

NÁRODNÁ SPRÁVA K PROJEKTU GREENET – SLOVENSKÁ REPUBLIKA

Financované Európskou úniou. Názory a postoje vyjadrené v tomto texte sú výlučne názormi autorov a nemusia nevyhnutne odrážať názory Európskej únie alebo Európskej komisie. Európska únia a financujúci orgán za ne nezodpovedajú.

1. Úvod

1.1. Kontext a ciele výskumu

Cieľom predkladanej správy je zanalyzovanie aktuálnej situácie v Slovenskej republike v súvislosti s problematikou zeleného prechodu a spravodlivej transformácie v odvetviach energetiky, priemyslu a doprava. Predkladaná správa vznikla v rámci projektu „GREENET Fast forwarding the green transition in just and socially responsible way – cases of industry, energy and transport sectors“, spolufinancovaného Európskou úniou.

1.2. Metodika

1.2.1. Analýza súčasného stavu

Analýza súčasného stavu zohľadňuje základnú literatúru o zelenom prechode a politikách spravodlivého prechodu. Pri analýze boli do úvahy brané príslušné národné a európske politiky, nariadenia, kolektívne zmluvy, tematické štúdie (literatúra) ai.

1.2.2. Dotazníkové zisťovanie

Dotazníkové zisťovanie prebiehalo v decembri 2023 a januári 2024. Je nutné skonštatovať, že vzhľadom na rozsah dotazníkového zisťovania bolo v podmienkach Slovenskej republiky náročné zabezpečiť dostatočný počet relevantných respondentov – najmä vzhľadom na fakt, že bolo cieľom zabezpečiť odpovede z čo najväčšieho počtu individuálnych organizácií (nie viaceré odpovede z jednej). Celkovo dotazníkové zisťovanie vyplnilo 31 respondentov.

1.2.3. Hĺbkové rozhovory

Hĺbkové rozhovory na základe požiadaviek projektu prebiehali v januári 2024. Respondenti boli vybraní tak, aby ich zloženie reprezentovalo všetky dotknuté sektory, vzhľadom na sektorové delenie v rámci Slovenskej republiky a ako protipól k tradičnému ťažkému priemyslu boli doplnené o rozhovory so zástupcami lesníckeho priemyslu (v rámci SR spájaný s drevárstvom). Celkovo bolo realizovaných 15 rozhovorov.

2. NÁRODNÉ VEREJNÉ POLITIKY A NARIADENIA DÔLEŽITÉ PRE ZELENÝ PRECHOD

2.1. Zelená dohoda

Politiky Slovenskej republiky v oblasti zmeny klímy a životného prostredia sú formované v kontexte európskej politiky, primárne tak Európskou zelenou dohodou. V rámci SR možno hovoriť o týchto konkrétnych krokoch:

2.1.1. Agenda 2030 pre udržateľný rozvoj - Envirostratégia 2030

V domácich podmienkach rezort životného prostredia sústreďí svoju pozornosť v dlhodobom horizonte na oblasti: zmena klímy, voda, ochrana biodiverzity, ochrana a trvalo udržateľné využívanie prírodných zdrojov a nakladanie s odpadmi, trvalo udržateľná spotreba a výroba a to najmä s presahom na politiku obehového hospodárstva a zelený rast¹. Rozpracovanie cieľov Agendy 2030 na podmienky SR zabezpečilo Ministerstvo životného prostredia SR, ktoré pripravilo novú **Stratégiu environmentálnej politiky do roku 2030**² (Envirostratégia 2030³).

2.1.2. Strategický plán rozvoja dopravy SR do roku 2030⁴

Strategický plán je strategickým dokumentom dlhodobého charakteru, ktorý si kladie za cieľ nastaviť efektívny smer rozvoja dopravného sektora a určuje spôsob realizácie jeho rozvojovej vízie⁵.

2.1.3. Plán obnovy a odolnosti (komponent 4)

Európska komisia dňa 10. októbra 2022 potvrdila **schému štátnej pomoci na dekarbonizáciu priemyslu z prostriedkov Plánu obnovy a odolnosti (komponent 4)**. Schéma je zacielená na zníženie emisií skleníkových plynov prostredníctvom podpory projektov na dekarbonizáciu priemyslu ako aj globálnych klimatických cieľov podľa Parížskej dohody^{6, 7, 8}.

2.1.4. Mitigačné strategické dokumenty SR

¹ Agenda 2030 pre udržateľný rozvoj. Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky [online]. [cit. 2023-12-25]. Dostupné z: <https://www.minzp.sk/agenda-2030/>

² https://www.minzp.sk/files/iep/03_vlastny_material_envirostrategia2030_def.pdf

³ Envirostratégia 2030. Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky [online]. [cit. 2023-12-25]. Dostupné z: <https://www.minzp.sk/iep/strategicke-materialy/envirostrategia-2030.html>

⁴ https://www.mindop.sk/index/open_file.php?file=doprava/dopinfra/program/Dokumenty/fondyeu20142020/StrategickyPlan2030/Strategicky_plan_2030.pdf

⁵ Strategický plán rozvoja dopravy SR do roku 2030 [online]. MINISTERSTVO DOPRAVY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. [cit. 2023-12-25]. Dostupné z: <https://www.mindop.sk/ministerstvo-1/doprava-3/strategia/strategicky-plan-rozvoja-dopravy-sr-do-roku-2030>

⁶ Plán obnovy a odolnosti (komponent 4). Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky [online]. [cit. 2023-12-25]. Dostupné z: <https://www.minzp.sk/klima/plan-obnovy-odolnosti-komponent-4/>

⁷ Znenie schémy:

<https://obchodnyvestnik.justice.gov.sk/ObchodnyVestnik/Formular/FormularDetailHtml.aspx?IdFormular=3550367&csrt=2384708614519771708>

⁸ <https://www.minzp.sk/poo/vyzva-dekarbonizaciu-priemyslu.html>

Financované Európskou úniou. Názory a postoje vyjadrené v tomto texte sú výlučne názormi autorov a nemusia nevyhnutne odrážať názory Európskej únie alebo Európskej komisie. Európska únia a financujúci orgán za ne nezodpovedajú.

Nízkouhlíková stratégia rozvoja Slovenskej republiky do roku 2030 s výhľadom do roku 2050⁹ predstavuje odpoveď SR na záväzky v boji proti klimatickej zmene vyplývajúce z členstva v Európskej únii a v Organizácii spojených národov a s tým spojenú povinnosť vypracovať dlhodobú stratégiu s pôsobnosťou na minimálne 30 rokov. Cieľom stratégie je identifikácia existujúcich a návrh nových dodatočných opatrení v rámci SR pre dosiahnutie klimatickej neutrality do roku 2050¹⁰.

2.2. Politiky a programy pre spravodlivý prechod

Mechanizmus spravodlivej transformácie je kľúčový nástroj, ktorého cieľom je zabezpečiť, aby sa prechod na klimaticky neutrálne hospodárstvo uskutočňoval spravodlivým spôsobom a aby sa pri tom na nikoho nezabudlo. Fond na spravodlivú transformáciu je I. pilierom tohto mechanizmu, ktorý bude podporu poskytovať formou grantov¹¹. Fond na spravodlivú transformáciu sa zameriava na regióny, ktoré budú transformáciou najviac zasiahnuté. Na Slovensku bol takto identifikovaný región hornej Nitry a vybrané okresy Košického kraja¹².

2.3. Národný systém priemyselných vzťahov

Jedným z najdôležitejších dokumentov, upravujúcich individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy je Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z.)¹³. Zákonník práce obsahuje nielen práva a povinnosti zamestnávateľa, práva a povinnosti zamestnancov a ich postavenie v tzv. súkromnej sfére, ale aj vzájomné vzťahy medzi nimi.

2.3.1. Zastupovanie zamestnancov

Zastupovanie zamestnancov v Slovenskej republike upravuje § 11a Zákonníka práce.

Formy zastupovania:

- **odborová organizácia:** občianske združenie založené podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov. Právo odborového združovania a činnosti je zaručené Ústavou SR.
- **zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník** zástupcovia zamestnancov, ktorí sa zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa vo veciach sociálnych a ekonomických záujmov

⁹ <https://www.minzp.sk/files/oblasti/politika-zmeny-klimy/nus-sr-do-roku-2030-finalna-verzia.pdf>

¹⁰ Mitigačné strategické dokumenty SR. Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky [online]. [cit. 2023-12-25]. Dostupné z: <https://www.minzp.sk/klima/nizkouhlikova-strategia/>

¹¹ FAQ – Zoznam najčastejších otázok [online]. MINISTERSTVO INVESTÍCIÍ, REGIONÁLNEHO ROZVOJA A INFORMATIZÁCIE SR. [cit. 2023-12-25]. Dostupné z: <https://mirri.gov.sk/sekcie/program-slovensko-2021-2027/fond-spravodlivej-transformacie/faq-zoznam-najcastejsich-otazok/>

¹² Dostupné z: <https://mirri.gov.sk/sekcie/program-slovensko-2021-2027/fond-spravodlivej-transformacie/faq-zoznam-najcastejsich-otazok/>

¹³ Závislou prácou sa pritom rozumie práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom (t. j. závislou prácou nie je živnosť ani iný druh podnikania).

Financované Európskou úniou. Názory a postoje vyjadrené v tomto texte sú výlučne názormi autorov a nemusia nevyhnutne odrážať názory Európskej únie alebo Európskej komisie. Európska únia a financujúci orgán za ne nezodpovedajú.

zamestnancov. Ich cieľom je zabezpečiť zamestnancom spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky¹⁴.

*Spolupôsobenie odborovej organizácie aj zamestnaneckej rady u zamestnávateľa **sa nevylučuje.***

2.3.2. Sociálny dialóg

S účinnosťou od 1.4.2007 platí zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Ako konzultačný a dohodovací orgán vlády a sociálnych partnerov na celoštátnej úrovni vznikla Hospodárska a sociálna rada SR.^{15, 16}

Členmi Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky sú zástupcovia:

- vlády Slovenskej republiky
- Konfederácie odborových zväzov SR
- Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR
- Republikovej únie zamestnávateľov
- Združenia miest a obcí Slovenska
- Asociácia priemyselných zväzov a dopravy
- Spoločných odborov Slovenska.

2.3.3. Kolektívne vyjednávanie

Kolektívne vyjednávanie upravuje zákon č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní.

*Podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní **existujú dva stupne kolektívnych zmlúv:***

- podniková kolektívna zmluva: uzatvára sa medzi jedným zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo viacerými odborovými organizáciami¹⁷.
- kolektívna zmluva vyššieho stupňa: dohadujú sa pre jednotlivé hospodárske odvetvia v celoštátnom alebo regionálnom meradle¹⁸.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná aj pre zamestnávateľa, ktorý nie je združený v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzavrela, ak zamestnávateľ požiadala

¹⁴ MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Zamestnanecká rada a dôverník [online]. [cit. 2023-12-25]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/zamestnanecka-rada-dovernik/>

¹⁵ MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Hospodárska a sociálna rada SR [online]. [cit. 2023-12-25]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/showdoc.do?docid=239&forceBrowserDetector=pc>

¹⁶ ÚRAD VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Hospodárska a sociálna rada SR [online]. aktualizované 18.12.2023 [cit. 2023-12-25]. Dostupné z: <https://www.vlada.gov.sk/hospodarska-a-socialna-rada-sr/>

¹⁷ MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Podniková kolektívna zmluva [online]. [cit. 2023-12-25]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/podnikove-kolektivne-zmluvy.html>

¹⁸ MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa [online]. [cit. 2023-12-25]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/kolektivne-zmluvy-vysieho-stupna.html>

zmluvné strany o pristúpenie ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa a zmluvné strany s pristúpením súhlasia.

3. ZELENÝ PRECHOD A JEJ VPLYV NA REORGANIZÁCIU, ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNÉ PODMIENKY

3.1. Energetika

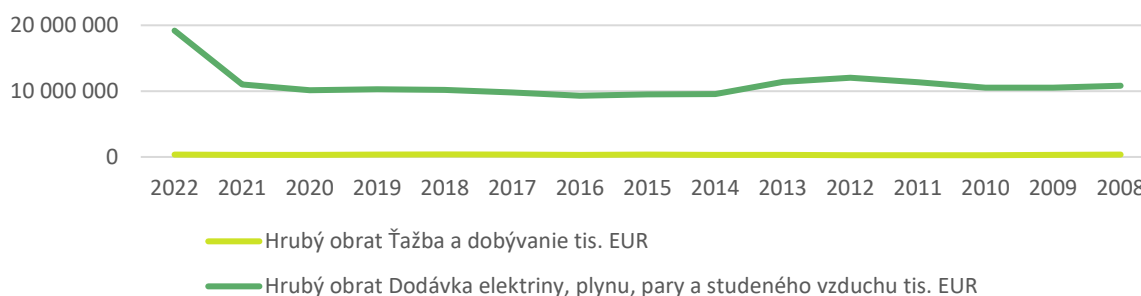
3.1.1. Charakteristika sektora¹⁹

Energetika je priamo prepojená so všetkými sektormi národného hospodárstva. Strategickou úlohou a cieľom energetiky je zabezpečiť bezpečnú a dostatočnú výrobu rôznych druhov energií a palív, ako aj ich bezpečnú a stabilnú prepravu k jednotlivým odberateľom.

Slovenská republika, v súlade s dokumentom „Čistá planéta pre všetkých. Európska strategická vízia pre prosperujúce, moderné, konkurencieschopné a klimaticky neutrálne hospodárstvo“, vypracovala „Nízkouhlíkovú stratégiu rozvoja Slovenskej republiky do roku 2030 s výhľadom do roku 2050“. Následne v tejto súvislosti bola prehodnotená a doplnená Energetická politika SR pod názvom „Integrovaný národný energetický a klimatický plán na roky 2021 – 2030“²⁰.

3.1.2. DATAcube

Graf č. 1 **Hrubý obrat - energetika**



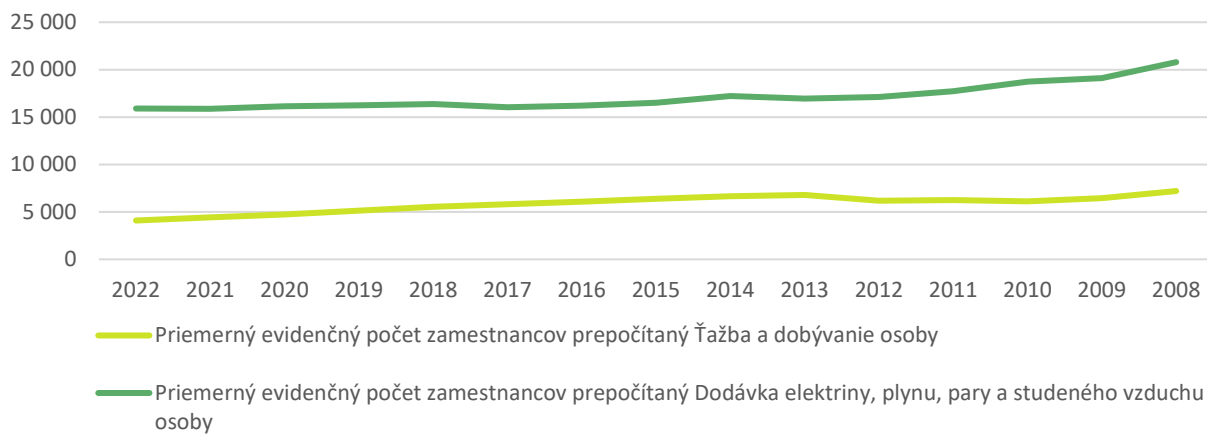
Zdroj: DATAcube, dostupné z http://datacube.statistics.sk/#/view/sk/VBD_SK_WIN/pm1004rs/v_pm1004rs_00_00_00_sk

Graf č. 2 **Priemerný evidenčný počet zamestnancov prepočítaný - energetika**

¹⁹ Odvetvie „energetika“ je v kontexte Slovenskej republiky možno definovať ako sektor energetika, plyn a elektrina. Na základe projektového zámeru je kapitola doplnená o údaje za sektor ťažba a úprava surovín, geológia.

²⁰ Prieběžná správa č. 12: Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike: Príloha č. 53 Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v sektore energetika, plyn a elektrina do roku 2030 [online]. [cit. 2023-12-26]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/files/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/np-sektorovo-riadene-inovacie/vystupy-np-sektorovo-riadene-inovacie/prilohy-k-priebežnej-sprave-c-12.zip>

Financované Európskou úniou. Názory a postoje vyjadrené v tomto texte sú výlučne názormi autorov a nemusia nevyhnutne odrážať názory Európskej únie alebo Európskej komisie. Európska únia a financujúci orgán za ne zodpovedajú.



Zdroj: DATAcube, dostupné z http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/pm1004rs/v_pm1004rs_00_00_00_sk

3.1.3. **Stratégie spoločností voči výzvam vyplývajúcim z politiky zelenej dohody²¹**

Sektor energetiky je jedným zo sektorov, ktorý bol identifikovaný ako významne prispievajúci k produkcii skleníkových plynov. V rámci sektora existujú rôzne alternatívy umožňujúce prechod na spôsob výroby emisie menej náročný, prípadne aj úplne bezemisný v závislosti od konkrétneho podniku. Ak sa ale na problematiku pozrieme z hľadiska systémového, prechod na obnoviteľné zdroje si bude stále vyžadovať do určitej miery spoliehanie sa na fosílna palivá (plynové elektrárne, uhľové elektrárne, jadro a pod.), ktoré zabezpečia flexibilitu trhu.

Slovensko, ako plynová krajina, má vybudovanú naozaj veľmi unikátnu, primárne infraštruktúru plynovú a teplárenskú. To znamená, že ak bude možné zabezpečiť výrobu dostatočného množstva obnoviteľných plynov, najmä biometánu, ale aj vodíka a bude možné ich primiešavať do podielu zemného plynu, bolo by to pre Slovenskú republiku najefektívnejšie riešenie.

Zelený prechod v sektore energetiky však neovplyvňuje len výrobcov, ale aj dodávateľov, ktorí sa vplyvom zelených politik mení napr. ich obchodný model.

3.1.4. **Vplyv politiky Zelenej dohody na reorganizáciu sektora²²**

Energetika prechádza veľmi turbulentným obdobím. Nie len z dôvodu energetickej krízy a konfliktu na Ukrajine, ale aj z toho dôvodu, že Európska únia stavila spoločné smerovanie a ciele. To všetko spôsobilo bezprecedentné nárasty cien, zmeny a dopady na odberateľov. Napriek energetickej kríze a konfliktu sa smerovanie Európskej komisie nastavené približne v roku 2015, nezmenilo. Trend zeleného prechodu sa nepribrzdil, skôr naopak.

Ako deklarujú zamestnávateľia, v sektore energetiky je mimoriadne dôležité sa však na spomenuté globálne problémy pozeráť triezvymi očami a dbať hlavne na bezpečnosť. Preto treba mať na zreteli to, že zmeny, sa majú robiť v čase mieru a stability, nie počas kríz, ktoré v posledných rokoch zažívame. Neriadiť sa dogmatickými víziami, ale nastaviť reálne ciele transformácie s ohľadom na špecifiká každej z dotknutých krajín.

3.1.5. **Vplyv politiky Zelenej dohody na zamestnanosť a pracovné podmienky²³**

Slovenská republika je v procese odstavovania uhlíkovo náročnej výroby, čo má priame negatívne dopady aj na zamestnanosť. Jedna zo spoločností, s ktorou bol v rámci projektu realizovaný rozhovor, a ktorej sa táto problematika priamo dotýka, deklarovala, že dotknutí zamestnanci dostali ponuku pracovať na iných pozíciách alebo v iných prevádzkach spoločnosti. Zamestnancom, ktorí po zrušení pracovného miesta neprejavili záujem u zamestnávateľa zotrvať (neprijali iné pracovné ponuky), bola ponúknutá možnosť rekvalifikovať sa.

²¹ Zdroj informácií: hĺbkové rozhovory realizované v rámci projektu.

²² Zdroj informácií: hĺbkové rozhovory realizované v rámci projektu.

²³ Zdroj informácií: hĺbkové rozhovory realizované v rámci projektu.

V sektore samozrejme vznikajú aj požiadavky na nové pracovné zručnosti a vedomosti, je preto pravdepodobné, že podniky v sektore budú hľadať zamestnancov na pozície, ktoré v minulosti neobsadzovali.

V súvislosti s trhom práce je v sektore energetiky potrebné spomenúť aj fakt, že historicky boli domácnosti primárne vybavené plynovými kotlami. Aktuálne sa do popredia dostávajú napr. tepelné čerpadlá či fotovoltaičné a solárne panely. Tento fakt je veľkou výzvou z pohľadu trhu práce – je totiž potrebné súčasných žiakov pripraviť na prácu s týmito zariadeniami a technikov pôsobiacich na trhu práce prekvalifikovať.

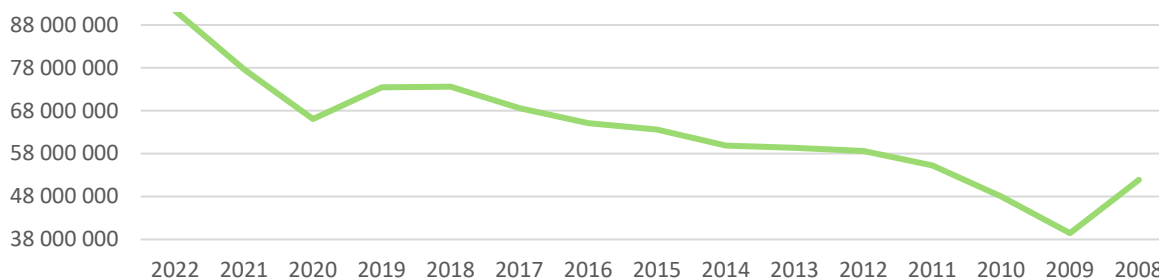
3.2. Priemyselná výroba

3.2.1. Charakteristika sektora

Slovenská republika je vysoko priemyselne disponovanou krajinou, s podielom priemyslu na celkovej tvorbe HDP nám patrí jedna z najvyšších priečok v Európe. Priemyslu na Slovensku dominuje najmä automobilový a strojársky sektor. Vzhľadom na štruktúru zamestnanosti v priemysle patrí Slovenská republika medzi krajiny, v ktorých je najviac pracovných pozícií ohrozených rozvojom Priemyslu 4.0.

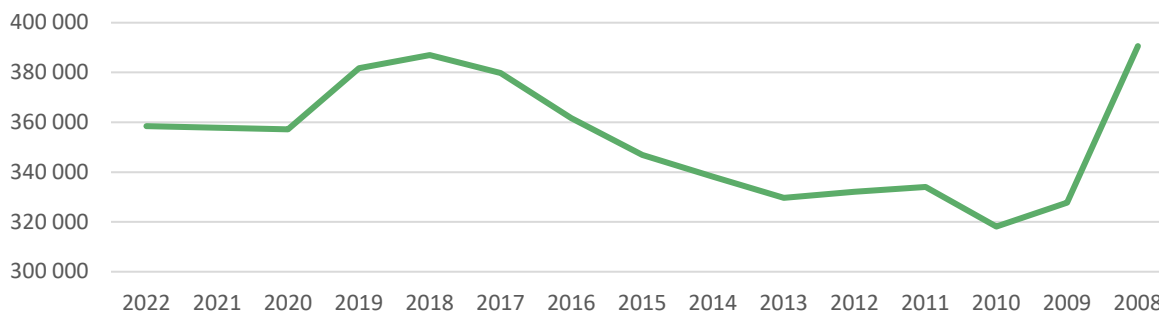
3.2.2. DATAcube

Graf č. 3 **Hrubý obrat Priemyselná výroba tis. EUR**



Zdroj: DATAcube, dostupné z http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/pm1004rs/v_pm1004rs_00_00_00_sk

Graf č. 4 **Priemerný evidenčný počet zamestnancov prepočítaný Priemyselná výroba osoby**



Zdroj: DATAcube, dostupné z http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/pm1004rs/v_pm1004rs_00_00_00_sk

Financované Európskou úniou. Názory a postoje vyjadrené v tomto texte sú výlučne názormi autorov a nemusia nevyhnutne odrážať názory Európskej únie alebo Európskej komisie. Európska únia a financujúci orgán za ne nezodpovedajú.

Graf č. 5 **Tržby za rok 2022 - priemysel**



Zdroj: DATAcube, dostupné z http://datacube.statistics.sk/#/view/sk/VBD_SLOVSTAT/pm2012qs/v_pm2012qs_00_00_00_sk

3.2.3. Stratégie spoločnosti voči výzvam vyplývajúcim z politiky zelenej dohody²⁴

Téma zeleného prechodu v súčasnosti ešte stále vplyvom celospoločenských kríz (COVID, energetická kríza, vojna na Ukrajine) stojí v úzadí. Neznamená to, že by firmy v zelených témach nepodnikali kroky, avšak ak sú ďalšie krízy a ich riešenie otázkou prežitia dotknutého podniku, zelené certifikáty nie sú prioritou.

Investície do dekarbonizácie podnikov sú časovo aj finančne mimoriadne náročné procesy, trvajúce často niekoľko rokov najmä vzhľadom na fakt, že sú často financované z viacerých fondov. Niektoré z týchto procesov boli na Slovensku v poslednom období pozastavené či oneskorené vplyvom kríz aj byrokratických úkonov.

3.2.4. Vplyv politiky Zelenej dohody na reorganizáciu sektora²⁵

Priemysel ako taký je zelenou transformáciou zasiahnutý výrazne. Bez finančnej podpory štátu a EÚ tak s veľkou pravdepodobnosťou nezvládne prechod – ako cieľ EÚ - k požadovanému termínu. Zamestnávateľia sú však na zmeny pripravení reagovať, v podmienkach podnikania na Slovensku však potrebujú výraznejšiu podporu štátu, minimálne na úrovni okolitých štátov, aby sa podniky nedostali do konkurenčnej nevýhody.

3.2.5. Vplyv politiky Zelenej dohody na zamestnanosť a pracovné podmienky²⁶

Niektorí zamestnávateľia pôsobiaci v priemysle hodnotia situáciu na trhu práce paradoxne pomerne pozitívne. Prvky zeleného prechodu často úzko spojené s automatizáciou, robotizáciou a digitalizáciou totiž prichádzajú v čase, kedy do dôchodkov či predčasných dôchodkov odchádza silná generácia pracovníkov (najmä) strojárstva a je náročné ich nahradiť v dostatočnom počte. Vďaka novým technológiám je možné tento výpadok čiastočne pokryť

²⁴ Zdroj informácií: hĺbkové rozhovory realizované v rámci projektu.

²⁵ Zdroj informácií: hĺbkové rozhovory realizované v rámci projektu.

²⁶ Zdroj informácií: hĺbkové rozhovory realizované v rámci projektu.

V priemysle v nasledujúcich rokoch získajú konkurenčnú výhodu zamestnanci, ktorí pochopia naliehavosť vzdelávania a do tohto procesu sa aktívne zapoja. Týchto zamestnancov sú pripravení podporiť aj zamestnávateľia, pretože takáto pracovná sila je pre nich mimoriadne dôležitá. Zamestnanci, ktorí na potreby trhu práce opakovane nezareagujú, budú bohužiaľ (aj) zeleným prechodom ovplyvnení negatívne a budú nahradení flexibilnejšími pracovníkmi, ktorí pochopili, čo moderný trh práce vyžaduje.

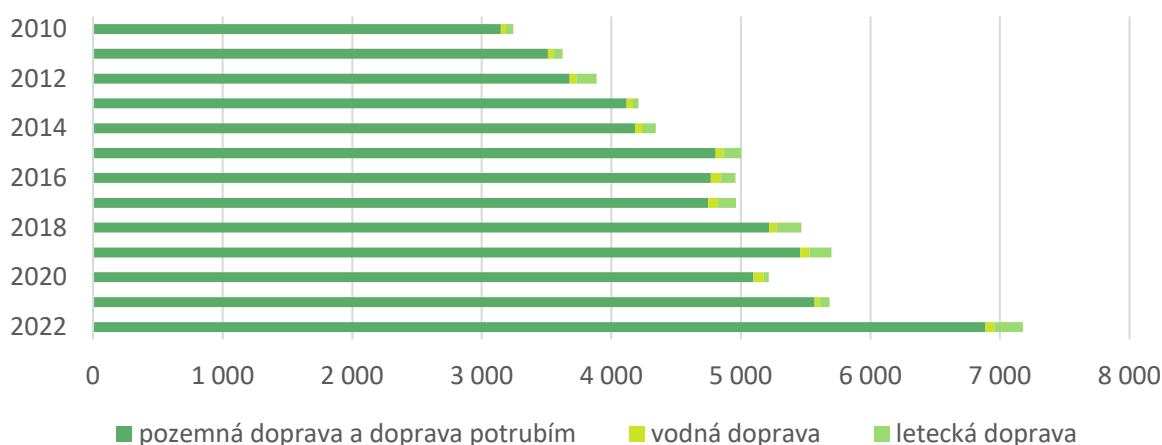
3.3. Doprava

3.3.1. Charakteristika sektora²⁷

Charakteristiku sektora dopravy v národnom hospodárstve Slovenskej republiky možno odvíjať od jeho celkového hodnotenia v rámci Bielej knihy²⁸, ktorá vymedzuje základné mantinely pre stanovenie národných rozvojových stratégií. Doprava má globálny charakter, preto aj SR musí byť súčasťou medzinárodnej spolupráce. SR si uvedomuje, že je križovatkou ciest zo severu na juh a západu na východ a z uvedeného dôvodu musí v plnom rozsahu postupovať podľa prijatých záverov Bielej knihy.

3.3.2. DATAcube

Graf č. 6 Vývoj tržieb za vlastné výkony a tovar

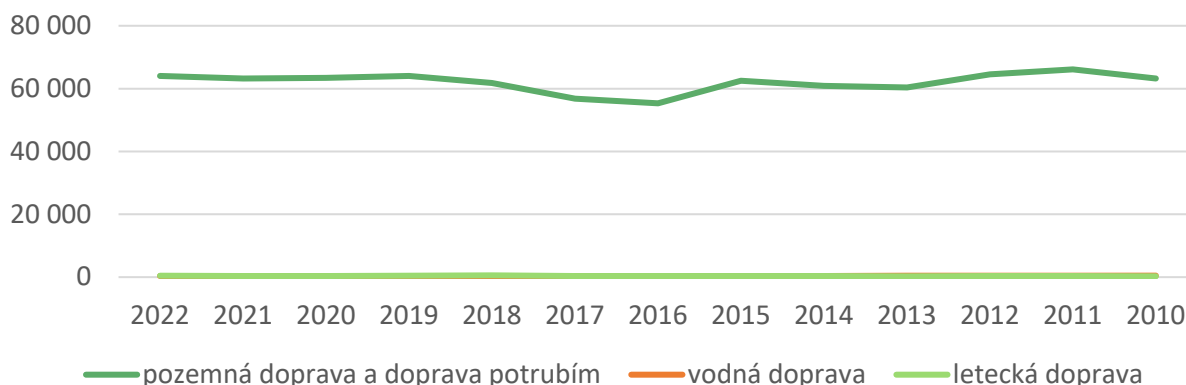


Zdroj: DATAcube, dostupné z http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/do1001rs/v_do1001rs_00_00_00_sk

Graf č. 7 Vývoj priemerného počtu zamestnaných osôb

²⁷ Odvetvie dopravy je v kontexte Slovenskej republiky často skúmané ako odvetvie „Doprava a poštové služby“ či „Doprava, logistika, poštové služby“. Uvedené štatistické údaje sú z tohto dôvodu súhrnné za tieto dotknuté oblasti.

²⁸ BIELA KNIHA: Plán jednotného európskeho dopravného priestoru – Vytvorenie konkurencieschopného dopravného systému efektívne využívajúceho zdroje [online]. In: . [cit. 2023-12-25]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0144:FIN:sk:PDF>



Zdroj: DATAcube, dostupné z http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/do1001rs/v_do1001rs_00_00_00_sk

3.3.3. Stratégie spoločnosti voči výzvam vyplývajúcim z politiky zelenej dohody ²⁹

V rámci sektora dopravy hovoríme o niekoľkých, v podstate samostatných, odvetviach, ktoré sa každé potýka s individuálnymi problémami.

Cestná doprava – nákladná doprava: Kým problematike ozeleňovania v osobnej doprave je venovaná veľká pozornosť a podpora, nákladná doprava je v tomto smere v úzadí. Problémom je, že požiadavky sú v rámci oboch oblastí v podstate rovnaké. Pri kamiónoch porovnateľná alternatíva (elektromobilita vs. spaľovacie motory) prakticky neexistuje. Okrem toho je problémom aj finančná náročnosť „zelených“ kamiónov. Ak by Slovenská republika trvala na prechode na tieto vozidlá, bez významnej finančnej pomoci štátu to nebude možné. Zároveň pri počte kamiónov, ktoré sa denne pohybujú po cestách je nereálne tento počet v krátkej dobe plne nahradiť zelenými alternatívami (nedostatočná kapacita výroby). Aktuálnym problémom je aj nabíjacia infraštruktúra, ktorá je nedostatočná a infraštruktúra pre osobné automobily nie je využitelná.

Mestská hromadná doprava: Financovanie z rozpočtu verejnej správy zabezpečuje adekvátne finančné prostriedky na bežný chod mestskej hromadnej dopravy v jednotlivých regiónoch Slovenska. Financie však neumožňujú akýkoľvek ďalší rozvoj a investície. Tie boli doteraz financované prostredníctvom európskych projektov. Tento spôsob financovania je však aktuálne možné použiť iba na elektro a vodíkové vozidlá, ktoré sú ale značne finančne náročnejšie a vyžadujú aj investície do infraštruktúry (nabíjacie stanice), na ktoré zriaďovatelia nemajú vyčlenené zdroje. Aktuálne je teda pre väčšinu z nich nerealizovateľný záväzok, aby minimálne 50% ich flotily bol bezemisný.

Železničná doprava: Železničná doprava je vo všeobecnosti považovaná za zelenšiu alternatívu. Železničná sieť na Slovensku je však aktuálne zastaralá a napriek tomu, že sa diskutuje o prechode z kamiónovej na vlakovú dopravu, sú aktuálne trate vyťažené.

V rámci modernizácie a výraznejšieho ozelenenia železničnej dopravy by bolo na Slovensku napríklad možné nahradiť dieselové rušne elektrickými. Táto výmena si ale vyžaduje nemalé finančné prostriedky.

Lodná doprava: Lodná doprava na Slovensku predstavuje iba zlomok celkovej dopravy, je však veľkým znečisťovateľom, vzhľadom na zastaralé technológie. Okrem obrovskej finančnej náročnosti remotorizácie lodí je problémom aj dostupnosť dostatočného množstva zelenších technológií.

Letecká doprava: Ozeleňovanie leteckej dopravy na Slovensku sa týka primárne podpornej infraštruktúry.

²⁹ Zdroj informácií: hĺbkové rozhovory realizované v rámci projektu.

Podporná infraštruktúra v doprave: Nutnosť zefektívnenia nakladania s energiami a prechodu na zelenšie alternatívy sa tak v doprave týka aj podpornej infraštruktúry - letísk, staníc, administratívnych budov a pod. Veľa z týchto je ale aktuálne v tak zlom technickom stave, že ich ozelenenie je problematické zabezpečiť.

Záverom z vyššie popísaného v podmienkach Slovenskej republiky možno skonštatovať, že zástupcovia sektora dopravy si uvedomujú nutnosť zamerať sa na zelený prechod, limitujúcim faktorom sú však primárne finančné prostriedky a následne výrobné kapacity dodávateľov technológií.

3.3.4. Vplyv politiky Zelenej dohody na reorganizáciu sektora ³⁰

Jednotliví zástupcovia sa dlhodobo potýkajú s nedostatkom konkrétnych riešení. Z rozhovorov vedených v rámci projektu vyplynulo, že problematika je opakovane otváraná z viacerých strán, avšak predkladané riešenia sú finančne mimoriadne nákladné a nedostupné.

Zástupcovia sektora volajú po pomalších zmenách, ktoré síce budú mať miernejšie výsledky, avšak budú reálne a realizovateľné v krátkom čase. Jedným z prezentovaných riešení je napríklad „šrotovné“ na staršie nákladné vozidlá s dotáciou na nákup dieselových vozidiel (čo však nie je v súlade s politikami EÚ) s vyššou emisnou normou Euro (napr. náhrada vozidiel Euro 3 vozidlami Euro 6).

3.3.5. Vplyv politiky Zelenej dohody na zamestnanosť a pracovné podmienky ³¹

Ak hovoríme o zamestnancoch v doprave, primárne sa zameriavame na vodičov. Na ich kompetenčný model však zelená transformácia bude mať zanedbateľný vplyv.

Pri cestnej nákladnej doprave budú zmeny v kompetenčnom modeli výraznejšie napr. u dispečerov plánujúcich trasy.

Veľkým problémom v sektore dopravy je aktuálny masívny odchod pracovníkov do starobného dôchodku súvisiaci so zmenou príslušnej legislatívy, čo ochromilo najmä železničnú dopravu, v rámci ktorej sú povolania, ktoré nie je možné nahradiť bez dostatočnej kvalifikácie (napr. výpravca).

Špecifikom sektora je, že zamestnávateľia už dnes (v čase, keď flotila vozidiel je stále z veľkej časti so spaľovacím motorom) upozorňujú na aktuálny nedostatok elektrikárov. Kým sa dnes o vozidlá primárne starajú autoopravári, elektrické vozidlá vyžadujú technikov, ktorí podľa platnej legislatívy disponujú „paragrafom 21“. Ten však neobdržia bez absolvovania príslušného stredoškolského vzdelania a paragraf tak nie je možné získať v rámci bežného kurzu celoživotného vzdelávania.

³⁰ Zdroj informácií: hĺbkové rozhovory realizované v rámci projektu.

³¹ Zdroj informácií: hĺbkové rozhovory realizované v rámci projektu.

4. MEDZISEKTOROVÝ OBRAZ ZMIEN ZAZNAMENANÝCH ZAMESTNANCIAMI

4.1. Aktivity súvisiace so zeleným prechodom realizované v dotknutých sektoroch na úrovni spoločnosti

Až 68 % respondentov dotazníkového zisťovania sa vyjadrilo, že v rámci ich podniku prebehlo zavádzanie postupov pre efektívne využívanie zdrojov a energie, a 52 %, že bolo zavedené využívanie obnoviteľných zdrojov energie a/alebo uzavretých energetických cyklov a nastala zmena obchodného modelu, organizácie práce alebo technologických procesov smerom k zníženiu emisií.

Iba 13 % respondentov nemalo dostatok vedomostí o aktivitách, ktoré podnik, v ktorom pracujú, vykonáva pre zelenú transformáciu.

Graf č. 8 **Odpovede respondentov na otázku „Aké aktivity súvisiace so zelenou transformáciou boli realizované alebo sa realizujú v podniku, pre ktorý pracujete?“**



Zdroj: vlastné spracovanie dotazníkového zisťovania

4.2. Vplyv zeleného prechodu na zamestnanosť a pracovné podmienky

Až 30 % opýtaných zamestnancov nemá vedomosť, či na ich pracovisku vplyvom zeleného prechodu dochádza k transformácii pracovných miest, v 44 % prípadov k zmenám nedochádza. Jeho vplyvom zároveň v 67 % prípadov nedochádza k vzniku nových pracovných miest.

Zelený prechod zároveň nemá vplyv na zamestnávanie nových pracovníkov ako náhrady za osoby odchádzajúce do dôchodku (52 %). 59 % respondentov tiež uviedlo, že zelený prechod nemal u nich v podniku vplyv na rušenie pracovných miest.

V 22 % prípadoch sa vplyvom zelenej transformácie rušia pracovné miesta.

Ak k takejto situácii v podniku dôjde, zamestnávateľ ponúka zamestnancom:

- prechod na inú pracovnú pozíciu v rámci podniku - 50 % prípadov,
- pomoc pri hľadaní pracovného miesta mimo podniku – 33 % prípadov.

Zamestnanci v podniku môžu využívať sociálnu ochranu:

- *predčasný dôchodok/platené voľno pred odchodom do dôchodku – 50 % prípadov,*
- *jednorazové odstupné – viac ako 80 % prípadov.*

5. NÁZORY, OČAKÁVANIA A POTREBY ZAMESTNANCOV

5.1. Vnímanie zeleného prechodu pracovísk

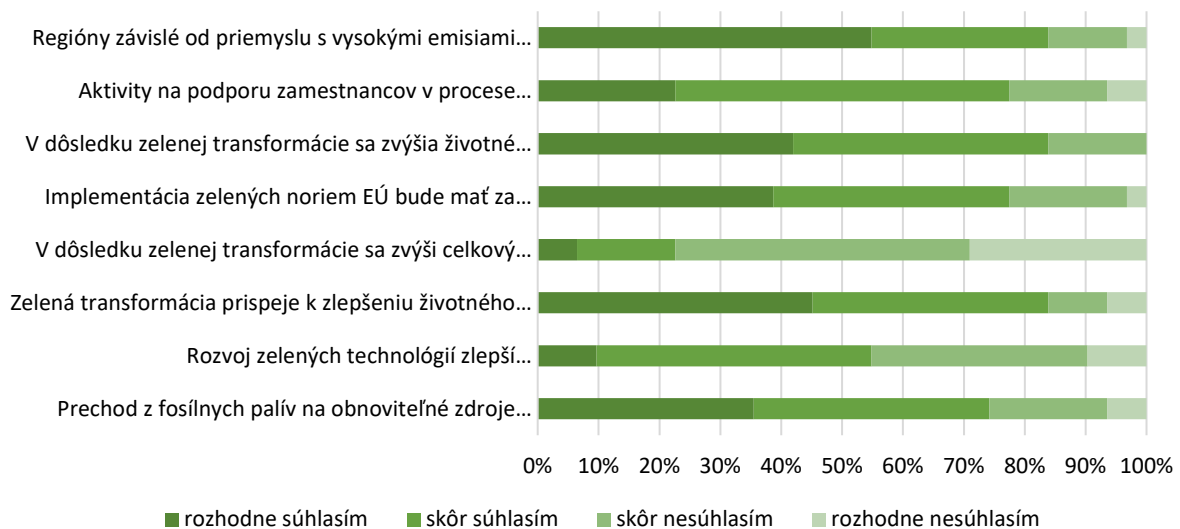
Väčšina respondentov dotazníkového zisťovania si myslí, že prechod z fosílnych palív na obnoviteľné zdroje prispeje k energetickej nezávislosti a energetickej bezpečnosti krajiny.

Pozitívnym zistením je, že až 84 % respondentov súhlasí, že zelená transformácia prispeje k zlepšeniu životného prostredia a zdravia občanov.

Respondenti neočakávajú, že sa v súvislosti so zelenou transformáciou zvýši celkový počet pracovných miest v národnom hospodárstve. Uvádzajú tiež, že implementácia zelených noriem EÚ bude mať za následok stratu konkurencieschopnosti európskeho hospodárstva vo vzťahu k podnikom mimo EÚ.

Respondenti tiež očakávajú, že v dôsledku zelenej transformácie sa zvýšia životné náklady občanov, a že aktivity na podporu zamestnancov v procese transformácie budú oneskorené alebo zle navrhnuté. Na základe 84 % respondentov dotazníkového zisťovania bez pomoci vlády regióny závislé od priemyslu s vysokými emisiami neprežijú.

Graf č. 9 **Odpovede respondentov na otázku „Do akej miery súhlasíte s nasledujúcimi tvrdeniami?“**



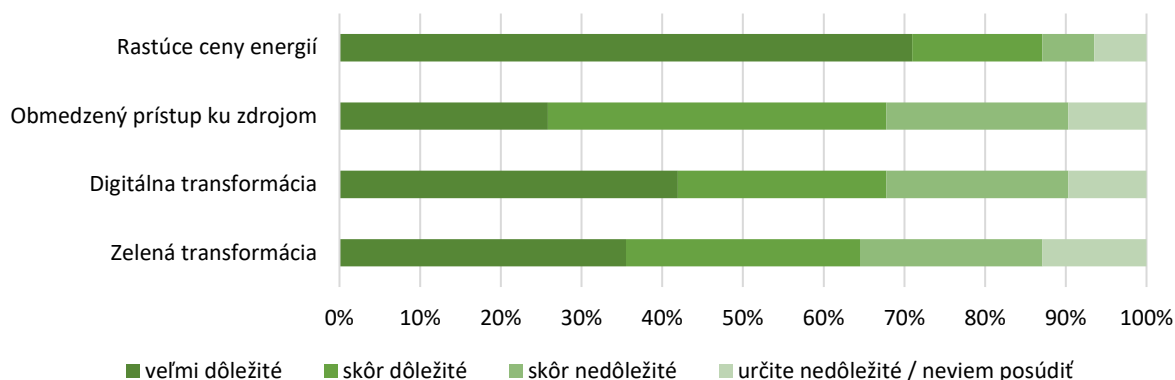
Zdroj: vlastné spracovanie dotazníkového zisťovania

5.2. Očakávania súvisiace so spravodlivým prechodom

V rámci dotazníkového zisťovania respondenti určovali dôležitosť vybraných tém pre budúcnosť podniku, v ktorom pracujú. Ako najdôležitejšiu tému možno na základe odpovedí respondentov považovať Rastúce ceny energií, ktoré medzi (veľmi a skôr) dôležité zaradilo 87 % respondentov.

Téma Obmedzeného prístupu k zdrojom a Digitálnej transformácie budú (veľmi a skôr) dôležité pre podniky (zhodne po) 68 % respondentov. Ako najmenej dôležitá sa javí téma Zelenej transformácie dôležitá pre 65 % respondentov.

Graf č. 10 **Odpovede respondentov na otázku „Podľa Vášho názoru, ako dôležité sú nasledujúce témy pre budúcnosť podniku, v ktorom pracujete?“**



Zdroj: vlastné spracovanie dotazníkového zisťovania

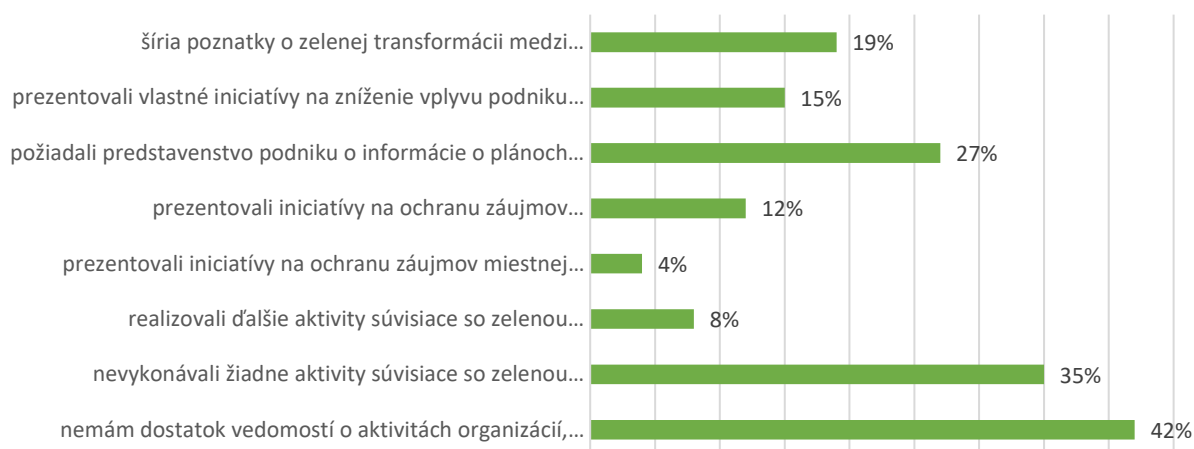
5.3. Dostupné formy podpory zamestnancov v súvislosti s prechodom

V 84 % prípadov je v podnikoch, ktorých zamestnanci sa zapojili do dotazníkového zisťovania odborová organizácia alebo zamestnanecká rada, existuje teda platforma na priamy prenos informácií (aj o problematike zelenej transformácie) medzi zamestnávateľom a zamestnancami.

Z výsledkov dotazníkového zisťovania vyplýva, že zamestnávateľ zapája zástupcov zamestnancov do monitorovania a zavádzania prvkov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pri zavádzaní nových úloh až v 63 % prípadov, 22 % respondentov nevedelo zapojenie vyhodnotiť. V 15 % prípadoch zástupcovia zamestnancov zapájajú nie sú.

42 % respondentov dotazníkového prieskumu nemalo dostatok vedomostí o aktivitách organizácií, ktoré zastupujú zamestnancov v podniku, v ktorom pracujú a 35 % si myslí, že nevykonávali žiadne aktivity súvisiace so zelenou transformáciou.

Graf č. 11 **Odpovede respondentov na otázku „Aké kroky podnikajú organizácie, ktoré zastupujú zamestnancov vo vašom podniku v súvislosti so zelenou transformáciou?“**

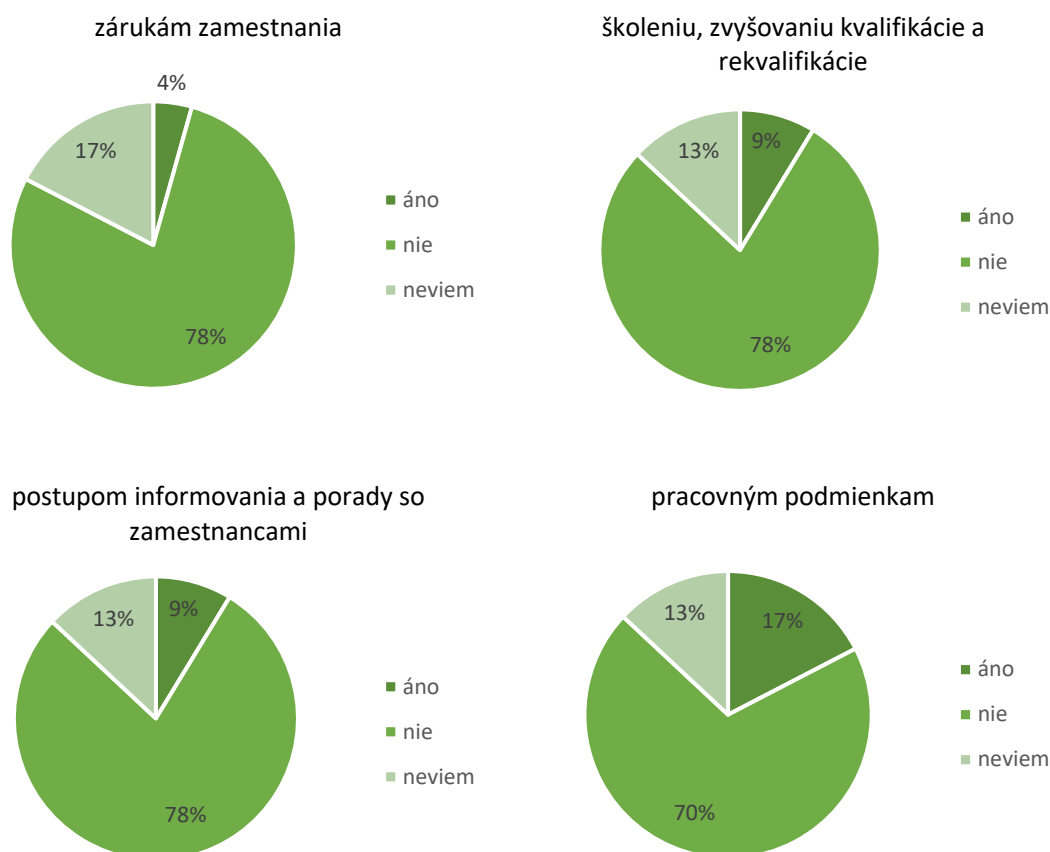


Zdroj: vlastné spracovanie dotazníkového zisťovania

Iba 10 % podnikov, ktorých zamestnanci sa zapojili do dotazníkového zisťovania má spoločný orgán/ predstavenstvo, ktoré sa zaoberá zelenou transformáciou spolu so zástupcami zamestnancov.

Zelená transformácia je v rámci dialógov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami alebo ich zástupcami pomerne okrajovou témou. V rámci otázok, na ktoré v dotazníkovom prieskume odpovedali zapojení zamestnanci približne iba 1/3 deklarovala, že sa o dotknutých témach medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov diskutuje.

Graf č. 12 **Odpovede respondentov na otázku „Sú v tejto kolektívnej zmluve ustanovenia týkajúce sa zelenej transformácie vo vzťahu k:“**

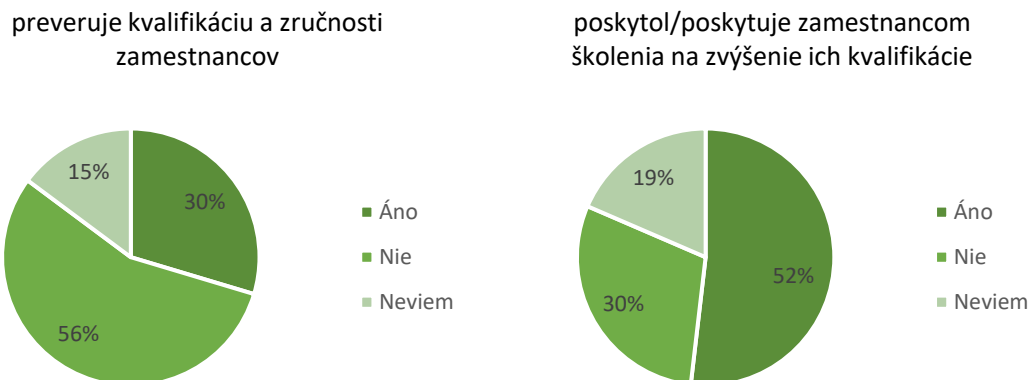


Zdroj: vlastné spracovanie dotazníkového zisťovania

5.4. Prehľad a posilnenie kvalifikácie zamestnancov

Viac ako 50 % respondentov dotazníkového prieskumu sa vyjadrilo, že zamestnávateľ v súvislosti so zelenou transformáciou nepreveruje kvalifikáciu a zručnosti zamestnancov, avšak v 52 % prípadov poskytol/poskytuje zamestnancom školenia na zvýšenie ich kvalifikácie (zručností).

Graf č. 13 **Odpovede respondentov na otázku „V súvislosti so zelenou transformáciou zamestnávateľ...“**



Zdroj: vlastné spracovanie dotazníkového zisťovania

Ak zamestnávateľ poskytol/poskytuje zamestnancom školenia na zvýšenie kvalifikácie, až v 64 % prípadov zahŕňajú tieto školenia v rámci ďalšieho vzdelávania aj školenia digitálnych zručností.

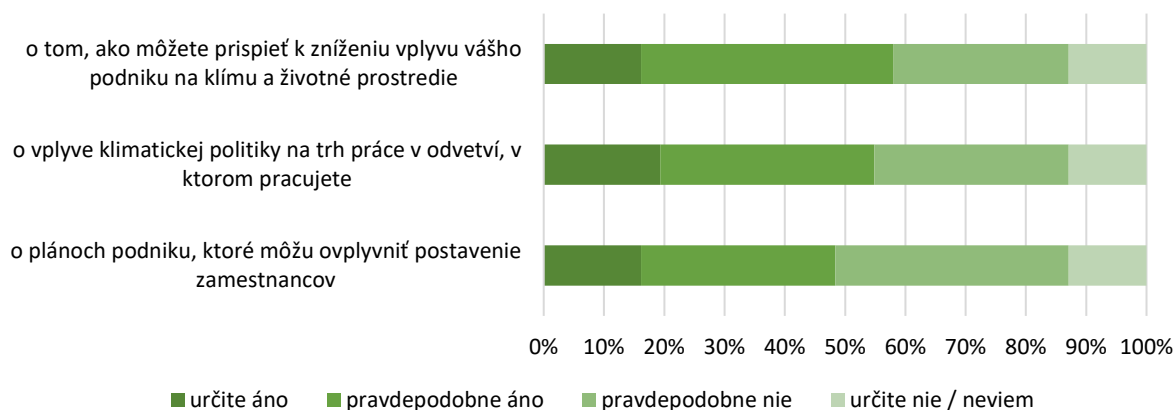
86 % respondentov sa tiež vyjadrilo, že ich zamestnávateľ zabezpečil/zabezpečuje rekvalifikačné školenia pre zamestnancov a v 67 % prípadov zahŕňa táto rekvalifikácia aj školenia v digitálnych zručnostiach.

Pozitívne možno zhodnotiť fakt, že v dôsledku zelenej transformácie sa pracovné podmienky (bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci) na pracovisku nezhoršili, v 19 % so dokonca zlepšili.

5.5. Vnímanie vlastnej situácie: úroveň informovanosti, kariérne vyhliadky, požadované formy podpory

Výsledky dotazníkového prieskumu ukázali veľmi rozdielnu mieru (vnímanej) informovanosti zamestnancov v dotknutých témach. Až 58 % respondentov má pocit, že sú dostatočne informovaní o tom, ako môžu prispieť k zníženiu vplyvu podniku na klímu a životné prostredie.

Graf č. 14 **Odpovede respondentov na otázku „Myslíte si, že ste dostatočne informovaný:“**

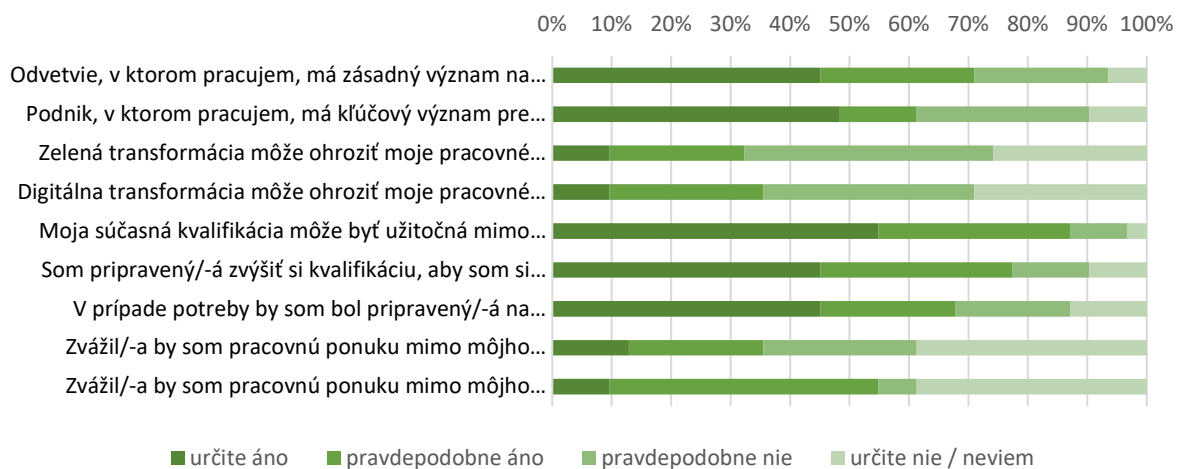


Zdroj: vlastné spracovanie dotazníkového zisťovania

71 % respondentov sa vyjadrilo, že odvetvie, v ktorom pracujú, má zásadný význam na hospodárstvo regiónu, v ktorom žije, 61 % sa rovnako vyjadrilo o podniku, v ktorom pracujú.

Respondenti nepociťujú, že by zelená transformácia (42 % skôr nie, 26 % určite nie) alebo digitálna transformácia (35 % skôr nie, 29 % určite nie) mohli ohroziť ich pracovné miesto. 87 % respondentov totiž svoju kvalifikáciu považuje za využiteľnú aj mimo odvetvia, v ktorom aktuálne pôsobia a zároveň je 77 % z nich pripravených si ju v prípade potreby zvýšiť, aby som si udržal/-a pracovné miesto. 68 % respondentov by z rovnakého dôvodu zvážilo rekvalifikáciu.

Graf č. 15 **Odpovede respondentov na otázku „Ako presne vystihujú nasledujúce tvrdenia vašu situáciu alebo preferencie?“**



Zdroj: vlastné spracovanie dotazníkového zisťovania

6. POSTOJ SOCIÁLNYCH PARTNEROV K POLITIKE ZELENÉHO PRECHODU

6.1. Stratégie, postuláty, vnímanie vlastnej roly

Z hľadiska implementácie zelených cieľov na jednotlivé ciele je najcitlivejší a najviac dopláca priemysel ako taký, od klasického strojárskoho, až po ťažký priemysel. Je to spôsobené tým, že priemysel je jedným najväčším znečisťovateľom a zároveň musí vynaložiť najväčšie investície do zelených technológií. To zvyšuje náklady a sektor nie je konkurencieschopný nielen v rámci EÚ, ale hlavne voči mimoeurópskym krajinám.

Na základe rozhovorov so zástupcami zamestnávateľov je preto problematika zelenej transformácie pravidelným bodom rokovania Výboru pre energetiku a životné prostredie. Green Deal a jeho implementácia na Slovensku je v podstate hlavnou agendou výboru. Snahou výboru je legislatívu navrhnúť tak, aby nepoškodzovala konkurencieschopnosť slovenských firiem.

V posledných 4 rokoch bol na Slovensku problém s komunikáciou s Ministerstvom životného prostredia, ktoré je hlavným gestorským orgánom, pokiaľ ide o implementáciu Zelenej dohody. Z toho vznikli problémy s environmentálnym fondom, do ktorého firmy síce prispievajú, ale tie sa spätne nevracali do systému v podobe podpory zelených investícií. Cieľom sociálnych partnerov je tak aktuálne komunikovať s novým vedením Ministerstva životného prostredia, tak aby pri implementácii politik zeleneho prechodu dbalo na potreby priemyslu a podnikateľského prostredia a v konečnom dôsledku prosperitu Slovenskej republiky.

6.2. Aktivity sociálnych partnerov na sektorovej a podnikovej úrovni

Vplyv zelenej transformácie na trh práce možno na Slovensku definovať v troch rovinách. Dotýka sa to trhu práce z pohľadu dotknutých firiem, ktoré sú nútené prispôbovať sa novým legislatívnym podmienkam a sú nútené investovať do technológií, ktoré spĺňajú náročné zelené požiadavky. To má následne vplyv na rast nákladov a ten sa automaticky premieta do mzdových nákladov, čo ovplyvňuje zamestnanosť. Znížená konkurencieschopnosť (zvýšené náklady = zvýšená cena) rovnako ovplyvňuje zamestnanosť v sektore. Naopak je ale nutné podotknúť, že nové technológie generujú nové pracovné miesta s požiadavkami na nové zručnosti. To vedie k tretej rovine – rovine zručností. To znamená, že zamestnanci, ktorí sa zaoberajú nejakou časťou zelenej transformácie v podniku, musia disponovať odpovedajúcimi novými vedomosťami a zručnosťami, ktoré pravdepodobne vo formálnom systéme vzdelávania nenadobudli a toto vzdelanie si musia doplniť.

7. SOCIÁLNY DIALÓG A KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE V KONTEXTE SPRAVODLIVÉHO PRECHODU

7.1. Sociálny dialóg na úrovni priemyslu

Napriek tomu, že respondenti realizovaných rozhovorov avizovali, že zelená transformácia je pravidelnou témou diskusií na rôznych úrovniach, chýba celospoločenská odborná diskusia. Je nutné všetkých stakeholderov informovať o cieľoch Slovenskej republiky a Európskej únie a zároveň poskytnúť nástroje na ich naplnenie (nespoliehať sa na to, že sa trh vynájde sám).

Diskusia so štátom o problematike zelenej transformácie prebieha vo všetkých dotknutých sektoroch a bola hodnotená zamestnávateľmi a zástupcami zamestnávateľov ako otvorená hlavne v oblastiach, ktoré sú pre štát strategickejšie.

Zástupcovia zamestnávateľov však vnímajú, že dialóg je aktuálne primárne zameraný na nastavovanie príslušných regulačných rámcov tak, aby boli splnené požiadavky míľnikov zelenej dohody a na strane druhej nedochádzalo k nejakému rapidnému zhoršovaniu schopnosti konkurovať našich firiem.

Cieľom zástupcov zamestnancov je väčšie zapojenie štátu v aktivitách smerujúcich k napĺňaniu zelených politík a nasmerovať financovanie týchto aktivít z rôznych zdrojov tak, aby boli využité efektívne.

7.2. Sociálny dialóg na úrovni spoločnosti

Napriek tomu, že kolektívne vyjednanie v spoločnostiach zapojených do rozhovorov prebieha pravidelne, čo sa týka zelených doložiek alebo požiadaviek, ktoré by sa týkali environmentálnej výkonnosti spoločnosti, zatiaľ neboli zo strany odborových organizácií nikde predstreté. Jednotliví zamestnávatelia však individuálne v rámci svojich aktivít napr. iniciujú spoluprácu s medzinárodnými odborovými organizáciami s cieľom dosiahnutia spoločných cieľov. Jedná sa však skôr o ad hoc a nie systémovú spoluprácu, v rámci ktorej by bol vedený pravidelný dialóg.

7.3. Informačné a konzultačné postupy v kolektívnych zmluvách

Témy podnikovej udržateľnosti vrátane sociálnych tém nie sú špecifickou súčasťou ustanovení dojednávanych so sociálnym partnerom, diskusia o jednotlivých otázkach, ktoré tvoria túto agendu, prebieha v rámci štandardného sociálneho dialógu.

7.4. Ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré podporujú spravodlivý prechod

V rámci analýzy vyšších kolektívnych zmlúv možno skonštatovať, že žiadna zo skúmaných zmlúv v rámci dotknutých sektorov neobsahovali doložku týkajúcu sa spravodlivého prechodu či zelenej transformácie. Dotknuté zmluvy boli jednotlivo analyzované na kľúčové slová: zelená ekonomika, green deal, spravodlivý prechod, ekológia a pod.

8. ZÁVERY A ODPORÚČANIA

8.1. Závery a úvahy o budúcom modeli zeleného sociálneho dialógu

V závere podčiarkujeme potrebu zmeny spojenú so zeleným prechodom vnímať a prezentovať ako príležitosť, nie hrozbu, čo si nevyhnutne vyžaduje správne nastavené a komunikované politiky.

Realizovaný výskum ukázal veľmi racionálny a pragmatický prístup všetkých zapojených. Pri prístupe k zeleným politikám je nutné pristupovať otvorene a byť pripravený robiť kompromisy a hľadať prienik medzi profitom zamestnávateľov a zamestnancov, smerovaním štátu a požiadavkami EÚ. Problematika zeleného prechodu, vplyvom ďalších globálnych problémov, nebola na Slovensku prioritou. Požiadavky EÚ sú – v kontexte platných požiadaviek – napĺňané, avšak riešenie problematiky napr. na úrovni kolektívneho vyjednávania, nie je prioritou.

Ak chce byť Slovenská republika schopná reflektovať požiadavky a záväzky voči EÚ, je v budúcnosti nutné nastaviť systém podpory zo strany štátu. V kontexte SR je totiž zelená transformácia ohrozením, nakoľko je Slovenská ekonomika postavená na ťažkom priemysle, ktorý je ovplyvnený ako zelenou transformáciou, tak aj ďalšími krízami posledných rokov. Už dnes podniky v regiónoch utlmujú výrobu, pretože požiadavky zelenej transformácie sú finančne mimoriadne nákladné.

8.2. Odporúčania pre sociálnych partnerov

Na Slovensku nie je téma zelenej transformácie primárnym predmetom diskusií medzi sociálnymi partnermi hlavne z dôvodu, že chýba komplexná vízia smerovania štátu ako takého.

Všetky zúčastnené strany potvrdili, že dialóg prebieha na všetkých úrovniach, často je ale limitovaný ad hoc témami a nie je vedený komplexne. Dialógu zároveň chýba plošný racionálny pohľad na problematiku. Tu je však určitou limitáciou aj legislatíva a požiadavky EÚ, ktorými sa aj Slovenská republika musí riadiť.

Dôležitou problematikou je ale nastavenie vzdelávania dospelých. Problematika absencie riešenia na celospoločenskej úrovni bola zdôraznená zo strany viacerých zapojených odborníkov. Bez komplexného uchopenia problematiky totiž nebudú dotknutí pracovníci schopní reagovať na akékoľvek výzvy spojené so zelenou transformáciou. Okrem samotného štátu, ktorý by mal problematiku zastrešiť, bola zdôraznená aj nutnosť aktívnejšieho zapojenia sa odborov do problematiky ďalšieho vzdelávania zamestnancov. Aktuálne je totiž ich zapojenie do problematiky veľmi nízke a nepredstavuje prioritu pri kolektívnom vyjednaní.

Organizácie zastrešujúce zamestnávateľov môžu k téme významne prispieť

- vytváraním spoločnej platformy na diskusiu s tvorcami politik,
- sprostredkovaním výmeny skúseností medzi členmi.

9. ZDROJE A REFERENCIE