancami, 17,39 % má 10–49 zamestnancov, 34,78 % má 50–249 zamestnancov a 13,04 % zamestnáva 250 a viac osôb. Mimoslovinské (exteritoriálne) organizácie (NACE V) nie sú v slovinskej vzorke zastúpené.

2. Odborová prítomnosť a rady zamestnancov

V Slovinsku údaje z prieskumu naznačujú, že prítomnosť odborov je obmedzená: 50 % podnikov uviedlo, že nemajú žiadne odborové zastúpenie. Odbory sú rozšírenejšie vo väčších podnikoch – prítomnosť odborov deklarovalo 47 % podnikov s viac ako 250 zamestnancami a 42 % podnikov s 50–249 zamestnancami. Tento vzorec je v súlade so širším regionálnym trendom, podľa ktorého má odborová činnosť tendenciu koncentrovať sa vo väčších organizáciách.

Pozoruhodné je, že podniky s 10–49 zamestnancami predstavujú v tomto ohľade „biele miesto“, keďže žiadny z nich neuviedol prítomnosť odborov. Prekvapivo však 11 % z najmenších podnikov – teda tých s maximálne 9 zamestnancami – uviedlo, že na pracovisku majú odborové zastúpenie. Podľa poznatkov z rozhovorov môže byť silnejšia prítomnosť zástupcov zamestnancov vo veľkých podnikoch dôsledkom roztrieštenosti zamestnávateľov a všeobecne nízkej miery odborovej organizovanosti v krajine.

Pravdepodobnosť existencie podnikovej rady taktiež výrazne rastie s veľkosťou podniku. Medzi podnikmi s viac ako 250 zamestnancami uviedlo 89 % existenciu tohto orgánu, čo naznačuje, že inštitucionalizované formy zastupovania zamestnancov sú bežnejšie vo väčších firmách. Naopak, len 27 % podnikov s 50–249 zamestnancami a žiadny podnik s 10–49 zamestnancami nemal podnikovú radu. Zaujímavé je, že 12 % podnikov s maximálne 9 zamestnancami uviedlo existenciu podnikovej rady.

3. Kolektívne zmluvy na podnikovej a sektorovej úrovni

V Slovinsku je rozšírenie podnikového (alebo závodného) kolektívneho vyjednávaného relatívne nízke: iba 29 % oslovených podnikov uviedlo, že majú takúto zmluvu. Medzi najmenšími zamestnávateľmi – teda tými s maximálne 9 zamestnancami – uviedlo existenciu kolektívnej zmluvy 9 %, zatiaľ čo z podnikov s 10–49 zamestnancami ju neuviedol žiadny.

Prítomnosť kolektívnych zmlúv rastie s veľkosťou podniku: 36 % podnikov s 50–249 zamestnancami a 55 % firiem s viac ako 250 zamestnancami uviedlo, že majú kolektívnu zmluvu. Na rozdiel od iných krajín v regióne, kde je zjavnejšia korelácia medzi veľkosťou podniku a existenciou kolektívnych zmlúv, je táto súvislosť v Slovinsku citelne slabšia.

Celkovo 69 % oslovených slovinských zamestnávateľov uviedlo, že na úrovni podniku alebo jednotky nemajú kolektívnu zmluvu. Naopak, Slovinsko vyniká v oblasti sektorového kolektívneho vyjednávaného: zatiaľ čo menej než tretina respondentov z iných krajín uviedla, že majú kolektívne zmluvy na sektorovej úrovni, 48 % slovinských respondentov potvrdilo, že takéto zmluvy v ich sektore existujú.

4. Stav sociálneho dialógu

Situácia sociálneho dialógu v Slovinsku vychádza z odpovedí týkajúcich sa úlohy sociálneho dialógu pri tvorbe verejných politík. Na otázku, či je národná vláda odhodlaná podporovať sociálny dialóg na sektorovej úrovni, 42,11 % respondentov nesúhlasilo, 7,89 % skôr nesúhlasilo a iba 5,26 % súhlasilo, pričom 26,32 % skôr súhlasilo. Medzi zamestnávateľmi s počtom zamestnancov od 50 do 249 nesúhlasilo 60 % a medzi podnikmi s viac ako 250 zamestnancami nesúhlasilo 44,44 %, pričom rovnaký podiel (44,44 %) z tejto skupiny skôr súhlasil. Najmenšie podniky sa vyhýbali odpovedi „rozhodne nesúhlasím“, čo naznačuje skôr neutrálny alebo opatrný postoj, zatiaľ čo najväčšie podniky vykazovali rozdielne názory.

Naopak, slovinskí respondenti vyjadrili relatívne pozitívne vnímanie zamestnávateľských organizácií a ich úlohy v národnej hospodárskej a sociálnej politike prostredníctvom sociálneho dialógu. Viac ako 47 % respondentov súhlasilo s tým, že zamestnávateľské organizácie sú do tohto procesu zapojené, a viac ako 26 % skôr súhlasilo. Najvyššia miera súhlasu bola zaznamenaná medzi podnikmi s najviac 9 zamestnancami (62,5 %) a stredne veľkými podnikmi s 50–249 zamestnancami (53,3 %). Podobná miera dôvery sa prejavila aj pri otázke vplyvu zamestnávateľských organizácií na národnú hospodársku a/alebo sociálnu politiku prostredníctvom lobingu. Celkovo 52 % respondentov súhlasilo a takmer 29 % skôr súhlasilo. Najvyššiu podporu prejavili stredne veľké podniky (50–249 zamestnancov), z ktorých takmer 86 % odpovedalo „súhlasím“ alebo „skôr súhlasím“. Na druhej strane, medzi veľkými podnikmi (250 a viac zamestnancov) vyjadrilo rozhodný súhlas len 33,33 %, čo naznačuje opatrnejší optimizmus v tejto skupine.

Pokiaľ ide o vnímanú efektívnosť individuálneho lobingu zamestnávateľov, odpovede boli takisto prevažne pozitívne. Dominovali názory „súhlasím“ a „skôr súhlasím“ (po 36,84 %), čo naznačuje všeobecnú vieru v možný vplyv individuálnych zamestnávateľov. Najoptimistickejšie boli opäť stredne veľké podniky, pričom 46,67 % súhlasilo a 33,33 % skôr súhlasilo. Napriec veľkosťami podnikov sa však ukazuje jemnejší rozdiel: menšie podniky (1–9 zamestnancov) mali vyšší podiel odpovedí „nesúhlasím“ a „skôr nesúhlasím“ (po 12,5 %), zatiaľ čo stredne veľké podniky (50–249 zamestnancov) dosiahli najvyššiu mieru súhlasu (46,67 %), hoci malé percento (6,67 %) v tejto skupine zvolilo odpoveď „rozhodne nesúhlasím“.

Závazok slovinskej vlády k podpore sociálneho dialógu je vnímaný ako relatívne slabý, zatiaľ čo efektívnosť a vplyv zamestnávateľských organizácií – a v menšej miere aj individuálnych zamestnávateľov – sú hodnotené pozitívnejšie.

Slovinsko vykazuje bimodálne rozdelenie názorov na možnosť voľne diskutovať so sociálnymi partnermi, pričom najvyšší podiel odpovedí bol „súhlasím“ a „nesúhlasím“ (obidve po 21,05 %) a odpoveď „ani súhlasím ani nesúhlasím“ mala 34,21 %, čo naznačuje výrazne rozdelené názory. Odpovede sa líšia podľa veľkosti podniku – menšie podniky vykazujú vyšší podiel nesúhlasu, zatiaľ čo väčšie podniky majú pestrejšiu kombináciu odpovedí, vrátane významného podielu „súhlasím“ a „skôr súhlasím“.

Na otázku, či môže sektorový sociálny dialóg alebo sektorová pracovná regulácia prispieť k zníženiu nepredvídateľnosti trhu práce, boli odpovede zmiešané: „súhlasím“ a „skôr nesúhlasím“ pod 24 %, „skôr súhlasím“ a „nesúhlasím“ pod 16 %, „ani súhlasím ani nesúhlasím“ nad 18 % a „rozhodne nesúhlasím“ pod 3 %. Najvyšší podiel súhlasu mali podniky s viac ako 250 zamestnancami (44,44 %), zatiaľ čo najvyšší podiel nesúhlasu mali podniky s 10–49 zamestnancami (83,33 %). Významný podiel respondentov prejavil neistotu alebo neutralitu, čo naznačuje rozdielnosť názorov na platnosť tohto tvrdenia.

Dopad pandémie COVID-19 na sociálny dialóg bol podľa vysokého podielu respondentov (44,737 %) jasne vnímaný, pričom 18,421 % firiem odpovedalo „skôr súhlasím“. Vyšší podiel súhlasu (18,421 %) potvrdzuje, že približne polovica podnikov s menej než 250 zamestnancami vnímala dopad pandémie na sociálny dialóg.

Existuje výrazná zhoda ohľadom dopadu inflácie na sektorový dialóg, pričom viac ako 80 % odpovedí bolo „súhlasím“ (31,58 %) alebo „skôr súhlasím“ (39,47 %), čo naznačuje široké vnímanie jej významu, najmä medzi firmami s viac ako 50 zamestnancami. Napriek tomu iba 9 % súhlasilo s tvrdením, že inflácia je dôležitým faktorom v ich sektore, pričom väčší podiel odpovedí bol „ani súhlasím ani nesúhlasím“ (38 %), 24 % „nesúhlasím“ a 9 % „rozhodne nesúhlasím“.

Výrazná koncentrácia odpovedí „súhlasím“ (31,579 %) a „skôr súhlasím“ (34,211 %) naznačuje široké vnímanie, že rast životných nákladov významne ovplyvňuje sociálny dialóg. Podiel odpovedí „ani súhlasím ani nesúhlasím“ (26,316 %) ukazuje na neistotu alebo rozdelený názor v porovnaní s inými krajinami. Firmy s viac ako 50 zamestnancami vykazujú vyšší podiel „súhlasím“ a „skôr súhlasím“ (33,33 % a 44,44 % pre firmy s 250 a viac zamestnancami, a 40 % pre firmy s 50–249 zamestnancami). U zamestnávateľov s 10–49 zamestnancami sa nevyskytuje výrazná odpoveď „súhlasím“, avšak odpoveď „skôr súhlasím“ je významná (33,33 %), zatiaľ čo u zamestnávateľov s menej než 9 zamestnancami prevládajú odpovede „súhlasím“ (37,5 %). Pozoruje sa výrazný rozpor – menšie firmy inklinujú k nesúhlasu, väčšie firmy k súhlasu.

Na otázku, či sociálni partneri vyvinuli inovatívne riešenia na zníženie negatívneho dopadu rastu životných nákladov na pracovníkov, prevažovala odpoveď „ani súhlasím ani nesúhlasím“ (59 %), čo naznačuje neistotu.

Všeobecný trend súhlasu sa prejavuje aj pri otázke rastu miezd, pričom najviac odpovedí bolo „súhlasím“ (26,316 %) a „skôr súhlasím“ (36,842 %). Podiel „súhlasím“ je vyšší u firiem s viac než 50 zamestnancami (33,33 % pre firmy s viac ako 250 zamestnancami a 26,67 % pre firmy s 50–249 zamestnancami). Podobne ako pri otázke životných nákladov, firmy s 10–49 zamestnancami nevykazujú jasný súhlas, hoci „skôr súhlasím“ je významná (33,33 %), zatiaľ čo u zamestnávateľov s menej než 9 zamestnancami je odpoveď „súhlasím“ silnejšia (37,5 %).

Čo sa týka nedostatku pracovnej sily, Slovinsko vykazuje rôznorodé rozdelenie názorov. Bežné odpovede sú „súhlasím“ (21,05 %) a „skôr súhlasím“ (34,21 %), pričom odpovede „ani súhlasím ani nesúhlasím“ sú významné (26,32 %), čo odráža absenciu konsenzu. Väčšie firmy častejšie uvádzajú „nesúhlasím“ alebo „rozhodne nesúhlasím“ než menšie (firmy s menej než 50 zamestnancami nevykazujú odpovede nesúhlasím), čo naznačuje možnú súvislosť medzi veľkosťou podniku a vnímaným dopadom.

Pokiaľ ide o dopad telepráce a atypických foriem práce, odpovede „súhlasím“ (15,789 %) a „skôr súhlasím“ (31,579 %) prevažujú, ale významný je aj podiel odpovedí „ani súhlasím ani nesúhlasím“ (23,684 %). Zamestnávatelia s 10–49 zamestnancami sa najviac nesúhlasili, pričom polovica z nich nesúhlasila s dopadom, zatiaľ čo firmy s viac než 250 zamestnancami vykazujú najsilnejšiu súvislosť, s 11,11 % „súhlasím“ a 55,56 % „skôr súhlasím“. To naznačuje, že väčšie firmy pravdepodobnejšie pripisujú význam týmto faktorom.

Čo sa týka práva na odpojenie od práce, významný podiel respondentov označil odpoveď „ani súhlasím ani nesúhlasím“ (36,842 %), pričom podiel „súhlasím“ je 18,421 % a „skôr súhlasím“ 10,526 %. Podiel odpovedí „nesúhlasím“ je 23,684 % a „skôr nesúhlasím“ 10,526 %, čo naznačuje vyvážený a čiastočne ambivalentný prístup. Najväčší nesúhlas sa vyskytuje u zamestnávateľov s 10–49 zamestnancami (33,333 %).

Pokiaľ ide o ekonomické spomalenie, dotazník vykazuje rozdelené názory, 50 % odpovedí bola odpoveď „ani súhlasím ani nesúhlasím“, zatiaľ čo podiel „súhlasím“ je 18,421 % a „skôr súhlasím“ 21,053 %. Pre firmy s 1 až 9 zamestnancami je podiel „súhlasím“ (37,5 %) alebo „skôr súhlasím“ (12,5 %) mimoriadne vysoký, zatiaľ čo pre firmy s 50–249 zamestnancami sú tieto dve odpovede miernejšie (26,67 % a 20 %), a u veľkých firiem s viac ako 250 zamestnancami sa nevyskytuje odpoveď „súhlasím“, iba „skôr súhlasím“ (33,33 %).

V oblasti kybernetickej bezpečnosti dominujú v Slovinsku odpovede „ani súhlasím ani nesúhlasím“ (42,11 %), pričom významný je aj podiel nesúhlasu („nesúhlasím“ 26,32 %, „rozhodne nesúhlasím“ 13,16 %). Najväčší nesúhlas sa opäť vyskytuje u zamestnávateľov s 10–49 zamestnancami (50 %).

Slovinsko vykazuje vyvážené rozdelenie názorov na dopad energetickej krízy, s významným podielom „ani súhlasím ani nesúhlasím“ (39,474 %), „skôr súhlasím“ (21,053 %) a „súhlasím“ (18,421 %), čo naznačuje menej rozhodný pohľad v porovnaní s inými krajinami. Najvýraznejší vplyv energetickej krízy je pozorovaný u podnikov s menej než 9 zamestnancami, kde najvyšší podiel odpovedí „súhlasím“ je 37,5 %. Firmy s 50–249 zamestnancami majú tiež vyšší podiel odpovedí „súhlasím“ (26,67 %), zatiaľ čo u zamestnávateľov s 10–49 a viac ako 250 zamestnancami sa takáto odpoveď nevyskytuje.

Dopad migrácie je v Slovinsku charakterizovaný významnou neistotou (36,842 % odpovedí „ani súhlasím ani nesúhlasím“), pričom zároveň je vysoký podiel nesúhlasu („nesúhlasím“ 31,579 %, „rozhodne nesúhlasím“ 7,895 %). Najvyšší počet nesúhlasov (50 %) sa týka zamestnávateľov s 10–49 zamestnancami.

Dopad prírodných katastrof vykazuje podobnú neistotu (39,47 % odpovedí „ani súhlasím ani nesúhlasím“) a vysoký podiel nesúhlasu („nesúhlasím“ 26,32 %, „rozhodne nesúhlasím“ 5,26 %), pričom najviac nesúhlasov (50 %) je opäť u zamestnávateľov s 10–49 zamestnancami.

Vplyv digitalizácie vykazuje v Slovinsku osobitný vzor, s relatívne vysokým nesúhlasom („nesúhlasím“ 23,684 %, „rozhodne nesúhlasím“ 5,263 %), pričom podiel „súhlasím“ je 15,789 % a „skôr súhlasím“ 10,526 %, čo naznačuje, že digitalizácia má stále určitý vplyv na sociálny dialóg. U zamestnávateľov s menej než 9 zamestnancami je podiel „rozhodne nesúhlasím“ 12,5 %, zatiaľ čo u zamestnávateľov s 10–49 zamestnancami je podiel „nesúhlasím“ 50 %. Slovinsko teda vykazuje jasnú súvislosť medzi veľkosťou firmy a vnímaním digitalizácie – menšie firmy viac nesúhlasia, väčšie firmy inklinujú k súhlasu, čo naznačuje potenciálny rozdiel založený na veľkosti podniku.

Dopad vojny na Ukrajine je v Slovinsku relatívne mierny, s prevažujúcimi odpoveďami „súhlasím“ a „skôr súhlasím“ (10,526 %), pričom 36,842 % odpovedí je „ani súhlasím ani nesúhlasím“, čo naznačuje neistotu. Firmy s viac než 250 zamestnancami mali vyšší podiel odpovedí „nesúhlasím“ (44,44 %), zatiaľ čo najmenšie firmy (9 zamestnancov alebo menej) mali rovnaký podiel odpovedí „súhlasím“ a „nesúhlasím“ (25 %).

Na záverečnú otázku o sociálnom dialógu na sektorovej úrovni prevládali odpovede „ani súhlasím ani nesúhlasím“ (36,842 %) a „nesúhlasím“ (31,579 %).

Medzi faktormi, ktoré môžu ovplyvniť sociálny dialóg, vyniká pandémia COVID-19 a ekonomické otázky. Respondenti považujú za hlavné hnacie sily infláciu, rast životných nákladov a zvyšovanie miezd. Relevantné sú aj aktuálne výzvy na trhu práce, vrátane nedostatku pracovnej sily, telepráce a atypických foriem práce. Väčšia neistota je však spojená s vnímaním ekonomického spomalenia, kybernetickej bezpečnosti, energetickej krízy, migrácie, prírodných katastrof a práva na odpojenie, pričom väčšina odpovedí je „ani súhlasím ani nesúhlasím“. Dopad vojny na Ukrajine je prítomný, no respondenti ho vnímajú ako nie až tak výrazný. Názory na dopad digitalizácie sú rôznorodé. Celkovo je sociálny dialóg, podobne ako v iných krajinách regiónu, determinovaný najmä tradičnými ekonomickými faktormi.

5. Zváženie možných tém pre sektorový sociálny dialóg

Spätná väzba ohľadom možných tém sektorového sociálneho dialógu poskytuje cenné informácie o prioritách slovinských zamestnávateľov. Medzi rôznymi otázkami, ktoré boli vznesené, vyniká téma „ostatné zložky príjmu“, s najvyššou mierou povedomia a podpory – takmer tri štvrtiny respondentov (76,7 %) označili jej význam. „Sektorové minimálne mzdy“ (68,4 %), „pracovný čas a referenčné obdobie“ (65,8 %), „bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci“ (63,2 %), „ukončenie pracovného pomeru“ (57,9 %), „odborné vzdelávanie/učňovská príprava“ (55,3 %) tiež zaznamenali podobnú úroveň podpory a pozornosti od respondentov. To naznačuje, že spoločnosti vo všeobecnosti uznávajú prítomnosť klasických pracovnoprávných otázok (mzdy, iné zložky mzdy, pracovný čas, doba odpočinku, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, ukončenie pracovného pomeru), čo potvrdzuje, že tieto témy naďalej zohrávajú zásadnú úlohu v rokovaní medzi zamestnávateľmi a odbormi. To potvrdzuje aj fakt, že 68 % respondentov súhlasilo a 18 % skôr súhlasilo s tvrdením, že kolektívne zmluvy v ich sektore zohľadňujú požiadavky zamestnancov na mzdy. Výnimočne vysoké úrovne nesúhlasu a minimálny súhlas pri „zamestnávaní migrantov“ a „rozdieloch v odmeňovaní podľa pohlavia“ naznačujú silný odpor alebo nedostatok vnímania významu týchto otázok, čo môže odrážať hlboko zakorenené spoločenské predsudky alebo vnímanú neefektívnosť existujúcich politík. Vysoký počet odpovedí „neviem“, najmä pri „obťažovaní“, „aktívnom starnutí“, „extra mzdových benefitoch“ a „sociálnej udržateľnosti“, naznačuje značný nedostatok jasnosti alebo povedomia, čo môže ukazovať na zlyhanie komunikácie alebo nedôveru v existujúce rámce. Pri „ekologickej a sociálnej udržateľnosti“ je viditeľný výrazný pokles súhlasu spolu s vysokou mierou nesúhlasu, čo naznačuje možné odpojenie medzi vnímanými spoločenskými hodnotami a realitou na pracovisku a poukazuje na potrebu silnejšej integrácie princípov udržateľnosti do organizačnej praxe.

6. Alternatívne spôsoby určovania minimálnej mzdy

Odpovede na otázky hypoteticky súvisiace s minimálnymi mzdami stanovenými národnými alebo sektorovými kolektívnymi dohodami ukazujú zmiešaný obraz. Čo sa týka tvrdenia, že „kolektívne dohody o minimálnej mzde musia byť uzatvorené na sektorovej úrovni“, v Slovinsku sú odpovede veľmi rozmanité. Pomer súhlasných a nesúhlasných odpovedí je relatívne vyvážený („súhlasím“: 28,95 %, „skôr súhlasím“: 10,53 %; „skôr nesúhlasím“: 2,63 %, „nesúhlasím“: 26,32 %, „silne nesúhlasím“: 7,89 % a „ani súhlasím ani nesúhlasím“: 23,68 %). Čo sa týka tvrdenia, že „kolektívne dohody o minimálnej mzde musia byť uzatvorené na národnej úrovni“, mierne prevažovali nesúhlasné odpovede: „skôr nesúhlasím“: 15,79 %, „nesúhlasím“: 31,58 %, „silne nesúhlasím“: 7,89 %, čo je dokopy 55,26 %.

Zdá sa, že zamestnávateľia v Slovinsku nie sú veľmi zaviazaní k stanoveniu národnej minimálnej mzdy v národnej, medzisektorovej kolektívnej dohode, pričom – napriek širokej variabilite odpovedí – iba 39,48 % zamestnávateľov by aspoň čiastočne súhlasilo so zahrnutím minimálnej mzdy do sektorovej kolektívnej dohody.

Tvrdenie, že „sektorové mzdové dohody prinášajú úžitok sektoru“, bolo jednoznačne podporené („súhlasím“: 39,474 %, „skôr súhlasím“: 21,053 %, celkom 60,527 %), avšak nesúhlas je tiež významný („nesúhlasím“: 15,789 %).

Treba zdôrazniť, že uvedené odpovede sú nezávislé od veľkosti spoločnosti a od toho, či má spoločnosť kolektívnu dohodu.

Čo sa týka otázky pripojenia sa k sektorovej zamestnávateľskej organizácii, ak by vyjednávanie zahŕňalo sektorové mzdy, dominovali odpovede „nie“ (39,5 %), 36,8 % respondentov odpovedalo „áno“ a 23,7 % už boli členmi. Nie je jasné, či sú sektorové dohody pre zamestnávateľov atraktívne, ale nemožno povedať, že by im boli ľahostajné.

7. Klimatické zmeny a aktivity v oblasti ESG

Názory slovinských zamestnávateľov na klimatické zmeny sú výrazne rozdielne, pričom väčšina respondentov má sklon byť buď odmietavá, alebo nerozhodná („rozhodne nesúhlasím“: 26 %, „nesúhlasím“: 6 %, „skôr nesúhlasím“: 18 % a „ani súhlasím, ani nesúhlasím“: 26 %), pričom len 12 % súhlasí a 12 % skôr súhlasí. V priemyselných sektoroch je rozptyl odpovedí pomerne široký – 31 % skôr súhlasí, 23 % rozhodne nesúhlasí a 23 % skôr nesúhlasí; v sektore služieb sa odpovede taktiež výrazne líšia – 21 % súhlasí, 32 % rozhodne nesúhlasí, 16 % skôr nesúhlasí. V stavebníctve sú odpovede rozdelené rovnomerne, 50 % uviedlo „nesúhlasím“ a 50 % „ani súhlasím, ani nesúhlasím“. Na otázku, či kolektívne zmluvy zohľadňujú meniace sa ceny energií, boli odpovede rôzne, pričom prevažovali súhlasné a skôr súhlasné postoje (obidve po 26 %). Na otázku, či problematika klimatických zmien podporuje sociálny dialóg na sektorovej úrovni, prevažovali odpovede vyjadrujúce neistotu a nesúhlas („ani súhlasím, ani nesúhlasím“: 38 %, „nesúhlasím“: 35 %).⁶ Významná časť respondentov nepovažovala globálne otepľovanie za problém v nasledujúcich 10 rokoch, pričom značná časť nesúhlasila (35 %), rozhodne nesúhlasila (18 %), skôr nesúhlasila (15 %) alebo bola skôr nerozhodná („ani súhlasím, ani nesúhlasím“: 26 %) v súvislosti s tým, či bude mať vplyv na zamestnávateľov.

Významný počet zamestnávateľov mal tendenciu odpovedať na uvedené otázky negatívne alebo zaujať neutrálny postoj, čo naznačuje všeobecný skepticizmus a odstup od diskurzu klimatickej politiky. Naopak, takýto odstup nebol pozorovaný pri aktivitách ESG (environmentálne, sociálne a riadiace). Drvivá väčšina zamestnávateľov súhlasila (62 %) alebo skôr súhlasila (26 %), že zástupcovia zamestnancov (napr. odboroví zástupcovia, členovia podnikových rád, zástupcovia zamestnancov pôsobiaci v orgánoch riadenia alebo dozornej rady spoločnosti) sú zvyčajne zapojení do diskusií o otázkach ESG, čo naznačuje spoluprácu a potenciálne pozitívny prístup k udržateľnosti.

8. Záver

Prítomnosť odborov vo vzorke je obmedzená, keďže polovica respondentov nemá odborovú organizáciu. Pravdepodobnosť existencie podnikovej rady prudko stúpa so zväčšovaním veľkosti spoločnosti. Veľké firmy majú väčšiu pravdepodobnosť inštitucionalizovanej formy zastúpenia zamestnancov. Korelácia medzi veľkosťou spoločnosti a existenciou kolektívnej zmluvy je prítomná, ale slabšia než v ostatných skúmaných krajinách. Silne prevláda presvedčenie o vplyve a schopnosti zamestnávateľských organizácií ovplyvňovať rozhodnutia politik.

Medzi faktormi ovplyvňujúcimi sociálny dialóg významná časť respondentov identifikovala pandémiu COVID-19 ako hlavný hnací faktor, spolu s klasickými ekonomickými otázkami (inflácia, životné náklady, rast miezd). Vnímanie ekonomického spomalenia, kybernetickej bezpečnosti, energetickej krízy, digitalizácie, migrácie, prírodných katastrof a práva na odpojenie však nie je tak jednoznačné. Medzi rôznymi témami sektorového kolektívneho vyjednávania sú odmeňovanie, pracovný čas, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, ukončovanie pracovných vzťahov a odborné vzdelávanie považované za katalyzátory, zatiaľ čo témy ako zamestnávanie migrantov, mzdová nerovnosť medzi pohlaviami či udržateľnosť sú menej integrované.

Zamestnávateľia sa nezdajú byť obzvlášť odhodlaní stanoviť minimálnu mzdu v národnej kolektívnej zmluve a zahrnutie minimálnej mzdy do sektorovej kolektívnej zmluvy nemusí byť prioritou. Odpovede významnej časti zamestnávateľov naznačujú skepticizmus a určitú vzdialenosť voči otázkam klimatických zmien. Spolupracujúci prístup k ESG (environmentálne, sociálne a riadiace otázky) však jasne dominuje.

⁶ Táto otázka bola položená dvakrát, pričom druhýkrát priniesla podobný výsledok, avšak s vyššou mierou nesúhlasu (nesúhlas: 47 %) a nižšou mierou nerozhodnutých („ani súhlas, ani nesúhlas“: 18 %).

III. ZHRNUTIE ROZHovorov so ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A ODBORNÍKMI V KONKRÉTNÝCH SEKTOROCH

1. Aké sú push a pull faktory pre sektorové kolektívne vyjednávanie?

Faktory, ktoré brzdia sektorový sociálny dialóg, možno na základe rozhovorov rozdeliť do niekoľkých kategórií: faktory ovplyvňujúce účastníkov sociálneho dialógu, faktory určujúce rámec sociálneho dialógu, politické dôvody a ekonomické dôvody.

Podľa rozhovorov jedným z faktorov, ktorý brzdí sektorové kolektívne vyjednávanie, je nedostatočná organizovanosť zamestnávateľských a zamestnaneckých organizácií. Rovnako jeden respondent explicitne uviedol, že fragmentácia zamestnávateľov a čoraz slabšia organizácia odborov predstavuje vážnu prekážku pre sektorový sociálny dialóg. Podľa jedného respondenta boli na strane zamestnávateľov v posledných rokoch intenzívne vykonávané práce na náprave týchto problémov, ale hlavným problémom na strane zamestnancov je „kríza identity“, t. j. definovanie ich poslania, cieľa a účelu. Iný respondent poukázal na nedostatok koordinácie v rámci vyjednávacieho tímu, t. j. rozdiel medzi záujmami zástupcov vyjednávacích strán a záujmami väčších firiem (ktoré sú zvyčajne členmi vyjednávacieho tímu) a menších firiem (ktoré nie sú do vyjednávacieho procesu vôbec zapojené).

Medzi odpoveďami sa ako faktor, ktorý brzdí vyjednávanie objavil aj osobný prístup vyjednávačov a nedostatok ich skúseností a kompetencií. Jeden respondent poukázal na to, že ak sú medzi vyjednávačmi (najmä na strane zamestnancov) osoby, ktoré chápu, že firmy majú svoje obmedzenia a že dohody by mali byť také, aby umožnili firmám normálne fungovať, vyjednávanie je oveľa jednoduchšie. Ak však vyjednávacie strany vidia veci len zo svojej perspektívy a potenciálne nerozumejú pracovnoprávnej legislatíve, mzdovým systémom a pod., ide o vážny problém, ktorý môže viesť k závažným komplikáciám. Jeden respondent identifikoval aj problém, že pre vyjednávačov na strane zamestnávateľov je vyjednávanie len jednou z mnohých oblastí, ktorými sa zaoberajú, a preto je síce ich všeobecný rozhľad väčší, no zároveň nie sú dostatočne školení. Rovnaký respondent poukázal aj na dôležitosť zmeny vyjednávača na strane odborov: kedysi bol hlavný vyjednávač prítomný na všetkých rokovaníach a bol veľmi profesionálny, avšak niekedy sa stáva, že vyjednávači nemajú ani vyjednávacie schopnosti, ani odborné znalosti.

To zahŕňa aj to, čo jeden z respondentov zdôraznil, že vyjednávačom chýba širšie ekonomické poznanie a zázemie. Často sa sledujú len právne predpisy, hoci rovnaký efekt je možné dosiahnuť aj inými spôsobmi. Veľmi často sa nerozumie tomu, čo konkrétny právny predpis alebo opatrenie prinesie v praxi, pretože sa vníma len populisticky. Jednou vecou sú krátkodobé opatrenia, ktoré sú všeobecne populárnejšie, ale porozumenie širšiemu ekonomickému kontextu je veľmi slabé – chýba širšie ekonomické vzdelanie.

Ďalší respondenti tiež poukázali medzi faktormi, ktoré sťažujú vyjednávanie, na odlišné skúsenosti a znalosti vyjednávacích techník, taktík a postupov a nedostatok primeraných vyjednávacích zručností. Jeden z respondentov tiež uviedol, že často sa stáva, že protistrana prichádza na rokovania úplne nepripravená. Ďalej fakt, že pri zmene vyjednávacieho tímu sa stráca časť vedomostí a etikety, ktorá bola predtým nadobudnutá.

Medzi prekážkami boli identifikované aj problémy štrukturálneho významu, ako napríklad nedostatok tripartitného sociálneho dialógu na národnej úrovni alebo jeho nevyváženosť a nedostatok koordinácie medzi zamestnávateľskými organizáciami. V súvislosti s tým iní respondenti vidia ako faktory, ktoré sťažujú sektorové kolektívne vyjednávanie aj nedostatok času, neprisúdenie dostatočného významu kolektívnym zmluvám, zastaraný systém a nerovnaké zaobchádzanie s rôznymi aktérmi v sektore.

Niekoľko respondentov poukázalo, že jednou z hlavných prekážok sektorového sociálneho dialógu je, že sa sústreďuje predovšetkým na mzdy a menšiu pozornosť venuje iným otázkam kolektívneho vyjednávaní. Jeden respondent naznačil, že zdrojom problému môže byť nedostatok dôvery zamestnávateľov v zamestnancov a štát. Podľa tohto respondenta nie sú zamestnávatelia dostatočne zainvolвовaní do konzultovaní (a v niektorých prípadoch vôbec nekonzultujú), napríklad v Hospodárskej a sociálnej rade a iných inštitúciách.

Podobný nedostatok dôvery medzi vyjednávacími stranami bol tiež zdôraznený ako prekážka. Jeden z respondentov poukázal na úplný nedostatok porozumenia zo strany zamestnancov a ich pomalú schopnosť reagovať na zmeny, najmä na rýchle zmeny v sektore.

Politické prostredie a neisté ekonomické podmienky boli identifikované ako obmedzujúce faktory. Sektorové kolektívne vyjednávanie je tiež sťažené nekonzistenciou pracovnej, daňovej a inej štátnej politiky. Časté zmeny pravidiel (právna neistota) a nepriaznivá ekonomická politika majú negatívny dopad na sektorové vyjednávanie. Jeden respondent poznamenal, že ak štát príliš počúva jednu stranu (v súčasnosti stranu zamestnancov), zamestnávatelia majú pri sektorovom vyjednávaní problémy, pretože nároky zamestnancov rastú príliš.

Čo sa týka legislatívnej úpravy, jeden z respondentov poukázal na výrazný vplyv zákona na kolektívne vyjednávanie (napr. minimálna mzda), ktorú nie je možné dohodnúť na sektorovej úrovni. Za posledných päť rokov došlo v Slovinsku k výraznému nárastu minimálnej mzdy (ako aj vylúčeniu príplatkov z minimálnej mzdy), na čo sa firmy len ťažko dokázali prispôbiť v tak krátkom čase.

Hlavnou motiváciou sektorového kolektívneho vyjednávania je určite možnosť odlišnej regulácie niektorých prvkov pracovných vzťahov, ktoré sú špecifické pre daný sektor. Vyjednávanie podporuje aj motivácia oboch strán uzavrieť dohodu a dlhodobý budovaný profesionálny a rešpektujúci vzťah. Povzbudzujúci faktor je vzájomná dôvera medzi vyjednávacími stranami. Stimulujúcim faktorom je, ak sú vyjednávači odborne vzdelaní, poznajú predmet rokovania (pracovné právo, systémy odmeňovania atď.) a majú prehľad o ekonomickej situácii v sektore.

Zamestnávateľa musia byť zosúladení na sektorovej úrovni (koordinácia medzi zamestnávateľmi). Napríklad v pohostinstve jeden z respondentov vysvetlil, že ak si zamestnávateľa pred začiatkom rokovaní zosúladia svoje stanoviská, prezident sekcie má jasný mandát. Presne sa dohodnú, kam rokovania môžu smerovať a do akej miery sú ochotní robiť kompromisy, aby nebolo potrebné žiadať nový mandát pre každé rozhodnutie – majú tak jasný rámec, čo výrazne uľahčuje vyjednávací proces.

Kľúčovým faktorom úspešného vyjednávania je aj kontinuálny dialóg, najmä komunikácia mimo formálneho času rokovaní. Zamestnávateľa by mali tiež riadiť očakávania – práve tu najčastejšie narádzajú, pretože majú príliš veľa rôznych alebo nerealistických očakávaní. Tok informácií musí byť neustály a obojsmerný, aby sa zabezpečila situácia „win-win“.

Medzi stimuly pre sektorové rokovania respondenti identifikovali prepojenosť a súdržnosť zamestnávateľských organizácií, pozitívne ekonomické prostredie a legislatívny rámec, ktorý podporuje a povzbudzuje vyjednávanie na sektorovej úrovni. Povinnosť sociálneho dialógu stanovená zákonom je tiež povzbudzujúcim faktorom.

Jeden z respondentov zdôraznil povzbudzujúce skutočnosti, že spolupráca medzi sociálnymi partnermi bola v poslednom čase dobrá, keďže existuje vzájomný záujem vytvoriť vhodné podmienky, ktoré umožnia zamestnávateľom dosahovať ciele a zamestnancom dosiahnuť práva. Avšak kvôli poklesu konkurencieschopnosti a presunu výroby do prostredí s lacnejšou pracovnou silou je to negatívny faktor, pretože vytvára tlak na nižšie náklady práce. Respondent spomenul faktory ako infláciu alebo pandémiu COVID-19 medzi externými zmenami, ktoré pôsobia ako stimuly.

Jeden z respondentov vysvetlil, že sektorové kolektívne vyjednávanie je poháňané na jednej strane nedostatkom kvalifikovaných pracovníkov a na druhej potrebou zlepšiť pracovné podmienky. Pomery miezd v posledných rokoch kolabovali. To bolo spôsobené infláciou a rastúcimi životnými nákladmi, zatiaľ čo očakávania zamestnancov sa stali nerealistickými. Firmy v sektore čelia výzve, ako zvládnuť rastúce náklady práce, keďže ich nemôžu ľahko preniesť do konečných cien služieb bez ohrozenia konkurencieschopnosti.

2. Môžete identifikovať právne alebo iné prekážky brániace efektívnemu vyjednávaniu a zároveň stimuly, ktoré ho uľahčujú?

Respondenti identifikovali niekoľko právnych prekážok. Všeobecne, ako upozornil jeden z respondentov, zákon často určuje rámec, v ktorom je kolektívne vyjednávanie prípustné, čo sociálnym partnerom poskytuje obmedzený priestor na manévrovanie. Ak by bolo na právnej úrovni umožnené riešiť danú problematiku širšie (ako je už zákonom limitované) alebo zohľadniť iba špecifiká konkrétneho sektora, bolo by to jednoduchšie. Podľa jedného respondenta je najväčším faktorom brániacim efektívnym rokovaniam formalistický a vysoko byrokratický prístup a legislatívny aspekt regulácie trhu práce. Prekážkami pre zmysluplné rokovania sú podľa neho rigidná legislatíva, ktorá nedovoľuje žiadne „úpravy“, množstvo prísnych pravidiel (napr. Zákon o pracovnom čase, Zákon o cezhraničnom poskytovaní služieb, Zákon obmedzujúci prácu cudzincov z tretích krajín) a rôzne bilaterálne záležitosti, ktoré obmedzujú voľnejší pohyb na trhu práce. Normatívna časť legislatívy dostáva len mierne úpravy (ak vôbec) a nikdy nie v prospech zamestnávateľov, ale len zamestnancov a štátu. Respondent považoval za povzbudzujúce zapojenie odborníkov ZDS a Hospodárskej komory, ktorí výrazne prispievajú k úspechu rokovaní. Negatívny vplyv na kolektívne vyjednávanie majú aj daňová legislatíva, rôzne doplnkové dane, vysoké zdanenie práce a podobne.

Niekoľko respondentov poukázalo, že v Slovinsku je významnou právnou prekážkou zákon o minimálnej mzde a vysoká minimálna mzda stanovená na národnej úrovni, ktorá môže obmedziť priestor na manévrovanie a zvýšiť tlak na zamestnávateľov. Namiesto seriózneho sociálneho dialógu medzi všetkými stranami o minimálnej mzde má nakoniec jedna osoba (minister práce) moc a právo rozhodovať podľa vlastného uváženia. To však nemusí byť to, na čom by sa strany dohodli prostredníctvom sociálnej dohody a rokovaní. Keďže minimálna mzda je stanovená na národnej úrovni pre všetkých rovnako, sociálni partneri o nej nemôžu vyjednávať na sektorovej úrovni. Zvýšenie minimálnej mzdy môže erodovať platové triedy v sektore – jeden respondent poukázal, že v jeho prípade z celkových 9 platových tried už nemajú 1., 2., 3. a väčšiu časť 4. platovej triedy. V tomto kontexte iný respondent vysvetlil, že kým

základný účel minimálnej mzdy je dobrý, platové systémy v kolektívnych zmluvách s tým nedržia krok. Súčasné platové modely sú pritom v rozpore s minimálnou mzdou.

Dlhé legislatívne procesy môžu predstavovať ďalšiu prekážku. Pri rokovaní o kolektívnej zmluve a zároveň kvôli dĺžke trvania alebo nepredvídateľnosti právneho rámca niekedy vyjednávajúce strany nevedia, čo sa stane v nasledujúcom roku. Nevedia, aké budú tarifné triedy – minimálne sumy, ktoré sa môžu veľmi rýchlo stať irelevantnými, pretože nevedia, aká bude minimálna mzda v ďalšom roku.

Pri sektorových rokovaníach majú vplyv aj dohody v iných sektoroch a možné výhodnejšie podmienky prijaté na národnej úrovni. Jednou z kľúčových prekážok je súčasná reforma mzdového systému vo verejnom sektore, ktorý často poskytuje lepšie podmienky pre zamestnancov a tým ovplyvňuje očakávania v súkromnom sektore.

Všeobecne jeden z respondentov zdôraznil, že pre efektívne rokovania je dôležitý legislatívny rámec, ktorý umožňuje autonómiu v rokovaníach bez zapojenia ďalších strán. Vyjednávači musia tiež získať mandáty od svojich organizácií, ktoré definujú podmienky toho, o čom môžu vyjednávať. Ďalší respondenti zdôraznili, že politika na štátnej úrovni by mala byť konzistentná a zákony by sa nemali meniť príliš často.

V praktickej rovine by každý mechanizmus, ktorý zabraňuje zdržaniu rokovaní, uľahčil rokovania, napríklad bol spomenutý „režim termínov“, čo by znamenalo, že žiadna zo strán by nemohla rokovania zdržiavať. Podľa jedného z respondentov je veľmi dôležité, aby obe vyjednávajúce strany mali prítomné profesionálne expertné tímy (aspoň jedného alebo dvoch zástupcov odborných služieb, ktorí sú právnicki, ekonómovia a pod.), vtedy sa veci posúvajú rýchlejšie a ľahšie. Prekážky zahŕňajú nedostatok času a koordinácie medzi členmi vyjednávacieho tímu, nedostatočne štruktúrovaný vyjednávací proces a často nie sú presne definované role jednotlivých aktérov v procese rokovania. Malo by zmysel uvažovať o menších vyjednávacích tímoch (2–3 členovia na každej strane), ktoré by boli na to primerane školené. Ako uľahčujúci faktor respondent uviedol dôraz na osobné stretnutia a časté rokovania (rokovalo by sa takmer každý druhý týždeň).

Možnosť uskutočniť zmysluplné rokovania môže určite ovplyvniť aj veľkosť zamestnávateľov. Napríklad jedna z menších spoločností, ktorá nedávno splnila kritériá pre stredne veľkú spoločnosť, priznala, že nemala rozhodovacie ani kooperatívne možnosti.

Zaujímavé je, že jeden z respondentov však poukázal na to, že medzi právnymi prekážkami nie je nič, čo by bránilo efektívnym rokovaniam. Rokovania sú viac ovplyvnené nerovnomernými znalosťami a postavením vyjednávačov, slabými alebo chýbajúcimi zručnosťami vyjednávačov a podobne.

Jeden respondent poukázal na riziko „radikalizácie“, ktoré by sa dalo riešiť jasnou komunikáciou o tom, aký je základný účel kolektívneho vyjednávania a prečo samotný inštitút kolektívneho vyjednávania existuje.

3. Čo by podľa vášho názoru zvýšilo efektívnosť kolektívneho vyjednávania?

Budovanie dôvery medzi zmluvnými stranami, lepšie porozumenie významu a pochopenie prínosov kolektívneho vyjednávania, legislatívy, ako aj situácie na trhu práce a v hospodárstve, by mohlo prispieť k zvýšeniu efektívnosti kolektívneho vyjednávania. V súčasnosti je situácia pri rokovaníach často taká, že sociálni partneri si navzájom nedôverujú. Túto nedôveru ďalej prehľbuje skutočnosť, že jeden zo sociálnych partnerov je „bližšie“ k aktuálnej vláde a podľa toho aj koná, čo následne spôsobuje nedôveru na druhej strane.

Viacerí respondenti zdôraznili, že dodatočné alebo spoločné školenia a vzdelávanie pre vyjednávačov by zabezpečili jednotnejšie chápanie východísk rokovaní, prípadne lepšie ekonomické a vyjednávacie zručnosti. Potrebné by bolo aj lepšie poznanie toho, o čom je možné rokovať a o čom nie (napr. spôsob určovania minimálnej mzdy, ktorá je stanovená zákonom a v konečnom dôsledku v kompetencii ministra práce).

Jeden z respondentov upozornil na to, že na strane zamestnancov je v tejto oblasti relatívne nízka úroveň poznatkov (ak vôbec nejaké existujú). Efektívnosť by nepochybne zvýšila vyššia aktivita všetkých troch strán – zamestnávateľov, odborových zväzov aj štátu. V súčasnosti zamestnávateľia a odborové zväzy rôznymi spôsobmi vyvíjajú tlak na ministra práce s cieľom dosiahnuť čo najvýhodnejšie podmienky. Dôležité je aj to, že ak by zákonodarca ponechal v kolektívnom vyjednávaní viac slobody, efektívnosť by sa tým určite zvýšila. Ak by existovalo viac tém, ktoré by sociálni partneri mali (alebo mohli) riešiť na kolektívnej úrovni namiesto ich určovania na úrovni celého štátu, a ak by neboli viazaní úzkym legislatívnym rámcom pri riešení týchto otázok, kolektívne vyjednávanie by bolo účinnejšie.

Podľa viacerých respondentov rokovania strácajú svoju váhu a význam, pretože zamestnanecká strana sa zameriava výlučne na rokovanie o mzdovej otázke v rámci kolektívnej zmluvy. Okrem minimálnej mzdy sa iné témy v rokovaníach „neobjavujú“. V niektorých sektoroch sa od minulého roka otvorila aj možnosť rokovania o normatívnej časti, no inak sa už desať rokov rokuje iba o mzdách. Dôležité témy, ako je zlepšovanie pracovných podmienok, prilákanie mladých talentov, zabezpečenie primeraných pracovných podmienok či zvyšovanie konkurencieschopnosti, sa v rokovaníach neobjavujú. V žiadnej z kolektívnych zmlúv uzatvorených v Slovinsku v posledných rokoch nedošlo k opatreniu smerujúcemu k úsporám pre zamestnávateľov alebo k zníženiu/zrušeniu určitého práva zamestnancov.

Efektivitu kolektívneho vyjednávania by zvýšilo aj širšie pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami. Tým by sa čo najviac zamedzilo nekalej konkurencii v rámci sektora a zabezpečili by sa rovnaké podmienky pre všetkých zamestnancov aj podniky.

Pokiaľ ide o riešenie sporov, jeden z respondentov uviedol, že zapojenie nezávislých mediátorov by mohlo zvýšiť efektívnosť rokovaní. Na národnej (napr. v štátnej správe) a sektorovej úrovni by efektívnosť mohlo zvýšiť aj zníženie počtu odborových zväzov. Jeden z respondentov však poukázal na to, že účinnosť rokovaní by zvýšila aj možnosť, aby sa na nich mohli zúčastniť všetci, a aby prijaté opatrenia prinášali prospech všetkým. Ďalší respondent navrhol, že zákon o reprezentatívnosti odborových zväzov je potrebné urýchlene novelizovať, pretože existuje príliš veľa odborových zväzov a odborových konfederácií, čo celý proces vyjednávania značne komplikuje (napr. strany zvyčajne dostávajú mandáty s oneskorením, čo predlžuje a sťažuje rokovania; personálne oddelenia síce určujú jasné pozície, ale riaditelia ich neposúvajú ďalej dostatočne rýchlo). Časové zdržanie (alebo predlžovanie) rokovaní nastáva najmä vtedy, keď sa strany dotýkajú právnych ustanovení (práv) a nielen číselných parametrov. Efektivitu rokovaní by zlepšilo aj zrýchlenie postupov pri prijímaní rôznych legislatívnych opatrení.

4. Ako podľa Vášho názoru ovplyvnila kríza (Covid, ekonomická, klimatická, vojna medzi Ruskom a Ukrajinou) kolektívne vyjednanie vo Vašom sektore?

Väčšina respondentov uviedla, že rokovania prebiehali bežným spôsobom a neboli zaznamenané žiadne významné vplyvy – tieto krízy nemali na proces vyjednávania podstatnejší dopad. Niektorí dokonca uviedli, že sa v dôsledku kríz nič nezmenilo, a mali pocit, akoby krízy ani neexistovali a rokovania sa viedli štandardne.

Napriek krízam kolektívne vyjednanie pokračovalo, avšak jeden z respondentov zdôraznil, že dosiahnutie dohody bolo náročnejšie vzhľadom na nepriaznivú situáciu a obmedzené zdroje na zvyšovanie miezd a iných benefitov, pričom v niektorých podnikoch došlo aj k prepúšťaniu zamestnancov. Vojna na Ukrajine a klimatická kríza nemali žiadny vplyv, zatiaľ čo pandémie COVID-19 spomalila rokovania najmä v dôsledku lockdownu. Jeden respondent poznamenal, že vládne opatrenia im neposkytli priestor na vyjednanie – v najlepšom prípade im tento priestor ešte zúžili. Podľa viacerých názorov sa počas pandémie COVID-19 kolektívne vyjednanie čiastočne zastavilo.

Jeden z respondentov uviedol, že tieto krízy významne prispeli k patovej situácii v kolektívnom vyjednaní, keďže podniky sa sústredili na riešenie bezprostredných problémov prežitia a prispôbenia pracovných podmienok. Pokles počtu zamestnancov v sektore za posledných desať rokov zároveň oslabil vyjednávaciu silu zamestnancov. Rokovania boli „odkladané“ alebo predlžované a v praxi sa nerealizovali (zostali nečinné). Dohody a procesy „sa točili príliš pomaly“, pretože sa účastníci zaoberali formuláciami a jednotlivými výroky namiesto vecného a efektívneho riešenia navrhovaných zmien.

Pandémia COVID-19 zároveň spôsobila masový odchod pracovníkov z niektorých sektorov do iných, pričom mnohí sa už nevrátili, čo ešte viac prehĺbilo nedostatok pracovnej sily. Na druhej strane hospodárska kríza podnietila diskusiu pri rokovaniach a tak tieto krízy môžu mať aj pozitívny vplyv na rokovania a na stav odvetvia.⁷ Za zmienku stojí, že v akútnych situáciách (napr. počas COVID-19, keď je potrebné rýchlo sa prispôbiť a je vyvíjaný silný tlak na zmenu) si aj druhá strana uvedomuje, že je nutné konať, a je ochotnejšia podniknúť určité kroky.

Jeden z respondentov upozornil, že problémy zamestnávateľov v týchto obdobiach neboli dostatočne vypočítané. Celá záťaž krízy bola prenesená priamo na zamestnávateľov. Štát síce poskytol určitú, no obmedzenú pomoc, avšak odbory sa vôbec nepodieľali na riešení krízy. V krízových momentoch sa zamestnanecká strana pri rokovaniach „zastavila“, pričom s každou ďalšou krízou sa ich argumentácia zhoršovala a bola čoraz užšie zameraná. Zamestnávatelia neraz využívali tieto krízy ako argument na zníženie očakávaní v oblasti materiálnych práv zamestnancov.

Podľa jedného respondenta hospodárska nestabilita vo všeobecnosti prináša väčšiu rigiditu do rokovaní (platí to pre všetky krízy). Táto rastúca neústupnosť je však v rozpore s realitou, keďže mladí ľudia dnes vnímajú zamestnanie úplne inak. Krízy si vyžadujú väčšiu flexibilitu, no namiesto toho vedú sociálnych partnerov k ešte väčšej tvrdohlavosti.

Ďalší respondent poukázal na to, že krízy sú väčším problémom pre manažment než pre zamestnancov. Tieto situácie je potrebné riadiť na úrovni vedenia, ktoré ich musí viesť včas identifikovať, sledovať, pochopiť ich dopad na podnik a primerane ich vysvetliť. Na strane zamestnávateľa je zodpovednosť nevyužívať krízy ako zámienku na prijímanie opatrení, ktoré by mali byť súčasťou riadneho hospodárenia. Zamestnávatelia musia viesť krízy predvídať a budovať zdravú firemnú kultúru, aby sa namiesto šírenia strachu riziká rozumne riadili, a aby zamestnancom včas poskytli jasné vysvetlenie, čo, prečo a akým spôsobom sa v podniku v dôsledku danej situácie udeje.

⁷ Jeden z respondentov uviedol, že počas krízy spôsobenej pandemiou COVID-19 odišlo zo sektora cestovného ruchu veľké množstvo ľudí, čo viedlo k extrémnemu nedostatku zamestnancov. Bolo preto nevyhnutné zjednodušiť postupy týkajúce sa zamestnávania cudzincov, čo sa následne uznalo za dôležitú oblasť, ktorú je potrebné urýchliť a zefektívniť.

Je zásadné, aby zamestnanci týmto vysvetleniam dostatočne včas porozumeli a neboli ponechaní v stave strachu a neistoty. Zodpovednosť zamestnancov spočíva v tom, že pochopia stanoviská zamestnávateľa a aktívne prispejú k riešeniu situácie. Musia si tiež uvedomiť, že „všetci sme na jednej lodi“ a každý sa podieľa na zvládnutí krízových situácií.

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

Keďže v Slovinsku je sektorový sociálny dialóg iba pokračovaním národného, je pre jednotlivé sektory rozhodujúce, čo sa prijme na národnej úrovni, keďže na sektorovej úrovni môžu vyjednávať len v rámci toho, čo už bolo stanovené v národnom rámci. Takmer všetci respondenti potvrdili, že tripartitné dohody a sociálny dialóg na národnej úrovni majú zásadný vplyv na vyjednávací priestor v sektorových rokovaniach, pretože môžu významne zasahovať do vyjednávacieho rámca sektora (napr. v otázkach minimálnej mzdy, zákona o pracovnom čase, daňového režimu náhrad pracovných nákladov – cestovné do práce, príspevok na stravovanie a pod.) alebo tento priestor obmedziť. Jeden z respondentov uviedol, že v sektoroch majú „zviazané“ ruky a je veľmi ťažké vyjednávať, pretože podmienky sú určené na národnej úrovni.

Často národný sociálny dialóg (alebo prijímanie opatrení bez tripartitného dialógu) diktuje rokovania v sektore a znevýhodňuje stranu zamestnávateľov. Jeden z respondentov zdôraznil, že sektorové kolektívne vyjednávanie stráca svoj význam a úlohu (napr. minimálna mzda nie je upravená v sektorovej dohode) a že v sektorových rokovaniach sociálni partneri rokujú už len o minimálnej mzde. Tým sa sektorové kolektívne vyjednávanie dostáva do tieňa rokovaní na národnej úrovni. Tripartitné dohody zároveň často stanovujú nereálne východiská, čo komplikuje sektorové rokovania v dôsledku nadmerne vysokých očakávaní. Táto situácia na jednej strane znižuje konkurencieschopnosť sektora a na druhej vytvára neatraktívne prostredie na prilákanie kvalifikovaných pracovníkov. Jeden z respondentov poznamenal, že ak je rámec už daný na národnej úrovni alebo sa objaví nedôvera, táto sa prenáša aj na sektorovú úroveň.

Zamestnanecká strana sa navyše snaží koordinovať, alebo chce koordinovať, len tarifnú časť (vyšší príspevok na dovolenku a zvýšenie minimálneho základného príjmu), pričom ostatné témy nie sú predmetom diskusie. Rokovania s odbormi sú tiež veľmi náročné a obmedzené, keďže minimálna mzda je stanovená zákonom a nie je možné ísť pod túto hranicu, a odbory väčšinou požadujú viac, pretože sektorové rokovania môžu – ak je na to vôľa či záujem – stanoviť výhodnejšie podmienky pre zamestnancov. Samozrejme, čím viac benefitov štát prizná odborovej strane, tým lepšiu vyjednávaciu pozíciu majú zamestnávatelia pri odmietaní nadmerných požiadaviek. Jeden z respondentov uviedol, že v rámci podnikovej kolektívnej zmluvy vedú sociálny dialóg úspešne. Ďalší uviedol, že kolektívne zmluvy vôbec nereagujú na legislatívne zmeny.

Po prijatí zákona o minimálnej mzde si obe strany rýchlo uvedomili, na koho vyvíjať tlak (na ministra práce, ktorý minimálnu mzdu stanovuje) a teraz medzi nimi prebieha „súťaž“ o to, kto bude rýchlejšie a účinnejšie vyvíjať tlak na ministra. Výsledkom sú vážne problémy pre podniky, pretože zamestnávatelia majú veľmi obmedzené možnosti vyjednávania – podnikové plány musia pripravovať už v novembri/decembri, no minister práce rozhodne o minimálnej mzde až v januári nasledujúceho roka.

Za zmienku stojí, že pri diskusiách o minimálnej mzde a pracovnom čase na národnej úrovni (v Hospodárskej a sociálnej rade) mali vyjednávači len niekoľko dní na rokovanie a podklady boli „dôverné“, takže externé konzultácie neboli možné. Zamestnávatelia by preto uvítali komplexnejšie a včasnejšie informácie o smerovaní diskusií v otázkach, ktoré sa pripravujú dlhodobo. Často sa totiž stáva, že sociálni partneri sú postavení pred hotovú vec a nemajú dostatok času na jej zváženie (aj na národnej úrovni). Bolo by žiaduce, aby sa zorganizovala dodatočná diskusia zo strany zamestnávateľov na národnej úrovni – ak by to bolo možné a ak by bol na to dostatok času.

Vzhľadom na to, že väčšina otázok sa určuje na národnej úrovni, na sektorovej úrovni sa už iba konkretizujú alebo rozpracúvajú. Ako príklad uviedli právo na odpojenie, ktoré je zákonom stanovené rovnako pre všetkých, pričom podrobnosti o jeho implementácii musia určiť samotné podniky vo svojich podnikových kolektívnych zmluvách. Ak ich nemajú, riadia sa zákonom a tým, čo je stanovené v sektorovej kolektívnej zmluve. Tu však nastáva problém, keďže sektorová kolektívna zmluva doposiaľ neobsahuje jasne stanovené pravidlá pre právo na odpojenie. Preto jeden z respondentov prijal internú smernicu v podniku. To však vyvoláva otázku, či je to v súlade so zákonom, keďže právna úprava práva na odpojenie presne vymedzuje, čo je záväzné, a opakovane odkazuje na jeho úpravu v sektorovej kolektívnej zmluve.

Jeden z respondentov navrhol, že by pomohlo mať vopred koordinovanú „ekonomickú diplomáciu“, ktorá by chránila kľúčové segmenty v prospech všetkých ešte pred prijatím opatrení na národnej úrovni, ktoré by mohli byť pre niektorých škodlivé.

6. Existujú podľa vášho názoru oblasti pracovnoprávnej regulácie, ktoré by bolo možné zlepšiť prostredníctvom sektorovej kolektívnej zmluvy? Ak áno, v ktorých oblastiach a s akým možným obsahom? Nachádzajú sa vo vašom sektore témy, ktoré by stálo za to zahrnúť do rámca sektorového sociálneho dialógu?

Respondenti uviedli tieto oblasti:

- systematicky predchádzať svojvoľným odchodom zamestnancov bez zohľadnenia výpovednej lehoty,
- model odmeňovania, formy odmeňovania, lepšia legislatívna úprava predpisov týkajúcich sa stimulov a odmien (zdaňovanie týchto odmien je v Slovinsku príliš vysoké; zo strany zákonodarcu by sa to mohlo riešiť tzv. „daňovým stropom“, ktorý by určil maximálnu výšku odvodov),
- vzdelávanie a úprava „vzťahov“ v prípadoch, keď zamestnávateľ investuje do zamestnanca,
- možnosti skúšobnej doby pre zamestnancov (skúšobná doba by sa mala ešte viac zjednodušiť),
- pracovný čas (sektory by mohli lepšie regulovať dovolenky a neprítomnosť v práci, dočasnú čakaciu dobu na výkon práce a sezónnu prácu, posudzovanie nároku na dovolenku a iných práv),
- preradenie na inú prácu/pracovisko u súčasného zamestnávateľa,
- lepšia definícia nedostatkových povolání, úprava sezónneho zamestnávania cudzincov (z dôvodu nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily v pohostinstve a hotelierstve, textilnom priemysle), zjednodušenie a zrýchlenie podmienok nábory – sektory by sa tak mohli rýchlejšie prispôbovať zmenám alebo potrebám trhu; potrebujú sezónnych pracovníkov (na 3–5 mesiacov), takže 1-ročný limit pre sezónnu prácu je príliš dlhý,
- potreba posilniť vzdelávanie a získavanie príslušných kvalifikácií,
- roky zamestnania a z nich vyplývajúce práva by mohli byť v kolektívnej zmluve lepšie a formálnejšie upravené (kovospracujúci priemysel),
- lojalita zamestnancov (prechody zamestnancov medzi zamestnávateľmi sú oveľa častejšie, pričom mladšia generácia je na to už principiálne viac naklonená, čo narúša kontinuitu vo firmách),
- zahrnúť témy ako odborná príprava, mentoring (proces, v ktorom skúsení pracovníci odovzdávajú svoje vedomosti, zručnosti a skúsenosti menej skúseným, s cieľom ich profesijného a osobného rozvoja) a zlepšovanie pracovných podmienok s cieľom zvýšiť atraktivitu povolania a podporiť dlhodobý rozvoj sektora.

Troja respondenti uviedli, že v oblasti vyjednávania už pokryli všetky faktory a nič sa nedá ďalej zlepšiť prostredníctvom sektorovej kolektívnej zmluvy. Jeden z nich navyše zdôraznil, že z pohľadu zamestnávateľov a HR by bolo najrozumnejšie úplne zrušiť kolektívne zmluvy. Už teraz je zjavné, že kolektívne vyjednanie nie je účinné alebo zákonodarcu neprihliada na názor vyjednávačov (napr. zákon o evidencii pracovného času, zmeny v oblasti zdaňovania práce a pod.). Ďalší respondent uviedol, že v sektorovej kolektívnej zmluve by malo byť čo najmenej dodatočnej regulácie. To, čo je upravené na národnej úrovni, by malo zostať výlučne tam a nemalo by sa ďalej rozširovať v sektorovej dohode.

V Slovinsku sa štandardy zavádzajú zhora nadol, pričom na nižšej úrovni sa práva ešte zvyšujú. Sociálni partneri nemajú v sektore prakticky žiadnu voľnosť, pretože súčasný systém predpisuje univerzálne práva zhora nadol. V sektorových dohodách môžu len zlepšiť alebo zvýšiť to, čo už bolo stanovené na vyššej úrovni, čo sa stáva problémom, ak sú podmienky na národnej úrovni nastavené príliš vysoko. V takomto systéme je následne mimoriadne ťažké čokoľvek realizovať (výnimky sú možné najmä tam, kde je dostatočná miera dôvery).

7. Podľa Vášho názoru je celoštátna povinná regulácia minimálnej mzdy postačujúca alebo je sektorová regulácia opodstatnená? Ak podporujete sektorovú reguláciu, aké sú na to právne, ekonomické a trhové dôvody? Nevyvoláva to napätie medzi zamestnancami a reprezentatívnymi organizáciami v rôznych sektoroch?

V Slovinsku je minimálna mzda stanovená národným zákonom a každoročne ju určuje minister práce na základe rôznych ukazovateľov. Sociálny dialóg v tomto procese neprebíha, pretože rozhodnutie ministra má konečnú platnosť. Ide o veľký úspech odborových zväzov, avšak z hľadiska podnikania či rozvoja krajiny to nedáva zmysel. Sektorové kolektívne zmluvy ani NOP-y už dlhodobo nezohrávajú žiadnu úlohu pri určovaní minimálnej mzdy ani pri nastavovaní mzdového systému. Zamestnávateľia sú tak „rukojemníkmi“ systému (národného určovania minimálnej mzdy), ktorý je nevyjednávateľný a jednostranne určený.

Veľká časť opýtaných uviedla, že mzdová politika by sa mala regulovať na sektorovej úrovni a že sektorový dialóg by mal nahradiť národný. Súčasný zákon o minimálnej mzde nereflektuje špecifiká jednotlivých sektorov. Medzi sektormi existujú významné rozdiely a rôzne okolnosti, ktoré ovplyvňujú nastavovanie miezd. Sektorová regulácia mzdovej politiky by pravdepodobne umožnila väčšiu flexibilitu a spravodlivejšie mzdové modely v rámci sektora. Väčšia flexibilita v sektorových rokovaniach by mohla prispieť k vyrovnávaniu rozdielov medzi sektormi, ktoré sú pre pracovníkov rôzne „atraktívne“. Takáto regulácia by zároveň mohla posilniť stabilitu sektora a vytvoriť predvídateľnejšie prostredie. Navyše by účinnejšie reagovala na špecifické problémy trhu práce, ktorým čelia jednotlivé sektory. Každý

sektor najlepšie vie, čo si môže dovoliť a o čom je schopný vyjednávať. Jednotlivé detaily mzdovej politiky by sa mali upravovať aj v sektorových alebo firemných kolektívnych zmluvách. Potrebná by bola aj silnejšia sektorová regulácia príplatkov v závislosti od konkrétnych pracovných podmienok v daných sektoroch. Na druhej strane, takýto prístup by nevyhnutne vyvolával napätie medzi sektormi, keďže konkurencieschopnosť napríklad textilného priemyslu je neporovnateľná s high-tech sektormi či inými spracovateľskými sektormi.

Viac než tretina respondentov však vyjadrila opačný názor. Jeden z opýtaných uviedol, že regulácia minimálnej mzdy na národnej úrovni má širokú spoločenskú podporu a je takto primeraná. Ďalší dvaja respondenti zdôraznili, že národný režim minimálnej mzdy je postačujúci, pretože poskytuje všetkým sektorom rovnaký východiskový bod na trhu práce. Iný respondent nechce pridávať novú úroveň k národnej minimálnej mzde, pretože by to znamenalo len ďalšiu záťaž k existujúcej regulácii. Jeden z účastníkov uviedol, že mzdová politika na sektorovej úrovni nedáva zmysel, keďže zamestnávateľia už nepoužívajú zastarané tarifné triedy, ktoré sa neaktualizujú. Z pohľadu firmy (ktorá nemá odbory) je podľa zástupcu postačujúce upravovať len minimálnu mzdu na národnej úrovni, pričom tarifné triedy si môže stanoviť slobodne. Jeden respondent navrhol, aby sa minimálna mzda neurčovala mesačne, ale hodinovo.

Ďalší opýtaný poukázal na to, že sa venuje priveľa pozornosti minimálnej mzde, hoci ostatné prvky pracovnoprávneho vzťahu sú rovnako dôležité (dovolenka, prestávky v práci, doplnkové poistenie, práca z domu, upravené pracovné podmienky a pod.).

8. Je regulácia sektorových minimálnych miezd vhodným nástrojom na predchádzanie fluktuácie zamestnancov medzi zamestnávateľmi v rovnakom sektore? Ak nie, akými prostriedkami je možné tomu zabrániť?

Jeden z respondentov zdôraznil, že v trhovom hospodárstve zamestnávateľia pracovníkov „nekradnú“ – pracovníci sa sami, na základe dostupných možností, rozhodujú, kde sa zamestnajú. Takéto uvažovanie je podľa neho zastarané. Firmy musia pôsobiť v úplne odlišných podmienkach, aby dokázali prilákať a udržať si najlepších zamestnancov. Zamestnávateľia nemajú z kolektívnych zmlúv ani z vyjednávaní žiadne nástroje, pokiaľ ide o mzdy, a sú úplne odkázaní na konkurenčný trh.

Väčšina respondentov uviedla, že minimálna mzda nie je vhodným nástrojom na zabránenie fluktuácie pracovníkov v rámci toho istého sektora. Ak je zamestnanosť vysoká (alebo nezamestnanosť nízka), minimálna mzda s tým podľa nich vôbec nesúvisí. Dvaja respondenti doplnili, že minimálna mzda nie je riešením v žiadnom prípade. Fluktuáciu možno podľa nich regulovať flexibilitou v odmeňovaní – kto vie ponúknuť viac, priláka viac ľudí. Ak by zdaňovanie odmien prebiehalo progresívne a rozumne, systém odmeňovania by fungoval lepšie a bol by výhodnejší aj pre zamestnancov. To by úspešným zamestnávateľom umožnilo lepšie odmeňovať pracovníkov, keďže by to bolo finančne menej náročné pre obe strany. Odbory a zamestnanci by sa zároveň mali postarať o to, aby odmeny neboli zaťažované všetkými odvodmi a daňou z príjmu.

Podobne ďalší respondent zdôraznil, že udržanie si pracovníkov závisí od mzdovej politiky konkrétnej firmy a od toho, čo si môže dovoliť. Iný opýtaný uviedol, že viac „krádeží“ pracovníkov sa deje z pohľadu medzisektorových presunov – aj jednoduché rekvalifikácie umožňujú pracovníkom získať atraktívnejšie podmienky v inom sektore. Podľa ďalšieho respondenta sa fluktuácii pracovníkov nedá úplne zabrániť, no dostatok pracovnej sily na trhu by ju mohol znížiť. Nedostatok pracovníkov však prináša nové motivácie na zmenu zamestnania – mladší ľudia odchádzajú rýchlejšie za vyšším platom, no po založení rodiny je pre nich dôležité byť bližšie k domovu (menej cestovania, menej straty času dopravou a viac času s rodinou). Aj z tohto dôvodu sa viacerí po čase vracajú k pôvodnému zamestnávateľovi.

Respondenti poukázali na to, že „odlákaniu“ je ťažké podľahnúť v prípade pracovníka, ktorý je spravodlivo odmeňovaný a cíti, že jeho práca je rešpektovaná a považovaná za pridanú hodnotu v pracovnom prostredí. Minimálna mzda na sektorovej úrovni by podľa nich nezohrávala významnú úlohu. Ďalší opýtaný dodal, že síce môže ísť o jeden z nástrojov, no sám o sebe nestačí. Ekonomické podmienky v sektore vo všeobecnosti neumožňujú stanoviť vyššiu minimálnu mzdu než je národná, a preto nemožno dlhodobo zabrániť odlivu pracovníkov týmto spôsobom; navyše, vyššia sektorová minimálna mzda by mohla negatívne ovplyvniť celý mzdový model v sektore.

Viacerí respondenti zdôraznili, že všetko závisí od konkrétneho zamestnávateľa – „odlákaniu“ (fluktuácii) pracovníkov sa dá predísť opatreniami na podnikovej úrovni, ako je kvalitné pracovné prostredie, odmeňovanie lojality či poskytovanie špecifických benefitov, pričom zamestnávateľ musí zabezpečiť, aby pracovné podmienky boli pre zamestnanca čo najatraktívnejšie.

Jeden respondent uviedol, že regulácia minimálnej mzdy na národnej úrovni je vhodná, pretože poskytuje všetkým sektorom rovnaký východiskový bod na trhu práce. Zároveň však špecifické pracovné podmienky – ako pracovné prostredie, práca na zmeny a vysoké pracovné zaťaženie, poskytovanie dovolenkových platieb, nárok na dovolenku, flexibilný pracovný čas, prestávky, školenia a kariérny rozvoj, možnosti povýšenia, blízkosť domova, možnosti vzdelávania, pocit zamestnancov a úroveň bezpečnosti a stability pracovného prostredia – majú vždy väčšiu váhu

než samotná minimálna mzda. Preto by malo väčší zmysel sústrediť sa na dlhodobé stratégie zlepšovania pracovných podmienok a kariérnych príležitostí, čo by prispelo k väčšej stabilite pracovnej sily.

Ďalší respondenti doplnili, že minimálna mzda je len základný štandard, ktorý nepredchádza fluktuácii v rámci sektora – v sektore sa v skutočnosti dá urobiť len málo. Firmy majú vlastné mzdové systémy, ktoré často prekračujú minimálne hranice, s výnimkou regiónov s výrazným monopolom zamestnávateľov. Ďalší respondent dodal, že zamestnávatelia sa môžu chrániť dohodami o zákaze konkurencie (medzi konkurenčnými firmami v sektore) a lepšími pracovnými podmienkami.

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

Tento problém nie je vnímaný ako skutočne naliehavý. Niekoľko respondentov odpovedalo na túto otázku kladne, avšak väčšina zdôraznila, že náklady práce a dane sú v Slovinsku príliš vysoké, takže firmy vždy budú hľadať krajiny s priaznivejším daňovým prostredím. Spoločnosti, ktoré vytvoria vhodnú daňovú politiku, získavajú viac pracovných miest a investícií. Automatizácia môže znížiť význam nákladov práce, ale konkurencieschopnosť Slovinska bude závisieť aj od investícií do pokročilých technológií a kvalifikácie pracovnej sily.

Pozitívom Slovinska je podľa jedného respondenta relatívne dobre vzdelaná pracovná sila, najmä jazykové kompetencie, ktoré predstavujú výhodu. Na druhej strane je pracovná sila menej dynamická – menší je záujem cestovať, presúvať sa a pracovať flexibilne a dynamicky. Slovinsko tak podľa respondentov nepodporuje zdravé pracovné prostredie, ani pre zamestnávateľov, ani pre pracovníkov. Dane sú veľmi vysoké na oboch stranách, právna a formálna legislatíva je rigidná a komplikovaná. Treba však poznamenať, že krajiny, kam sa výroba presunula, disponujú tiež určitými zručnosťami a pracovnou silou, ktorá je ochotná pracovať za nižšie mzdy – aj osoby s vyšším vzdelaním a odbornými prácami. Umelá inteligencia (AI) a automatizácia samy osebe nie sú nevyhnutne dôvodmi, aby sa firmy rozhodli ísť týmto smerom (odísť z krajiny).

Nie je rozhodujúca iba pracovná sila. Dnes už mnohé výrobné procesy nie sú náročné na manuálnu prácu a presúvajú sa aj preto, že tam inžinier stojí menej. V Slovinsku je problémom vysoké zdanenie miezd, najmä pri vysoko kvalifikovaných pracovníkoch s vyššími príjmami. Stroje pritom stoja rovnako, nech sú umiestnené kdekoľvek, takže umelá inteligencia (AI) a robotizácia nebudú jedinými rozhodujúcimi faktormi – treba zohľadniť aj investičné stimuly, regulovanú byrokráciu (napr. procesy získavania povolení) a ďalšie faktory.

Väčšina respondentov uviedla, že tento faktor nie je veľmi relevantný v niektorých sektoroch – napríklad hotelierstvo sa nedá presunúť do inej krajiny kvôli nižším nákladom práce. Jeden respondent upozornil, že automatizácia sa primárne dotkne administratívnych procesov, zatiaľ čo potreba personálu v oblasti služieb sa výrazne neznižuje. Automatizácia a robotizácia podľa niektorých nahrádza predovšetkým menej platené pracovné miesta.

Rozšírenie automatizácie a robotizácie podľa respondentov nebude mať bezprostredný dopad na rozhodovanie nadnárodných spoločností, pretože mzdy, najmä vo východnej Európe a na Balkáne, zostanú dlhodobo nižšie než v Slovinsku. Na druhej strane určité fyzické úlohy a špecifické práce zostanú, ktoré bude musieť vykonávať pracovná sila. Je utopické myslieť si, že budú potrebné len vysoko hodnotné, technologicky náročné a vyvíjajúce sa pracovné miesta – aj výrobné práce zostanú dôležité a musia byť atraktívne. Vzhľadom na stále nižšie mzdy východoeurópskych krajín a Balkánu sa určité produkty a procesy, ktoré si vyžadujú menej automatizácie a nižšie mzdy, nepresunú, takže dopad na slovinský trh práce bude obmedzený. Vnímanie sa nezmení, kým nebudú hmatateľné výhody automatizácie a robotizácie.

Náklady práce v Slovinsku, najmä pri náročnejších profiloch, nie sú konkurencieschopné v porovnaní s okolitými krajinami, čo pravdepodobne povedie k znižovaniu objemu podnikania a presunu aktivít do krajín s priaznivejším daňovým prostredím. Niektorí respondenti dodali, že nadnárodné spoločnosti väčšinou už dnes nevykonávajú svoje aktivity v strednej a východnej Európe, ale mimo EÚ, kde sú náklady ešte nižšie a podmienky výhodnejšie.

Slovinsko sa podľa respondentov stáva čoraz náročnejším prostredím pre firmy – rýchlo rastú náklady práce z dôvodu vysokého minimálneho platu, vysokých odvodov, nedostatku pracovníkov, nových mzdových bremien, drahších študentov atď. Podiel mzdových nákladov je extrémne vysoký, dane a odvody rastú a predstavujú dodatočné bremeno a demotivačný faktor pre pracovníkov aj zamestnávateľov. Slovinsko má nadpriemernú daň z príjmu a zisku, no hlavným problémom je nestabilné daňové prostredie a nepredvídateľnosť výkladu legislatívy finančným úradom. Chýba investičná politika na prilákanie zahraničných investícií, a rastúce náklady práce ohrozujú konkurencieschopnosť.

Automatizácia a robotizácia nie sú priateľmi zamestnanosti a pracovníkov – zodpovednosť je na zamestnávateľoch, ktorí musia hľadať, ako priniesť pridanú hodnotu, napríklad skracovaním dodávateľských reťazcov. Niektoré činnosti by sa mohli vykonávať bližšie doma za primeranú cenu, aj keď existujú lacnejšie trhy mimo EÚ (India, Čína a

ďalšie). Mierne nižšia marža môže byť kompenzovaná inými výhodami, ako sú kratšia doprava, vyššia kvalita, lepšia spoľahlivosť či stabilnejšie daňové prostredie. Respondent zdôraznil: „Mali by sme zabezpečiť, aby »vyrobené v EÚ« bolo lepšie než výroba inde.“

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

- Jeden z respondentov vyjadril, že sociálni partneri by mali viac komunikovať a snažiť sa hovoriť čo najviac s druhou stranou. Zamestnávateľom však chýba komunikácia so štátnymi inštitúciami, pretože tie sú v súčasnosti úplne neaktívne (absentné). Tým pádom nemáme príležitosť byť kreatívni a rozvíjať širšie nápady alebo riešenia, ktoré by boli lepšie pre zamestnancov, zamestnávateľov aj štát.
- Sektorový sociálny dialóg je v poslednej dobe do značnej miery zastavený alebo je na oboch stranách veľmi malá ochota na zmeny. Na strane zamestnancov nie je žiadna túžba po zmenách či dialógu. Tiež je nemožné dohodnúť sa na akýchkoľvek zmenách, ktoré by znamenali zníženie rozsahu práv pracovníkov, hoci by to v dlhodobom horizonte mohlo znamenať úspešnejšie podnikanie pre firmy a bolo by to lepšie pre všetky strany, pretože by z toho mali v konečnom dôsledku úžitok všetci.
- Možno je potrebné zamyslieť sa nad tým, či v krajinách, kde sa sociálny dialóg ešte nevyvinul do takej miery, ako inde, kde bol základom dohôd desaťročia (ak nie stáročia), má zmysel, aby platili rovnaké pravidlá sociálneho dialógu tam, kde je menej rozvinutý a kde už existuje veľmi dlhá tradícia. V iných krajinách (kde je sociálny dialóg lepšie rozvinutý a má tradíciu) sú sociálni partneri už schopní dohodnúť sa o blahu národa alebo vyšších záujmoch tým, že urobia malé ústupky na oboch stranách, pretože jasne rozumejú, čo je potrebné dohodnúť/urobiť dlhodobo, aby krajina prosperovala. Bohužiaľ, toto nie je prípad krajín, kde sa táto prax ešte nezaviedla, vrátane Slovinska. Preto nemožno očakávať, že sa veci vyriešia rovnakým spôsobom ako v krajinách s dlhodobou tradíciou sociálneho dialógu.
- Bolo by dobré zrušiť netransparentné zasahovanie štátu do personálnej politiky tým, že sa zamestnávatelia zahrnú na tzv. „čierne listiny“, ktoré im zakazujú zamestnávať cudzincov za banálne prehrešky bez právnych rozhodnutí (vyhlášok). Pri vážnejších porušeníach alebo porušovaní pracovného práva by to malo zostať tak, ako je.
- Respondent poukázal najmä na zastaranú sprievodnú pracovnú legislatívu. Zákon o štrajku, Zákon o reprezentatívnosti odborov atď. Sú to veľmi staré zákony a mali by sa podľa neho aktualizovať.
- Slovinský textilný priemysel čelí nedostatku kvalifikovaných pracovníkov. Zamestnanecká politika v zmysle sektorových stimulov (stimuly pre nedostatkové povolania) by mohla pomôcť zlepšiť situáciu. Rovnako je nevyhnutné zlepšiť spoluprácu medzi firmami, vzdelávacími inštitúciami a sociálnymi partnermi, aby sa zvýšila konkurencieschopnosť sektora.
- Spoločnosť, ktorá má kolektívnu zmluvu a dobrý sociálny dialóg v rámci firmy (prehliada všetky otvorené témy dvakrát ročne), navrhla, aby zákon a sektorová kolektívna zmluva boli menej špecifikované/písané, aby bola väčšia voľnosť v kolektívnej zmluve spoločnosti. Bolo by lepšie, keby národné alebo sektorové ustanovenia platili predovšetkým iba pre tých, ktorí nemajú vlastnú kolektívnu zmluvu na úrovni podniku. Táto spoločnosť vyjadrila potrebu deregulácie. Tí, ktorí majú kolektívnu zmluvu na úrovni spoločnosti, by mali mať viac voľnosti a väčšiu príležitosť diskutovať a vyjednávať. V dôsledku toho by niektoré ustanovenia sektorovej kolektívnej zmluvy platili iba pre tých, ktorí nemajú kolektívnu zmluvu spoločnosti/interný sociálny dialóg. Podľa tohto názoru by sa tým zabezpečilo, že situácie, kde je odbor „de facto“ nežiaduci v niektorých spoločnostiach a dialóg s vedením spoločnosti je obmedzený, nebudú zneužívané.
- Iný respondent uviedol, že v dlhodobom horizonte sa bude musieť sociálny dialóg prispôbiť novej realite, ktorú prináša rozvoj vo všetkých oblastiach. Dialóg sa v súčasnosti stále zaoberá hlavne tradičnými témami alebo tradičnou reguláciou prvkov pracovných vzťahov, a nie výzvami budúcnosti.
- Z pohľadu vyjednávania by odbory rokovali iba o mzdových záležitostiach, a zamestnávatelia tiež chcú zasahovať do normatívnej časti sektorových dohôd s návrhmi, čo vytvára výzvy pri rokovaní. Na jednej strane sú zamestnávatelia pripravení počúvať časť, ktorá sa týka výlučne miezd, dovolení atď., samozrejme so svojimi podmienkami na vytvorenie alebo reguláciu zmien v normatívnej časti, kde sa zriedka čokoľvek mení. Pri zmenách a zlepšeniach normatívnej časti by sa mohol vytvoriť aj lepší návrh, ktorý by bol užitočný pre spoločnosť a následne aj pre zamestnancov.
- Z pohľadu očakávaní mladých ľudí voči rigidným formám práce majú zamestnávatelia problém, pretože už nemajú čo ponúknuť mladým ľuďom. Mladí ľudia nemajú záujem o trvalé zamestnanie, sú priťahovaní oveľa flexibilnejšou prácou. Mladí si ani neuvedomujú, že raz budú starí atď., takže nepremýšľajú o dôchodkoch a podobne. Preto preferujú pracovať v iných formách, ktoré sú pre nich viac daňovo výhodné (aktuálna výplata), flexibilnejšie atď. Toto im však v dlhodobom horizonte spôsobí problém, pretože im neposkytuje takú sociálnu istotu. Na druhej

strane, viac informovaní mladí ľudia nedôverujú štátu, že sa o nich postará cez dôchodky atď., takže chcú aj formu zamestnania, ktorá bude pre nich lepšia krátkodobo. Vnímanie pracovnej zmluvy je príliš obmedzujúce a nedostatočne prispôbené novej situácii mladých ľudí, ktorí pozerajú na zamestnanie úplne inak. Najmä menej kvalifikovaná pracovná sila, ktorá je hojne zastúpená v hotelierstve (na tomto priemysle stojí), sa pozerá viac krátkodobo. (Najmä) mladí ľudia „nevidia ďalej“ ako na svoju aktuálnu prácu.

- Respondent uviedol, že si treba uvedomiť, že všetko začína a končí štátom. Bez ohľadu na sentiment voči súčasnej (alebo akejkoľvek predchádzajúcej) vláde, treba byť spokojný, že krajina je normálna, žijeme v pokoji, máme normálne vzdelanie, zdravotníctvo atď. Prostredníctvom vnímania a modelovania konkurencieschopnosti musí byť zabezpečené a pochopené, že všetko nie je zbytočné a márne. Treba tiež opakovane zdôrazňovať náš ekosystém a zaobchádzať s ním opatrne a nezneužívať ho. Toto je najmä úlohou ekonómov a serióznych komunikátorov, ktorí nám poskytujú základ pre normalizáciu sociálneho dialógu. Týmto spôsobom, prostredníctvom kontinuálnej diskusie (na základe čísel a faktov), zvýšime potrebu spoločnej dohody, a tým zvýšime kultúru. Treba si pamätať spoločné menovatele a predovšetkým sa viac zaoberať obsahom a menej populizmom.

IV. ZÁVERY A ODPORÚČANIA

V posledných rokoch slovinský pracovný trh – podobne ako mnohé krajiny strednej a východnej Európy – čelí problémom v dôsledku nedostatku kvalifikovaných pracovníkov, najmä v sektoroch ako stavebníctvo, pohostinstvo a výroba. Tento nedostatok viedol k výraznému nárastu podielu zahraničných pracovníkov, pričom významný prísun bol zaznamenaný z krajín východnej Ázie a Indie. Inflácia a nedostatok pracovnej sily vyvíjali neustály tlak na rast miezd, čo ovplyvnilo niekoľko sektorových kolektívnych zmlúv zvyšovaním minimálnych základných miezd.

Právny rámec sektorového sociálneho dialógu je v podstate založený na princípe, že kolektívne zmluvy sa môžu odchyľovať od všeobecných pravidiel len v prospech zamestnancov, pričom výnimky sú vyčerpávajúco uvedené v zákone. To obmedzuje zmluvnú autonómiu strán a ponúka zamestnávateľom malú motiváciu uzatvárať kolektívne zmluvy. Odporúčame preto prehodnotiť právny rámec tak, aby vo všeobecnosti umožňoval úplné odchýlenie sa od kolektívnych zmlúv, s výnimkou konkrétnych ustanovení, pričom takáto flexibilita by sa primárne vzťahovala na sektorové kolektívne zmluvy.

Podľa odhadov OECD bolo v Slovinsku roku 2017 pokrytie kolektívnymi zmluvami na úrovni 78 % (v oboch – verejnom i súkromnom – sektore). Neexistujú však spoľahlivé údaje špecificky na sektorovej úrovni, a presnosť tohto údaju je sporná. Je pravdepodobné, že pokrytie je významne nižšie a medzi sektormi sa výrazne líši. Absencia oficiálneho registra a jednotného formátu sektorových kolektívnych zmlúv predstavuje výzvy v oblasti transparentnosti a právnej istoty. V dôsledku toho presný počet platných zmlúv a rozsah pokrytia zamestnancov zostáva nejasný. Na riešenie tejto situácie odporúčame zavedenie systému oznamovania a verejne prístupného portálu, kde musia byť zverejnené všetky platné sektorové kolektívne zmluvy.

Prieskum formou dotazníka ukázal, že odbory v Slovinsku sú relatívne slabé – len polovica respondentov medzi zamestnávateľmi uviedla prítomnosť odborov – čo sťažuje uzatváranie kolektívnych zmlúv. Kolektívne zmluvy preto zohrávajú obmedzenú úlohu ako nástroj regulujúci zamestnanosť. Spolu s právnou možnosťou odchýliť sa od zmlúv v prospech zamestnancov to podporuje tendenciu zamestnávateľských organizácií ovplyvňovať politické rozhodnutia skôr, než dosahovať výsledky vyjednávaním s odbormi.

Sektorové kolektívne vyjednávanie uprednostňuje témy ako pracovný čas, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, ukončenie pracovného pomeru, odborné vzdelávanie a mzdy, hoci záujem o ustanovenia o minimálnej mzde v sektorových zmluvách bol stredný. Rozhovory ukázali, že mzdové otázky dominujú sektorovému sociálnemu dialógu, zatiaľ čo témy ako zamestnávanie migrantov, rozdiely v odmeňovaní podľa pohlavia a udržateľnosť dostávajú menej pozornosti. V dotazníkoch sa tiež prejavila skepsa voči klimatickým zmenám.

V Slovinsku neboli zavedené špeciálne pravidlá sociálneho dialógu v dôsledku pandémie COVID-19 ani vojny na Ukrajine. Hoci legislatíva vyžadovala, aby zamestnávatelia konzultovali so zástupcami zamestnancov pred zavedením skráteného pracovného času, prakticky sa to neuskutočnilo kvôli nedostatku štátnej podpory. Mnohí respondenti uviedli, že tieto krízy mali minimálny vplyv na kolektívne vyjednávanie, hoci rokovania boli počas lockdownov náročnejšie. Respondenti poznamenali, že štátna regulácia počas kríz sa skôr zameriavala na ochranu zamestnancov s menším dôrazom na problémy zamestnávateľov.

Kľúčové faktory, ktoré brzdia pokrok v sektorovom kolektívnom vyjednávaní sú: slabá organizácia a fragmentácia zamestnávateľských a zamestnaneckých organizácií a oslabovanie odborov. Odporúčame väčšiu koordináciu medzi zamestnávateľskými organizáciami – iniciatívu, ktorá nevyžaduje legislatívnu reformu, ale skôr akciu zo strany

sektorových aktérov. Okrem toho môže revízia pravidiel reprezentatívnosti odborov znížiť fragmentáciu a viesť k efektívnejšiemu vyjednávaniu.

Nedostatok skúseností a odbornosti – najmä medzi zástupcami zamestnancov – spolu s nedôverou medzi stranami medzi sebou ako aj voči štátu, brzdí kolektívne vyjednanie. Národný sociálny dialóg významne ovplyvňuje sektorové rokovania, niekedy procesy komplikujúc; napríklad zákonom stanovená minimálna mzda je regulovaná na národnej úrovni, čím je prakticky odstránená z sektorového vyjednávania.

Náš prieskum naznačuje potrebu vytvoriť prostredie, ktoré podporuje kolektívne vyjednanie prostredníctvom pozitívneho posilňovania – finančného a etického. Pozitívne kampane zdôrazňujúce legitímnosť a výhody kolektívneho vyjednávania môžu zvýšiť informovanosť a motivovať sociálnych partnerov. Odporúča sa tiež zlepšiť vedomosti sociálnych partnerov o vyjednávacích technikách a ekonomických základoch. Podpora kultúry riešenia sporov, vrátane prístupu k nezávislým mediátorom, môže ďalej podporiť dialóg.

Legislatívne zmeny by mali viazať pozitívne dôsledky a stimuly – finančné, ekonomické a iné – na uzatváranie kolektívnych zmlúv. Súčasťou týchto opatrení by mali byť aj podujatia a školenia zamerané na propagáciu výhod kolektívneho vyjednávania.

Na obnovu dôvery voči štátu je nevyhnutná zmysluplná konzultácia so zamestnávateľmi a odbormi v príslušných fórach. Kľúčové otázky by mali byť otvorene diskutované s dostatočným časom na pripomienky. Stabilné politické a ekonomické podmienky by ďalej uľahčili vyjednanie, pričom predvídateľné politiky v oblasti zamestnanosti, daní, hospodárstva a pracovného práva sú obzvlášť dôležité.

Respondenti tiež poukázali na to, že rigidné pracovné zákony predstavujú prekážky pre kolektívne vyjednanie. Niektorí navrhovali, aby sa sektorové zmluvy mohli odchyľovať od zákonom stanovenej minimálnej mzdy. Hoci značná časť podporovala sektorovú reguláciu miezd ako náhradu za národnú reguláciu, viac ako tretina bola proti.

Rozšírenie automatizácie a robotizácie nebolo medzi respondentmi považované za naliehavú otázku. Konkurenčná schopnosť Slovinska však závisí od investícií do pokročilých technológií a kvalifikácie pracovnej sily, čo by mohlo byť podporené znížením daní pre zamestnávateľov a pracovníkov a znížením byrokratickej záťaže.

I. PRÁVNÝ RÁMEC SEKTOROVÉHO SOCIÁLNEHO DIALÓGU V ŠIESTICH KRAJINÁCH

Predpisy šiestich analyzovaných krajín sú stručne uvedené nižšie.

1. Maďarsko

V Maďarsku sú regulácie v platnosti od roku 2009. Pred rokom 2009 v krajine neexistovala žiadna relevantná regulácia, regulácia sektorového sociálneho dialógu bola zavedená až v roku 2009. Okrem zákonnej regulácie obsahuje príslušné pravidlá aj ministerské vykonávacie nariadenie. Podľa odôvodnenia zákona bol cieľom regulácie vytvorenie nového inštitucionálneho systému maďarského zmierovania záujmov, ktorý zabezpečuje konzultácie medzi sociálnymi partnermi na sektorej úrovni, šírenie kolektívnych zmlúv a rozšírenie možností zamestnávateľov a zamestnancov presadzovať svoj záujem v profesijnej politike. V prípade regulovaného rozvoja a vyváženej prevádzky inštitucionálneho systému sektorového sociálneho dialógu môžu sektoroví zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov spoločne presadzovať záujem o rozvoj sektora a autonómne rozhodovať o významnej časti pravidiel, ktoré sa majú v sektore dodržiavať.

Sektorové dialógové výbory (SDV), ktoré slúžia ako zákonom ustanovené fórum pre sektorový sociálny dialóg, fungujú ako bilaterálne fórum: členmi môžu byť sektoroví zástupcovia zamestnávateľov aj zamestnancov. Základným princípom fungovania SDV je, že žiadna relevantná zamestnanecká alebo zamestnávateľská organizácia v danom sektore by nemala byť vylúčená z možnosti konzultácií, avšak rozhodujúci vplyv na rozhodovanie a uzatváranie kolektívnych zmlúv majú zastupiteľské organizácie s väčšou podporou, pričom rozšírená sektorová kolektívna zmluva môže byť uzavretá len za účasti rozhodujúcej väčšiny sektora. V Maďarsku je v súčasnosti registrovaných sedemnásť SDV. Celkovo možno povedať, že prijatá regulácia je vhodná a správna.

Maďarská krajinná správa vyjadrila iba jednu kritiku týkajúcu sa právnej regulácie. Táto kritika sa týka podmienky rozšírenia kolektívnej zmluvy na celý sektor. Podľa súčasnej regulácie je rozšírenie podmienené tým, že zamestnávateľa, ktorí sú členmi orgánov zastupujúcich záujmy zamestnávateľov, a ktorí spoločne podpisujú kolektívnu zmluvu, zamestnávajú väčšinu zamestnancov v sektore, a že odbory, ktoré uzatvárajú rozšírenie, majú aspoň jeden orgán zastupujúci záujmy, ktorý podľa zákona spĺňa kritériá reprezentatívnosti. Ako vysvetľuje krajinná správa, návrh je nasledovný: bolo by opodstatnené zjednodušiť systém podmienok požadovaných pre rozšírenie zo strany zamestnávateľských orgánov, pretože prakticky je nemožné uzavrieť kolektívnu zmluvu, ktorá by spĺňala požiadavky stanovené zákonom, že zamestnávateľa, ktorí sú členmi orgánov zastupujúcich záujmy zamestnávateľov a ktorí podpisujú kolektívnu zmluvu, zamestnávajú väčšinu zamestnancov v sektore. Odporúča sa znížiť súčasnú hranicu päťdesiat percent na dvadsať až dvadsaťpäť percent¹.

Podľa národnej správy Maďarska je regulačné zázemie vo všeobecnosti vhodné. Napriek tomu boli v Maďarsku rozšírené do sektora iba štyri kolektívne zmluvy a v súčasnosti existuje iba jedna kolektívna zmluva, ktorá obsahuje pravidlá, ktoré sú skutočne v platnosti. Dôvodom tejto situácie je absencia motivácie zo strany politickej sféry podporovať sektorový dialóg. Okrem toho strany neboli dostatočne motivované.

2. Rumunsko

V Rumunsku je sektorové kolektívne vyjednávanie regulované Zákonom o sociálnom dialógu. Tento zákon je v súčasnosti platný a uplatniteľný. Nahradil predchádzajúcu reguláciu, ktorá bola prijatá v kontexte úsporných opatrení iniciovaných vládou s cieľom vyrovnať účinky hospodárskej krízy, ktorá začala v roku 2008. Predchádzajúca regulácia

¹ Szabó, Imre Szilárd: Ágazati szintű kollektív szerződés és országos szintű szociális párbeszéd. In: Gyulavári, Tamás – Kártyás, Gábor (eds.): *Árnyékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról*. Frierdich Ebert Stiftung, Budapest, 2024. p. 37.

predstavovala zmenu paradigmy v oblasti sektorového kolektívneho vyjednávaní, ktorá ho značne sťažovala. Po prvé, zaviedla nové požiadavky na dosiahnutie reprezentatívneho sociálnych partnerov na úrovni sektora. Po druhé, prísne podmienila rozšírenie zmlúv vyjednaných na úrovni skupiny podnikov na celý sektor. Po tretie, zákon ukladal povinnosť kolektívneho vyjednávaní iba na úrovni podniku (s viac ako 21 zamestnancami), čím sa znížila úroveň vyjednávaní. Dôsledkom týchto troch faktorov bola nespokojnosť odborov s ustanoveniami predchádzajúceho zákona. Súčasná regulácia sociálneho dialógu bola prijatá parlamentom v decembri 2022 po krátkej a cielenej debata o technických zmenách odporúčaných Medzinárodnou organizáciou práce.

Zákon o sociálnom dialógu rozširuje práva zamestnancov na slobodné združovanie, posilňuje postavenie odborov (znižuje prah reprezentatívneho), uľahčuje kolektívne vyjednávanie na úrovni podniku a sektora a zavádza povinnosť jeho začatia, ako aj umožňuje vyjednávanie zamestnaneckých zmlúv na medzisektorovej úrovni prostredníctvom prenosu reprezentatívneho na vyššie organizácie.

Na uľahčenie sektorového kolektívneho vyjednávaní bol prah reprezentatívneho pre odborové federácie znížený zo 7 % na 5 % z celkového počtu zamestnancov na úrovni sektora. Zákon o sociálnom dialógu ďalej umožňuje rozšírenie kolektívnych zmlúv na celý sektor, ak zamestnávateľské združenia podpisujúce zmluvu pokrývajú viac než 35 % zamestnancov sektora (čo je výrazné zníženie v porovnaní s predchádzajúcou hranicou nad 50 % podľa predchádzajúceho zákona).

V októbri 2024 bola kolektívna pracovná zmluva, podpísaná v máji 2024 na úrovni skupiny bankových jednotiek (pokrývajúca 43 % zamestnancov v bankovom sektore), rozšírená na celý bankový sektor v Rumunsku, na žiadosť odborovej strany. Ide o prvý prípad v oblasti sociálneho dialógu, keď kolektívna zmluva platí erga omnes pre všetkých zamestnancov v sektore bankových aktivít, bez ohľadu na ich odborovú príslušnosť alebo zamestnávateľa.

Zhrnutím a analýzou vyššie uvedeného možno konštatovať, že Rumunsko má jasné právne rámce týkajúce sa sektorového dialógu a sektorového kolektívneho vyjednávaní. Podľa rumunskej národnej správy bol počet kolektívnych zmlúv uzatvorených na úrovni kolektívneho vyjednávaní za posledných 15 rokov skromný. Rozšírenie kolektívnej pracovnej zmluvy na celý bankový sektor potvrdzuje, že Zákon o sociálnom dialógu poskytuje primerané regulačné zázemie.

3. Čierna Hora

V Čiernej Hore bola prvá príslušná regulácia prijatá v roku 2008. V rokoch 2011 a 2013 bol tento zákon zmenený s cieľom upraviť status členov Sociálneho poradného výboru tak, aby neboli verejnými funkcionármi, a zároveň znížiť počet členov vlády, odborov a zamestnávateľov vo Výbore.

Výbor posudzuje a prijíma stanoviská k otázkam: rozvoja a zlepšovania kolektívneho vyjednávaní na národnej a sektorovej úrovni; dopadu hospodárskej politiky a opatrení na jej realizáciu na sociálny rozvoj a stabilitu zamestnanosti, mzdovú a cenovú politiku; konkurencieschopnosti a produktivity; ochrany práce a životného prostredia, vzdelávania a odbornej prípravy; zdravotnej a sociálnej ochrany a bezpečnosti; demografických trendov a otázok súvisiacich s Medzinárodnou organizáciou práce, ako aj iných otázok dôležitých pre implementáciu a zlepšovanie hospodárskej a sociálnej politiky.

V Čiernej Hore sa sektorová kolektívna zmluva uzatvára pre konkrétny sektor a platí pre všetkých zamestnávateľov a zamestnancov v sektore, zatiaľ čo kolektívna zmluva na úrovni zamestnávateľa platí pre zamestnancov konkrétného zamestnávateľa.

Zákonník práce určuje inštitúcie a subjekty, ktoré môžu uzatvárať kolektívne zmluvy. Sektorové kolektívne zmluvy môžu byť uzatvorené reprezentatívnou federáciou zamestnávateľov a reprezentatívnymi odbormi v reálnej ekonomike, a môžu byť uzatvorené pre štátom založené spoločnosti alebo tam, kde je štát väčšinovým vlastníkom, a pre ďalšie subjekty (verejné inštitúcie, organizácie sociálneho zabezpečenia, štátne inštitúcie a obce atď.) zo strany reprezentatívnych zamestnávateľov, odborov a vlády.

V súčasnosti je v Čiernej Hore v roku 2023 podpísaných 38 kolektívnych zmlúv na úrovni zamestnávateľov. Okrem toho je v Čiernej Hore podpísaných sedem sektorových kolektívnych zmlúv pre reálnu ekonomiku (sektor cestovného ruchu a pohostinstva; námorná doprava, prístavné a prekladiskové služby a prístavy pre nautický turizmus; námorníci na lodiach v medzinárodnej plavbe; stavebníctvo a priemysel stavebných materiálov; energetický sektor; telekomunikácie; chemický, farmaceutický a textilný priemysel).

Čo sa týka Čiernej Hory, možno konštatovať, že okrem primeranej právnej regulácie existuje sedem účinných sektorových kolektívnych zmlúv pre reálnu ekonomiku.

4. Slovensko

Na Slovensku je sociálny dialóg regulovaný tromi zákonmi. Legislatívny rámec pre sociálny dialóg je v súlade s európskymi štandardmi. Podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní existujú dve úrovne kolektívnych zmlúv: podniková kolektívna zmluva (uzatvára sa medzi jednotlivým zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo viacerými odborovými organizáciami) a vyššia (sektorová) kolektívna zmluva (uzatvára sa medzi zamestnávateľskou organizáciou a odborovou konfederáciou). Sektorové kolektívne zmluvy sa vyjednávajú pre konkrétne hospodárske sektory na celoštátnej úrovni. V súčasnosti je v platnosti 24 kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

Sektorový sociálny dialóg zohráva kľúčovú úlohu pri formovaní zamestnaneckej a sociálnej politiky na Slovensku tým, že usiluje o dosiahnutie konsenzu medzi všetkými zúčastnenými stranami (sociálnymi partnermi). Prostredníctvom sektorového dialógu sa vytvárajú kolektívne zmluvy, ktoré určujú mzdy, pracovné podmienky a sociálne benefity v konkrétnych sektoroch. Tieto zmluvy sú rozhodujúce pre stanovenie minimálnych miezd a ďalších výhod pre pracovníkov v rôznych sektoroch.

Čo sa týka Slovenska, možno konštatovať, že počet sektorových kolektívnych zmlúv je v regióne výrazne vysoký.

5. Slovinsko

V Slovinsku neexistuje základný právny predpis, ktorý by komplexne reguloval sociálny dialóg, pričom ustanovenia sú rozptýlené v niekoľkých rôznych právnych predpisoch. Za veľmi dôležitý, ak nie najdôležitejší, právny predpis v oblasti sociálneho dialógu sa považuje Zákon o kolektívnych zmluvách, ktorý upravuje zmluvné strany, obsah, postup uzatvárania kolektívnej zmluvy, jej formu, platnosť a zánik, zmierne riešenie kolektívnych pracovných sporov a registráciu a zverejňovanie kolektívnych zmlúv.

Sociálny dialóg v Slovinsku má svoju históriu založenú na dohode, aj keď v posledných desaťročiach sa prejavili viaceré slabé miesta, ako je strata dôvery medzi sociálnymi partnermi, oslabenie znalostí a schopností uzatvárať dohody, nemožnosť zahrnúť nové témy do kolektívneho vyjednávania a podobne.

Na sektorovej úrovni prebieha sociálny dialóg v Slovinsku medzi zamestnávateľskými organizáciami. Na strane odborov sú sektorové odbory, ktoré môžu byť nezávislé alebo združené v konfederácii odborových zväzov. Väčšina sektorového sociálneho dialógu prebieha formou kolektívneho vyjednávania s cieľom uzatvoriť kolektívne zmluvy, v menšej miere ide o uzatváranie iných dohôd alebo reakcie napríklad na vládne návrhy regulovať určitý aspekt sektora. Kolektívne vyjednávanie sa uskutočňuje v súlade so Zákonom o kolektívnych zmluvách.

Problém v praxi spočíva najmä v tom, že neexistujú oficiálne konsolidované znenia kolektívnych zmlúv na úrovni sektora, čo znižuje právnu istotu pre pracovníkov aj zamestnávateľov, pretože nemajú istotu, či disponujú oficiálnym a platným znením kolektívnej zmluvy. Podnikové kolektívne zmluvy nie sú vôbec oficiálne zverejňované a sú neprístupné verejnosti.

Legislatíva v Slovinsku nezaväzuje sociálnych partnerov poskytovať údaje o svojich členoch a neexistuje ani oficiálny register všetkých sektorových kolektívnych zmlúv, v dôsledku čoho nie je možné poskytnúť presné informácie o platnosti kolektívnych zmlúv – ani na štátnej úrovni, ani na úrovni jednotlivých sektorov. Nie je možné presne odpovedať ani na otázku počtu účastníkov sektorového sociálneho dialógu, počtu uzavretých kolektívnych zmlúv ani počtu pracovníkov pokrytých sektorovou kolektívnou zmluvou. Zatiaľ čo zamestnávateľské organizácie sú povinné registrovať údaje v obchodnom registri, odbory túto povinnosť nemajú.

Kolektívne zmluvy predstavujú silný pilier regulácie pracovnoprávných vzťahov v Slovinsku a možno tvrdiť, že do určitej miery ovplyvňujú formovanie zamestnaneckej a sociálnej politiky.

Neexistencia registra platných kolektívnych zmlúv znevýhodňuje aj výskumníkov, ktorí nemajú presné údaje o počte sektorových kolektívnych zmlúv.

6. Srbsko

V Srbsku sa kolektívne zmluvy môžu uzatvárať podľa Zákonníka práce ako všeobecné, špeciálne a na úrovni podniku. Špeciálna kolektívna zmluva sa uzatvára pre sektor, skupinu, podskupinu alebo ekonomickú činnosť a podpisuje ju zástupca združenia zamestnávateľov a zástupca odborového zväzu, ktorí sú ustanovení pre daný sektor, skupinu, podskupinu alebo činnosť. Podľa platných ustanovení Zákonníka práce sa taktiež určuje reprezentatívnosť pre sektor, skupinu, podskupinu alebo činnosť.

V roku 2010, päť rokov po prijatí súčasného Zákonníka práce, však bola prijatá Vyhláška o klasifikácii činností, ktorá neuznáva pojmy „sektor, skupina, podskupina alebo činnosť“, ale používa pojmy „sektor, oblasť a skupina“.

Z tohto dôvodu nie je Zákonník práce zosúladený s Vyhláškou o klasifikácii činností, pretože ani najnovšie zmeny Zákonníka práce z roku 2014 nezohľadnili potrebu tejto legislatívnej harmonizácie.

V praxi to znamená, že Štatistický úrad Srbskej republiky používa klasifikáciu činností podľa Vyhlášky o klasifikácii činností, zatiaľ čo jednotlivé odbory sú organizované podľa sektorov a činností, ktoré podľa predmetnej vyhlášky už neexistujú.

V súčasnosti je v Srbsku uzavretých 15 sektorových (špeciálnych) kolektívnych zmlúv. Je dôležité zdôrazniť, že žiadna z týchto 15 kolektívnych zmlúv nerieši otázku miezd na úrovni odvetvia či sektora, čím je samotný proces kolektívneho vyjednávania obmedzený. Zo všetkých špeciálnych kolektívnych zmlúv iba špeciálna kolektívna zmluva pre stavebníctvo a špeciálna kolektívna zmluva pre cestné stavby určujú najnižšiu úroveň miezd dohodou o hodinovej sadzbe na úrovni minimálnej hodinovej mzdy. Keďže minimálna hodinová mzda sa upravuje každoročne, zamestnanci týmto spôsobom získavajú zvýšenie mzdy.

7. Zhrnutie

Dá sa povedať, že právna úprava vo všetkých krajinách je vhodná a poskytuje stabilný právny rámec. Zároveň – s prihliadnutím na maďarský príklad – presná právna úprava sama o sebe nestačí, je potrebné aj podporné právne prostredie. Preto je okrem právnej úpravy nevyhnutná politická podpora, ako aj motivácia zainteresovaných subjektov a strán. Rumunsko poskytuje dobrý príklad toho, ako je možné spustiť vzorový proces s dobre aplikovateľnou právnou úpravou prijatou v roku 2022, pričom sa myslí na sektorovú kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje celý bankový sektor v roku 2024.

V Čiernej Hore je právna úprava prepojená so sektorovým sociálnym dialógom a sektorovým kolektívnym vyjednávaním, ktoré sa javí ako dobre fungujúce.

Slovensko je v regióne výnimočným príkladom s najvyšším počtom sektorových kolektívnych zmlúv od nadobudnutia účinnosti právnej úpravy – v súčasnosti (v čase spracovania analýzy) je ich platných 24.

Pokiaľ ide o Slovinsko, treba poznamenať, že sociálny dialóg je založený na histórii dohôd, takže korene slovinského dialógu siahajú desaťročia dozadu. To je v regióne jedinečné. Z hľadiska právnej úpravy by bolo vhodné novelizovať legislatívu tak, aby existovala adekvátna registrácia a údaje o počte platných kolektívnych zmlúv.

V Srbsku existuje právna úprava kolektívneho vyjednávania a vzhľadom na región je počet sektorových kolektívnych zmlúv taktiež vysoký.

Celkovo možno povedať, že právna úprava je vo všetkých krajinách regiónu dobre organizovaná. Krajiny sa líšia tým, či napriek primeranej právnej úprave sektorový sociálny dialóg v jednotlivých krajinách skutočne funguje a ako funguje. Okrem regulácie sú dôležité aj iné, nelegislatívne faktory, ako historické tradície, politické postoje a postoje zainteresovaných subjektov.

II. ANALÝZA KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA A SOCIÁLNEHO DIALÓGU V STREDNEJ A VÝCHODNEJ EURÓPE

1. Prehľad vzorky respondentov

Analýza dotazníka odhaľuje vysoko fragmentovanú a prevažne decentralizovanú štruktúru kolektívneho vyjednávania s významnými rozdielmi nielen medzi jednotlivými krajinami, ale aj v rámci nich. Prítomnosť odborov a štruktúry kolektívneho vyjednávania sa prevažne sústreďujú vo väčších podnikoch, zatiaľ čo menšie firmy väčšinou zostávajú mimo formalizovaných štruktúr zastupovania zamestnancov. Kolektívne zmluvy na sektorovej úrovni sú vo všeobecnosti zriedkavé, s výnimkou Slovinska a do určitej miery stavebného sektora naprieč krajinami.

Zamestnávateľia v regióne vyjadrujú skepticizmus voči vládnej podpore sektorového sociálneho dialógu, a hoci sa organizácie zamestnávateľov často vnímajú ako schopné ovplyvňovať národnú politiku, pretrvávajú pochybnosti o autonómii a efektívnosti formálnych mechanizmov dialógu. Hlavnými hnacími silami nedávnych zmien v sociálnom dialógu sú ekonomické tlaky — vrátane inflácie, energetických kríz a nedostatku pracovnej sily — zatiaľ čo širšie spoločenské výzvy, ako migrácia, digitalizácia či kybernetická bezpečnosť, majú slabší alebo nerovnomerný dopad.

Sektorový dialóg zvyčajne uprednostňuje tradičné pracovnoprávne otázky, ako je bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, organizácia pracovného času a odborná príprava, zatiaľ čo spoločensky inovatívne témy, ako rovnosť pohlaví, prevencia obťažovania či udržateľnosť životného prostredia, sú značne menej zastúpené. Zamestnávateľia vo všeobecnosti prejavujú otvorenosť voči nastavovaniu minimálnych miezd prostredníctvom sektorových kolektívnych zmlúv, hoci významné národné rozdiely v miere podpory pretrvávajú. Otázky zmeny klímy a aktivity súvisiace s ESG, hoci získavajú určitú pozornosť na podnikovej úrovni, ešte neboli integrované do bežných štruktúr sociálneho dialógu.

Celkovo zistenia naznačujú, že hoci prvky kolektívneho vyjednávania existujú vo všetkých šiestich krajinách strednej a východnej Európy, ich inštitucionálna hĺbka, pokrytie a tematický rozsah zostávajú obmedzené.

2. Odborová prítomnosť a rady zamestnancov

Prítomnosť odborov v Maďarsku, Čiernej Hore, Rumunsku, Srbsku, Slovensku a Slovinsku sa javí ako veľmi nerovnomerná a úzko súvisí s veľkosťou podniku. Vo všeobecnosti väčšina skúmaných firiem nemá odbory; väčšie spoločnosti (250 a viac zamestnancov) však vykazujú výrazne vyššiu pravdepodobnosť ich existencie. Napríklad, hoci veľké spoločnosti tvorili len 31 % vzorky, predstavovali 66 % odborovo organizovaných podnikov. Tento štrukturálny vzorec je obzvlášť výrazný v Maďarsku a Rumunsku, kde prevažná väčšina odborovo organizovaných firiem patrí do najväčšej kategórie podľa veľkosti. Naopak, v menších podnikoch, najmä v tých s menej ako 50 zamestnancami, existujú odbory veľmi zriedka, čo odráža širší regionálny trend slabšej zamestnaneckej (odborovej) organizácie mimo veľkých korporácií. Prejavili sa národné rozdiely: Slovensko vykazuje relatívne vyššiu celkovú mieru prítomnosti odborov v porovnaní so Srbskom a Čiernou Horou, avšak sektor malých podnikov zostáva v celej oblasti prevažne neorganizovaný.

Existencia podnikovej alebo zamestnaneckej rady odráža niektoré aspekty prítomnosti odborov, avšak odhaľuje ešte slabšiu a fragmentovanejšiu inštitucionalizáciu zastupovania zamestnancov. Priemerne len približne pätina skúmaných firiem uviedla, že má podnikovú radu. Pravdepodobnosť jej existencie rastie s veľkosťou podniku a prítomnosťou kolektívnej zmluvy na úrovni jednotky. Regresná analýza však naznačuje, že aj medzi väčšími firmami a tými, ktoré majú kolektívne zmluvy, je prediktívna sila len stredná. Najmä v Maďarsku a Slovinsku majú väčšie spoločnosti výrazne vyššiu pravdepodobnosť, že budú mať podnikovú radu, zatiaľ čo v krajinách ako Čierna Hora a Srbsko je tento vzťah oveľa slabší alebo dokonca neexistuje. To naznačuje, že hoci veľkosť podniku a inštitucionalizované vyjednanie podporujú vznik podnikových rád, širšie národné právne rámce a sociálne tradície významne ovplyvňujú ich zakladanie a efektívnosť v strednej a východnej Európe.

3. Kolektívne zmluvy na podnikovej a sektorovej úrovni

Existencia kolektívnych zmlúv na sektorovej úrovni v strednej a východnej Európe zostáva relatívne obmedzená a veľmi nerovnomerná medzi jednotlivými krajinami. Celkovo 73 % skúmaných podnikov uviedlo, že sektorová zmluva neexistuje, pričom stavebníctvo je jediným sektorom, kde približne polovica respondentov uviedla jej existenciu. Slovinsko predstavuje výnimku, kde takmer polovica skúmaných firiem potvrdila prítomnosť sektorovej zmluvy, zatiaľ čo v iných krajinách, ako sú Maďarsko, Srbsko a Rumunsko, je tento podiel výrazne nižší. Štatistická analýza naznačuje iba stredne silnú súvislosť medzi zmluvami na úrovni firmy a sektorovou úrovňou: firmy bez kolektívnej zmluvy na úrovni zamestnávateľa pravdepodobne nemajú ani sektorovú kolektívnu zmluvu, ale existencia zmluvy na úrovni zamestnávateľa výrazne nepredikuje existenciu sektorových dohôd. To poukazuje na fragmentované prostredie kolektívneho vyjednávania, kde je sektorová koordinácia relatívne slabá a často nahrádzaná alebo obchádzaná rokovaniami na úrovni jednotlivých podnikov.

Národné vzorce ďalej ukazujú, že sektorové vyjednanie konzistentne nenahrádza absenciu dohôd na úrovni zamestnávateľa. V Maďarsku a Srbsku sú sektorové zmluvy zriedkavé a vyjednanie na úrovni podniku dominuje vo väčších spoločnostiach. Naopak, Slovinsko vykazuje vyššie zastúpenie sektorových dohôd, čo naznačuje viac koordinovaný systém, pravdepodobne podporovaný silnejšími sektorovými inštitúciami alebo právnymi povinnosťami. Zaujímavé je, že existencia alebo absencia sektorových zmlúv sa javí ako do značnej miery nezávislá od veľkosti podniku, čo naznačuje, že rozhodujúcu úlohu zohrávajú externé inštitucionálne faktory – ako národné regulačné rámce a sila organizácií zamestnávateľov a pracovníkov – skôr než charakteristiky samotných firiem.

Údaje z prieskumu tiež ukazujú, že podniky zapojené do sektorových kolektívnych zmlúv nie sú systematicky tie isté, ktoré sa zapájajú do vyjednávania na úrovni zamestnávateľa. Inými slovami, dohody na úrovni zamestnávateľa často vznikajú tam, kde sektorové vyjednanie absenteje alebo je nedostatočné, čiže tieto dve úrovne sa navzájom

nepodmieňujú. Táto fragmentácia poukazuje na prevažne decentralizovaný model kolektívneho vyjednávanía v regióne, kde výsledky rokovaní závisia výrazne od individuálnych stratégií podnikov a relatívnej sily miestnych odborov, a nie od koordinovaných sektorových rámcov. Kolektívne vyjednávanie v strednej a východnej Európe tak zostáva prevažne zamerané na podniky, pričom sektorové zmluvy zohrávajú len sekundárnu alebo doplnkovú úlohu, okrem niekoľkých silnejších inštitucionálnych kontextov, ako má Slovinsko.

4. Stav sociálneho dialógu

Celkový obraz situácie sociálneho dialógu v strednej a východnej Európe poskytujú odpovede na otázky týkajúce sa úlohy sociálneho dialógu pri tvorbe verejných politík a niektorých špecifických faktorov, ktoré ho ovplyvňujú.

Závazky vlád posilňovať sektorový dialóg sú v regióne menej typické, a úroveň sociálneho dialógu je v porovnaní so západnou Európou nižšia.² Vnímanie záväzku vlád posilňovať dialóg je v strednej a východnej Európe skôr negatívne. Keď sme sa respondentov pýtali na záväzok vlády v tejto oblasti, väčšina odpovedí vo všetkých skúmaných krajinách sa nachádzala na negatívnej strane Likertovej škály. Toto je obzvlášť kontrastné s požiadavkami Smernice EÚ 2022/2041 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii, ktorá podporuje sektorové rokovania: článok 4 ods. 2 Smernice vyžaduje prijatie akčného plánu na zvýšenie pokrytia kolektívnym vyjednávaním vo všetkých členských štátoch, kde pokrytie klesá pod 80 % – hranicu typickú iba pre členské štáty s pevne etablovanými sektorovými systémami.³ Skepticizmus respondentov naznačuje, že zamestnávateľia v strednej a východnej Európe zatiaľ nevnímajú žiadnu vládnú zmenu v súlade s požiadavkami Smernice.

Iná situácia sa však javí pri účasti zamestnávateľských organizácií na národnom sociálnom dialógu: vo všetkých skúmaných krajinách, okrem Maďarska, prevláda jasná väčšina zamestnávateľov, ktorí veria, že prostredníctvom dialógu môžu zamestnávateľské organizácie ovplyvňovať verejné hospodárske a sociálne politiky. Odpovede na otázku o autonómii dialógu sa čiastočne líšili. Rumunskí, srbskí, slovenskí a čiernohorskí zamestnávateľia, ktorí majú väčšiu dôveru v sociálny dialóg, považujú proces za autonómnejší, hoci v menšej miere ako pri otázke efektívnosti. Slovinskí zamestnávateľia však vykazujú výraznú neistotu. Odpovede maďarských zamestnávateľov, ktorí už sú skeptickí voči efektívnosti dialógu, ukazujú podobný vzorec aj v otázke autonómie. Porovnávací analýza tak odhaľuje rozpor: niektorí zamestnávateľia, ktorí vnímajú sociálny dialóg ako efektívny kanál pre záujmy zamestnávateľov, sú neistí ohľadom skutočnej autonómie procesu, čo môže oslabiť celkovú dôveru v dialóg.

Respondenti tiež poskytli spätnú väzbu k otázke, či považujú sektorový dialóg a sektorovú reguláciu za nástroje na predvídateľnejší pracovný trh. Väčšina krajín prejavila pozitívny postoj k sektorovému dialógu, pričom Rumunsko vyniká s 60,7 % respondentov, ktorí s predmetným tvrdením silne súhlasili. Maďarskí zamestnávateľia boli v tejto otázke pozitívnejší, než by naznačovala realita národného dialógu, zatiaľ čo slovinské odpovede sa posunuli opačným smerom (k nesúhlasu).

Okrem sociálneho dialógu zamestnávateľia v regióne vnímajú možnosť ovplyvniť verejnú politiku prostredníctvom lobovania vykonávaného zamestnávateľskými organizáciami: s výnimkou Maďarska, kde sú názory rôzne, v zvyšných piatich krajinách prevláda súhlas s touto možnosťou. Naopak, efektívnosť lobovania vykonávaného jednotlivými zamestnávateľmi je v regióne silne rozdelená. Na Slovensku a najmä v Slovinsku respondenti považujú jednotlivé firmy za schopné ovplyvniť verejnú politiku, zatiaľ čo v Čiernej Hore, Rumunsku a Srbsku sú názory rozdielne. V Maďarsku väčšina respondentov nepovažuje lobovanie jednotlivých zamestnávateľov za účinný nástroj. Vnímanie lobovacej sily môže byť ovplyvnené menej inštitucionalizovanou povahou procesu, ktorá sa líši podľa typu, sektora a veľkosti podnikov zapojených do prieskumu. Dá sa však konštatovať, že s výnimkou Maďarska, ktoré vykazuje vysokú variabilitu, zamestnávateľia v regióne uznávajú schopnosť ovplyvňovať tvorbu politík prostredníctvom sociálneho dialógu aj lobovania zamestnávateľských organizácií, zatiaľ čo efektívnosť lobovania jednotlivých zamestnávateľov je predmetom rozporov. Tam, kde sociálny dialóg funguje správne, inštitucionálne lobovanie (zamestnávateľská reprezentácia) je vnímané ako doplnkové a kompatibilné. Na druhej strane, pochybnosti o autonómii dialógu môžu oslabovať dôveru v proces a posilňovať úlohu lobovania ako legitímnej alternatívy.

Respondenti boli tiež požiadaní o hodnotenie významu konkrétnych faktorov ovplyvňujúcich sociálny dialóg. Zamestnávateľia v regióne vidia ako hlavné hnacie sily ekonomické faktory, ako infláciu, súvisiacu energetickú krízu, rastúce životné náklady a spomalenie hospodárstva. Rovnako sa považujú za relevantné aj otázky súvisiace so zamestnanosťou, ako nedostatok pracovnej sily alebo rast miezd. Pri nedávnych krízach panuje zhoda o silnom vplyve pandémie COVID-19, no vojna na Ukrajine zamestnávateľov v regióne rozdeľuje: na Slovensku ju považuje

² Torsten Müller – Kurt Vandaele – Jeremy Waddington: Conclusion: towards an endgame. In: Torsten Müller – Kurt Vandaele – Jeremy Waddington (eds.): *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute, Brussels, 2020. 629.

³ OECD/AIAS ICTWSS, 2023, <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecdaias-ictwss-database.html> (23. 04. 2025.).

za relevantnú 58,7 % respondentov, zatiaľ čo v Maďarsku nie je považovaná za relevantnú. V ostatných krajinách sa odpovede výrazne líšia a množstvo respondentov uviedlo „neviem“. Vplyv digitalizácie je vnímaný zmiešane, pričom len v čiernohorských a slovenských vzorkách prevažuje uznanie jej významu. Vplyv práce na diaľku a iných atypických foriem zamestnania, ľahšie uchopiteľný z pohľadu pracovného práva, bol všeobecne uznaný, no vysoká variabilita a počet „neviem“ pri otázke „právo na odpojenie“ naznačujú, že tento problém prakticky neovplyvňuje pracovný trh v regióne. Význam novších tém verejnej diskusie, ako kybernetická bezpečnosť a migrácia, je hodnotený nízko, s vysokou variabilitou odpovedí a mnohými „neviem“.

Celkovo je vývoj sociálneho dialógu väčšinou považovaný za podmienený tradičnými ekonomickými faktormi a udalosťami, ktoré možno označiť za klasické.

5. Zváženie možných tém pre sektorový sociálny dialóg

Okrem hodnotenia determinantov sociálneho dialógu sa v dotazníku skúmali aj postoje zamestnávateľov prostredníctvom posúdenia úlohy, ktorú určité regulačné oblasti potenciálne alebo skutočne zohrávajú v sektorovom sociálnom dialógu. Spätná väzba k nastoleným otázkam poskytuje cenné informácie o prioritách podnikov v strednej a východnej Európe.

Z rôznych oblastí sa ako najviac uznávaná a podporovaná téma ukazuje „bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci“, ktorá patrí medzi kľúčové oblasti vo všetkých sledovaných krajinách, čo potvrdzuje, že táto téma naďalej zohráva zásadnú úlohu v konzultáciách medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Pozoruhodná je takmer jednotná zhoda v Rumunsku, kde 92,9 % respondentov označilo túto oblasť za dôležitú tému sektorového dialógu.

Rovnako organizácia pracovného času zostáva kľúčovou otázkou záujmu zamestnávateľov ako klasická problematika zamestnávania. Tretím významným bodom je značný záujem o odborné vzdelávanie a učňovské systémy, čo môže byť logickým dôsledkom pretrvávajúcej diskusie o nedostatku pracovnej sily v krajinách CEE (strednej a východnej Európy). To naznačuje, že podniky všeobecne uznávajú dôležitosť rozvoja pracovnej sily, pričom zároveň prikladajú význam klasickým otázkam zamestnania, ako je bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a organizácia pracovného času.

Naopak, zamestnávatelia v regióne prejavujú výrazne nízky záujem o témy, ako je platová nerovnosť medzi pohlaviami, aktívne starnutie a obťažovanie na pracovisku. Tieto témy sú často spájané s neutrálnym postojom (významná časť respondentov uviedla možnosť „neviem“), no zároveň je zrejmá aj značná neochota tieto otázky začleňovať do sektorového dialógu. To môže naznačovať nedostatok identifikácie s týmito témami alebo nedostatok dôležitosti, ktorú im zamestnávatelia prikladajú, hoci sú súčasťou Európskeho piliera sociálnych práv od roku 2017.⁴ Ale môže to tiež znamenať, že tieto otázky nie sú riešené prostredníctvom sektorového sociálneho dialógu. Podobný vzorec možno pozorovať aj pri otázkach environmentálnej a sociálnej udržateľnosti, ktoré sú tiež nízkou prioritou a niekedy sú explicitne odmietané ako témy sociálneho dialógu. V štyroch zo šiestich sledovaných krajín patrí medzi najmenej podporované oblasti (explicitne negatívne odpovede) zamestnávanie migrantov. To korešponduje s odpoveďami na otázku merajúcu dopad migrácie, kde bol celkovo vplyv tohto javu na sociálny dialóg hodnotený ako nízky.

Zamestnávatelia v strednej a východnej Európe majú tendenciu uprednostňovať otázky týkajúce sa pracovných podmienok (bezpečnosť a ochrana zdravia, pracovný čas) a kvality pracovnej sily (odborné vzdelávanie) v rámci sektorového dialógu, pričom zachovávajú tradičnejšie zameraný prístup k sociálnemu dialógu a vyhýbajú sa témam súvisiacim s rodovou nerovnosťou, environmentálnou a sociálnou udržateľnosťou a pracou migrantov.

6. Alternatívne spôsoby určovania minimálnej mzdy

Dotazník hypoteticky naznačoval možnosť stanovenia minimálnych miezd v rámci sektorových alebo národných kolektívnych dohôd. Možnosť stanoviť v rámci sektorových dohôd minimálnu mzdu bola pozitívnejšie prijatá v štyroch zo šiestich skúmaných krajín: zamestnávatelia v Maďarsku, Čiernej Hore, Rumunsku a Srbsku jednoznačne podporovali tento decentralizovaný mechanizmus stanovovania minimálnych miezd. Naopak, Slovensko a Slovinsko vykázali významný podiel neistoty. V prípade Slovinska sa vyskytli aj vyslovene odmietavé postoje voči tomuto konceptu.

⁴ For the 20 principles of the European Pillar of Social Rights: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:eu-pillar_of_social_rights (23. 04. 2025.).

Tento vzorec sa v podstate odráža aj v odpovediach na otázku národnej dohody o minimálnej mzde, hoci zamestnávateľia v Maďarsku už nie sú tomuto konceptu naklonení, a podiel odpovedí typu „ani súhlasím, ani nesúhlasím“ na Slovensku je vyšší než v predchádzajúcom prípade, zatiaľ čo v Slovinsku prevažuje väčšina, ktorá tento koncept odmieta. Rumunsko prejavuje podporu stanoveniu minimálnej mzdy aj na národnej úrovni, aj keď so značne vyšším podielom odpovedí odmietajúcich tento nápad v porovnaní s jej stanovením na sektorovej úrovni.

Otvorenosť voči sektorovej úrovni je posilnená odpoveďami na otázku o celkových výhodách takýchto dohôd: podpora je obzvlášť vysoká v Čiernej Hore a Rumunsku, ale aj v slovenských a slovinských vzorkách, ktoré vykazujú skeptickejší postoj k sektorovým dohodám o mzdách, prevažuje väčšina súhlasných odpovedí. Celkovo zamestnávateľia v strednej a východnej Európe majú tendenciu súhlasiť s myšlienkou stanovovania minimálnych miezd v kolektívnych dohodách, a najmä s posilnením úlohy sektorovej úrovne. Treba však poznamenať, že medzi krajinami existujú výrazné rozdiely v postojoch: zatiaľ čo Čierna Hora a Rumunsko sú jasne naklonené, Slovensko a najmä Slovinsko sa javia ako veľmi skeptické voči možným variantom uvedeným v prieskume.

7. Zmena klímy a aktivity v oblasti ESG

Zmena klímy ako téma sektorového sociálneho dialógu zohráva v strednej a východnej Európe fragmentovanú a všeobecne slabú úlohu. Vo väčšine krajín respondenti vyjadrili zmiešané alebo skeptické názory na význam klimatickej zmeny v ich sektore. V Maďarsku a Čiernej Hore bol postoj výrazne negatívny alebo ľahostajný, pričom väčšina respondentov nesúhlasila s tvrdením, že klimatická zmena je kľúčovou sektorovou otázkou alebo že podporuje sociálny dialóg. Rumunsko vykazovalo o niečo väčšiu citlivosť, s vyváženými alebo pozitívnymi názormi, avšak silný súhlas bol aj tam obmedzený. Srbsko, Slovensko a Slovinsko taktiež preukázali prevažne skeptické alebo neutrálne postoje, najmä medzi menšími podnikmi. Celkovo zmena klímy zatiaľ nie je výrazným motorom sektorového dialógu a povedomie či reakcia na ňu závisí skôr od sektorovej príslušnosti a národného kontextu než od spoločnej regionálnej priority.

V súvislosti s aktivitami ESG (environmentálne, sociálne a riadiace) zostáva zapojenie zástupcov pracovníkov slabé. Vo všetkých skúmaných krajinách len relatívne málo firiem uviedlo pravidelné zapojenie odborárov, členov podnikových rád alebo zástupcov zamestnancov do rozhodovania o ESG otázkach. Rumunsko a Srbsko vykazovali mierne silnejšie tendencie zapájať zástupcov pracovníkov, najmä vo väčších firmách, zatiaľ čo Maďarsko, Čierna Hora a Slovinsko vykazovali nižšie miery zapojenia a vyšší podiel neutrálnych alebo negatívnych odpovedí. Dáta naznačujú, že otázky ESG, hoci sú čoraz viac diskutované na úrovni podnikov, ešte neboli významne začlenené do tradičných štruktúr sociálneho dialógu. Takže zmena klímy aj širšie ESG otázky sú v súčasnosti periférnymi témami sektorových a podnikových rokovaní v strednej a východnej Európe.

8. Záver

Analýza odpovedí z prieskumu odhaľuje, že štruktúry kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu v strednej a východnej Európe zostávajú fragmentované, decentralizované a primárne orientované na jednotlivé podniky. Hoci niektoré prvky sektorového vyjednávania a formálnej reprezentácie existujú, najmä vo väčších firmách a v niektorých sektoroch, ako je stavebníctvo, celkové pokrytie a inštitucionálna sila sú obmedzené. Zamestnávateľia v dialógu uprednostňujú tradičné otázky pracovných podmienok, zatiaľ čo širšie sociálne, environmentálne a riadiace témy zostávajú marginálne. Hoci existuje všeobecná otvorenosť k posilneniu sektorového kolektívneho vyjednávania, najmä pokiaľ ide o určovanie minimálnych miezd, rozdiely medzi krajinami naznačujú, že akýkoľvek budúci rozvoj si bude vyžadovať nielen inštitucionálnu podporu, ale aj zmenu postojov zamestnávateľov a vlád, aby bolo možné vytvoriť koordinovanejší a komplexnejší rámec sociálneho dialógu.

III. ZHRNUTIE ROZHovorov so ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A EXPERTMI V KONKRÉTNYCH SEKTOROCH

1. Cieľ a metodológia výskumu

Počas výskumu uskutočnili výskumníci vo všetkých relevantných krajinách početné rozhovory s vedúcimi predstaviteľmi a odborníkmi zo zamestnávateľských záujmových skupín. Cieľom štúdie bolo vybrať dva sektory, ktoré vykazovali kontrastné charakteristiky z hľadiska sektorového sociálneho dialógu v každej krajine, s cieľom uskutočniť celkovo 8 + 8 rozhovorov (t. j. 16 na krajinu). V niektorých krajinách to bolo možné; napríklad v Maďarsku však bolo náročné uskutočniť osem rozhovorov v rovnakom sektore. Mnohí oslovení zamestnávateľia boli neochotní zúčastniť sa, pričom uvádzali nedostatok záujmu. V tomto prípade odborníci zaznamenali celkom 11 odmietnutí. V niektorých prípadoch nebolo možné získať podporu manažmentu, zatiaľ čo inde nebol poskytnutý žiadny substantívny spätný komentár ani explicitné odmietnutie.

Cieľom bolo poskytnúť komplexnejší prehľad o krajine prostredníctvom skúmania vybraných sektorov. Okrem toho, aby sa získal úplnejší obraz o stave sektorového sociálneho dialógu, boli v niektorých prípadoch rozhovory uskutočnené aj s odborníkmi zo zástupcov odborov a inými profesionálmi s rozsiahlymi skúsenosťami v oblasti pracovných vzťahov.

V Rumunsku sa uskutočnila séria rozhovorov s predstaviteľmi bankového sektora, ako aj sektorov energetiky, ropy a plynu a ťažby energie. V Srbsku boli identifikované dva sektory – doprava a chemický a nekovový priemysel. V Maďarsku realizovali výskumníci rozhovory so zamestnávateľmi z oblasti cestovného ruchu/hoteliarstva a chemického priemyslu (v niektorých prípadoch aj so zástupcami odborov). V tejto krajine bolo vzhľadom na vysoký počet odmietnutí rozhovorov identifikovaných aj množstvo respondentov z oblasti stavebníctva, ľahkého priemyslu, strojárstva a farmaceutického priemyslu. Zamestnávateľská asociácia v Čiernej Hore uskutočnila hĺbkové rozhovory so zamestnávateľmi z rôznych sektorov a, aby boli zastúpené všetky strany, viedli rozhovory aj so zástupcami odborov v každom sektore. V prípadoch Slovenska a Slovinska boli respondenti taktiež vybraní z rôznych sektorov.

Rozhovory sa uskutočnili buď osobne, alebo prostredníctvom online videohovoru. Podrobné zhrnutie rozhovorov je uvedené v individuálnych správach o krajinách.

Rozhovory obsahovali šesť „hlavných otázok“. Odporúčaný bol pološtruktúrovaný formát rozhovoru. Hlavné otázky boli doplnené tromi ďalšími otázkami (odporúčaniami). Otázka 10 bola koncipovaná tak, aby poskytla respondentom priestor na poukázanie na akékoľvek ďalšie témy, ktoré považujú za dôležité v súvislosti so sektorovým sociálnym dialógom. Doplnkové otázky 7–10 boli kladené výskumníkmi v Maďarsku, Slovensku a Slovinsku. V Rumunsku boli do výskumu zahrnuté otázky 7 a 9.

HLAVNÉ OTÁZKY BOLI NASLEDOVNÉ:

1. Aké sú push a pull faktory pre sektorové kolektívne vyjednávanie?
2. Viete identifikovať nejaké právne alebo iné prekážky, ktoré bránia efektívnemu vyjednávaniu a nejaké stimuly, ktoré ho podporujú?
3. Podľa Vášho názoru, čo by urobilo kolektívne vyjednávanie efektívnejším?
4. Ako podľa Vás ovplyvnili globálne krízy (Covid, ekonomická, klimatická, vojna medzi Ruskom a Ukrajinou) kolektívne vyjednávanie vo Vašom sektore?
5. Ako súvisí sektorový sociálny dialóg s národným sociálnym dialógom? Uzatvárajú sa napríklad na národnej úrovni tripartitné dohody (napr. o minimálnych mzdách alebo pracovnom čase), ktoré ovplyvňujú manévrovací priestor sociálnych partnerov v sektore?
6. Existujú podľa vášho názoru oblasti pracovnoprávnej regulácie, ktoré by bolo možné zlepšiť prostredníctvom sektorovej kolektívnej zmluvy? Ak áno, v ktorých oblastiach a s akým možným obsahom? Nachádzajú sa vo vašom sektore témy, ktoré by stálo za to zahrnúť do rámca sektorového sociálneho dialógu?

ODPORÚČANIA / VOLITEĽNÉ OTÁZKY

7. Myslíte si, že národná regulácia povinnej minimálnej mzdy je dostatočná alebo je nutná sektorovo špecifická regulácia? Ak podporujete sektorovú reguláciu, aké sú právne, ekonomické a trhové dôvody pre toto opatrenie? Nevytvára to napätie medzi zamestnancami a zástupcami organizácií v rôznych sektoroch?
8. Je regulácia minimálnych miezd v jednotlivých sektoroch vhodným nástrojom na zabránenie fluktuácie zamestnancov medzi zamestnávateľmi v rovnakom sektore? Ak nie, akými prostriedkami je možné tomu zabrániť?

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?
10. Existuje nejaká okolnosť, ktorá nebola spomenutá v otázkach 1–9, ktorú považujete za dôležitú pre situáciu sektorového sociálneho dialógu vo vašom sektore?

Výsledky rozhovorov sú zhrnuté nižšie, rozdelené podľa jednotlivých otázok. Bola urobená snaha identifikovať spoločné body a podobnosti, pričom zároveň poskytujú prehľad jedinečných charakteristík špecifických pre každú krajinu. Toto poskytuje vynikajúcu príležitosť pochopiť motivácie zamestnávateľov k sektorovému sociálnemu dialógu a kolektívnemu vyjednávaniu, ako aj vyvodiť závery o stave sektorového sociálneho dialógu a navrhnúť odporúčania na jeho zlepšenie.

2. Zhrnutie rozhovorov

2.1. Push a pull faktory pre sektorové kolektívne vyjednávanie

Vo všetkých krajinách rozhovory odhalili, že štrukturálne problémy a fragmentovaná záujmová reprezentácia sú prekážkou sektorového sociálneho dialógu.

V kontexte Maďarska niekoľko respondentov zdôraznilo, že významnou prekážkou v mnohých sektoroch je absencia alebo nedostatok odborovej reprezentácie, čo bráni ich schopnosti efektívne presadzovať záujmy pracovníkov. Niektorí respondenti uviedli, že štrukturálne základy sektorového urovnávania záujmov oslabili. Ďalej uviedli, že v neprítomnosti odborov sa sektorová reprezentácia stala namáhavou alebo v určitých oblastiach nemožnou. Okrem toho nedostatok dôveryhodnej, autonómnej odborovej reprezentácie podkopáva legitimitu a fungovanie sektorového dialógu. V sektore pohostinstva a turizmu jeden respondent čiastočne pripisuje tento stav zníženej štátnej podpore a faktu, že odbory zápasia o prežitie. Problém sa ešte zhoršil v dôsledku pandémie, pričom odbory vo väčšine firiem v tomto sektore prakticky prestali existovať. Otázka zapojenia mladých ľudí v kontexte odborov je zložitá. Nedostatok prestíže spojený s odborovou prácou predstavuje významnú výzvu a proces náboru nových členov je náročný. Tieto faktory vyvolávajú otázky týkajúce sa budúcnosti odborov. Jeden respondent vysvetlil, že v skutočnosti nie je potrebná relevantná reprezentácia, a keďže odbory neexistujú, je to jeden z dôvodov, prečo neexistuje dopyt po sektorovej kolektívnej zmluve. Stojí za zmienku, že medzi faktormi brániacimi rozvoju patrí určite aj skutočnosť, že v Maďarsku existujú sektory, kde neexistuje formálne, explicitné fórum sektorových konzultácií (výbor sektorového dialógu).

Na Slovensku bola zdôraznená absencia organizačnej štruktúry medzi sektorovými aktérmi ako aj nízka úroveň organizovanosti sektorových aktérov. Jeden respondent v Slovinsku explicitne uviedol, že fragmentácia zamestnávateľov a čoraz slabšia odborová organizácia sú významnými prekážkami sektorového sociálneho dialógu. V Slovinsku bol u odborárov identifikovaný ako hlavný problém „kríza identity“, čo znamená nutnosť definovať ich misiu, ciele a úlohy. Ďalšie problémy štrukturálneho významu v Slovinsku (identifikované ako prekážky) sú absencia tripartitného sociálneho dialógu na národnej úrovni alebo jeho nerovnováha a nedostatok koordinácie medzi zamestnávateľskými organizáciami. Identifikovali faktory, ako je nedostatok času, členstvo v kolektívnych zmluvách, zastaraný systém a nerovnaké zaobchádzanie s rôznymi aktérmi v sektore, ktoré sťažujú sektorové kolektívne vyjednávanie. V prípade Slovenska, Slovinska a Maďarska respondenti ďalej zdôraznili absenciu organizačnej kapacity zo strany zamestnávateľov.

V Rumunsku bola fragmentácia odborov v sektore energetiky, ropného a plynárenského priemyslu a ťažby energie identifikovaná ako prekážka, vzhľadom na veľký počet malých, konkurenčných odborov, ktoré často bránia vytvoreniu silných, reprezentatívnych asociácií v sektore. Výskum vykonaný v srbských sektoroch ukázal, že odbory, ktoré sú reprezentatívne, a s ktorými je možné vyjednávať kolektívne zmluvy, buď neexistujú, alebo sú neprítomné kvôli nezájmu pracovníkov v sektore vstúpiť do takýchto odborov, čo je jav primárne pripisovaný negatívnym skúsenostiam z minulosti.

Slabé odborové organizácie boli spomenuté aj v Čiernej Hore. V Čiernej Hore bolo tiež spomenuté, že vzhľadom na štruktúru hospodárstva nie je dostatok zástupcov malých podnikov v rokovacom procese, takže bez ich účasti majú výsledky rokovaní tendenciu uprednostňovať veľké spoločnosti s oveľa rozvinutejšími vyjednávacími schopnosťami ako malé podniky.

Je dôležité poznamenať, že problémy vznikajú aj v súvislosti so spoluprácou medzi odbormi v Maďarsku. Ďalší respondent zo Slovinska poukázal na absenciu koordinácie vo vyjednávacích skupinách. To viedlo k rozchodu záujmov medzi väčšími spoločnosťami, ktoré sú typicky členmi vyjednávacích skupín, a menšími spoločnosťami, ktoré sa rokovacieho procesu nezúčastňujú. Nedostatok spolupráce medzi inštitúciami v rámci systému je možné

pozorovať aj v Čiernej Hore (to môže nastať, ak štátne inštitúcie nechcú akceptovať alebo schváliť konečný výsledok rokovaní uzavretých sociálnymi partnermi).

V Srbsku, na Slovensku a v Maďarsku niekoľko respondentov taktiež spomenulo nedostatok záujmu alebo neochotu zamestnávateľov, pričom uviedli, že jednoducho neexistuje dopyt po sektorových kolektívnych zmluvách zo strany zamestnávateľov. V Maďarsku je v niektorých sektoroch proces kolektívneho vyjednávania brzdený otázkou reprezentatívnosti a v mnohých prípadoch samotní zamestnávatelia nemajú primeranú reprezentatívnosť. Toto je často pripisované prevládaniu malých a stredných podnikov, ktoré je ťažké organizovať.

V niektorých štátoch bránia faktory zakorenené v spoločnosti a kultúre nielen sektorovému sociálnemu dialógu, ale aj pokračovaniu rokovaní. Podľa respondentov v Maďarsku nie je pojem kolektívneho vyjednávania zakorenený v tradícii. V sektore je tiež vnímaný nedostatok kolektívneho myslenia. Postoj účastníkov rokovaní sa odráža napríklad v tom, že zamestnávatelia a odboroví zástupcovia v energetickom sektore v Rumunsku boli vo všeobecnosti skeptickí, že sektorové kolektívne vyjednanie bude v blízkej budúcnosti realizované. Tam, kde kultúrne ťažkosti bránia sektorovému sociálnemu dialógu, je nevyhnutné vytvoriť prostredie, v ktorom môžu strany otvorene vyjednávať a spolupracovať.

Toto je čiastočne zakorenené v minulosti, čiastočne v dôsledku odporu zo strany majiteľov/spoločností a čiastočne kvôli nedostatku organizácie medzi zamestnancami. Nedostatok dôvery je možné vnímať aj ako všeobecný spoločenský jav (tento problém bol spomenutý na Slovensku, v Slovinsku, Čiernej Hore a Rumunsku). V Rumunsku sú rokovania často vnímané ako formálne, bez skutočného dialógu medzi odbormi a zamestnávateľmi. Respondenti z bankového sektora v Rumunsku taktiež spomenuli nedostatok dôvery medzi sociálnymi partnermi a náročnosť niektorých zamestnávateľov prekonať predsudky súvisiace so zdieľaním informácií medzi členmi zamestnávateľských združení. Ide o širší kultúrny problém v Rumunsku, kde sa rokovaniam vyhýbajú alebo sú len formálne. V Slovinsku respondent uviedol, že koreň problému môže spočívať v nedostatku dôvery medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, ako aj medzi zamestnancami a štátom. V Slovinsku sociálni partneri často prejavujú vzájomnú nedôveru počas rokovacieho procesu. Táto situácia nedôvery je ďalej skomplikovaná tým, že jeden sociálny partner je vnímaný ako bližšie prepojený s aktuálnou vládou a správa sa spôsobom, ktorý vyvoláva nedôveru u druhého partnera.

V niektorých prípadoch politické prostredie alebo právne predpisy predstavujú prekážku pre sektorové kolektívne vyjednanie. Nekonzistentná štátna politika v oblasti práce, daní a iných oblastí, časté zmeny pravidiel (právna neistota) a nepriaznivá ekonomická politika majú tiež negatívny vplyv na sektorové vyjednanie. Ďalším identifikovaným problémom je výzva, ktorej firmy čelia pri adaptácii na výrazné zvýšenia minimálnej mzdy, čo dokladá prípadová štúdia Slovinska. Slovinský respondent poznamenal, že ak štát príliš počúva stranu pracovníkov, môže to spôsobiť problémy pre zamestnávateľov počas sektorových rokovaní, pretože prispieva k zvýšeným očakávaniam zamestnancov. V rámci rozhovorov boli identifikované právne obmedzenia kolektívneho vyjednávania – keď je kolektívne vyjednanie významne ovplyvnené zákonom stanovenou minimálnou mzdou, čo zabraňuje dohode na sektorovej úrovni (Slovinsko). Niekoľko slovinských respondentov uviedlo, že jednou z hlavných prekážok sektorového sociálneho dialógu je, že sa sústreďuje hlavne na mzdy a menšiu pozornosť venuje iným otázkam kolektívneho vyjednávania. Tam, kde činnosti v sektore nie sú presne definované (napr. energetický sektor v Rumunsku, ktorý zahŕňa firmy s rôznymi profilmi a veľmi rozmanitými aktivitami), to predstavuje prekážku pre sektorové kolektívne vyjednanie.

Samostatnú skupinu problémov predstavuje nedostatočná úroveň kompetencií účastníkov rokovaní, ako aj nedostatok ich vyjednávacích zručností a relevantných vedomostí. V Slovinsku boli ako významné prekážky identifikované osobné postoje vyjednávačov, ich relatívna neskúsenosť a nedostatok odbornosti. Absencia vyjednávacích zručností alebo odborných vedomostí z jednej strany diskusie môže byť problematická. Respondent zdôraznil, že vyjednávačom niekedy chýbajú určité všeobecné ekonomické znalosti a základné informácie, pričom majú slabé pochopenie širších ekonomických súvislostí. Iní respondenti spomenuli rozdiely v skúsenostiach a znalostiach vyjednávacích techník, taktík a postupov, ako aj nedostatok primeraných vyjednávacích zručností, čo sťažuje rokovania. Jeden respondent tiež uviedol, že sa často stáva, že druhá strana prichádza na rokovania úplne nepripravená. Okrem toho, keď sa členovia vyjednávacieho tímu menia, časť predtým nadobudnutých vedomostí a etiky vyjednávania sa stratí. Respondenti z Čiernej Hory ďalej vyjadrili názor, že je nevyhnutné rozvíjať vyjednávacie zručnosti v kontexte kolektívneho vyjednávania. V Rumunsku bol ako prekážka uvedený aj nedostatok znalostí a vzdelania pre dialóg. Medzi lídrami odborov a zástupcami zamestnávateľov existuje nedostatok vedomostí o kolektívnom vyjednaní, čo obmedzuje možnosti dosiahnuť vzájomne výhodné riešenia. Nedostatok primeraných vedomostí bol spomenutý aj na Slovensku.

Počas výskumu sa zistilo, že niekoľko respondentov zo sektora stavebníctva a inžinierstva v Maďarsku zdôraznilo všeobecný pocit strachu zamestnávateľov voči perspektíve kolektívnych zmlúv. Tento strach bol pripisovaný presvedčeniu, že takéto dohody by mohli potenciálne ohroziť ich konkurenčnú pozíciu na trhu. Iní mali pocit, že väčšina zamestnávateľov sa odborov bojí a nevníma ich ako partnerov. Podľa respondenta z chemického priemyslu je absencia tradície a „strach“ firiem o stratu nezávislosti ešte výraznejší na sektorovej úrovni. Neexistuje presvedčivý dôvod

(či už donucovací, alebo vo forme dodatočného benefitu) na podporu uzatvárania podnikových alebo sektorových kolektívnych zmlúv. Niekoľko respondentov v Maďarsku tiež zdôraznilo, že v rámci systému pracovných vzťahov neexistujú primerané stimuly pre kolektívne vyjednávanie (napr. maďarské sektorové dialógové výbory môžu žiadať len symbolické sumy na realizáciu svojich aktivít). Ďalším problémom v Maďarsku je, že aj keď existujú sektorové alebo viaczamestnávateľské kolektívne zmluvy (napr. v farmaceutickom priemysle), zostávajú všeobecné, s „mäkkými“ záväzkami a bez skutočného obsahu. Počas rozhovorov v Rumunsku sa tiež zistilo, že zamestnávatelia vyjadrovali obavy, že požiadavky odborov môžu byť považované za neprimerané. Mnohí zamestnávatelia sú k sektorovým kolektívnym zmluvám zdráhaví, obávajú sa, že povedú k nadmernému rastu miezd, dodatočným finančným tlakom a strate konkurencieschopnosti, najmä pre menšie firmy.

Veľkosť zamestnávateľa môže určite ovplyvniť, či je možné viesť zmysluplné rokovania. Napríklad jedna z menších firiem v Slovinsku, ktorá nedávno splnila kritériá pre stredne veľkú firmu, priznala, že nemala možnosti rozhodovania ani spolupráce. Podľa respondenta z maďarských rozhovorov, pri prítomnosti dominantnej veľkej spoločnosti je sektorová úroveň skôr prekážkou než prínosom. V prípade významných rozdielov vo veľkosti medzi účastníkmi sektora a pri absencii vyváženej štruktúry nie je logické, aby sa dominantná veľká firma prispôbovala potrebám menších firiem. Veľkosť zamestnávateľa môže súvisieť aj s tým, či je vlastnený štátom (čo môže byť typické pre štátne podniky a verejné služby). Ako uviedol jeden respondent v Maďarsku, ak je vlastníkom štátna spoločnosť, je úplne pod vplyvom štátu, takže rokovania nemôžu ani začať bez „schválenia“ štátneho vlastníka. Zladenie záujmov viacerých strán a štrukturálnych rozdielov medzi firmami môže proces rokovania značne komplikovať, ako vysvetlil jeden z rumunských respondentov. Veľké a malé firmy pôsobiace v energetickom, ropnom a plynárenskom sektore majú odlišné priority, a zavedenie spoločných mzdových stupníc alebo zamestnaneckých výhod v rámci sektorovej kolektívnej zmluvy, ktoré by malé a stredné podniky neboli schopné podporiť, by mohlo spôsobiť napätie. V Rumunsku majú veľké firmy v energetickom sektore väčšinové štátne vlastníctvo, a akékoľvek náklady spojené s dodatočnými právami zamestnancov, stanovenými napr. prostredníctvom národnej kolektívnej zmluvy, by mali dopad na štátny rozpočet.

Podľa jedného maďarského respondenta faktory brániace kolektívnemu vyjednávaniu zahŕňajú odlišnú ekonomickú a sektorovú situáciu jednotlivých zamestnávateľov, rozdielne organizačné kultúry, geografickú polohu (hlavné mesto/provincie) a rozdiely v pracovnej sile. Východiskový bod rokovaní je odlišný pri nedostatku pracovnej sily než pri jej nadbytku na trhu. Je dôležité poznamenať, že vplyv môžu mať aj iné ekonomické faktory, vrátane inflácie, ekonomického rastu a ziskovosti. V Rumunsku niektorí z opýtaných v bankovom sektore spomenuli ekonomické faktory, najmä rozpočtové obmedzenia menších bánk, ktoré nemusia byť schopné pokryť kompenzačné platby alebo iné práva zamestnancov, predpísané v kolektívnych zmluvách vyjednávaných na sektorovej úrovni. Ako poukazujú rozhovory na Slovensku, spôsob, akým prebieha kolektívne vyjednávanie, témy, ktorými sa zaoberá, a jeho celková účinnosť a výsledky (dohody) sú silne ovplyvnené celkovým ekonomickým stavom, sektorom a samotnou spoločnosťou. Okrem toho závisí od legislatívnych podmienok pre kolektívne vyjednávanie, alebo ich absencie, ochoty sociálnych partnerov rokovať a spôsobu, akým sú obidve strany nastavené a ochotné rokovať a dosiahnuť dohodu prostredníctvom kompromisu. Podľa rozhovorov realizovaných na Slovensku sú hnacím faktorom pre sektorové kolektívne vyjednávanie predovšetkým ekonomické tlaky (mzdy, prémie, rastúce náklady), nepriaznivé pracovné podmienky a legislatívne zásahy, ktoré obmedzujú flexibilitu zamestnávateľov. V Slovinsku sa ako obmedzenie spomínali aj neisté ekonomické podmienky. Pokles konkurencieschopnosti a rastúce presuny výroby do prostredí s lacnejšou pracovnou silou predstavujú zhoršujúci faktor, pretože vyvíjajú tlak na nižšie pracovné náklady.

Transnacionálne faktory môžu taktiež predstavovať prekážku sektorového kolektívneho vyjednávania. Podľa názorov vyjadrených v maďarskom energetickom priemysle skúsenosti ukazujú, že medzinárodne vlastnené podniky v skutočnosti nepodporujú združovanie zamestnávateľov. Možno je to dôsledok toho, že odborové zväzy a zamestnávateľské združenia sú v ich domovských krajinách príliš vplyvné a domáci zamestnávatelia si takúto situáciu neželajú. Podľa jedného maďarského respondenta zohráva rozhodujúcu úlohu firemná kultúra a skutočnosť, že manažéri sú cudzinci, keďže je veľmi náročné vysvetliť im podstatu maďarskej legislatívy.

V Srbsku sa sektorové kolektívne vyjednávanie v chemickom a nehutníckom sektore vôbec nevyskytuje. Pre mnohých respondentov nejde o problém, pretože exportujú na zahraničné trhy a sú tak viazaní pravidlami zahraničných spoločností, ktorým dodávajú. Nevidia, ako by sektorová kolektívna zmluva mohla zlepšiť situáciu pracovníkov alebo motivovať zamestnávateľov viac, než to už robia zahraničné spoločnosti a línie podnikovej zodpovednosti. Väčšina podnikov pôsobiacich v tomto sektore je súčasťou dodávateľského reťazca zahraničných spoločností a už je povinná dodržiavať ich pravidlá. Inými slovami, ak si domáci dodávateľia chcú udržať svoje miesto v dodávateľských reťazcoch zahraničných spoločností a exportovať na európsky trh, podniky pôsobiace v tomto sektore musia prispôbiť svoje fungovanie obchodným štandardom, ktoré už považujú pracovné podmienky a mzdy za primerané.

Podľa rozhovorov uskutočnených na Slovensku medzi pull faktory patria snaha o zlepšenie pracovných podmienok, spolupráca zamestnávateľov, zavádzanie inovácií a medzinárodné regulácie. Ako vyplýva zo slovinských rozhovorov,

hlavným podnetom pre sektorové kolektívne vyjednávanie je možnosť odlišnej regulácie konkrétnych prvkov pracovnoprávných vzťahov, ktoré sú vlastné povahe daného sektora. Pozitívnym faktorom je aj vzájomný záujem vytvoriť vhodné podmienky, ktoré umožnia zamestnávateľom dosahovať svoje ciele a pracovníkom naplňovať svoje práva. Jeden z respondentov uviedol medzi vonkajšie stimuly infláciu či pandémiu COVID-19. Podľa ďalšieho respondenta je sektorové kolektívne vyjednávanie poháňané jednak nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily a jednak potrebou zlepšiť pracovné podmienky.

Ako zdôraznil jeden z respondentov z maďarského farmaceutického priemyslu, zamestnávateľa v tomto sektore majú zrejme spoločné sektorové zázemie, rovnaké/podobné postoje a záujmy, a čelia podobným výzvam. To naznačuje potenciál pre kolektívne vyjednávanie v rámci sektora. Ako vyplýva zo slovenských rozhovorov, úspešné vyjednávanie si vyžaduje rovnováhu medzi oboma stranami, pričom kľúčovými faktormi sú potreba riešiť nedostatok pracovnej sily, regionálne rozdiely a nové výzvy, ako sú inflácia, environmentálne iniciatívy a digitalizácia. Podľa jedného maďarského respondenta je myšlienka, že mzdové vyjednávanie samo osebe odôvodňuje kolektívne vyjednávanie, zastaraná; hlavnou otázkou totiž nie je stanovenie úrovne minimálnej mzdy, keďže zamestnávateľa si pracovníkov „preberajú“ z trhu navzájom.

Počas slovinských rozhovorov účastníci identifikovali niekoľko faktorov, ktoré pôsobia ako stimuly pre vyjednávanie na sektorovej úrovni. Medzi tieto faktory patrí prepojenosť a súdržnosť zamestnávateľských organizácií, priaznivé ekonomické prostredie a legislatívny rámec, ktorý podporuje a podnecuje vyjednávanie na sektorovej úrovni. Povinnosť viesť sociálny dialóg zakotvená v legislatíve je taktiež povzbudzujúcim prvkom. Ako uvádzajú rumunské rozhovory, z pohľadu zástupcov odborových zväzov by povinné sektorové vyjednávanie mali obsahovať jasné ustanovenia o začatí a ukončení rokovaní, ako aj o ukladaní sankcií. Naopak, zástupcovia zamestnávateľov sa domnievajú, že zákon by mal poskytovať sociálnym partnerom väčšiu autonómiu pri určovaní začiatku a ukončenia sektorových rokovaní. Vonkajší tlak alebo posilnenie povinnosti sektorových rokovaní prostredníctvom legislatívy nie sú opatrenia, s ktorými by zamestnávateľa súhlasili.

Podľa rumunských rozhovorov by tlak zo strany inštitúcií Európskej únie, napríklad prostredníctvom Plánu obnovy a odolnosti, mohol predstavovať silný vonkajší stimul pre sektorové vyjednávanie. Zamestnávateľa by mohli byť motivovaní k účasti na sektorových rokovaniach, ak by im to prinieslo výhody, ako sú daňové úľavy alebo jasné hospodárske prínosy pre daný sektor. Treba tiež vziať do úvahy, že členovia odborov a pracovníci všeobecne môžu podporiť rokovania tým, že budú artikulovať svoje požiadavky, no na to je potrebná lepšia informovanosť pracovníkov a vyššia odborová organizovanosť.

Ako uvádzajú rumunské rozhovory, existencia reprezentatívnych a silných zamestnávateľských a odborových organizácií je kľúčová pre vytvorenie prostredia dôvery, ktoré umožňuje dialóg. Rozhovory vedené v rumunskom bankovom sektore poukázali aj na založenie Rady zamestnávateľov v bankovníctve v Rumunsku v roku 2014 ako reprezentatívneho orgánu zamestnávateľských združení v bankovom sektore, čo sa považuje za významný stimul pre sektorové kolektívne vyjednávanie. Atmosféra dôvery, ktorá sa medzi zamestnávateľmi v bankovom sektore vytvorila, ako aj ich zámer preukázať stabilitu a serióznosť voči zamestnancom a klientom, sú ďalšími podnecujúcimi faktormi. Tieto stimuly sú úzko prepojené. Spoluprácu medzi štyrmi najväčšími rumunskými bankami možno vysvetliť aj tým, že ich manažéri pochádzajú zo „západných kultúr“, kde je tradícia sociálneho dialógu pevne zakorenená a kde sa lepšie chápe potreba rokovaní s odborovými partnermi. Banky sú ako zamestnávateľa mimoriadne citlivé na svoj verejný imidž a pracovné spory medializované v tlači môžu ľahko vyvolať pochybnosti o ich stabilite, čo môže viesť k strate klientov. Okrem toho existovala silná potreba, aby si bankový sektor znovu získal atraktivitu ako zamestnávateľ a dokázal pritiahnuť vysoko kvalifikovanú pracovnú silu. Ako bolo uvedené v slovinskom rozhovore, kolektívne vyjednávanie podporuje aj motivácia oboch strán dosiahnuť dohodu a dlhodobu vybudovaný profesionálny a rešpektujúci vzťah. Povzbudzujúcim faktorom je vzájomná dôvera medzi rokovacími stranami.

Počas rozhovorov zamestnávateľa z Čiernej Hory zdôraznili kľúčovú úlohu efektívnej spolupráce sociálnych partnerov pri posilňovaní sektorového sociálneho dialógu. V tomto kontexte bol kladený dôraz na význam účinných vyjednávacích techník, lepšej koordinácie a dôsledného dodržiavania základných zásad riadenia času. Ako uvádzajú slovinské rozhovory, z technického hľadiska je nevyhnutné, aby bol tok informácií nepretržitý a obojsmerný, aby z neho mali prospech všetci účastníci. Stimulačným faktorom je aj odborná pripravenosť vyjednávačov, znalosť problematiky, o ktorej rokujú (pracovné právo, systémy odmeňovania a pod.), a znalosť ekonomickej situácie v sektore. Podľa rumunských respondentov je potrebné, aby lídri odborov aj zamestnávateľských organizácií absolvovali kvalitné školenia v oblasti sociálneho dialógu a vyjednávania s cieľom zvýšiť úroveň a kvalitu rokovaní.

2.2. Prekážky brániace efektívnemu vyjednávaníu a stimuly podporujúce efektívne vyjednávanie

Aj keď odpovede jednotlivých respondentov obsahovali prvky, ktoré už boli uvedené vyššie, odpovede na druhú otázku priniesli aj nové a významné poznatky, ktoré sú obzvlášť relevantné pre presnejšie pochopenie procesu vyjednávaníu. Bolo preto mimoriadne dôležité, že respondenti dokázali identifikovať právne alebo iné okolnosti, ktoré bránia alebo naopak uľahčujú efektívne kolektívne vyjednávanie. Je potrebné poznamenať, že z praktických dôvodov boli niektoré odpovede alebo ich časti zaradené už do predchádzajúcej otázky, aby sa zvýraznili zreteľné trendy.

Otázka kultúrnych bariér bola nastolená iba v kontexte Maďarska. Jeden z oslovených maďarských odborníkov zdôraznil charakteristickú črtu kultúry v krajine. Podľa jeho názoru je kultúra spoločného postupu (spolupráca, ohľaduplnosť, solidarita a z toho plynúci pocit úspechu) veľmi slabá a nestala sa súčasťou spoločenského myslenia. Odborník uviedol, že zamestnanci nepovažujú za dôležité vstupovať do odborov, pretože neveria, že by sa tým zlepšila ich situácia. Ak sú členmi odborovej organizácie, očakávajú, že vedenie bude účinne zastupovať ich záujmy, sami však necítia, že majú zohrávať aktívnu úlohu alebo niesť spoluzodpovednosť. Na druhej strane zamestnávateelia neuprednostňujú vyjednávanie so zamestnancami alebo odbormi, keďže maďarská kultúra je viac orientovaná na direktívne vedenie. Potvrďuje to aj tendencia existujúcich zamestnávateľských záujmových skupín fungovať ako hospodárske lobistické organizácie, ktoré svoje aktivity smerujú na vládne inštitúcie, nie na odbory. Väčší zamestnávateelia a zamestnávateľské organizácie si dokážu nájsť cestu priamo k vláde (k príslušnému ministerstvu alebo orgánu), aby riešili svoje problémy priamym lobovaním. Názor jedného z respondentov z farmaceutického priemyslu zodpovedá uvedenému. Podľa respondentov z chemického priemyslu zástupcovia zamestnávateľov nepovažujú za potrebné uzatvárať sektorové kolektívne zmluvy. Respondent z pohostinstva a cestovného ruchu vidí koreň problému rovnako v nedostatku solidarity a slabej sebaopiekavosti.

Ďalším problémom v Maďarsku je, že odborové hnutie sa po zmene režimu nedokázalo znovu vybudovať. Nemá tradíciu a organizácie boli vnímané ako pozostatky starých socialistických profesijných zväzov, ako uviedol respondent zo strojárského priemyslu. Odbory nezohrávajú významnú úlohu v malých a stredných podnikoch, čo má za následok, že chýba aj silná zamestnávateľská reprezentácia. Navyše, manažéri medzinárodných spoločností nepodporujú záujmové zastúpenie. Podľa zástupcu maďarského zamestnávateľa vo farmaceutickom priemysle pôsobí sektorové kolektívne vyjednávanie na spoločnosť ako „tradícia minulej éry“, akási „dožívajúca inštitúcia“. Odborovej práci chýba prestíž a získavanie nových členov je náročné.

Nedostatok zamestnancov organizovaných v odhoroch a problémy odborového hnutia súvisia aj s tým, čo zdôrazňujú srbskí zamestnávateelia v sektore dopravy – že neexistuje druhá strana, s ktorou by mohli uzatvoriť kolektívnu zmluvu, alebo nie je dostatočne reprezentatívna na účasť v kolektívnom vyjednávaní. Bol uvedený príklad charakteru práce vodiča, ktorá nevyžaduje špeciálnu organizovanosť, keďže ide často o samostatne zárobkovo činné osoby. Nedostatok zamestnaneckej organizácie (odborov) je v Srbsku obzvlášť zreteľný v sektore výroby hnojív, kde neexistujú odbory a dokonca ani podnikové kolektívne zmluvy.

Podľa jedného maďarského respondenta neexistujú na sektorovej ani štátnej úrovni žiadne stimuly ani motivačné faktory. Táto téma sa neobjavuje v médiách a verejnosť o ňu nejaví záujem. Navyše chýba pozitívna spätná väzba na spoločenskej úrovni, takže pre zamestnávateľov nie je jasné, prečo by malo byť pre nich prínosné pokračovať v sektorovom kolektívnom vyjednávaní. Všeobecným problémom v Maďarsku je nedostatok znalostí – mnohí ľudia ani nevedia, čo znamená „sociálny dialóg“, kto sú „sociálni partneri“ alebo čo je „sektorový dialóg“. Podľa jedného slovinského respondenta je preto kľúčové jasne komunikovať základný účel kolektívneho vyjednávaníu a význam samotnej inštitúcie kolektívneho vyjednávaníu.

Podľa jedného maďarského experta ovplyvňuje sektorové vyjednávanie aj postoj vlády, ktorá sa snaží riešiť všetko sama, resp. ponúkať riešenia na všetky problémy, a nepodporuje lokálne iniciatívy, ale skôr ich potláča. Podľa neho je vláda voči autonómnym aktivitám a hnutiam záujmového zastúpenia podozrievavá a v niektorých prípadoch až nepriateľská. To platí najmä pre odbory, s ktorými sa vláda snaží vyhnúť rokovaniam a ignoruje ich požiadavky. Vláda je tiež presvedčená, že je otázkou jej prestíže presadiť sa v akomkoľvek spore alebo konflikte. Ako poznamenal jeden z respondentov, je otázkou, či vláda vôbec chce sektorový dialóg a posilnenie sektorových dialógových výborov. V zásade sa deklaruje podporný postoj, avšak konkrétne opatrenia sa nutne neprijímajú. Potrebné je väčšie uznanie a spolupráca zo strany vlády aj zamestnávateľov.

Na rozdiel od vyššie uvedených bodov možno vo všetkých krajinách nájsť príklady prekážok súvisiacich s právnou úpravou.

Do určitej miery súvisiac s už spomenutými kultúrnymi bariérami, právny rámec v Maďarsku nebráni efektívnosti kolektívneho vyjednávaníu. Bolo však konštatované, že absencia dopytu zo strany manažmentu po pokračovaní sektorových rokovaní predstavuje významnejšiu výzvu. Podľa jedného maďarského experta sa pracovnoprávne

predpisy vyznačujú istou mierou centralizácie, čo znamená, že nie sú založené na lokálnych predpisoch a neuplatňuje sa princíp subsidiarity. Tento expert tiež navrhol, že po 15 rokoch od nadobudnutia účinnosti by bolo vhodné preskúmať zákon o výboroch sektorového dialógu, teda iniciovať rozhovor so sociálnymi partnermi o skúsenostiach a právnej úprave. Podľa respondentov v sektore cestovného ruchu a gastronómie predstavujú právne predpisy upravujúce účasť významnú prekážku, keďže tieto ustanovenia nie sú prispôbované sektoru, v ktorom dominujú malé a stredné podniky. Možnosť odborovej organizácie v mikro a malých podnikoch zostáva neuskutočniteľná z dôvodu absencie vhodných podmienok a regulačného rámca. Podľa dvoch respondentov by riešením mohla byť sektorovo špecifická úprava požiadaviek na reprezentatívnosť, keďže aktuálne kritériá reprezentatívnosti je v roztrieštenej sektorovej štruktúre veľmi ťažké splniť. Napríklad právne predpisy vyžadujú pre záujmovú skupinu na účasť vo výbore sektorového dialógu nepretržitú dvojročnú činnosť. Podľa jedného respondenta novela maďarského Zákonníka práce z roku 2012 nepomohla sociálnym partnerom, najmä odborovým zväzom, pokiaľ ide o ich reprezentatívnosť a prítomnosť na pracoviskách. Podľa jeho názoru sa od tej doby ešte viac skomplikovala realizácia činností záujmovej reprezentácie.

V Čiernej Hore by potenciálnym zlepšením právneho rámca upravujúceho sektorové kolektívne vyjednávanie mohlo byť umožnenie širšieho rozsahu dohôd o otázkach, ktoré nie sú pokryté legislatívou. Jednou z možných ciest na posilnenie kolektívneho vyjednávania je zvýšenie flexibility pracovnoprávných predpisov, čím by sa poskytol väčší priestor pre sektorové kolektívne vyjednávanie na riešenie rôznych tém.

Respondenti v Slovinsku identifikovali viaceré legislatívne bariéry. Vo všeobecnosti, ako uviedol jeden z opýtaných, zákon často stanovuje rámec, v ktorom je kolektívne vyjednávanie prípustné, čím dáva sociálnym partnerom obmedzený priestor na manévrovanie. Ak by bolo na legislatívnej úrovni umožnené riešiť otázky širšie (ako už zákonom obmedzené), alebo s ohľadom na špecifiká konkrétneho sektora, bolo by ich možné jednoduchšie vyriešiť. Podľa jedného respondenta najväčším faktorom brániacim efektívnym rokovaniam je formalistický a vysoko byrokratický prístup a legislatívny aspekt regulácie trhu práce. V ich videní sú prekážkami zmysluplných rokovaní rigidné právne predpisy, ktoré neumožňujú žiadne „prispôsobenie“, množstvo striktných pravidiel, rôzne bilaterálne otázky, ktoré obmedzujú voľnejší pohyb na trhu práce. Daňová legislatíva, rôzne dodatočné dane, vysoké zdanenie práce atď. majú tiež negatívny dopad na kolektívne vyjednávanie.

Slovenské rozhovory vo všeobecnosti zdôrazňujú, že legislatívne obmedzenia a nestabilita takisto bránia efektívnemu kolektívnemu vyjednávaniu.

V Rumunsku neexistujú právne prekážky v pravom slova zmysle, keďže existuje osobitný zákon, ktorý umožňuje a podporuje sociálny dialóg. Tento zákon dokonca zavádza povinnosť začať kolektívne vyjednávanie na úrovni podniku (s viac ako 10 zamestnancami) a na sektorovej úrovni. Existujú však legislatívne aspekty, ktoré pravdepodobne odrádzajú od sektorových rokovaní. Po prvé, nadmerná regulácia v oblasti práce s detailnými ustanoveniami o právach zamestnancov ponecháva malý priestor na vyjednávanie medzi sociálnymi partnermi a znižuje ochotu zamestnávateľov poskytovať v rámci kolektívneho vyjednávania práva nad rámec tých, ktoré už stanovuje pracovná legislatíva. Po druhé, nový zákon o sociálnom dialógu už neposkytuje zamestnávateľom záruku, že sa počas platnosti kolektívnych zmlúv na podnikovej alebo sektorovej úrovni nebudú musieť vysporiadať so štrajkami svojich zamestnancov, keďže zákon priznáva zamestnancom právo štrajkovať proti sociálno-ekonomickej politike vlády. Podľa názoru zástupcov zamestnávateľov toto ustanovenie odrádza zamestnávateľov od vyjednávania sektorových kolektívnych zmlúv. Povinnosť vyjednávať na podnikovej aj sektorovej úrovni proces komplikuje a obmedzuje možnosti rokovania. Zástupcovia zamestnávateľov v energetickom sektore taktiež uvádzajú, že zníženie prahu reprezentatívnosti odborov prostredníctvom nového zákona o sociálnom dialógu vedie k ešte väčšej fragmentácii odborov, čo môže zvýšiť náročnosť rokovaní na sektorovej úrovni.

Podľa jedného respondenta aj vysoké zvýšenie minimálnej mzdy (pozri otázku 1) v Maďarsku bráni uzatváraniu sektorových kolektívnych zmlúv. Podľa jedného návrhu by mzdy v jednom sektore boli naviazané na aktuálnu minimálnu mzdu s pevne stanoveným percentom nad ňou, avšak zamestnávatelia s týmto návrhom v zásade nesúhlasili. Neuzavretie dohody nespôsobiloby ťažkosti pri udržaní zamestnancov, ale skôr pri zachovaní ich motivácie.

Slovenský rozhovor poukazuje na to, že smernica EÚ o minimálnych mzdách, ktorá presadzuje určitú úroveň minimálnej mzdy, má osobitný dopad na kolektívne vyjednávanie. Zamestnanci ju pravdepodobne nebudú odmietať, zatiaľ čo zamestnávatelia nemôžu voľne vyjednávať o mzdách. V dôsledku zvýšených mzdových nákladov majú zamestnávatelia menší priestor na vyjednávanie o iných témach (benefitoch). Často sa zvýšenie minimálnej mzdy prejaví iba presunom finančných prostriedkov z benefitov do miezd, čo znižuje celkovú efektívnosť vyjednávacieho procesu. Smernica zdôrazňuje povinnosť kolektívneho vyjednávania, čo by mohlo predstavovať príležitosť na zlepšenie dialógu.

Viacerí respondenti uviedli, že v Slovinsku je veľkou legislatívnou prekážkou zákon o minimálnej mzde a vysoká minimálna mzda stanovená na celoštátnej úrovni, môže obmedziť priestor na manévrovanie a zvýšiť tlak na

zamestnávateľov. Namiesto seriózneho sociálneho dialógu medzi všetkými stranami o minimálnej mzde má nakoniec jeden človek (minister práce) moc a právo rozhodnúť, ako „chce“. To však nemusí byť nutne výsledkom, na ktorom by sa strany dohodli prostredníctvom sociálnej dohody a rokovaní. Keďže minimálna mzda je stanovená na národnej úrovni rovnako pre všetkých, sociálni partneri o nej nemôžu vyjednávať na sektorovej úrovni. Zdlhavé legislatívne postupy môžu taktiež predstavovať prekážku. Pri vyjednávaní kolektívnej zmluvy sa totiž stáva, že buď kvôli dĺžke času, alebo pre nepredvídateľnosť legislatívneho rámca, rokovacie strany nevedia, čo sa stane v nasledujúcom roku. Nevedia ani výšku tarifných tried – minimálnych súm, ktoré sa môžu rýchlo stať irelevantnými, pretože nepoznajú výšku minimálnej mzdy pre budúci rok.

Rôzne úrovne kolektívnych zmlúv si môžu v niektorých prípadoch navzájom konkurovať a spôsobovať napätie v rámci sektora. V Rumunsku majú vo väčšine podnikov energetického sektora silné odbory a tradíciu kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni, pričom zamestnanci sú na tejto úrovni pokrytí kolektívnymi zmluvami. Fakt, že rokovania na podnikovej úrovni sú často náročné a napäté, spôsobuje, že zamestnávatelia nie sú ochotní vstupovať do sektorových rokovaní, kde by sa napätie mohlo ešte zvýšiť.

Slovenský rozhovor naznačuje, že možnosť rozšírenia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na celý sektor môže taktiež brániť kolektívnemu vyjednávaniu. Je však potrebné poznamenať, že jedna okolnosť môže predstavovať súčasne prekážku aj podnet. Na Slovensku sa v čase prípravy analýzy opätovne zaviedlo rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, čo môže byť prekážkou pri kolektívnom vyjednávaní. Dôvodom je, že vyššia kolektívna zmluva sa vzťahuje aj na zamestnávateľov, ktorí takúto zmluvu neuzavreli, a to aj bez ich súhlasu alebo iniciovania kolektívneho vyjednávania so svojimi zamestnancami. Rozšírenie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je jasnou prekážkou pre zamestnávateľov, ktorí nechcú alebo nemôžu takúto zmluvu uzavrieť, avšak odbory (zamestnanci) to môžu vnímať ako podnet, pretože im otvára alebo zabezpečuje nové témy.

Podľa rozhovorov realizovaných v Čiernej Hore je jedným z problémov pri kolektívnom vyjednávaní rozdielna potreba a znalosť zástupcov súkromných spoločností a tých zo štátnych a štátom kontrolovaných podnikov. Štátne podniky sú vo výrazne priaznivejšej pozícii. Medzi štátnymi podnikmi a zamestnávateľmi vo verejnom sektore a zamestnávateľmi v súkromnom sektore existuje významný rozdiel v úrovni miezd, pričom štátne ponúkajú vyššie mzdy, ktoré súkromný sektor nedokáže dorovnať. To môže spôsobovať značné problémy počas rokovaní. V tejto súvislosti by bolo rozumné, aby príslušné štátne inštitúcie v Čiernej Hore vstupovali do rokovaní so štátnymi podnikmi, čím by sa zabezpečilo, že štát následne neodmietne dohodu s odôvodnením, že nie je v súlade so štátnym rozpočtovým rámcom.

V slovinských rozhovoroch sa objavil podobný problém. Sektorové rokovania sú ovplyvňované aj dohodami v iných sektoroch a možnými výhodnejšími podmienkami prijatými na národnej úrovni. Jednou z hlavných prekážok je súčasná reforma systému odmeňovania vo verejnom sektore, ktorý často ponúka pracovníkom lepšie podmienky, a tým ovplyvňuje očakávania v súkromnom sektore.

V Rumunsku je energetický sektor veľmi rozmanitý a zahŕňa štátne aj súkromné spoločnosti s veľmi odlišnou hospodárskou činnosťou – od ťažby, cez výrobu energie, distribúciu až po dodávku. Táto rôznorodosť spôsobuje ťažkosti pri určovaní spoločných cieľov a pri dosahovaní kolektívnej zmluvy použiteľnej pre všetkých. Potreba koordinovať záujmy mnohých strán a zosúladiť štrukturálne rozdiely medzi spoločnosťami robí vyjednávací proces mimoriadne komplikovaným. Veľké a malé podniky v sektore majú odlišné priority a stanovenie spoločných platových taríf alebo zamestnaneckých benefitov prostredníctvom sektorovej kolektívnej zmluvy, ktoré by malé a stredné podniky neboli schopné zabezpečiť, by mohlo vyvolať napätie.

Respondenti z rumunského bankového sektora spomenuli nedostatok dôvery medzi sociálnymi partnermi, ťažkosti niektorých zamestnávateľov prekonať predsudky týkajúce sa zdieľania informácií medzi členmi zamestnávateľských združení a obavy, že transparentnosť môže ovplyvniť konkurenciu v bankovom sektore. Existencia napätých vzťahov medzi zamestnávateľmi a odbormi v rámci jednej banky tiež môže vyvolávať obavy, že na sektorovej úrovni sa napätie ešte zvýši. Rumunské rozhovory tieto okolnosti označujú ako „ľudské faktory“.

Kolektívne vyjednávanie v Maďarsku je tiež brzdené tým, že zamestnávatelia majú tendenciu trpieť nedostatkom informácií, organizácie a súdržnosti. Podľa respondenta z maďarského chemického priemyslu (petrochemického) sa veľkosť, zložitosť a ekonomické cykly jednotlivých podnikov v rámci daného sektora líšia, čo je taktiež nevýhodou. Ako uviedol jeden slovinský respondent, rokovania sú ovplyvňované aj nerovnomernými znalosťami a postavením vyjednávačov, slabými alebo chýbajúcimi zručnosťami vyjednávačov a pod. Slovenský rozhovor poukazuje na to, že brániť efektívnemu kolektívnemu vyjednávaniu môžu procesné bariéry.

Ako zdôraznili slovinskí respondenti, v praktickej rovine uľahčí vyjednávanie akýkoľvek mechanizmus, ktorý odstráni prekážky rokovaní – napríklad bol spomenutý „režim termínov“, ktorý by znamenal, že žiadna zo strán nemôže rokovania zdržiavať. Podľa jedného z respondentov je veľmi dôležité, aby mali obe rokovacie strany k dispozícii profesionálne expertné tímy. Prekážkami sú nedostatok času a koordinácie medzi členmi rokovacieho tímu,

nedostatočne štruktúrovaný vyjednávací proces a často nepresne definované úlohy jednotlivých aktérov v procese vyjednávania. Jeden respondent označil trvanie na osobných stretnutiach a častých stretnutiach ako faktor, ktorý vyjednanie uľahčuje.

Podľa rozhovorov uskutočnených v Čiernej Hore poskytuje právny rámec všetky podmienky potrebné na efektívny sociálny dialóg na národnej aj sektorovej úrovni. Je dôležité poznamenať, že respondenti z maďarského chemického a plynárenského priemyslu označili smernice EÚ a s nimi súvisiaci legislatívny rámec za motivačné faktory. Podľa slovinských rozhovorov kolektívne vyjednanie podporuje, ak je politika na štátnej úrovni konzistentná a zákony sa nemenia príliš často. Všeobecne jeden zo slovinských respondentov zdôraznil, že legislatívny rámec, ktorý umožňuje autonómiu rokovaní bez zásahu iných strán, je dôležitý pre efektívne vyjednanie. Vyjednávači musia zároveň získať mandáty od svojich organizácií, ktoré určujú podmienky toho, o čom môžu rokovať. Slovenskí respondenti tiež zdôraznili, že legislatívna podpora, stabilita, príklady dobrej praxe, vzdelávanie a informačné kampane, sektorová a regionálna dynamika a zapojenie tripartitných a odborných organizácií pôsobia ako stimuly pre kolektívne vyjednanie.

2.3. Čo by podľa vášho názoru zvýšilo efektívnosť kolektívneho vyjednávania?

Na základe maďarských rozhovorov vyplynulo, že vláda by mala posilniť postavenie sektorového zastúpenia. Mohla by byť aj účinnejšia, ak by dostávala pozitívne stimuly (napr. ak by sektorové dialógové výbory mali väčší vplyv pri udeľovaní vyznamenaní, cien a ocenení v rámci sektora). Jeden z maďarských respondentov tiež uviedol, že by bolo potrebné, aby vláda poskytovala sektorovému dialógu a sektorovým dialógovým výborom väčšiu finančnú podporu, než aká sa poskytuje v súčasnosti. Respondent pôsobiaci v maďarskom chemickom a plynárenskom priemysle sa domnieva, že podpora na úrovni vlády a jej vplyv na štátom vlastnených zamestnávateľov by mohli sektorový dialóg posilniť. Podľa jedného respondenta z Maďarska by bolo kolektívne vyjednanie účinnejšie, keby sa zmenilo správanie vlády a kladol sa dôraz na význam a hodnotu nevládných rokovaní. V masovej komunikácii je potrebné zdôrazniť úlohu inštitúcií dialógu, samotného dialógu, spolupráce a miestnych dohôd. Je nevyhnutné, aby štátne orgány neprijímali rozhodnutia bez konzultácií alebo iba na základe konzultácií so zamestnávateľmi, pričom by vylúčili odborové zväzy.

V Čiernej Hore všetci respondenti uviedli, že je potrebné viac zdôrazniť význam sociálneho dialógu na národnej aj sektorovej úrovni. Je to obzvlášť dôležité, pretože malé podniky a väčšina zamestnancov sociálny dialóg nepoznajú a nevnímajú ho ako nástroj riešenia problémov. Mnohé pozitívne výsledky sociálneho dialógu v Čiernej Hore je potrebné verejne prezentovať. To však nemôžu dosiahnuť len zamestnávatelia a odbory, ale vyžaduje si to spoločné úsilie všetkých aktérov zapojených do procesu. Týmto spôsobom môže aj štát vyjadriť svoj záväzok voči sociálnemu dialógu, zatiaľ čo zamestnávatelia a zamestnanci posilnia dôveru verejnosti a svoje kapacity.

Respondenti oslovení v rumunskom energetickom, ropnom, plynárenskom a ťažobnom sektore uviedli, že na úspešné uzavretie sektorových rokovaní je potrebné zvýšiť povedomie zamestnávateľov o potrebe sociálneho dialógu a lepšie porozumenie úlohe odborových zväzov.

Rozhovory v Čiernej Hore poukazujú na potrebu znížiť vplyv politickej nestability na proces vyjednávania. Osobitne je dôležité, aby sa na rokovaníach zúčastňovali štátni experti, a aby nedochádzalo k častým výmenám personálu v dôsledku zmien politickej situácie v krajine.

Na základe rozhovorov v Čiernej Hore je mimoriadne dôležité budovať dôveru medzi sociálnymi partnermi na podporu kolektívneho vyjednávania. Slovinské rozhovory tiež zdôrazňujú, že posilnenie dôvery medzi stranami, lepšie pochopenie významu a prínosov kolektívneho vyjednávania, legislatívy, trhu práce a ekonomiky by zvýšilo efektívnosť kolektívneho vyjednávania. Podľa názorov respondentov v rumunskom energetickom sektore by mal byť vyjednávací proces založený na transparentnosti a čestnom dialógu medzi sociálnymi partnermi, pričom vzájomná dôvera je rozhodujúcim faktorom pokroku.

Ako naznačujú rozhovory uskutočnené na Slovensku, tripartitné inštitúcie by mohli definovať rámec pre efektívne vyjednanie a podporiť jeho realizáciu. Mohli by tiež poskytovať mediátorov a odborné zázemie na riešenie sporov.

Podľa jedného z respondentov v Maďarsku by boli potrebné aj právne stimuly. To by sa mohlo dosiahnuť prostredníctvom požiadavky tzv. „organizovaných pracovných vzťahov“, ktoré by mohli byť podmienkou na predkladanie ponúk a účasť vo verejnom obstarávaní, alebo by mohli byť vhodným nástrojom aj daňové úľavy.

Maďarské rozhovory uvádzajú, že kolektívne zmluvy by sa mali vzťahovať iba na členov odborového zväzu a že by mohlo byť stimulom, ak by sektorová kolektívna zmluva obsahovala pre zamestnávateľov priaznivejšie odchýlky než tie, ktoré obsahujú kolektívne zmluvy nižšej úrovne. V neprítomnosti takýchto ustanovení zvyčajne nemajú

zamestnávateľa záujem súhlasiť s ustanoveniami, ktoré sú v sektorových kolektívnych zmluvách pre zamestnancov priaznivejšie.

Legislatíva musí poskytovať primeraný rámec pre rokovania, čo podľa rozhovorov v Čiernej Hore zahŕňa právnu definíciu otázok, o ktorých sa má rokovať v kolektívnych zmluvách. Podľa rozhovorov uskutočnených v Slovinsku by väčšia sloboda v kolektívnom vyjednávaní určite zvýšila jeho efektívnosť – keby existovalo viac otázok, ktoré by mali (alebo mohli) sociálni partneri riešiť na kolektívnej úrovni namiesto toho, aby boli diktované na národnej úrovni, a keby neboli obmedzené legislatívnym rámcom pri ich riešení.

Ako zdôraznili slovenskí respondenti, zlepšenie efektívnosti kolektívneho vyjednávania si vyžaduje legislatívne opatrenia, ktoré odstránia možnosť obchádzania pravidiel. Rokovania by sa mali zakladať na jasných pravidlách a legislatíve, ktorá zabráňuje obchádzaniu procesu. Efektívnosť procesu by sa mohla zlepšiť aj modernizáciou zákona o kolektívnom vyjednávaní. Legislatívne „spútavanie/šnurovanie“ je škodlivé v tom zmysle, že zamestnávateľa sú nútení smerovať finančné prostriedky tam, kde to predpisuje regulácia, namiesto tam, kde by ich podľa preferencií zainteresovaných strán (odborov a zamestnávateľov) smerovať chceli. Kolektívne vyjednávanie by malo umožňovať slobodu rozhodovania a rokovania.

Podľa názoru respondentov v rumunskom energetickom sektore by sa mal počet účastníkov rokovaní znížiť a štruktúrovať, aby sa predišlo chaosu a nedostatku koordinácie.

Na Slovensku jeden respondent uviedol, že na národnej úrovni (napr. vo verejnom sektore) a sektorovej úrovni by menší počet odborových zväzov mohol zvýšiť efektívnosť rokovaní. Účinnosť rokovaní by však zvýšila aj možnosť, aby sa na nich mohli zúčastniť všetci, a aby prijaté opatrenia prinášali úžitok všetkým. Jeden z respondentov navrhol, aby sa novelizoval zákon o reprezentatívnosti odborových zväzov, pretože v Slovinsku existuje príliš veľa odborových zväzov a odborových konferencií, čo celý proces rokovaní veľmi sťažuje.

Účinnosť kolektívneho vyjednávania by sa zvýšila aj širším pokrytím zamestnancov kolektívnou zmluvou. Ako uvádzajú slovinské rozhovory, zabránilo by sa tak neférovej konkurencii v rámci sektora a zabezpečilo by sa rovnaké prostredie pre všetkých zamestnancov a podniky.

Aktualizácia tém kolektívneho vyjednávania môže tiež pomôcť zlepšiť efektívnosť rokovaní. Podľa viacerých respondentov v Slovinsku strácajú rokovania silu a význam, pretože strana pracovníkov chce vyjednávať iba o mzdovej prílohe ku kolektívnej zmluve. Okrem minimálnej mzdy sa v rokovaniach iné, dôležité témy ako zlepšovanie pracovných podmienok, prilákanie mladých talentov, zabezpečenie primeraných pracovných podmienok, konkurencieschopnosť a podobne neobjavujú. Vo všetkých kolektívnych zmluvách, ktoré v Slovinsku existujú, sa v posledných rokoch neurobil žiaden krok smerom k úspore pre zamestnávateľov alebo k zníženiu určitého práva pre zamestnancov.

Zdieľanie osvedčených postupov podnikov môže pomôcť vyjednávacím stranám, ale podľa jedného maďarského respondenta by to nemalo byť neobmedzené, keďže je v záujme zamestnávateľov neposkytovať konkurentom informácie o mzdách svojich zamestnancov.

Na základe rozhovorov v Čiernej Hore je zlepšenie inštitucionálnej spolupráce a komunikácie medzi sektormi obzvlášť dôležité pri rokovaniach s podnikmi vo vlastníctve štátu. Slovenské rozhovory tiež zdôraznili zásadný význam spolupráce. Zamestnávateľa by mali vnímať zamestnancov ako partnerov, nie iba ako kapitál. Na druhej strane musia odbory aj zamestnávateľa chápať, že ich ciele sú prepojené. Transparentná komunikácia a vzájomný rešpekt sú nevyhnutné.

Respondenti v Slovinsku zdôraznili, že dodatočné alebo spoločné školenia a vzdelávanie pre vyjednávačov by zabezpečili jednotnejšie chápanie východiskových bodov rokovaní a zlepšili ekonomické aj vyjednávacie zručnosti. Slovenské rozhovory taktiež zdôraznili význam vzdelávania. Je potrebné poskytovať školenia zamestnancom odborov, aby lepšie rozumeli situácii v sektore a možnostiam podniku. Zamestnávateľa by sa mali vzdelávať, aby lepšie chápali potreby zamestnancov.

Tento pohľad je v súlade s názormi vyjadrenými respondentmi v rozhovoroch uskutočnených v rumunskom energetickom, ropnom a plynárenskom sektore. Podľa nich, aby sektorové rokovania boli úspešne uzavreté, je potrebné zvýšiť mieru profesionalizácie odborových zástupcov a ich vyjednávaciu kapacitu. Zástupcovia odborov by mali lepšie chápať makroekonomickú realitu a sektorové špecifiká. Takto budú môcť lepšie pochopiť perspektívu zamestnávateľov. Naopak, zamestnávateľa musia pochopiť, prečo je sociálny dialóg dôležitý a aké výhody im môže priniesť dobrá spolupráca s odbornými zväzmi.

Spomenuté boli tiež praktické aspekty vedenia rokovaní. Napríklad maďarskí respondenti navrhli, že otvorená komunikácia a spolupráca by mohli pomôcť sektorovým rokovaniam. Bolo by efektívnejšie, keby ciele rokovaní, termíny, ochota ku kompromisom, primeraný legislatívny rámec a „hranice“ boli všetkým stranám jasné už vopred. Čiernohorské rozhovory tiež zdôraznili, že komunikačný systém by sa mal zlepšiť, pretože lepšia komunikácia medzi stranami môže byť jedným z najdôležitejších faktorov efektívneho kolektívneho vyjednávania. Slovenské rozhovory zastávajú názor, že rokovania by mali byť strategicky plánované s ohľadom na dlhodobé

potreby sektora. Tento prístup by znížil napätie medzi stranami a umožnil hladšie dohody. Efektívnejšie kolektívne vyjednávanie si vyžaduje jasné pravidlá, dôkladnú prípravu, dlhodobé plánovanie, vzdelávanie a finančnú podporu.

Podľa rozhovorov uskutočnených v Čiernej Hore je príprava na rokovania obzvlášť dôležitá. Ako zdôraznili slovenskí respondenti, efektívnosť kolektívneho vyjednávania sa môže zlepšiť prípravou oboch strán na rokovania. Podľa čiernohorských rozhovorov by to malo zahŕňať zhromažďovanie a analýzu všetkých relevantných štatistických údajov pre daný sektor. Tieto analýzy poskytujú sociálnym partnerom jasný obraz o situácii v sektore a umožňujú im robiť prognózy na nasledujúce obdobie. Na tomto základe môžu sociálni partneri zvážiť, či sú určité štandardy finančne udržateľné v nasledujúcom období. Dobrá analýza zlepšuje dialóg, znižuje nereálne požiadavky jednotlivých partnerov a objasňuje, či je požiadavka uskutočniteľná. Podľa názoru respondentov v rumunskom energetickom sektore je dôležité, aby zástupcovia odborov a zamestnanci mali prístup k relevantným ekonomickým údajom, aby ich požiadavky boli primerané a dobre zdôvodnené. Vytvorenie rámca všeobecných princípov na usmernenie rokovaní, ako je primeranosť požiadaviek a ich realizovateľnosť, by mohlo pomôcť stranám pristupovať k rokovaniam s cieľom hľadať spoločné riešenia, a nie brániť rigidné pozície.

Rozhovory uskutočnené na Slovensku tiež zdôrazňujú, že kľúčom k efektívnemu rokovaniu je dôkladná príprava oboch strán. Podľa jedného respondenta by pred oficiálnymi rokovaniami malo prebehnúť neformálne stretnutie, kde by si obe strany vyjasnili očakávania, stanovili realistické ciele a určili neprekročiteľné body/hranice. Kolektívne vyjednávanie by bolo efektívnejšie, keby sa systematicky vykonávalo hodnotenie vplyvov regulácií. V súčasnosti sa hodnotenia vplyvov legislatívnych zmien často zanedbávajú alebo sa označujú ako „bez vplyvu“.

Ako ukazujú rozhovory v Čiernej Hore, zlepšenie riadenia času je počas rokovacieho obdobia taktiež kľúčové. Všetky strany zapojené do procesu by mali mať plán pre každý krok rokovaní a termíny na podpis kolektívnej zmluvy. Tento plán by mal byť dohodnutý na začiatku procesu a poskytovať jasné usmernenie pre rokovania. Tým sa urýchlí proces rokovania a zabráni sa tomu, aby niektorý zo sociálnych partnerov zdržiaval podpis dohody. Rokovacie zručnosti účastníkov procesu by sa mali zlepšiť a v tejto oblasti by sa mali stanoviť jasné pravidlá. Čiernohorské rozhovory tiež zdôraznili potrebu rozvoja kapacít a vedomostí všetkých inštitúcií a jednotlivcov zapojených do procesu kolektívneho vyjednávania a zabezpečiť účasť odborníkov z oboch strán. Podľa čiernohorských rozhovorov je dôležité zapojiť do procesu viac zamestnávateľov, pretože by to mohlo zlepšiť výsledok rokovaní. Poskytlo by to viac údajov a realističejší obraz o sektore pre rokovací proces. Vzhľadom na štruktúru hospodárstva v Čiernej Hore by sa mal procesu zúčastňovať omnoho väčší počet zástupcov malých podnikov.

Slovenské rozhovory zdôrazňujú, že efektívnosť by sa určite zvýšila, keby boli všetky tri strany (zamestnávateľia, odbory a štát) aktívnejšie. Pokiaľ ide o riešenie sporov, jeden z respondentov uviedol, že zapojenie nezávislých mediátorov by mohlo zvýšiť efektívnosť rokovaní.

2.4. Krízy a kolektívne vyjednávanie

Je zrejmé, že súčasné krízy, vrátane pandémie, hospodárskeho útlmu, klimatických zmien a vojny medzi Ruskom a Ukrajinou, mali výrazný vplyv na zamestnávateľov. Rovnako je zrejmé, že tento vplyv sa značne líšil v závislosti od konkrétneho sektora, okolností, za akých bol sektor krízou zasiahnutý, a od prevládajúcich vzťahov medzi sociálnymi partnermi. Výsledky teda ukázali pomerne zmiešaný obraz dopadov, pričom respondenti často uvádzali úplne protichodné skúsenosti.

2.4.1. Maďarsko

Ako uviedol jeden z maďarských respondentov, výdavky súvisiace so zamestnávaním, hospodárske a trhové dôsledky, ceny surovín, ceny energií, obchodné obmedzenia a „rozbehnutá“ inflácia mali rozhodujúci vplyv. Podľa respondenta z ľahkého priemyslu tieto faktory oslabili postavenie sociálnych partnerov a narušili kontinuitu kolektívneho vyjednávania. Napriek tomu, zatiaľ čo farmaceutický priemysel počas pandémie zaznamenal rast ziskov, iné sektory zaznamenali pokles. Niektoré spoločnosti z krízy vyšli „pozitívne a silnejšie“, čo možno pripísať účinným stratégiám krízového riadenia. Poskytovanie informácií a zapájanie zamestnancov spolu so zavádzaním podporných mechanizmov boli kľúčové faktory tohto úspechu. Významnú úlohu pritom zohrala firemná kultúra a štýl riadenia, čo je v maďarskom kontexte príznačné a zdôrazňuje relatívny vplyv manažmentu zamestnávateľov na kolektívne vyjednávanie.

V jednom farmaceutickom podniku uviedli, že tieto okolnosti mali na kolektívne vyjednávanie malý alebo žiadny vplyv, avšak počas tohto obdobia prebiehalo viac konzultácií medzi zamestnancami a zástupcami zamestnávateľa. Naopak, sektor pohostinstva a cestovného ruchu bol pandemiou COVID-19 vážne zasiahnutý. Činnosť odborových organizácií sa zastavila a voľby do podnikových rád boli odložené. Napriek tomu sa u jedného hotelového

zamestnávateľa počas pandémie uzavrelo päť kolektívnych dohôd, ktoré pomohli zamestnancom pri vyplácaní odstupného a pri opätovnom zamestnaní. To spoločnosti pomohlo byť prvou, ktorá obnovila prevádzku. V tomto zmysle bola pandémia katalyzátorom kolektívneho vyjednávanía u tohto zamestnávateľa. Ďalší respondent uviedol, že po kríze členstvo v odboroch vzrástlo. V niektorých prípadoch sa kolektívne vyjednávanie posilnilo tam, kde už predtým existovalo. Respondent z pohostinstva a cestovného ruchu zdôraznil, že ich kolektívna zmluva zohrala kľúčovú úlohu, keďže umožnila rýchlu a efektívnu reakciu na krízu. Boli uzavreté tri až štyri dohody s odbormi, ktoré napríklad umožnili zníženie miezd (o 25 %), zavedenie prestojov, rýchle skupinové prepúšťania a udržanie časti pracovnej sily, čím sa zachránili stovky pracovných miest. Kolektívna dohoda tak prospela nielen zamestnancom, ale aj zamestnávateľovi.

Toto však nebolo typické vo všetkých sektoroch. V strojárskom priemysle COVID-19 nemal žiadny výrazný vplyv na kolektívne vyjednávanie. Zamestnávateľ z chemického (petrochemického) priemyslu uviedol, že v jeho firme už predtým prebiehal pravidelný a „veľmi dobrý“ štruktúrovaný dialóg, a dodal, že počas COVID-u sa posilnila spolupráca na spoločných cieľoch, napríklad pri zachovaní pracovných miest. Zároveň treba poznamenať, že podľa jedného respondenta z chemického a plynárenského priemyslu sa kolektívne vyjednávanie uskutočňovalo len na úrovni podniku a sektorové vyjednávanie chýbalo.

Vojnové sankcie a mimoriadna daň zo zisku súvisiace s vojnou medzi Ruskom a Ukrajinou výrazne zasiahli farmaceutický priemysel. To spôsobilo neistotu aj u zamestnávateľov v tomto sektore, ktorí sú podľa respondenta ešte menej ochotní vyjednávať a prijímať záväzky a sú veľmi opatrní. Ďalší respondent dodal, že dopad vojny závisí od rozsahu hospodárskej činnosti podniku, napríklad od toho, či vojna ovplyvňuje dodávateľské reťazce alebo exportné trhy, alebo či má spoločnosť pobočku na Ukrajine. Respondent z pohostinstva a cestovného ruchu uviedol, že na začiatku vojny sektor dúfal, že Ukrajinci utekajúci zo svojej krajiny budú zdrojom pracovnej sily, ale hoci na začiatku vojny bol prílev veľký, neskôr klesol. Táto kríza teda nevyriešila problém nedostatku pracovnej sily v sektore.

Väčšina respondentov, ktorí sa k tejto téme vyjadrili, sa domnieva, že globálne otepľovanie nemá na vyjednávanie žiadny vplyv. Zmena poveternostných podmienok však má iné dôsledky, ako napríklad pokles hladiny Dunaja či odstavenie veterných turbín, čo nepochybne ovplyvňuje priemyselnú výrobu. Jeden respondent z pohostinstva a cestovného ruchu uviedol, že záplavy spôsobené globálnym otepľovaním spôsobili značné škody zariadeniam v záplavových oblastiach. Klimatické zmeny ovplyvnili aj ceny, čo sa odrazilo na životnej úrovni pracovníkov a mzdách, ktoré im možno ponúknuť. Respondent z plynárenského priemyslu poukázal na relevanciu globálneho otepľovania vzhľadom na úvahy o zavádzaní alternatívnych zdrojov energie.

V chemickom priemysle sa objavil názor, že medzi uvedenými okolnosťami a (sektorovým) kolektívnym vyjednávaním neexistuje žiadna súvislosť. Iný respondent uviedol, že uvedené faktory nemali reálny vplyv. V chemickom priemysle sa európska konkurencieschopnosť (v porovnaní s Čínou) považuje za oveľa väčší problém než otázky nastolené v rámci výskumu, najmä vzhľadom na výzvy, ktorým čelí automobilový priemysel.

2.4.2. Čierna Hora

Všetci účastníci v Čiernej Hore sa jednohlasne zhodli, že uvedené krízy vyvolali určitú mieru neistoty v procese kolektívneho vyjednávanía. Ich vplyv sa však líšil. Bežnou skúsenosťou bolo, že počas kríz sa menia priority zamestnávateľov. Napríklad počas krízy COVID-19 boli zamestnávateľia nútení zvážiť, ako udržať finančnú stabilitu a zamestnanosť pracovníkov, pričom toto muselo byť prioritou v rokovaní namiesto zvyšovania nákladov. Všeobecne respondenti považovali za relevantné, že počas krízy neexistovali významné prekážky v procese rokovania ani zásadné zmeny predmetov rokovaní. Pandémia však spôsobila technické problémy, znemožnila fyzické stretnutia a mierne znížila kvalitu online rokovaní.

Hospodárstvo Čiernej Hory utrpelo počas globálnej pandémie najväčší pokles HDP, no vojna a energetická kríza mali na ekonomiku pozitívny dopad. Počas pandémie sa sociálni partneri zúčastnili viacerých rozhodovacích procesov s cieľom prijať podporné opatrenia pre zamestnávateľov a zamestnancov. Táto skúsenosť ukázala, že sociálny dialóg je kľúčový pre tvorbu efektívnych opatrení. V kontexte energetickej krízy a krízy súvisiacej s vojnou na Ukrajine bolo tiež zistené, že kolektívne vyjednávanie prejavovalo pozitívne aspekty a v dôsledku priaznivých dopadov na čiernohorské hospodárstvo došlo k rozšíreniu práv udelených pracovníkom.

Vplyvy klimatických zmien neboli v rozhovoroch spomenuté.

2.4.3. Rumunsko

V Rumunsku je dôležité poznamenať, že počas pandémie COVID-19 vláda predĺžila platnosť všetkých kolektívnych zmlúv, ktoré by vypršali počas núdzového stavu a do 90 dní po jeho skončení. V dôsledku toho bola predĺžená aj prvá kolektívna zmluva podpísaná v bankovom sektore v roku 2018 a nové kolektívne vyjednávanía prebehli až v roku 2022.

Kríza spôsobená pandémiou však priniesla do agendy kolektívneho vyjednávania (na úrovni jednotlivých podnikov alebo skupín podnikov) nové otázky, ako napríklad bezpečnosť pracovníkov na pracovisku, podmienky pre home office a nové benefity pre zamestnancov, okrem tých striktné súvisiacich s indexáciou miezd. Záujem zamestnávateľov o bezpečnosť zdravia pracovníkov a ochranu pracovných miest v bankách prispel k zvýšeniu dôvery medzi sociálnymi partnermi a podporil kolektívne vyjednanie.

Hospodárska kríza po pandémii zvýraznila otázku indexácie miezd, no odbory sa vo všeobecnosti ukázali byť otvorenejšie a flexibilnejšie vzhľadom na nepredvídateľnosť spôsobenú krízou, čo zlepšilo priebeh rokovaní.

Respondenti z energetického sektora poukázali na dopad nedávnych kríz na rokovania a vzťahy medzi zamestnávateľmi a odbormi, keďže sektorové vyjednávania sa v poslednom období vôbec nekonali. Pandémia podporila súdržnosť medzi odbormi a zamestnávateľmi, keďže obidve strany museli spolupracovať na rýchlych a efektívnych riešeniach pri implementácii bezpečnostných a zdravotných opatrení na pracovisku, najmä vzhľadom na dôležitosť energetického sektora, kde nemohla byť činnosť prerušená počas karantény. Pandémia prinútila prechod na home office tam, kde to bolo možné, čo vyvolalo ďalšie požiadavky odborov na kompenzáciu zvýšených nákladov práce z domu. Inflácia a iné ekonomické problémy po COVID-19 zvýšili potrebu zamestnancov žiadať zvýšenie miezd, čo vyvíjalo dodatočný tlak na spoločnosti už postihnuté finančnými ťažkosťami. V kontexte ekonomickej nestability záujem o otváranie alebo rozširovanie rokovaní klesol, keďže obidve strany sa sústredili na zvládanie krízy a udržanie súčasnej prevádzky.

Vojna na Ukrajine nebola v bankovom sektore uvedená ako faktor ovplyvňujúci kolektívne vyjednanie. V energetickom sektore však energetická kríza, vládne opatrenia na obmedzenie cien energií a embargo voči spoločnostiam v Ruskej federácii priniesli dodatočné náklady, čím sa obmedzili zdroje dostupné na uspokojenie požiadaviek odborov.

Vplyvy klimatických zmien neboli v rozhovoroch spomenuté.

2.4.4. Srbsko

Vzhľadom na to, že v Srbsku neexistuje kolektívna zmluva uzatvorená v sektore dopravy, nie je možné posúdiť dopad pandémie COVID-19 ani rusko-ukrajinského konfliktu na sektorové kolektívne vyjednanie. Čo sa týka kolektívneho vyjednávania na úrovni podnikov, došlo k určitým dopadom. Po vyhlásení pandémie bola doprava buď úplne zastavená, alebo významne obmedzená, čo spôsobilo mnohým zamestnávateľom problémy s podnikaním. Napríklad zákaz lokálneho a medzinárodného pohybu mal významný dopad na sektor cestovného ruchu a pohostinstva, ale aj na ďalšie sektory závislé od častých služobných ciest do zahraničia – dopravu, distribúciu a logistiku. Mnohé pracovné cesty, ktoré boli pred pandémiou štandardom pre konzultačné firmy, IT spoločnosti a podobne, boli nahradené online stretnutiami a školeniami, ktoré majú tendenciu pokračovať aj po uvoľnení cestovných obmedzení. Rusko-ukrajinský konflikt nemal na tento sektor výrazný vplyv, keďže spoločnosti v nákladnej doprave len zmenili trasy a presmerovali sa na trhy, ktoré konflikt nezasiahol.

V chemickom a nekovovom sektore sa respondenti predovšetkým zamerali na dopad kríz na hospodárstvo. Uvádzajú, že COVID-19 nemal výrazný vplyv na podnikanie firiem. Výrobcovia áut boli postihnutí viac krízou polovodičov a došlo k mnohým zrušeniam domácich objednávok. Vojna na Ukrajine mala na tento priemysel nepriamy dopad vzhľadom na exporty na nemecký trh. Hnojivový priemysel zdôrazňuje, že COVID-19 neovplyvnil ich podnikanie, no ukrajinská kríza áno, kvôli problémom s dodávkami surovín. Poukazujú, že pre nich sa rusko-ukrajinská vojna začala už v roku 2014, keď došlo k narušeniu železničnej dopravy medzi Ruskom a Ukrajinou, ktorá je kľúčovou trasou pre chemický, gumársky a poľnohospodársky priemysel, pretože jediná železničná trasa prechádzala cez Donbas.

Vplyvy klimatických zmien neboli v rozhovoroch spomenuté.

2.4.5. Slovensko

Globálne krízy mali významný dopad na kolektívne vyjednanie a ovplyvnili fungovanie hospodárstva s negatívnymi dôsledkami na ekonomické aj sociálne prostredie Slovenska. Negatívne trendy v týchto oblastiach vždy nepriaznivo ovplyvňujú spôsob, akým sa vedie vzájomný dialóg. Predmet rokovaní sa posunul s väčším zameraním na naliehavé a aktuálne otázky.

Počas pandémie bola kľúčovou témou financovanie PN, ktorá sa stala kritickým bodom vzhľadom na zvýšené náklady zamestnávateľov. Pandémia COVID-19 priniesla potrebu väčšej flexibility a významného rozšírenia práce na diaľku. Zároveň sa zvýšil dopyt po podpore wellbeing programov.

Vojna na Ukrajine ovplyvnila kolektívne vyjednanie viacerými spôsobmi. Viedla k príchodu ukrajinských utečencov (pracovnej sily), pre ktorých zamestnávatelia pripravovali podporné programy vrátane asistencie s administratívnymi záležitosťami, s poskytovaním ubytovania a zamestnania. Vojna zároveň zvýšila náklady na energiu

a palivá, čo ovplyvnilo dodávateľov, firmy aj zamestnancov a vyžadovalo nové prístupy k plánovaniu a hľadaniu kompromisov.

Kolektívne vyjednávanie ovplyvnila aj inflácia a environmentálne záväzky, ako Net Zero, CO₂ a Green Deal. Klimatická kríza a s ňou súvisiaca agenda vytvárajú tlak na ekologickejšie riešenia. Požiadavky ESG ovplyvňujú aj témy sociálneho dialógu – zamestnanci prejavujú väčší záujem o „zelené otázky“ a očakávajú od zamestnávateľov kroky prispievajúce k ochrane životného prostredia. Zamestnávatelia sú buď motivovaní vlastnou iniciatívou, alebo sú k týmto opatreniam nútení rôznymi reguláciami a dohodami EÚ, čo si vyžaduje ďalšie investície a finančné zdroje, čím sa znižuje objem prostriedkov dostupných na prerokovanie v kolektívnom vyjednávaní.

Ekonomické krízy, ako napríklad kríza v roku 2008, viedli k obmedzeniu práce, čo opäť zdôraznilo potrebu efektívneho dialógu a promptnej reakcie v kolektívnych zmluvách. Sektory závislé od výroby a predaja čelili tlaku spôsobenému krízami, čo si vyžadovalo kreatívne riešenia zo strany odborov aj zamestnávateľov.

2.4.6. Slovinsko

Rozhovory uskutočnené v Slovinsku vykresľujú pomerne zmiešaný obraz dopadu kríz na kolektívne vyjednávanie.

Väčšina respondentov uviedla, že rokovania prebiehali normálne, takže neboli zaznamenané žiadne výrazné dopady; tieto krízy nemali na vyjednávanie veľký vplyv. Niektorí dokonca tvrdili, že krízy nič nezmenili a rokovania prebiehali tak, akoby kríza neexistovala. Rusko-ukrajinská vojna a klimatická kríza nemali žiadny vplyv a COVID-19 spomalil vyjednávanie predovšetkým v dôsledku lockdownu.

Bolo tiež zdôraznené, že bolo ťažšie dosahovať dohody kvôli nepriaznivej situácii a obmedzeným zdrojom na zvýšenie miezd a ďalších benefitov, a dokonca aj kvôli prepúšťaniam v niektorých firmách. Podľa niektorých respondentov kolektívne vyjednávanie počas COVID-19 trochu stagnovalo. Jeden z respondentov uviedol, že tieto krízy mali významný dopad na zastavenie kolektívneho vyjednávania, pretože firmy sa sústredili na prežitie a prispôbenie pracovných podmienok, pričom pokles počtu zamestnancov v sektore počas posledných desiatich rokov oslaboval aj vyjednávaciu silu pracovníkov. Rokovania boli „odložené“ alebo predĺžené a neboli realizované (stagnovali). Ekonomická kríza však podnietila debatu v rámci rokovaní a tieto krízy môžu mať aj pozitívny dopad na rokovania a stav sektora.

Bolo tiež spomenuté, že vládne opatrenia im ani nedali priestor na rokovania, v najlepšom prípade im znížili manévrovací priestor. Jeden z respondentov poukázal na to, že zamestnávatelia neboli dostatočne vypočutí ohľadom problémov podnikania v týchto časoch. Celá váha krízy bola prenesená priamo na zamestnávateľov. Hoci štát pomohol len čiastočne, odbory vôbec neprispeli k riešeniu krízy. V momentoch krízy strana zamestnancov „zamrzla“ pri rokovaní, ich argumentácia sa s každou krízou zhoršovala a pracovná strana svoje požiadavky formulovala čoraz obmedzenejšie a horšie. Často zamestnávatelia využívali tieto krízy ako argument na zníženie očakávaní pracovníkov týkajúcich sa materiálnych práv.

Podľa jedného respondenta ekonomická nestabilita všeobecne prináša väčšiu rigiditu vo vyjednávaniach (platí pre všetky krízy). Avšak rastúca rigidita je v protiklade s realitou – krízy vyžadujú čoraz väčšiu flexibilitu, ale tieto krízy vedú sociálnych partnerov k ešte väčšej rigidite. Jeden z respondentov zdôraznil, že krízy sú skôr problémom manažmentu než zamestnancov. Krízy je potrebné riadiť na úrovni manažmentu, manažment musí byť schopný ich vysvetliť, včas detegovať, sledovať a porozumieť ich dopadu na podnikanie. Na strane zamestnávateľov je, aby tieto krízy nezneužívali alebo ich nepoužívali na prijímanie opatrení, ktoré by mali byť súčasťou riadneho riadenia už bežnej prevádzky.

2.5. Vzťah medzi národným a sektorovým sociálnym dialógom

– priestor na manévry v sektore

2.5.1. Maďarsko

V Maďarsku sú rokovania o určení národnej minimálnej mzdy zákonom vyžadované. Zákon určuje Národnú ekonomickú a sociálnu radu (do ktorej vláda nepatrí) ako fórum pre tieto rokovania, avšak keďže toto fórum nie je na tento účel vhodné, úlohu vykonáva Stále konzultačné fórum sektora konkurencieschopnosti a vlády (VKF). Toto trojstranné fórum zahŕňa vládu, 3 zástupcov zamestnávateľov a 3 zástupcov odborových zväzov; tieto organizácie boli v podstate menované vládou. V teórii môže fórum diskutovať o čomkoľvek, ale v praxi sa zaoberá iba minimálnou mzdou, pričom zvyčajne prevláda predtým oznámené stanovisko vlády, čo demonštruje dominanciu vlády v rokovaní. Podľa jedného respondenta sa minimálna mzda zvyčajne stanovuje vládou počas národných rokovaní a akékoľvek zvýšenie je neprimerané, čo „rozbíja“ štruktúru miezd. Ako potvrdili rozhovory, okrem dohody

o minimálnych mzdách uzavretej vo VKF prakticky neexistujú žiadne trojstranné alebo iné dohody na národnej úrovni.

Jeden respondent poukázal na to, že hoci je ich organizácia zastúpená v národných fórach, nemá skutočnú váhu, pretože za ňou nestojí žiadna konzultačná prax na sektorovej úrovni ani kolektívna dohoda. Jeden respondent vysvetlil, že fungovanie príslušných odborných výborov a zmysluplná konzultácia by boli tiež dôležité na zabezpečenie toho, aby príprava jednotlivých legislatívnych opatrení neposkytovala sociálnym partnerom iba „minimálnu“ možnosť formálne „schváliť“ rozhodnutia, ale aby sa právny rámec vyvíjal v rámci primeraného sociálneho partnerstva prostredníctvom rokovaní. Existujú veľkí zamestnávateľia, ktorí sa zúčastňujú ministerských a odvetvových konzultácií vzhľadom na svoju veľkosť, no priznávajú, že mnohé spoločnosti ani nedostanú príležitosť, aby vyjadrili svoj názor (aby sa ich na názor opýtali).

Tiež neexistuje dôkaz o zmysluplnom prepojení medzi sektorovým a národným sociálnym dialógom. Respondenti potvrdili, že neexistuje významná konzultácia ani na národnej, ani na sektorovej úrovni o otázkach ovplyvňujúcich svet práce. Národné dohody priamo neovplyvňujú kolektívne rokovania na úrovni podnikov, avšak majú nepriamy dopad. Napríklad jeden respondent z chemického priemyslu poukázal, že národné úrovne miezd a zmeny reálnych miezd ovplyvňujú ročné sektorové rokovania.

Podľa respondenta z farmaceutického priemyslu zamestnávateľia nemajú záujem o národnú reguláciu minimálnej mzdy, pretože kým ich rozpočty obmedzujú manévrovací priestor „zhora“, minimálna mzda pôsobí „zdola“. V najnižších kategóriách zamestnaní sa zvýšenia minimálnej mzdy premietajú do nasledujúcich kategórií, čo má „stláčací efekt“. Sektorové minimálne mzdy nie sú potrebné. Tie by sa tiež museli pravidelne prehodnocovať v dôsledku zvýšenia minimálnej mzdy, no náklady by museli znášať zamestnávateľia zo svojich rozpočtov. Ak by boli stanovené minimálne mzdy na sektorovej úrovni, zamestnanci vo vyšších kategóriách by tiež v súlade s týmto požadovali zvýšenie miezd.

2.5.2. Čierna Hora

Ako zdôraznili rozhovory v Čiernej Hore, národný sociálny dialóg predstavuje všeobecný rámec pre ďalšie sektorové dialógy, a preto má jeho úloha väčší význam, pretože môže usmerňovať a určovať ďalší priebeh sociálnych dialógov na sektorovej úrovni. Okrem toho by zapojenie štátu bolo významné, keďže by umožnilo získanie prehľadu o procese a priebehu sektorových rokovaní. To by štátu umožnilo oboznámiť sa s prekážkami, s ktorými sa sociálni partneri počas týchto rokovaní stretávajú. Uvedené faktory by prispeli k zlepšeniu praxe a v konečnom dôsledku k zdokonaleniu národného rámca.

Celkovo národný sociálny dialóg ponecháva priestor pre sektorový sociálny dialóg na základe právnych požiadaviek. Z odpovedí účastníkov prieskumu vyplýva všeobecná zhoda v otázke potreby, aby účastníci národného sociálneho dialógu zohrávali aktívnejšiu úlohu v podpore sektorového sociálneho dialógu. Ako už bolo uvedené, je tiež potrebné posilniť kapacity účastníkov v oboch typoch dialógu – sektorovom aj národnom. Je potrebné vytvoriť východiskový bod založený na reálnych údajoch a dostupnej štatistike s cieľom získať komplexný prehľad o stave hospodárstva a konkrétneho sektora.

2.5.3. Rumunsko

Rozhovory uskutočnené v rumunskom bankovom sektore zdôraznili, že od roku 2010 už v Rumunsku neexistuje jednotná národná kolektívna pracovná dohoda. Pokusy o rokovania o trojstrannej dohode, iniciované odborovými konfederáciami za posledných 15 rokov, boli skôr slabé. Sociálny dialóg na sektorovej úrovni je podľa všetkých zástupcov zamestnávateľov v bankovom sektore považovaný za dôležitejší než na národnej úrovni. Domnievajú sa, že reprezentatívni sociálni partneri na sektorovej úrovni by mali mať väčší manévrovací priestor pri rokovaniach o otázkach pracovných vzťahov vo svojom sektore.

Na druhej strane, zástupcovia odborov s týmto názorom nesúhlasia. Podľa nich je sociálny dialóg na národnej úrovni dôležitý a podpis kolektívnej dohody na tejto úrovni by bol vhodný ako základ pre kolektívne rokovania na sektorovej a podnikovej úrovni.

Rovnako ako v bankovom sektore, aj respondenti z energetického sektora prezentujú rôzne pohľady na vzťah medzi národným a sektorovým sociálnym dialógom v závislosti od toho, ktorú stranu zastupujú. Kolektívna dohoda na národnej úrovni je odborovými zástupcami vnímaná ako dôležitý základ, ktorý by mohol stanoviť minimálne práva pre všetkých zamestnancov a stimulovať sektorové rokovania. Perspektíva zamestnávateľov je odlišná. Niektorí respondenti uvádzajú, že minimalistická národná dohoda založená na všeobecných princípoch by mohla poskytnúť východiskový bod pre podrobnejšie rokovania na sektorovej a podnikovej úrovni a vytvoriť koherentnú hierarchiu. Väčšina však verí, že tento typ dohody je v Rumunsku nepravdepodobný kvôli rozporuplným záujmom odborov, zamestnávateľov a vlády.

Vláda a zamestnávateľia by nepodporili národnú kolektívnu dohodu, pretože by znížila flexibilitu pri riadení trhu práce a posilnila by postavenie odborov. Navyše, veľké spoločnosti v energetickom sektore majú väčšinový štátny kapitál, a akékoľvek zvýšenie nákladov súvisiace s dodatočnými právami zamestnancov, stanovené prostredníctvom národnej kolektívnej dohody, by malo dopad na štátny rozpočet.

Rokovania na úrovni sektora sú považované za vhodný rámec na riešenie špecifických otázok sektora. Sú však limitované fragmentáciou odborov a ťažkosťami pri vytváraní jednotného rámca použiteľného pre spoločnosti s rôznymi ekonomickými podmienkami. Mnohí respondenti považujú rokovania na úrovni podniku za najefektívnejšie, pretože umožňujú podrobné prispôbenie miestnym podmienkam. Národné alebo sektorové dohody sú vnímané ako príliš všeobecné alebo ťažko realizovateľné.

2.5.4. Srbsko

Na základe súhrnu rozhovorov zo Srbska možno konštatovať, že v Srbsku je za rozhodovanie o minimálnej mzde zodpovedná Sociálno-ekonomická rada, ktorá tak urobila len dvakrát za posledných 10 rokov, v rokoch 2018 a 2024. Rozhodnutie o minimálnej mzde zvyčajne vydáva vláda, pretože štát je stále najväčším zamestnávateľom a minimálna mzda predstavuje významnú položku štátneho rozpočtu. Rokovania o prijatí všeobecnej kolektívnej dohody sa začali koncom roku 2024, čo by určite posunulo národný sociálny dialóg na vyššiu úroveň a jej uzavretie by pomohlo bojovať proti nespravodlivej konkurencii a „šedej ekonomike“, ako aj vytvoriť „rovnaké podmienky“ pre všetky ekonomické subjekty pôsobiace v Srbsku.

2.5.5. Slovensko

Na Slovensku je sektorový sociálny dialóg úzko prepojený s národným sociálnym dialógom, pričom dohody uzatvorené na národnej úrovni, ako napríklad minimálna mzda alebo pracovný čas, významne ovplyvňujú možnosti sektorových rokovaní. Vzťah medzi sektorovým a národným sociálnym dialógom nie je vždy optimálne štruktúrovaný. Podľa rozhovorov štátne zásahy, ako sú nadmerné zvyšovanie minimálnej mzdy alebo legislatívne zmeny vykonané bez konzultácie so sektorovými aktérmi, zužujú priestor pre individuálne sektorové dohody. Zvyšovanie minimálnej mzdy na štátnej úrovni zvyšuje náklady zamestnávateľov a paradoxne spôsobuje disproporcie medzi zamestnancami v štátnom a súkromnom sektore. Na Slovensku pracuje nízke percento ľudí za minimálnu mzdu, a aj medzi nimi značná časť pravdepodobne pracuje oficiálne za minimálnu mzdu, zatiaľ čo zvyšok pôsobí v neformálnej ekonomike.

Minimálna mzda je vnímaná ako nástroj politizácie, zvyšujúci náklady zamestnávateľov a obmedzujúci ich flexibilitu pri stanovovaní miezd podľa sektorových potrieb. Zamestnávateľia by uprednostnili väčšiu slobodu pri rozhodovaní o mzdách na pozíciách s nízkou pridanou hodnotou. Rovnaké platí pre pracovný čas – podľa názoru respondentov majú zamestnanci záujem pracovať dlhšie, ale existujú pravidlá, ktoré to limitujú.

Súčasná nastavenie tripartitného systému sociálneho dialógu je považované za neefektívne, pretože často neumožňuje všetkým zainteresovaným stranám vyjadriť svoj názor na plánované opatrenia. Tripartitný proces nepostupuje vždy podľa riadnych rokovacích postupov. Príkladom je tzv. konsolidačný balík, ktorý bol pripravený a schválený vládou bez akejkoľvek diskusie so sociálnymi partnermi (dva roky po sebe). Niektoré podniky, najmä menšie, nemajú dostatočný priestor na rokovania a rozhodnutia sa prijímajú bez ich zapojenia. Ide o súčasný rámec zákona o rozširovaní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Bez poznania všetkých členov daného sektora sa pre všetky podniky definujú záväzné povinnosti, čo je považované za nespravodlivé, pretože ide o „rozhodnutie o nich bez nich“. Týmto spôsobom sú im uložené podmienky, na ktoré nemôžu reagovať, a ktoré musia zabezpečiť a splniť.

2.5.6. Slovinsko

V Slovinsku je sektorový sociálny dialóg len pokračovaním národného, a preto je pre sektory kľúčové, čo sa prijíma na národnej úrovni, keďže na sektorovej úrovni môžu rokovať iba v rámci toho, čo už bolo stanovené v národnom rámci. Takmer všetci respondenti potvrdili, že tripartitné dohody a sociálny dialóg na národnej úrovni majú významný dopad na manévrovací priestor pri sektorových rokovaniach, keďže môžu zásadne ovplyvniť rokovací rámec na sektorovej úrovni (napr. minimálne mzdy, zákon o pracovnom čase, daňové zaobchádzanie s náhradami súvisiacimi s nákladmi práce – náklady na dopravu do práce, príspevok na stravu atď.) alebo obmedziť priestor pre rokovania na sektorovej úrovni (jeden respondent uviedol, že majú „spútané“ ruky v sektoroch a rokovať je veľmi ťažké, pretože je to stanovené na národnej úrovni). Národný sociálny dialóg často (alebo dokonca prijímanie opatrení bez tripartitného dialógu) určuje sektorové rokovania a stavia tak zamestnávateľskú stranu do nevýhody. Respondenti upozornili, že sektorové kolektívne vyjednávanie stráca svoju relevanciu a úlohu (napr. minimálna mzda už nie je regulovaná sektorovou dohodou), a pri sektorových rokovaniach sa sociálni partneri rozprávajú len o najnižšej základnej mzde. Takto sa strata úlohy/relevancie sektorového kolektívneho vyjednávania v porovnaní s národným dialógom ešte prehľbuje.

Tripartitné dohody si však často zakladajú na nereálnych východiská, čo sťažuje sektorové rokovania vzhľadom na nadmerne vysoké očakávania, ktoré z nich vyplývajú. Táto situácia ďalej znižuje konkurencieschopnosť sektora a zároveň vytvára prostredie, ktoré nie je stimulujúce pre prilákanie kvalifikovaných pracovníkov. Jeden respondent poukázal na to, že ak je rámec už nastavený na národnej úrovni alebo nastane nedôvera, prenáša sa to aj na sektorovú úroveň.

Odborové zväzy chcú koordinovať iba mzdové položky (vyšší príspevok na dovolenku a zvýšenie minimálneho základného príjmu), všetko ostatné nie je predmetom diskusie. Navyše sú rokovania so zväzmi veľmi náročné a obmedzené, pretože minimálna mzda je stanovená zákonom a nie je možné ísť pod ňu, pričom odbory väčšinou vždy chcú viac, pretože sektorové rokovania môžu, kde je potreba alebo záujem, poskytnúť priaznivejšie podmienky pre pracovníkov.

Po prijatí zákona o minimálnej mzde sa sociálni partneri snažia vyvinúť tlak na ministra práce, ktorý minimálnu mzdu schvaľuje. Pre spoločnosti je problém, že ich rokovacie možnosti sú veľmi obmedzené, keďže musia pripravovať svoje podnikateľské plány už v novembri/decembri, zatiaľ čo minister práce rozhoduje o minimálnej mzde až v januári nasledujúceho roka.

Je potrebné poznamenať, že pri diskusiách o minimálnej mzde a pracovnom čase, keď rokovania prebiehali na národnej úrovni v Hospodárskej a sociálnej rade, mali sociálni partneri iba niekoľko dní na diskusiu a materiál bol zároveň „dôverný“, takže vonkajšie konzultácie neboli možné. Zamestnávateľia preto požadujú komplexnejšie a včasnejšie informácie o smerovaní diskusií v otázkach, ktoré sa pripravovali dlhší čas. Často sa totiž stáva, že sociálni partneri sú len konfrontovaní s hotovou záležitosťou a nie je dostatok času na jej premyslenie (ani na národnej úrovni). Bolo by žiaduce, aby zo strany zamestnávateľov bola organizovaná dodatočná diskusia na národnej úrovni, ak by to bolo možné a bol by dostatok času.

Keďže záležitosti sú väčšinou určované na národnej úrovni, na sektorovej úrovni ich je už len potrebné ďalej konkretizovať alebo rozpracovať. Ako príklad uviedli právo na odpojenie od práce, ktoré bolo legislatívne upravené na národnej úrovni pre všetkých rovnako, pričom detaily, ako si ho jednotlivé spoločnosti skutočne implementujú, musia byť stanovené v ich podnikových kolektívnych zmluvách, a ak ich nemajú, musia sa riadiť zákonom a tým, čo je stanovené v sektorovej kolektívnej dohode. Tu však vzniká problém, pretože sektorová kolektívna dohoda doteraz jasne nedefinuje pravidlá pre uplatnenie práva na odpojenie od práce.

2.6. Oblasť pracovnoprávnej regulácie, ktoré by mohli byť zlepšené sektorovou kolektívnou dohodou

Podľa všeobecného názoru v Čiernej Hore je kľúčové, aby témy sektorového sociálneho dialógu boli zlepšované a existuje mnoho oblastí, ktoré by mali byť do neho zavedené ako nové témy. Všeobecný záver zo slovenských rozhovorov je, že regulácia zamestnanosti by mala byť ponechaná viac na sektorovej úrovni než na štátnej, pretože nadmerná regulácia prostredníctvom zákonov znižuje flexibilitu a atraktivitu sektorových dohôd. Na Slovensku je regulácia rozsiahla, takže vyjednávanie niečoho nad rámec tejto regulácie na sektorovej úrovni je náročné.

Niektoré všeobecné názory zo Slovinska sú pomerne extrémne. Traja respondenti uviedli, že už boli pokryté všetky faktory týkajúce sa vyjednávania a že sektorová kolektívna dohoda už nemôže nič zlepšiť. Navyše, jeden respondent zdôraznil, že z pohľadu zamestnávateľov a HR by bolo najrozumnejšie zrušiť akékoľvek kolektívne dohody. Už teraz je evidentné, že kolektívne vyjednávanie nie je efektívne, alebo legislatíva nezohľadňuje názory vyjednávačov (príklady zahŕňajú Zákon o evidencii pracovného času, zmeny v oblasti zdanenia práce atď.). Iný respondent uviedol, že by bolo žiaduce, aby kolektívna dohoda sektora obsahovala čo najmenej doplnkovej regulácie. To, čo je regulované na národnej úrovni, by malo byť regulované iba tam a nemalo by byť ďalej dopĺňované v kolektívnej dohode.

V Slovinsku platí zásada „zhora nadol“ s postupným zvyšovaním práv na nižšej úrovni. Sociálni partneri nemajú v sektore prakticky žiadnu slobodu, pretože súčasný systém predpisuje univerzálne práva „zhora nadol“. Prostredníctvom sektorových dohôd môžu zlepšiť alebo zvýšiť iba to, čo už bolo stanovené na vyššej úrovni, takže je problém, ak je na národnej úrovni určené príliš veľa alebo príliš vysoké štandardy/nároky. To výrazne sťažuje implementáciu čohokoľvek (samozrejme, výnimky sú možné, najmä tam, kde je dostatočná miera dôvery) v tomto systéme.

Podľa rozhovorov sú témy a právne inštitúcie navrhované na reguláciu v sektorovej kolektívnej dohode:

2.6.1. Vzdelávanie, odborná príprava

V niekoľkých sektoroch v Maďarsku by sa sektorová kolektívna regulácia vzdelávania a odbornej prípravy považovala za dôležitú. Školenia sú obzvlášť významné z hľadiska typov zručností, ktoré budú pracovníci v sektore v nasledujúcich rokoch potrebovať. Patrí sem aj transformácia pracovných miest v dôsledku digitalizácie. Robotizácia a umelá

inteligencia ovplyvnia mnohé pracovné pozície. V sektore pohostinstva to zahŕňalo vedomý rozvoj zručností – s ohľadom na potreby budúcnosti. Osobitným problémom v strojárskom priemysle je, že mnohí pracovníci opúšťajú svoje pracovné miesta po absolvovaní vzdelávania a školenia financovaného zamestnávateľom. Bolo by preto užitočné napríklad zahrnúť do sektorovej kolektívnej dohody ustanovenie, ktoré by určovalo, koľko musí nový zamestnávateľ zaplatiť pôvodnému zamestnávateľovi za školenie pracovníka.

Podľa srbských rozhovorov je školenie obzvlášť dôležité v sektore dopravy, najmä na pozícii dispečera. Napríklad vodič nákladného vozidla, ktorý ide na dlhú trasu, komunikuje so svojimi dispečermi, a ak je takáto komunikácia zle nastavená, klesá výrazne jeho pracovná spokojnosť. Dispečeri by mali byť školení, aby poskytovali podporu vodičom na dlhých trasách. Ide skôr o organizačné než právne problémy, ktoré sa zdajú riešiteľné s minimálnymi finančnými nákladmi a mohli by byť predmetom kolektívnej dohody, ktorá by poskytovala právo na školenie dispečerov.

Podľa mienky respondentov zastupujúcich rumunských zamestnávateľov by oblasti, ktoré by mohli byť zlepšené (v porovnaní so súčasnou legislatívou) zaradením do agendy sektorového sociálneho dialógu v bankovom sektore, zahŕňali: vzdelávanie a školenia, profesijné štandardy a kvalifikácie. Ďalším rozmerom tejto témy je automatizácia a robotizácia. V rumunskom energetickom sektore prinášajú tieto opatrenia výhody v oblasti efektívnosti a nákladov, ale zároveň generujú výzvy v súvislosti so znižovaním pracovných miest a potrebou odborného rekvalifikačného vzdelávania. Kolektívne vyjednávanie by sa malo vyvíjať tak, aby zahŕňalo školenia a rozvoj zamestnancov, čím by sa zabezpečil udržateľný prechod na nové technologické požiadavky. Zatiaľ sa pri kolektívnom vyjednávaní na úrovni podniku odbory zameriávajú na otázku redukcie pracovnej sily, ale tieto diskusie sú zvyčajne krátkodobé a nevyvíjajú sa s ohľadom na budúce školenia zamestnancov, ktoré by im umožnili prispôsobiť sa novým pracovným požiadavkám (realite).

Podľa slovenského názoru, podobne ako v predchádzajúcich krajinách, medzi dôležité témy patrí odborné a celoživotné vzdelávanie. Podpora celoživotného vzdelávania je kľúčová, aby zamestnanci dokázali držať krok s technologickým vývojom. Vzdelávacie programy by mali byť dostupné dobrovoľne a mali by zahŕňať podporu štátu. Podľa slovinského názoru by bolo potrebné posilniť vzdelávanie a získavanie vhodných kvalifikácií. Témy ako odborná príprava, mentoring (proces, v ktorom skúsení pracovníci odovzdávajú svoje vedomosti, zručnosti a skúsenosti menej skúseným pracovníkom s cieľom ich profesionálneho a osobného rozvoja) a zlepšovanie pracovných podmienok by mali byť zahrnuté, aby sa zvýšila atraktivita povolania a podporil dlhodobý rozvoj sektora.

2.6.2. Flexibilnejšie pracovné podmienky – pracovný čas

Podľa maďarských rozhovorov by pracovný čas bol kľúčovou súčasťou sektorovej kolektívnej dohody v sektoroch pohostinstva aj stavebníctva. V pohostinstve by bola najdôležitejšia regulácia nadčasovej práce. V stavebníctve by sektorová kolektívna dohoda zohrala úlohu pri flexibilnejšom nastavení pracovných podmienok. Súčasťou by bolo ročné „bankovanie pracovného času“ a, podobne ako v Rakúsku a Nemecku, ročné obdobie výplaty (Arbeitszeitkonto – konto pracovného času). V určitých obdobiach roka zamestnávateľia nemôžu ponúknuť prácu, ale musia zamestnancom vyplatiť mesačnú mzdu. Ročné bankovanie pracovného času alebo obdobie výplaty by umožnilo prispôsobiť sa výkyvom v objednávkach, ale toto môže regulovať len kolektívna dohoda v súlade so Zákoníkom práce.

Slovenský názor je podobný. Jednou z priorít je zvýšiť flexibilitu zamestnania. Kľúčovou oblasťou sú pracovné hodiny a ich flexibilita, ktorá reaguje na potreby rôznych skupín zamestnancov a požiadavky mladšej generácie.

Srbský názor zdôrazňuje úlohu sektorovej kolektívnej dohody pri regulácii pracovného času z dvoch perspektív. V každej budúcej kolektívnej dohode by sa mala venovať pozornosť efektívnejšiemu rozvrhnutiu pracovného času, t. j. umožneniu flexibilného pracovného času, ako aj politikám na vyváženie pracovných a rodinných povinností. Zvlášť dôležité sú aj otázky obmedzenia nadčasovej práce, čo je veľmi relevantné pre súkromných dopravcov, ktorí často jazdia nad zákonom povolené hodiny bez práva na prestávku a teplé jedlo. Tento problém je zvlášť zrejмый v cestnej osobnej doprave, ale aj v leteckej doprave, kde piloti vykonávajú nadčasové hodiny letu, čo predstavuje potenciálne riziko pre nich i pasažierov.

V Čiernej Hore sa sektorová kolektívna dohoda pri regulácii pracovného času považuje tiež za dôležitú. Kľúčová je najmä organizácia pracovného času, ktorá je obzvlášť významná pre niektoré sektory a mala by byť predmetom sektorových rokovaní.

Podľa slovinského názoru je tiež dôležitou regulačnou oblasťou pracovný čas (sektory by mohli lepšie regulovať dovolenky a neprítomnosti v práci, dočasné čakanie na prácu a sezónne výkyvy, hodnotenie ročnej dovolenky a ďalších práv).

2.6.3. Zdravie a bezpečnosť pri práci

V Maďarsku, by chemický priemysel považoval za dôležité regulovať určité podmienky zdravia a bezpečnosti v sektorovej kolektívnej dohode, s osobitným zameraním na nebezpečné pracovné podmienky.

Podľa srbského názoru je regulácia zdravia a bezpečnosti v sektorovej kolektívnej dohode dôležitá aj v sektore dopravy. Zdôraznilo sa, že je potrebné viac pracovať na spokojnosti vodičov, ktorá sa dá zvýšiť, ak zamestnávateľ venuje viac času tomu, aby sa vodiči cítili viac oceňovaní pri vykonávaní svojej práce. Špeciálnym problémom je izolácia, keď vodiči trávajú veľa času osamote na ceste.

Zavedenie štandardov pracovných podmienok prispôbených špecifikám sektora, ako sú pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, potrebné vybavenie alebo regulovaný pracovný čas pre určité nebezpečné činnosti.

Podľa rumunských rozhovorov, podobne ako v predchádzajúcich prípadoch, je potrebné zaviesť štandardy pracovných podmienok prispôbené špecifikám sektora, vrátane pravidiel bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, potrebného vybavenia alebo regulovaného pracovného času pri určitých nebezpečných aktivitách.

Názory z Čiernej Hory a Slovenska sa k tomu pridávajú: bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci by mali byť viac zahrnuté do sektorového kolektívneho vyjednávania, s ohľadom na to, že táto téma sa líši od sektora k sektoru, a je zrejmé, že rokovania na sektorovej úrovni prinesú lepšie výsledky.

2.6.4. Umelá inteligencia

Podľa rozhovorov v Čiernej Hore je téma umelá inteligencia a jej vplyv na zamestnávateľov a zamestnancov dôležitá. Ide o veľmi aktuálnu tému v mnohých európskych krajinách, no v Čiernej Hore ešte nie je vnímaná ako významná. Mala by byť jednou z kľúčových tém, najmä s ohľadom na to, že zmení prácu každého zamestnávateľa, obchodné modely a potenciálne ovplyvní aj počet zamestnancov.

2.6.5. Zamestnanecké benefity

Podľa slovenského názoru by zamestnávatelia mali usilovať o vytvorenie a schválenie benefitov, ktoré budú vyhovovať potrebám všetkých zamestnancov v dialógu s odbormi. Pri navrhovaní benefitov, ktoré zamestnávateľ ponúkne, je dôležité, aby podporovali nielen jednu skupinu, ale všetkých.

Podľa slovinských rozhovorov by bolo dôležité aj stanovenie mzdového modelu, foriem odmeňovania a lepšia právna úprava regulácií poskytujúcich prémie a odmeny (zdanenie týchto odmien je v Slovinsku príliš vysoké. Z legislatívneho hľadiska by sa to mohlo riešiť „daňovým stropom“, ktorý by určoval maximálne príspevky). Okrem toho by bolo možné lepšie právne upraviť nároky plynúce z dĺžky zamestnania a súvisiace práva v kolektívnej dohode (napr. v kovopriemysle). Dôležité je odmeňovanie lojality zamestnancov (zmeny zamestnávateľov sú oveľa častejšie, generácia mileniálov je k nim už zásadne viac naklonená, čo narúša kontinuitu v spoločnostiach).

2.6.6. Ďalšie navrhované témy

Rumunské rozhovory naznačujú, že sektorové kolektívne dohody by mohli regulovať: organizáciu práce na diaľku (teleprácu), boj proti obťažovaniu a podporu inklúzie na pracovisku. Zaručenie minimálnych práv, ako sú sociálna ochrana, nediskriminácia, rovnosť odmeňovania a ďalšie všeobecné zásady zabezpečujúce spravodlivé zaobchádzanie so zamestnancami, by mohli byť tiež témami na programe kolektívneho vyjednávania v energetickom sektore.

Podľa rozhovorov v Čiernej Hore by témy sektorovej kolektívnej dohody/vyjednávania mali zahŕňať:

- Klimatické zmeny, najmä pre niektoré špecifické sektory. Táto téma zatiaľ nie je zahrnutá v žiadnom sektore a mala by byť, s ohľadom na jej budúci vplyv na sektory.
- Ochrana údajov – mala by byť jednou z tém diskutovaných na sektorovej úrovni, ako oblasť, ktorú by Čierna Hora mala zlepšiť.
- Zelená transformácia – mala by byť jednou z tém sektorového vyjednávania vzhľadom na jej význam a úlohy, ktoré čakajú čiernohorskú ekonomiku v tomto kontexte, najmä v procese pristúpenia k EÚ.

Podľa názoru slovenského respondenta by sektorový dialóg mohol byť dôležitý na zníženie fluktuácie zamestnancov. Sektorové dohody by mali riešiť aj témy ako uznávanie odpracovaných rokov zamestnancov na zníženie fluktuácie.

Slovinský návrh:

- systematicky predchádzať svojvoľným odchodom pracovníkov bez ohľadu na výpovednú lehotu,
- možnosti skúšobnej doby pre zamestnancov (skúšobná doba by mala byť ešte viac zjednodušená), presuny na inú prácu/pracovisko u súčasného zamestnávateľa,
- lepšie definovanie nedostatkových profesií, regulácia sezónneho zamestnávania cudzincov (kvôli nedostatku kvalifikovaného personálu v pohostinstve a hoteloch, textilnom priemysle),
- proces náboru by mal byť uľahčený jednoduchšími a rýchlejšími podmienkami, sektory by sa mohli rýchlejšie prispôbiť zmenám alebo potrebám trhu, potrebujú sezónnych pracovníkov na 3–5 mesiacov, čo robí ročný limit pre sezónnu prácu príliš dlhým.

2.7. Regulácia minimálnej mzdy

2.7.1. Maďarsko

Podľa bývalého maďarského ministra práce minimálna mzda neovplyvňuje všetky sektory rovnako. Tam, kde sú mzdy vysoké, minimálna mzda veľký rozdiel neprináša. Napriek tomu však môže byť potrebný mzdový systém, ktorý by si vyžadoval vyjednávanie. Vláda nemá v tomto rozhodujúcu právomoc, ale bolo by potrebné jej politické schválenie (podpora).

V Maďarsku existujú odlišné názory medzi sektormi, a dokonca aj v rámci jedného sektora. Stavebný priemysel sa domnieva, že regulácia minimálnej mzdy na sektorovej úrovni nie je potrebná. Podobný názor vyplýva aj z rozhovorov v chemickom sektore – zamestnávateľská organizácia nepovažuje reguláciu minimálnej mzdy v sektorovej dohode za opodstatnenú vzhľadom na pozitívnu odchýlku od národnej úrovne. Iný pohľad zamestnávateľov v rámci sektora: vzhľadom na menej atraktívny charakter sektora na trhu práce (napr. štyri zmeny s nebezpečnými materiálmi) nikto nebude pracovať v chemickom priemysle za národnú minimálnu mzdu. Vyššia minimálna mzda pre sektor by mohla tiež pomôcť riešiť nedostatok pracovnej sily.

Podľa zamestnávateľov v strojárskom sektore je jasná potreba zavedenia minimálnej mzdy, pretože pracovníci v tomto sektore prinášajú až trojnásobnú spoločenskú hodnotu v porovnaní s pracovníkmi v službách, napr. v cestovnom ruchu, hotelierstve alebo pri sezónnej práci. V sektore pohostinstva je kolektívne vyjednávanie o sektorovej minimálnej mzde v zásade podporované, no v praxi sa považuje za problematické. Dôvodom je tzv. „šedá ekonomika“, kde sú mzdy čiastočne vyplácané nelegálne. Pokrok je možný len ozdravením systému.

Vedúci odborov v plynárenskom priemysle uviedol, že hoci je mzdová úroveň v sektore vyššia ako národná minimálna mzda, existuje veľký rozdiel medzi východnou a západnou časťou krajiny a medzi hlavným mestom a jeho okolím. Toto by sa malo diskutovať na sektorovej úrovni.

V niektorých rozhovoroch sa za problém považuje, že sektorová minimálna mzda môže vyvolať napätie medzi sektormi, hlavne kvôli otázke, aký je základ pre diferencovanie medzi sektormi.

2.7.2. Rumunsko

Väčšina respondentov z rumunských bánk sa domnieva, že minimálna mzda by mala byť vyjednávaná na sektorovej úrovni, pretože každý sektor má svoje špecifiká. Minimálna mzda bola zavedená v kolektívnej dohode vyjednávanej na úrovni bankovej jednotky na žiadosť odborov, ale aj preto, aby sa ukázalo, že práca junior zamestnancov je v bankovom sektore oceňovaná.

Rumunský postoj je podobný srbskému. Perspektíva respondentov na stanovenie minimálnej mzdy, či na národnej alebo sektorovej úrovni, sa líši, ale väčšina podporuje sektorový prístup z týchto dôvodov:

- Národná minimálna mzda sa považuje za nedostatočnú pre zložité sektory, ako je energetika, kde práca vyžaduje vysokú kvalifikáciu. Napríklad kvalifikovaný elektrikár by neprijal národnú minimálnu mzdu. Preto stanovenie minimálnej mzdy na sektorovej úrovni prostredníctvom kolektívneho vyjednávania zohľadňuje zložitosť práce, požiadavky trhu práce v sektore, ako aj špecifiká a ekonomické limity sektora.
- Stanovenie sektorovej minimálnej mzdy sa považuje za spravodlivejšie a efektívnejšie pre zložité odvetvia, ako je energetika. Tento model by však mal fungovať paralelne s národnou minimálnou mzdou, ktorá zabezpečuje základný štandard pre všetky sektory a bojuje proti šedej ekonomike. Sektorové kolektívne vyjednávanie je nevyhnutné na prispôbenie miezd ekonomickej realite každého sektora.

2.7.3. Srbsko

Zhrnutie srbských rozhovorov očakáva tiež pozitívne efekty zo zavedenia sektorovej minimálnej mzdy. Uzavretie sektorovej kolektívnej dohody by dávalo zmysel z hľadiska vytvorenia rovnakých podmienok pre všetkých účastníkov na domacom trhu. Spoločnosti, ktoré už pracujú pre zahraničné firmy, by mohli prispieť tým, že prenású svoje praktiky a získané skúsenosti do kolektívnych dohôd, avšak existuje riziko, že veľká časť ekonomiky, pozostávajúca zo stredných a malých podnikov, by bola vylúčená, pretože by nebola schopná prijať praktiky veľkých firiem. Treba mať na pamäti, že sektorová kolektívna dohoda by sa vzťahovala na všetkých účastníkov, ktorí vykonávajú dopravu na území Srbskej republiky, čo by znížilo vplyv neférového konkurenčného prostredia. Samozrejme, všetko za predpokladu existencie adekvátneho systému dohľadu a kontroly zo strany štátu, ale aj podpisovateľov dohody nad jej implementáciou. To je obzvlášť dôležité vzhľadom na nedostatok pracovnej sily, najmä profesionálnych vodičov, ktorý sa stal tak alarmujúcim problémom, že ovplyvňuje fungovanie celej ekonomiky.

2.7.4. Čierna Hora

Zhrnutie čiernohorských rozhovorov naznačuje podobný názor, najmä ako v Srbsku a Rumunsku. Na otázku minimálnej mzdy účastníci uviedli, že rozhodnutie je na národnej úrovni (na základe Zákonníka práce sú navrhované minimálne mzdy 600 a 800 eur), pričom uznali, že v niektorých sektoroch, napríklad v cestovnom ruchu a doprave, môže byť vhodné vyjednávať minimálnu mzdu na sektorovej úrovni s ohľadom na špecifiká sektora. Taktiež vidia, že to môže viesť k lepšej pozícii pracovníkov a udržať súčasných, ale aj prilákať nových pracovníkov do týchto sektorov.

2.7.5. Slovensko

Slovenský názor je diferencovanejší. Niektorí respondenti považujú inštitút minimálnej mzdy za zbytočný a komplikujúci vyjednávanie, zatiaľ čo iní ho považujú za dôležitý nástroj, ktorý by mal zostať zachovaný. Väčšina respondentov sa domnieva, že regulácia národnej minimálnej mzdy je postačujúca a mala by zostať pevnou základňou pre sektorové kolektívne vyjednávanie. Sektorová regulácia minimálnych miezd by mohla byť vhodná v špecifických prípadoch, napríklad pri fyzicky náročných prácach, kde by mzdy odrážali zvýšené nároky (napr. hluk, chemické látky), alebo tam, kde by sa ponúkali benefity, ako dodatočné dni dovolenky. V súlade s niektorými maďarskými názormi niektorí varujú, že zavedenie sektorových minimálnych miezd by mohlo vytvárať napätie, napríklad pri subjektívnom hodnotení náročnosti práce alebo v súvislosti s rozdielmi medzi sektormi (napr. IT a bankovníctvo s vysokými mzdami v porovnaní s inými sektormi). Takáto regulácia by mohla tiež ovplyvniť záujem mladých ľudí študovať určité sektory, ak by sa vytvorila „nálepka“ nízkych miezd. Národná minimálna mzda sa považuje za tradičný a efektívny nástroj, ktorý podporuje rovnaké odmeňovanie bez regionálnych rozdielov. Niektorí však poukazujú na potrebu väčšej flexibility, aby zamestnávateľia mohli prispôbiť mzdy ekonomickým podmienkam a zvyšovať ich podľa svojich možností.

2.7.6. Slovinsko

V Slovinsku je minimálna mzda stanovená národným zákonom a každoročne ju určuje minister práce na základe rôznych ukazovateľov. Sociálny dialóg tu neexistuje, pretože rozhodnutie ministra práce je záväzné. To predstavuje veľký úspech pre odbory, ale nemá to zmysel z hľadiska podnikania ani rozvoja krajiny. Sektorové kolektívne dohody už dlhodobo nezohrávajú žiadnu úlohu pri stanovovaní minimálnej mzdy ani pri tvorbe mzdového systému. Zamestnávateľia sú teda „uväznení“ v systéme (stanovovanie národnej minimálnej mzdy), ktorý je nepriestupný a jednostranne fixovaný.

Veľká časť respondentov uviedla, že mzdová politika by sa mala regulovať na sektorovej úrovni a sektorový dialóg by mal nahradiť národnú úroveň. Národný zákon o minimálnej mzde nezohľadňuje špecifiká jednotlivých sektorov. Existujú významné rozdiely medzi sektormi a rôzne okolnosti, ktoré ovplyvňujú stanovovanie miezd. Sektorová regulácia mzdovej politiky by pravdepodobne umožnila väčšiu flexibilitu a spravodlivejšie modely odmeňovania v rámci sektora. Väčšia flexibilita v sektorových rokovaniach by umožnila lepšie vyrovnáť rozdiely medzi sektormi, ktoré sú rôzne „atraktívne“ pre pracovníkov. Zároveň by takáto regulácia prispela k stabilite sektora a vytvoreniu predvídateľnejšieho prostredia. Okrem toho by regulácia umožnila efektívnejšie riešiť špecifické výzvy trhu práce, ktorým čelia jednotlivé sektory. Každý sektor najlepšie vie, čo môže tolerovať a o čo sa môže vyjednávať. Jednotlivé detaily mzdovej politiky by mali byť regulované aj v sektorových kolektívnych dohodách alebo dokonca v podnikových kolektívnych dohodách. Bola by potrebná väčšia sektorová regulácia príplatkov v závislosti od špecifických pracovných podmienok v jednotlivých sektoroch. Samozrejme, takáto regulácia by vytvárala napätie medzi sektormi, pretože konkurencieschopnosť napr. textilného sektora je neporovnateľná s high-tech sektormi či inými spracovateľskými sektormi.

Na druhej strane, podobne ako v ostatných štátoch zapojených do výskumu, viac ako tretina respondentov vyjadrila opačný názor. Jeden respondent uviedol, že regulácia minimálnej mzdy na národnej úrovni má široký konsenzus v spoločnosti a je vhodná tak, ako je. Dvaja ďalší respondenti zdôraznili, že národný režim minimálnej mzdy je postačujúci, pretože poskytuje všetkým sektorom rovnaký štart na trhu práce. Jeden respondent nechce zavádzať novú úroveň nad rámec národnej minimálnej mzdy, pretože by to len pridalo nové bremená k existujúcemu systému. Jeden respondent poukázal, že mzdová politika na sektorovej úrovni nemá zmysel, a zamestnávateľia nepoužívajú zastarané tarifné triedy, ktoré sa neaktualizujú. Z pohľadu ďalšieho respondenta stačí regulovať minimálnu mzdu na národnej úrovni (tento zamestnávateľ nemá v spoločnosti odbory, takže môže tarifné triedy tvoriť slobodne). Jeden respondent navrhol, že namiesto mesačnej minimálnej mzdy by sa mala stanovovať hodinová.

Jeden respondent poukázal, že sa príliš diskutuje o minimálnej mzde, pričom ostatné prvky pracovného pomeru sú rovnako dôležité (dovolenka, prestávky, doplnkové poistenie, práca z domu, regulované pracovné podmienky a pod.).

2.8. Sektorové minimálne mzdy ako nástroj prevencie fluktuácie (odchodu zamestnancov k iným zamestnávateľom)

2.8.1 Maďarsko

Bývalý maďarský minister práce uviedol, že by stálo za to dohodnúť minimálnu mzdu na sektorovej úrovni, čo by zároveň znížilo lákanie zamestnancov k iným zamestnávateľom. Bol by však potrebný komplexný systém vyjednávania miezd. Avšak mzdy nie sú jediným dôvodom, prečo dochádza k odchodu pracovníkov. Napríklad priateľské prostredie pre rodiny alebo pracovná doba sú faktory, ktoré môžu motivovať ľudí k zmene zamestnania.

Maďarské názory sú rozdelené podľa sektorov. Slogan stavebného priemyslu znie: „Nezastavujte lákanie pracovníkov, je to súčasť normálnej konkurencie.“ V tomto sektore nemajú prostriedky na prevenciu odchodu pracovníkov. V strojárskom priemysle sa navrhuje, že ak pracovník absolvoval školenie u zamestnávateľa, nový zamestnávateľ by mal uhradiť náklady na školenie predchádzajúcemu zamestnávateľovi, aby sa zabránilo lákaniu zamestnancov.

V chemickom priemysle sa odpovede na túto otázku tiež líšia. Jeden názor hovorí, že regulácia minimálnej mzdy v chemickom priemysle nie je vhodným nástrojom na udržanie zamestnancov a zabránenie ich odlákaniu iným zamestnávateľom. Zdravé pracovné prostredie, dobré pracovné podmienky a mzdy či iné benefity môžu zabezpečiť nízku fluktuáciu. Naopak, druhý názor v chemickom priemysle tvrdí, že keby bola zavedená sektorová minimálna mzda, mala by byť nastavená na oveľa vyššej úrovni než národná, vzhľadom na špecifiká sektora. To by zabezpečilo, že pracovníci v chemickom priemysle neprejdú do iných, pre nich výhodnejších sektorov. Odborník na ľahký priemysel uviedol, že by bolo užitočné regulovať minimálnu mzdu v sektore. Regionálna a sektorová regulácia minimálnej mzdy by mohla ovplyvniť uvedený fenomén.

2.8.2 Rumunsko

V Rumunsku existujú tiež protichodné názory medzi sektormi. Sektorová minimálna mzda nemôže zabrániť migrácii zamestnancov do iných sektorov alebo medzi zamestnávateľmi v rumunskom bankovom sektore, pretože tí, ktorí migrujú, zvyčajne nedostávajú minimálnu mzdu.

Názor v energetickom, ropno-plynárenskom a ťažobnom sektore je radikálne odlišný: sektorová minimálna mzda by mohla zabrániť nekalej konkurencii medzi veľkými a malými hráčmi, ktorí niekedy vyplácajú iba národnú minimálnu mzdu. To by štandardizovalo pracovné náklady a znížilo migráciu zamestnancov medzi firmami v rovnakom sektore.

2.8.3 Slovensko

V súlade s názormi iných krajín, podľa slovenského pohľadu regulácia sektorových minimálnych miezd nie je považovaná za hlavný nástroj prevencie fluktuácie zamestnancov medzi zamestnávateľmi v rovnakom sektore. Fluktuácia je prirodzený jav, často ovplyvnený nielen mzdami, ale aj faktormi, ako sú pracovné podmienky, rozvojové príležitosti, firemná kultúra, zodpovednosť zamestnancov a atraktivita zamestnávateľa.

Zavedenie sektorových minimálnych miezd by bolo odôvodnené až po dôkladnej ekonomickej a sociálnej analýze. V niektorých sektoroch, 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. Zásahy štátu by mali byť obmedzené na zabezpečenie kvalitného vzdelávania, zvyšovanie kvalifikácie pracovníkov a vytvorenie prostredia, kde sa môžu jednotlivci rýchlo a ľahko rekvalifikovať a nájsť zamestnanie v inom sektore, ak to bude potrebné.

2.8.4 Slovinsko

Jeden slovinský respondent zdôraznil, podobne ako respondenti z iných krajín, že na voľnom trhu zamestnávateľa „nekradnú“ pracovníkov; pracovníci, ktorí majú možnosť voľby, sa rozhodujú, kde budú zamestnaní. Tento prístup (že zamestnávateľa si kradnú pracovníkov) je teda zastaraný. Firmy musia pôsobiť v rôznych oblastiach a aktivitách, aby pritiahli a udržali najlepších zamestnancov. Zamestnávateľa nemajú k dispozícii žiadne nástroje kolektívnych dohôd a vyjednávania, pokiaľ ide o mzdy, a sú úplne odkázaní na konkurenčný trh.

Väčšina respondentov uviedla, rovnako ako v iných krajinách, že minimálna mzda nie je vhodným faktorom na predchádzanie „krádeží“ pracovníkov v rámci rovnakého sektora. Ak je miera zamestnanosti vysoká (alebo nezamestnanosť nízka), minimálna mzda nemá s prevenciou odchodu zamestnancov žiadnu súvislosť. Dvaja respondenti doplnili, že minimálna mzda nie je riešením v žiadnom prípade. Fluktuáciu môže regulovať flexibilita v oblasti odmeňovania: ten, kto môže odmeniť viac, môže ponúknuť viac a pritiahnuť viac pracovníkov.

Jeden respondent doplnil, že pri normálnom progresívnom zdanení odmien by systém odmien fungoval efektívnejšie, čo by bolo prínosné pre pracovníkov. To by umožnilo úspešným zamestnávateľom lepšie odmeňovať svojich pracovníkov a zároveň by to bolo nákladovo efektívnejšie pre obe strany. Zamestnanci a odbory by mali dohliadať na to, aby tieto odmeny neboli nadmerne zaťažené odvodmi a daniami z príjmu. Podobne iný respondent zdôraznil, že udržanie zamestnancov závisí od mzdovej politiky každej firmy a od jej možností.

Ďalší respondent poukázal, že viac „krádeží“ zamestnancov sa vyskytuje mimo sektorových aktivít, pretože aj jednoduché rekvalifikácie umožňujú pracovníkom lepšie pracovné podmienky v iných sektoroch. Nie je možné úplne zabrániť fluktuácii pracovníkov, ale dostatočný počet pracovníkov na trhu práce ju môže znížiť. Nedostatok pracovnej sily vytvára nové motívy pre zmenu zamestnania: mladší pracovníci často odchádzajú za vyšším platom, avšak po založení rodiny sa stáva dôležitým, aby boli bližšie k domovu, čo ovplyvňuje ich návrat do firmy.

Respondenti uviedli, že je ťažké „ukradnúť“ pracovníka, ktorý je spravodlivo odmeňovaný a cíti sa v práci uznávaný a hodnotený. Minimálna mzda na sektorovej úrovni by preto nemala významnú úlohu. Iný respondent doplnil, že to môže byť jeden z nástrojov, ale samo o sebe nestačí. Ekonomické podmienky v sektore často neumožňujú vyššiu minimálnu mzdu než na národnej úrovni, a preto „krádeži“ pracovníkov nemožno dlhodobo zabrániť týmto spôsobom. Nastavenie vyššej sektorovej minimálnej mzdy by malo negatívne dôsledky na celý mzdový model v sektore.

Niekoľko respondentov zdôraznilo, že prevencia odchodu závisí od konkrétneho zamestnávateľa a môže sa realizovať inými opatreniami na podnikateľskej úrovni, ako sú pracovné prostredie, odmeňovanie lojality alebo špecifické benefity. Zamestnávatelia musia zabezpečiť, aby pracovné prostredie bolo pre pracovníka čo najatraktívnejšie.

Jeden respondent uviedol, že regulácia minimálnej mzdy na národnej úrovni je vhodná, pretože poskytuje všetkým sektorom rovnaký východiskový bod na trhu práce, avšak konkrétne pracovné podmienky – ako pracovné prostredie, práca na zmeny, vysoké pracovné zaťaženie, výplata dovolenky, ročná dovolenka, flexibilná pracovná doba, prestávky, školenia a kariérny rozvoj, postup, blízkosť k domovu, možnosti vzdelávania, pocit bezpečia a stability – majú vždy väčšiu váhu než samotná minimálna mzda. Preto by bolo vhodné zamerať sa skôr na dlhodobé stratégie zlepšovania pracovných podmienok a kariérnych príležitostí, ktoré by mohli prispieť k väčšej stabilite pracovnej sily.

Ďalší respondenti doplnili, že minimálna mzda predstavuje len základný štandard, ktorý nebráni fluktuácii v sektore; v sektore sa prakticky nič nedá zmeniť. Firmy majú vlastné mzdové systémy, ktoré často presahujú minimálnu úroveň, okrem regiónov s výrazným monopolom zamestnávateľov. Jeden respondent dodal, že zamestnávatelia môžu obmedziť fluktuáciu aj prostredníctvom konkurenčných doložiek medzi firmami v sektore a lepšími pracovnými podmienkami.

2.9. Automatizácia a robotizácia

2.9.1. Maďarsko

Názory maďarských zamestnávateľov na úlohu robotizácie a automatizácie sa v tejto oblasti tiež líšia. Jedným pohľadom je, že robotizácia a automatizácia nie sú realistickou alternatívou, pretože by si vyžadovali významné finančné investície, ktoré nie sú za súčasných okolností možné. Iný pohľad z chemického sektora hovorí, že automatizácia a robotizácia prebudujú svet práce. Je to však tiež veľmi dôležité vzhľadom na nedostatok pracovnej sily. Okrem rekvalifikácie by tieto procesy mohli viesť k zníženiu nedostatku pracovných síl.

Dôležité sektorové detaily! V chemickom priemysle sú názory opäť rozporuplné. Podľa zastúpenia zamestnávateľov v chemickom priemysle nedochádza k zásadnej zmene v percepcii (vo vnímaní) firiem. V chemickom priemysle sú najdôležitejšie stabilné a predvídateľné regulačné prostredie (napr. dane) a ďalšie aspekty, ktoré podporujú podniky a ovplyvňujú konkurencieschopnosť. Naopak, iný odborník z chemického sektora predpovedá, že zamestnávatelia budú porovnávať kalkulácie medzi zamestnaním robotov a živou pracovnou silou. Odpoveď na túto otázku závisí od tohto výpočtu. V rámci farmaceutických skúseností chemického priemyslu medzinárodné spoločnosti nevykonávajú prácu v strednej a východnej Európe, ale v Číne a Indii. Daňové režimy v Európe, vrátane Maďarska, už nie sú priaznivé. Odborné znalosti a kvalitný produkt zatiaľ udržali medzinárodné spoločnosti tu. Počas pandémie COVID-19 nás však Čína dobehla v oblasti odbornosti a kvality a teraz vyrába omnoho lacnejšie.

Zahraničné medzinárodné spoločnosti sú prítomné aj v stavebnom sektore, ale nemôžu zamestnávať lacnejších pracovníkov, pretože cena objednávok je rovnaká, takže nemajú vyšší zisk a musia platiť rovnako kvalifikovanému pracovníkovi alebo inžinierovi. Úloha robotizácie rastie v inžinierskom priemysle, ale spoločnosti neodídu z Maďarska, pokiaľ je zamestnanosť lacnejšia a majú menej problémov s odborními a pracovníkmi. V sektore pohostinstva táto problematika nie je relevantná, pretože môže byť relevantná iba v jednej oblasti, a to servis lietadiel.

Podľa rozhovoru s respondentom z ľahkého priemyslu je nárast automatizácie a robotizácie jednou z kľúčových výziev pre nadchádzajúce obdobie. Jej aplikácia získava na význame. Medzinárodné spoločnosti hodnotia nákladovú

efektívnosť tohto typu investícií. Ak dosiahnu vyšší zisk, zmenia aj spôsob práce. V tomto ohľade je dôležité primerané vzdelávanie a rekvalifikácia. Preto by sa mal kláŤ väčší dôraz na vzdelávacie štruktúry, keďže ľudské zdroje budú v nadchádzajúcom období potrebné v maďarskom ľahkom priemysle.

2.9.2. Srbsko

Na rozdiel od dopravného sektora, kde sa predpokladá, že plná automatizácia vyžaduje robustnú infraštruktúru, ktorá v súčasnosti v Srbsku neexistuje, v chemickom a neŤeleznom sektore bude technologický pokrok a robotizácia mať veľký dopad, najmä v oblasti riadenia systémov. Predpokladá sa, že umelá inteligencia odstráni časť administratívnej práce.

2.9.3. Čierna Hora

Respondenti z Čiernej Hory nemajú jednotný názor na to, či rozšírenie automatizácie a robotizácie zmení vnímanie nadnárodných spoločností, že väčšinu svojho podnikania vykonávajú v dcérskych spoločnostiach v strednej a východnej Európe kvôli nižším nákladom na pracovnú silu. Polovica účastníkov uviedla, že neuvažujú o presune, zatiaľ čo niektorí priznali, že rastúce náklady by ich mohli viesť k zváženiu tejto možnosti. Je dôležité poznamenať, že väčšina spoločností v Čiernej Hore sú malé podniky, takže táto otázka by nemala predstavovať výraznú záťaž.

2.9.4. Slovensko

Podľa rozhovorov na Slovensku automatizácia a robotizácia transformujú trh práce, pričom ich vplyv je výraznejší v priemysle ako v maloobchode. Hoci tieto technológie menia výrobné procesy, pravdepodobne nevedú k zásadnej zmene vnímania nadnárodných spoločností, ktoré pôsobia v strednej a východnej Európe najmä kvôli nižším nákladom na pracovnú silu.

Automatizácia nebude úplná – roboty a digitálne systémy zvyšujú efektívnosť, no stále vyžadujú ľudskú obsluhu a údržbu, čo zvyšuje dopyt po kvalifikovanej pracovnej sile. To zdôrazňuje potrebu zamerania sa na odborné a celoživotné vzdelávanie, aby sa zamestnanci dokázali prispôbiť novým technológiám.

Niektoré sektory, ako je pohostinstvo – podobne ako v maďarskom pohľade – budú aj naďalej silne závislé na ľudskej práci, zatiaľ čo tlak na automatizáciu bude najvýraznejší v priemysle. V maloobchode a službách sa skôr než automatizácia zvyšuje pracovná záťaž zamestnancov, čo môže viesť k syndrómu vyhorenia a spôsobiť odchod pracovníkov do menej náročných, hoci menej platených pozícií. Na zmiernenie týchto negatívnych dôsledkov bude potrebné preškoliť zamestnancov a lepšie propagovať technické profesie, aby sa zvýšila ich atraktivita a zabezpečila sa dostupnosť kvalifikovanej pracovnej sily.

2.9.5. Slovinsko

V Slovinsku tento problém nie je vnímaný ako skutočne naliehavý. Na otázku odpovedalo „áno“ len niekoľko respondentov. Náklady práce a dane sú v Slovinsku príliš vysoké, a preto spoločnosti vždy hľadajú priaznivejšie daňovo orientované podnikateľské prostredie. Spoločnosti, ktoré vytvoria vhodnú daňovú politiku, získavajú viac nových pracovných miest a investícií. Automatizácia môže znížiť význam nákladov práce, no konkurencieschopnosť Slovinska bude závisieť aj od investícií do pokročilých technológií a kvalifikácie pracovnej sily.

Podľa jedného z respondentov je pozitívne, že Slovinsko má relatívne dobre vzdelanú pracovnú silu, najmä jazykové kompetencie, čo predstavuje výhodu. Avšak pracovná sila je menej dynamická (nižšia ochota cestovať, presúvať sa a pracovať flexibilne a dynamicky). Slovinsko teda dostatočne nepodporuje zdravé pracovné prostredie, ani pre zamestnávateľov, ani pre zamestnancov. Dane sú veľmi vysoké na oboch stranách, legislatíva je veľmi rigidná a formálna. Je však potrebné poznamenať, že krajiny, do ktorých sa výroba presunula, majú tiež určitú kvalifikovanú pracovnú silu ochotnú pracovať viac za nižšiu mzdu (aj vysokoškolsky vzdelaní pracovníci a odborníci). Umelá inteligencia a automatizácia samotné teda nemusia nevyhnutne smerovať týmto smerom.

Rozhodujúcim faktorom nie je iba pracovná sila. Dnes už mnoho výrobných procesov nie je náročných na prácu a presun spoločnosti sa deje aj preto, že inžinier tam stojí oveľa menej. V Slovinsku je tento problém ešte znásobený vysokým zdanením miezd v porovnaní s ostatnými krajinami regiónu, najmä v prípade vysoko platenej kvalifikovanej pracovnej sily. Cena stroja je však rovnaká bez ohľadu na jeho umiestnenie, takže umelá inteligencia a robotika nebudú jedinými kľúčovými faktormi; treba zohľadniť aj iné faktory, ako sú investičné stimuly, byrokracia (proces získavania povolení atď.).

Väčšina respondentov uviedla, že v niektorých sektoroch to nie je veľmi relevantné („hotel nemožno presunúť do inej krajiny kvôli nižším nákladom práce“). Jeden z respondentov poukázal, že automatizácia ovplyvní predovšetkým administratívne procesy, zatiaľ čo potreba personálu v oblasti služieb sa pravdepodobne významne nezníži. Okrem toho, ako upozornil jeden z respondentov, automatizácia a robotizácia do veľkej miery nahrádzajú nízko platené pracovné miesta.

Šírenie automatizácie a robotizácie teda ovplyvní vnímanie nadnárodných spoločností len minimálne alebo niekoľko rokov vôbec, pretože mzdy, najmä v strednej a východnej Európe a na Balkáne, budú stále oveľa nižšie ako v Slovinsku. Na druhej strane zostanú pracovné miesta, ktoré budú musieť zamestnanci vykonávať – niektoré fyzické úlohy v určitých sektoroch. Respondent poukázal aj na to, že je utopické myslieť si, že budú potrebné iba pracovné miesta s vysokou pridanou hodnotou, vysokou technológiou alebo vysoko rozvojové pozície. Výrobné pracovné miesta tiež treba považovať za vhodné a robiť ich atraktívnymi, pretože budú vždy potrebné. Keďže mzdy vo východnej Európe a na Balkáne budú stále nižšie a niektoré úlohy bude potrebné vykonávať ľudskou prácou, určité produkty a procesy sa budú musieť realizovať menej automatizovane pri nižších mzdách, takže to nebude mať veľký vplyv na trh práce v Slovinsku. Vnímanie sa zmení až vtedy, keď sa prejavia významné a konkrétne prínosy automatizácie a robotizácie.

Každopádne, náklady práce v Slovinsku, najmä pre náročnejšie profesijné profily, nie sú konkurencieschopné voči ostatným krajinám širšieho regiónu. Pravdepodobne to znamená, že objem podnikania v Slovinsku sa zníži v dôsledku presunu do krajín s priaznivejším daňovým prostredím pre stredné a vyššie mzdy.

Jeden z respondentov doplnil, že nadnárodné spoločnosti už väčšinou neprevádzkujú svoje aktivity v strednej a východnej Európe, ale mimo EÚ, pretože sú tam „lacnejšie“ a podmienky ešte výhodnejšie. Či robotizácia tento trend zastaví, je otázne, pretože závisí od viacerých faktorov, ako sú náklady práce, náklady na energiu, rôzne fiškálne stimuly a dotácie, ktoré niektoré krajiny poskytujú na prilákanie investícií. Rozhodnutie, kde budú spoločnosti podnikáť v budúcnosti, teda závisí od viacerých faktorov; firmy si vyberú prostredie, ktoré bude pre nich celkovo výhodnejšie. Robotizácia sama o sebe nebude rozhodujúcim faktorom. Dôležité je aj kultúrne a jazykové prostredie. Stredná Európa a Balkán majú svoje výhody, no predovšetkým ide o Európu, ktorá má vyššiu právnu istotu ako napríklad Afrika.

Slovinsko sa však pre firmy stáva čoraz náročnejším prostredím, pretože náklady práce rýchlo rastú z viacerých dôvodov – vysoká minimálna mzda, relatívne vysoké odvody, nedostatok pracovnej sily, nové mzdové záťaž, čoraz drahší študentský personál atď. Náklady práce (hrubá mzda za 7,5-hodinový pracovný deň so všetkými odvodmi) sú v Slovinsku momentálne neodôvodnene vyššie ako v iných balkánskych krajinách alebo v Maďarsku. Podiel mzdových nákladov je extrémne vysoký, zdanenie a odvody na mzdy len rastú, čo predstavuje ďalšiu záťaž a demotivujúci faktor pre pracovníkov i zamestnávateľov. To všetko sa násobí a Slovinsko preto nie je zaujímavé pre nadnárodné spoločnosti, ktoré majú možnosť alebo už majú pobočky v rôznych krajinách, kde sú podmienky priaznivejšie. Slovinsko má nadpriemernú daň z príjmu, daň zo zisku atď., ale hlavným problémom nie je ani tak výška daní, ako nestabilné daňové prostredie. Nepriaznivá predvídateľnosť je veľkým problémom, pretože daňová legislatíva a jej interpretácia zo strany Finančnej správy Slovenskej republiky sa neustále menia. Slovinsko nemá investičnú politiku stimulujúcu zahraničné investície. Nové záťaž a rastúce náklady práce povedú k ďalšej strate konkurencieschopnosti.

Automatizácia a robotizácia nikdy nie sú priateľmi zamestnanosti a pracovníkov, uviedol jeden z respondentov. Úloha je predovšetkým na strane zamestnávateľov, ktorí musia zistiť, ako priniesť pridanú hodnotu; treba zvážiť skrátenie dodávateľských reťazcov. Niektoré procesy by sa mohli realizovať lokálne za normálnu cenu, pretože existujú aj lacnejšie trhy ako v strednej a východnej Európe (India, Čína a ďalšie krajiny mimo EÚ). Možno s o niečo nižšou maržou, ale s inými výhodami, ako je kratšia doprava, lacnejšia doprava, vyššia kvalita, lepšia spoľahlivosť, priaznivejšie daňové prostredie v dlhodobom horizonte atď. „Mali by sme zabezpečiť, aby »vyrobené v EÚ« bolo lepšie ako výroba inde.“

2.10. Iné dôležité okolnosti považované za významné v sektorovom sociálnom dialógu

2.10.1. Čo určuje „kvalitu“ sektorového dialógu? – Potreba spolupráce medzi sektormi a vzdelávacími inštitúciami – Komunikácia medzi sociálnymi partnermi a so štátom

Podľa bývalého maďarského ministra práce hlavnou príčinou slabosti sektorového dialógu v Maďarsku nie je právna stránka. Dôvody sú politické a kultúrne (nedostatok vhodnej sociálnej kultúry).

Maďarský expert na ľahký priemysel tvrdí, že je potrebná spolupráca medzi sektormi, aby sa lepšie chránil európsky priemysel, vrátane národného priemyslu. Ázijskí a americkí hráči získavajú pozície v globálnych hodnotových reťazcoch, preto je potrebné zamerať sa na ochranu európskeho a národného priemyslu. To je v súlade aj s iniciatívou Clean Industrial Deal.

Slovinský respondent vyjadril, že sociálni partneri by mali viac komunikovať a snažiť sa čo najviac diskutovať s druhou stranou. Zamestnávateľom však chýba komunikácia so štátnymi inštitúciami, ktoré sú momentálne úplne neaktívne (absentné). Tým pádom nemajú príležitosť byť kreatívni a vyvíjať širšie nápady alebo riešenia, ktoré by boli prospešné pre zamestnancov, zamestnávateľov aj štát.

Slovinský ľahký priemysel čelí nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily. Zamestnanecká politika v oblasti sektorových stimulov (stimuly pre deficitné profesie) by mohla situáciu zlepšiť. Rovnako je nevyhnutné zlepšiť spoluprácu medzi firmami, vzdelávacími inštitúciami a sociálnymi partnermi s cieľom zvýšiť konkurencieschopnosť sektora.

2.10.2. Vyrovnávanie hospodárskych rozdielov v rámci krajiny, zabezpečenie konkurenčnej neutrality

V rámci srbských rozhovorov bolo zdôraznené, že vzhľadom na nerovnomerný hospodársky rozvoj krajiny niektoré miestne samosprávy neprikladajú dostatočný význam mestskej a prímestskej doprave. Niektoré samosprávy nesplnia svoje povinnosti voči poskytovaným službám. Okrem toho miestne samosprávy vyvíjajú politický tlak na udržiavanie nerentabilných liniek bez dotácií. Tento problém by sa dal riešiť aj uzavretím sektorovej kolektívnej zmluvy.

Podľa rumunských rozhovorov by zavedenie jednotných požiadaviek pre všetkých zamestnávateľov v sektore, vrátane účastníkov verejných súťaží, prinieslo nielen výhody pre zamestnancov, ale znížilo by aj rozdiely medzi veľkými spoločnosťami a malými subjektmi či externými dodávateľmi alebo poskytovateľmi služieb. Vytvorenie rámca, ktorý podporuje udržateľnosť a zodpovednosť spoločností v sektore vrátane regulácií kvality služieb a bezpečnosti prevádzky, by zároveň zabezpečilo férovú konkurenciu medzi spoločnosťami pôsobiacimi v sektore.

2.10.3. Optimálnejšie riadenie – racionálne riadenie ľudských zdrojov – znižovanie byrokracie – vzájomné výhody

Podľa srbského názoru by uzavretie sektorovej kolektívnej zmluvy v sektore dopravy zabezpečilo optimálne ceny pre prepravné služby a racionálnejšie využívanie zdrojov, čo by malo ďalší pozitívny dopad na kvalitu služieb, rozvoj ekonomických subjektov a hospodársku činnosť ako celok.

Podľa slovenskej odpovede by sociálny dialóg nemal len podporovať hospodársky rast, ale aj zvyšovať celkovú kvalitu pracovného prostredia. Pri nastavovaní podmienok v kolektívnych zmluvách je dôležité zabezpečiť, aby nadmerná regulácia, vysoké náklady práce alebo administratívna záťaž neodrádzali investorov. Nadnárodné spoločnosti môžu presunúť výrobu do iných krajín v dôsledku neprimeraných požiadaviek, čo by mohlo viesť k nárastu nezamestnanosti.

Podľa slovinskej odpovede sektorový sociálny dialóg v poslednej dobe stagnuje alebo existuje veľmi malá ochota k zmene na oboch stranách. Na strane zamestnancov jednoducho neexistuje záujem. Je tiež nemožné dohodnúť sa na akýchkoľvek zmenách, ktoré by znamenali zníženie rozsahu práv pracovníkov, aj keď by to mohlo dlhodobo znamenať úspešnejšie podnikanie firiem a dlhodobo lepšie podmienky pre všetky strany, pretože by z toho profitovali všetci.

2.10.4. Digitálna transformácia – generačné rozdiely – duševné zdravie

Podľa maďarského experta na chemický priemysel prinesie digitálna transformácia nové výzvy pre trh práce a sociálny dialóg. Existuje potreba väčšieho sektorového dialógu o:

- riešení generačných rozdielov (ktorá generácia považuje čo za prioritu),
- udržateľnosti,
- riešení problémov duševného zdravia.

V tejto súvislosti podľa slovenskej odpovede rastúci vplyv umelej inteligencie na trh práce vyžaduje špecializované školenia pre zamestnancov aj manažment, aby sa sektor mohol prispôbiť novým technológiám a zvýšiť svoju konkurencieschopnosť.

Z pohľadu slovinského respondenta znamenajú očakávania mladých ľudí voči rigidným formám práce pre zamestnávateľov výzvu, pretože mladým už nemajú čo ponúknuť. Mladých neláka trvalé zamestnanie, priťahuje ich oveľa flexibilnejšia práca. Mladí si dokonca neuvedomujú, že raz budú starí, a preto nerozmýšľajú o dôchodkoch atď. Preferujú preto iné formy práce, ktoré sú pre nich daňovo výhodnejšie (aktuálna mzda), flexibilnejšie atď. Dlhodobo to však pre nich predstavuje problém, pretože tieto formy im neposkytujú sociálne zabezpečenie. Informovanejší mladí ľudia zároveň nedôverujú štátu, že sa o nich postará prostredníctvom dôchodkov, a preto chcú formu zamestnania, ktorá im bude v krátkodobom horizonte výhodnejšia. Vnímanie pracovnej zmluvy je príliš viazané a nedostatočne prispôbené novej situácii mladých ľudí, ktorí pristupujú k zamestnaniu úplne inak. Najmä menej kvalifikovaná pracovná sila, ktorá je početnejšia v pohostinstve (na ktorom tento sektor stojí), uvažuje viac krátkodobo. Mladí najmä nevidia nič za hranicou aktuálneho zamestnania.

2.10.5. Sociálny dialóg: potreba nového modelu a nových tém – znižovanie štátnej intervencie – modernizácia legislatívy

Všetky návrhy sú uvedené v slovinských rozhovoroch.

Možno je potrebné zamyslieť sa nad tým, či v krajinách, kde sa sociálny dialóg ešte nevyvinul do takej miery ako inde, kde je základom dohody desaťročia (ak nie stáročia), dáva zmysel uplatňovať rovnaké pravidlá sociálneho dialógu aj tam, kde je menej rozvinutý a kde ešte nemá dlhú tradíciu. V iných krajinách (kde je sociálny dialóg lepšie rozvinutý a má tradíciu) sú sociálni partneri už schopní dohodnúť sa na blahu národa alebo vyšších záujmoch tým, že urobia malé ústupky na oboch stranách, pretože jasne rozumejú tomu, čo je potrebné dlhodobo upraviť alebo spraviť, aby

krajina prosperovala. Bohužiaľ, toto neplatí v krajinách, kde táto prax ešte nebola etablovaná, vrátane Slovinska. Preto nemožno očakávať, že sa záležitosti vyriešia rovnakým spôsobom ako v krajinách s dlhoročnou tradíciou sociálneho dialógu.

Netransparentné zapojenie štátu do personálnej politiky, napríklad zaradenie zamestnávateľov na tzv. „čierne zoznamy“, ktoré im zakazujú zamestnávať cudzincov za banálne priestupky bez právoplatného rozhodnutia (nariadenia), by bolo vhodné zrušiť. Pri vážnejších porušení alebo porušení pracovného práva by mali tieto mechanizmy zostať zachované. Jeden z respondentov osobitne zdôraznil zastaranú sprievodnú pracovnú legislatívu – Zákon o účasti pracovníkov na riadení, Zákon o štrajku, Zákon o reprezentatívnosti odborov a pod. Ide o veľmi staré zákony, ktoré by mali byť aktualizované.

Ďalší respondent uviedol, že dlhodobá sa bude sociálny dialóg musieť prispôbiť novej realite, ktorú prináša vývoj vo všetkých oblastiach. Súčasný dialóg sa stále väčšinou týka tradičných tém alebo tradičnej regulácie prvkov pracovných vzťahov, a nie výziev, ktoré prinesie budúcnosť.

Spoločnosť, ktorá má kolektívnu zmluvu a dobrý interný sociálny dialóg (prechádza všetky otvorené témy dvakrát ročne), navrhla, aby zákon a sektorová kolektívna zmluva boli menej špecifikované/písomne stanovené, aby bolo viac priestoru pre flexibilitu v podnikovom kolektívnom vyjednávaní. Najlepšie by bolo, keby národné alebo sektorové ustanovenia platili hlavne len pre tých, ktorí nemajú vlastnú podnikovú kolektívnu zmluvu. Táto spoločnosť vyjadrila potrebu deregulácie. Tí, ktorí majú kolektívnu zmluvu na úrovni podniku, by mali väčšiu slobodu a väčšiu príležitosť diskutovať a vyjednávať. Výsledkom by bolo, že niektoré ustanovenia sektorovej kolektívnej zmluvy by platili len pre tých, ktorí nemajú podnikovú kolektívnu dohodu alebo interný sociálny dialóg. Podľa tohto názoru by to mohlo zabrániť zneužívaniu situácií, kde je odborová organizácia v niektorých spoločnostiach „de facto“ nežiaduca a dialóg s vedením spoločnosti je obmedzený.

Odborová organizácia by rada rokovala len o mzdových otázkach, a zamestnávatelia by zároveň chceli zasahovať do normatívnej časti sektorových dohôd návrhmi, čo vytvára pri rokovaní výzvy. Zamestnávatelia sú pripravení vypočítať si časť (a následne ju upraviť), ktorá sa týka výlučne miezd, náhrad za dovolenku atď., ale samozrejme za zapracovanie svojich podmienok / úprav do normatívnej časti, kde sa zriedka niečo mení. S úpravami a zlepšeniami normatívnej časti by sa zároveň mohla vytvoriť lepšia situácia, ktorá by bola prínosná pre spoločnosť a následne aj pre zamestnancov.