



BUSINESSEUROPE



INTEGROVANÝ PROGRAM SOCIÁLNEHO DIALÓGU EÚ 2009-2011

**SPOLOČNÁ ŠTÚDIA EURÓPSKÝCH SOCIÁLNYCH PARTNEROV
„IMPLEMENTÁCIA FLEXIISTOTY A ÚLOHA SOCIÁLNYCH PARTNEROV“**

NÁRODNÝ FIŠ

Slovensko

PRIPRAVIL: Alan Wild
Verzia konceptu: Január 2011
Revidovaná verzia: Marec 2011



Obsah

Obsah.....	2
Úvod	3
1 Hospodársky a sociálny kontext	4
Hospodárska kríza a ozdravenie	4
Ukazovatele a trendy trhu práce	5
Flexiistota na trhu práce a v politike trhu práce	7
Záver	7
2 Flexibilita a istota súčasných reforiem trhu práce a sociálnej politiky.....	8
Úvod a prehľad	8
Celoživotné vzdelávanie a mobilita pracovníkov	8
Vnútoraná/vonkajšia flexibilita a zmluvné dojednania	8
Aktívne politiky trhu práce	9
Podporné systémy sociálnej istoty a vonkajšej flexiistoty	9
Vysoko kvalitné a produktívne pracovné miesta	9
Rovnosť pohlaví	9
Finančná udržateľnosť	9
Záver: Silné a slabé stránky a výzvy	10
3 Úloha sociálnych partnerov.....	11
Všeobecné poznámky k úlohe sociálnych partnerov.....	11
Hlavné nástroje a úrovne vplyvu	11
Najnovšie zmeny a výzvy	12
Prípady dobrých praktík na poli flexibility a istoty trhu práce.....	13
4 Kľúčové otázky prediskutované na skupinových seminároch krajín	14
Referencie a iné zdroje.....	14
Odpovede z dotazníkového prieskumu a iné príspevky zo strany národných sociálnych partnerov	14
Ďalšie zdroje	14

Úvod

Tento národný fiš je súčasťou štúdie sociálnych partnerov EÚ s názvom „*Implementácia flexiistoty a úloha sociálnych partnerov*“ vykonanej v kontexte Pracovného programu o sociálnom dialógu EÚ 2009 – 2011, ktorý obsahuje „*Jednotné monitorovanie implementácie spoločných princípov flexiistoty, predovšetkým z dôvodu hodnotenia úlohy a účasti sociálnych partnerov v procese a z dôvodu zostavenia spoločných úloh.*“

Pre implementáciu tejto úlohy najlepším možným spôsobom a pre aktívne zapojenie národných členských organizácií do získavania údajov a informácií štúdia používa metodológiu viacerých úrovní analýzy a viacero nástrojov implementovaných za pomoci tímu odborníkov:¹

- Tím odborníkov sa po konzultácii s Európskymi sociálnymi partnermi dohodol na *sade vybraných štatistických ukazovateľov* v oblasti zamestnanosti, ekonomického a sociálneho rozvoja v súvislosti s trhom práce.
- Národní sociálni partneri boli požiadaní o účasť v *dotazníkovom prieskume* so zameraním na opodstatnenie konceptu flexiistoty v rámci národných trhov práce, úlohu sociálnych partnerov pri implementácii politiky a ich pohľady na koncept flexiistoty. Ako doplnok k výskumu tím odborníkov navštívil niekoľko krajín a uskutočnil rozhovory s národnými sociálnymi partnermi.²
- Na základe dvoch vyššie uvedených zdrojov a prehľadu prístupných písomných materiálov a informácií tím odborníkov pripravil 29 národných „fišov“ implementácie zásad flexiistoty a úlohy sociálnych partnerov v príslušných národných kontextoch.
- Výsledky dotazníkového prieskumu a hlavné závery z národných analýz sú zhrnuté v štyroch „*štátnych skupinových seminároch*“, ktoré zorganizovali Európski sociálni partneri s pomocou národných sektorov vo Varšave (november 2010), Lisabone (december 2010), Paríži (31. január - 1. február 2011) a v Haagu (8. február 2011).
- Vo svetle celkových výsledkov štúdie a komentárov od národných sociálnych partnerov vo vyššie spomenutom kontexte tím odborníkov pripravil *správu o komparatívnej syntéze* týkajúcej sa „*Sociálnych partnerov a flexiistoty n súčasných trhoch práce*“, ktoré bola prezentovaná a prediskutovaná na *syntetickom seminári na európskej úrovni* v dňoch 31. marca a 1. apríla 2011 v Bruseli.

Cieľom tohto národného fišu je poskytnúť širší prehľad ekonomického a sociálneho kontextu a stavu v súvislosti s flexibilitou a istotou na trhu práce a aktuálnymi plánmi sociálnej istoty (časti 1 a 2). Po druhé, správa popisuje úlohu sociálnych partnerov a sociálneho dialógu pri implementácii politik a zásad patriacich pod širší termín „flexiistota“ (časť 3), takisto sumarizuje vstupy jednotlivých národných sociálnych partnerov získané z dotazníka a rozhovorov. Časť 3 takisto stručne popisuje príklady vhodných praktík tak, ako na to poukázali národní sociálni partneri.

Text bol pôvodne pripravený ako koncept na jeseň v roku 2010 pre účely diskusie na skupinovom seminári uskutočnenom 8. februára v Haagu. Pôvodný spis sa prehodnotil a prepracoval tak, aby bral do úvahy komentáre a diskusiu, ku ktorej došlo počas seminára alebo po ňom.

Je však potrebné zdôrazniť, že táto správa sa prezentuje ako „nezávislá odborná správa“. Predstavuje pohľady jednotlivcov, ktorí sa zúčastnili na jeho príprave, a nepredstavuje názory, či už jednotlivcov alebo skupín, zástupcov sociálnych partnerov, ktorí do nej prispeli, alebo tých európskych sociálnych partnerských organizácií, ktoré boli zodpovedné za jej sprostredkovanie.

¹ Tím odborníkov: Eckhard Voss (coordinator), Alan Wild, Anna Kwiatkiewicz a Antonio Dornelas.

² Nasledujúce krajiny boli navštívené v rámci projektu v období od mája do júla 2010: Dánsko, Francúzsko, Írsko, Taliansko, Česká republika, Poľsko, Nemecko, Portugalsko a Holandsko.

1 Hospodársky a sociálny kontext

Hospodárska kríza a ozdravenie

Slovensko od rozdelenia Československa v roku 1993 prijalo významné hospodárske reformy. Reformy daňového systému, zdravotníctva, dôchodkového a sociálneho systému pomohli Slovensku konsolidovať svoj rozpočet, dostať sa na správnu cestu vstupu do EÚ, ako aj prijať Euro v januári 2010. Hlavné privatizačné procesy v krajine sú ukončené, a vláda svojimi priaznivou politikou (napríklad liberalizáciou trhu práce a zavedením jednotnej 19% dane) napomohla udržať vysoký prílev zahraničných investícií. Ako zdôraznila Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR) v komentári k tomuto prieskumu, na Slovensku ma ekonomickej reforma dve fázy: roky 1993 – 2004 a obdobie rokov 2004 – 2010 – po začlenení do EÚ. Podľa ich hodnotenia zavedené reformy negatívne ovplyvnili stabilitu verejných financií, predovšetkým reformy týkajúce sa dôchodkov a sektoru zdravotníctva. Negatívne vplyvy neboli prekonané dokonca ani v období ekonomického rastu (2005 – 2008).

Zahraničné investície v automobilovom a elektronickom priemysle sú naďalej vysoké. Hoci zahraničné rozvojové investície boli ťahúňom rozvoja, niektorí experti tvrdia, že tento vysoký stupeň závislosti môže byť rizikom ďalšieho rozvoja. Hospodársky rast Slovenska prekonal očakávania v období 2001-2008 napriek celoeurópskemu spomaleniu rastu. Nezamestnanosť klesla z neprijateľnej úrovne 18% v roku 2003-2004 na 9,5% v roku 2008, avšak ostáva najpálčivejším problémom ekonomiky. Napriek predvolebným sľubom uvoľnenia fiškálnej politiky a zastavenia trhových reforiem predchádzajúcej vlády v roku 2006, súčasná vláda veľmi dôsledne kontroluje výdavky, aby splnila podmienky pre prijatie Eura, a zamerala sa radšej na reguláciu cien energie a potravín.

Súčasný pokus Bratislavy o zníženie dopadov hospodárskej krízy si vyžaduje intervenciu vlády, a do popredia sa dostali diskusie ohľadom zoštatnenia strategických spoločností. V roku 2009 klesol hrubý domáci produkt o takmer 5% a nezamestnanosť sa vyšplhala nad 12%, keďže globálna recesia mala dopad na mnoho segmentov hospodárstva.

SLOVENSKO – HLAVNÉ EKONOMICKÉ UKAZOVATELE A VYHLIADKY

	2007	2008	2009	2010	2011
HDP	10,5	5,8	-4,8	4,1	3,0
- ročná percentuálna zmena					
Zamestnanosť	2,1	2,8	-2,4	-2,8	0,3
- ročná percentuálna zmena					
Úroveň nezamestnanosti (podľa Eurostatu)	11,1	9,5	12,0	14,5	14,2
Saldo verejných financií (percento HDP)	-1,8	-2,1	-7,9	-8,2	-5,3
Hrubý dlh verejných financií (percento HDP)	29,6	27,8	35,4	42,1	45,1

Zdroj: Európska Komisia: *Hospodárska predpoveď*, jeseň 2010.

V období od roku 1993 do roku 2009 vykazovala slovenská ekonomika neustály medziročný rast. Medzi rokom 2002 a 2008 vzrástol hrubý domáci produkt na osobu zo 47 na 65% priemeru EÚ. Súčasný rast Slovenska je spôsobený veľkým prílevom priamych zahraničných investícií do krajiny, najmä v automobilovom priemysle. Výsledkom hospodárskeho rastu bol pokles nezamestnanosti z 18,7% v roku 2002 na 9,5% v roku 2008.

V roku 2009 nastal pokles exportu o 25%, priemyselnej výroby o 15%, čo malo za následok takmer 5%-ný pokles HDP. Napriek pokusom vlády o zníženie dopadu krízy vzrástla nezamestnanosť na 12% ako silná a

priama odpoveď na dôsledok krízy. To je možné vysvetliť kombinovanými vplyvmi náhleho poklesu výroby a relatívnej flexibility slovenského pracovného trhu. Napriek hospodárskym šokom ostal slovenský bankový sektor silný, ako výsledok jeho predchádzajúcej dobrej likvidačnej pozície a relatívne malému množstvu cezhraničných pôžičiek.

V roku 2010 sa očakáva 2,7%-ný nárast reálneho HDP a hospodárstvo profitovalo zo schém šrotovného pre autá použitých ako slovenskou, tak aj viacerými európskymi vládami. Napriek pozitívnym hospodárskym vyhladkam na rok 2010 nezamestnanosť dosiahne svoj vrchol - 14% - v roku 2010, a bude sa len pomaly znižovať. Veľmi vysoká úroveň nezamestnanosti a výskyt dlhodobej nezamestnanosti spôsobujú enormné regionálne a štrukturálne problémy v krajine. Komparatívne údaje nižšie ukazujú, že Slovensko je na tom najhoršie ako so všeobecným výskytom nezamestnanosti, tak aj úrovňou dlhodobej nezamestnanosti.

VÝSKYT DLHODOBEJ NEZAMESTNANOSTI A ÚROVEŇ NEZAMESTNANOSTI V ROKU 2007



Zdroj: Správa o zamestnanosti v Európe, str. 73, na základe údajov OECD.

Špecializácia Slovenska na automobilový priemysel výrazne prispela k fenomenálnemu rastu, a pomohla aj pri súčasnom ozdravení. Pokračujúca špecializácia však spraví krajinu zraniteľnú voči výkyvom zahraničného dopytu, a hospodárstvo si vyžaduje ďalšiu diverzifikáciu založenú na kvalifikácii pracovnej sily a zlepšení systému školstva.

Ukazovatele a trendy trhu práce

Výsledkom radikálneho poklesu nezamestnanosti v období 1990-1993 bolo jeho zvýšenie na 13%. V rokoch 1994-1997 bola úroveň zamestnanosti pri 59%-nej účasti a 13-14%-nej nezamestnanosti stabilnejšia. Vďaka výrazným zmenám hospodárskej a sociálnej politiky bolo obdobie 1998-2004 obdobím fluktuácie zamestnanosti. Celkový počet zamestnaných klesol z 2 198 600 v roku 1998 na 2 101 700 zamestnancov v roku 2000, a opäť vzrástol na 2 170 400 zamestnancov v roku 2004. Fluktuácia pomeru zamestnaných sa pohybovala okolo 57%.

Úroveň nezamestnanosti vzrástla z 12,5% v roku 1998 na 19,2% v roku 2001. Už beztak vysoká úroveň dlhodobej nezamestnanosti takisto vzrástla z 38,2% na 48,2%. Od roku 2002 úroveň nezamestnanosti klesala až do vypuknutia krízy v roku 2009. Priame zahraničné investície prispeli k vytvoreniu tisícok

nových pracovných miest. Počet zamestnaných vzrástol na 2 301 400 osôb v roku 2006, čo predstavovalo nárast pomeru zamestnaných na 57,7% v roku 2005 a 59,4% v roku 2006. Úroveň nezamestnanosti klesla na 13,3% v roku 2006. Tento trend pokračoval aj v roku 2007. Pomer dlhodobo nezamestnaných však vzrástol na 68,1% v roku 2005 a 73,3% v roku 2006.

Slovenský trh práce je zhrnutý v číslach v tabuľke nižšie.

Slovensko sa od európskeho priemeru líši vo viacerých faktoch:

- Vysoká všeobecná úroveň nezamestnanosti;
- Vysoký pomer mladých a dlhodobo nezamestnaných;
- Nízky pomer zamestnanosti v oblasti služieb a veľmi vysoký pomer zamestnaných v priemysle;
- Nízky pomer starších zamestnaných;
- Rómsku populáciu charakterizuje predovšetkým nízka miera nezamestnanosti, dlhodobá nezamestnanosť a nízka úroveň vzdelania.

SLOVENSKO – HLAVNÉ UKAZOVATELE TRHU PRÁVE V ROKU 2008 V POROVNANÍ S PRIEMEROM EÚ27

	Slovensko	EÚ27
Pomer zamestnanosti – % populácie vo veku 15 – 64 rokov	60,2	64,6
Pomer zamestnanosti starších ľudí – % populácie vo veku 55 – 64 rokov	39,5	46,0
Súkromní podnikatelia - % celkovej populácie	15,4	15,5
Zamestnanosť v oblasti služieb - % celkovej populácie	64,6	70,4
Zamestnanosť v oblasti priemyslu - % celkovej populácie	32,3	24,1
Zamestnanosť v oblasti poľnohospodárstva - % celkovej populácie	3,2	5,6
Úroveň nezamestnanosti - % pracovnej sily nad 15 rokov	12,0	8,9
Pomer mladých nezamestnaných - % pracovnej sily vo veku 15-24 rokov	27,3	19,6
Pomer dlhodobo nezamestnaných - % pracovnej sily	6,5	3,0
Nepomer rozdelenia príjmov (2008)	3,4	5,0

Zdroj: Eurostat, *Správa o zamestnanosti v Európe 2010*.

Problémy, ktorým musí Slovensko čeliť, sú jasné. Vysoká úroveň hospodárskeho rastu nevytvoril potrebný počet a typy prác v regiónoch, kde by to bolo potrebné pre zníženie extrémne vysokého pomeru dlhodobo nezamestnaných a poskytnutie práce absolventom škôl. Pri vytváraní pracovných miest je nízka diverzia, a podobne ako ostatné susedné krajiny, aj Slovensko zlyhalo pri vytvorení pracovných miest pre príslušníkov rómskej populácie a v ich integrácii do slovenskej spoločnosti. Toto vytvára nielen problém na trhu práce, ale tiež ide o sociálny problém.

Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR) zdôrazňuje pozitívny dosah vstupu Slovenska do EÚ v roku 2004 i na trh práce; t. j. zvýšenú mieru zamestnanosti a zabezpečenie odbornejšieho výcviku. Viditeľným a skôr negatívnym výsledkom je zvýšená migrácia do zahraničia, čo má dosah na slovenský trh práce a prípadne môže viesť k nedostatku schopných odborníkov.

Flexiistota na trhu práce a v politike trhu práce

K ukazovateľom flexiistoty nižšie je potrebné dodať nasledujúce poznámky:

- Vnútroštrná flexibilita je vo všeobecnosti nízka. Práca na čiastočný úväzok a zmluvy s fixnými podmienkami sú ojedinelé, týkajú sa len 2,7 a 4,7% pracovníkov; Pomer pracovníkov s prístupom k pružnej pracovnej dobe dosahuje len 2/3 priemeru EÚ.
- Účasť na celoživotnom vzdelávaní je nízka, dosahuje len 1/3 úrovne EÚ;
- Vonkajšia flexibilita meraná prísnosťou ochrany zamestnania je tesne pod priemerom väčšiny pracovníkov na Slovensku s pravidelnou, dlhodobou pracovnou zmluvou;
- Štátne investície do aktívnej a pasívnej politiky trhu práce predstavujú len polovicu priemeru EÚ.

SLOVENSKO – POROVNANIE UKAZOVATEĽOV FLEXIISTOTY

	Slovensko	EÚ27
Celková populácia, ktorá má aspoň stredoškolské vzdelanie (populácia vo veku 25 – 64 rokov, %), 2009	90,9	72,0
Zamestnaní na čiastočný pracovný úväzok - % všetkých zamestnancov, 2009	3,6	18,8
Zamestnaní s fixnými zmluvnými podmienkami - % všetkých zamestnancov, 2009	4,4	13,5
Prístup k pružnej pracovnej dobe, % všetkých zamestnancov, 2004	19,4	31,3
Účasť na odbornom vzdelávaní - % zamestnancov zúčastňujúcich sa OV, 2005	38,0	33
Účasť na celoživotnom vzdelávaní - % populácie vo veku 25 – 64 rokov, ktorí sa zúčastnili vzdelávania a školení viac ako štyri týždne pred prieskumom, 2009	2,8	9,3
Uspokojenie v práci - % zamestnancov, ktorí sú buď veľmi spokojní alebo spokojní s pracovnými podmienkami v ich hlavnom zamestnaní (EWCS 2010)	81,0	84,3
Prísnosť ochrany zamestnania – pravidelné zamestnanie, 2008	2,5	2,11*
Prísnosť ochrany zamestnania – dočasné zamestnanie, 2008	1,17	2,08*
Prísnosť ochrany zamestnania – hromadné prepustenie	3,75	2,96*
Verejné výdavky na politiku <i>pasívneho</i> trhu práce (kategórie 8 – 9) - % HDP, 2008	0,43	0,96
Verejné výdavky na <i>aktívnu</i> politiku trhu práce (kategórie 2 – 7)- % HDP, 2008	0,15	0,46
Osoby ohrozené chudobou po sociálnych prechodoch - % celkovej populácie, %, 2009	11,0	16,3

Zdroje: Eurostat, *Správa o zamestnanosti v Európe 2010*; Eurofond (*Prieskum o pracovných podmienkach v Európe 2010*); OECD. *OECD priemer

Záver

Podľa NRP Výročnej správy Európskej komisie o vývoji hlavnými výzvami, ktorým Slovenskom v súčasnosti čelí, sú boj s dlhodobou nezamestnanosťou, zvýšenie miery účasti - predovšetkým žien, starších zamestnancov, zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou a rómskych občanov. Tiež musí vyriešiť problém s vhodným vyškolením odborníkov tak, aby boli uspokojené potreby trhu práce, ako aj rastúci problém s nedostatkom kvalifikovaných ľudí. Tiež je potrebné zdokonaľiť systémy celoživotného a odborného vzdelávania a užšie ich prepojiť s trhom práce.

2 Flexibilita a istota súčasných reforiem trhu práce a sociálnej politiky

Úvod a prehľad

V správe slovenskej vlády ohľadom implementácie Lisabonskej stratégie je jedna z troch priorít nasledovná:

„V rámci integrovaného prístupu založeného na flexiistote zabezpečilo zavedenie stratégie celoživotného vzdelávania, ktorá sa zaoberá potrebami trhu práce, dokončilo reformy základného, stredného a vysokoškolského vzdelávania s cieľom zlepšiť úroveň kvalifikácie a odbornej prípravy a zvýšiť prístup k zamestnaniu, a to najmä pre dlhodobo nezamestnaných a ohrozené skupiny“.

Tento citát je svedectvom odhodlania na strane vlády konať, a pojem flexiistota je v prípade krajiny celkom nový. Jasnú priority vyššie uvedenej analýzy majú za cieľ znížiť vysokú úroveň nezamestnanosti s dôrazom na riešenie výnimočne vysokého počtu dlhodobo nezamestnaných, ktorí tvoria vyše 70% registrovaných nezamestnaných.

Celoživotné vzdelávanie a mobilita pracovníkov

Celoživotné vzdelávanie je zahrnuté do Národných akčných plánov pre zamestnanosť (NAPZ) od roku 2003, napríklad cez rozvoj zručností nového trhu práce v kontexte celoživotného vzdelávania, rozvoja e-learningu pre všetkých obyvateľov a podpory adaptability v podnikaní ako zložky celoživotného vzdelávania. Odborná príprava a rozvoj zručností sú regulované Zákonníkom práce, a tak je tomu aj v prípade aktívnych politik trhu práce (AFTP). Zapojenie odborových zväzov a asociácií zamestnávateľov do celoživotného vzdelávania je možné považovať za okrajové, a účasť pri celoživotnom vzdelávaní sa pohybuje okolo jednej tretiny európskeho priemeru a dosahuje asi jednu desatinu najlepšej európskej krajiny v tejto oblasti, Švédsko. Jednou z priorít súčasnej vlády je rozvoj prepojenia medzi vzdelávacími sylabami, požiadavkami trhu práce a systémom celoživotného vzdelávania. Tieto priority sú obzvlášť dôležité v kontexte potenciálnej podpory vylepšených odborných zručností pre zdokonalenie pracovnej produktivity v dlhom časovom meradle. Okrem toho tiež umožňuje vstup na trh práce tým, ktorí majú slabé vzdelanie alebo málo pracovných skúseností.

Vnútoraná/vonkajšia flexibilita a zmluvné dojednania

Zmluvné dojednania sú regulované Zákonníkom práce, ktorý obsahuje pravidlá zmlúv na dobu určitú/neurčitú, práce na plný/čiastočný úväzok, práce z domu/teleworku, výkonu práce externými zamestnancami, pružnej pracovnej doby a pravidiel pri vypovedaní zmluvy.

Úpravy Zákonníka práce navrhované zo strany zamestnávateľov v krajine, ktoré vstúpili do platnosti v júli 2003, zvýšili flexibilitu zamestnania a znížili istotu zamestnania. Ďalšie zmeny iniciované odborovými zväzmi, ktoré vstúpili do platnosti v septembri 2007, zvýšením istoty zamestnania na úkor flexibility opäť navodili rovnováhu medzi flexibilitou a istotou.³

Napriek týmto zmenám je používanie pružných zmluvných foriem veľmi ojedinelé. Výskyt zmlúv na dobu určitú sa pohybuje okolo jednej tretiny priemeru EÚ a „dočasné zamestnanie“ je vo všeobecnosti ponímané ako nedobrovoľná alternatíva trvalého zamestnania. Práca na čiastočný pracovný úväzok je medzi mužmi aj ženami v európskom ponímaní extrémne nízky. Naopak, Slovensko je na špici európskeho rebríčka, čo sa týka pomeru práce v zmenách, najmä nočnej práce, ktorú vykonáva takmer jedna pätina pracovníkov na Slovensku.

³ EIRO, Slovakia: flexicurity and industrial relations (Slovensko: flexiistota a priemyselné vzťahy), (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/sk0803039q.htm>)

Podľa KOZ SR zriedkavé prípady flexibilných pracovných zmlúv a zamestnania na polovičný úväzok sú na Slovensku zapríčinené veľmi nízkou úrovňou miezd. Renumerácie ponúkané v rámci týchto typov zmlúv sú potom nedostatočné.

Aktívne politiky trhu práce

APTP sa používajú už od 90. rokov, ale boli aktualizované podľa potrieb rámca Národných akčných plánov pre zamestnanosť (NAPZ) pre roky 2003-2004 a 2004-2006. Od roku 2004 je v APTP zahrnutá napríklad aj podpora zamestnania pre nezamestnaných s dôrazom na najviac znevýhodnené skupiny na trhu práce, školenie a preškolenie, aktivizácia nezamestnaných, vrátane tých, ktorí sú závislí na sociálnych dávkach, opatrenia na zvýšenie zamestnanosti sociálne vylúčených skupín, ako aj zvýšenie rozsahu a kvality zamestnaneckých služieb prostredníctvom poradenstva a pomoci.

KOZ SR zdôrazňuje, že napriek reformám APTP sú stále nedostatočné pri riešení dlhodobej a štrukturálnej nezamestnanosti. Nie sú prispôbené konkrétnym regionálnym situáciám, čo negatívne ovplyvňuje ich efektívnosť. KOZ SR verí, že vylepšenie efektivity APTP z hľadiska regiónov je jednou z najnaliehavejších výziev.

Podporné systémy sociálnej istoty a vonkajšej flexiistoty

Zákonník práce zabezpečuje platbu a vyplácanie miezd počas výpovednej lehoty. Výšku odstupného je možné určiť kolektívnymi zmluvami, a často je tomu naozaj tak. Dávky v nezamestnanosti nezamestnaní pracovníci dostávajú po dobu šiestich mesiacov vo výške 50% platu uchádzačov o prácu.

KOZ SR predovšetkým kritizuje súčasný slovenský dôchodcovský systém založený na pilieroch a aplikujúci proporčný systém medzi piliermi (9% pre každý pilier). Verí, že je neudržateľný a na slovenské verejné financie má negatívny dosah. V takej situácii vytváranie nových opatrení pre vytváranie sociálnej istoty na podporu prechodu na ďalšie zamestnanie sa zdá byť vysoko nepravdepodobné. Okrem toho podľa Konfederácie existuje nedostatok dostatočných nástrojov, ktoré by umožnili kvalitatívne hodnotenie registrovaných nezamestnaných (ich odborné skúsenosti, zručnosti, sociálne postavenie a d.), čo by pomáhalo pri vytváraní na mieru šitých riešení. Niektoré zdroje (a.o. analýza Európskej komisie o trhu práce a mzdách) navrhujú, aby sa naďalej vo veľkej miere nevytvárali schémy pre zriaďovanie priamych zamestnaní, alebo aby sa aspoň prepracovali, keďže v ich súčasnom stave nie sú úspešné a neposkytujú ani vhodný pomer nákladov a efektívnosti.

Vysoko kvalitné a produktívne pracovné miesta

Slovensko je jednou z krajín, kde sa vytváranie pracovných miest vo veľkej miere zakladá na príleve FDI do takých sektorov ako automobilový priemysel alebo bankovníctvo. Ale tiež patrí do skupiny krajín ako Belgicko alebo Cyprus, kde je potrebné prispôbiť úroveň miezd k produktivite. Tiež sa pripomína, že vhodná renumerácia vhodných kvalifikácií môže zabrániť masívnej emigrácii kvalifikovanej pracovnej sily a môže zabrániť nedostatku kvalifikovaných osôb.

Rovnosť pohlaví

Slovenská vláda uznáva, že v krajine je neprijateľný rozdiel medzi platmi jednotlivých pohlaví, a v politike zamestnanosti je jej prioritou prijať opatrenia na jeho zníženie. Sociálni partneri sa venujú otázke rovnosti pohlaví počas kolektívnych vyjednávaní. Avšak žiadny špecifický vzťah medzi rovnosťou pohlaví a riešeniami vzťahujúcimi sa na flexiistotu nie je v dostupných dokumentoch zaznačený.

Finančná udržateľnosť

Podobne ako v ostatných členských krajinách EÚ s komplexnými systémami sociálnej ochrany, aj tu existujú obavy ohľadom dlhodobejšej udržateľnosti bezpečnostných prvkov programu flexiistoty.

Záver: Silné a slabé stránky a výzvy

Flexiistota je konceptom, ktorý na Slovensku odlišne hodnotia odborové organizácie a zamestnávateľské organizácie. Zatiaľ čo odborové organizácie zdôrazňujú potrebu vyššej istoty pre zamestnancov a bránia štandardné zamestnanecké zmluvy na plný úväzok, zamestnávatelia by uprednostnili vyššiu flexibilitu, čo sa týka typu a trvania. Významné slabé stránky sa týkajú dlhodobej nezamestnanosti, predovšetkým mladých ľudí, nedostatku celoživotného vzdelávania a možnosti priebežného odborného vzdelávania ako aj opatrení vzťahujúcich sa na sociálnu istotu. Zdá sa, že zavedenie efektívneho vzdelávania a možnosti rekvalifikácie a zvyšovanie kapacity efektívnych PES je nanajvýš potrebné⁴.

⁴ Európska komisia, *Labour market and wage development in 2009 (Vývoj trhu práce a miezd)*, European Economy, 5/2010, s. 152 (http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2010/pdf/ee-2010-5_en.pdf).

3 Úloha sociálnych partnerov

Všeobecné poznámky k úlohe sociálnych partnerov

Na Slovensku sú kolektívne dohody základným mechanizmom pri vytváraní pracovných podmienok a miezd. Existuje niekoľko kolektívnych dohôd podpísaných na úrovni sektorov. Zamestnávateľské dohody sú pomerne dôležité a kolektívne dohody je možné rozšíriť na iných zamestnávateľov na základe zákona o kolektívnom vyjednávaní. Tento zákon viedol k tomu, že rozšírenie kolektívnych dohôd je častejšie, avšak slovenskí zamestnávatelia nie sú s týmto opatrením spokojní. Aby sa zabránilo dôsledkom rozšírenia kolektívnych vyjednávaní, niektoré zamestnávateľské organizácie opustili zamestnávateľské organizácie, ku ktorým boli pričlenené. Existuje pozorovateľný trend decentralizácie kolektívneho vyjednávania na úroveň regiónu a spoločností a na zmenšenie významu kolektívnych dohôd viacerých zamestnávateľov.

Dominantnou odborovou organizáciou na Slovensku je Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR). KOZ SR je členom ETUC. Hlavné zmeny vo vývine odborových organizácií sa viažu na zlúčenia niektorých sektorových odborových organizácií, napríklad medzi odborovými zväzmi v sektore stavebníctva, TCL a dopravy. Výsledkom tohto vývoja bolo založenie Integrovaného odborového zväzu 1. januára 2009.

Zamestnávateľov zastupujú dve národné zamestnávateľské skupiny: Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky, AZZZ SR a Republiková únia zamestnávateľov Slovenskej republiky, RUZ SR. Tá druhá bola vytvorená ako výsledok rozdelenia AZZZ SR v marci 2004; približne 50% pôvodných členov AZZZ SR prešlo do RUZ SR. Obidva odborové zväzy zaznamenali pokles počtu členov (v roku 2008 RUZ SR zaznamenal pokles o 15% a AZZZ SR o 20%).⁵ Odborové zväzy a asociácie zamestnávateľov boli zapojené do sociálneho dialógu na národnej a odvetvovej úrovni ohľadom formulácie jednotlivých politík a opatrení súvisiacich s flexibilitou zamestnanosti a sociálnou istotou zamestnancov. Štátna administratíva prebrala iniciatívu pri konzultácii ohľadom rozvoja politiky flexiistoty so sociálnymi partnermi.

Hlavné nástroje a úrovne vplyvu

Zapojenie sociálnych partnerov sa udialo najmä nasledovnými spôsobmi:

- Tripartitné konzultácie na národnej úrovni v Hospodárskej a sociálnej rade (HSR)⁶;
- Efektívny tripartitný sociálny dialóg na sektorovej úrovni v prípade niektorých sektorov, t. j. dopravy, pôšt a telekomunikácií;
- Zapojenie do konzultácie konceptov politiky – napr. zmien zamestnaneckých služieb, systému sociálnej bezpečnosti a úprav Zákonníka práce v roku 2003;
- Účasť v špecializovaných pracovných skupinách pracujúcich na zmene pracovnej legislatívy – napr. príprava úprav nového Zákonníka práce v roku 2007;
- V období 1993-2004 sa uskutočnil tripartitný sociálny dialóg ohľadom implementácie opatrení aktívnej politiky trhu práce.

⁵ Podľa EIRO, Slovakia: Industrial relations profile (Slovensko: Profil priemyselných vzťahov) (http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/slovakia_3.htm).

⁶ Do roku 2004 tripartitný orgán fungoval pod názvom Rada hospodárskej a sociálnej dohody, RHSD; neskôr sa premenovala na Radu hospodárskeho a sociálneho partnerstva, RHSP – pod týmto názvom fungovala do roku 2007, keď sa jej názov zmenil na Hospodárska a sociálna rada, HSR.

SLOVAKIA - HLAVNÉ INDIKÁTORY SOCIÁLNEHO DIALÓGU

	Slovensko	EU25
Kolektívne vyjednávanie - % zamestnancov zahrnutých do kolektívneho vyjednávania, 2006	48,0	63,0
Hustota odborových zväzov - % závislých zamestnancov, ktorí sú členmi odborových zväzov, 2005	31,0	25,3
Hustota zamestnávateľských organizácií - % zamestnancov zamestnaných v spoločnostiach, ktoré sú členmi nejakej zamestnávateľskej organizácie, 2006	30,0	n.a

Zdroj: EIRO on-line, Priemyselný profil Slovenska, 2008.

Na Slovensku existuje rozdiel (typický pre mnohé krajiny) medzi zamestnávateľmi a odborovými zväzmi v ich názore na otázku flexibility. Podľa odborových zväzov by istotu mal posilňovať vzrastajúca podpora príjmu pre tých, ktorí sú nezamestnaní, a zlepšovanie vzdelávania a kvalifikácie, aby sa pomohlo nezamestnaným, ktorí si hľadajú prácu. Zamestnávatelia zdôrazňujú vysokú mieru dlhodobej nezamestnanosti a veria, že flexibilné zmluvné dohody, celoživotné vzdelávanie a APTP pre zvýšenie aktivizácie sú vhodnými nástrojmi.

Najnovšie zmeny a výzvy

Odborové zväzy aj zamestnávatelia si myslia, že súčasný stupeň aktivity v oblasti flexiistoty je neprimeraný. Kolektívne vyjednávanie prispieva k implementácii flexiistoty ináč v jednotlivých sektoroch a jednotlivých spoločnostiach. Avšak sociálny dialóg o vývoji systematickej a primerane vyváženej politiky flexibility/istoty je len vo svojich počiatkoch. Podľa nedávneho prieskumu o kolektívnom vyjednávaní v 77 slovenských spoločnostiach sa zistilo, že len v 11% dohôd je zakotvená aj otázka vzdelávania⁷. Je potrebné spomenúť aj to, že otázky týkajúce sa politiky flexiistoty, ako sú prepúšťanie zamestnancov alebo vytváranie a využívanie Fondu sociálneho poistenia v spoločnosti, sa javia ako témy kolektívneho vyjednávania. Okrem toho sa čím ďalej, tým viac venuje aj otázke rovnosti pohlaví.

Zástupcovia odborových zväzov si vo všeobecnosti myslia, že Zákonník práce poskytuje primerané možnosti pre flexibilitu zamestnanosti, ale majú pocit, že nie je vhodne kombinovaný s primeranými bezpečnostnými opatreniami. Odvolávajú sa na nízku istotu zamestnancov pracujúcich na dobu určitú, a podľa nich systém sociálnej bezpečnosti a nízka úroveň vytvárania pracovných príležitostí neposkytujú dostatočnú istotu pre zamestnancov s výpoveďou. Takisto si myslia, že odstupné, dávky v nezamestnanosti a sociálne dávky nenahrádzajú straty príjmu, a možnosti získania nového zamestnania cez školenia a rozvoj zručností nie sú dostatočné. Zdôrazňujú regionálne rozdiely v miere nezamestnanosti a v nedostatku na mieru šitých riešení. Zástupcovia zamestnávateľov si takisto myslia, že flexibilita a istota nie sú v rovnováhe, a vyzdvihli veľmi vysokú úroveň dlhodobo nezamestnaných ako ukazovateľ základnej nerovnováhy na trhu práce. Vysoký nárast HDP nevedol k podobnému nárastu vytvárania pracovných príležitostí a zamestnávatelia poukazujú na nerovnosti pri aplikovaní celoživotného vzdelávania, APTP a pružnej pracovnej doby. Konkrétne uvádzajú, že systém sociálnej bezpečnosti nemotivuje nezamestnaných, aby aktívne hľadali prácu a zúčastňovali sa rekvalifikačných kurzov.

⁷ Analýza trhu práce SR z hľadiska integrovaného prístupu k stratégii flexiistoty – vybrané aspekty. Priebežná výskumná správa, december 2008

Prípady dobrých praktík na poli flexibility a istoty trhu práce

Zamestnávateľia a odborové zväzy sa na bilaterálnej báze zapojili do diskusií o flexiistote cez kolektívne vyjednávanie. Nižšie môžete vidieť príklady dosiahnutých dohôd:

V oblasti stavebníctva kolektívna zmluva dosiahnutá pre stavebný priemysel pre roky 2007-2008 obsahuje nasledovné ustanovenia:

Otázky flexibility	Otázky istoty
<ul style="list-style-type: none">• Pružná pracovná doba, práca nadčas, netypické pracovné doby, platený stav pohotovosti;• Vedenie informuje odborové zväzy o zmenách v zamestnaní, organizačných zmenách a kolektívnom odstupnom, pravidiel z novu zamestnania vlastných zamestnancov pri prijímaní zamestnancov, základných plátov a bonusov;• provízie za výpadok pre zamestnancov zúčastňujúcich sa odbornej prípravy a školení súvisiacich s rozvojom potrebných zručností, napr. pri reštrukturalizácii spoločnosti.	<ul style="list-style-type: none">• Vyplácanie odstupného nad štatutárny limit v sume do šiestich mesačných miezd – v prípade odchodu pred ukončením platnosti zmluvy a podľa počtu odpracovaných rokov;• Kde je výpoveď spôsobená pracovným zranením alebo chorobou, odstupné môže byť až do výšky 12 mesačných miezd.

Podľa predsedu Asociácie odborových zväzov v textilnom, odevnom a kožiarskom priemysle kolektívne zmluvy textilných a odevných spoločností zvyčajne obsahujú nasledovné ustanovenia:

Otázky flexibility	Otázky istoty
<ul style="list-style-type: none">• Nadmerné používanie pracovných zmlúv na dobu určitú – používajú sa u približne 33% zamestnancov pracujúcich v odbore;• V tomto sektore sa prakticky nepoužíva pružná pracovná doba a práca na čiastočný pracovný úväzok; flexibilita miezd je takisto veľmi nízka.	<ul style="list-style-type: none">• Odstupné sa aplikuje len na úrovni predpísanej Zákonníkom práce;• V odvetví neexistuje odvetvová kolektívna zmluva. V kolektívnych zmluvách spoločností zvyčajne nie sú žiadne ustanovenia, ktoré by boli pre zamestnancov výhodnejšie ako limity určené zákonom.

Kolektívna dohoda Železníc Slovenskej republiky na rok 2006 obsahuje nasledujúce ustanovenia:

Otázky flexibility	Otázky istoty
<ul style="list-style-type: none">• Pravidelná a nepravidelná pracovná doba, pružná pracovná doba, možnosť práce v zmenách;• Pravidlá nadčasovej práce;• Kompenzácie poklesu miezd zamestnancov premiestnených z organizačných, zdravotno-kapacitných a reštrukturalizačných dôvodov;• Ustanovenie týkajúce sa školenia a rozširovania zručností, vrátane jazykových kurzov, pre nadbytočných zamestnancov s cieľom pomôcť im nájsť si inú prácu v rámci spoločnosti.	<ul style="list-style-type: none">• Služby premiestnenia zamestnancov v prípade reštrukturalizácie;• Výpovedná doba zvýšená na tri mesiace (o mesiac viac ako uvádza štatutárny limit);• V prípade ohrozenia dvoch rovnakých pracovníkov zamestnávateľia ponechajú zamestnanie aspoň pre jedného z nich;• Denné príspevky pre zamestnancov dočasne premiestnených na iné pracovisko v spoločnosti;• Odstupné nad hodnotou štatutárneho limitu vo výške najviac piatich mesačných miezd;• Nadbytoční zamestnanci, ktorí boli v službe nepretržite po dobu aspoň 10 rokov, majú právo na extra sociálne kompenzácie vo výške troch až ôsmich mesačných miezd (podľa dĺžky služby).

Zdroj: EIRO on-line, Slovakia: flexicurity and industrial relations, 2009 (Slovensko: flexiistota a priemyselné vzťahy), (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/sk0803039q.htm>)

4 Kľúčové otázky prediskutované na skupinových seminároch krajín

Kľúčovými otázkami na skupinových seminároch, ktoré sa týkali Slovenska, boli nasledovné:

- **Flexiistota je konceptom veľmi „zapusteným do národa“ – nie je možné implementovať univerzálny model v celej Európe, keďže členské štáty majú rozdielne problémy týkajúce sa trhu práce;**
- **Efektívny sociálny dialóg môže prispieť k rozvoju riešení týkajúcich sa flexiistoty – podľa niektorých sociálnych partnerov je sociálny dialóg na Slovensku v súčasnosti „udržiavaný“, ale v minulosti bol dynamickejší a efektívnejší;**
- **Existuje naliehavá potreba navrhovať na mieru šité a udržateľné riešenia v boji s nezamestnanosťou v regionálnom kontexte;**
- **Systém sociálnej istoty sa javí byť skôr „tradičným“ s opatreniami predovšetkým pre nezamestnaných ako s podporou snahy hľadať si zamestnanie.**

Referencie a iné zdroje

Odpovede z dotazníkového prieskumu a iné príspevky zo strany národných sociálnych partnerov

Zo strany slovenských sociálnych partnerov sme nezískali žiadne otázky na dotazníky.

Avšak zástupcovia slovenských sociálnych partnerov sa zúčastnili skupinového seminára v Haagu a pripomienkovali koncept. Tiež *Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR)* poskytla písomný komentár ku konceptu.

Ďalšie zdroje

1. *Analýza trhu práce SR s hľadiska integrovaného prístupu k stratégii flexiistoty - vybrané aspekty. Priebežná výskumná správa, december 2008*
2. EIRO employee relations profile – Slovakia (EIRO profil zamestnaneckých vzťahov – Slovensko) (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/slovakia.htm>)
3. Európska komisia, Európska ekonomická predpoveď - jar 2010, Slovensko.
4. Európska komisia, *Labour market and wage development in 2009 (Vývoj trhu práce a miezd)*, European Economy, 5/2010, s. 152 (http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2010/pdf/ee-2010-5_en.pdf).
5. Flexicurity and Industrial Relations EIRO (Flexiistota a priemyselné vzťahy EIRO) 30.9.2008 (http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/tn0803038s_4.htm)
6. Flexicurity and Industrial relations EIRO (Flexiistota a priemyselné vzťahy) 5.9.2009 (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/uk0803039q.htm>)
7. Flexicurity in the EU (Flexiistota v EÚ), 28. august 2009 (www.eubusiness.com)
8. Program národnej reformy Slovenskej republiky 2008 – 2010, október 2008