



EURÓPSKA ÚNIA  
Európsky sociálny fond  
Európsky fond regionálneho rozvoja



OPERAČNÝ PROGRAM  
ĽUDSKÉ ZDROJE

**Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.**

## Spravodlivá transformácia

Kolektív autorov KOZ SR, 2023



KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV  
SLOVENSKEJ REPUBLIKY



NÁRODNÝ PROJEKT

## Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 11/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív: Ing. Anton Marcinčin, PhD. - garant

JUDr. Monika Benedeková

Ing. Andrea Dubecová, PhD.

Mgr. Patrik Gažo

Mgr. Ján Košč

Ing. Katarína Lukáčová

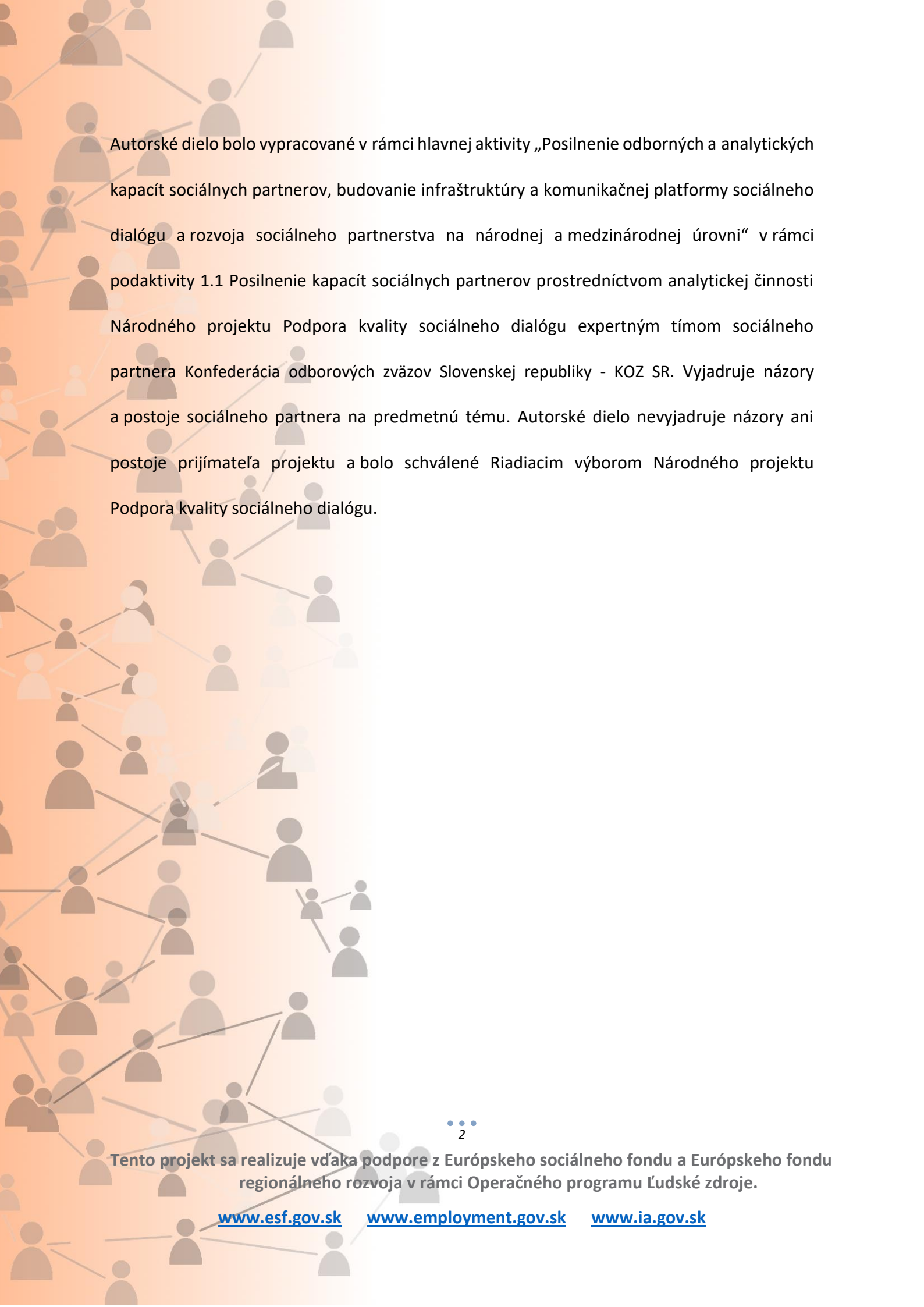
•••  
1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

[www.esf.gov.sk](http://www.esf.gov.sk)

[www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk)

[www.ia.gov.sk](http://www.ia.gov.sk)



Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky - KOZ SR. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## Obsah

<b>ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A TABULIEK .....</b>	<b>5</b>
<b>ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK .....</b>	<b>9</b>
<b>ZHRNUTIE .....</b>	<b>13</b>
<b>1 ÚVOD .....</b>	<b>15</b>
<b>2 SPRAVODLIVÁ TRANSFORMÁCIA EÚ.....</b>	<b>19</b>
2.1 Legislatívny rámec spravodlivej transformácie na úrovni EÚ .....	19
2.2 Financovanie transformácie .....	22
2.3 Vplyv na zamestnanosť.....	25
2.4 Medzinárodné skúsenosti a príklady.....	33
<b>3 RÁMEC SPRAVODLIVEJ TRANSFORMÁCIE NA SLOVENSKU.....</b>	<b>37</b>
3.1 Národné transformačné politiky v oblasti klimatického prechodu.....	41
3.2 Stratégie a opatrenia v oblasti meniaceho sa trhu práce .....	43
3.3 Fond na spravodlivú transformáciu.....	49
3.4 Oprávnené územia a podporované aktivity transformácie.....	51
3.5 Súlad Plánu spravodlivej transformácie územia s národnými a regionálnymi stratégiami .....	55
<b>4 ZÁKLADNÉ CHARAKTERISTIKY OKRESOV SPRAVODLIVEJ TRANSFORMÁCIE.....</b>	<b>58</b>
4.1 Demografický vývoj .....	59
4.2 Trh práce.....	70
4.3 Ekonomický vývoj .....	77
4.4 Vzdelanie .....	82



<b>5 ÚZEMNÉ PLÁNY .....</b>	<b>88</b>
5.1 Horná Nitra .....	88
5.2 Košice .....	100
5.3 Banská Bystrica .....	104
5.4 Aktuálne výzvy OP Slovensko 2021 – 2027 .....	107
5.5 Udržateľnosť vytvorených kapacít.....	119
<b>6 CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE .....</b>	<b>122</b>
<b>7 ÚLOHA ODBOROV PRI SPRAVODLIVEJ TRANSFORMÁCII.....</b>	<b>131</b>
7.1 Potreba prehodnotenie rámca sociálnej politiky a politiky zamestnanosti.....	133
7.2 Teoretické východiská pre zapojenie odborov na spravodlivej transformácií.....	137
7.3 Prekážky a možnosti zapojenia odborov do politiky spravodlivej transformácie .....	138
7.4 Medzinárodné zapojenie odborov do praxe spravodlivej transformácie .....	145
7.5 Doterajšie zapojenie odborov do praxe spravodlivej transformácie na Slovensku ....	149
<b>8 ZÁVERY A ODPORÚČANIA .....</b>	<b>155</b>
<b>9 POUŽITÁ LITERATÚRA .....</b>	<b>167</b>

## ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A TABULIEK

### Grafy

Graf 3.1 Vývoj energetickej náročnosti (KGOE/1000€), Slovensko

Graf 3.2 Zamestnanosť vo vybraných sektoroch, Slovensko (tisíc osôb)

Graf 4.1 Vývoj počtu obyvateľov krajov

Graf 4.2 V Trenčianskom kraji sa najviac znížil podiel obyvateľov v predproduktívnom a produktívnom veku.

Graf 4.3 Košice-okolie sú demograficky najstabilnejším okresom Košického kraja

Graf 4.4 Okresy Revúca a Rimavská Sobota stabilizujú demografický vývoj v Banskobystrickom kraji

Graf 4.5 V okresoch Trenčianskeho kraja je výrazne menej populácie v predproduktívnom veku

Graf 4.6 Vo väčšine vybraných okresov boli obyvatelia starší, ako slovenský priemer

Graf 4.7 Index ekonomického zaťaženia bol vysoký zvlášť v okresoch Košice III a Košice IV

Graf 4.8 Prognózovaný vývoj počtu obyvateľov krajov

Graf 4.9 V Trenčianskom kraji je najhoršia demografická prognóza

Graf 4.10 Košice-okolie a Michalovce s najlepšou prognózou v Košickom kraji

Graf 4.11 Revúca a Rimavská Sobota s najlepšou prognózou v Banskobystrickom kraji

Graf 4.12 Partizánske a Prievidza majú trošku horšiu prognózu štruktúry obyvateľstva, ako priemer Trenčianskeho kraja

Graf 4.13 Okresy Košice-okolie, Revúca, Rimavská Sobota a Michalovce budú výrazne mladšie, ako slovenský priemer a ďalšie vybrané okresy

Graf 4.14 Index ekonomického zaťaženia v roku 2040 sa líši od 58 pre Michalovce po 69 pre Košice

Graf 4.15 Odhliadnuc od aglomerácie Bratislavy a okresu Námestovo, populačný rast je najvyšší v okresoch s vyšším podielom rómskej populácie

Graf 4.16 Vývoj počtu pracujúcich v rokoch 2020-2022 (% , r/r)

Graf 4.17 Polovica vybraných okresov mala nižšiu mieru nezamestnanosti ako slovenský priemer

Graf 4.18 Rimavská Sobota, Košice-okolie a Michalovce mali výrazne najvyšší počet nezamestnaných

Graf 4.19 Okresy Banskej Bystrice koncentrovali až 60 percent nezamestnanosti v kraji

Graf 4.20 Nízka miera participácie na trhu práce v okresoch s vyšším podielom rómskej populácie

Graf 4.21 Podiel hlavných odvetví na zamestnanosti (%)

Graf 4.22 Nízky počet živnostníkov

Graf 4.23 Malý počet podnikov (%)

Graf 4.24 Vzdelanie populácie v aktívnom veku v roku 2021

Graf 4.25 Podiel počtu žiakov a veľkosti populácie

Graf 4.26 Rozdiel v podiele špeciálnych škôl medzi kraji

Graf 5.1 Miera evidovanej nezamestnanosti na hornej Nitre v rokoch 2010 – 2022

Graf 5.2 Podiel disponibilných uchádzačov o zamestnanie v produktívnom veku na hornej Nitre

Graf 5.3 Počet vstupujúcich účastníkov projektu Podpora zamestnatelnosti v regióne horná Nitra od septembra 2020 do mája 2023

Graf 6.1 Miera účasti na celoživotnom vzdelávaní v EÚ (2022)

Graf 6.2 Miera účasti na celoživotnom vzdelávaní (SR)

Graf 6.3 Podiel nízkokvalifikovaných na celkovej zamestnanosti (EÚ 2022)

Graf 6.4 Podiel nízkokvalifikovaných na zamestnanosti (SR)

Graf 6.5 Podiel prekvalifikovaných (EÚ 2022)

Graf 6.6 Podiel prekvalifikovaných (SR)

Graf 6.7 Podiel predčasne ukončeného vzdelávania (EÚ 2022)

Graf 6.8 Podiel predčasne ukončeného vzdelávania (SR)

### **Tabuľky**

Tabuľka 2.1 Zelená transformácia na Slovensku: vybrané sektory a potenciálne dopady na trh práce

Tabuľka 3.1 Vybrané experimentálne vzdelávacie programy na gymnáziách a SOŠ v oblasti digitalizácie a dekarbonizácie, 2023

Tabuľka 3.2 Ukazovatele potenciálneho vplyvu transformácie

Tabuľka 3.3 Súlad PST s regionálnymi stratégiami

Tabuľka 4.1 Okresy spravodlivej transformácie

Tabuľka 4.2 Vybrané štatistiky za okresy spravodlivej transformácie

Tabuľka 5.1 Prehľad plánovaných výziev OP Slovensko do konca júla 2023

Tabuľka 5.2 Prehľad vyhlásených výziev OP Slovensko do konca júla 2023

### **Mapy**

Mapa 4.1 Vybrané okresy, počet obyvateľov v roku 2022


### **Rámčeky**

Rámček 3.1 Energetická náročnosť a uhlíková intenzita: definície



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.





Rámček 3.2 Inteligentná mobilita Slovenska

Rámček 3.3 horná Nitra

Rámček 7.1 Prehľad o spoločnosti MHTH-TEKO, a. s.

Rámček 7.2 Zapojenie odborov v praxi 2: Elektrifikácia oceliarskeho priemyslu

## ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

AP HN	Akčný plán transformácie uhoľného regiónu horná Nitra
AT	Rakúsko (Austria)
atď.	a tak ďalej
BBSK	Banskobystrický samosprávny kraj
BOZP	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
CO <sub>2</sub>	oxid uhličitý
CSR	Country Specific Recommendations (Odporúčania (Rady EÚ) pre jednotlivé krajiny)
CŽV	Celoživotné vzdelávanie
DE	Nemecko (Deutschland)
EFRR	Európsky fond regionálneho rozvoja
EGD	The European Green Deal (Európska zelená dohoda)
EHSV	Európsky hospodársky a sociálny výbor
ECHOZ	Energeticko-chemický odborový zväz
EK	Európska komisia
ENRAF	Európsky námorný, rybolovný a akvakultúrny fond
EP	Európsky parlament
ES	Španielsko (Spain)
ESCO	European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (Európska klasifikácia zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání)
ESF+	Európsky sociálny fond plus
EŠIF	Európske štrukturálne a investičné fondy
(EU) ETS	(European) Emissions Trading System (Európsky systém obchodovania s emisiami)
EÚ	Európska únia
FST	Fond na spravodlivú transformáciu
HBP	Hornonitrianske bane Prievidza, a.s.

HDP	hrubý domáci produkt
HUAJA	Hudobná a umelecká akadémia Jána Albrechta v Banskej Štiavnici
IAE	IndustriAll European Trade Union
IE	Írsko (Ireland)
INEKP	Integrovaný národný energetický a klimatický plán
ISCED	International Standard Classification of Education (Medzinárodná štandardná klasifikácia vzdelávania)
IT	Taliansko (Italy)
IÚI	Integrované územné investície
IÚS	Integrované územné stratégie
KE	Košice
KF	Kohézny fond
KOZ	Konfederácia odborových zväzov
KRSS BBSK	Koncepcia rozvoja sociálnych služieb BBSK na roky 2021 – 2025
KRŠ BBSK	Koncepcia rozvoja školstva BBSK na roky 2021 – 2025
KSK	Košický samosprávny kraj
LULUCF	Land Use, Land-Use Change and Forestry (Využívanie pôdy, zmeny vo využívaní pôdy a lesné hospodárstvo)
MEN	miera evidovanej nezamestnanosti
MF SR	Ministerstvo financií Slovenskej republiky
mil.	milión
MIRRI SR	Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky
mld.	miliarda
MMF	Medzinárodný menový fond
MRK	marginalizované rómske komunity
MSP	malé a stredné podniky
MŠ	materská škola
MT	Malta

MV SR	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
napr.	napríklad
NL	Holandsko (Netherlands)
NOx	oxidy dusíka
NUS KSK	Nízkouhlíková stratégia organizácií v zriaďovateľskej pôsobnosti KSK do roku 2030 s výhľadom do roku 2050
NUTS	Nomenclature des unités territoriales statistiques (Nomenklatúra štatistických územných jednotiek, resp. Spoločná nomenklatúra územných jednotiek pre štatistické účely)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj)
OP	Operačný program
OSN	Organizácia spojených národov
OZ	Odborový zväz
OZE	obnoviteľné zdroje energie
PDU	podiel disponibilných uchádzačov o zamestnanie v produktívnom veku na obyvateľstvo v produktívnom veku
PHRSR	Plán hospodárskeho rozvoja a sociálneho rozvoja
PN	praceneschopnosť
POO	Plán obnovy a odolnosti
PST	Plán spravodlivej transformácie
RIS (KSK)	Regionálna inovačná stratégia KSK
RÚZ	Republiková únia zamestnávateľov
SBS	Súkromná bezpečnostná služba
SK	Slovensko (Slovakia)
SOŠ	stredná odborná škola
SOU	stredné odborné učilište
SR	Slovenská republika
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics (Veda, technika, inžinierstvo a matematika)

Stratégia CVLaP Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva

STU BA Slovenská technická univerzita v Bratislave

ŠIOV Štátny inštitút odborného vzdelávania

ŠÚ SR Štatistický úrad Slovenskej republiky

t. j. to je

TSK Trenčiansky samosprávny kraj

TUKE Technická univerzita v Košiciach

TUED Trade Unions for Energy Democracy

tzv. takzvaný/takzvaná/takzvané/takzvané

ÚHP Útvar hodnoty za peniaze

UPJŠ Univerzita Pavla Jozefa Šafárika

ÚPSVaR Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny SR

USSK U. S. Steel Košice

VS KSK Vodíková stratégia pre KSK

VÚC vyšší územný celok

VVaI výskum, vývoj a inovácie

VZPS Výberové zisťovanie pracovných síl

WWF World Wildlife Fund (Svetový fond na ochranu prírody)

ZSŠ združená stredná škola


ZŠ základná škola

## ZHRNUTIE

Sociálne spravodlivá transformácia si vyžaduje, aby sa odbory aktívne mobilizovali proti hrozbe a dopadom klimatickej a environmentálnej krízy a presadzovali sociálne a environmentálne udržateľné hospodárstvo. Preto je nevyhnutné zosúladiť environmentálne a sociálne záujmy s cieľom riešiť systémové problémy ovplyvňujúce priemyselné i nevýrobné odvetvia. Dôležité je predvídať budúce zmeny a vyžadovať, aby environmentálne politiky zohľadňovali sociálne aspekty. Neoddeliteľnou súčasťou tohto procesu je zabezpečenie, aby adaptačné stratégie chránili a vytvárali pracovné miesta a príjmy pracujúcich ľudí. Zároveň je dôležité vnímať vznik nových zelených pracovných miest ako príležitosť na prekonanie tradičných pracovných vzorcov a hľadanie nových odborových perspektív pri tvorbe kvalitných a udržateľných pracovných pozícií.

Hlavnými odporúčaniami tejto analýzy sú:

- Aktívne využiť mechanizmus spravodlivej transformácie na plnenie medzinárodných záväzkov Slovenska pri zelenej transformácii a zároveň na kompenzáciu dotknutých zamestnancov. To si vyžaduje aj začlenenie tejto témy do agendy tripartity s dôrazom na sociálny rozmer a sociálne politiky transformácie.
- Snažiť sa okrem využívania už zavedených nástrojov a prístupov nadnárodných, štátnych a regionálnych inštitúcií aj o tvorbu aliancií s ďalšími sociálnymi aktérmi ako sú sociálne, kultúrne a environmentálne hnutia. Týmto spôsobom dokážu odbory efektívnejšie osloviť a zapájať širší záber spoločnosti.
- Oživiť regionálne štruktúry odborov a posilniť ich kapacity, aby sa mohli aktívne spolupodieľať na príprave a implementácii územných plánov spravodlivej transformácie.
- Sústrediť sa na celoživotné vzdelávanie zamestnancov v relevantných odvetviach a formulovať podrobnejšie ustanovenia o vzdelávaní zamestnancov. Dotknuté odvetvia budú potrebovať silnejšiu podporu vo forme cielej hospodárskej politiky a podpory (pre)vzdelávania svojich zamestnancov.

- 
- Vypracovať stratégiu náboru zameraného na zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním, ktorých podiel na zelených pracovných miestach sa bude zvyšovať.

## 1 ÚVOD

Hlavným cieľom tohto dokumentu je popis a analýza teoretických, praktických a strategických aspektov spravodlivej transformácie na Slovensku s dôrazom na vzdelávanie, zamestnanosť, dopady na sociálnu oblasť obyvateľov a úlohu odborov.

Koncept spravodlivej transformácie (Just Transition) sa objavil v odborovom hnutí v 70. rokoch 20. storočia v USA a postupne sa dostával do povedomia aj v ďalších priemyselných krajinách, ktorých cieľom bolo dosiahnuť ekologicky udržateľné hospodárstvo sociálne udržateľným spôsobom. Už v 90. rokoch sa anglo-americké odbory začali zameriavať na podporné programy pre pracujúcich dotknutých environmentálnou a klimatickou politikou a zatváraním uhoľných baní. Neskôr, v roku 1997 bola založená Aliancia spravodlivého prechodu, ktorá sa stala koalíciou odborových organizácií a environmentálnych aktivistov v Severnej Amerike. Tento koncept sa potom postupne rozšíril do ďalších odborových zväzov a organizácií na celom svete a v roku 2015 bola spravodlivá transformácia zahrnutá aj do preambuly Parížskej dohody. Idea spravodlivého prechodu sa dnes stala už dôležitým aspektom v diskusiách o zmene klímy a pracujú s ňou ako medzinárodné organizácie a vlády, tak aj mimovládne organizácie, regionálni aktivisti a malé i veľké podniky. (Morena et al., 2020)

Európska únia na potrebu environmentálne a klimaticky udržateľnejšej bezuhlíkovej ekonomiky zareagovala dlhodobým plánom, ktorý nazvala Európska zelená dohoda (The European Green Deal – EGD, Európska komisia, 2019b). EGD je stratégia, ktorou Európska únia reaguje na aktuálne a budúce svetové mega trendy s cieľom bojovať proti zmene klímy a jej dopadom, zlepšiť životné prostredie a premeniť sa na udržateľnú, spravodlivú a prosperujúcu spoločnosť do roku 2050. Jej cieľom je priniesť súbor hlboko transformačných politík, ktoré si vyžadujú rozsiahle zavádzanie nových technológií vo všetkých odvetviach s cieľom dosiahnuť klimaticky neutrálne a obehové hospodárstvo (Európska komisia, 2019b). Na túto stratégiu nadväzuje napr. aj plán REPowerEU, ktorý bol predstavený v máji 2022 s cieľom urýchliť prechod na cenovo dostupnú, bezpečnú a udržateľnú energiu v Európe (Európska komisia, 2022a).



Európska komisia v nadväznosti na stratégiu Európskej zelenej dohody vypracovala tzv. Mechanizmus spravodlivej transformácie a Fond na spravodlivú transformáciu na finančnú podporu tohto prechodu. Úlohou mechanizmu je zabezpečiť spravodlivé dosiahnutie cieľov stanovených v Európskej zelenej dohode (klimatická neutralita do roku 2050) so zohľadnením rozdielnej ekonomickej a sociálnej situácie členských štátov a ich regiónov.

Finančná podpora z Fondu na spravodlivú transformáciu je podmienená vypracovaním tzv. **územných plánov spravodlivej transformácie**. Tieto plány majú vytvárať členské štáty spoločne s miestnymi a regionálnymi autoritami v oblastiach, ktoré sú najviac postihnuté ekonomickými a sociálnymi dôsledkami odklonu od fosílnych palív. Cieľom je zabezpečiť, aby finančné prostriedky boli efektívne a spravodlivo použité na podporu prechodu na udržateľnú a nízkouhlíkovú budúcnosť celej EÚ (Rösch and Epifanio, 2022). Rozvojový územný plán transformácie je na jednej strane nevyhnutnou podmienkou využívania Fondu na spravodlivú transformáciu, na druhej strane súčasťou rozvojového plánovania podľa zákona o podpore regionálneho rozvoja č. 539/2008 a prípravy Integrovaných územných investícií podľa zákona o príspevkoch z fondov Európskej únie č. 121/2022.

Aj kvôli rozdielnym regionálnym dopadom, Európska únia v procese transformácie zdôrazňuje zásady spravodlivosti a solidarity. V Zelenej dohode sa uvádza, že ekologická transformácia by mala zohľadňovať každého jednotlivca a každé miesto, pričom osobitná pozornosť by sa mala venovať regiónom, priemyselným odvetviam, pracujúcim, domácnostiam a spotrebiteľom, ktorí čelia najväčším výzvam. Z toho dôvodu sa Európska únia zaviazala, že do roku 2030 dosiahne tri hlavné ciele v tzv. Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv: a) aspoň 78 percent obyvateľstva vo veku 20 až 64 rokov bude zamestnaných; b) aspoň 60 percent dospelých sa bude každoročne zúčastňovať na odbornej príprave; c) zníži počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením aspoň o 15 miliónov (Európska komisia, 2022b). Aby Európska únia dosiahla tieto ciele, vyzvala členské štáty k úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi pri vypracovaní, prijímaní a vykonávaní balíkov politík, ktoré zabezpečia spravodlivý prechod na klimatickú neutralitu, a to aj prostredníctvom sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania s odbormi (Európska komisia, 2023).

Slovensko sa za posledné tri desaťročia značne dekarbonizovalo, no uhlíková náročnosť ekonomiky Slovenska je stále výrazne nad priemerom EÚ. Dôvodom je okrem iného aj hospodárska špecializácia v priemyselnej výrobe, keďže Slovensko je jednou z najpriemyselnejších krajín EÚ. Medzi najúčinnnejšie opatrenia na zníženie emisií CO<sub>2</sub> sa uvádza ukončenie spaľovania uhlia v energetike a prechod na elektrifikáciu a technologické inovácie v oceliarskom priemysle (MF SR, 2022).

Vplyvy dekarbonizácie na zamestnanosť na Slovensku nie sú v kvantitatívnom ani kvalitatívnom výskume dostatočne preskúmané. V existujúcom výskume sa venuje len obmedzená pozornosť prognózam trhu práce, politikám rekvalifikácie ako aj sociálnym vplyvom realizovaných alebo pripravovaných politických opatrení v oblasti spravodlivej transformácie. Chýbajú tiež monitorovacie nástroje mapujúce vplyvy na úrovni podnikov a odvetví, ako aj hodnotenie politik a dialóg viacerých zainteresovaných strán. Očakáva sa však skôr mierny pokles zamestnanosti v dôsledku štrukturálnych zmien v hospodárstve súvisiacich s úsilím o dekarbonizáciu v období medzi rokmi 2040 až 2050 (Svetová banka, 2019). Je však nutné pripomenúť, že okrem nutnosti ďalších štúdií, ktoré danú problematiku hĺbkovo zanalyzujú, je potrebné vnímať aj neustále sa meniaci spoločenský, technologický a geopolitický kontext vplyvajúci na hospodárske prognózy Slovenska.

V relevantných politikách prechodu na zelenú ekonomiku takisto často chýba, alebo sa len čiastočne rieši a podporuje adaptácia a odolnosť vo svete práce (Rösch and Epifanio, 2022). V súčasnosti nevieme o žiadnej, pripravovanej alebo už realizovanej, komplexnej politike trhu práce v oblasti rekvalifikácie a odbornej prípravy pracovníkov, ktorá by sa špecificky zaoberala prechodom na nízkouhlíkové hospodárstvo. Úloha odborov počas prípravy, plánovania a implementácie územných plánov spravodlivej transformácie je preto kľúčová: spravodlivý prechod na udržateľné a inkluzívnejšie hospodárstvo nie je možný bez zabezpečenia dôrazu na tvorbu kvalitných a dlhodobu udržateľných ekologických pracovných miest a rovnosť príležitostí pre všetky sociálne skupiny. Dekarbonizácia slovenského hospodárstva a jeho sektorov predstavuje veľkú výzvu nakoľko cesty vedúce k zníženiu emisií sú nejasné. Preto je nevyhnutné, aby sa odbory aktívne spolupodieľali na plánovaní a implementácii spravodlivej

transformácie, aby boli partnerom orgánov štátnej a verejnej správy a ostatných socioekonomických partnerov počas celého riadiaceho cyklu a aby mali možnosť posilniť svoje odborné kapacity na presadzovanie svojich cieľov. Nevyhnutným predpokladom spravodlivej transformácie však nie je len partnerský prístup, využívajúci kapacity všetkých aktérov na národnej a na regionálnej úrovni, ale aj samostatné proaktívne vystupovanie, založené na dlhodobej stratégii smerujúcej ku sociálne a ekologicky udržateľnejšiemu svetu práce.

Táto analýza sa po úvode venuje európskemu rámcu spravodlivej transformácie: legislatívnemu rámcu, cieľom, nástrojom, požiadavke na partnerský prístup, možnosti financovania, očakávaným vplyvom na zamestnanosť a sociálnu situáciu, potrebným kompenzačným politikám a doterajším medzinárodným skúsenostiam. V tretej časti sa štúdiá zameriava na plánovanie a implementáciu spravodlivej transformácie na Slovensku: na potrebné politické opatrenia, mechanizmy, financovanie, výber území a na súlad s národnými a regionálnymi rozvojovými stratégiami. V štvrtej časti analýza skúma vybrané územia z pohľadu demografie, vývoja na trhu práce, ekonomického vývoja a vzdelávania. Tieto aspekty predstavujú reálne východiská pre transformáciu a zásadný podklad pre vypracovanie rozvojových plánov. Piata časť štúdie predstavuje transformačné územné plány troch vybraných územných celkov – hornej Nitry, časti Košického a časti Banskobystrického kraja. Šiesta časť je venovaná analýze hlavných spoločných nástrojov transformácie uvedených v územných plánoch transformácie, vrátane celoživotného vzdelávania, a ich očakávanému dopadu na sociálnu situáciu a zamestnanosť vo vybraných územiach. Základnou otázkou je, či dostatočným spôsobom prispievajú k transformácii trhu práce. Siedma časť sa po teoretickejšom úvode venuje úlohe a zapojeniu odborov, na národnej aj regionálnej úrovni. Obsahuje analýzu možností odvetvovo organizovaných odborov pričom si všíma aj stav existujúcich regionálnych štruktúr odborov a navrhuje potrebné scenáre ich reakcie a modernizácie. Ôsma časť obsahuje hlavné závery a odporúčania.

## 2 SPRAVODLIVÁ TRANSFORMÁCIA EÚ

### 2.1 Legislatívny rámec spravodlivej transformácie na úrovni EÚ

Legislatívny rámec spravodlivej transformácie vychádza zo snahy Európskej únie urobiť z Európy prvý klimaticky neutrálny kontinent do roku 2050. Prvým míľnikom je, v súlade s klimatickými cieľmi Parížskej dohody, zníženie produkcie emisií o najmenej 55 percent do roku 2030.

Kľúčovým dokumentom je Európska zelená dohoda ktorú prijala Európska rada spolu s Európskou komisiou v roku 2019 a ktorá stanovuje stratégiu Európskej únie na boj proti zmene klímy a dosiahnutie klimatickej neutrality. V tejto súvislosti 8. environmentálny akčný program sleduje dlhodobý cieľ, aby *„ľudia najneskôr do roku 2050 žili v rámci planetárnych hraníc v prosperujúcej ekonomike, kde je rast regeneračný, bude dosiahnutá klimatická neutralita a nerovnosti sa výrazne znížia“*. (Európska komisia, 2020a, Art. 2:1)

Európsky klimatický zákon z 30. júna 2021 (Európska komisia, 2021c) preto zakotvuje klimatickú neutralitu v Únii do roku 2050 ako záväznú a to stanovením cieľov známych aj ako „Balík Fit for 55“ na zníženie domácich emisií skleníkových plynov aspoň o 55 percent do roku 2030 v porovnaní s úrovňami z roku 1990 (Európska komisia, 2021a). Legislatívny Balík Fit for 55 zavádza, okrem iného, rozšírenie systému obchodovania s emisiami pre priemysel (EU emissions trading system II) od roku 2027, ktorý bude zahŕňať energetiku mimo ETS a priemyselné sektory, budovy, dopravu, poľnohospodárstvo, využívanie pôdy, zmenu využívania pôdy a lesné hospodárstvo (LULUCF) a odpady. Kľúčové pre Slovenskú ekonomiku postavenú na výrobe automobilov so spaľovacími motormi je však opatrenie, podľa ktorého musia byť všetky nové autá predávané v EÚ od roku 2035 vozidlami s nulovými emisiami. (Európsky parlament, 2023)

Vzhľadom na Ruskú vojenskú agresiu voči Ukrajine a následné vysoké ceny energií bola Európska klimatická legislatíva doplnená o Plán REPowerEU, ktorý bol predložený 18. mája

2022, a ktorého cieľom je urýchliť prechod k bezpečnej, udržateľnej a dostupnej energii (Európska komisia, 2022a).

Pojem spravodlivá transformácia vznikol v priamom napojení na vyššie uvedené Európske klimatické politiky, najmä v kontexte dopadov, ktorý tieto politiky prinášajú pre určité skupiny obyvateľstva. **V Európskej zelenej dohode sa uvádza, že pri ekologickom prechode by sa malo prihliadať na každého človeka a miesto, pričom by sa mala venovať osobitná pozornosť regiónom, priemyselným odvetviam, pracovníkom, domácnostiam a spotrebiteľom, ktorí čelia najväčším výzvam.** Zároveň, ciele na zabezpečenie spravodlivej transformácie nadväzujú na Akčný plán implementácie Európskeho piliera sociálnych práv (*EU Pillar of Social Rights*). V rámci 20-tich zásad, ktorý tento Akčný plán uvádza, medzi tri hlavné ciele EÚ do roku 2030 patria:

- zamestnanosť aspoň 78 percent populácie vo veku 20 až 64 rokov;
- každoročná účasť na školení aspoň 60 percent dospelých;
- zníženie počtu ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením aspoň o 15 miliónov. (Európska komisia, 2021b)

Pri tvorbe politík sa na zabezpečenie spravodlivej transformácie často zdôrazňuje **proaktívna participácia aktérov a zapojenie sociálnych partnerov na rôznych úrovniach riadenia** (Garvey et al., 2022). Napriek tomu mal proces prechodu na klimatickú neutralitu často podobu politických opatrení zavádzaných zhora, čo mohlo vzhľadom na chýbajúcu reprezentáciu znevýhodniť postavenie pracujúcich a iných dotknutých skupín v rôznych regiónoch Európskej únie (Sovacool et al., 2021).

Ministri zamestnanosti a sociálnych vecí Európskej únie 16. júna 2022 preto prijali Odporúčanie Rady o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo, prostredníctvom ktorého únia vyzvala členské štáty, aby úzko spolupracovali so sociálnymi partnermi pri vývoji, prijímaní a implementácii vyššie uvedených balíkov politík. Napriek tomu, že prijatý dokument má odporúčací charakter, očakáva sa aktívne zapojenie sociálnych partnerov na všetkých úrovniach a vo všetkých fázach tvorby politiky a

implementácie politík spravodlivého prechodu, a to aj prostredníctvom sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania. Pokiaľ ide o reštrukturalizáciu podnikov vrátane procesov spojených s ekologickou transformáciou, tam sa očakáva informovanie ako aj konzultácia a zapojenie pracovníkov na všetkých úrovniach a ich zástupcov. (Rada EÚ, 2022)

Odporúčanie ďalej vyzýva členské štáty aby implementovali komplexné balíky politík, ktoré sa zaoberajú zamestnanosťou a sociálnymi aspektmi ekologickej transformácie a predovšetkým vytvorili opatrenia na:

- **Podporu kvalitných pracovných miest** pre tých, ktorí sú najviac postihnutí transformáciou (ľudia v zraniteľnej situácii, ako napríklad domácnosti s nízkym a stredným príjmom).
- **Prístup ku kvalitnému a inkluzívnemu vzdelávaniu, odbornej príprave a celoživotnému vzdelávaniu.** EÚ kladie dôraz na začlenenie zamestnaneckých aspektov ekologického prechodu do národných stratégií zručností a prispôbenie učebných osnov vzdelávania a odbornej prípravy podľa špecifických a prierezových potrieb pre zručnosti.
- **Podporu sociálnej ochrany** ako presun daňového zaťaženia z práce, zníženie daňového zaťaženia pre skupiny s nízkym a stredným príjmom a poskytovanie cielenej a dočasnej priamej podpory príjmu..
- **Zabezpečenie prístupu k cenovo dostupným základným službám a bývaniu** prostredníctvom opatrení na zvýšenie energetickej účinnosti, daňových stimulov, grantov a pôžičiek spolu so súvisiacim poradenstvom a primeranou politikou mobility a dopravy a podpornými opatreniami
- Harmonizáciu foriem skúmania a **vykonávanie pravidelného hodnotenia zamestnaneckých, sociálnych a distribučných (ex-ante a ex-post) aspektov** ako súčasť národných reforiem a opatrení v oblasti klímy, energetiky a životného prostredia.
- **Zapojenie sociálnych partnerov do všetkých fáz tvorby politiky** a posilniť a umožniť občianskej spoločnosti podieľať sa na tvorbe a implementácii politiky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- Vyčleniť primerané vnútroštátne zdroje s cieľom prispieť k implementácii opatrení na zabezpečenie spravodlivého zeleného prechodu a zabezpečiť optimálne využitie existujúcich nástrojov a financovania na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ. (Solidar, 2022)

## 2.2 Financovanie transformácie

Kľúčovým nástrojom európskej zelenej dohody je Mechanizmus spravodlivej transformácie, ktorého cieľom je v období 2021 - 2027 mobilizovať investície na spravodlivú podporu obyvateľov území členských štátov najviac zasiahnutých transformáciou.

Mechanizmus pozostáva z troch pilierov:

i) Fond na spravodlivú transformáciu, vykonávaný v rámci politiky súdržnosti Európskej únie, a ktorý bude poskytovať finančné prostriedky vo forme nenávratných grantov. Rozpočet pre celú EÚ predstavuje 17,5 mld. Eur (z toho bolo vyčlenených 459 mil. eur pre SR). Jeho účelom je riešiť dopady transformácie na konkrétne územie;

ii) schéma v rámci Programu InvestEU zameraná *„na mobilizáciu verejných a súkromných investícií v únií prostredníctvom rozpočtovej záruky EÚ vo výške 26,2 miliardy EUR“* (ERA Portál Slovensko, InvestEU) za účelom stimulácie investícií do oblasti vedy, výskumu či obnoviteľných zdrojov energie prostredníctvom investičných projektov finančných partnerov (napr. Európska investičná banka);

iii) nový úverový nástroj pre verejný sektor, ktorý bude kombinovať *„granty vo výške 1,5 miliardy EUR financované z rozpočtu EÚ s úvermi vo výške 10 miliárd EUR od Európskej investičnej banky s cieľom mobilizovať verejné investície“* (Európska komisia, Mechanizmus spravodlivej transformácie) na podporu prechodu ku klimatickej neutralite.

Druhé dva piliere mechanizmu spravodlivej transformácie budú predstavovať návratné zdroje financovania, ich celková alokácia pre EÚ predstavuje 82,5 mld. Eur, alokácia pre jednotlivé členské štáty nie je definovaná (MIRRI SR, 2021a).

Základným predpokladom na čerpanie pomoci z Mechanizmu je vypracovanie Plánov spravodlivej transformácie územia, v ktorých zasiahnuté krajiny v dialógu s Európskou komisiou identifikujú konkrétne územia a sektory oprávnené na túto formu pomoci. Rozhodnutia Komisie vychádzajú z analýz v rámci európskeho semestra 2020 na posúdenie pokroku v oblasti štrukturálnych reforiem a predchádzania a nápravy makroekonomickej nerovnováhy členských štátov. Určenie konkrétnych oprávnených území a sektorov členských štátov je následne zhrnuté v prílohách D jednotlivých správ za krajinu, ktorá sa venuje téme investičného poradenstva v súvislosti s Fondom na spravodlivú transformáciu (Európska komisia, Finančné zdroje spravodlivej transformácie). Ide samozrejme o územia a sektory najviac zasiahnuté transformáciou, s dôrazom na sociálno-ekonomické dopady transformácie na obyvateľstvo daných regiónov. V návrhu z roku 2020 bolo spolu identifikovaných 104 regiónov v 27 členských štátoch Európskej únie (Európska komisia, 2020b). Toto číslo však nemusí odrážať realitu schválených Plánov transformácie územia, nakoľko aj zo slovenskej skúsenosti vieme, že z pôvodných dvoch regiónov (Trenčín a Košice) navrhnutých v prílohe D Správy za krajinu, sú aktuálne Komisiou schválené tri (vrátane Banskej Bystrice) na poskytnutie cielenej pomoci z Mechanizmu spravodlivej transformácie.

Aj keď sa uplatňovanie Mechanizmu spravodlivej transformácie na Slovensku týka len troch konkrétnych regiónov, neznamená to, že ostatné regióny Slovenska nebudú môcť čerpať finančnú pomoc na ďalšie resp. iné rozvojové projekty. Možnosť čerpať finančné prostriedky z Európskych štrukturálnych a investičných fondov bude mať Slovensko stále aj v programovom období 2021 – 2027 v rámci jednotného Operačného programu Slovensko (ďalej len „OP Slovensko“). Prostredníctvom Európskeho fondu regionálneho rozvoja, Európskeho sociálneho fondu plus, Kohézneho fondu, Fondu na spravodlivú transformáciu a Európskeho námorného, rybolovného a akvakultúrneho fondu (ďalej len „EFRR, ESF+, KF, FST, ENRAF“) sa na Slovensku môže prerozdeliť takmer 13 miliárd Eur (MIRRI SR, 2022c).

OP Slovensko má päť hlavných politických cieľov, do ktorých bude plynúť finančná pomoc:



1. konkurencieschopnejšie a inteligentnejšie Slovensko s alokáciou 1,9 mld. Eur bude zamerané na podporu výskumu a inovácií, konkurencieschopnosti MSP, rozvoja digitalizácie a nových zručností;
2. zelenšie Slovensko s alokáciou 4,2 mld. Eur sa bude zameriavať na podporu energetickej efektívnosti, znižovania emisií skleníkových plynov, rozvoja obnoviteľných zdrojov energie, obehového hospodárstva, adaptácie na zmenu klímy, posilnenie ochrany zdravia, prírody a biodiverzity;
3. prepojenejšie Slovensko s alokáciou 2 mld. Eur bude podporovať rozvoj udržateľnej, inteligentnej a bezpečnej mobility;
4. sociálnejšie a inkluzívnejšie Slovensko s alokáciou 3,3 mld. Eur sa bude zameriavať na podporu inklúzie v prístupe k trhu práce, vzdelávaniu (vrátane celoživotného vzdelávania), zdravotnej starostlivosti, podporu sociálno-ekonomickej inklúzie marginalizovaných komúní, posilnenia úlohy kultúry a cestovného ruchu v oblasti hospodárskeho rozvoja a inklúzie, podporu sociálnych inovácií;
5. Európa bližšie k občanom s alokáciou 400 mil. eur bude podporovať integrovaný a inkluzívny sociálny, hospodársky a environmentálny rozvoj, a rozvoj kultúry, prírodného dedičstva, udržateľného cestovného ruchu a bezpečnosti (MIRRI SR, 2022b)

Fond na spravodlivú transformáciu predstavuje špecifický cieľ v rámci OP Slovensko. Kým päť oblastí podpory OP Slovensko bude pokrývať územie celého Slovenska (s bližšie vymedzeným oprávneným územím v konkrétnych výzvach), tak v rámci Fondu na spravodlivú transformáciu môže pomoc smerovať len do konkrétnych území identifikovaných Pláne spravodlivej transformácie Slovenska, a môže podporovať len aktivity súvisiace s riešením dopadov transformácie.

Ostatné priority budú financované prostredníctvom nástroja Integrovaných územných investícií (ďalej len „IÚI“), ktoré sú súčasťou Integrovaných územných stratégií (ďalej len „IÚS“) v rámci jednotlivých plánov hospodárskeho a sociálneho rozvoja území. Zmyslom IÚI je zabezpečiť financovanie rôznych typov projektov tak, aby sa ich vzájomnou kombináciou

**Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.**

naplnili spoločné strategické ciele čo najefektívnejšie a s najmenšími negatívnymi externalitami v danom území. Zároveň je ich predpokladom aj spolupráca partnerov súkromného, verejného a mimovládneho sektora, ako aj medziobecná či medziregionálna spolupráca, keďže riešenie jedného problému môže mať často presah mimo geografické hranice jednej obce.

Jednotlivé IÚI predpokladajú vzájomnú integráciu vyššie uvedených politických cieľov v programovom období 2021 -2027 a ich financovanie naprieč EŠIF (MIRRI SR, 2020). Fond na spravodlivú transformáciu nie je zahrnutý do IÚI, keďže ide o samostatný špecifický politický cieľ, ktorý nemusí plniť podmienku naviazanosti na iné politické ciele. Aj napriek tomu sa predpokladá zapojenie regiónov do procesu výberu vhodných projektov, zároveň budú zástupcovia regiónov, občianskej spoločnosti aj verejnej správy členmi Komisie pre Fond na spravodlivú transformáciu (Euractiv, 2022).

### 2.3 Vplyv na zamestnanosť

Jedným zo základných pilierov prechodu na klimatickú neutralitu v EÚ je vybudovanie udržateľného hospodárstva. Dopady klimatickej transformácie na trh práce sa prejavia najmä prostredníctvom zozelenovania ekonomiky. Podľa nadácie Eurofound „*ekologizácia alebo zozelenovanie ekonomiky znamená výrobu produktov a služieb s menšou energiou, menším množstvom surovín a so zníženými emisiami uhlíka*“ (Vitols et al., 2011: 3).

V tomto kontexte Bednorz et al. (2022) spomínajú dva hlavné procesy, ktoré ovplyvnia hospodárstvo a trh práce:

- *Energetický prechod* (t.j. od systémov založených na fosílnych palivách k obnoviteľným zdrojom energie), ktorý povedie k zmene v spôsobe výroby energie (z ropy, uhlia a zemného plynu na veternú, solárnu atď.) ako aj k zmene v tom ako sa energia skladuje a spotrebúva. Takýto posun môže mať na príklad za následok odklon od výroby spaľovacích motorov k elektrickým (Asikainen et al., 2021).
- *Efektívne využívanie zdrojov a obehové hospodárstvo* t. j. udržanie produktov, komponentov a materiálov v hospodárstve čo najdlhšie, aby sa znížilo množstvo

odpadu. Systém efektívnejšieho využitia zdrojov spôsobí presun ekonomickej aktivity z materiálovo náročných odvetví ako napr. kovspracujúca výroba a strojárstvo k odvetviám s menšou spotrebou materiálov a energie, ako napr. služby. Prechod na obehový model hospodárstva môže teda viesť k prechodu na nové obchodné modely (ako aj prehodnoteniu dodávateľských a hodnotových reťazcov) a všeobecnejšie ku zvýšeniu servitizácie hospodárstva (Laubinger et al. , 2020).

Napriek tomu, že tieto procesy výrazne ovplyvnia pracoviská, priebeh a intenzita zmien závisia od množstva faktorov ako napr. charakteru pracovnej sily, typu a výške podielu sektorov na tvorbe HDP, legislatívnom prostredí v krajine a v neposlednom rade aj prítomnosti sociálneho dialógu. Aj napriek tomu, že nemožno presne odhadnúť následky transformácie na trh práce, vo všeobecnosti sa, podobne ako pri digitálnej transformácii, hovorí o duálnom dopade - časť nových pracovných miest teda vznikne a časť pracovných miest vymizne (Eurofound 2021).

Pokiaľ ide o vplyv na zamestnanosť, očakáva sa, že zelená transformácia bude mať pozitívny efekt na množstvo pracovných miest. Podľa štúdie Európskej komisie by zelená transformácia mohla do roku 2030 vytvoriť 884 tisíc pracovných miest v krajinách EÚ (Asikainen a kol. 2021, Cedefop 2021, Montt a kol. 2018, van der Ree, 2019). Prognóza organizácie Cedefop navyše zdôrazňuje, že predpokladaný rast zamestnanosti v roku 2030 je približne o 1,2 % vyšší ako v prípade nesplnenia emisného cieľa podľa Európskej zelenej dohody. To predstavuje približne 2,5 milióna ďalších pracovných miest v EÚ (Cedefop, 2021).

Efekty zelenej transformácie sa však budú pravdepodobne líšiť v jednotlivých sektoroch. Zatiaľ čo digitalizácia spôsobuje substitúciu pracovných miest v širšom spektre sektorov, očakáva sa, že účinky ekologizácie budú citeľné v určitých odvetviach. Cedefop (2021) odhaduje, že implementácia Európskej zelenej dohody bude mať v rokoch 2020 až 2030 výrazný vplyv na sektory súvisiace s výrobou energie a efektívnym využívaním zdrojov. Na druhej strane, vplyv tejto dohody na množstvo pracovných miest vo veľkej väčšine sektorov bude obmedzený a efekty sa budú pohybovať v rozmedzí od -0,6 percenta do +3,8 percenta v závislosti od sektora (Cedefop 2021). Medzi odvetvia, ktoré zaznamenávajú výrazne negatívne vplyvy patrí odvetvie ťažby a dobývania (-11 percent), koks a rafinovanej ropy (-11,5 percenta) a plynu,

pary a klimatizácie (-20,9 percenta). Naopak oblasti, v ktorých sa očakáva pozitívny nárast zahŕňajú výrobu elektriny (+17,2 percenta) a zásobovanie vodou a odpadové hospodárstvo (+63,2 percenta) (Bednorz et al., 2022).

Klimatický prechod pravdepodobne prispieje k regionálnemu a sektorovému prerozdeleniu pracovnej sily a potreby zručností, pričom sektorová distribúcia bude sprevádzaná geografickými nerovnosťami. Zatiaľ čo pozitívne vplyvy na zamestnanosť budú geograficky rozptýlené, zánik sektorov fosílnych palív a teda aj pracovnej sily zasiahne niekoľko európskych regiónov (Bednorz et al. 2022). Sektory výroby elektriny, dopravy, výroby, poľnohospodárstva a baníctva spolu vytvárajú takmer 90 percent všetkých emisií CO<sub>2</sub> v EÚ, pričom predstavuje menej ako 25 percent zamestnanosti a 25 percent hrubej pridanej hodnoty (Európska komisia, 2019c). Takmer všetky členské štáty majú región s podielom zamestnanosti v energeticky náročných odvetviach a výrobe automobilov vyšším ako 1 percento, ale iba v 25 regiónoch je tento podiel vyšší než 5 percent. Podľa štúdie Európskej komisie o zamestnanosti a sociálnom vývoji v Európe (Európska komisia, 2019c) sa očakáva, že vo vyššie spomenutých odvetviach transformácia zasiahne takmer všetky regióny Slovenska a Česka, kým v Nemecku sa zmeny dotknú najmenej ôsmich regiónov. V Maďarsku, Poľsku a Rumunsku sa transformácia dotkne najmä regiónov s vyšším ako priemerným národným HDP na obyvateľa (okrem hlavných miest) čo spôsobí výrazný dopad na hospodárstvo ako celok. Zmeny by preto mali byť sprevádzané adekvátnymi politikami, ktoré budú klásť dôraz na regionálne a odvetvové rozdiely. Špeciálny dôraz by mal byť kladený na politiky rekvalifikácie sprevádzané hospodárskymi politikami zameranými na obnovenie konkurencieschopnosti postihnutých regiónov (tamže).

Aj keď prechod na klimatickú neutralitu vytvára priestor pre nové pracovné miesta, hrozí, že bude brzdený nedostatkom pracovnej sily a zručností. Podľa výsledkov prieskumu Duell a kol. (2023) sa ekologická transformácia uvádza ako hnacia sila nedostatku zručností v roku 2022 v ôsmich členských štátoch, vrátane Slovenska (Španielsko, Malta, Taliansko, Slovensko, Holandsko, Rakúsko, Írsko, Nemecko).

V roku 2021 sa nedostatok pracovnej sily v EÚ zistil najmä v odborných kvalifikáciách, ako sú stavebníctvo a inžinierstvo, ktoré sú kľúčom k realizácii ekologického prechodu (Európska

agentúra práce, 2022). Je však zaujímavé, že niektoré sektory, ktoré sú transformované ekologickým prechodom, zaznamenávajú nejednoznačné efekty na zamestnanosť. Napríklad v automobilovom sektore v Nemecku spôsobil prudký pokles dieselových technológií medzi rokmi 2015 a 2019 pokles hodnoty produkcie o 13 percent (Falck et al., 2021). Priama zamestnanosť však klesla len o 2 percentá a medzi tými, ktorých sa zmena technológie týka nepriamo, došlo dokonca k miernemu nárastu. Toto môže byť vysvetlené tým, že prechod na elektrickú energiu pretvára profil talentov automobilového priemyslu.

Podľa výskumu LinkedIn o zelených zručnostiach sú krajiny, ktoré ťažia z najvyššieho podielu zelených talentov (s údajmi z júna 2021) Rakúsko (21,4 percenta) a Nemecko (20,4 percenta), pričom Rumunsko, Slovensko a Česká republika zaznamenali v rokoch 2015 až 2021 jedny z najrýchlejšie rastúcich ročných mier koncentrácie zelených talentov v tomto sektore (LinkedIn, 2022).

Kvalita pracovných miest je kľúčová pre zabezpečenie spravodlivého prechodu k udržateľnému a inkluzívnejšiemu hospodárstvu. Očakáva sa, že nové pracovné miesta budú prevažne stredne kvalifikované a stredne platené, napríklad s dopytom po manuálnych pracovníkoch a technikoch solárnej, veternej a geotermálnej energie z obnoviteľných zdrojov. V roku 2050 by v energetickom sektore mal byť 75 percentný podiel manuálnych pracovníkov a technikov (Európska komisia, 2019c). Dané profesie si však budú vyžadovať nové zručnosti. Z pohľadu trhu práce sú potrebné technické zručnosti špecifické pre danú profesiu (napr. monitorovanie zariadení na spracovanie odpadu), ako aj prierezovejšie zručnosti (napr. digitálne zručnosti), ktoré umožňujú pracovníkom navrhovať, vyvíjať a implementovať nové procesy, produkty a služby na podporu udržateľného a obehového hospodárstva. Väčšinou nejde o nové zručnosti, ale vo veľkej miere o zručnosti, ktoré už existujú (napr. zručnosti v oblasti STEM, zručnosti pri riešení problémov, komunikácia, sociálne a mäkké zručnosti).


Zvyšujúce sa povedomie o nových zručnostiach sa preukazuje aj v slovenskom pracovnom prostredí. Toto potvrdzuje prieskum, ktorý realizovala spoločnosť Trexima pre zamestnávateľské združenie RÚZ (2022), podľa ktorého pracovníci vidia ako kľúčové zvyšovanie svojich environmentálnych znalostí aby boli zamestnateľní v budúcnosti. Zatiaľ čo

približne 57 percent respondentov vidí dôležitosť znalostí o životnom prostredí, digitálnych a technologických zručností pre dnešné pracovné miesta, viac ako 75 percent pracovníkov pripadá na dôležitosť pracovných miest v budúcnosti.

Environmentálnu gramotnosť na Slovensku budú výrazne potrebovať ako pracovníci s prevahou duševnej práce, tak aj pracovníci s prevahou fyzickej práce. Dôležitosť disponovania environmentálnymi znalosťami narástla najmä v odvetví dodávok vody, odvádzania odpadových vôd a odstraňovania odpadov, poľnohospodárstva, lesníctva a rybolovu ale aj administratívnych služieb. Okrem environmentálnej gramotnosti boli za dôležité zručnosti pracovníkmi vyhodnotené aj znalosť cudzieho jazyka, porozumenie digitálnym systémom, digitálne schopnosti, technická gramotnosť či používanie a vývoj softvéru (RÚZ, 2022).

Vo všeobecnosti sú nové pracovné miesta vytvorené v dôsledku ekologizácie považované za pracovné miesta vysokej kvality (Bednorz et al., 2022). Ako sa uvádza v štúdií Zelenej aliancie, „*pracovné miesta v obehovom hospodárstve sú dobré pracovné miesta*“ (EPSU, 2017: 24). Na Slovensku však zatiaľ nie je dostatočne rozvinutá jednotná koncepcia zelených povolání. Zelené zručnosti a pracovné miesta sa väčšinou označujú ako budúce pracovné miesta, aj keď niektoré z nich už existujú. Ako je zdôraznené však v správe Cedefop (2012), krajiny východnej Európy sú vo všeobecnosti menej otvorené pri predpovedaní budúcich zručností.

Ako bolo spomenuté v úvode podkapitoly, vplyv zelenej transformácie na pracovné podmienky záleží od viacerých kritérií a vyžaduje si ďalší výskum. Napríklad je potrebné zanalyzovať zdravotné riziká spojené s určitými povolániami v súvislosti s vystavením chemikáliám, elektrickému a elektronickému odpadu (EPSU, 2017, Laubinger et al., 2020). Vplyvy zmeny klímy, ako je rastúca intenzita extrémnych poveternostných podmienok (napríklad horúčavy, požiare, búrky, záplavy), so sebou prinášajú riziká BOZP, najmä pri prácach vonku (napríklad stavebníctvo, poľnohospodárstvo, pohotovostné služby). Riziká pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (BOZP) existujú vo viacerých sektoroch označovaných aj ako zelené (napríklad v odpadovom hospodárstve, stavebníctve, lesníctve a ťažbe dreva), ktoré vykazujú nadpriemernú mieru úrazov bez smrteľných následkov (Európska komisia, 2019c).



Zelená transformácia spôsobila vytváranie a zánik pracovných miest v energeticky náročných odvetviach ako baníctvo, strojárstvo, stavebníctvo a energetika, ktorým tradične dominujú muži (Cedefop, 2021, ILO, 2019). Vplyv na dostupnosť pracovných miest pre ženy preto bude pravdepodobne mierny až pozitívny (Bednorz et al., 2022). Tento trend však vyplýva z faktu, že zastúpenie žien v daných odvetviach je dlhodobo poddimenzované. Ženy tvoria celosvetovo len 32 percent pracovnej sily v oblasti obnoviteľnej energie a zastávajú len 28 percent pracovných miest v oblasti STEM (Asikainen et al., 2021). Predpokladá sa, že nedostatočné zastúpenie súvisí s faktormi akými sú edukačné bariéry, problém udržať si prácu (v kontexte work-life-balance) ale aj pre bariéry v kariérom postupe. Predpokladom úspešného prechodu je zapojenie žien a iných demografických skupín obyvateľstva do spravodlivej transformácie, preto je potrebné preskúmať či majú tieto skupiny dostatok príležitostí.

Tabuľka 2.1 Zelená transformácia na Slovensku: vybrané sektory a potenciálne dopady na trh práce

Sektor	Štrukturálne zmeny	Dekarbonizačné návrhy	Potencionálne dopady na trh práce
<p><i>Priemysel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 37 % podiel na celkových GHG emisiách (2019), z toho 16 % spracovateľský priemysel a stavebníctvo a 21% priemyselné procesy (EPRS, 2021)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elektrifikácia oceľiarskeho priemyslu a najmä U.S. Steel Košice (inštalácia elektrických pecí atď.)</li> <li>• Potreba vyvinúť infraštruktúru na ukladanie uhlíka (t. j. Potrubie do Poľska)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nové požadované zručnosti vzhľadom na ekologickejšie materiály a metódy spracovania materiálov</li> <li>• nové digitálne zručnosti vzhľadom na nové technológie</li> <li>• vznik nových pracovných miest</li> </ul>
<p><i>Stavebníctvo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• budovy a služby, tvorili 16 % z celkovej úrovne GHG a medzi rokmi 2005 a 2019 klesli o 25 % (EPRS, 2021)</li> <li>• správna obnova budov by mohla znížiť energetickú náročnosť najmenej o 60 %. Dosažená miera opravy bytov a rodinných domov je na úrovni 2,5-3 %, verejné budovy však zaostávajú na 1% (Globsec, 2021)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nová sieť dodávateľov ekologickejších materiálov</li> <li>• „Inteligentné“ domácnosti (digitalizované, odolné voči klíme)</li> <li>• Renovácie súkromných a verejných budov (energetická efektívnosť, udržiavanie primeranej teploty v domácnostiach)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Použitie alternatívnych palív pri spracovaní surovín</li> <li>• Opätovné použitie tepla</li> <li>• Opätovné použitie alternatívnych cementových materiálov</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Z krátkodobého hľadiska zvýšenie zamestnanosti a z dlhodobého hľadiska potrebnej menej práce na prevádzku a údržbu</li> <li>• Nové zručnosti na spracovanie ekologickejších materiálov a techník v stavebníctve</li> </ul>



<p><b>Energetika</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 % podiel na celkových GHG emisiách (2019) (EPRS, 2021)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Znižovanie energetickej spotreby</li> <li>• Postupné vyradovanie uhlia a plynu - dekarbonizácia</li> <li>• Rozvoj sektora OZE</li> <li>• Rozvoj inteligentnej infraštruktúry v oblasti zachytávania, skladovania a používania energie pomocou inovatívnych technológií</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Odstavenie elektrární Nováky (2023) a Vojany (2025)</li> <li>• zmeny paliva v teplárnach Bratislava, Košice, Žilina</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• miznúce pracovné miesta v tradičných sektoroch na výrobu energie, napr. ťažba uhlia</li> <li>• nové pracovné miesta v sektore OZE (napr. výroba komponentov pre veterné turbíny a ich údržba, tepelné čerpadlá, fotovoltaika, atď.)</li> <li>• Zmeny v charaktere pracovných miest súvisiace so zmenou technológií, údržby materiálov, použitia a skladovanie energie</li> </ul>
<p><b>Doprava</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 % podiel na celkových GHG emisiách (2019) (EPRS, 2021)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• elektrifikácia a zmena režimu osobnej a nákladnej dopravy</li> <li>• transformácie automobilovej produkcie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• podpora zmeny spotrebiteľského správania (podpora predaja, nákupu a výroby elektrických áut, podpora systému zdieľanej a verejnej dopravy, zavedenie nižšieho rýchlostného limitu, posilnenie vlakovej infraštruktúry, atď.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tvorba pracovných miest vo verejnej (a ekologickej) doprave</li> <li>• zníženie pracovných miest v dodávateľských a subdodávateľských reťazcoch v automobilovom sektore</li> <li>• nové pracovné miesta v podpornej infraštruktúre elektromobility ako aj vo výrobnom procese elektrických áut (napr. výroba batérií)</li> </ul>
<p><b>Poľnohospodárstvo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 % podiel na celkových GHG emisiách (2019) (EPRS, 2021)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udržateľnejšia produkcia potravín - zmeny v potravinovom reťazci a rozvoj alternatívnych potravín (napr. v niektorých krajinách morské plody ako alternatíva k potravinám s vysokým obsahom uhlíka)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozvoj ekologického poľnohospodárstva, agroekológie, agrolesníctva a prísnejších noriem pre blaho zvierat</li> <li>• Ekologické schémy na odmeňovanie environmentálneho a klimatického výkonu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klesajúca zamestnanosť v tradičnom poľnohospodárstve</li> <li>• Potenciálne vytváranie pracovných miest v alternatívnych agrosektoroch</li> <li>• Nové pracovné miesta v ekoturizme</li> </ul>

Zdroj: Vlastné spracovanie no základe (EPRS, 2021; MF SR, 2022; BUSINESS EUROPE, 2021)

## 2.4 Medzinárodné skúsenosti a príklady

Procesy spravodlivej transformácie prebiehajú v rôznych krajinách rôznym tempom, na rôznych úrovniach a s rozdielnymi prioritami a výsledkami. Na jednej strane existujú vysoko rizikové klimatické krajiny, kde sa politická diskusia sústreďuje na riešenie vplyvu zmeny klímy na hospodárstvo a spoločnosť, a menšia pozornosť sa venuje tvorbe zelených pracovných miest a činností. Druhú skupinu tvoria štáty, ktoré sa zameriavajú na riešenie dopadov dekarbonizácie a rozvíjanie nových sektorov a činností v regiónoch postihnutých zatvorením uhoľných elektrární. A napokon tretia skupina pozostáva zo štátov, kde sa okrem politík zameraných na riešenie vplyvu zmeny klímy a dekarbonizácie formulujú politiky zamerané na pomoc podnikom pri zmene ich výrobných procesov s cieľom znížiť emisie a podporiť ekologické pracoviská.

Jedným z najlepších príkladov uplatnenia sociálneho dialógu v procese spravodlivého prechodu pri podpore ekologických pracovných miest bola Zelená dohoda z roku 2011 v **Juhoafrickej republike**, ktorá predstavuje jeden z najkomplexnejších sociálnych paktov o ekologických pracovných miestach na svete. Obsahuje záväzok vytvoriť 300 tisíc nových pracovných miest v tak rozmanitých hospodárskych činnostiach, ako je výroba energie, výroba výrobkov, ktoré znižujú emisie uhlíka, poľnohospodárske činnosti na poskytovanie východiskových surovín pre biopalivá a ekologický cestovný ruch. Dohoda zároveň zaväzovala strany k tomu, aby proces ekologizácie hospodárstva podporoval tvorbu zelených pracovných miest a zlepšoval podmienky pre chudobných. (Molina, 2022)

**Írsko** je jedným z najzaujímavejších prípadov zapojenia štruktúr sociálneho dialógu do procesu transformácie. Odborová konfederácia a jej výskumné centrum sa veľmi aktívne podieľa na príprave analytických materiálov a projektov k spravodlivej transformácii. Plán spravodlivej transformácie identifikoval nástroje ako dosiahnuť ciele neutrality CO<sub>2</sub> a okrem toho podporuje a pomáha projektom zameraným na posilnenie udržateľnosti a odolnosti v mestách a komunitách. Agentúra v rámci projektu skúmala aj osobitné výzvy a príležitosti zmeny klímy a straty biodiverzity v celom Írsku.

V rámci analýzy dopadov spravodlivej transformácie sa skúmala aj otázka zamestnanosti a vplyv technologického a ekologického prechodu na zamestnanosť. Boli identifikované tri kľúčové oblasti, ktoré si vyžadujú aktívnejšiu kapacitu na riadenie vplyvu prechodu:

1. celoživotné vzdelávanie, odborná príprava a vzdelávanie;
2. účinná podpora životaschopných, ale zraniteľných spoločností;
3. efektívne financovanie.

Zároveň analýza odporúča vytvorenie pracovnej skupiny, ktorej úlohou bude vypracovanie spoločnej vízie a súvisiacich opatrení. Zdôrazňuje sa potreba vytvorenia nových inštitucionálnych štruktúr pre sociálny dialóg na strane vlády ako koordinujúcich a zastrešujúcich subjektov (napr. NESC v Írsku ako poradný orgán premiéra v otázkach udržateľného ekonomického, sociálneho a enviromentálneho rozvoja). (Molina, 2022)

**Španielsko.** Pozitívne výsledky sociálneho dialógu v procese spravodlivého prechodu sú zaznamenané aj v Španielsku, kde je sociálny dialóg na národnej úrovni inštitucionalizovaný v podobe Sociálnej a hospodárskej rady, ale aj na regionálnej úrovni prostredníctvom inštitúcií regionálneho sociálneho dialógu. Hoci sociálny dialóg o spravodlivom prechode sa väčšinou rozvíjal prostredníctvom ad hoc procesov medzi vládou a sociálnymi partnermi, Sociálna a hospodárska rada mala dôležitú úlohu pri zabezpečení analytických vstupov pre diskusiu vrátane správy o sektore elektrickej energie v Španielsku, ktorá sociálnym partnerom umožnila výmenu názorov o témach súvisiacich so spravodlivým prechodom.

Španielsko je jednou z krajín, kde sa sociálny dialóg efektívne uplatnil pri tvorbe plánov spravodlivého prechodu a bola uzavretá dohoda sociálnych partnerov, ktorá sa vzťahuje na uhoľné bane do roku 2027. V rámci financovania transformácie sa podporia projekty na predčasný odchod baníkov starších ako 48 rokov do dôchodku, rekvalifikácia na ekologické pracovné miesta a obnova životného prostredia v postihnutých oblastiach.

Ďalším príkladom je dohoda sociálnych partnerov o spravodlivej energetickej transformácii pre zatvárané tepelné elektrárne, ktorá obsahuje záväzok strán riadiť túto transformáciu a hospodársku reaktiváciu oblastí postihnutých zatváraním elektrární. Dohoda obsahuje celý

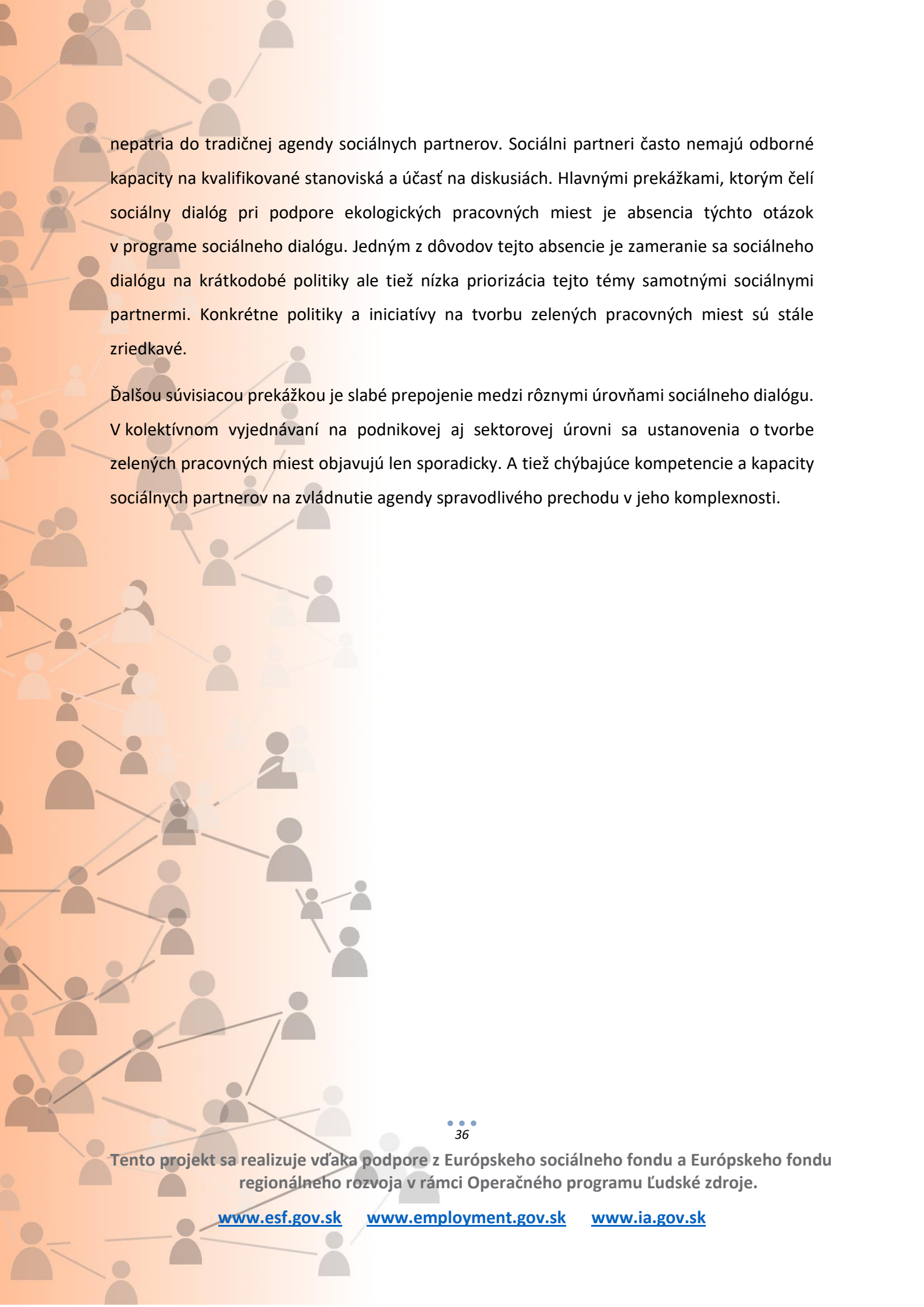
rad opatrení, napríklad vypracovanie plánu na podporu odborného vzdelávania a umiestnenia pracovníkov s cieľom uľahčiť prispôsobenie plánov odbornej prípravy dopytu po nových zručnostiach. Prostredníctvom tejto dohody sa spoločnosti zaväzujú vypracovať plán na podporu pracovníkov a území, ktorý bude zahŕňať návrhy nových investícií v daných oblastiach, a navrhnuť plány premiestnenia vlastných zamestnancov.

Sociálny dialóg na vnútroštátnej úrovni nie je dostatočným nástrojom na rozvoj ekologických politík a dohôd na úrovni podnikov. Podľa analýzy Medzinárodnej organizácie práce len menej ako štvrtina analyzovaných kolektívnych zmlúv sa zaoberá environmentálnymi prechodmi (Molina, 2022). Príklady kolektívnych zmlúv vrátane doložiek týkajúcich sa ekologického prechodu možno nájsť v Španielsku, kde integrovaná „kolektívna zmluva o vodnom cykle“ predpokladala vytvorenie výboru, ktorý by sa venoval poradenstvu a konzultáciám v otázkach súvisiacich s ekologickým prechodom. (Eurofound, 2022))

**Holandsko.** V Holandsku je dôležitým orgánom aj v rámci transformácie sociálno-ekonomická rada ako poradný orgán vlády. V oblasti ekologickej a energetickej transformácie vypracovala niekoľko správ, z ktorých niektoré sa týkali udržateľnosti dodávateľských reťazcov, obehového hospodárstva a biomasy. Pokiaľ ide o úlohu sociálnych partnerov, klimatická dohoda ustanovuje vytvorenie medziodvetvovej pracovnej skupiny zloženej zo zamestnávateľov, zamestnancov, vzdelávacích inštitúcií a vlády. Cieľom tejto pracovnej skupiny je vytvorenie stratégií pre reformy trhu práce a odbornej príprave na základe širokého spoločenského konsenzu.

V Holandsku kolektívna zmluva stanovuje, že zamestnanci dostávajú náhradu nielen pri cestovaní do práce, ale aj pri práci z domova. Od 1. januára 2021 bol existujúci systém, v rámci ktorého zamestnanec dostáva pevný mesačný príspevok na dochádzanie, nahradený príspevkom na kilometer skutočne precestovanej cesty, takže čím dlhšia je vzdialenosť vo verejnej doprave, tým vyššia je platba pre pracovníka. (Molina, 2022)

Podpora a pomoc medzinárodných organizácií je mimoriadne dôležitá pre rozvoj sociálneho dialógu v oblasti spravodlivého prechodu a zelených pracovných miest, keďže takéto otázky



nepatria do tradičnej agendy sociálnych partnerov. Sociálni partneri často nemajú odborné kapacity na kvalifikované stanoviská a účasť na diskusiách. Hlavnými prekážkami, ktorým čelí sociálny dialóg pri podpore ekologických pracovných miest je absencia týchto otázok v programe sociálneho dialógu. Jedným z dôvodov tejto absencie je zameranie sa sociálneho dialógu na krátkodobé politiky ale tiež nízka prioritizácia tejto témy samotnými sociálnymi partnermi. Konkrétne politiky a iniciatívy na tvorbu zelených pracovných miest sú stále zriedkavé.

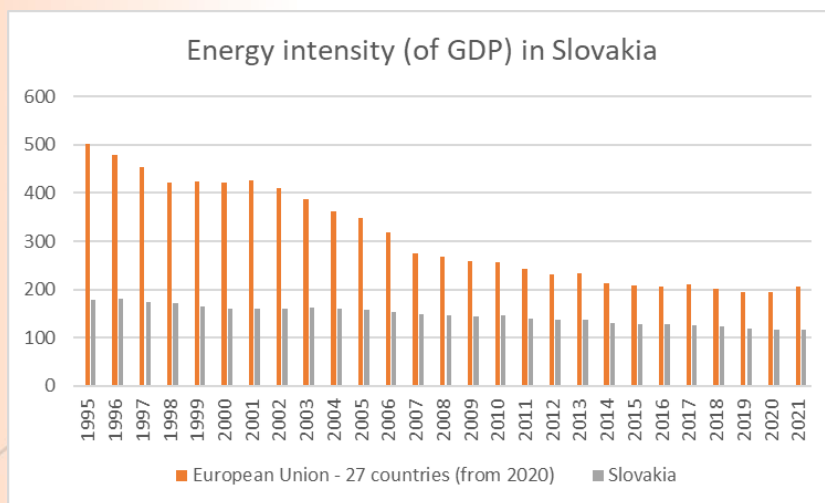
Ďalšou súvisiacou prekážkou je slabé prepojenie medzi rôznymi úrovňami sociálneho dialógu. V kolektívnom vyjednávaní na podnikovej aj sektorovej úrovni sa ustanovenia o tvorbe zelených pracovných miest objavujú len sporadicky. A tiež chýbajúce kompetencie a kapacity sociálnych partnerov na zvládnutie agendy spravodlivého prechodu v jeho komplexnosti.

### 3 RÁMEC SPRAVODLIVEJ TRANSFORMÁCIE NA SLOVENSKU

Politiky na zabezpečenie spravodlivej transformácie na Slovensku nadväzujú na ciele a požiadavky EÚ v oblasti klímy a energetiky do roku 2030 ako aj ambícií na dosiahnutie klimateckej neutrality do roku 2050. Vzhľadom na ekonomický a časový aspekt znižovania emisií sa však väčšina stratégií sústreďuje na politiky dekarbonizácie, ktoré čiastočne obsahujú opatrenia na zmierňovanie dopadov klimatických zmien, no nezameriavajú sa výlučne na transformáciu trhu práce a výzvy s tým spojené. V nasledujúcej časti sa preto sústredíme najmä na sociálne aspekty politik, ktoré riadia cestu Slovenska k uhlíkovej neutralite.

Slovensko sa za posledné tri desaťročia výrazne dekarbonizovalo, no ďalšia dekarbonizácia je potrebná na dosiahnutie cieľov EÚ do roku 2030. Energetická náročnosť ekonomiky SR (Graf 3.1, Rámček 3.1) sa od roku 1990 znížila o 35 percent a uhlíková náročnosť o 84 percent (Drotár, 2020). V rokoch 2005 až 2019 Slovensko znižovalo emisie podobným tempom ako je priemer EÚ a v roku 2019 bolo Slovensko zodpovedné za 1,1 percenta celkových emisií skleníkových plynov v EÚ (EPRS, 2021). Napriek vysokému trendu rýchlosti poklesu je uhlíková náročnosť ekonomiky Slovenska stále výrazne nad priemerom EÚ. Krajina preto potrebuje naďalej zvyšovať svoju energetickú efektívnosť, aby splnilo cieľ EÚ stanovený na 32,5 percenta pokles v porovnaní s rokom 1990, čo, vzhľadom na doterajší vývoj spotreby energie, viacerí odborníci hodnotia ako nepravdepodobné (Drotár, 2020).

Graf 3.1 Vývoj energetickej náročnosti (KGOE/1000€), Slovensko



Zdroj: Vlastné spracovanie, na základe Eurostat, NRG\_IND\_EI.

Slovenská republika je krajinou s energeticky intenzívnym priemyslom. Ťažký priemysel a strojárstvo – vysoko znečisťujúce priemysly, patrili pred rokom 1989 ku kľúčovým odvetviám slovenského hospodárstva a výrazne sa podieľali na uhlíkovej stope. Po zmene režimu a zmene štruktúry hospodárstva sa emisie skleníkových plynov na Slovensku medzi rokmi 1990 a 2000 znížili takmer o 40 percent (MF SR, 2022). Bolo to dôsledok zatvorenia mnohých priemyselných podnikov s vysokou znečisťujúcou produkciou, ako aj sprevádzkovania dvoch jadrových blokov v Mochoviciach (tamže).

#### Rámček 3.1 Energetická náročnosť a uhlíková intenzita: definície

„Energetická náročnosť (eng. Energy intensity) vyjadruje stupeň vyspelosti hospodárstva krajiny vzhľadom k efektívnosti využívania primárnych energetických zdrojov. Energetická náročnosť je definovaná ako podiel hrubej domácej spotreby energie a HDP vytvoreného ekonomikou štátu.“ (Enviroportal, 2022)

Uhlíková intenzita (eng. Carbon intensity) vyjadruje čistotu našej elektriny. Udáva, koľko gramov oxidu uhličitého (CO<sub>2</sub>) sa uvoľní na výrobu kilowatthodiny (kWh) elektriny. (Nationalgrid, 2022)

Okrem zatvorenia významných producentov emisií v minulosti, posilnil dekarbonizáciu aj prílev zahraničných investícií na prelome tisícročia. Príchod výrobných spoločností (najmä v odvetví automobilového priemyslu) viedol k modernizácii zastaraných tovární alebo

výstavbe nových energeticky efektívnych závodov. To ďalej prispelo k zvýšeniu energetickej účinnosti v celom hospodárstve a v neposlednom rade k zvýšeniu životnej úrovne. Prehĺbila sa však aj ekonomická špecializácia vo výrobe a to má za následok, že Slovensko je jednou z krajín EÚ s vysokým podielom výroby na HDP.

V súčasnosti najväčšiu časť emisií skleníkových plynov na Slovensku tvorí stále priemysel s 30,2 percenta podielom na celkovej hodnote (EPRS, 2021). Medzi najväčších prispievateľov k produkcii emisií skleníkových plynov patrí energetika, výroba, doprava a stavebníctvo (a spaľovanie tuhých palív v domácnostiach). Energetický sektor, vrátane dopravy, tvorí spolu s priemyselnými procesmi až 90 percent celkovej hodnoty emisií. V rámci výrobných sektorov sú hlavnými emitentmi výrobcovia ocele, cementársky, magnezitový a chemický priemysel. Najväčší emitenti sú sústredení predovšetkým v regióne hornej Nitry, Košického a Banskobystrického kraja (MF SR, 2022).

Najväčší podiel na celkovej hodnote vylučovaných emisií priemyslom má priemysel železa, ocele a ferozliatin, ktorý predstavuje 22 percentný podiel. Najväčšími emitentmi sú U.S. Steel Košice, Slovnaft, ďalej CRH, Carmeuse, SMZ Jelšava a Calmit (MF SR, 2022). Samotný najväčší zamestnávateľ v krajine U. S. Steel tvorí takmer 18 percent celkových emisií Slovenska (hodnota za 2019, MIRRI SR, 2021b).

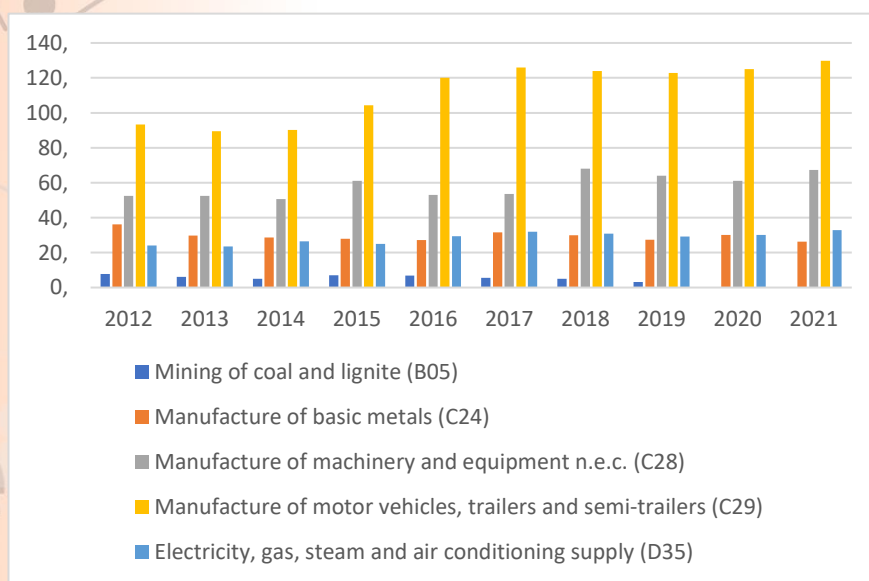
Napriek nízkej uhlíkovej náročnosti v oblasti výroby elektrickej energie je sektor energetiky a teplárstva stále významným producentom skleníkových plynov vďaka dvom uhoľným elektrárnam v Novákoch (plánované odstavenie v roku 2023) a Vojanoch (plánované odstavenie v roku 2025). Tieto dve uhoľné elektrárne produkujú viac ako 1,8 milióna ton emisií skleníkových plynov ročne (tamže) a preto sa po plánovanej uzávierke očakáva výrazný pokles podielu emisií za sektor. Väčšina dekarbonizačných stratégií sa týka práve vyššie spomenutých emitentov, nakoľko sa predpokladá, že zmeny zabezpečia okamžitý efekt.

Podľa štúdie ÚHP Ministerstva financií SR (MF SR, 2022), najúčinnějšími opatreniami na zníženie emisií CO<sub>2</sub> do roku 2030 sú ukončenie spaľovania uhlia v energetike a elektrifikácia oceliarskeho priemyslu. Najviac postihnuteľní v procese spravodlivého prechodu sú teda



zamestnanci najväčších producentov emisií v energetickom a oceliarskom sektore. Zatiaľ čo podiel celkovej zamestnanosti vo väčšine sektorov produkujúcich emisie nie je taký veľký ako napríklad vo výrobe automobilov (Graf 3.2), zamestnanosť je hlboko regionálne diverzifikovaná. Energetický a oceliarsky sektor v roku 2021 zamestnával takmer 60 tis. ľudí v krajine (tamže). Na hornej Nitre je približne 46 percent ľudí zamestnaných v priemyselnej výrobe a spracovateľskom priemysle (MIRRI SR, 2021b). Viac ako 77 percent takýchto pracovných miest je iba v okrese Prievidza, kde ťažba uhlia tvorí cca 18 percent krajskej zamestnanosti. Podobná situácia je aj v Košickom kraji, kde je najväčší podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva zamestnaný práve v priemysle. V priemere 23,4 percenta z celkového počtu zamestnancov pracuje v priemysle a 45 percent v najpriemyselnejších oblastiach ako sú okres Košice a Michalovce (tamže).

Graf 3.2 Zamestnanosť vo vybraných sektoroch, Slovensko (tisíc osôb)



Zdroj: Vlastné spracovanie, na základe Eurostat, LFSA\_EGAN22Dc.

Podľa MIRRI SR (2021b) sa v regiónoch najviac postihnutých ekologickou a ekonomickou transformáciou predpokladajú priame straty na pracovných miestach vo výške približne 4 250 miest do roku 2030. V dôsledku toho je nevyhnutné podporiť vytváranie nových udržateľných pracovných miest a diverzifikáciu miestneho hospodárstva. V regiónoch je preto potrebné vybudovať udržateľný a inkluzívny mechanizmus transformácie lokálnych trhov práce.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Štrukturálne zmeny v transformujúcich sa odvetviach si budú vyžadovať nové zručnosti. Aby prepustení pracovníci našli miesto na trhu práce, mali by sa podporovať investície do systému predpovedania týchto zručností a zabezpečiť tak zhodu medzi ponukou a dopytom na trhu práce. V nasledujúcej časti sa preto pozrieme na to ako súčasné politiky na zabezpečenie spravodlivej transformácie reagujú na vyššie spomenuté výzvy. V nasledujúcej časti tejto kapitoly definujeme najrelevantnejšie politiky a zameriame na ich schopnosť adresovať sociálne dopady ako aj dopady ekologickej transformácie na trh práce. Následne predstavíme mechanizmus a spôsob financovania spravodlivej transformácie vo vybraných územiach.

### **3.1 Národné transformačné politiky v oblasti klimatického prechodu**

V Slovenskej republike neexistuje celonárodná stratégia pre spravodlivú transformáciu avšak existuje rozsiahly plán spravodlivej transformácie pre najviac postihnuté územia, ktorý priamo nadväzuje na európsky finančný mechanizmus - Fond na spravodlivú transformáciu. V Pláne spravodlivej transformácie (PST) sa uvádza, že opatrenia stanovené v rámci tohto plánu musia byť v kontexte riešenia transformačných procesov prepojené na dekarbonizačné opatrenia a ciele, ktoré si Slovensko stanovilo pre dosiahnutie klimatických cieľov (MIRRI SR, 2021b). PST deklaruje súlad opatrení s národnými stratégiami v rámci všetkých troch oprávnených regiónov a to konkrétne so Stratégiou hospodárskej politiky do roku 2030, Národným programom reforiem SR na rok 2020, Integrovaný národný energetický a klimatický plán na roky 2021 až 2030, Nízkouhlíková stratégia SR do roku 2030 s výhľadom do roku 2050, Envirostratégiou 2030, Národným integrovaným plánom reforiem, Plánom obnovy a odolnosti SR, SK RIS3 2021+, Národnou stratégiou VVal, Národnou vodíkovou stratégiou SR, Programom odpadového hospodárstva SR na roky 2021 – 2025, ako aj súlad s OP Slovensko (MIRRI SR, 2021b).

V rámci spravodlivej transformácie preto zohrávajú dôležitú úlohu aj politiky, ktoré riadia slovenský prechod na klimatickú neutralitu, a ciele ktorých Plán spravodlivej transformácie území priamo zohľadňuje. Z tohto dôvodu v nasledujúcej časti uvádzame vybrané (dekarbonizačné) stratégie pričom sa zameriame na prvky, ktoré súvisia so sociálnymi dopadmi transformácie.

Základnou stratégiou Slovenska v prechode na klimatickú neutralitu je **Integrovaný národný energetický a klimatický plán**, ktorý bol spracovaný podľa nariadenia EP a Rady EÚ č. 2018/1999 o riadení energetickej únie a opatrení v oblasti klímy. INEKP nadväzuje na Energetickú politiku SR, ktorá je strategickým dokumentom definujúcim primárne ciele a priority energetického sektora do roku 2035 s výhľadom do roku 2050. Prioritou Slovenska v energetike je zabezpečiť synergiu medzi čiastkovými politikami, efektívnosť nákladov, presadzovanie princípov suverenity v energetickom mixe, zachovanie konkurencieschopnosti a energetickej bezpečnosti. V tejto súvislosti sa rozvoj obnoviteľných zdrojov energie a opatrenia na zvýšenie energetickej účinnosti považujú za prostriedky na dosiahnutie emisných cieľov (Európska komisia, 2019a).

Slovensko nemá formálne stanovené ciele v oblasti znižovania emisií skleníkových plynov, nakoľko INEKP v jeho súčasnom znení nereflektuje EÚ ciele zníženia emisií skleníkových plynov (Globsec, 2021). Envirostratégia síce navrhuje cieľ zníženia emisií o 43 percent do roku 2030 od roku 2005 (53 percent od roku 1990) čo je v súlade s ambicióznejším cieľom EÚ na úrovni 55 percent, no tento cieľ nebol zahrnutý v aktuálnom znení INEKP (tamže). V Európska komisia s výnimkou cieľov pre sektory mimo ETS preto zhodnotila INEKP ako málo ambiciózny (Európska komisia, 2019a). Slovenský národný cieľ pre emisie skleníkových plynov v sektoroch mimo ETS bol stanovený na úroveň 20 % v porovnaní s rokom 2005, pričom plánovaný celkový podiel OZE na rok 2030 je 19,2 percent čo je menej ako cieľ EÚ do roku 2030 vo výške 32 percent. Podiel OZE v doprave sa predpokladá do roku 2030 na úrovni 14 percent.

Podľa hodnotiaceho dokumentu Európskej komisie sektorovým stratégiám chýba hĺbkové posúdenie ich vplyvu na emisie skleníkových plynov (EPRS, 2021). Tiež upozorňuje, že INEKP nedefinuje žiadne kvantitatívne ciele ani kľúčové opatrenia pre sektor budov. Napríklad, plán na zníženie emisií v sektore dopravy obsahuje opatrenia na zlepšenie energetickej účinnosti, podporu biopalív a dosiahnutie 10 percentného podielu obnoviteľných zdrojov energie v sektore, ale nestanovuje cieľ emisií skleníkových plynov (EPRS, 2021). Takáto analýza je však zahrnutá v štúdií ÚHP, ktoré rozpracovalo analýzu podielu sektorov na emisie skleníkových

plynov a navrhlo súbor dekarbonizačných opatrení pre najviac znečisťujúce sektory a ich emitentov (pre viac informácií pozri MF SR, 2022).

Dôležitým mechanizmom na poskytnutie štátnej podpory na dekarbonizáciu priemyslu je **Plán obnovy a odolnosti** (ďalej len „POO“). Národný plán obnovy a odolnosti Slovenska sa okrem iného zameriava na ekologizáciu a dekarbonizáciu ekonomiky, ktoré ako opatrenia získali najväčšiu časť finančného balíka 2,3 miliardy eur (37 percent všetkých zdrojov). Táto priorita podporuje šesť tematických blokov s opatreniami na rozvoj zelenej ekonomiky a kvalitné vzdelávanie na prvých dvoch priečkach. Do plánu pribudla nová zelená kapitola s názvom REPowerEU, ktorej cieľom je „*prispieť k zníženiu závislosti na ruských fosílnych palivách a bojovať s klimatickou krízou*“ (Úrad vlády, 2021).

Za dôležité považujeme spomenúť aj historicky prvý **klimatický zákon**, ktorý sa v januári 2023 dostal do medzirezortného pripomienkového konania a od 18. februára 2023 prebieha jeho vyhodnocovanie. Jeho cieľom je priviesť Slovensko k uhlíkovej neutralite do roku 2050. Pozitívne ho ohodnotili popredné mimovládne organizácie hoci kritizovali veľmi nízke ciele zníženia CO<sub>2</sub> do roku 2030 (Klimatická koalícia, 2023). Ministerstvo životného prostredia vo svojom hodnotení sociálnych dopadov zákona očakáva negatívny dopad na domácnosti v dôsledku zavedenia ETS II od roku 2027, ktorý bude zahŕňať mimo ETS energetické a priemyselné sektory, budovy, dopravu, poľnohospodárstvo, LULUCF a odpady. Očakáva sa, že zvýšené náklady týchto odvetví sa budú negatívne odrážať na konečných cenách tovarov pre spotrebiteľov.

### **3.2 Stratégie a opatrenia v oblasti meniaceho sa trhu práce**

V kontexte spravodlivej transformácie čelí Slovensko potrebe adaptovať trh práce a pripraviť súčasných ale aj budúcich pracovníkov na aktuálne výzvy a požiadavky. Z balíka súčasných transformačných politík, POO uvádza trh práce ako prioritu, no navrhované reformy nie sú zamerané priamo na trh práce, ale skôr na reformy dlhodobého zanedbaného vzdelávania. Dokument navrhuje reformu obsahu vzdelávania na základných školách (kurikulárna reforma) ako aj reformu riadenia a výkonu vysokoškolského systému.

**Kurikulárna reforma** (komponent č. 7 v POO) má za cieľ „*zlepšenie gramotnosti a zručností žiakov potrebných pre 21. storočie a to najmä kritické myslenie, digitálne a mäkké zručnosti*“ (Úrad vlády, 2021: 269). POO tiež zavádza zelené prvky ako napríklad reformu obsahu a formy vzdelávania v oblasti životného prostredia, či investície do zvýšenia energetickej efektívnosti školských budov. Väčšina opatrení komponentu 7 sa však zameriava na digitálnu transformáciu a spôsoby, ako by sa to malo riešiť v základnom školstve. Ako predpoklad pre úspešnú implementáciu reformy kurikula sa uvádza „*zavedenie a posilnenie kurikulárneho manažmentu na regionálnej úrovni, ktorý zabezpečí transfer štátnych požiadaviek z centrálnej úrovne na úroveň škôl*“ (Úrad vlády, 2021: 270).

Reforma kurikula je tiež zameraná na zmenu obsahu a formy vzdelávania smerom k získavaniu životných zručností (gramotnosť, kritické myslenie, digitálne zručnosti, podnikateľské zručnosti atď.) a odklonu od memorovania encyklopedických vedomostí naspamäť. Zároveň sa bude podporovať obsahová prepojenosť medzi predmetmi. Obsah vzdelávania bude definovaný vo väčších časových úsekoch, čo podporí individualizáciu a začlenenie do vzdelávania. Čo sa týka kvality poskytovaného vzdelania, dokument podporuje aj rozvoj zručností učiteľov. Reforma sa už stretla s kritikou najmä zo strany odborov, ale aj odborníkov, ktorí poukazyvali na to, že zmeny sú príliš komplexné, čím sa zvyšuje záťaž učiteľov a na školy sa kladie priveľa zodpovednosti v súvislosti s obsahom vzdelávania, čo môže skresľovať vzdelávacie štandardy v krajine (Odborový zväz v školstve, 2023).

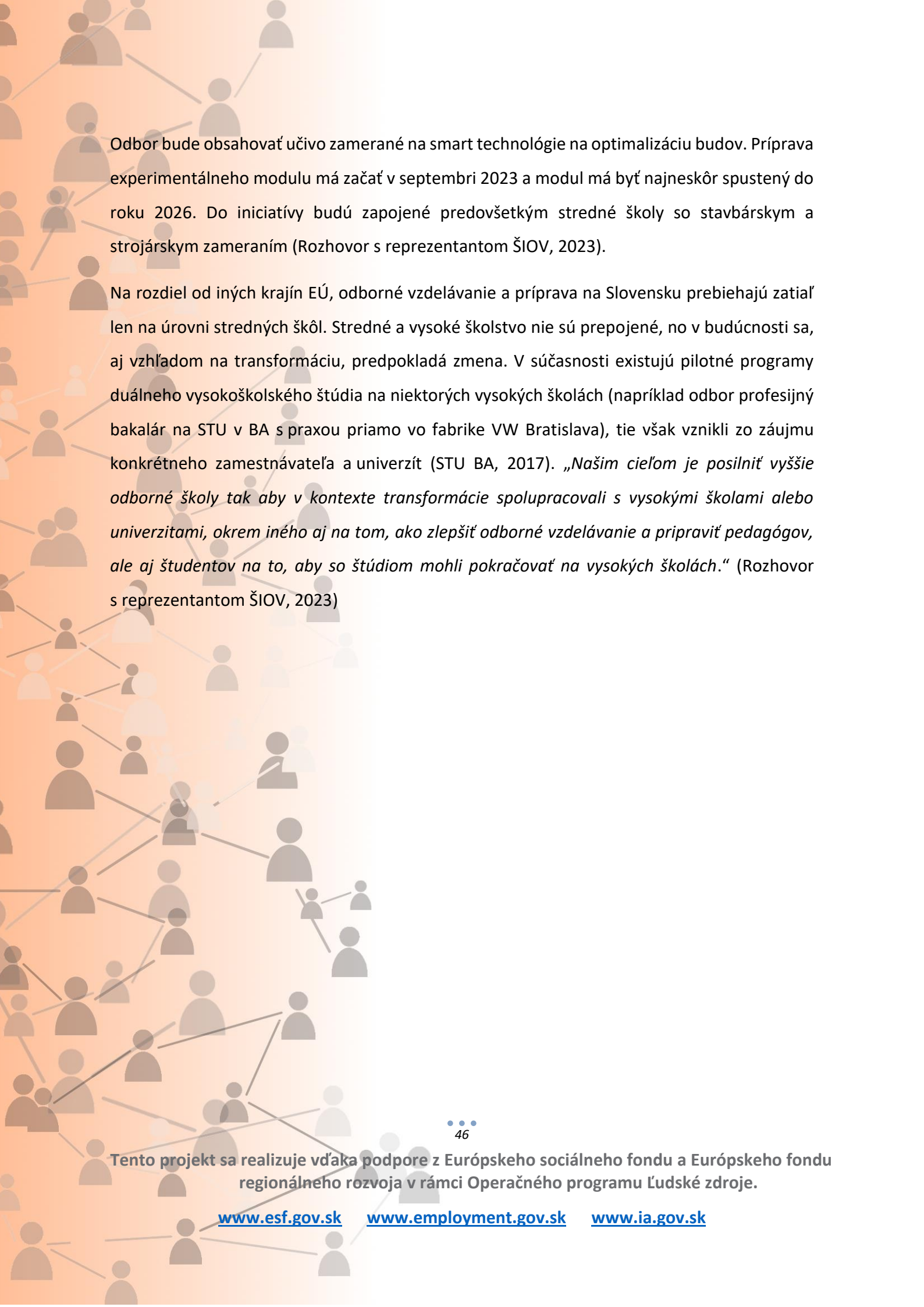
V nadväznosti na kurikulárnu reformu bol schválený Štátny vzdelávací program, na základe ktorého sa od septembra 2023 bude pilotných 40 základných škôl vzdelávať svojich prvákov a prváčky podľa nového kurikula. Pre všetky základné školy budú zmeny platiť od školského roku 2026/2027. Do experimentálneho overovania sú zapojené školy zo všetkých krajov SR a to aj na území regiónov PST, konkrétne 3 základné školy na hornej Nitre, 7 škôl v Banskobystrickom kraji a 5 škôl v Košickom kraji (NIVAM, 2023).

Zvýšenie výkonnosti slovenských vysokých škôl (Komponent č. 8 v POO) reaguje na odporúčania Rady z rokov 2019 a 2020, ktoré vyzýva na skvalitnenie vzdelávania a podporu konkurencieschopnosti ekonomiky cez spoluprácu vysokých škôl s podnikmi (Plán obnovy a

odolnosti). Reforma má prispieť k vitalite trhu práce, zníženiu nedostatku digitálnych expertov a rozvoju ekonomiky založenej na digitálnych inováciách. „Kvalitnejšie a inkluzívnejšie vzdelávanie, reflektujúce súčasné a budúce potreby trhu práce, prispeje k vyššej tvorbe pracovných miest, k udržaniu a prilákaniu talentov, a tým aj k vyššiemu a udržateľnejšiemu ekonomickému rastu. Kvalitnejší výskum a spolupráca so súkromným sektorom prispievajú k rozvoju sektorov s vysokou pridanou hodnotou, k inováciám a ku vyššej konkurencieschopnosti slovenských podnikov. Dlhodobým cieľom je, aby sa aspoň jedna slovenská univerzita zaradila medzi 500 najlepších univerzít a ďalšie medzi 1 000 najlepších univerzít sveta“. (Úrad vlády, 2021: 299).

Aj napriek tomu, že absolventi stredných škôl sú často označovaní za kľúčovú demografickú skupinu pre úspešnú transformáciu a nové profesie, stredné školstvo nie je obsiahnuté v samostatnom komponente v POO. Na situáciu meniacich sa potrieb trhu práce na tejto úrovni preto štát reaguje prostredníctvom **odborného vzdelávania**. Štátny inštitút odborného vzdelávania (ďalej len „ŠIOV“) nastavuje budúce zamestnania prostredníctvom prípravy nových vzdelávacích modulov pre stredoškolských študentov a overuje ich spôsobilosť prostredníctvom experimentálneho overovania (pre experimentálne overovania prebiehajúce v roku 2023, ktoré súvisia s meniacim sa trhom práce v kontexte digitalizácie a dekarbonizácie pozri Tabuľka 3.1 nižšie). Napriek tomu, že nové moduly vzdelávania sú primárne vytvorené pre študentov stredných škôl, v budúcnosti majú potenciál pretaviť sa do akreditovaných kurzov. Zamestnanci majú vo väčšine prípadov možnosť zúčastniť sa akreditovaných rekvalifikačných kurzov za pomoci Úradov práce sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „UPSVar“) alebo Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny. Téma celoživotného vzdelávania je rozpracovaná v kapitole 6 tohto výstupu.

V oblasti elektrotechniky a elektromobility prebieha napríklad overovanie v odbore autotronik /autotronička, ktorého hlavným zameraním je elektronická diagnostika áut. Odbor obsahuje tri moduly, prvý zameraný na finálnu výrobu, druhý na servis a tretí na elektromobilitu. V súvislosti s dekarbonizáciou ekonomiky ŠIOV pripravuje odbor technik energetických zariadení budov, ktorý rieši napríklad oblasť fotovoltaiky, tepelné čerpadlá, kúrenie vodíkom a podobne.



Odbor bude obsahovať učivo zamerané na smart technológie na optimalizáciu budov. Príprava experimentálneho modulu má začať v septembri 2023 a modul má byť najneskôr spustený do roku 2026. Do iniciatívy budú zapojené predovšetkým stredné školy so stavbárskym a strojárskym zameraním (Rozhovor s reprezentantom ŠIOV, 2023).

Na rozdiel od iných krajín EÚ, odborné vzdelávanie a príprava na Slovensku prebiehajú zatiaľ len na úrovni stredných škôl. Stredné a vysoké školstvo nie sú prepojené, no v budúcnosti sa, aj vzhľadom na transformáciu, predpokladá zmena. V súčasnosti existujú pilotné programy duálneho vysokoškolského štúdia na niektorých vysokých školách (napríklad odbor profesijný bakalár na STU v BA s praxou priamo vo fabrike VW Bratislava), tie však vznikli zo záujmu konkrétneho zamestnávateľa a univerzít (STU BA, 2017). *„Naším cieľom je posilniť vyššie odborné školy tak aby v kontexte transformácie spolupracovali s vysokými školami alebo univerzitami, okrem iného aj na tom, ako zlepšiť odborné vzdelávanie a pripraviť pedagógov, ale aj študentov na to, aby so štúdiom mohli pokračovať na vysokých školách.“* (Rozhovor s reprezentantom ŠIOV, 2023)

Tabuľka 3.1 Vybrané experimentálne vzdelávacie programy na gymnáziách a SOŠ v oblasti digitalizácie a dekarbonizácie, 2023

Názov	Predmet	Zapojené školy	Začiatok (šk. r.)	Koniec (šk. r.)
<i>Technik mineralurg, technická mineralurgička</i>	1	SOŠ, Generála Viesta č. 6 Revúca	2017	2024
<i>Autotronik /autotronička</i>	10	SOŠ automobilová Jána Jonáša 5, Bratislava SpŠ, Školská 7 Banská Bystrica Dopravná akadémia Rosinská cesta 2, Žilina SOŠ, Jesenského 1 Nové Zámky SOŠ automobilová Moldavská cesta 2, Košice SOŠ automobilová Coburgova 7859/39, Trnava SOŠ dopravná, Kvačalova 20 Bratislava SOŠ strojnica, Športová ul. Kysucké Nové Mesto Súkromná SOŠ polytechnická DSA, Novozámocká 220 Nitra Súkromná SOŠ DSA Koniarekova 17, Trnava	2015	2024
<i>Správca/ správkyňa inteligentných a digitálnych systémov</i>	4	SOŠ IT, Ostrovského 1 Košice SOŠ IT, Tajovského 30 Banská Bystrica SOŠ, Lipová 8, Handlová SOŠ, Športová 675 Stará Turá	2019	2024
<i>Inteligentné technológie</i>	5	Súkromná SOŠ Ul. 29. Augusta 4812, Poprad SOŠ IT, Ostrovského 1 Košice SPŠ Jozefa Murgaša Hurbanova 6, Banská Bystrica SPŠ IT, Nábřežná 1325 Kysucké Nové Mesto SOŠ elektrotechnická Zochova 9, Bratislava	2020	2025
<i>Programovanie digitálnych technológií</i>	3	SOŠ IT, Ostrovského 1 Košice SOŠ elektrotechnická Zochova 9, Bratislava SOŠ elektrotechnická Hálova 16, Bratislava	2020	2026



<i>Technické lýceum – bilingválne štúdium</i>	3	SOŠ chemická, Vlčie hrdlo 50 Bratislava SPŠ strojnica Fajnorovo nábrežie 5, Bratislava SOŠ elektrotechnická Karola Adlera 5, Bratislava	2021	2026
<i>Majster/majsterka odbornej výchovy</i>	2	SOŠ pedagogická Kmeťovo stromoradie 5 Prešov SOŠ pedagogická bl. Laury Hollého 9, Trnava	2018	2024

Zdroj: Vlastné spracovanie, podľa (MŠVVaŠ, 2023)

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

### 3.3 Fond na spravodlivú transformáciu

Fond na spravodlivú transformáciu (ďalej len „FST“) predstavuje nástroj, ktorého účelom je zmierniť ekonomické, environmentálne a sociálne dôsledky prechodu k uhlíkovo neutrálnemu hospodárstvu vybraných regiónov. FST predstavuje samostatnú prioritnú os Operačného programu Slovensko (ďalej len „OP Slovensko“) pre programové obdobie 2021 – 2027. Z FST je pre Slovensko vyčlenených 459 mil. eur vo forme nenávratných grantov.

FST sa zameriava na tri hlavné oblasti podpory:

1. **hospodársku diverzifikáciu** prostredníctvom investícií do rozvoja existujúcich aj nových MSP, do podpory výskumu, vývoja, inovácií a digitalizácie;
2. **prechod na čistú energiu a revitalizáciu území** s opatreniami zameranými na regeneráciu a revitalizáciu brownfieldov, investície do nových technológií, udržateľnej dopravy, čistej energie a rozvoja obehového hospodárstva;
3. **rozvoj ľudského kapitálu** a zručností prostredníctvom podpory vzdelávania, rekvalifikácií a rozvoja zručností (MIRRI SR, 2021a).

Nevyhnutnou podmienkou na čerpanie finančných prostriedkov z FST je vypracovanie a schválenie Plánu spravodlivej transformácie územia (ďalej len „PST“), za ktorý je zodpovedné Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie SR (ďalej len „MIRRI SR“). Tento dokument *„definuje výzvy a potreby najviac postihnutých oblastí a zároveň identifikuje typy operácií v ekonomickej, environmentálnej a sociálnej oblasti potrebných na podporu vybraných území“* (MIRRI SR. 2022a: 7), a to na základe predošlej analýzy východiskovej situácie v týchto oblastiach. Schválený PST umožňuje oprávneným žiadateľom čerpať prostriedky aj zo zvyšných dvoch pilierov mechanizmu spravodlivej transformácie.

Vykonávanie PST a jeho financovanie cez FST pozostáva z troch mechanizmov riadenia:

1. **partnerstvo** – pri príprave PST boli prítomní partneri z verejného, súkromného a mimovládneho sektora, pričom vstup na tematické komisie nebol uzatvorený (obmedzený), a teda ktokoľvek sa mohol stretnutí zúčastniť a predložiť vlastné návrhy. Okrem toho sa do

procesu prípravy PST aktívne zapájali aj zástupcovia Európskej komisie a mladá generácia – študenti stredných a vysokých škôl či čerství absolventi;

**2. monitorovanie a hodnotenie** – nakoľko je FST samostatnou prioritnou osou OP Slovensko, jeho vykonávanie podlieha Rámcu implementácie fondov, navrhnutého jednotne pre celý operačný program. Ide o základný dokument definujúci „*princípy riadenia, implementácie a koordinácie fondov EÚ v podmienkach SR s cieľom zabezpečiť transparentnosť procesov a prehľadnosť pravidiel*“ (MIRRI SR, 2022a: 60). MIRRI SR pôsobí v tejto štruktúre ako riadiaci orgán – orgán zodpovedný za celkovú implementáciu PST. Za účelom monitorovania vykonávania OP Slovensko zriadilo MIRRI SR Monitorovací výbor OP Slovensko, a v rámci neho aj Komisiu pre FST. Komisia má spolu 45 členov, z toho jedného tajomníka a 10 pozorovateľov z radov Európskej komisie, Úradu vlády SR, MIRRI SR, Ministerstva financií SR, Úradu splnomocnenca vlády SR pre rozvoj občianskej spoločnosti a združenia Inteligentná mobilita Slovenska (Rámček 3.2). Predsedníctvo komisie patrí MIRRI SR, štyri pozície podpredsedov sú rozdelené medzi zástupcov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ministerstva hospodárstva SR, Ministerstva životného prostredia SR a Slovenskej inovačnej a energetickej agentúry. 29 členov komisie tvoria zástupcovia Úradu vlády SR, MIRRI SR, Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR, Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ministerstva hospodárstva SR, Ministerstva životného prostredia SR, Ministerstva dopravy SR a Ministerstva financií SR. Ďalšími členmi komisie sú: Slovenská inovačná a energetická agentúra, Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu, Banskobystrický samosprávny kraj, Košický samosprávny kraj, Trenčiansky samosprávny kraj, Združenie miest a obcí Slovenska, Únia miest Slovenska, Republiková únia zamestnávateľov, Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR, Asociácia priemyselných zväzov a dopravy, Slovenská asociácia malých a stredných podnikov a živnostníkov, Konfederácia odborových zväzov SR. Členmi komisie sú aj traja zástupcovia občianskej spoločnosti (Eurofondy, 2023).

### Rámček 3.2 Inteligentná mobilita Slovenska

*“Platforma spolupráce verejného, súkromného, akademického sektora a občianskej spoločnosti združujúca ekosystém dopravy, priemyslu, služieb a digitálnych a technologických inovácií”, ktorá nadväzuje na činnosť zahraničných platforiem v súlade s ambíciami EÚ v týchto oblastiach.*

Zdroj: MIRRI SR, Platforma spolupráce.

**3. koordinačné a monitorovacie orgány** – úlohou MIRRI SR bude v rámci implementácie PST a OP Slovensko plniť aj riadiacu a koordinačnú úlohu voči sprostredkovateľským orgánom, ktoré budú rozdelené podľa jednotlivých oblastí projektových výziev. Navrhovanými orgánmi v oblasti hospodárskej diverzifikácie sú Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Ministerstvo hospodárstva SR. Oblasť životného prostredia by malo zastrešovať Ministerstvo životného prostredia SR, Ministerstvo hospodárstva SR a Slovenská inovačná a energetická agentúra. Napokon pre oblasť rozvoja ľudských zdrojov by malo úlohu sprostredkovateľského orgánu plniť Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Okrem toho MIRRI SR v roku 2020 zriadilo Medzirezortnú pracovnú skupinu, ktorej úlohou je zabezpečiť koordináciu implementácie mechanizmu spravodlivej transformácie „s inými zdrojmi financovania a zabezpečiť súlad s národnými stratégiami s cieľom dosiahnuť víziu moderných, diverzifikovaných, udržateľných, prosperujúcich a inkluzívnych regiónov všetkými zainteresovanými stranami na miestnej, regionálnej, národnej a európskej úrovni“ (MIRRI SR, 2022a, s. 62).

### 3.4 Oprávnené územia a podporované aktivity transformácie

PST identifikuje oprávnené územia na čerpanie prostriedkov z FST na základe *„ich závislosti od fosílnych palív vrátane uhlia alebo priemyselných procesov náročných na emisie skleníkových plynov a znečisťujúcich látok ovplyvňujúcich kvalitu ovzdušia“* (MIRRI SR, 2022a: 7). PST ale neodkazuje na žiadnu konkrétnu analýzu, ktorej výsledky by boli verejne dostupné.

Dôležitým faktorom pri definovaní území oprávnených čerpať pomoc z FST je aj samotná alokácia fondu vo výške 459 miliónov eur. Pri vzniku FST sa podľa MIRRI totiž hovorilo o alokácii pre SR, resp. hornú Nitru, vo výške 150 miliónov eur, neskôr sa suma navýšila na takmer jednu miliardu. Toto navýšenie viedlo k zvýšenému dopytu po finančných

prostriedkoch aj z iných regiónov, až sa napokon rozhodlo o aktuálnej alokácii. Keďže ide o veľký finančný balík, podľa MIRRI vznikla obava, či je pre hornú Nitru reálne ho minúť na kvalitné projekty. Z tohto dôvodu boli do PST zahrnuté aj dva ďalšie regióny (Euractiv, 2022).

Oprávnené územia na čerpanie pomoci z FST na SR sú teda nasledovné:

- Trenčiansky samosprávny kraj (ďalej len „TSK“) – okresy Prievidza a Partizánske (región horná Nitra),
- Košický samosprávny kraj (ďalej len „KSK“) – okresy Košice I – IV, Košice – okolie, Michalovce,
- Banskobystrický samosprávny kraj (ďalej len „BBSK“) – okresy Brezno, Revúca, Rimavská Sobota, Zvolen, Žiar nad Hronom, Žarnovica a Banská Štiavnica.

Oprávnenosť vyššie uvedených regiónov čerpať prostriedky z FST vychádza aj z odporúčaní Európskej komisie v rámci Správy o krajine za rok 2020. V Správe boli identifikované len dve oprávnené územia v rámci Slovenskej republiky, TSK a KSK, na ktoré bude mať transformácia najväčší vplyv (Európska komisia, 2020c). Neskôr boli do zoznamu najviac postihnutých oblastí zahrnuté aj BBSK a Bratislavský samosprávny kraj. Ten bol však „rozhodnutím EK určený ako neoprávnený región pre čerpanie zdrojov z FST, z dôvodu neoprávnenosti podpory plánovaných investícií územia v oblasti fosílnych palív a nízkeho potenciálu územia na znižovanie emisií a vplyvu na zamestnanosť v porovnaní s regiónom horná Nitra a KSK“ (MIRRI SR, 2022b: 572).

Vybrané regióny majú podľa PST najväčšiu koncentráciu „producentov skleníkových plynov v EU ETS, ktoré generujú dve tretiny celkových emisií skleníkových plynov v krajine z EU ETS. Tieto územia majú značný potenciál stimulovať proces zelenej transformácie na Slovensku a výrazne prispieť k dosiahnutiu cieľov v oblasti klimatickej neutrality“ (MIRRI SR, 2022b: 571). Otázne však je, ako sa zmení pohľad na produkciu emisií v regiónoch zavedením systému ETS II v roku 2027, ktorý okrem iného zahŕňa aj cestnú dopravu, ktorá tvorí tretí najvyšší sektorový podiel (po priemysle a energetickom sektore) na produkcii emisií a ktorá ako jediná zo spomenutých sektorov svoj podiel neznižuje hlavne vďaka rastu cestnej dopravy v uplynulých

rokocho. Aktivity súvisiace s transformáciou hospodárstva týchto regiónov však so sebou prinesú aj mnoho spoločenských výziev, ktoré by mal pomôcť riešiť práve FST.

Do procesu prípravy PST boli zahrnuté konkrétne samosprávne kraje aj subjekty súkromného a tretieho sektora. Na zasadaní pracovných a tematických skupín v jednotlivých regiónoch sa tak podľa MIRRI mohli k problematike transformácie vyjadriť všetky dotknuté subjekty, pričom MIRRI SR sa pri tvorbe PST snažilo zohľadňovať konkrétne výzvy a potreby, ktoré tieto subjekty komunikovali (Euractiv, 2022). Odbory však boli prizvané až v roku 2022.

Ako sme už uviedli, transformácia regiónu horná Nitra sa bude týkať najmä utlmovaného odvetvia ťažby a spaľovania hnedého uhlia, až k ich úplnému ukončeniu v roku 2023, a s tým súvisiacich dopadov na obyvateľstvo regiónu. Prioritou v tejto oblasti je najmä podpora celoživotného vzdelávania a rekvalifikácie dotknutých zamestnancov, podpora týchto zamestnancov na trhu práce a rozvoj sociálnej starostlivosti. Za týmto účelom sa v regióne od roku 2020 implementuje národný projekt Podpora zamestnateľnosti v regióne horná Nitra (viac o národnom projekte pozri časť 5.1). Okrem straty pracovných miest zamestnancov utlmovaného odvetvia bude horná Nitra čeliť aj výzvam v oblasti nových spôsobov vykurovania, keďže doteraz sa na tento účel využívalo vyťažené hnedé uhlie.

Transformácia KSK bude vychádzať najmä z plánovanej elektrifikácie oceliarskeho priemyslu. Plánované technologické zmeny majú k zníženiu emisií skleníkových plynov a naplňaniu klimatických cieľov EÚ v rámci Slovenska prispieť najviac. Na druhej strane, tieto zmeny budú mať výrazný vplyv na zamestnanosť, keďže zmena technológií so sebou prinesie zrušenie niektorých pracovných pozícií a potrebu rekvalifikácií na nové technologické postupy a procesy. FST bude v prípade KSK financovať projekty zamerané na dopady transformácie, spôsobených zmenou výrobných postupov, nie zmenu výroby ocele ako takej. Podľa analýzy UHP na MF SR (2022) by zmena výroby ocele bola neefektívna vzhľadom na vysokú energetickú náročnosť technológie použitej na redukcii železa. Okrem uvedeného sa proces transformácie bude týkať aj plánovaného postupného vyradovania Elektrárne Vojany z činnosti po roku 2023 (MIRRI SR, 2022b).

Potreba transformácie BBSK vychádza najmä z jeho geografickej blízkosti k regiónu horná Nitra a skutočnosti, že časť zamestnancov HBP pochádza z regiónov tohto kraja, najmä zo Žiaru nad Hronom a Žarnovice. Ostatné oprávnené okresy BBSK sú v zmysle PST „závislé od priemyslu s intenzívnou produkciou emisií skleníkových plynov“ (MIRRI SR, 2022a: 9), čo ich robí veľmi zraniteľnými voči zmenám súvisiacich s ich plánovanou transformáciou. Záujem MIRRI SR o zapojenie BBSK do čerpania prostriedkov z FST vychádza aj zo skutočnosti, že v regióne už transformácia hospodárstva v minulosti prebehla (od zatvorenia uhoľných baní vo Veľkom Krtíši v roku 2015, a následným zatváraním rudných baní), avšak na riešenie jej dopadov neboli v tom čase vyčlenené žiadne finančné prostriedky, čím región trpí dodnes (MIRRI SR, 2022b).

Analýzu potenciálnych vplyvov transformácie a aktuálneho stavu území zhrnulo MIRRI SR v rámci dokumentu PST v nasledovnom prehľadnom obrázku (Tabuľka 3.2).

Tabuľka 3.2. Ukazovatele potenciálneho vplyvu transformácie

		REGIÓN		
		KSK	BBSK	horná Nitra
Ukazovatele potenciálneho vplyvu transformácie	Potenciál znižovania emisií CO <sub>2</sub> mil. ton, odvetvie EU ETS (2030 v porovnaní s rokom 2020)	-6,2	-0,37	-1,2
	Potenciál znižovania emisií CO <sub>2</sub> v iných odvetviach (mil. ton, 2030 v porovnaní s rokom 2020)	0,01	0,00	0,04
	Vplyv na zamestnanosť (priame straty pracovných miest do roku 2030)	-2 400	-440	-2 710*
Riziká transformácie	Nedostatok zručností (nesúlad medzi ponukou pracovnej sily a dopytom po nej)	Stredné	Vysoké	Stredné
	Riziko vyľudňovania (relatívna miera vyľudňovania regiónov)	Stredné	Vysoké	Vysoké
	Environmentálne riziká (envirozáťaž, kontaminácia, potenciál obnovy pôdy)	Vysoké	Vysoké	Vysoké
	Riziko zhoršenia zdravotného stavu	Stredné	Vysoké	Vysoké
	Rozvíjajúce sa hospodárske odvetvia (prítomnosť hospodárskych odvetví s potenciálom rastu)	Stredné	Stredné	Nízke
	Činnosť MSP (podiel MSP na celkovej zamestnanosti)	79 %	76 %	63 %

\*Počet celkových priamych stratených pracovných miest v dôsledku transformácie, ktorý sa dotkne aj zamestnancov s trvalým pobytom mimo oprávnených okresov.

Zdroj: MIRRI SR (2022a). Plán spravodlivej transformácie územia [online].

### 3.5 Súlad Plánu spravodlivej transformácie územia s národnými a regionálnymi stratégiami

PST podrobne analyzuje a popisuje východiskový stav, transformačné výzvy, potenciál a očakávané výsledky transformácie jednotlivých oprávnených regiónov. Okrem národných stratégií sumarizuje PST aj súlad s regionálnymi stratégiami a plánmi podľa jednotlivých oblastí podpory a konkrétnych opatrení, ako je znázornené v nasledujúcej tabuľke (Tabuľka 3.3).

Tabuľka 3.3 Súlad PST s regionálnymi stratégiami

Oblasť podpory	Hospodárska diverzifikácia	Prechod na čistú energiu a revitalizáciu území			Rozvoj ľudského kapitálu a zručností pre spravodlivú transformáciu		
		Podpora podnikania, rozvoj MSP a tvorba udržateľných pracovných miest	Podpora výskumu, vývoja a inovácií	Podpora čistej energie a obehového hospodárstva	Revitalizácia a rekonverzia priemyselných území	Podpora udržateľnej miestnej dopravy	Podpora vzdelávania, odbornej prípravy, zručností a rekvifikácie
Opatrenia PST	Podpora podnikania, rozvoj MSP a tvorba udržateľných pracovných miest	Podpora výskumu, vývoja a inovácií	Podpora čistej energie a obehového hospodárstva	Revitalizácia a rekonverzia priemyselných území	Podpora udržateľnej miestnej dopravy	Podpora vzdelávania, odbornej prípravy, zručností a rekvifikácie	Podpora mladých v procese transformácie
	PHRSR TSK	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	IÚS	✓		✓	✓	✓	✓
TSK	AP HN	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	PHRSR KSK	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	NUS KSK			✓		✓	
	VS KSK		✓	✓	✓	✓	
KSK	RIS	✓	✓			✓	
	PHRSR BBSK	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	KRŠ BBSK		✓			✓	



KRSS							✓	
BBSK								

Zdroj: vlastné spracovanie podľa MIRRI SR (2022a).

Základným strategickým dokumentom spravodlivej transformácie všetkých oprávnených regiónov je *Plán hospodárskeho rozvoja a sociálneho rozvoja* (ďalej len „PHRSR“) na roky 2021 – 2027.

Súlad opatrení PST je v rámci TSK deklarovaný v návrhu Integrovannej územnej stratégie pre oblasť udržateľného mestského rozvoja Prievidza – Nováky na roky 2021 – 2027 (v tabuľke označené ako „IÚS“) a v Akčnom pláne transformácie uhoľného regiónu horná Nitra (ďalej len „AP HN“). Vzhľadom k tomu, že horná Nitra je prvý región v rámci SR, kde sa proces spravodlivej transformácie začal (prijatím Uznesenia Vlády č. 580 z roku 2018), ako aj pre charakter samotných aktivít transformácie (najmä ukončenie ťažby a spracovania hnedého uhlia) je potreba plnenia jednotlivých opatrení PST zakotvená takmer rovnomerne vo všetkých regionálnych materiáloch. AP HN možno popri PHRSR kraja považovať za kľúčový strategický dokument prechodu k uhlíkovu neutrálnemu hospodárstvu regiónu, a to „s využitím existujúcich ekonomických, sociálnych a inštitucionálnych štruktúr s cieľom minimalizovať negatívne dopady konverzie“ (Vláda SR, 2018: 2). Okrem iného obsahuje aj zásobník 281 indikatívnych projektov, ktoré majú žiadatelia v rámci procesu spravodlivej transformácie regiónu záujem implementovať.

Aj napriek tomu, že prvá verzia AP HN bola schválená v roku 2019 (odvtedy sa každoročne aktualizuje), doteraz sa nerealizovali takmer žiadne transformačné projekty (Rámček 3.3). Dôvodom je, že na nich neboli vyčlenené finančné prostriedky, čo sa zmenilo až v júni 2021, kedy bolo prijaté nariadenie k FST a k jeho oprávneným aktivitám. Od roku 2018 je teda transformácia regiónu financovaná z dobiehajúceho programového obdobia 2014 – 2020 (Euractiv, 2022), a to v rámci projektov rekvalifikácie baníkov spoločnosti Hornonitrianske bane Prievidza, a.s. (ďalej len „HBP“), a centrálného zdroja tepla.

V rámci KSK sa jednotlivé oblasti transformácie riešia vo vlastných dokumentoch: Nízkouhlíková stratégia organizácií v zriaďovateľskej pôsobnosti KSK do roku 2030 s výhľadom do roku 2050 (v tabuľke 3.3 označené ako „NUS KSK“), Vodíková stratégia pre KSK (v tabuľke označené ako „VS KSK“) a Regionálna inovačná stratégia KSK (v tabuľke označené ako „RIS“).

BBSK bude v procese transformácie plniť opatrenia PST v oblasti hospodárskej diverzifikácie a rozvoja ľudského kapitálu. Okrem regionálneho PHRSR možno čiastkový súlad s týmito opatreniami nájsť v Konceptii rozvoja školstva BBSK na roky 2021 – 2025 (v tabuľke označené ako „KRŠ BBSK“) a v Konceptii rozvoja sociálnych služieb BBSK na roky 2021 – 2025 (v tabuľke označené ako „KRSS BBSK“).

#### Rámček 3.3 horná Nitra

Horná Nitra bola jedným z prvých 3 pilotných regiónov v platforme uhoľných regiónov (2017) a aj keď tak bolo navrhnutých 281 projektov, realizovať do roku ukončenia ťažby (2023) sa podarilo iba jeden.

Pomerne skoré povedomie o spravodlivej transformácii na Slovensku prišlo vďaka regiónu hornej Nitry, ktorý sa stal jedným z pilotných regiónov iniciatívy Európskej komisie na transformáciu uhoľných regiónov v roku 2017. Prvotný impulz na usmernenie sociálno-ekonomickej transformácie na Hornej Nitre je pochádzal však z miestnych miest a obcí. V roku 2018/19 zástupcovia miest a obcí v kraji zorganizovali päť verejných fór na zhromaždenie názorov miestnych komunít s možnosťou posúdiť návrh AP HN.

Zatiaľ čo konečný návrh pripravila PwC, priority boli definované na princípe participácie zdola nahor - vychádzal teda z názorov miestnych zainteresovaných strán. Plánovalo sa množstvo iniciatív v oblasti prepojenej mobility, ekonomiky a miestneho podnikania, trvalo udržateľného životného prostredia, vzdelávania a sociálnej infraštruktúry, ktoré si vyžiadali značnú finančnú podporu.

Žiadny nástroj však nepodporil implementáciu tohto dokumentu a nastolené kľúčové otázky sa ďalej neriešili. Okrem niektorých výnimiek, ako je napríklad projekt na podporu zamestnatelnosti baníkov, sa väčšina projektov nerealizovala, takže konečné vyradovanie uhlia v roku 2023 prebehne bez riadneho mechanizmu predvídania zručností.

Zdroj: Euractiv (2018).

## 4 ZÁKLADNÉ CHARAKTERISTIKY OKRESOV SPRAVODLIVEJ TRANSFORMÁCIE

Plán spravodlivej transformácie schválený vládou SR sa sústreďuje na 15 okresov troch krajov, ležiacich v troch oblastiach NUTS 2: Západné, Stredné a Východné Slovensko (Tabuľka 4.1 a Mapa 4.1).

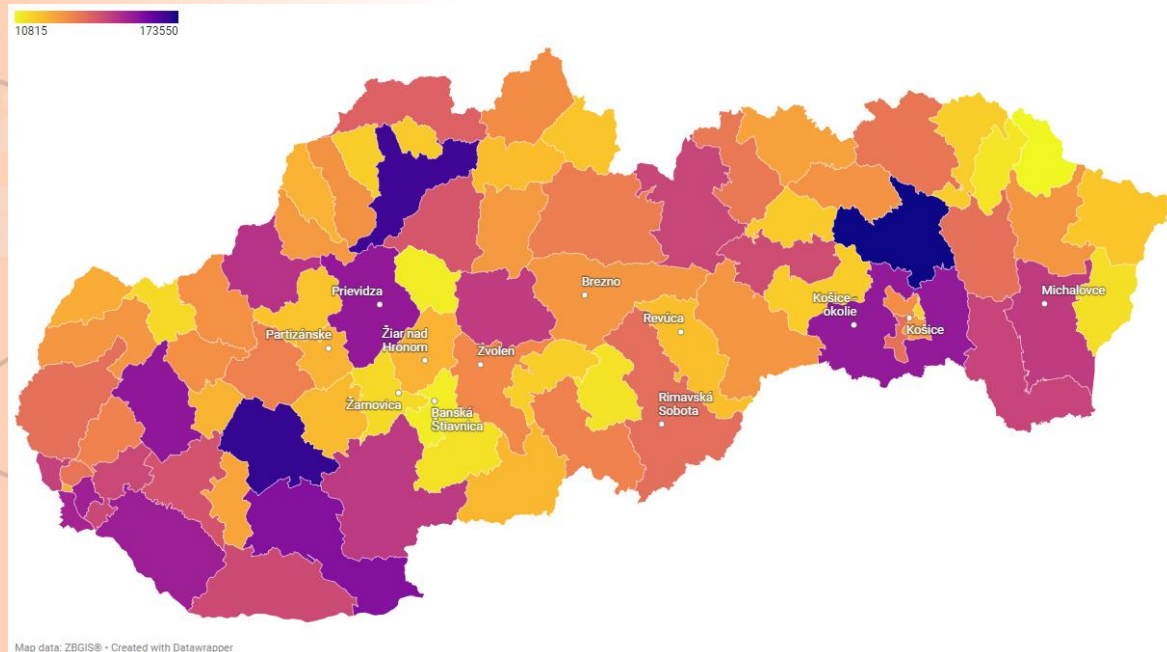
Tabuľka 4.1. Okresy spravodlivej transformácie

kraj	Okresy
Trenčiansky samosprávny kraj (TSK)	Partizánske Prievidza
Banskobystrický samosprávny kraj (BBSK)	Banská Štiavnica, Brezno, Revúca, Rimavská Sobota, Zvolen, Žarnovica, Žiar nad Hronom
Košický samosprávny kraj (KSK)	Košice I, Košice II, Košice III, Košice IV, Košice- okolie, Michalovce

Zdroj: Vláda SR (2022), s. 7.

Transformačné plány by mali vychádzať z dobrej znalosti okresov a krajov, ich socioekonomických vzťahov, potenciálu a prognóz. Keďže na prvom mieste je najvzácnejší výrobný faktor, pracovná sila, v tejto kapitole sme sa najprv venovali demografickému vývoju vrátane prognóz do roku 2030 a následne vývoju na trhu práce. V ďalšej časti sme analyzovali odvetvovú štruktúru okresných ekonomík, štruktúru podnikov a význam živnostníkov. Záverečná časť sa venuje vzdelaniu populácie v aktívnom veku a kapacitám škôl – od materských po stredné.

Mapa 4.1 Vybrané okresy, počet obyvateľov v roku 2022



Nápis Košice označuje štyri vybrané Košické okresy Košice I – Košice IV.

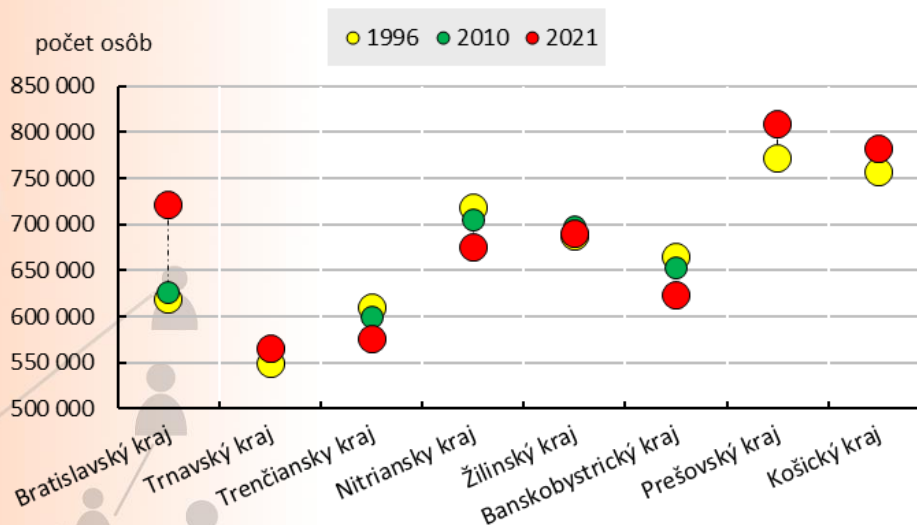
Zdroj: ŠÚ SR, Stredný (priemerný) stav trvale bývajúceho obyvateľstva (osoba), autorove spracovanie.

#### 4.1 Demografický vývoj

Vo vybraných troch krajoch žilo v roku 2021 vyše 36 percent obyvateľov Slovenska. Najväčším z nich bol Košický kraj so 780 tisíc obyvateľmi, nasledovaný menšími kraji Banskobystrickým so 623 tisíc obyvateľmi a Trenčianskym so 576 tisíc obyvateľmi (Graf 4.1). Za minulých 25 rokov (1996-2021) počet obyvateľov Slovenska miene vzrástol o 68 tisíc obyvateľov, t. j. 1,3 percenta, v Košickom kraji vzrástol o 24 tisíc (3,2 percenta), kým v Banskobystrickom klesol o 41 tisíc (6,1 percenta) a v Trenčianskom o 35 tisíc (5,7 percenta) osôb.

Graf 4.1 Vývoj počtu obyvateľov krajov

Počet obyvateľov v rokoch 1996, 2010 a 2021

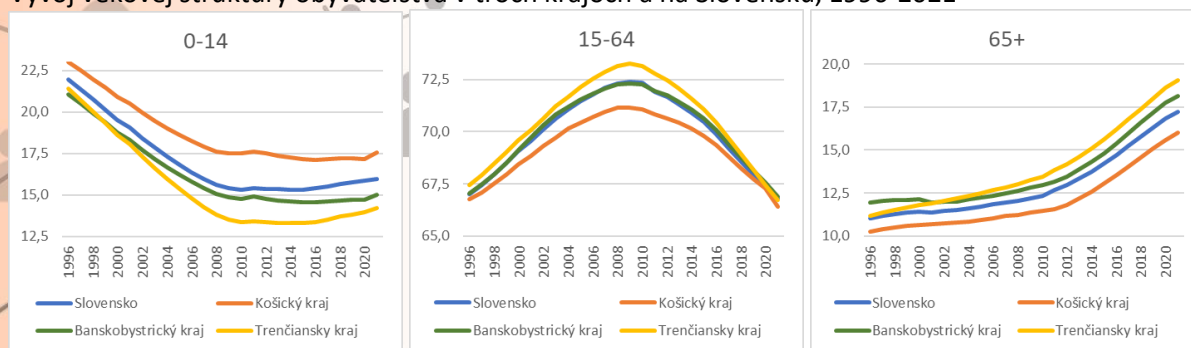


Zdroj: Štatistický úrad SR, Stav trvale bývajúceho obyvateľstva k 30.6., výpočty autora

Za minulých dvadsaťpäť rokov sa výrazne zmenila veková štruktúra krajov: v Trenčianskom kraji sa podiel obyvateľov v poproduktívnom veku (65+) zvýšil na 19 percent a podiel detí v predproduktívnom veku znížil na 14 percent (Graf 4.2). Naopak, v Košickom kraji boli zmeny miernejšie a podiel obyvateľov v poproduktívnom veku dosiahol 16 percent a detí v predproduktívnom veku necelých 18 percent. Výrazný pokles populácie v produktívnom veku spôsobil pokles celkového počtu obyvateľov v Banskobystrickom a Trenčianskom kraji.

Graf 4.2 V Trenčianskom kraji sa najviac znížil podiel obyvateľov v predproduktívnom a produktívnom veku.

Vývoj vekovej štruktúry obyvateľstva v troch krajoch a na Slovensku, 1996-2021



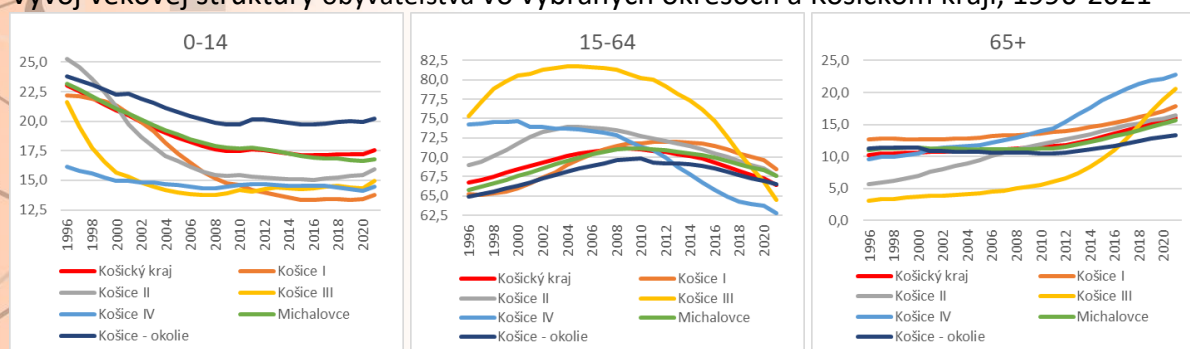
Zdroj: Štatistický úrad SR, Stav trvale bývajúceho obyvateľstva k 30.6., výpočty autora

Vo vybraných okresoch žila v roku 2021 viac, ako polovica populácie Košického kraja (60 percent) a Banskobystrického kraja (53 percent) a takmer tretina populácie Trenčianskeho kraja (30 percent). Spolu to bolo 971 tisíc osôb, čiže 18 percent populácie Slovenska.

V Košickom kraji bol z vybraných okresov v roku 2021 najväčší okres Košice-okolie so 129 tisíc obyvateľmi, nasledovaný okresom Michalovce so 109 tisíc obyvateľmi a štyrmi košickými okresmi. Počet obyvateľov sa v okresoch Košice I až IV v rokoch 1996 až 2021 znížil o 13 tisíc osôb (5,4 percenta), najviac v okrese Košice III. V okrese Michalovce počet obyvateľov stagnoval a v okrese Košice-okolie vzrástol o 27 tisíc osôb (26 percent). Okres Košice-okolie bol jediný s nárastom počtu detí (0-14 rokov), kým v okresoch Košice I až III počet detí klesol až o 40 percent (Graf 4.3). Podobne Košice-okolie boli jediným okresom s výrazným nárastom počtu obyvateľov v produktívnom veku. Výrazne zostarol okres Košice III, kým okres Košice-okolie pôsobil stabilizujúco.

Graf 4.3 Košice-okolie sú demograficky najstabilnejším okresom Košického kraja

Vývoj vekovej štruktúry obyvateľstva vo vybraných okresoch a Košickom kraji, 1996-2021



Zdroj: Štatistický úrad SR, Stav trvale bývajúceho obyvateľstva k 30.6., výpočty autora

Až 7 okresov Banskobystrického kraja bolo vybraných pre spravodlivú transformáciu. Okres Rimavská Sobota s celkovou populáciou takmer 81 tisíc osôb bol najväčší a nasledovali ho okres Zvolen s 67 tisíc obyvateľmi a okres Brezno s 59 tisíc obyvateľmi. Vo všetkých vybraných okresoch Banskobystrického kraja sa počet obyvateľov za roky 1996 - 2021 znížil, medzi 8 až

10 percentami v Žiari nad Hronom, Banskej Štiavnici a Brezne. Veľkosť populácie okresov Rimavská Sobota a Zvolen takmer stagnovala.

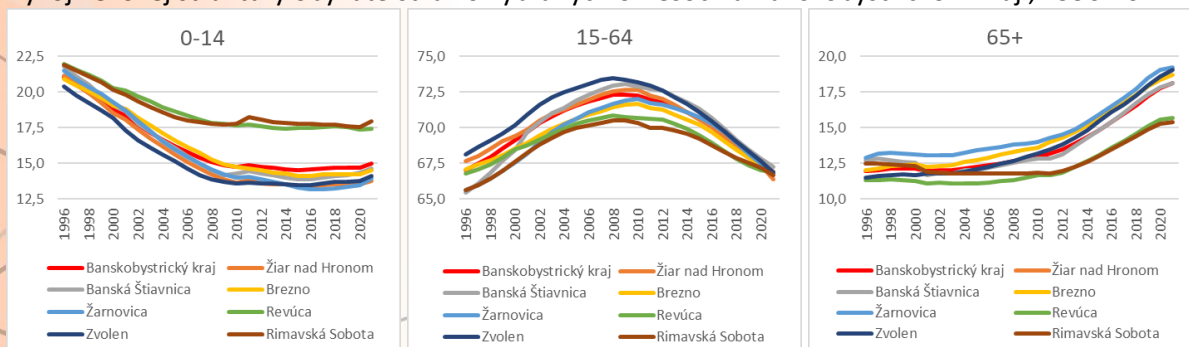
Špecifikom okresov Brezno, Banská Štiavnica, Žarnovica a Revúca, je, že vznikli odčlenením od väčších okresov (Banská Bystrica, Žiar nad Hronom, resp. Rožňava) v roku 1996 (MV SR, 2007) bez posúdenia, či spĺňajú podmienky funkčných území. Toto posúdenie je dôležité špeciálne z pohľadu prípravy rozvojových stratégií a investícií.

Vo všetkých okresoch klesala veľkosť populácie vo veku 0 - 14 rokov, vo väčšine z nich viac ako o 30 percent. V okresoch Žiar nad Hronom a Brezno sa znížila veľkosť populácie v produktívnom veku o 10 resp. 11 percent. Počet obyvateľov v poproduktívnom veku stúpol v priemere o 42 percent, najmenej v okrese Rimavská Sobota a najviac v okrese Zvolen.

Z pohľadu vekovej štruktúry obyvateľstva stabilizujúco pôsobili okresy Rimavská Sobota a Revúca (Graf 4.4), kým ostatné strácali mladú populáciu na úkor rastúceho podielu staršej populácie.

Graf 4.4 Okresy Revúca a Rimavská Sobota stabilizujú demografický vývoj v Banskobystrickom kraji

Vývoj vekovej štruktúry obyvateľstva vo vybraných okresoch a Banskobystrickom kraji, 1996-2021



Zdroj: Štatistický úrad SR, Stav trvale bývajúceho obyvateľstva k 30.6., výpočty autora

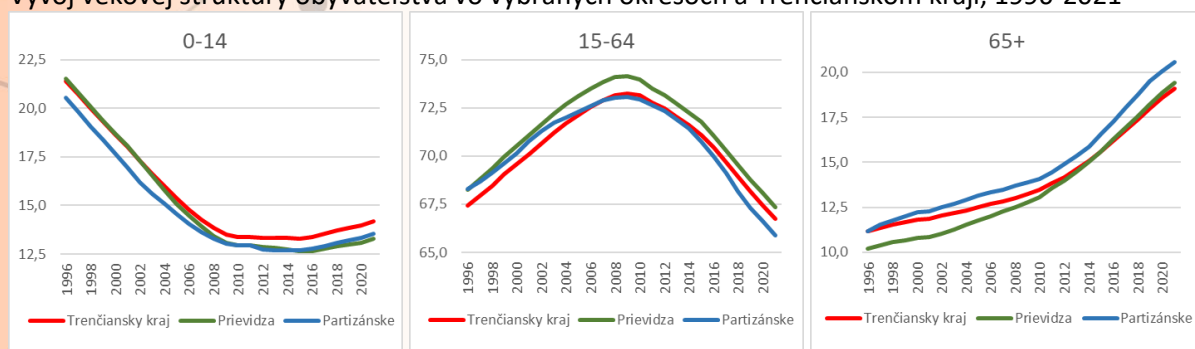
Okres Prievidza v Trenčianskom kraji bol veľkosťou populácie 131 tisíc osôb v roku 2021 jeden z väčších okresov Slovenska. Okres Partizánske mal 44 tisíc obyvateľov a vznikol v roku 1996 oddelením od okresu Topoľčany (MV SR, 2007). Partizánske sa vyludňovalo len trochu rýchlejšie, ako Prievidza; za dvadsaťpäť rokov prišlo o 14 tisíc obyvateľov, t.j. o 7,5 percenta.

Veľkosť populácie v predproduktívnom veku sa znížila o 40 percent a v produktívnom veku sa znížila o 12 percent, kým v poproduktívnom veku vzrástla o 69 percent.

Vývoj vekovej štruktúry okresov Prievidza a Partizánske je podobný: dramatický prepád podielu obyvateľov v predproduktívnom veku aj produktívnom veku a výrazný nárast podielu obyvateľov v poproduktívnom veku (Graf 4.5). Obyvateľstvo týchto dvoch okresov starne.

Graf 4.5 V okresoch Trenčianskeho kraja je výrazne menej populácie v predproduktívnom veku

Vývoj vekovej štruktúry obyvateľstva vo vybraných okresoch a Trenčianskom kraji, 1996-2021



Zdroj: Štatistický úrad SR, Stav trvale bývajúceho obyvateľstva k 30.6., výpočty autora

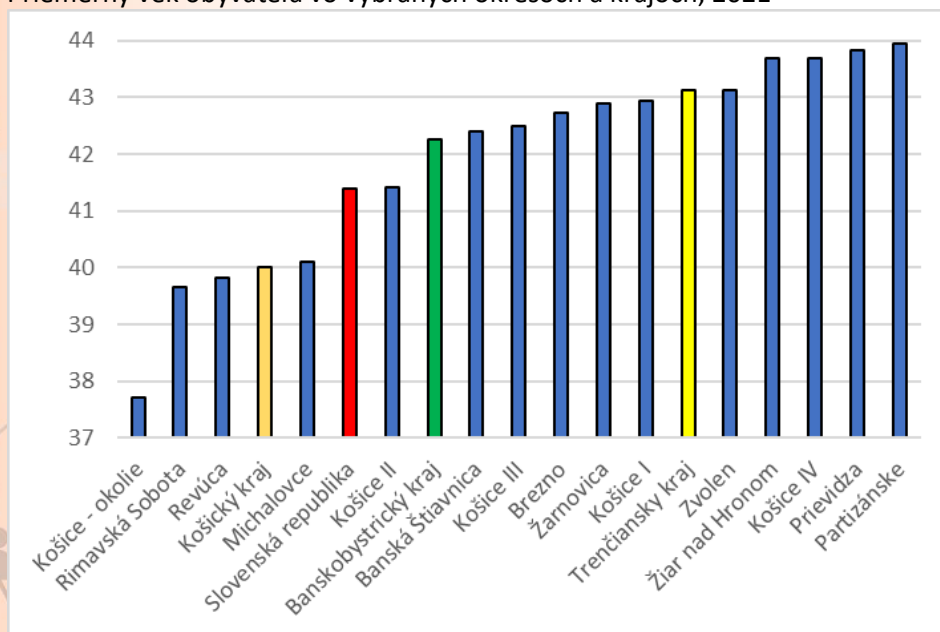
Obyvateľstvo transformujúcich sa regiónov bolo staršie, ako slovenský priemer, s výnimkou okresov Košice-okolie, Rimavská Sobota, Revúca a Michalovce (Graf 4.6). Všetko sú to okresy s vyšším podielom rómskej populácie (Atlas rómskych komunít, 2019). Pritom rozdiely sú veľké, medzi okresom Partizánske a Košice-okolie až šesť rokov.

Podľa indexu ekonomického zaťaženia pripadá na sto osôb v produktívnom veku medzi 46 a 52 osôb v predproduktívnom a produktívnom veku (Graf 4.7). Výnimkou sú okresy Košice III a Košice IV s indexom 57 a 59.



Graf 4.6 Vo väčšine vybraných okresov boli obyvatelia starší, ako slovenský priemer

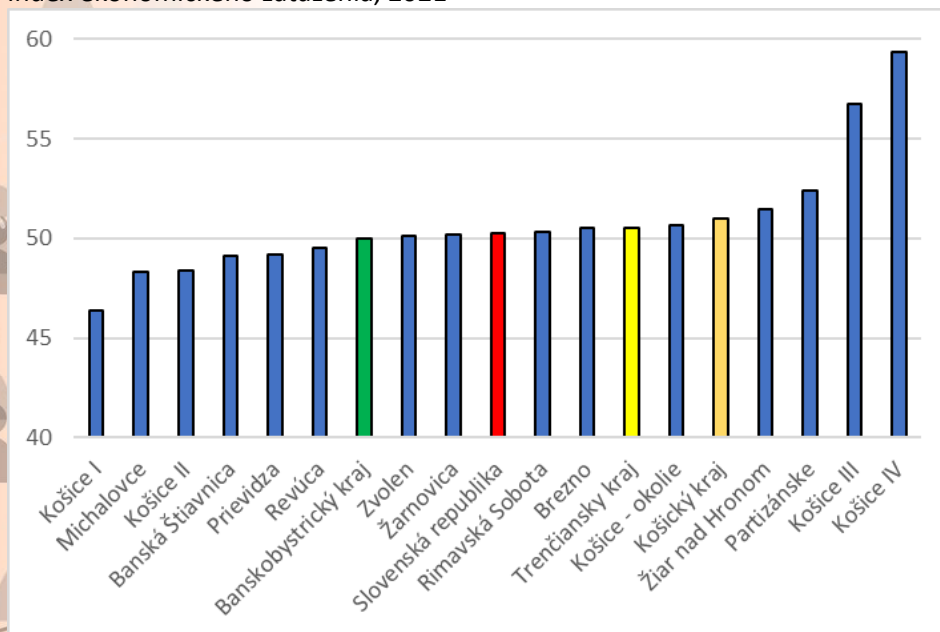
Priemerný vek obyvateľa vo vybraných okresoch a krajoch, 2021



Zdroj: Štatistický úrad SR, Priemerný vek obyvateľa, autor.

Graf 4.7 Index ekonomického zaťaženia bol vysoký zvlášť v okresoch Košice III a Košice IV

Index ekonomického zaťaženia, 2021



Pozn.: Index ekonomického zaťaženia je počet osôb v predproduktívnom veku a poproduktívnom veku pripadajúci na 100 osôb v produktívnom veku

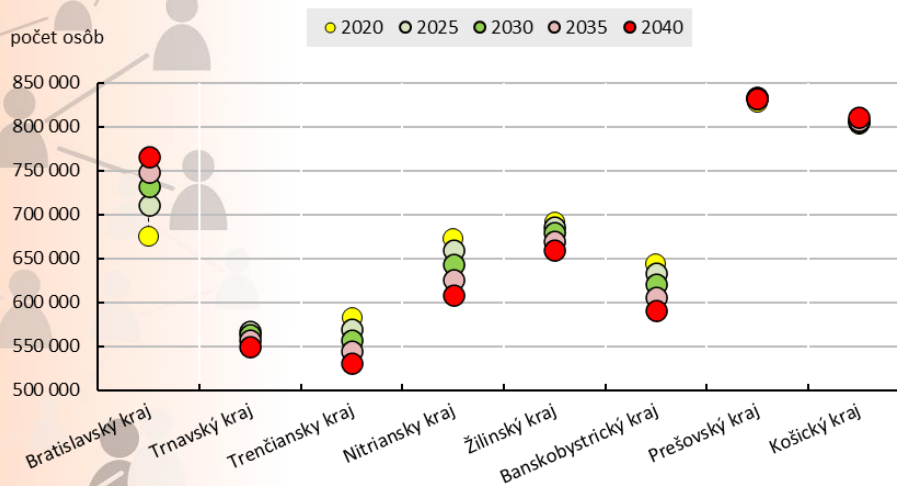
Zdroj: Štatistický úrad SR, Index ekonomického zaťaženia osôb, autor

#### 4.1.1 Demografická prognóza

Podľa prognózy vývoja počtu obyvateľov sa obyvatelia budú koncentrovať v Bratislavskom kraji, kde za obdobie rokov 2020 – 2040 stúpne počet obyvateľov o 13 percent (Graf 4.8). V krajoch Žilinský, Trnavský, Prešovský a Košický sa počet obyvateľov signifikantne nezmení. V krajoch Banskobystrický, Trenčiansky a Nitriansky klesne počet obyvateľov výrazne, o 8,3 až 9,6 percenta. V Trenčianskom kraji ubudne 51 tisíc obyvateľov a v Banskobystrickom takmer 54 tisíc obyvateľov. V Košickom kraji pribudne 7 500 obyvateľov. (Šprocha a kol., 2019, výpočty autora)

Graf 4.8 Prognózovaný vývoj počtu obyvateľov krajov

Počet obyvateľov k 31.12. v rokoch 2020, 2025, 2030, 2035 a 2040

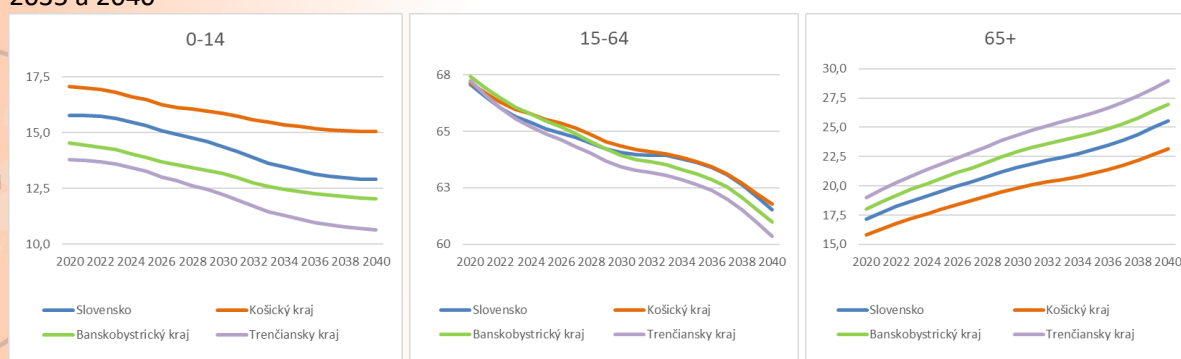


Zdroj: Šprocha a kol. (2019), výpočty autora

S poklesom počtu obyvateľov bude klesať aj počet detí vo veku do 14 rokov a obyvateľov v aktívnom veku 15 – 64 rokov, kým počet seniorov vo veku 65+ vzrastie (Graf 4.9). Z troch porovnávaných krajov (ale aj v rámci všetkých ôsmich krajov Slovenska) sa najväčšie zmeny dotknú Trenčianskeho kraja, kde podiel detí v populácii klesne na 11 percent a podiel aktívnej populácie na 60 percent. Podiel seniorov vzrastie na 29 percent. Trenčianska populácia detí bude menšia o takmer 24 tisíc osôb, čiže o 29 percent, populácia v aktívnom veku o 71 tisíc, čiže o 18 percent osôb. Populácia seniorov vzrastie o 43 tisíc osôb, čiže 39 percent. (Šprocha a kol., 2019, výpočty autora)

#### Graf 4.9 V Trenčianskom kraji je najhoršia demografická prognóza

Prognóza vekovej štruktúry obyvateľstva v troch krajoch a na Slovensku v rokoch 2020, 2025, 2030, 2035 a 2040



Zdroj: Šprocha a kol. (2019), výpočty autora

Štruktúra obyvateľstva sa v Košickom kraji podľa prognózy zmení menej výrazne v okresoch Košice-okolie a Michalovce (Graf 4.10). Zvyšné okresy budú mať výrazne nižší podiel detí a vyšší podiel seniorov.

V absolútnych hodnotách pribudne v okrese Košice-okolie 3 tisíc detí. Naopak, okresy Košice I – III budú mať detí o 27 až 34 percent menej, ako v roku 2020. Podobne populácia v aktívnom veku, čiže potenciálna pracovná sila, stúpne v okrese Košice-okolie, takmer o 11 tisíc, čiže o 12 percent. Výrazný pokles je prognózovaný pre Košice I – III, spolu o 21 tisíc osôb v porovnaní s rokom 2020. Vo všetkých okresoch stúpne počet seniorov, viac, ako o polovicu v okresoch Košice I – II a Košice-okolie, ku ktorým sa bude blížiť aj okres Michalovce. Tieto zmeny štruktúry populácie si budú vyžadovať veľké investície do infraštruktúry a prispôsobenie miestneho trhu práce. (Šprocha a kol., 2019, výpočty autora)

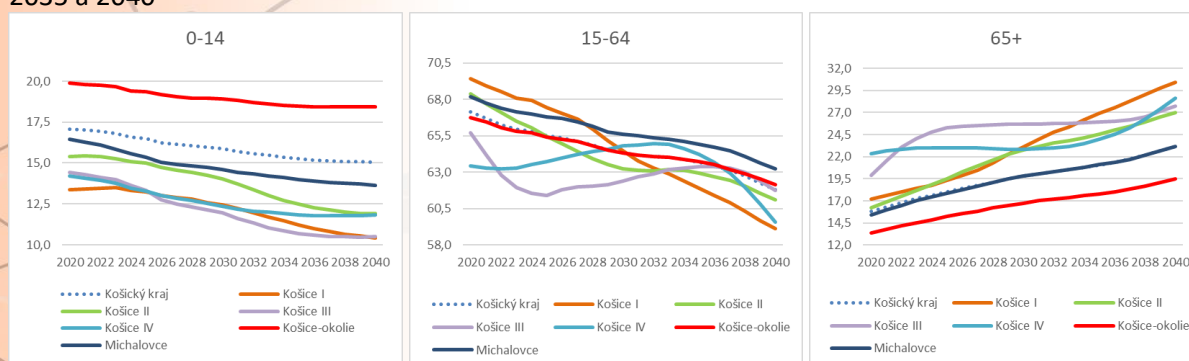
V Banskobystrickom kraji sa spomedzi vybraných siedmich okresov výrazne líšia lepšou demografickou prognózou Revúca a Rimavská Sobota (Graf 4.11). Ich prepád počtu detí je len o 15 resp. 17 percent, kým v štyroch okresoch Banská Štiavnica, Žarnovica, Zvolen a Žiar nad Hronom má byť až 28 - 29 percent. V absolútnych hodnotách sa najviac zníži počet detí v okresoch Rimavská Sobota, takmer o 2 500 osôb, a Zvolen, takmer o 2 700 osôb.

S výnimkou Revúcej a Rimavskej Soboty sa počet osôb v aktívnom veku zníži približne o pätinu. Najviac, vyše 8 tisíc osôb ubudne v okresoch Zvolen a Brezno. Výrazný bude tiež nárast počtu seniorov.

Dva vybrané okresy Prievidza a Partizánske Trenčianskeho kraja nemajú – v porovnaní s ostatnými okresmi – výrazne zmeniť svoju vekovú štruktúru (Graf 4.12). Pravdepodobne aj preto, že sa ich demografické zmeny (starnutie) dotkli už skôr. V absolútnych číslach ich však čakajú významné zmeny – Prievidzu zníženie počtu detí o 5 tisíc a populácie v aktívnom veku o 20 tisíc a zvýšenie populácie seniorov o 10 tisíc osôb. Aj menšie Partizánske čakajú zmeny, hlavne zníženie populácie v aktívnom veku o 6 tisíc osôb.

Graf 4.10 Košice-okolie a Michalovce s najlepšou prognózou v Košickom kraji

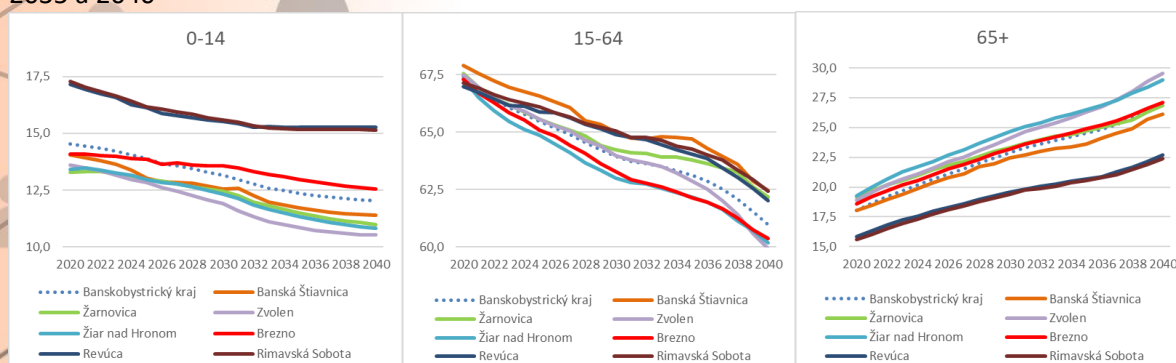
Prognóza vekovej štruktúry obyvateľstva v troch krajoch a na Slovensku v rokoch 2020, 2025, 2030, 2035 a 2040



Zdroj: Šprocha a kol. (2019), výpočty autora

Graf 4.11 Revúca a Rimavská Sobota s najlepšou prognózou v Banskobystrickom kraji

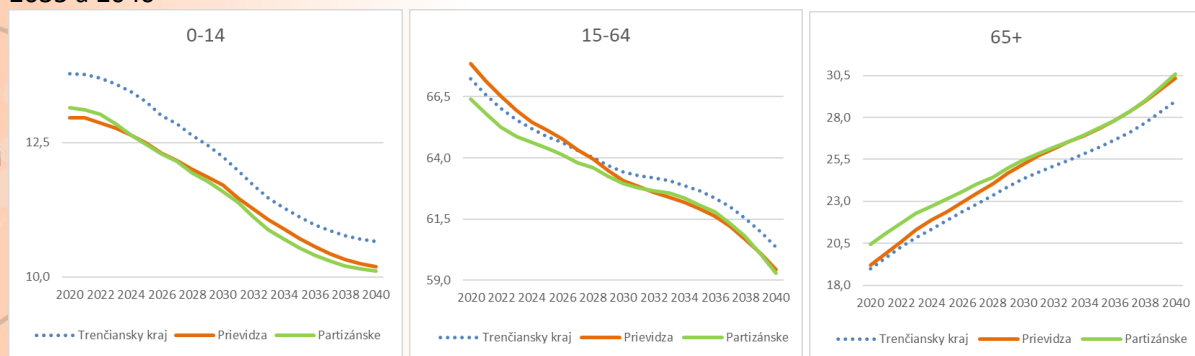
Prognóza vekovej štruktúry obyvateľstva v troch krajoch a na Slovensku v rokoch 2020, 2025, 2030, 2035 a 2040



Zdroj: Šprocha a kol. (2019), výpočty autora

Graf 4.12 Partizánske a Prievidza majú trochu horšiu prognózu štruktúry obyvateľstva, ako priemer Trenčianskeho kraja

Prognóza vekovej štruktúry obyvateľstva v troch krajoch a na Slovensku v rokoch 2020, 2025, 2030, 2035 a 2040

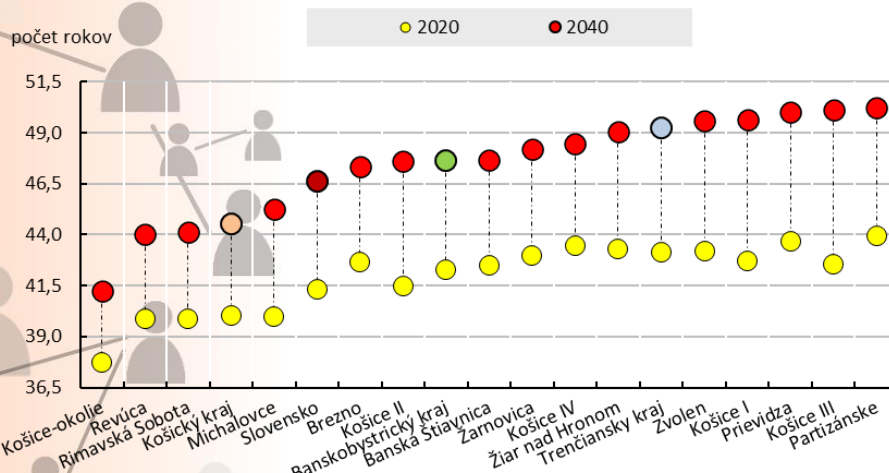


Zdroj: Šprocha a kol. (2019), výpočty autora

Starnutie obyvateľstva počas dvadsiatich rokov prognózy zvýši priemerný vek na Slovensku zo 41 na 47 rokov (Graf 4.13). Výrazne mladší, o šesť rokov, ostane košický okres Košice-okolie. Naopak, priemerný vek v okresoch Partizánske, Košice III, Prievidza, Košice I a Zvolen dosiahne 50 rokov. Rozdiely medzi vybranými okresmi sa tak ešte viac prehĺbia.

Index ekonomického zaťaženia na Slovensku sa zvýši zo 49 na 62 (Graf 4.14). Okres Michalovce má z vybraných okresov najnižší index zaťaženia, 58. Výrazne vyšší index ako slovenský priemer by mali dosiahnuť okresy Košice I, Partizánske, Prievidza a Košice IV.

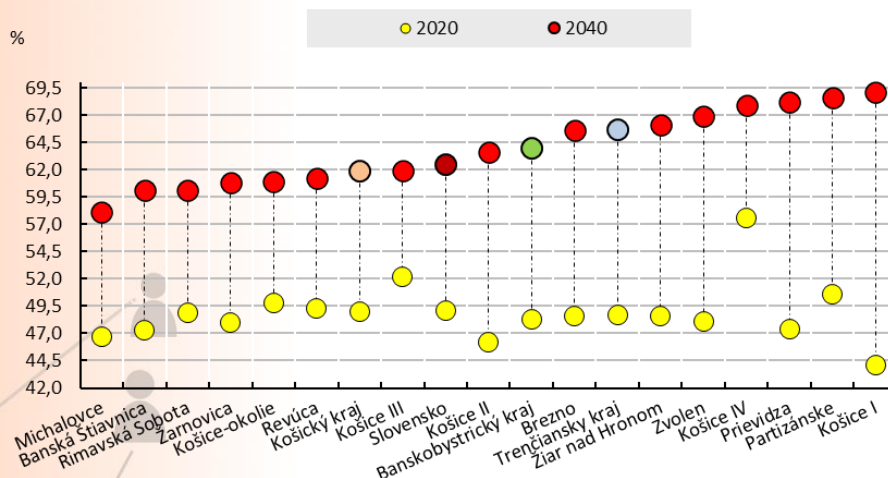
Graf 4.13 Okresy Košice-okolie, Revúca, Rimavská Sobota a Michalovce budú výrazne mladšie, ako slovenský priemer a ďalšie vybrané okresy  
Prognózovaný priemerný vek obyvateľa vo vybraných okresoch a krajoch, 2020 a 2040



Zdroj: Šprocha a kol. (2019), výpočty autora

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Graf 4.14 Index ekonomického zaťaženia v roku 2040 sa líši od 58 pre Michalovce po 69 pre Košice I

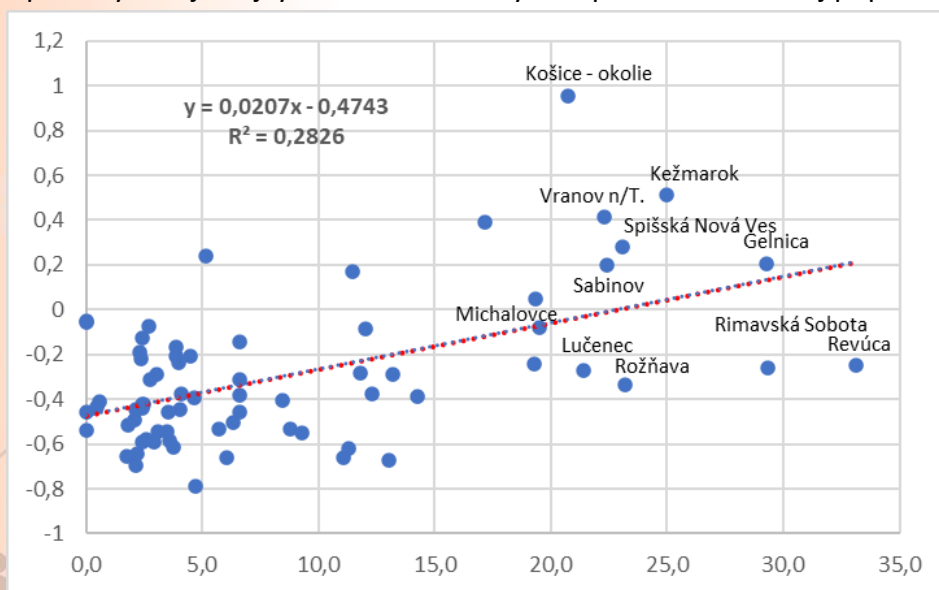


Index ekonomického zaťaženia je počet osôb v predproduktívnom veku a poproduktívnom veku pripadajúci na 100 osôb v produktívnom veku.

Zdroj: Šprocha a kol. (2019), výpočty autora

Je zrejmé, že priaznivejší demografický vývoj majú okresy s vyšším podielom rómskej populácie. Preto sme porovnali podiel rómskej populácie na počte obyvateľov okresu a ročný rast prognózovanej populácie. Z porovnania sme vylúčili outlierov: prudko sa rozvíjajúce a populačne rastúce okresy Senec, Bratislava I-IV, Pezinok a Malacky, ktorých úspech je podmienený vysokým hospodárskym rastom aglomerácie Bratislavy, a Námestovo. Korelácia je v súlade s očakávaniami a literatúrou pozitívna (Graf 4.15). Z okresov vybraných pre spravodlivú transformáciu sú všetky populačne stabilné a mladé – Košice-okolie, Revúca, Rimavská Sobota a Michalovce – okresy s 20 až 33 percentným podielom rómskeho obyvateľstva. Návrhy transformačných politík by tento fakt mali brať do úvahy pri formulovaní plánov na vzdelávanie a integráciu na trh práce.

Graf 4.15 Odhliadnuc od aglomerácie Bratislavy a okresu Námestovo, populačný rast je najvyšší v okresoch s vyšším podielom rómskej populácie



Priemerný ročný rast populácie za roky 2020-2040 (y-ová os) a podiel rómskej populácie v okrese (x-ová os).

Zdroj: Šprocha a kol. (2019) a Atlas rómskych komunít (2019), výpočty autora

## 4.2 Trh práce

V porovnaní s priemerným vývojom na trhu práce na Slovensku bola situácia v Trenčianskom kraji zvyčajne lepšia, kým v Košickom kraji najhoršia.

Od roku 2001 zamestnanosť na Slovensku výrazne oscillovala tak, ako prichádzali krízy a oživenia. Prvý vrchol, 2 434 tisíc osôb dosiahla v roku 2008, druhý vrchol, 2 584 tisíc osôb v roku 2019 a tretí vrchol, 2 604 tisíc osôb v roku 2022. (ŠÚ SR, pr3802qr)

Počet nezamestnaných bol najvyšší v roku 2001, keď nezamestnanosť postihla až 508 tisíc osôb. Vrcholy v rokoch 2010 a 2013 už boli výrazne nižšie, 389 tisíc resp. 386 tisíc osôb, nehovoriac o roku 2021, keď nezamestnaných bolo „len“ 188 tisíc osôb. (ŠÚ SR, pr3802qr)

Poklesu nezamestnanosti pomáhala nielen tvorba pracovných miest, ale aj demografický vývoj a zmena počtu odradených uchádzačov. Pre zjednodušenie, za populáciu v aktívnom veku považujeme populáciu vo veku 15 a viac rokov. Tá z úrovne 4 329 tisíc osôb v roku 2000 výrazne stúpala a dosiahla vrchol v roku 2010, 4 589 tisíc osôb a až do roku 2020 sa výraznejšie

nemenila. V roku 2022 opäť klesla na 4 508 tisíc osôb. Ekonomicky neaktívna populácia vo veku 15 rokov a viac sa z úrovne 1 721 tisíc osôb v roku 2000 zvyšovala až na 1 881 tisíc osôb v roku 2010 a po dočasnom znížení na 1 836 tisíc osôb v roku 2016 sa vrátila na 1 881 tisíc osôb v roku 2020. (ŠÚ SR, pr3802qr) Nasledovné zníženie v roku 2022 na 1 734 tisíc osôb, čiže o 148 tisíc osôb počas dvoch krízových rokov je pri našej definícii vekovej hranice ťažko vysvetliteľné zmenou metodológie od roku 2021, keďže by si buď museli nájsť prácu, alebo ju aktívne hľadať. (Eurostat, 2023)

Rast počtu pracujúcich (označených v nasledujúcej rovnici ako *prac*) sme rozložili na tri faktory:

- rast veľkosti populácie v aktívnom veku, ktorý môže pri (často nepredpokladanej) rýchlej zmene spôsobiť nárast nezamestnanosti a postupne sa transformovať do zvýšenia zamestnanosti (*pop*),
- rast veľkosti neaktívnej populácie, pričom medziročná zmena – ak vylúčime zmenu metodiky či vplyv novej legislatívy – je dobrým odhadom rastu počtu odradených uchádzačov (*neakt*),
- rast počtu nezamestnaných osôb (*nezam*).

Medziročný rast počtu pracujúcich je potom:

$$\left[ \frac{prac_{t+1} - prac_t}{prac_t} \right] = \left[ \frac{pop_{t+1} - pop_t}{prac_t} \right] - \left[ \frac{neakt_{t+1} - neakt_t}{prac_t} \right] \left[ \frac{nezam_{t+1} - nezam_t}{prac_t} \right]$$

Výsledky výpočtov sú zobrazené na grafoch 2.1 až 2.4 pre Slovensko a tri vybrané kraje.

Pre trh práce na Slovensku boli dve dobré obdobia: roky 2005 – 2008 a 2014 – 2019, keď výrazne klesala nezamestnanosť (Graf 4.16). Pracovný trh bol v prvom období schopný absorbovať aj nárast veľkosti populácie, aj keď časť populácie v aktívnom veku odišla mimo trh práce do inaktivity.



V lepšej situácii než slovenský priemer bol trh práce v Trenčianskom kraji. Zamestnanosť tam rástla v zásade od roku 2001 až do roku 2008 a od roku 2014 do roku 2018. V prvom období bol rast zamestnanosti podporovaný rastom veľkosti populácie v aktívnom veku, poklesom nezamestnanosti a občas výraznejším nárastom inaktivity. V druhom období sa už veľkosť populácie znižovala, ale na trh práce sa vrátili neaktívne osoby a nezamestnaní.

V Banskobystrickom kraji boli pozitívne obdobia zvyšovania zamestnanosti kratšie, aj keď výrazné – rast zamestnanosti napr. v roku 2005 dosiahol 3,9 percenta a v rokoch 2011 a 2015 vyše 4 percentá. Kompaktnejšie obdobia rastu však boli len v rokoch 2005 – 2008, 2010 – 2012 a 2015 – 2019. Veľkosť populácie postupne strácal vplyv a na trh práce vstupovali skôr nezamestnaní a neaktívni.

V Košickom kraji bol silný rast zamestnanosti v rokoch 2006 – 2008, keď v roku 2006 dosiahol až 5,6 percenta, ďalší rast bol v období 2011 – 2019. V Košickom kraji sa prejavoval mierny nárast veľkosti populácie, ale aj silný odtok do inaktivity.

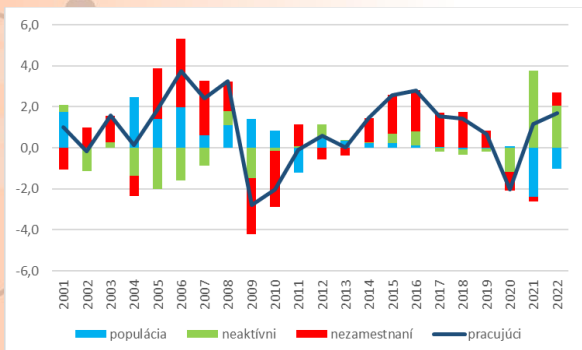
V porovnaní so slovenským priemerom aj ostatnými kraji je zreteľná veľká oscilácia na trhu práce v Košickom kraji: kým na úrovni Slovenska a Trenčianskeho kraja zložky málokedy prekročia rámeč -2 až +4 percent, a na úrovni Banskobystrického kraja rámeč -4 až +4 percent, v Košickom kraji častejšie vybiehajú až na úroveň -6 až +8 percent.

Tieto čísla dobre korešpondujú s relatívnymi štatistikami: miera ekonomickej aktivity (pre populáciu vo veku 15 a viac rokov) sa od roku 2000 do roku 2020 na Slovensku takmer nezmenila, dokonca klesla z 60,3 na 59,0 percenta, pričom výrazne zaostával Košický kraj s poklesom až na 56,1 percenta. Košická miera nezamestnanosti bola v roku 2000 najvyššia, až 25,6 percenta. Oproti tomu je miera nezamestnanosti v roku 2020 v Košickom a Banskobystrickom kraji 7,9 percenta výrazné zlepšenie. Miera zamestnanosti pre populáciu vo veku 15 až 64 rokov sa v roku 2000 pohybovala na úrovni od 50,1 percenta v Košickom kraji po 58,7 percenta v Trenčianskom kraji, kým v roku 2020 od 62,1 po 70,3 percenta v rovnakých krajoch. (ŠÚ SR, pr3102qr)

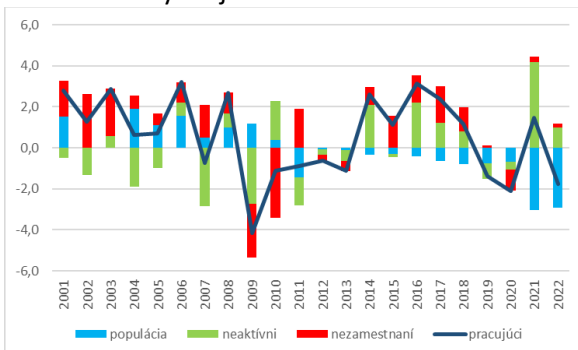
Graf 4.16 Vývoj počtu pracujúcich v rokoch 2020-2022 (% , r/r)

Nárast počtu pracujúcich ako súčet nárastu veľkosti populácie vo veku 15+, počtu neaktívnych a počtu nezamestnaných.

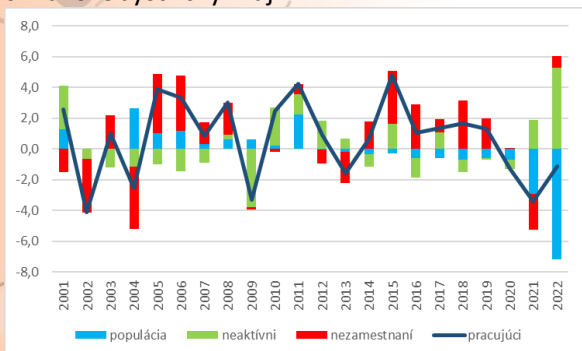
a. Slovensko



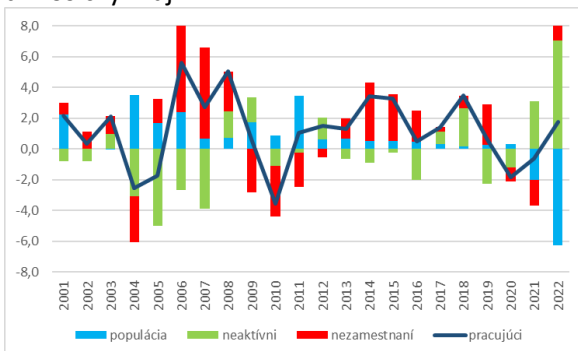
b. Trenčiansky kraj



c. Banskobystrický kraj



d. Košický kraj



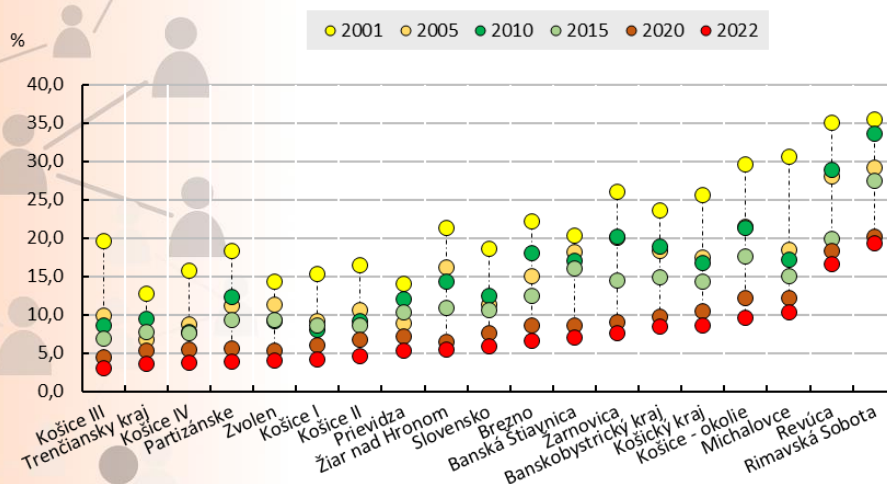
Zdroj: Štatistický úrad SR, pr3802qr a pr3102qr: Ekonomicky aktívne obyvateľstvo, Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo od 15 rokov, Nezamestnaní a Pracujúci. Zmena metodiky od roku 2021 Eurostat (2023). Výpočty autora.

Vývoj zamestnanosti a jeho zložiek v rokoch 2021 a 2022 bol silno poznačený vtedajšími vládnymi politikami na zachovanie pracovných miest. (OECD, 2020)

Z vybraných okresov bola dlhodobo vysoká miera nezamestnanosti v okresoch Rimavská Sobota a Revúca (Graf 4.17). Napriek zlepšeniu sa dostali z úrovne 35 percent v roku 2001 na 19 resp. 17 percent v roku 2022. Je to približne dvojnásobok priemeru Banskobystrického kraja a trojnásobok priemeru Slovenska. Za nimi nasledujú košické okresy Michalovce a Košice-okolie a ďalšie banskobystrické okresy. Miera nezamestnanosti bola najnižšia v okresoch Košice III a Košice IV, Partizánske a Zvolen; polovica vybraných okresov mala v roku 2022 nižšiu mieru nezamestnanosti, ako slovenský priemer.

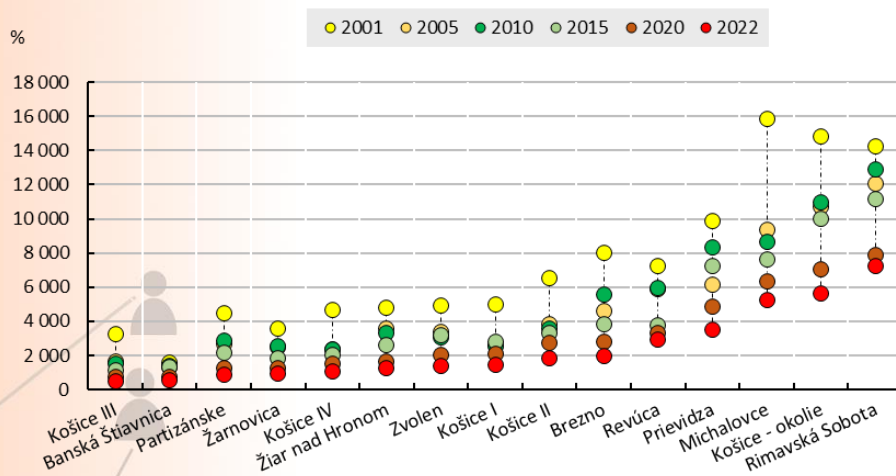
Najviac disponibilných nezamestnaných bolo v okresoch Rimavská Sobota, Košice-okolie a Michalovce, za nimi nasledovala Prievidza a Revúca (Graf 4.18). Vzhľadom na mieru nezamestnanosti ale aj veľkosť okresov boli rozdiely v počte nezamestnaných vysoké: v roku 2022 Rimavskej Sobote 7 200 osôb, v Košice-okolie 5 600, v Michalovciach 5 200, Prievidzi 3 500 a v Revúcej 2 900 osôb. Oproti tomu v štyroch okresoch bolo menej, ako tisíc nezamestnaných. Preto aj pozornosť a finančné zdroje by mali kopírovať nielen mieru nezamestnanosti, ale aj veľkosť problému – a tu v oboch prípadoch sú na prvých miestach okresy Rimavská Sobota, Košice-okolie, Revúca a Michalovce.

Graf 4.17 Polovica vybraných okresov mala nižšiu mieru nezamestnanosti ako slovenský priemer



Zdroj: ŠÚ SR, Miera evidovanej nezamestnanosti (v %), pr3108rr, výpočty autora

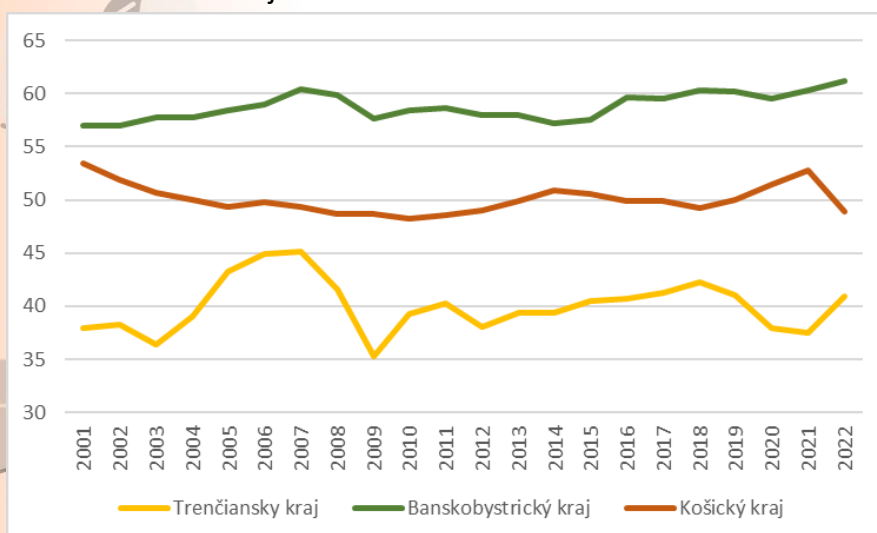
Graf 4.18 Rimavská Sobota, Košice-okolie a Michalovce mali výrazne najvyšší počet nezamestnaných



Zdroj: ŠÚ SR, Disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie (v %), pr3108rr, výpočty autora

Vysoký počet vybraných okresov banskobystrického kraja koncentruje vyše 60 percent jeho disponibilných nezamestnaných, v Košickom kraji cca 50 percent a Trenčianskom 40 percent (Graf 4.19). Z tohto pohľadu by územne cieleňá transformačná podpora mohla výrazne pomôcť zlepšieniu trhu práce a miestnej ekonomiky všetkých troch krajov.

Graf 4.19 Okresy Banskej Bystrice koncentrovali až 60 percent nezamestnanosti v kraji



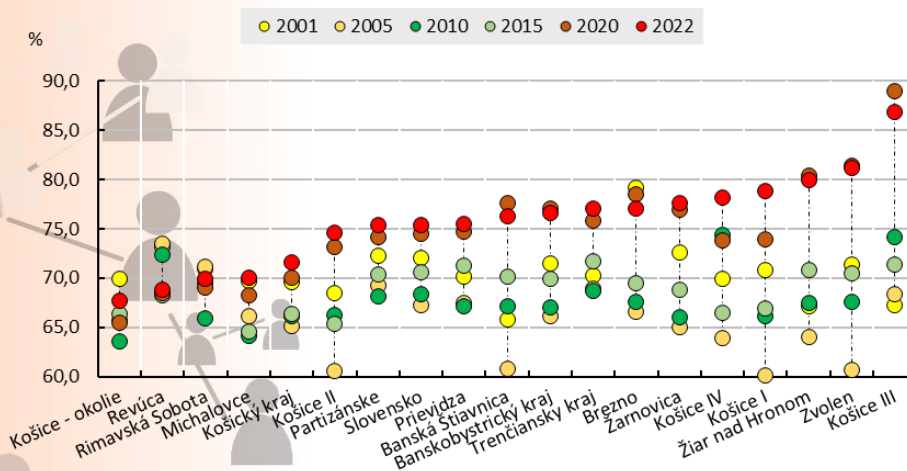
Zdroj: ŠÚ SR, Disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie (v %), pr3108rr, výpočty autora

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Samotná miera nezamestnaných skrýva dôležitý údaj o počte osôb mimo trhu práce, ktoré z nejakého dôvodu prácu aktívne nehľadajú a preto nie sú vedení ani v evidencii úradov, ani v štatistikách výberového zisťovania ako nezamestnaní. Zároveň na jednej strane však predstavujú zásobáreň potenciálnej pracovnej sily; ľudí, s ktorými je treba pracovať a priviesť ich na trh práce, na druhej strane predstavujú riziko vytvárania ostrovov chudoby so všetkými neželanými sociálnymi a fiškálnymi dôsledkami.

Z údajov úradov práce o počte aktívnych osôb a údajov ŠÚ SR o veľkosti populácie v aktívnom veku 15 - 64 rokov sme spočítali mieru participácie. Vo všeobecnosti, miera participácie sa zvyšovala, s výraznejšou výnimkou okresu Revúca (Graf 4.20). Výška miery participácie na Slovensku v roku 2022 dosiahla podľa týchto údajov 75 percent. Z vybraných okresov bola omnoho nižšia v okresoch Košice-okolie, Revúca, Rimavská Sobota a Michalovce, kde dosahovala len 68 až 70 percent. Na opačnej strane boli okresy Košice III, Zvolen a Žiar nad Hronom s mierou participácie 80 až 87 percent.

Graf 4.20 Nízka miera participácie na trhu práce v okresoch s vyšším podielom rómskej populácie



Zdroj: ŠÚ SR, Ekonomicky aktívne obyvateľstvo, pr3108rr, Stav trvale bývajúceho obyvateľstva k 30.6., om7007rr, výpočty autora

Okresy s vyšším podielom Rómov tak majú lepšie demografické predpoklady, ale zároveň horšie výsledky na trhu práce, ktoré sa prejavujú nižšou participáciou a vysokou nezamestnanosťou. Vzhľadom na to, že ide z pohľadu krajov o významné koncentrácie populácie, vo výsledku sa podieľajú aj na nižšej miere zamestnanosti v krajoch. Podľa VZPS v roku 2022 bola miera zamestnanosti v Bratislavskom kraji 79 percent, na Slovensku 71 percent, ale na Východnom Slovensku len 65 percent.

#### 4.3 Ekonomický vývoj

V roku 2021 sa z hrubej pridanej hodnoty 88 mld. eur vyrobilo v Bratislavskom kraji 25 mld. eur, v Košickom 11 mld. eur a v Trenčianskom a Banskobystrickom kraji po 8 mld. Tieto pomery sa výraznejšie za desať rokov nezmenili: v roku 2011 Bratislavský kraj 18 mld. eur, v Košickom 7 mld., v Trenčianskom 6 mld. a v Banskobystrickom 5 mld. eur – v troch krajoch toľko, čo v Bratislavskom. V roku 2001 Bratislavský kraj 8 mld. eur, Košický 4 mld. a Trenčiansky a Banskobystrický po 3 mld. eur.

Rozdiely medzi kraji v HDP na obyvateľa boli ešte výraznejšie: v roku 2021 Bratislavský kraj 39 tisíc eur, Košický a Trenčiansky 15 tisíc a Banskobystrický 14 tisíc eur. V období rokov 1995 – 2021, za ktoré sú dostupné údaje, sa pomer troch krajov voči Bratislavskému výrazne nemenil: najviac vyprodukoval Trenčiansky kraj, 38 percent hodnoty Bratislavského kraja, Košický 36 percent a Banskobystrický len 32 percent. Štandardná odchýlka vo všetkých troch prípadoch sa pohybovala medzi 3,2 a 3,4 percentuálneho bodu.

Z pohľadu fixných investícií pritom za obdobie 1995 - 2020 v Košickom kraji dosiahli v priemere 45 percent hodnoty Bratislavského kraja so štandardnou odchýlkou 20 percentuálnych bodov, v Trenčianskom 37 percent s odchýlkou 13 bodov a v Banskobystrickom 34 percent s odchýlkou 12 percent. V samotnom priemysle (odvetvia B - E) boli hodnoty ešte vyššie. V Košickom kraji 63 percent, v Trenčianskom 61 percent a v Banskobystrickom 44 percent (s vysokými štandardnými odchýlkami).

Podobné údaje na úrovni okresov nie sú k dispozícii. Môžeme však analyzovať dôležitosť jednotlivých odvetví na okresnej úrovni podľa počtu zamestnancov.

V roku 2021 bolo hlavným zamestnávateľom odvetvie priemyslu, ktoré zamestnávalo 26 percent pracujúcich (Graf 4.21). Za ním bol obchod s 13 percentným, verejná správa s 10 percentným a vzdelávanie s 9 percentným podielom. Na úrovni krajov a okresov však oproti týmto priemerným hodnotám boli vysoké odchýlky, ktoré prirodzene súviseli s ich charakterom – napr. okres Košice I ako centrum mesta a kraja alebo okres Žarnovica ako dominantne priemyselný okres.

Kým okres Košice I je podpriemerne priemyselný, čiže podiel priemyslu na jeho zamestnanosti je nižší, ako 50 percent priemeru Slovenska, v okresoch Prievidza, Košice II, Brezno, Partizánske a Žarnovica, a v priemere v Trenčianskom kraji je podiel priemyslu výrazne nadpriemerný, vyše od 40 až po 53 percent, čiže vyše 50 percent priemeru Slovenska.

Podiel obchodu (odvetvie Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov) je výrazne podpriemerný v okrese Košice II a nadpriemerný v okrese Košice III, kde zamestnáva až 21 percent pracujúcich.

Podiel odvetvia verejná správa (Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie) je podpriemerný v okresoch Košice IV a Košice II a nadpriemerný v okresoch Michalovce, Košice – okolie, Banská Štiavnica a Rimavská Sobota. V týchto štyroch okresoch verejná správa zamestnávala 15 až 18 percent miestnych pracujúcich.

Odvetvie Vzdelávanie je podpriemerne zastúpené v okrese Žiar nad Hronom, len 4 percentá pracujúcich. Naopak, v okrese Košice III zamestnáva až 31 percent pracujúcich.

Odvetvie Stavebníctvo zamestnáva v priemere len 4 percentá pracujúcich na Slovensku, ale až medzi 8 až 13 percent v okresoch Žiar nad Hronom, Košice – okolie, Prievidza a Banská Štiavnica.

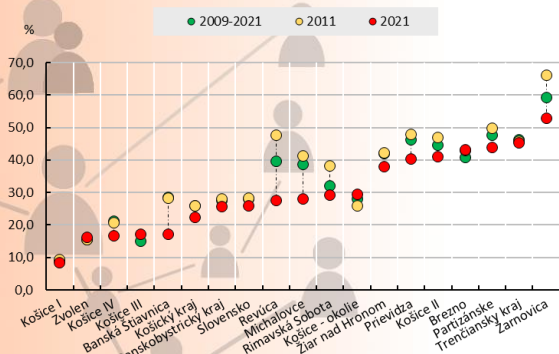
Podobne, odvetvie Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov zamestnáva len 2,5 percent pracujúcich na Slovensku, ale v okresoch Rimavská Sobota, Košice-okolie, Partizánske, Žarnovica a Brezno až medzi 4,1 a 8,1 percenta pracujúcich.

Samotné odvetvie Ťažba a dobývanie zamestnáva len 0,3 percenta pracujúcich na Slovensku. V okrese Prievidza v roku 2021 to však bolo 5,3 percenta. Je to vlastne jediný okres so silnejším podielom tohto odvetvia, ďalšími boli okresy Košice-okolie s 0,3 a Zvolen s 0,1 percentom.

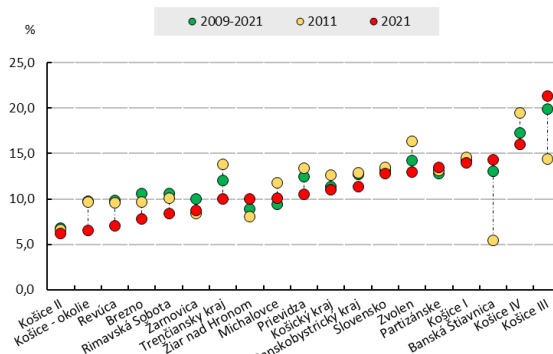
Graf 4.21 Podiel hlavných odvetví na zamestnanosti (%)

Význam jednotlivých odvetví v okresoch a krajoch sa výrazne líši.

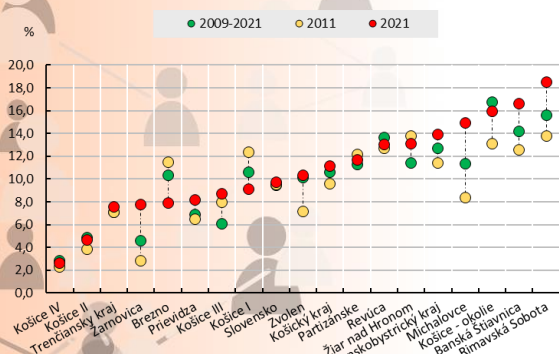
a. Priemysel



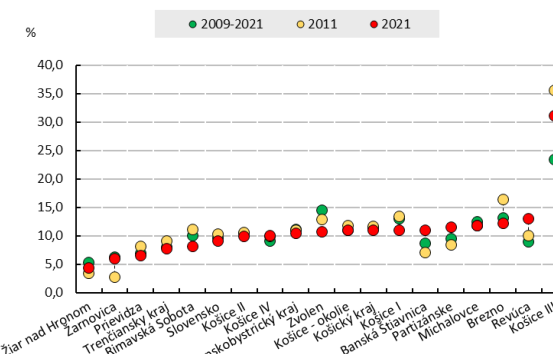
b. Obchod



c. Verejná správa



d. Vzdelávanie



Zdroj: Štatistický úrad SR, Zamestnanci podľa ekonomickej činnosti zistení pracoviskovou metódou [pr3113rr], Priemerný evidenčný počet zamestnancov. Výpočty autora

Ak použijeme rovnaké kritérium pre identifikovanie odvetvových charakteristík krajov a okresov, čiže 50 percent nad priemer Slovenska, potom Trenčiansky kraj je priemyselný s nadpriemernou ťažbou a dobývaním. Banskobystrický má mierne nadpriemernú ťažbu, inak žiadne iné jeho odvetvie významne neprevyšuje slovenský priemer. Košický kraj sa žiadnym odvetvím nadpriemerne nelíši.



Okres Partizánske je priemyselný, s významným odvetvím Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu. Okres Prievidza je takisto priemyselný s odvetvím Ťažba a dobývanie a Stavebníctvo.

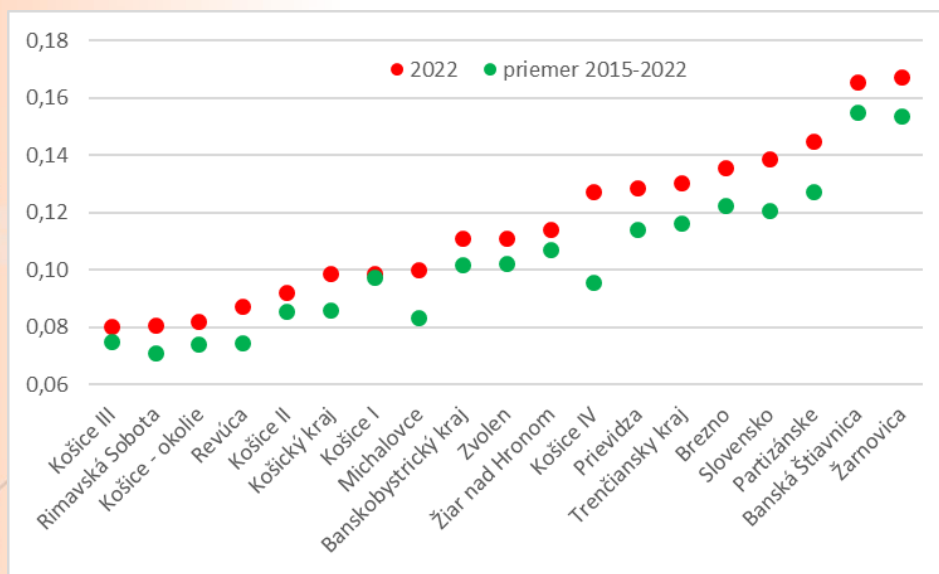
Okres Banská Štiavnica je nadpriemerne silný v odvetviach Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov, Stavebníctvo, Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie a Umenie, zábava a rekreácia. Okres Brezno je priemyselný. V okrese Revúca sú dve nadpriemerne zastúpené odvetvia, Administratívne a podporné služby a Umenie, zábava a rekreácia. V okrese Rimavská Sobota je Doprava a skladovanie, Činnosti v oblasti nehnuteľností a Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie. V okrese Zvolen je Doprava a skladovanie a Ubytovacie a stravovacie služby. Okres Žarnovica je priemyselný. Okres Žiar nad Hronom je silný v Stavebníctve a Doprava a skladovanie.

Okres Košice I má Ubytovacie a stravovacie služby a Informácie a komunikácia. Košice II je priemyselný so Stavebníctvom a Zdravotníctvo a sociálna pomoc. Košice III má Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov a Vzdelávanie. Košice IV má výrazné odvetvia Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu, Informácie a komunikácia, Činnosti v oblasti nehnuteľností, Administratívne a podporné služby a Zdravotníctvo. Košice-okolie má Stavebníctvo, Doprava a skladovanie, Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie. Okres Michalovce má výrazné odvetvia Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu, Ubytovacie a stravovacie služby, Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie a Umenie, zábava a rekreácia.

#### **4.3.1 Veľkosť firiem**

Spoločnou charakteristikou vybraných okresov je nízky počet živnostníkov. Okrem troch okresov – Partizánske, Banská Štiavnica a Žarnovica, všetky ostatné ležali pod slovenským priemerom (Graf 4.22). V okresoch Košice III, Rimavská Sobota, Košice-okolie, Revúca a Košice II bol počet živnostníkov na tisíc obyvateľov oproti Banskej Štiavnici a Žarnovici polovičný.

Graf 4.22 Nízky počet živnostníkov



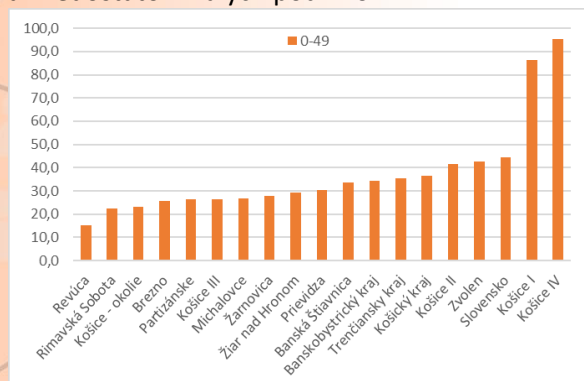
Počet živnostníkov na tisíc obyvateľov

Zdroj: ŠÚ SR, Živnostníci podľa vybraných ekonomických činností (SK NACE Rev. 2) k 31. 12. [og3801rr], výpočty autora

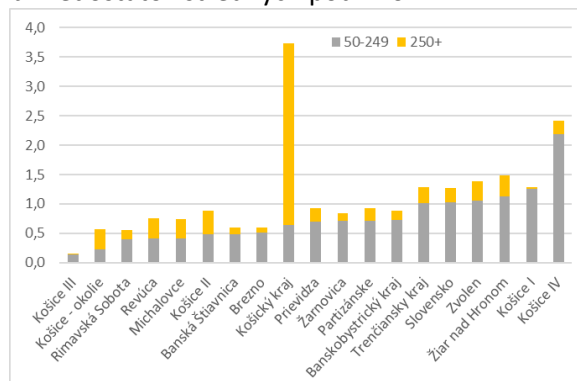
Kým v košických okresoch (Košice I až IV) nízky počet živnostníkov kompenzuje vysoký počet právnických osôb – podnikov, v okresoch Revúca, Rimavská Sobota a Košice-okolie je málo aj podnikov. V okresoch Košice I a Košice IV je šesťnásobne viac malých podnikov s počtom zamestnancov do 49 ako v okrese Revúca (Graf 4.23) Stredných podnikov je násobne menej v okresoch Košice III, Košice-okolie, Rimavská Sobota a Revúca, ako v okresoch Zvolen, Žiar nad Hronom, Košice I a Košice IV. Nízky počet menších podnikov v okresoch Michalovciach, Košice-okolie, Revúca kompenzovali veľké podniky s počtom zamestnancov viac ako 250 osôb. Problémom ostáva okres Rimavská Sobota.

Graf 4.23 Malý počet podnikov (%)

a. Nedostatok malých podnikov



b. Nedostatok stredných podnikov



Počet podnikov na tisíc obyvateľov

Zdroj: Štatistický úrad SR, Podniky podľa veľkostnej kategórie počtu zamestnancov k 31.12. [og3806rr]. Výpočty autora

#### 4.4 Vzdelanie

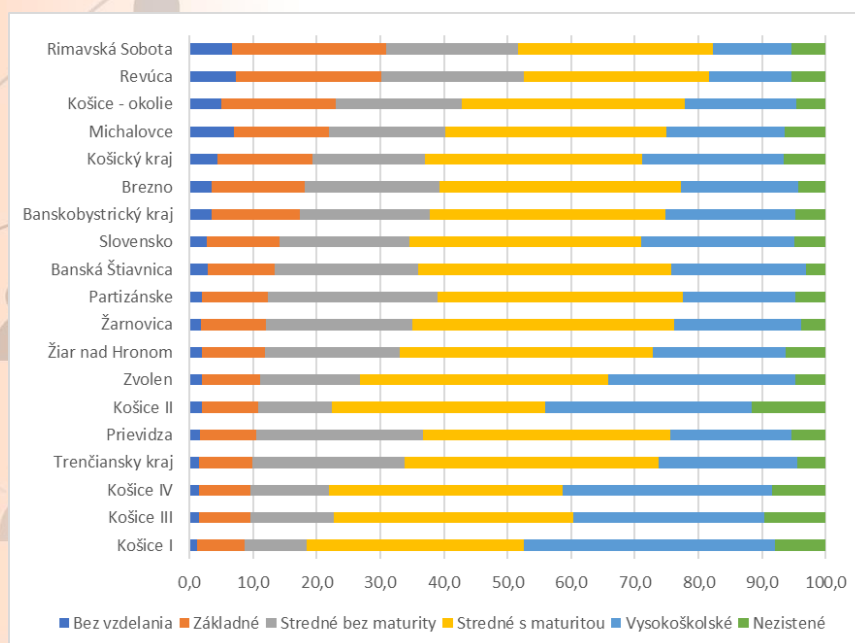
Vzdelanie pracovnej sily je najdôležitejším faktorom pre hospodársky rozvoj. Ako sme ukázali v predchádzajúcej časti, odvetvie vzdelania je zároveň jedným z najdôležitejších zamestnávateľov vo vybraných okresoch.

Najvyšší podiel osôb bez vzdelania je v okresoch Michalovce, Košice-okolie, Revúca a Rimavská Sobota, kde dosahoval 5 až 7 percent populácie v aktívnom veku 15-64 rokov (Graf 4.24). Je to o vyše polovicu väčší podiel, ako bol Slovenský priemer 2,6 percenta. Dokonca aj priemer Košického kraja ležal v tomto pásme s priemerom 4,4 percenta. V rovnakých okresoch sa koncentrovala aj populácia so základným vzdelaním, ktorá v okrese Košice-okolie, Revúca a Rimavská Sobota tvorila 18 až 24 percent. Spolu s osobami bez vzdelania tak tvorila 23 percent v okrese Košice-okolie, 30 percent Revúca a 31 percent Rimavská Sobota.

V podiele osôb so stredoškolským vzdelaním neboli oproti slovenskému priemeru až také výrazné rozdiely. Napriek tomu bol výrazný vyšší podiel osôb so stredným vzdelaním bez maturity v okresoch Prievidza a Partizánske a so stredným vzdelaním s maturitou v okresoch Žarnovica, Banská Štiavnica, Žiar nad Hronom, Prievidza, Zvolen a Partizánske.

Podiel osôb s vysokoškolským vzdelaním bol medzi vybranými okresmi najvyšší v okrese Košice I, až 39 percentný. Odhladnuc od košických okresov (krajského mesta, druhého najväčšieho na Slovensku), vyššie zastúpenie mal Zvolen s 29 percentným podielom. Na opačnej strane boli Revúca a Rimavská Sobota s len 13 resp. 12 percentným podielom. Všetky tieto údaje však môžu byť skreslené vysokým percentom nezisteného vzdelania, ktoré sa líši od 3 percent v Banskej Štiavnici až po 12 percent v Košice II s priemerom 6 percent populácie.

Graf 4.24 Vzdelanie populácie v aktívnom veku v roku 2021



Zdroj: ŠÚ SR, Bilancia podľa vzdelania, pohlavia a vekových skupín - SR-oblasť-kraj-okres, rok 2021, m-v [om7054rr], výpočty autora

V súčasnosti sa všeobecne spomína nepomer medzi kapacitami a skutočnými potrebami škôl. Kým na agregátnej rovine je previs kapacity spôsobený demografickou krízou – stále klesajúcimi počtami detí, na úrovni konkrétnych území môže byť stav presne opačný. Dopyt môže prevyšovať kapacitnú ponuku.

Hrubý odhad nepomeru medzi dopytom a ponukou sme urobili na základe počtu žiakov a študentov v dennom štúdiu a veľkosti populácie v príslušnej vekovej skupine. Je to len hrubý odhad zaškolenosti, pre ktorú by sme potrebovali konkrétnejšie údaje. Na analýzu veľkých nepomerov a vývoja medzi územiaми veľkosti okresov však postačuje špeciálne pre materské

a základné školy. Iná situácia je pre stredné školy, gymnáziá a špeciálne školy, kde do hry vstupuje aj veľmi odlišná veľkosť okresov a školy častejšie slúžia širšiemu okoliu, než len jednému okresu. V takomto prípade môžeme aspoň porovnávať úroveň krajov. Porovnávame len stav v troch vybraných odvetviach a neanalyzujeme prognózu stavu o ďalších desať rokov – v porovnaní s predchádzajúcou časťou o demografickej prognóze je však zrejmé, že dopyt bude rásť zvlášť v okresoch s vysokým podielom rómskej populácie. Podrobná analýza pre každý okres by mala byť súčasťou detailných rozvojových plánov.

Kapacity materských škôl sa vo všeobecnosti voči dopytu zvyšovali, dokonca rýchlejším tempom, ako bol slovenský priemer, v ktorom sa prejavuje vysoký dopyt v okrese Senec, Námestovo a v páse východoslovenských okresov. Kým Trenčiansky kraj a niekoľko okresov mali dostatočné kapacity naberať deti nielen vo veku 3 – 5 rokov, alebo aj z okolitých okresov, kapacity v okresoch Košice-okolie, Rimavská Sobota, Michalovce a Revúca nielenže nepostačujú, ale sa za minulých desať rokov sa voči dopytu aj znížili (Graf 4.25).

Podobná situácia je aj v prípade kapacít základných škôl, ktoré pre väčšinu okresov nepostačujú. Istý nepomer môže byť spôsobený neskorším nástupom do školy alebo dochádzaním do susedných okresov, v priemere však nízke kapacity vykazujú aj celé kraje – Košický (79 percent) a Banskobystrický (83 percent).

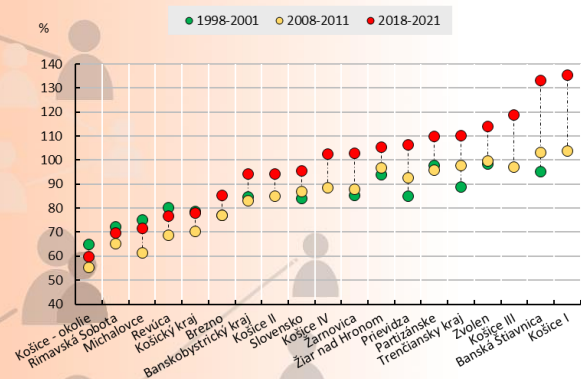
Kapacity stredných odborných škôl sú v porovnaní s veľkosťou populácie okresu (kraja) vysoké nielen v Košiciach – ktoré asi do veľkej miery obsluhujú aj dopyt okresu Košice-okolie, ale aj v okrese Banská Štiavnica a Zvolen.

Slovenský priemer ukazovateľa počet žiakov denného štúdia na gymnáziách a populácie vo veku 15 až 18 rokov pokračoval v raste, z 23 na 34 percent. Nie je dôvod, aby gymnáziá pokrývali kapacitu len svojho okresu, takže je pravdepodobné, že žiaci z okresu Košice-okolie, Žarnovica a Revúca nachádzajú toto vzdelanie v susedných okresoch. (Na hlbšiu analýzu by sme potrebovali detailnejšie údaje.) Ale aj rozdiel medzi kraji a slovenským priemerom je pomerne vysoký: 28 percent v Banskobystrickom kraji, 31 percent v Košickom aj Trenčianskom kraji voči 34 percentám slovenského priemeru.

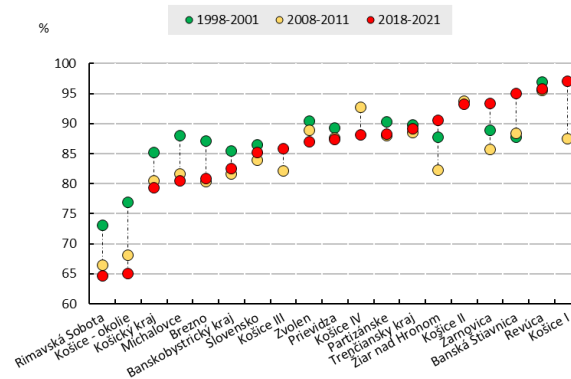
Graf 4.25 Podiel počtu žiakov a veľkosti populácie

Priemer za jednotlivé obdobia rokov v percentách populácie

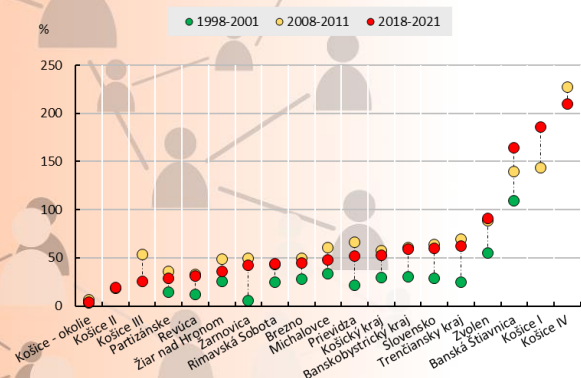
a. Materské školy



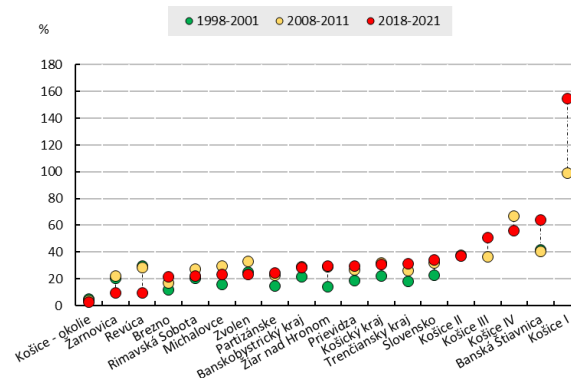
b. Základné školy



c. Stredné odborné školy



d. Gymnaziá



MŠ. Počet detí zapísaných do evidencie materských škôl (štátnych, cirkevných a súkromných).

ZŠ. celkový počet žiakov zapísaných na vyučovanie v základných školách (štátnych, cirkevných a súkromných).

SOŠ. Počet žiakov zapísaných na denné štúdium na stredných odborných školách (štátnych, cirkevných a súkromných).

Gymnaziá. Počet žiakov zapísaných na denné štúdium v gymnáziách (štátnych, cirkevných a súkromných).

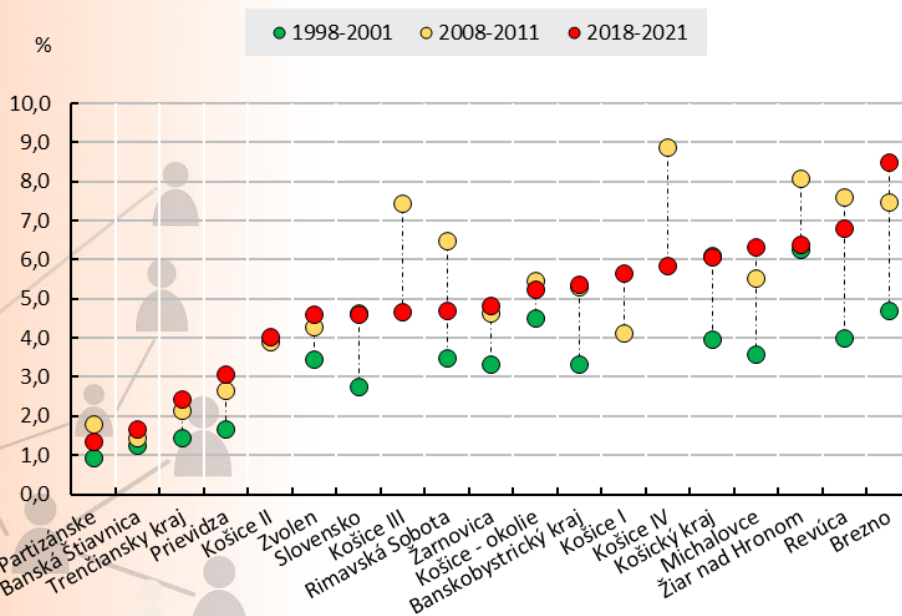
Stav trvale bývajúceho obyvateľstva k 30.6.(1.7.) (Osoba) 3-5, 6-14 a 15-18 rokov.

Zdroj: Štatistický úrad SR, Materské školy [sv5001rr], Základné školy [sv5002rr], Stredné odborné školy, SOU, ZŠŠ [sv5004rr], Gymnaziá [sv5003rr], Vekové skupiny - SR-oblasť-kraj-okres, m-v [om7007rr]. Výpočty autora

Pre špeciálne školy je veľmi problematické hodnotenie na úrovni okresov, keďže môže ísť o sústredené kapacity pre širšie okolie. Zdá sa, že na úrovni krajov by porovnávanie mohlo mať zmysel. Na Slovensku sa počet detí za minulých desať rokov v špeciálnych základných a stredných školách nezmenil a je na úrovni 4,6 percenta (Graf 4.26). V porovnaní s tým je 2,4

percentný podiel v Trenčianskom kraji nízky, kým 5,4 percentný podiel v Banskobystrickom kraji a 6,1 percentný podiel v Košickom kraji nepomerne vysoký.

Graf 4.26 Rozdiel v podiele špeciálnych škôl medzi krajmami



Špeciálne školy. Počet žiakov špeciálnych základných a stredných škôl, odborných učilíšť a praktických škôl (štátnych, cirkevných a súkromných). Stav trvale bývajúceho obyvateľstva k 30.6.(1.7.) (Osoba) 6-14 a 15-18 rokov. Zdroj: ŠÚ SR, Špeciálne školy [sv5006rr], Vekové skupiny - SR-oblasť-kraj-okres, m-v [om7007rr]. Výpočty autora

Vybrané údaje pre všetky uvedené okresy sú uvedené v Tabuľke 4.2.

Tabuľka 4.2 Vybrané štatistiky za okresy spravodlivej transformácie

	Počet obyvateľov		Index EZ	Priem. vek		RP%	Miera nezam.	Disp. počet	Zam. priemysel	Malé pod.	Živnostníci	Zašk. MŠ	Zašk. ZŠ	Zašk. SOŠ	Zašk. Gymn.	Zašk. ŠŠ
	2020	2040	2020	2020	2040	2018	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020
Partizánske	45 391	40 392	50,9	43,8	50,2	2,9	5,7	1 269	47,4	28	1,26	108,1	89,7	26,8	24,2	1,4
Prievidza	133 306	118 712	47,6	43,7	50,0	2,4	7,1	4 846	40,8	32	1,11	104,1	87,6	48,8	29,8	3,1
Zvolen	68 671	63 609	48,5	43,1	49,6	4,7	5,3	2 004	16,4	42	0,91	111,9	87,0	87,1	23,3	4,3
Žarnovica	26 083	22 859	48,9	43,0	48,2	1,8	9,1	1 233	52,5	28	1,44	103,5	93,8	40,0	8,4	4,9
Žiar nad Hronom	46 605	41 989	49,2	43,4	49,1	3,1	6,5	1 646	36,0	30	0,93	103,4	90,5	35,0	28,6	6,4
Banská Štiavnica	16 036	14 258	48,2	42,4	47,7	3,6	8,7	731	23,4	36	1,43	136,4	94,9	157,8	64,0	1,6
Brezno	61 087	54 952	48,9	42,7	47,3	9,3	8,7	2 807	39,6	26	1,12	83,0	81,3	43,2	18,9	8,5
Revúca	39 443	37 738	49,3	39,9	44,0	33,1	18,3	3 322	34,1	17	0,74	78,6	95,7	31,2	9,1	6,7
Rimavská Sobota	84 001	79 857	49,3	39,8	44,1	29,3	20,3	7 894	28,9	24	0,69	70,4	62,8	40,8	20,8	4,4
Košice I	67 453	62 135	44,2	42,6	49,7	6,6	6,0	2 097	6,9	86	0,85	134,2	97,4	181,3	154,3	5,6
Košice II	82 198	76 901	46,2	41,4	47,6	6,6	6,7	2 770	38,7	41	0,75	92,4	93,7	19,5	37,2	4,0
Košice III	28 611	26 233	51,7	42,5	50,1	6,6	4,5	763	23,4	25	0,62	115,3	89,4	24,3	50,7	4,5
Košice IV	60 105	58 437	57,0	43,5	48,5	6,6	5,4	1 535	19,4	101	0,83	102,5	88,2	197,2	54,3	5,5
Košice - okolie	130 719	158 212	49,7	37,7	41,2	20,7	12,3	7 029	26,1	25	0,71	57,6	63,1	4,3	2,3	5,0
Michalovce	110 709	109 062	46,9	40,0	45,2	19,5	12,2	6 314	30,6	29	0,80	68,6	81,2	45,2	22,2	6,1

Poznámky:

Počet obyvateľov – Stav trvale bývajúceho obyvateľstva k 30.6.(1.7.) (Osoba), Index EZ - Index ekonomického zaťaženia osôb (Percento); rok 2040 prognóza, Priem. Vek – Priemerný vek obyvateľa (Rok)

RP% - Podiel rómskej populácie na celkovej populácii okresu, výpočet autora

Miera nezam. – Miera evidovanej nezamestnanosti (v %); Disp. Počet – Disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie

Zam. Priemysel – Priemerný evidenčný počet zamestnancov podľa odvetví národného hospodárstva, v %

Malé pod. – 0-49 zamestnancov, Podniky podľa veľkostnej kategórie počtu zamestnancov k 31.12., počet podnikov na 1000 aktívnych obyvateľov; Živnostníci – Živnostníci podľa vybraných ekonomických činností (SK NACE Rev. 2) k 31. 12., na 100 aktívnych obyvateľov

Zašk. – Odhad zaškolenosti (percento) – MŠ Materské školy spolu – deti; ZŠ Základné školy - (1. - 9. roč.) spolu – žiaci; SOŠ Stredné odborné školy spolu - žiaci denného štúdia; Stredné odborné školy spolu - žiaci denného štúdia; Gymn. Gymnázia spolu - žiaci denného štúdia; ŠŠ Špeciálne školy spolu - žiaci školského veku - Je to počet žiakov špeciálnych základných a stredných škôl, odborných učilísk a praktických škôl (štátnych, cirkevných a súkromných).

Zdroj: ŠÚ SR, Šprocha a kol. (2019), Atlas rómskych komunit (2019) a výpočty autora.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



## 5 ÚZEMNÉ PLÁNY

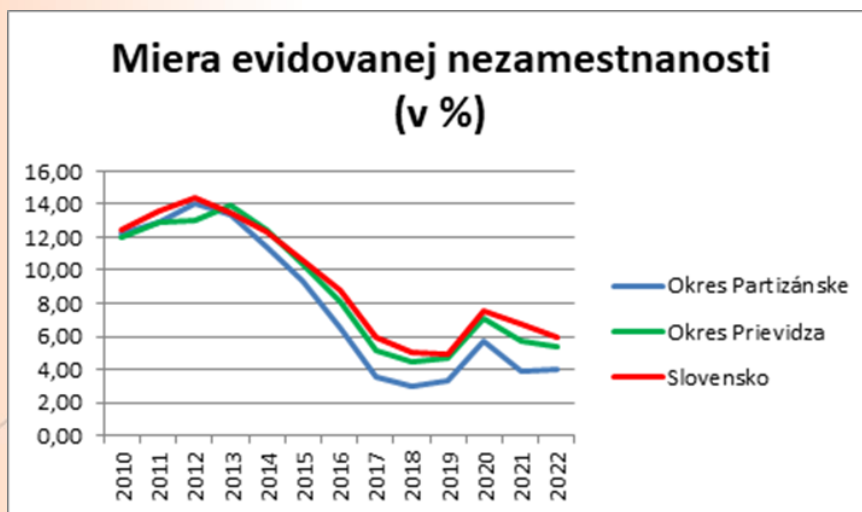
### 5.1 Horná Nitra

Vývoj priemyslu na hornej Nitre bol dlhodobo ovplyvňovaný bankým sektorom a nadväzujúcou výrobou energie z hnedého uhlia. Popri baníctve sa v regióne rozvíjal najmä chemický a gumársky priemysel. Okrem ťažkého priemyslu má na hornej Nitre tradíciu aj ľahký priemysel, najmä v podobe tradičného obuvníctva v okrese Partizánske a výroby nábytku v okrese Prievidza. Od 70tych rokov 20. storočia dochádzalo k prirodzenému útlmu baníctva, a od roku 2000 sa ekonomika na hornej Nitre začína diverzifikovať ešte viac s nástupom strojárenského a automotive priemyslu (PwC, 2019).

Aj napriek postupnej diverzifikácii ekonomických činností sú HBP najväčším zamestnávateľom v regióne a spolu so svojimi dcérskymi spoločnosťami zamestnávali ešte v roku 2018 okolo 4 000 zamestnancov, ďalšie stovky zamestnancov pracovali v nadväzných odvetviach. Nakoľko boli banícke pracovné pozície dotované štátom, nezamestnanosť v regióne sa dlhodobo darilo udržiavať pod celoslovenským priemerom (Filčák, 2019).

V súvislosti s útlmom a postupným ukončením banskej činnosti v regióne tak vznikala prirodzená obava, že sa miera nezamestnanosti výrazne zvýši. Nakoľko však ide o postupný a nie nárazový proces, zvyšovanie miery nezamestnanosti v regióne zatiaľ nebadať. Vývoj miery nezamestnanosti na hornej Nitre v porovnaní so Slovenskom znázorňuje nasledovný Graf 5.1.

Graf 5.1 Miera evidovanej nezamestnanosti na hornej Nitre v rokoch 2010 – 2022

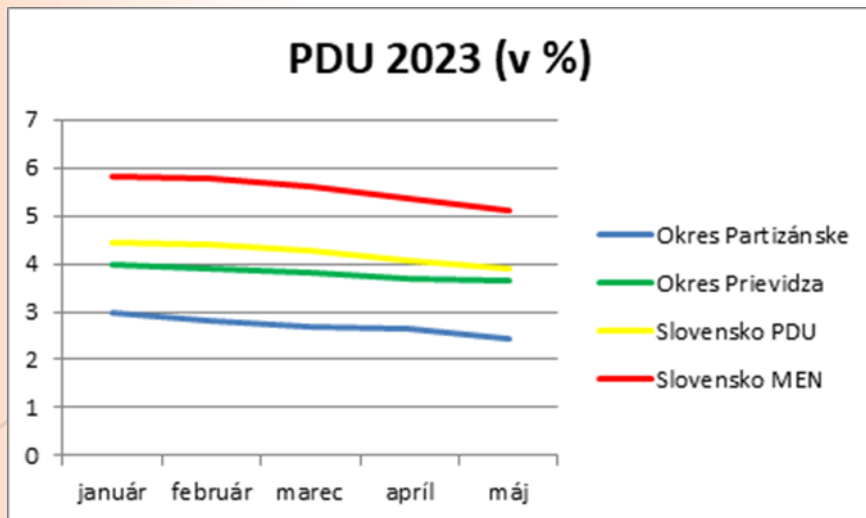


Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov Štatistického úradu.

Celoplošné zvýšenie miery nezamestnanosti v regióne aj na Slovensku v roku 2020 je spôsobené pandemickou situáciou vzniknutou v súvislosti so šírením ochorenia COVID-19, pričom najviac zasiahnuté bolo odvetvie služieb (TASR, 2021). Prepúšťanie zamestnancov utlmovaných odvetví sa začalo v roku 2020, kedy sa spustil aj národný projekt Podpora zamestnatelnosti v regióne horná Nitra, avšak ani v tomto prípade nešlo o veľké počty zamestnancov (pozri ďalej v texte). V roku 2020 opustilo viac zamestnancov odvetvie baníctva prirodzene, z vlastného rozhodnutia, než v dôsledku útlmu banskej činnosti.

Aj v nasledujúcich rokoch je vidieť, že miera nezamestnanosti začala opäť skôr klesať, pričom tento trend sa zachováva aj v roku 2023, ako znázorňuje nasledovný Graf 5.2. V roku 2023 zmenilo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR metodiku výpočtu nezamestnanosti a namiesto ukazovateľa miery evidovanej nezamestnanosti (MEN) používa v okresoch ukazovateľ podiel disponibilných uchádzačov o zamestnanie v produktívnom veku na obyvateľstvo v produktívnom veku (PDU). Keďže tento ukazovateľ počíta s celkovým počtom obyvateľov v produktívnom veku aj s počtom disponibilných uchádzačov o zamestnanie v produktívnom veku, je nižší než ukazovateľ miery evidovanej nezamestnanosti.

Graf 5.2 Podiel disponibilných uchádzačov o zamestnanie v produktívnom veku na hornej Nitre



Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR (2023).

Ako potvrdzujú aj zistenia prezentované v časti 4.1 predkladanej analýzy, reálnym problémom regiónu horná Nitra nie je nezamestnanosť, ale najmä starnutie populácie. Pomôcť riešiť túto situáciu by mala práve transformácia regiónu.

Akčný plán transformácie uhoľného regiónu horná Nitra identifikuje konkrétne priority a opatrenia na riešenie výziev transformácie v rámci svojich štyroch pilierov: I) mobilita a prepojenosť regiónu; II) ekonomika, podnikanie a inovácie; III) udržateľné životné prostredie; IV) kvalita života a sociálna infraštruktúra (PwC, 2019), ktoré sú zároveň v súlade s Plánom spravodlivej transformácie územia, Programom hospodárskeho rozvoja a sociálneho rozvoja TSK na roky 2022 - 2030 a s prioritami Fondu na spravodlivú transformáciu. Potreba rekvalifikácie a pomoci s novým uplatnením na trhu práce zamestnancom utlmovaného baníckeho odvetvia je obsiahnutá v pilieri IV.

Vzhľadom na to, že dotknutí zamestnanci pracovali v danom odvetví desiatky rokov, často bez prerušenia či zmeny zamestnania, nemajú potrebné znalosti na vstup na trh práce – nevedia si napísať životopis či žiadosť o zamestnanie, vyhľadávať pracovné ponuky a správne na ne reagovať, nevedia ako sa správať na pohovore a ako vhodne odpovedať na otázky

personalistov. Okrem zvýšenia miery nezamestnanosti môže mať strata zamestnania aj vážne psychické, sociálne a ekonomické dopady na život ohrozených zamestnancov. Z tohto dôvodu je dôležité v rámci transformácie regiónu posilnenie sociálnej infraštruktúry a sociálnych služieb zameraných na ohrozené skupiny zamestnancov, vrátane podpory vzdelávacích a rekvalifikačných aktivít.

Národný projekt *Podpora zamestnateľnosti v regióne horná Nitra* nadväzuje na Akčný plán a jeho cieľom je zmierniť dopady ukončenia banskej činnosti na zamestnancov Hornonitrianskych baní Prievidza, a.s. (ďalej len „HBP“) a „*vytvoriť podmienky pre ich plynulý prechod z utlmovaného odvetvia ťažby hnedého uhlia do nového zamestnania v iných odvetviach hospodárskej činnosti v regióne horná Nitra*“ (Lamačková a kol., 2023: 88). Národný projekt je realizovaný z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu, Operačného programu Ľudské zdroje. **Prijímateľom** národného projektu je Trenčiansky samosprávny kraj (ďalej len „TSK“), **partnermi projektu** sú HBP a mestá Handlová, Nováky a Prievidza. Aj keď tento projekt nie je financovaný z Fondu na spravodlivú transformáciu, možno ho považovať za vlajkovú loď spravodlivej transformácie regiónu horná Nitra, a to nie len pre charakter a samotné ciele projektu, ale aj pre jeho reálne overenie v priestore a čase, čo môže poslúžiť ako príklad dobrej praxe a vzor pre ďalšie projektové zámery.

Národný projekt sa realizuje na území TSK od augusta 2020 do novembra 2023 a je určený každému zamestnancovi HBP, ktorého pracovné miesto zanikne v dôsledku útlmu banskej činnosti. Vstup do projektu sa realizuje podpisom **Dohody o účasti v projekte** (ďalej len „Dohoda“), ktorú daný zamestnanec uzatvára s TSK. Podpisom Dohody však aj naďalej zostáva zamestnancom HBP, z čoho mu plynú štandardné zamestnanecké práva a povinnosti. Špecifikom je, že počas **maximálnej doby účasti 6 mesiacov v projekte** je zamestnancom vyplácaná náhrada mzdy vo výške ich priemernej mzdy. Na toto obdobie sa im tiež mení miesto výkonu práce a pracovná náplň, ktorú upravuje Dohoda a pozostáva z rôznych projektových aktivít.

Novým pracoviskom účastníkov v projekte je Elokované pracovisko TSK v Novákoch, kde ich celým adaptačným procesom sprevádza pridelený **tútor** – odborník v oblasti práce s ľudskými zdrojmi (napr. personalistika, pedagogika, sociálna práca). Úlohou tútora je poskytnúť účastníkom projektu všetky potrebné informácie a podať pomocnú ruku v témach zamestnateľnosti, ale taktiež zabezpečovanie potrebnej administratívy od dochádzok účastníkov až po dokumentáciu spojenú s realizáciou kurzov. Tútor je prítomný počas všetkých ďalších projektových aktivít (okrem Riadiaceho výboru a evaluácie, ktoré nie sú určené pre účastníkov projektu), nakoľko je priamo zodpovedný za plnenie pracovných povinností a správnosti dochádzky účastníkov.

Národný projekt tvorí jedna hlavná aktivita - **Príprava pracovnej sily na nové uplatnenie na trhu práce**, ktorú v rôznej miere, v rámci rôznych kompetencií, realizuje TSK a partneri. Hlavná aktivita pozostáva z nasledovných podaktivít:

**1. Vytvorenie Riadiaceho výboru** – orgán tvoria TSK a všetci partneri a riaditeľ Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Prievidzi (ďalej len „ÚPSVaR“). Jeho úlohou je monitorovať realizáciu projektu, riešiť vzniknuté problémy, výmena informácia medzi partnermi a zabezpečenie zamedzenia duplicity činnosti projektu a ÚPSVaR.

**2. Mapovanie potenciálu trhu práce v regióne hornej Nitry** – podaktivitu realizujú pravidelne tútori, jednak individuálne s každým účastníkom, kedy mu na základe jeho zručností, schopností a preferencií pomáhajú s hľadaním vhodného pracovného miesta, a jednak vo forme informačných správ, kde mapujú konkrétne požiadavky a možnosti pracovného trhu v rámci 6 mesačných cyklov, pričom tieto zistenia konfrontujú so zisteniami získanými z individuálnych stretnutí s účastníkmi.

**3. Bilancia kompetencií zamestnancov HBP** – podaktivitu realizujú lektori externej spoločnosti na základe výsledkov verejného obstarávania. Je zameraná na osobnostnú a profesijnú analýzu daného účastníka a jej výsledkom je záverečná správa s vyhodnotením doteraz nadobudnutých zručností, schopností a vedomostí a s odporúčaním ďalšieho kariérneho

smerovania. Súčasťou záverečnej správy je aj odporúčanie ohľadom kurzov, ktoré by mal daný účastník absolvovať, ak sa bude chcieť venovať danej pracovnej oblasti.

**4. Rekvalifikácie a ďalšie vzdelávanie pre zamestnancov HBP** – podaktivita je zameraná na zabezpečenie plynulého prechodu účastníkov projektu do nového zamestnania v regióne. Pozostáva zo vzdelávacích kurzov u externých poskytovateľov, ktoré môžu účastníci absolvovať na základe výsledkov bilancie kompetencie, ako aj zo samotnej práce tútorov s účastníkmi projektu. Každý účastník projektu má možnosť absolvovať dva kurzy – jeden odborný, rekvalifikačný a jeden na rozvoj mäkkých zručností. Na odborný kurz môže účastník projektu získať finančné prostriedky do výšky 700 eur, na mäkký kurz je vyčlenených 350 eur. Tieto finančné prostriedky sú účastníkom vyplácané na bankový účet z rozpočtu projektu, na základe Všeobecne záväzného nariadenia TSK číslo 37/2021 o poskytovaní finančných prostriedkov na absolvovanie vzdelávacích kurzov pre účastníkov národného projektu, a to vo forme transferu.

Účastníci projektu môžu absolvovať kurz u akéhokoľvek poskytovateľa s oprávnením na vykonávanie takejto činnosti v rámci územia TSK. Súčasťou tejto podaktivity je aj samotná práca tútorov s účastníkmi projektu. Počas individuálnych a skupinových stretnutí využívajú tútori rôzne metódy vzdelávania, od vysvetľovania, písomných prác a cvičení, cez logické hry až po hranie rolí. Všetky aktivity prispievajú k rozvíjaniu sociálnych, osobných aj profesionálnych kompetencií. Vďaka týmto aktivitám sú účastníci projektu schopní uspieť v konkurenčnom boji na pracovnom trhu, dokážu si napísať kvalitný životopis na konkrétnu pracovnú ponuku, sú pripravení a vedia správne reagovať na otázky personalistov, ovládajú pravidlá verbálnej aj neverbálnej komunikácie na pohovore.

**5. Podpora počas obdobia aktívnej rekvalifikácie/adaptácie** – podaktivita konkretizuje vyššie uvedenú skutočnosť, že účastníci projektu sú počas celého procesu adaptácie stále zamestnanci HBP. Za realizáciu podaktivity sú preto zodpovedné HBP, ktoré všetkým účastníkom projektu počas doby trvania ich účasti v projekte vyplácajú náhradu mzdy vo výške ich priemernej mzdy. Okrem toho zabezpečujú plnenie aj ďalších legislatívne stanovených

nárokov zamestnancov, kontrolujú a schvaľujú dochádzky vrátane všetkých dovolení, lekárov či práceneschopností. HBP sú taktiež zodpovedné za prítok účastníkov do projektu, keďže ide o ich zamestnancov, pracovné miesta ktorých zanikajú v dôsledku útlmu ťažby hnedého uhlia.

**6. Vytvorenie Kontaktných centier** – podaktivita je v kompetencií partnerských miest Handlová, Nováky a Prievidza. Kontaktné centrá poskytujú účastníkom a absolventom projektu, ale aj ostatným zamestnancom HBP, bezplatné konzultačné služby. Ide o odborné individuálne poradenstvo v ekonomickej, sociálnej, psychologickej či legislatívnej oblasti, ale aj o organizovanie komunitných podujatí vo forme prednášok, seminárov či field tripov. Asi najobľúbenejšou komunitnou aktivitou organizovanou Kontaktnými centrami sú pracovné trhy, kde sa stretnú zamestnávateľia (nie len) z regiónu horná Nitra a prezentujú seba, svoju činnosť a voľné pracovné miesta priamo účastníkom projektu. „Základnými cieľmi Kontaktných centier sú skvalitňovanie života, predchádzanie vzniku sociálno-patologických javov a zmierňovanie prehlbovania už existujúcich patológií, sebarozvoj klienta a podpora v oblasti aktivizácie tretieho sektora a podpora komunitného rozvoja“ (Lamačková a kol., 2023: 91).

**7. Evaluácia projektu** – podaktivitu zabezpečujú odborní pracovníci na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzatvorenej s TSK. Cieľom podaktivity je prostredníctvom štruktúrovaných rozhovorov, dotazníkov či cieľových skupín identifikovať prínos národného projektu pre cieľovú skupinu – zamestnancov HBP, ale aj posúdiť efektívnosť, účelnosť a správnosť aktivít projektu v kontexte potrieb cieľovej skupiny. Vyhodnotenie projektu prebieha v 6 mesačných cykloch, aby reflektovala aktuálne dianie, ale aj riešenie prípadných nedostatkov či implementáciu relevantných odporúčaní.

Aj keď sa národný projekt realizuje od augusta 2020, prvá skupina účastníkov nastúpila do projektu v septembri 2020. Aj ďalšie mesiace vstupovali do projektu len menšie skupinky účastníkov. Najpočetnejšie skupiny vstupujú do projektu vždy začiatkom nového roka. Od októbra 2021 do marca 2022 vstupovali do projektu najmä zamestnanci Bane Handlová, ktorá

musela po 112 rokoch predčasne ukončiť svoju činnosť kvôli nepredvídanej geologickej udalosti, ktorá ju postihla. Samozrejme, nejde o všetkých zamestnancov – časť z nich bola presunutá na pracovisko v Novákoch, časť sa rozhodla pre definitívny odchod zo zamestnania.

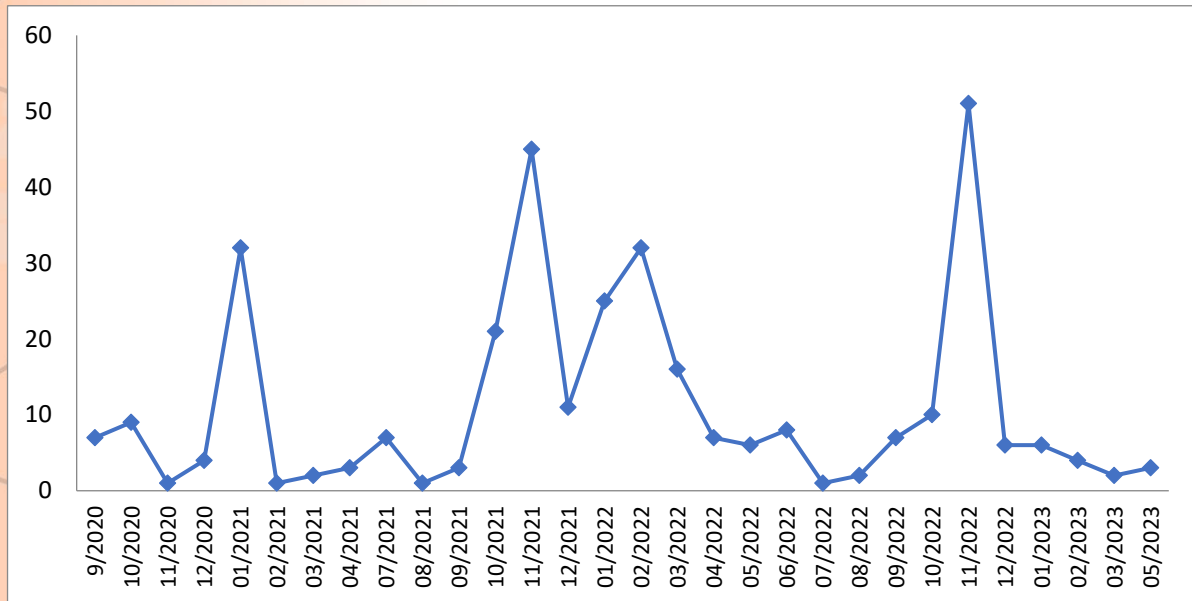
Táto skupina zamestnancov v najväčšej miere ovplyvnila verejné povedomie o projekte a poskytla mu najlepšiu reklamu, a to najmä medzi ostatnými zamestnancami HBP. Dovtedy títo stále vstupovali do projektu s istou obavou, a aj keď boli na konci ich účasti veľmi spokojní, tento vzorec sa opakoval. Po „handlovskej“ skupine účastníkov sa nazeranie na projekt medzi zamestnancami otočilo, pravdepodobne kvôli ich priateľským väzbám a vzájomnému rešpektu, ktorý bol medzi účastníkmi citeľnejší než dovtedy.

Prehľad vývoja počtu účastníkov od septembra 2020 do mája 2023 znázorňuje nasledujúci graf (Graf 5.3). V tomto období vstúpilo do projektu spolu 333 zamestnancov, z toho 281 mužov a 52 žien. Do projektu vstupujú zamestnanci z podzemia aj z povrchu, ktorí na bani zastávali rôzne pozície, od práčov cez razičov až po vedúcich oddelení.

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania tvoria najpočetnejšiu skupinu - až 86 percent - zamestnanci s dosiahnutým úplným stredným vzdelaním s maturitou alebo výučným listom (ISCED 3), nasledovaní sú účastníkmi s druhým stupňom vysokej školy (úroveň ISCED 7) - 8 percent, a dosiahnutým základným vzdelaním (ISCED 2) – 4 percentá účastníkov. Zvyšné 2 percentá sú rozdelené medzi účastníkmi s prvým stupňom vysokej školy (ISCED 6), pomaturitným vzdelaním (ISCED 4) a vysokou školou tretieho stupňa (ISCED 8).



Graf 5.3 Počet vstupujúcich účastníkov projektu Podpora zamestnateľnosti v regióne horná Nitra od septembra 2020 do mája 2023



Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov Trenčianskeho samosprávneho kraja, projekt Podpora zamestnateľnosti v regióne horná Nitra.

Počet nových účastníkov vstupujúcich do projektu sa mesiac od mesiaca líšil podľa toho, ako boli rušené ich pracovné miesta v súvislosti s útlmom ťažby hnedého uhlia (Graf 5.3). Na počet zamestnancov, ktorí do projektu reálne vstúpili (a vstupujú) má vplyv aj prirodzená fluktuácia – niektorí zamestnanci podávajú výpovede, z tohto dôvodu už do projektu vstúpiť nemôžu a vzhľadom na to, že HBP stále musí plniť svoje podnikateľské záväzky, v prípade potreby obsadzujú takéto pracovné miesta inými zamestnancami v rámci svojej organizačnej štruktúry.

25 percent účastníkov deklaruje pri vstupe do projektu rôzne znevýhodnenie, väčšinou zdravotné. Ide o rôzne zdravotné obmedzenia spojené najmä s charakterom vykonávanej práce v baníctve, ktoré však môžu spôsobovať problémy aj pri hľadaní nového uplatnenia na trhu, a obmedzovať možnosti na absolvovanie kurzov. Niektorí účastníci pre svoj zdravotný stav neboli schopní absolvovať ani kurz na rozvoj mäkkých zručností.

Z celkového počtu 340 účastníkov projektu ich k 31. 7. 2023 absolvovalo odborné kurzy 71 percent. Najobľúbenejšie sú kurzy z oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia, najmä balíčky kurzov pre pracovníkov v stavebníctve, údržbe, stavebníctve či v obsluhu kotlov a tlakových

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

zariadení. Ďalšie početnejšie zastúpené sú kurzy SBS, rôzne zväračské kurzy či elektrotechnické minimum. Medzi menej zastúpené kurzy patria aj kurzy záhradníctva, fitnes tréner, murár, manikérka, účtovník, personalista či vodiči skupiny C a D.

Kurzy na rozvoj mäkkých zručností absolvovalo takmer 65 percent účastníkov, pričom najčastejšie sa účastníci rozhodnú pre počítačové kurzy (rôznej úrovne) a jazykové kurzy. Menej zastúpené sú kurzy lektora (vzdelávanie dospelých) a podnikateľské minimum.

Žiadny kurz neabsolvovalo 47 účastníkov projektu, z toho 9 v dôsledku nástupu do novej práce a 1 zo zdravotných dôvodov. Ostatní účastníci si nevybrali kurzy najmä vzhľadom na svoj vyšší vek či zdravotný stav.

Od začiatku realizácie projektu sa ukazuje, že poskytovatelia vzdelávania v regióne horná Nitra dokážu absorbovať aj väčšie skupiny záujemcov o vzdelávanie, a zároveň ponuka vzdelávania reflektuje preferencie účastníkov projektu zhrnuté v záverečnej správe Bilancie kompetencií. Keďže účastníci projektu disponujú prostriedkami len na úhradu kurzovného poplatku (nie na dopravu, stravu, príp. ubytovanie), spravidla si vyberajú geograficky dostupnejšie kurzy, prípadne také, ktoré môžu absolvovať online. Mierny problém s absorpciou nastal v prvom a druhom kvartáli roku 2023, kedy sa zvýšil dopyt aj po kurzoch v rámci národného projektu „Nestrať prácu – vzdelávaj sa“ Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR. V prípade niektorých, najmä odborných, kurzov tak museli účastníci projektu čakať dlhšiu dobu (spravidla 4 – 6 týždňov) na zaradenie do kurzu. Účastníci môžu kurzy dokončiť aj po skončení ich maximálne 6 mesačnej účasti v projekte, avšak v tomto čase už nemajú nárok na ďalšie výhody spojené s účasťou v projekte, predovšetkým na náhradu mzdy.

Tútorom sa podarilo vytvoriť solídnu sieť kontaktov a väzieb s poskytovateľmi vzdelávania. Aktuálne táto sieť obsahuje 34 poskytovateľov odborných kurzov a 18 poskytovateľov mäkkých kurzov (niektorí poskytovatelia poskytujú odborné aj mäkké kurzy, sú započítaní v každej kategórii zvlášť). Súčasťou siete sú aj dve stredné odborné školy Trenčianskeho samosprávneho kraja – jedna poskytuje odborné vzdelávanie v oblasti záhradníctva, druhá poskytuje počítačové kurzy na rozvoj mäkkých zručností.

Z doterajších skúseností s implementáciou národného projektu vyplýva, že aj iné stredné odborné školy v regióne sa začali viac zaujímať o možnosti poskytovania celoživotného vzdelávania. K dosiahnutiu tohto cieľa im môžu pomôcť prvé výzvy z Fondu na spravodlivú transformáciu zamerané na rozvoj stredných odborných škôl, a to nie len na hornej Nitre, ale aj v ostatných dvoch oprávnených regiónoch (KSK a BBSK). Vďaka podpore z FST budú môcť školy vytvoriť nové vzdelávacie programy a nakúpiť aj relevantné technické vybavenie. Aj keď sú tieto investície určené primárne na vzdelávanie učiteľov daných škôl a ich študentov, v budúcnosti vytvoria potenciál aj pre vytvorenie kurzov celoživotného vzdelávania.

Na základe priebežných hodnotení implementácie projektu bola možnosť absolvovať kurz a zvýšiť si tak svoje možnosti uplatnenia na trhu práce hodnotená ako jeden z najpozitívnejších výstupov projektu. Medzi ďalšie pozitívne hodnotené aspekty národného projektu patrí práca tútorov s účastníkmi projektu počas celého adaptačného procesu (74 percent), schopnosť napísať si kvalitný životopis (60 percent), získané znalosti o nových možnostiach uplatnenia sa na trhu práce (48 percent) a pomoc s riešením špecifických životných situácií v rámci Kontaktných centier (20 percent). Okrem praktickej stránky hodnotia účastníci pozitívne aj možnosť spoznať nových ľudí, socializovať sa či vzájomne sa motivovať medzi bývalými kolegami, keďže všetci prechádzajú rovnakou životnou situáciou (Olejárová a kol., 2022).

Projektové aktivity pomáhajú účastníkom projektu vyrovnávať sa s ich novou situáciou, naučia ich komunikovať v kolektívoch, riešiť zložité životné situácie či zvládať trému a stres, ale pomôžu im tiež nájsť motiváciu do ďalšej životnej etapy, ktorou je práca mimo baníctva. *„Výsledkom projektu je zvýšenie adaptability zamestnancov na nové podmienky a uľahčenie ich plynulého prechodu do nového zamestnania či podnikania, čo prispeje k eliminácii negatívneho vplyvu transformácie regiónu na ekonomickú, sociálnu a spoločenskú situáciu končiacich zamestnancov, a tiež zníženiu rizika nárastu nezamestnanosti v regióne“* (Lamačková a kol., 2023: 89).

Ako sme už uviedli, nezamestnanosť v regióne zatiaľ nemá stúpajúcu tendenciu, a to aj napriek tomu, že nie všetci účastníci projektu si po jeho skončení nájdu prácu. Prepúšťaní zamestnanci

majú pod sebou pomerne hustú záchrannú sieť tvorenú kompenzačným príspevkom (podľa počtu odrobených rokov budú mesačne poberať príspevok vo výške od cca 200 eur do cca 1 000 eur po dobu od troch do sedem rokov) či odstupným. Okrem toho môžu, ako všetci zamestnanci bez ohľadu na odvetvie, využiť možnosť evidencie na Úrade práce či nástup na PN, čo väčšina z nich aj využíva. Práci si začnú hľadať neskôr, či už do pol roka od ukončenia ich účasti v projekte, alebo až neskôr, po využití vyššie uvedených možností. Pri výstupe z projektu (po 6 mesiacoch účasti) sa zamestnalo spolu 33 účastníkov, pri následnom monitorovaní, teda 6 mesiacov po ukončení účasti v projekte, bolo zamestnaných 65 účastníkov, resp. absolventov projektu. Z toho je 23 absolventov, ktorí si prácu udržali z monitorovania pri výstupe, jeden z týchto pôvodne zamestnaných absolventov o prácu prišiel, jeden nastúpil na PN a osem z nich následné monitorovanie ešte len čaká. Vytvorené vzťahy medzi účastníkmi a tútormi sa často udržiavajú aj po skončení účasti v projekte, vďaka čomu vieme zbierať (aspoň čiastočne) údaje o zamestnanosti aj po oficiálnom monitorovacom období. Po viac ako 6 mesiacoch od ukončenia účasti v projekte sa zamestnalo ďalších 36 absolventov.

Implementácia národného projektu sa končí v novembri 2023, avšak aj po tomto období bude HBP naďalej ukončovať svoju činnosť a postupne rušiť pracovné pozície. Nakoľko je aktuálny projekt veľmi pozitívne hodnotený medzi jeho účastníkmi a absolventmi, predbežná externá hodnotiacia správa potvrdila relevantnosť nastavenia jeho aktivít, pripravuje TSK s partnermi jeho pokračovanie, aby aj zamestnanci ukončujúci prevádzku HBP a súvisiacich odvetví dostali potrebnú pomoc pri hľadaní nového uplatnenia na trhu práce v nových ekonomických odvetviach. (Do nového národného projektu sa budú môcť zapojiť aj zamestnanci odštepného závodu Slovenských elektrární – Elektrárne Nováky.) Hlavný cieľ projektu zostáva zachovaný a jeho implementácia zapadá do plánu spravodlivej transformácie regiónu horná Nitra, ako aj do štruktúry Operačného programu Slovensko 2021 – 2027 a jeho prioritnej osi – FST.

Aj v novom projekte však zostáva otvorená otázka synergie s inými regionálnymi projektami implementovanými v rámci nového programového obdobia. Pôvodnou myšlienkou národného projektu bolo totiž nastaviť vzdelávanie zamestnancov utlmovaného odvetvia tak,

**Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.**

aby korešpondovali s požiadavkami a potrebami zamestnávateľov, ktorí by v rámci transformácie vytvárali nové pracovné možnosti v iných odvetviach. Vzhľadom k tomu, že prvé výzvy začali vychádzať až v júni 2023 sa tento cieľ nepodarilo naplniť, a zatiaľ nedochádza k ekonomickej transformácii územia. Pokiaľ sa táto situácia nezmení, ekonomicky aktívni obyvatelia si budú aj naďalej hľadať uplatnenie mimo región alebo v zahraničí, čo bude mať vplyv na ďalšie starnutie jeho populácie (Czetmayerová a Havelková, 2023). Až ďalšie výzvy vyhlásené počas implementácie nového národného projektu na podporu zamestnancov dotknutých odvetví ukážu, či bude možné želanú synergiu dosiahnuť.

## 5.2 Košice

Košický región patrí medzi tie slovenské regióny, kde je možné vidieť asi najväčšie nerovnosti a disparity. Štyri košické okresy (KE I.-IV.) patria na Slovensku k najrozvinutejším s relatívne nízkou nezamestnanosťou, s relatívne vysokou zamestnanosťou a relatívne vysokou priemernou mzdou. Ostatné okresy v rámci Košického samosprávneho kraja (KSK) sú na tom podstatne horšie s výnimkou subregiónov v tesnom okolí košických okresov. V rámci KSK sa nachádza okres Rimavská Sobota, ktorý patrí medzi najmenej rozvinuté regióny na Slovensku a zároveň viacero tzv. hladových dolín, najmä v bývalých baníckych regiónoch Smolník, Gelnica, Rožňava, Dobšiná.

Hladové doliny a menej rozvinuté regióny KSK sú pozostatkom nezvládnutej transformácie hospodárstva po roku 1989, kedy sa tieto procesy nechali, v rámci vtedajšej neoliberálne nastavenej transformácie plánovaného hospodárstva na trhové, voľne plynúť bez akýchkoľvek zásahov a pokusov o spravodlivejšie nastavenie transformácie.

V regióne sa nachádza viacero kľúčových veľkých zamestnávateľov, ktorí sú, alebo budú zainteresovaní v zelenej transformácii. Najväčším podnikom je U. S. Steel Košice, ktorý je zároveň najväčším producentom CO<sub>2</sub>. Priamo v Košiciach sa nachádza ďalší relatívne veľký producent CO<sub>2</sub>, Tepláreň Košice. Ďalšími veľkými slovenskými producentmi CO<sub>2</sub> v regióne sú Cementáreň CHR v Turni nad Bodvou a Elektráreň vo Vojanoch. Vynútené zmeny technológií v rámci zelenej transformácie vytvárajú tlak aj na automobilový priemysel, ktorý sa v košickom

regiónu vyskytuje vo viacerých lokalitách a priemyselných parkoch. Najznámejšie a najväčšie sú priemyselné parky v okolí košického letiska, pri Kechneci, Veľkej Ide, Michalovciach a Novej Polhore, pričom z hľadiska geografickej dostupnosti je potrebné spomenúť aj priemyselné parky umiestnené na juhu prešovského okresu, kde si prácu našli aj mnohí obyvatelia košického regiónu. Významným impulzom v automobilovom sektore bude rozbeh výroby vo fabrike VOLVO, ktorá sa momentálne buduje v priemyselnom parku Valaliky. Ďalšími zamestnávateľmi v regióne, ktorých sa zelená transformácia dotkne sú Východoslovenská distribučná, Východoslovenská energetika, Eustream a Slovenský plynárenský priemysel.

S individuálnou automobilovou dopravou, bez ohľadu na to, či máme na mysli elektromobilitu, alebo klasické spaľovacie motory, úzko súvisí aj problematika dostupnosti verejnej dopravy. Efektívne znižovanie emisií (CO<sub>2</sub>, NO<sub>x</sub> a prachové častice) z dopravy sa dá dosiahnuť preferenciou verejnej hromadnej prepravy z hľadiska verejných politík a podporou budovania infraštruktúry verejnej dopravy zo strany štátu a samospráv.

V aktuálne schválených kritériách pre výber projektov pre opatrenie 2.3 Podpora udržateľnej miestnej dopravy v rámci priority 8P1 Fond na spravodlivú transformáciu pre výzvu na podporu verejnej osobnej dopravy s nulovými emisiami sa počíta s nákupom elektrických a vodíkových autobusov pre dopravu v KSK pre okresy Košice I-IV, Košice – okolie a Michalovce. V tomto prípade možno identifikovať dva nedostatky. Tento projekt nepočíta s trolejbusovou dopravou, pričom v Košiciach táto forma dopravy fungovala do roku 2016. Infraštruktúra trolejbusovej dopravy odvtedy chátra a jej prípadne obnovenie, spolu s nákupom nových trolejbusov mohlo pravdepodobne vyjsť lacnejšie ako nákup nových elektrobusev a vodíkových autobusov s príslušnou infraštruktúrou. Druhým problémom je fakt, že nakúpené autobusy sa budú môcť používať len v rámci uvedených okresov, čo napríklad znemožní použitie týchto autobusov napr. na trase Michalovce – Košice, keďže trasa by prechádzala aj cez okresy, ktoré nie sú uvedené v projekte (okresy Trebišov a Vranov nad Topľou). (MIRRI SR, 2023b)

Slovensko patrí medzi najviac postihnuté krajiny nekvalitou ovzdušia, najmä z hľadiska obsahu prachových častíc, pričom najviac postihnutou lokalitou na Slovensku je Veľká Ida pri Košiciach (v blízkosti areálu U. S. Steel Košice a priemyselného parku vo Veľkej Ide). Prachové častice v ovzduší v Košickom regióne pochádzajú z priemyselnej výroby a dopravy. (SHMÚ, 2022a, SHMÚ, 2022b)

Košický región, spolu s prešovským patria medzi regióny s najväčším počtom vylúčených komunít, ktorých obyvateľstvo je veľkou výzvou, tak z hľadiska budúcej zamestnanosti a tým aj zvyšovanie príjmov do regionálnych rozpočtov, ale hlavne z hľadiska zásadného zlepšenia životnej úrovne týchto komunít.

Z hľadiska prístupnosti vzdelávania a rozvoja celoživotného vzdelávania má košický región slušné základy postavené na vedeckom základe dvoch košických Univerzít (UPJŠ a TUKE) a na hustej sieti stredných škôl v zriaďovateľskej pôsobnosti KSK. Rozvoj celoživotného vzdelávania je možné stavať práve na tejto existujúcej štruktúre vzdelávacích inštitúcií a zároveň na rozvoji súkromných vzdelávacích inštitútov.

### **Najväčšie projekty na znižovanie emisií CO<sub>2</sub> v KSK**

#### **U. S. Steel Košice**

Hutnícky kombinát plánuje do roka 2030 znížiť produkciu CO<sub>2</sub> investíciou do novej technológie, ktorá pozostáva z výroby ocele zo šrotu v elektrických peciach, ktorou zásadným spôsobom zredukujú výrobu vo vysokých peciach klasickým „uhľovým“ spôsobom. Táto nová technológia okrem zníženia produkcie skleníkových plynov pravdepodobne zvýši tlak na redukciiu zamestnanosti vo fabrike, najmä v časti tzv. prvovýroby, ktorej produkciu síce firma neplánuje celkom zrušiť ale zásadne obmedziť. Problémom z hľadiska prípadnej rekvalifikácie zamestnancov, ktorí prídu o prácu bude aj v relatívne vysokom priemernom veku zamestnancov, naopak výhodou je veľmi priaznivá štruktúra dosiahnutého vzdelania zamestnancov USSK. Rovnako táto nová investícia vytvorí tlak na zamestnanosť v Železničnej spoločnosti Cargo (ZSSK Cargo), ktorá dováža pre U. S. Steel primárne suroviny z Ruska a Ukrajiny. Dovoz šrotu by nebol potrebný v takých objemoch, ako sa momentálne vozí

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

železná ruda a uhlie a je otázkou, či by sa šrot dovážal železničnou, alebo kamiónovou dopravou. Projekt U. S. Steel Košice na výstavbu elektrických pecí a novej technológie na priame odlievanie ocele je momentálne v prípravných fázach a ešte nebol oficiálne ohlásený, firma dokonca vydala stanovisko, že ak ho má realizovať, musí dostať viac peňazí z verejných zdrojov. (USSK, 2023, Jenčová, 2022)

V júni 2023 ohlásila ministerka MIRRI a minister Životného prostredia schválenie 300 miliónovej dotácie z plánu obnovy na investíciu do novej technológie pre U. S. Steel a pri tejto príležitosti sa k investícii vyjadril aj hovorca firmy: *„Toto je prvý z niekoľkých krokov nutných na dôkladné zváženie potenciálnej investície do dekarbonizácie v USSK. Akékoľvek možné budúce investície do dekarbonizácie závisia od ďalších požiadaviek. Patrí medzi ne grantová podpora prostredníctvom Modernizačného fondu, predĺženie harmonogramu čerpania pre Fond obnovy a odolnosti, identifikácia investičných partnerov, konkurencieschopné dlhodobé koncové ceny elektrickej energie a nakoniec schválenie radou riaditeľov spoločnosti United States Steel Corporation.“* (TASR, 2023b) Firma dokonca v júli 2023 vydala stanovisko, že ak má projekt realizovať, musí dostať viac peňazí z verejných zdrojov, pričom bolo spomenutých 750 miliónov z modernizačného fondu (Bača, 2023).

## TEKO

Projekt štátnej spoločnosti TEKO na využitie geotermálnej energie je aktuálne vo vysokom stupni rozpracovanosti. V júli 2023 bol zámer národného projektu schválený na 3. zasadnutí Komisie pri Monitorovacom výbore pre Program Slovensko 2021 – 2027 pre Fond na spravodlivú transformáciu. Spoločnosť už v minulosti znižovala produkciu CO<sub>2</sub> postupným nahrádzaním uhlia plynom, no až po zrealizovaní aktuálnej investície prepojenia geotermálneho vrtu pri obci Ďurkov a spoločnosťou TEKO v Košiciach sa podarí zásadným spôsobom zredukovať produkciu CO<sub>2</sub> emisií. Zásadné zníženie, alebo dokonca eliminovanie spotreby fosílnych palív v TEKO bude mať vplyv aj na zamestnanosť v ZSSK Cargo, ktorá dováža do TEHO uhlie, rovnako aj na SPP, ktorému klesne odber plynu v TEKO. A nakoľko bude



nahradené spaľovanie fosílnych palív (uhlie a plyn) geotermálnou vodou, tak táto strata prepravných kapacít bude trvalá. (GEOTERM, 2023)

### **Cementárne**

Cementáreň Danucem v Turni na Bodvou už začala s projektom nahrádzania spaľovania koksu spaľovaním odpadu. Tento projekt mal znížiť spotrebu fosílnych palív až o 80 percent. Podľa vyjadrení spoločnosti táto investícia nebude mať negatívny vplyv na zamestnanosť v podniku, naopak, kvôli tejto novej investícii plánujú zamestnanosť zvyšovať. Otázne ostáva, ako sa zmena spaľovaného média odrazí na zamestnanosti v ZSSK CARGO, ktorej klesnú prepravné kapacity pre Cementáreň o 80 percent. (DANUCEM, 2023)

Z plánu obnovy bola v júni 2023 ohlásená aj dotácia pre Cementáreň v Turni nad Bodvou na ďalšiu ekologizáciu výroby, ktorá by mala úplne odstrániť spaľovanie koksu pri výrobe cementu. (TASR, 2023c)

### **Elektrárne Vojany**

Tepelná (uhľová) elektrárne vo Vojanoch už od roku 2009 začala s čiastočným nahrádzaním fosílnych palív drewnou štiepkou a aktuálne zvažujú a prakticky skúšajú nahradenie fosílnych palív spaľovaním odpadu. Dôležitosť prevádzkovania elektrárne vo Vojanoch stojí na stabilite prenosovej sústavy východného Slovenska a na poskytovaní podporných služieb potrebných na udržanie kvalitatívnych ukazovateľov sústavy. V prípade, že by sa Slovenské elektrárne rozhodli nahradiť spaľovanie uhlia odpadom, tak takáto zmena by taktiež vyvolala tlak na zamestnanosť v ZSSK Cargo. (SEAS, 2023)

## **5.3 Banská Bystrica**

Banskobystrický kraj (ďalej len „BBSK“) je svojou rozlohou najväčší kraj na Slovensku a po Prešovskom kraji sa v ňom nachádza najväčší počet obcí. Pre kraj je charakteristický vysoký počet malých obcí – až 406 z celkového počtu 518 obcí malo v roku 2022 od 0 do 999 obyvateľov, čo spôsobuje problémy v napĺňaní ich samosprávnych kompetencií, ale aj

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

v environmentálnej, sociálnej a ekonomickej oblasti. (LAFFÉRSOVÁ a kol., 2022a; Štatistický úrad SR, 2023).

BBSK patrí medzi najmenej ekonomicky rozvinuté regióny na Slovensku. Jeho priemyselný charakter, nedostatočná inovačná výkonnosť a nedostatok atraktívnych pracovných miest prispievajú k odlevu ľudského kapitálu z regiónu. V regióne sú tiež prítomné výrazné disparity medzi jeho severnou a juhovýchodnou časťou, kde je výraznejšia koncentrácia MRK, ktorá predstavuje až 12,5 percentný podiel na celkovej populácii kraja. Táto skutočnosť výrazne ovplyvňuje tempo rozvoja kraja a prispieva k negatívnym trendom v socioekonomickej oblasti (LAFFÉRSOVÁ a kol., 2022b).

Hospodárstvo kraja je závislé najmä od energeticky náročného priemyslu s vysokou intenzitou skleníkových plynov. Odvetvie je zastúpené najmä hlinikárňou Slovalco v Žiari nad Hronom a oceliarňou Železiarne Podbrezová, ktoré patria aj medzi najvýznamnejších zamestnávateľov regiónu, a ďalej Slovenskými magnezitovými závodmi v Jelšave, vápenky Calmit v Rimavskej Sobote a Zvolenskej teplárenskej. Prechod na klimaticky neutrálne hospodárstvo prinesie týmto podnikom rôzne výzvy, či už v oblasti zavádzania technologických zmien alebo pri príprave pracovnej sily na prácu s novými technológiami či postupmi. Transformácia regiónu sa bude do určitej miery týkať všetkých vyššie uvedených podnikov a podľa PST sa dotkne viac ako 400 zamestnancov. Do tejto skupiny však patrí aj časť zamestnancov HBP, a.s., ktorí síce pracujú v regióne horná Nitra, ale pochádzajú zo susediacich okresov BBSK, avšak najvýraznejšiu skupinu zamestnancov tvoria práve tí z hlinikárne Slovalco. V oblasti hospodárskej transformácie sa bude FST v regióne zameriavať najmä na rozsiahlejšiu diverzifikáciu priemyslu prostredníctvom podpory MSP a vytvárania atraktívnych pracovných miest, vrátane podpory sieťovania podnikateľského sektora vedecko-výskumných inštitúcií za účelom transferu nových technológií do praxe (MIRRI, 2022b).

Okrem hospodárstva sú najväčšími prispievateľmi k tvorbe emisií v regióne aj oblasť vykurovania budov a regionálna doprava. FST sa preto bude zameriavať na podporu možností

využívania OZE, prevažne geotermálnej energie, rozvoj udržateľnej miestnej dopravy, vrátane podpory možností alternatívnych spôsobov dopravy (tamže).

V regióne sa v roku 2020 nachádzalo 89 stredných škôl, dve univerzity a dve umelecké vysoké školy. Najviac stredoškôľakov študovalo na gymnáziách (takmer 30 percent) a v oblasti obchodu, podnikania a služieb (obchodná akadémia, hotelová akadémia – 22 percent). Stredné odborné školy navštevovalo od 1,9 percenta (informačné technológie) do 6,3 percenta (strojárstvo, obrábanie kovov, hutníctvo). Takmer tri štvrtiny vysokoškôľakov študovalo na Univerzite Mateja Bela (takmer 72 percent v roku 2020), nasledovaná Technickou univerzitou vo Zvolene (takmer 22 % študentov). Akadémiu umení v Banskej Bystrici a Hudobnú a umeleckú akadémiu Jána Albrechta v Banskej Štiavnici (HUAJA) navštevuje spolu len niečo vyše 6 percent študentov, pričom HUAJA je zároveň počtom študentov najmenšia univerzita na Slovensku (LAFFÉRSOVÁ a kol., 2022c). FST sa bude v oblasti rozvoja ľudského kapitálu zameriavať na podporu spolupráce medzi strednými školami, univerzitami a MSP, aby sa zabezpečila prepojenosť vzdelávacích programov a potrieb zamestnávateľov, a aby sa zároveň prispelo k dosiahnutiu cieľov hospodárskej diverzifikácie a udržania talentov v regióne (MIRRI SR, 2022b).

V uplynulých rokoch vyšlo na úrovni kraja niekoľko kľúčových dokumentov jeho rozvoja do roku 2030, pričom rozvojové priority sú zhrnuté aj v Programe hospodárskeho rozvoja a sociálneho rozvoja BBSK na roky 2022 – 2030 (ďalej len „PHRSR“) a Integrovannej územnej stratégie BBSK (ďalej len „IÚS“). V rámci príprav PHRSR zbieral úrad BBSK rozvojové projektové zámery, pričom prioritou projektov je schvaľovaná Radou partnerstva BBSK, tvorenou zástupcami regionálnej a miestnej samosprávy, štátnej správy a sociálno-ekonomických partnerov z akademického, občianskeho, podnikateľského a poľnohospodárskeho sektora. Vybrané projekty budú implementované do Integrovaných územných investícií, ktoré spolu s IÚS tvoria súčasť PHRSR kraja. Tieto projekty musia byť v súlade s politickými cieľmi OP Slovensko, ako uvádzame v kapitole 2.

## SLOVALCO

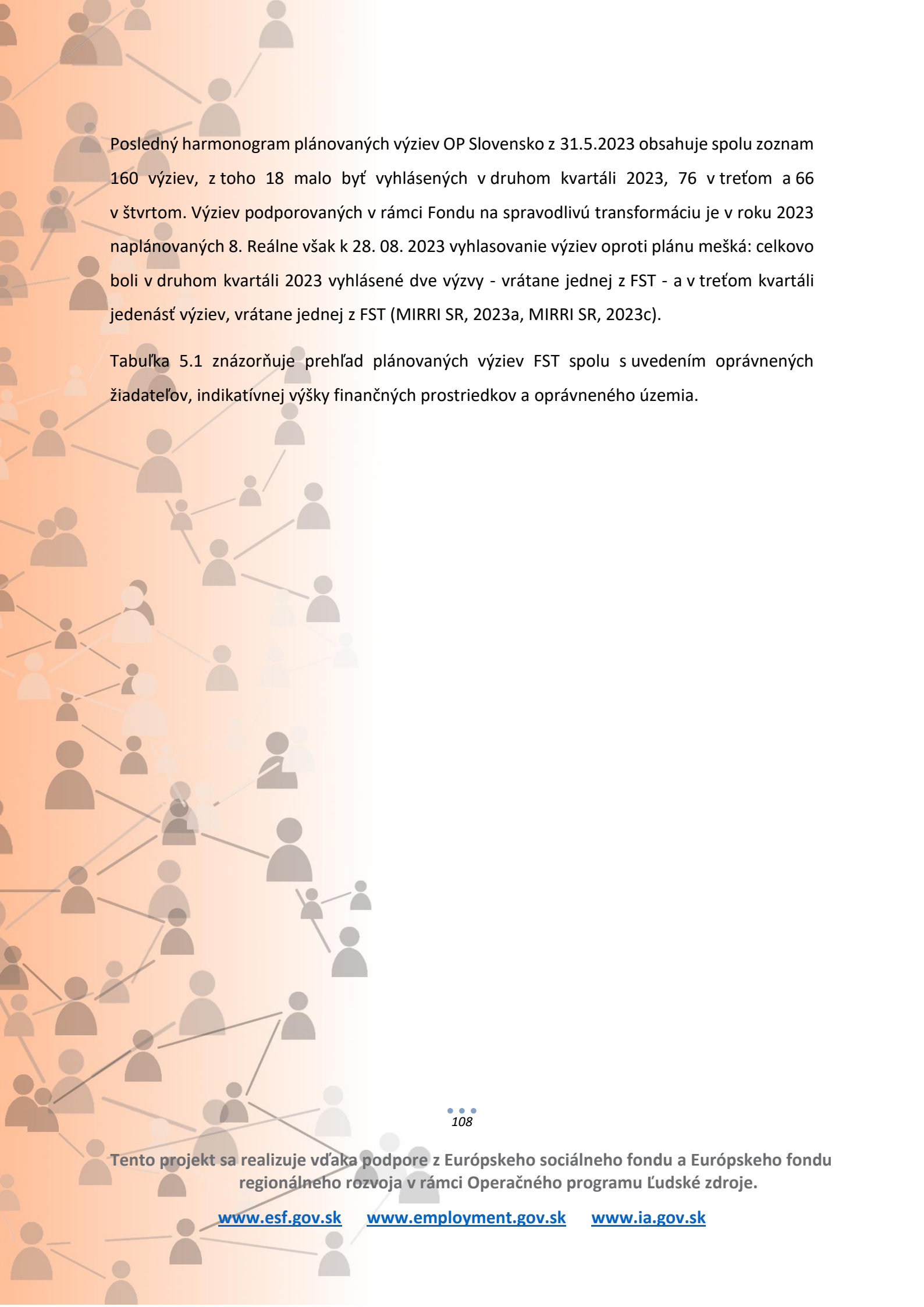
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Hutnícka firma Slovalco, vyrábajúca hliník v Žiari nad Hronom, vznikla z bývalého národného podniku Závody Slovenského národného povstania, ktorý bol postavený a sprevádzkovaný v roku 1953. Po revolúcií v roku 1989 sa postupne firma zo štátnych rúk presunula do súkromných. V roku 1994 boli akcionármi Slovalca Európska banka pre obnovu a rozvoj (štát sa zaručil za úver poskytnutý spoločnosti) a Hydro Aluminium z Nórska. Títo akcionári zainvestovali do moderného spôsobu výroby hliníka v nových elektrických peciach, čím sa odstránila dovtedajšia „špinavá“ forma výroby hliníka. Poslednými majiteľmi podniku sú zo 44,7 percenta Penta Investments prostredníctvom slovenskej spoločnosti Slovalco invest, zatiaľ čo zvyšných 55,3 percenta je vo vlastníctve nórskej spoločnosti Hydro Aluminium, ktorá je súčasťou Norsk Hydro so sídlom v Oslo (SLOVALCO, Vlastníci a akcionári). Do konca roka 2021 malo Slovalco výhodnú osemročnú zmluvu so Slovenskými elektrárňami. Elektrinu odoberali v cene 40 až 50 eur za megawathodinu. Po skončení tejto zmluvy sa firma dostala do existenčných problémov, najmä v súvislosti s energetickou krízou a rekordnými cenami elektriny pre právnické osoby. (SME, 2022a, PENTA, 2022)

Z dôvodu neefektivity výroby hliníka za aktuálne ceny elektrickej energie na Slovensku sa firma rozhodla od októbra 2022 odstaviť primárnu výrobu hliníka elektrolýzou oxidu hlinitého a pokračovala iba v recyklácii hliníkových odpadov od jeho spracovateľov. V júli 2022 firma oznámila hromadné prepúšťanie, ktoré sa malo týkať 300 zo 450 zamestnancov fabriky. (SME, 2022b)

Okrem samotného problému vyplývajúceho z množstva prepustených zamestnancov a straty tzv. naviazaných činností je tento prípad problematický aj z dôvodu, že došlo k odstaveniu najmodernejšej nízkoemisnej výroby hliníka (cca 4,2 tony CO<sub>2</sub> na tonu hliníka) a jeho produkciu s veľkou pravdepodobnosťou nahradia producenti z Ruska a Ázie, ktorí produkujú hliník starým, emisným (viac ako 20 ton CO<sub>2</sub> na tonu hliníka) a vysoko znečisťujúcim spôsobom (fluorovodík, kyselina fluorovodíková, arzén, ortuť, atď.).

#### **5.4 Aktuálne výzvy OP Slovensko 2021 – 2027**



Posledný harmonogram plánovaných výziev OP Slovensko z 31.5.2023 obsahuje spolu zoznam 160 výziev, z toho 18 malo byť vyhlásených v druhom kvartáli 2023, 76 v treťom a 66 v štvrtom. Výziev podporovaných v rámci Fondu na spravodlivú transformáciu je v roku 2023 naplánovaných 8. Reálne však k 28. 08. 2023 vyhlasovanie výziev oproti plánu mešká: celkovo boli v druhom kvartáli 2023 vyhlásené dve výzvy - vrátane jednej z FST - a v treťom kvartáli jedenásť výziev, vrátane jednej z FST (MIRRI SR, 2023a, MIRRI SR, 2023c).

Tabuľka 5.1 znázorňuje prehľad plánovaných výziev FST spolu s uvedením oprávnených žiadateľov, indikatívnej výšky finančných prostriedkov a oprávneného územia.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Tabuľka 5.1 Prehľad plánovaných výziev OP Slovensko do konca júla 2023

Zameranie výzvy	Oprávnení žiadatelia	Predpokladaný termín vyhlásenia výzvy	Indikatívna výška finančných prostriedkov určených výzvu (zdroj EÚ)	Oprávnené územie
Podpora infraštruktúry, vybavenia a zvyšovanie kvality stredného odborného vzdelávania	Verejný sektor /Súkromný sektor	2Q/2023 (Výzva vyhlásená 20. 06. 2023)	46 244 205 €	TSK, KSK, BBSK
Výstavba zariadení na výrobu OZE (slnečná energia) a ich využívanie v energetických systémoch	Súkromný sektor	2Q/2023	30 814 298 €	TSK, KSK
Podpora udržateľnej miestnej verejnej dopravy s nulovými emisiami	Verejný sektor /Súkromný sektor (výlučne v prípade prevádzkovania služieb vo verejnom záujme)	3Q/2023 (Výzva vyhlásená 28. 08. 2023)	28 786 206 € (alokácia v zmysle výzvy predstavuje 36 859 000)	TSK, KSK
Výstavba zariadení na výrobu OZE (geotermálna energia) a ich využívanie v energetických systémoch vrátane podpory výstavby rozvodov tepla pre CZT	Súkromný sektor	3Q/2023	56 185 233 €	KSK
Podpora zamestnateľnosti v regióne horná Nitra II. (JTF)	VÚC – TSK	3Q/2023	10 935 266 €	TSK
Podpora pre veľké podniky – produktívne investície	veľké podniky	3Q/2023	36 000 000 €	TSK, KSK
Podpora a rozvoj výskumu, vývoja a inovácií prostredníctvom partnerstiev s potenciálom transferu do aplikačnej praxe	Verejný sektor	4Q/2023	16 163 180 €	TSK, KSK, BBSK
Revitalizácia území – brownfieldov na kultúrne využitie	Verejný sektor	4Q/2023	5 000 000 €	TSK

Zdroj: vlastné spracovanie, MIRRI SR, 2023a, MIRRI SR, 2023c.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Prvá výzva FST je určená na podporu komplexného rozvoja stredného odborného vzdelávania, a jej cieľom je podporiť modernizáciu stredných odborných škôl a ich vzdelávacích programov tak, aby lepšie zodpovedali požiadavkám trhu práce v transformujúcich sa regiónoch. Celková finančná alokácia vo výške 46 244 205 eur zo zdrojov FST je prerozdelená medzi oprávnené územia nasledovne: i) alokácia TSK 15 mil. Eur; ii) alokácia KSK 12 796 541 eur; iii) alokácia BBSK 18 447 664 eur. Celková výška nenávratného finančného príspevku je stanovená na 92 percent, z toho 85 percent sú zdroje FST a 7 percent zdroje štátneho rozpočtu. Prijímatelia majú nastavené spolufinancovanie vo výške 8 percent (MIRRI SR, 2023c).

Oprávnenými žiadateľmi v rámci tejto výzvy sú zriaďovatelia vybraných stredných odborných škôl – samosprávne kraje, subjekty súkromného sektora, mimovládne/neziskové organizácie (vrátane cirkví). Oprávnené stredné školy, na ktoré je možné žiadať finančnú pomoc, sú vo výzve definované v zmysle zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave nasledovne: stredná odborná škola s prívlastkom, stredná priemyselná škola s prívlastkom, stredná zdravotnícka škola a obchodná akadémia (prívlastok znamená charakteristiku vzdelávacích, študijných alebo učebných odborov, v ktorých škola poskytuje vzdelávanie, napr. drevárska, lesnícka, chemická, elektrotechnická, strojárka). Neoprávnenými sú hotelové akadémie, policajné stredné odborné školy a stredné školy požiarnej ochrany (MIRRI SR, 2023c).

V rámci tejto výzvy môžu školy realizovať viacero aktivít, ktoré prispievajú k ich modernizácii po materiálnej aj obsahovej stránke:

- 1) rozvoj infraštruktúry a vybavenia – v rámci tejto aktivity môžu školy financovať modernizáciu materiálno-technického vybavenia pre odborný výcvik a prax prebiehajúce na škole, modernizáciu vybavenia jazykových, IT a iných učební, ale aj rôzne stavebné úpravy svojich pracovísk;
- 2) rozvoj a zvyšovanie kvality vzdelávania – táto aktivita je zameraná na mäkké intervencie rozvoja stredných odborných škôl. Oprávnené aktivity sú aktualizácia vzdelávacích programov pre potreby požiadaviek trhu práce, vzdelávanie učiteľov

odborných predmetov a majstrov odbornej výchovy s dôrazom na potreby transformácie územia, a podpora nových metód a prístupov k vzdelávaniu, napr. zapájaním odborníkov do vyučovania (tamže).

Vyššie uvedené možno kombinovať aj s aktivitami zameranými na zvýšenie atraktívnosti stredných odborných škôl, napr. prostredníctvom vytvorenia kreatívnych zón pre študentov, alebo prostredníctvom popularizačných a náborových aktivít (tamže).

Nevýhodou tejto výzvy môže pre mnohé školy byť skutočnosť, že aby mohli realizovať časť mäkkých investícií, potrebujú najskôr zrealizovať tie tvrdé. Prvý termín predkladania projektov je naplánovaný na 29. september 2023, druhý na 30. november 2023, čo v kombinácii s čerpaním dovolení počas letných prázdnin (vzhľadom na termín vyhlásenia výzvy) môže predstavovať výraznú brzdu prípravy projektu. Plánované rekonštrukcie, nadstavby či stavby musia byť navyše plánované v súlade s podmienkou „nespôsobiť významnú škodu“, ktorá zaväzuje žiadateľa k dodržiavaniu rôznych opatrení za účelom znižovania emisií, odpadov, zabezpečenia energetickej efektívnosti, posudzovania vplyvov na životné prostredie či zabezpečenie, aby všetky spotrebiče vody spadali do dvoch najlepších tried spotreby (tamže).

V niektorých prípadoch môže byť problematická aj funkčnosť zrealizovanej modernizácie, najmä v oblasti digitalizácie, keďže nie všetky školy majú k dispozícii výkonné pripojenie na internet či dokonca kvalitnú elektroinštaláciu, ktorá by zvládla zvýšené energetické nároky.

Pri vypracovaní jednotlivých projektov je veľmi dôležitá spolupráca so zriaďovateľmi stredných odborných škôl, ktorí môžu výrazne prispieť k úspešnosti predloženého projektu a k jeho samotnej realizácii.

Aj napriek tomu, že projekty z FST nie sú súčasťou Integrovaných územných investícií, vypracovalo MIRRI SR zoznam synergií a komplementarít s inými výzvami v rámci OP Slovensko, Plánu obnovy a odolnosti, ako aj projektov z predchádzajúceho programového obdobia. Nejde pritom vždy o už vyhlásené výzvy alebo ukončené projekty. V rámci OP Slovensko boli identifikované synergie s prioritami Veda, výskum, inovácie (posilnenie konkurencieschopnosti a hospodárskeho rastu a budovanie kapacít pre RIS3) a Energetická



efektívnosť a dekarbonizácia (podpora energetickej efektívnosti a znižovanie emisií). Synergie s výzvami Plánu obnovy a odolnosti boli identifikované nasledovné nasledovné synergie a komplementarity: debariérizácia školských budov na všetkých úrovniach vzdelávacieho systému; dosiahnutie plnej digitálnej vybavenosti všetkých základných a stredných škôl na Slovensku; kurikulárna a učebnicová reforma; príprava a rozvoj učiteľov na nové obsahy a formy výučby; zvýšenie atraktivity stredného odborného vzdelávania v oblasti zelených a digitálnych zručností a zabezpečenie materiálo-technických, priestorových a organizačných podmienok na teoretické a praktické vyučovanie. Synergie v rámci predchádzajúceho programového obdobia sa týkajú najmä projektov z oblasti stredného školstva – zvyšovanie počtu žiakov stredného odborného školstva, prepojenosť s praxou, rozvoj pedagogických a odborných zamestnancov či zvyšovanie atraktivity stredného odborného školstva (MIRRI SR, 2023c).

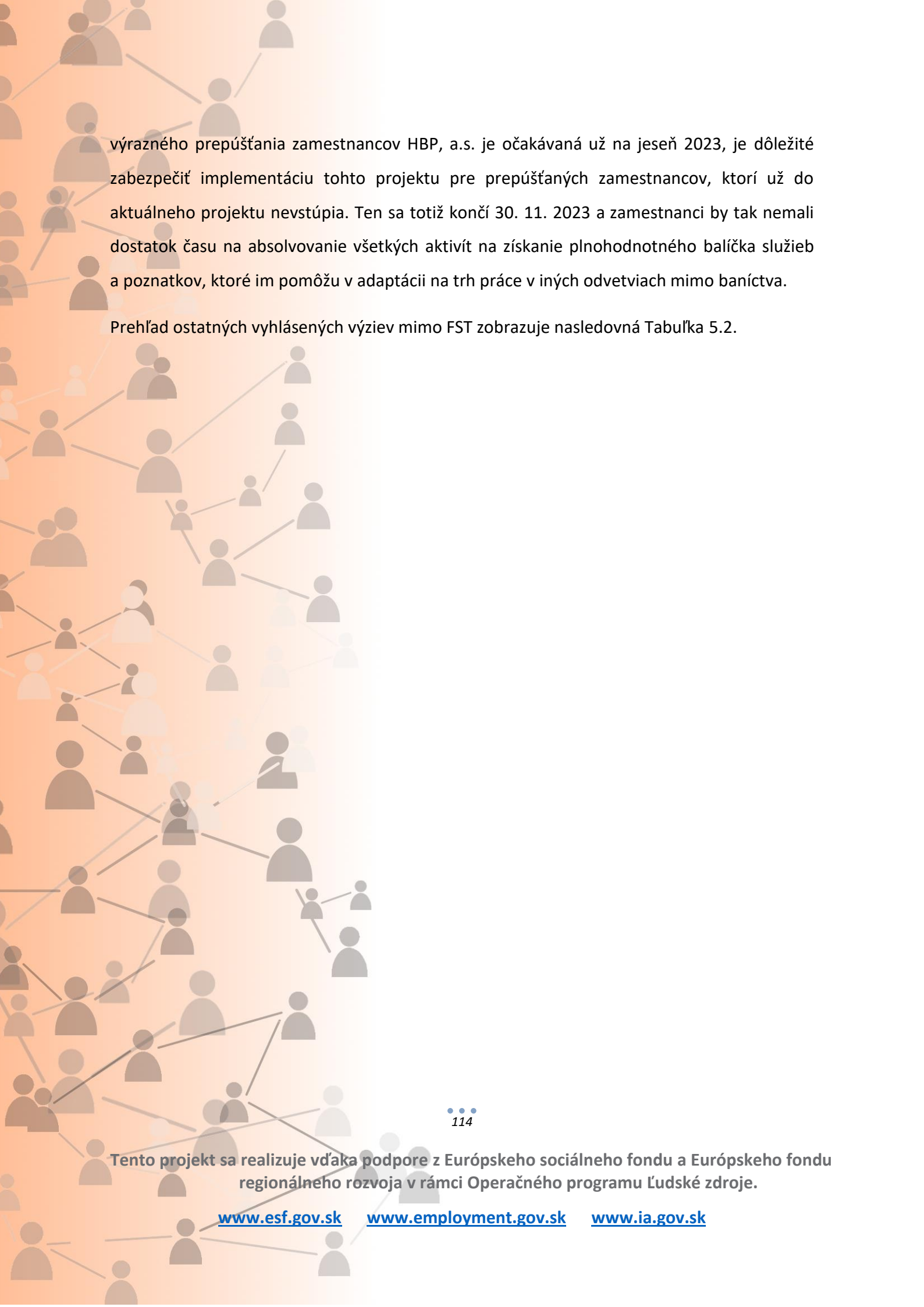
Výzva na podporu verejnej osobnej dopravy s nulovými emisiami sa zameriava na rozvoj udržateľnej dopravy v oprávnených územiach prostredníctvom nákupu elektro-autobusov a vodíkových autobusov, vrátane podpory komplexných projektov na budovanie infraštruktúry pre alternatívne palivá – elektrických nabíjajúcich staníc a vodíkových čerpacích staníc) – a zavádzanie prvkov inteligentných dopravných systémov v autobusoch (tamže).

Oprávnené územia pre túto výzvu sú v súlade s PST okresy TSK a KSK, pričom finančná alokácia pre jednotlivé regióny je stanovená rovnomerne – 18 429 500 Eur na región. Spolufinancovanie zo strany žiadateľov je nulové, výška nenávratného finančného príspevku je rozdelená medzi zdroje FST (85 % z celkových oprávnených výdavkov) a štátneho rozpočtu (15 % z celkových oprávnených výdavkov). Oprávnenými žiadateľmi sú mestá a samosprávne kraje ako objednávateľia dopravných služieb vo verejnom záujme, alebo právnické osoby (dopravcovia), ktoré prevádzkujú dopravné služby vo verejnom záujme, alebo sú vo výlučnom vlastníctve miest a samosprávnych krajov, ako objednávateľov dopravných služieb vo verejnom záujme (tamže).

V súlade s PST a OP Slovensko sú pre výzvu oprávnené dva typy akcií: i) Rozvoj a podpora udržateľnej miestnej verejnej dopravy s nulovými emisiami a mikromobility pri uplatňovaní zásad inteligentnej dopravy, a ii) Rozvoj infraštruktúry pre alternatívne palivá, vrátane pilotných riešení. Povinná je jedna hlavná aktivita – nákup autobusov pravidelnej verejnej osobnej dopravy s nulovými emisiami (elektro- a vodíkový autobus). Táto môže byť kombinovaná s ďalšími dvoma aktivitami, ktoré sa na ňu priamo naviazané, a nedajú sa realizovať samostatne: i) nákup dodatočného vybavenia pre autobusy (inteligentné dopravné systémy umiestnené vo vozidlách, ktoré slúžia na optimalizáciu a riadenie cestnej dopravy, mobility, zvýšenie bezpečnosti a plynulosti cestnej premávky, atď.), a ii) budovanie infraštruktúry pre alternatívne palivá. Podpora projektov v rámci výzvy by mala prispieť k dekarbonizácii verejnej dopravy, zvyšovaniu kvality ovzdušia a k znižovaniu závislosti od fosílnych palív (tamže).

Výzva na podporu verejnej osobnej dopravy je taktiež komplementárna s inými výzvami v rámci OP Slovensko, POO a inými výzvami vyhlásenými v rámci operačných programov predošlého programového obdobia. V rámci štruktúry OP Slovensko bude výzva komplementárna s výzvami vyhlásenými v rámci priority Udržateľnej mestskej mobility. Výzvy so synergickým účinkom k POO sa týkajú Komponentu 3: Udržateľná doprava, a jeho investície a reformy: Investícia 1: Rozvoj infraštruktúry nízkouhlíkovej dopravy, Investícia 2: Podpora ekologickej osobnej dopravy, Investícia 4: Podpora budovania infraštruktúry pre alternatívne pohony, a Reforma 2: Reforma verejnej osobnej dopravy, Reforma 4: Zavedenie nových politík pre dlhodobú podporu alternatívnych pohonov v sektore dopravy. Synergický účinok v rámci programového obdobia 2014 – 2020 bol identifikovaný v rámci výziev na podporu výstavbu zariadení na výrobu vodíka elektrolyzou s využitím OZE, zvýšenie atraktivity a konkurencieschopnosti verejnej osobnej dopravy, a modernizáciu vozidlového parku autobusov mestskej hromadnej dopravy a prímestskej autobusovej dopravy (tamže).

Z hľadiska alokácie finančných prostriedkov druhý najmenší, avšak nateraz asi jeden z najočakávanejších v TSK, je projekt Podpora zamestnateľnosti v regióne horná Nitra II., ktorý je pokračovaním jeho predchodcu, ako uvádzame v časti 5.1. Vzhľadom k tomu, že nová vlna



výrazného prepúšťania zamestnancov HBP, a.s. je očakávaná už na jeseň 2023, je dôležité zabezpečiť implementáciu tohto projektu pre prepúšťaných zamestnancov, ktorí už do aktuálneho projektu nevstúpia. Ten sa totiž končí 30. 11. 2023 a zamestnanci by tak nemali dostatok času na absolvovanie všetkých aktivít na získanie plnohodnotného balíčka služieb a poznatkov, ktoré im pomôžu v adaptácii na trh práce v iných odvetviach mimo baníctva.

Prehľad ostatných vyhlásených výziev mimo FST zobrazuje nasledovná Tabuľka 5.2.

Tabuľka 5.2 Prehľad vyhlásených výziev OP Slovensko do 28. 08. 2023

Zameranie výzvy	Priorita	Stručný popis cieľov výzvy	Oprávnení žiadatelia	Indikatívna výška finančných prostriedkov určených výzvu (zdroj EÚ)	Oprávnené územie
Národný projekt Asistencia obciam s prítomnosťou marginalizovaných rómskych komunít pri usporiadaní právnych vzťahov k pozemkom pod osídleniami	Aktívne začlenenie rómskych komunít	Podpora procesov spojených s usporiadaním vlastníckych a užívacích vzťahov k pozemkom v osídleniach v obciach s prítomnosťou MRK.	Úrad vlády SR - Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity	17 273 250 €	Celé územie SR
Nahradenie IS EOO v súlade s novým zákonom o registri trestov	Veda, výskum a inovácie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementácia relevantných smerníc a nariadení Európskeho parlamentu a Rady EÚ.</li> <li>• Implementácia zmien navrhovaných novým Zákonom o registri trestov.</li> <li>• Optimalizácia posudzovania žiadostí o odpis registra trestov.</li> <li>• Zefektívnenie poskytovania služieb pre fyzické a právnické osoby.</li> </ul>	Generálna prokuratúra Slovenskej republiky	3 924 128 €	Celé územie SR
Národný projekt „Monitorovanie a hodnotenie inkluzívnych politík zameraných na rómsku populáciu, predovšetkým	Aktívne začlenenie rómskych komunít	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitorovanie a hodnotenie životných podmienok MRK.</li> <li>• Koordinácia uskutočňovania inklúzie MRK zberom štatistických a iných informácií.</li> </ul>	Úrad vlády SR - Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity	3 292 751 €	Celé územie SR

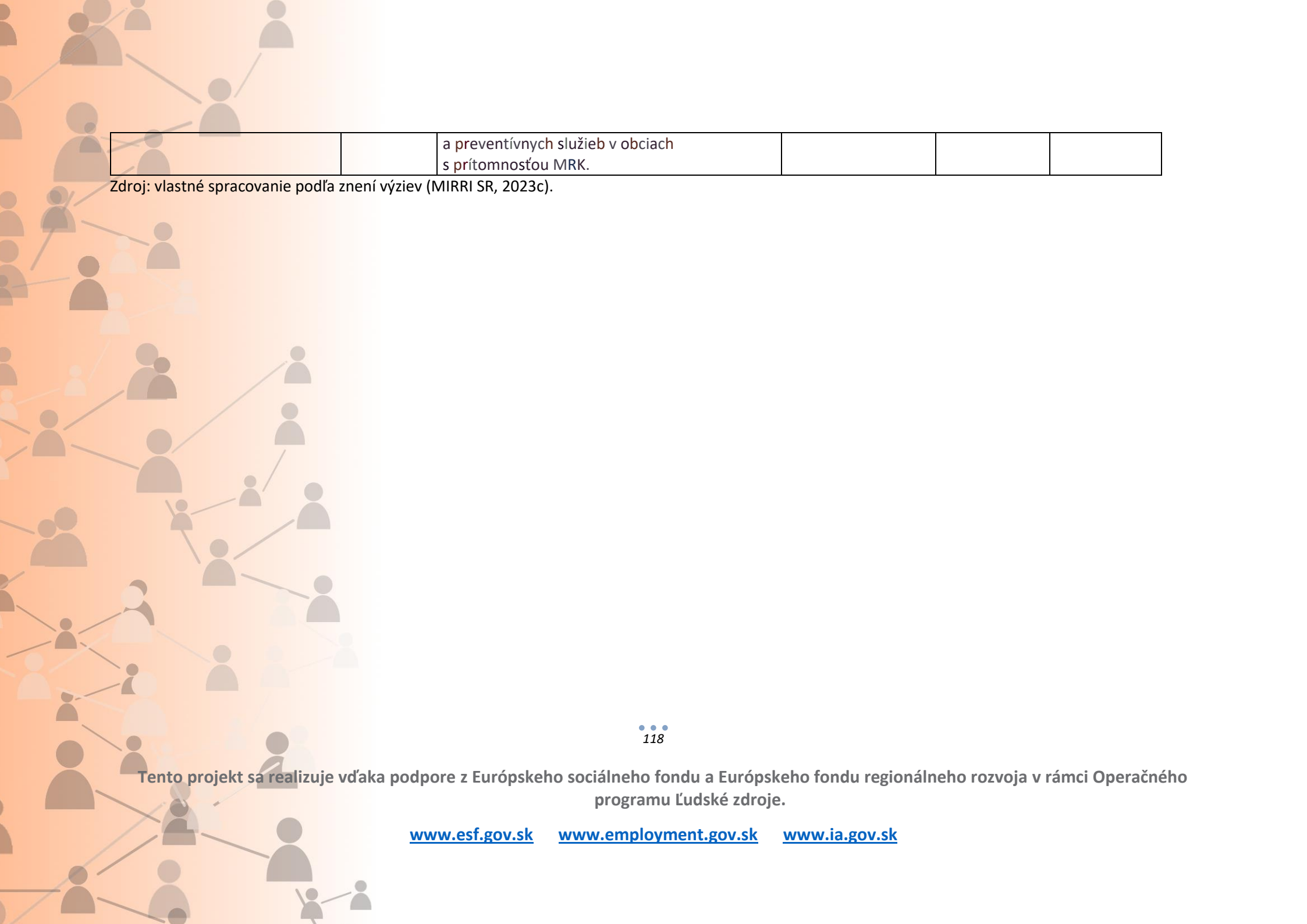
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

marginalizované rómske komunity – I. fáza“					
Terénna sociálna práca a komunitné centrá	Aktívne začlenenie a dostupné služby	Individuálne poskytovanie podpory osobám pri riešení zložitých životných situácií a aktivácia osôb ohrozených chudobou a sociálnym vylúčením.	Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	208 244 260 €	Celé územie SR
Digitalizácia a modernizácia elektronických služieb štátnych archívov	Veda, výskum a inovácie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvorenie podmienok pre komplexnú digitalizáciu nového archívneho obsahu.</li> <li>• Dobudovanie kapacity a funkcionalít Elektronického archívu Slovenska.</li> <li>• Vybudovanie digitalizačného pracoviska v Slovenskom národnom archíve.</li> <li>• Informovanie verejnosti o prínosoch a fungovania elektronického archívu.</li> </ul>	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	3 848 694 €	Celé územie SR
Národný projekt Rozvojové tímy I.	Aktívne začlenenie rómskych komunít	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podpora riešenia nepriaznivých situácií na úrovni celej sídelnej komunity s dopadom na minoritu aj majoritu, prostredníctvom rozvojových tímov.</li> <li>• Zabezpečovanie koordinovaných intervencií v oblastiach zamestnanosti, vzdelávania, bývania a bojom s protirómskym rasizmom.</li> </ul>	Úrad vlády SR - Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity	59 200 000 €	Územie SR okrem Bratislavského kraja
Zvýšenie spôsobilosti vládnej jednotky CSIRT (Computer Security Incident Response Team Slovakia)	Veda, výskum a inovácie	Vytvorenie Nástroja pre evidenciu bezpečnostných hrozieb.	Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja	572 755 €	Celé územie SR

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

			a informatizácie Slovenskej republiky		
Podpora pomáhajúcich profesií 3	Kvalitné a inkluzívne vzdelávanie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poskytnutie podpory a zručností zamestnancom škôl pri využívaní digitálnych technológií prostredníctvom Školského digitálneho koordinátora.</li> <li>• Zabezpečenie rovnosti príležitostí vo vzdelávaní, najmä zraniteľných skupín.</li> </ul>	Národný inštitút vzdelávania a mládeže	220 447 476,74 €	Celé územie SR
Výzva na predkladanie žiadostí o nenávratný finančný príspevok na rekonštrukciu a modernizáciu základných škôl	Kvalitné a inkluzívne vzdelávanie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podpora desegregácie výchovy a vzdelávania;</li> <li>• debarierizácia škôl a školských zariadení;</li> <li>• materiálno-technické vybavenie škôl a školských zariadení;</li> <li>• budovanie /modernizácia učební;</li> <li>• výstavba a rekonštrukcia školských športovísk (nemožno realizovať samostatne).</li> </ul>	Zriaďovatelia základných škôl zaradených do siete škôl a školských zariadení v súlade so zákonom č. 596/2003 Z .z.	50 000 000 €	Územie SR okrem Bratislavského kraja
Výzva na odstraňovanie kľúčových úzkych miest na cestnej infraštruktúre a zlepšenie regionálnej mobility	Doprava	Rekonštrukcia, modernizácia a výstavba ciest II. A III. Triedy, rekonštrukcia a modernizácia samostatných mostných objektov v správe VÚC resp. mesta Košice, identifikované v regionálnom /miestnom pláne udržateľnej mobility.	Samosprávne kraje a mesto Košice ako vlastníci ciest II. A III. Triedy	30 967 103 €	Územie SR okrem Bratislavského kraja
Miestne občianske a preventívne služby	Aktívne začlenenie rómskych komunít	Podpora preventívno-informačných programov smerujúcich k zvýšeniu občianskej zodpovednosti a zlepšeniu občianskeho spolunažívania, podpora vzdelávania a zamestnanosti členov Miestnych občianskych	Obce s prítomnosťou MRK uvedené v Atlase rómskych komunít.	50 000 000 €	Celé územie SR

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



		a preventívnych služieb v obciach s prítomnosťou MRK.			
--	--	--	--	--	--

Zdroj: vlastné spracovanie podľa znení výziev (MIRRI SR, 2023c).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Aj pri týchto výzvach vydalo MIRRI SR zoznamy synergií a komplementarít, ktoré korešpondujú s aktuálnym zameraním výziev. Pre výzvy zamerané na rekonštrukciu, modernizáciu či výstavbu platia aj v tomto prípade zásady „nespôsobovať významnú škodu“, pričom zodpovedajú zameraniu daných výziev.

## 5.5 Udržateľnosť vytvorených kapacít

Finančné prostriedky z EŠIF dlhodobo prispievajú k zvyšovaniu kvality života na Slovensku, a to aj napriek slabému čerpaniu týchto prostriedkov (NBS, 2023). Okrem tvrdých investícií do infraštruktúry prinášajú príležitosti aj pre rôzne mäkké projekty. Práve v tejto oblasti môžu dobre pripravené projekty výrazne pomôcť s poskytovaním služieb, na ktoré štát, resp. samospráva nemá vlastné kapacity, napr. v oblasti sociálnych služieb či práce so znevýhodnenými skupinami obyvateľstva. Zabezpečenie priestorov, materiálno-technického vybavenia a vytvorenie (a zapltenie) nových pracovných miest v potrebných oblastiach, by bolo pre mnohé samosprávy bez pomoci z EŠIF nereálne.

V prípade projektov financovaných z EŠIF vieme kvantifikovať úroveň čerpania, ktorá dosiahla v júli 2023 v programovom období 2014 – 2020 úroveň čerpania 74,5 percent (TASR, 2023a). Podobne vieme kvantifikovať počet zrealizovaných projektov v rámci jednotlivých operačných programov, ktorý v programovom období 2014 - 2020 dosiahol 15 880 projektov v rámci 9 operačných programov (ITMS2014+, Operačné programy 2014 – 2020). Čo už tak jednoducho kvantifikovať nevieme, je počet ľudí zapojených do procesu tvorby samotných operačných programov, výziev, hodnotenia a kontroly projektov na jednej strane, a počet ľudí zapojených do tvorby a implementácie projektu, resp. počet vytvorených (a udržaných) pracovných miest na strane druhej. Na oboch stranách figurujú stáli zamestnanci, ktorí sa tejto agende venujú čiastkovo, popri svojej ostatnej pracovnej náplni. V zásade platí, že pokiaľ zamestnanec nebol prijatý na pracovnú pozíciu v rámci projektu (na jednej alebo druhej strane), je vysoká pravdepodobnosť, že popri práci „na projekte“ plní aj ďalšie úlohy, ktoré mu vyplývajú z pracovnej zmluvy.

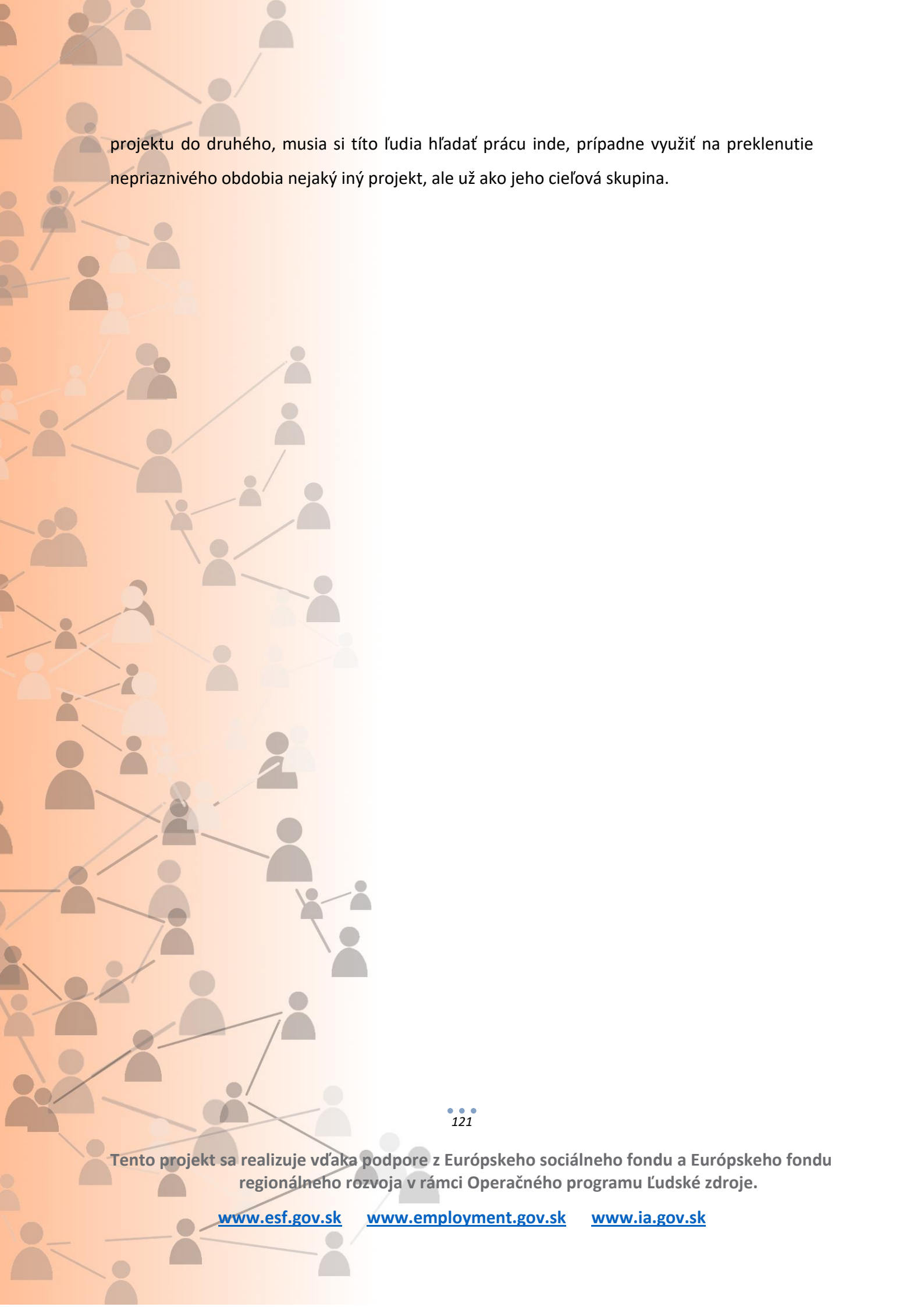


Z pozície tvorby a realizácie programov EŠIF môžu jednotlivé orgány využívať prostriedky operačného programu Technická pomoc, zameraného na vytvorenie a udržanie kvalitných administratívnych kapacít na všetkých úrovniach realizácie EŠIF. V programovom období 2014 – 2020 sa takto zrealizovalo 271 projektov za 193,83 mil. eur (z toho 159,07 eur z rozpočtu EÚ (ITMS2014+, OP Technická pomoc).

Z pozície žiadateľa môžu subjekty využívať pomoc súkromných spoločností zameraných na vypracovanie a/alebo riadenie projektu, prípadne pomoc pracovníkov Úradov práce či iných verejných poskytovateľov bezplatnej pomoci. MIRRI SR zriadilo 7 regionálnych centier v krajských mestách (okrem Bratislavy), ktoré budú poskytovať poradenstvo v oblasti prípravy projektov financovaných z EŠIF. Tieto centrá sa postupne otvárali od roku 2022.

Každý projekt produkuje, okrem iného, tímy skúsených expertov a odborníkov, či už priamo alebo nepriamo. Keďže sa finančné prostriedky EŠIF na Slovensku stále využívajú viac ako náhrada za vlastné investície, než na stimulovanie ekonomického rastu, často nevznikajú nové, obdobné možnosti uplatnenia sa pre „projektových“ zamestnancov, nakoľko prijímatelia nemajú k dispozícii vlastné zdroje na udržanie vytvorených pracovných miest. Nestrádajú však len zamestnanci, ale aj prijímatelia, prevažne sociálnych, projektov, ktorí prichádzajú o služby pomoci, ktoré mohli počas niekoľkých rokov aktívne užívať (napr. pri práci s MRK alebo seniormi sa nedajú zanedbávané problémy vyriešiť v rámci trojročného projektu, je potrebná dlhodobá, systematická práca s týmito skupinami ľudí).

Dôvodom, prečo tento stav nastáva sa javí skutočnosť, že cieľom prijímateľov je riešiť konkrétny problém alebo nedostatok v danom území, pri danej cieľovej skupine či odvetví hospodárstva, a ľudské zdroje považuje len za dočasný nástroj na realizáciu projektu, ktorý nežiadúci stav odstráni. Prijímatelia nevnímajú ľudské zdroje zamestnané na projekte ako dlhodobú investíciu do rozvoja územia. Ak by aj chceli pracovnú pozíciu zachovať, nemajú na ňu dostatok finančných prostriedkov, najmä medzi prijímateľmi z verejného sektora, ktorí popri projekte nevykonávajú zárobkovú činnosť. Pokiaľ teda nedôjde k ideálnemu stavu zachovania vytvorenej pracovnej pozície, alebo aspoň k presunu zamestnancov z jedného



projektu do druhého, musia si títo ľudia hľadať prácu inde, prípadne využiť na preklopenie nepriaznivého obdobia nejaký iný projekt, ale už ako jeho cieľová skupina.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## 6 CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE

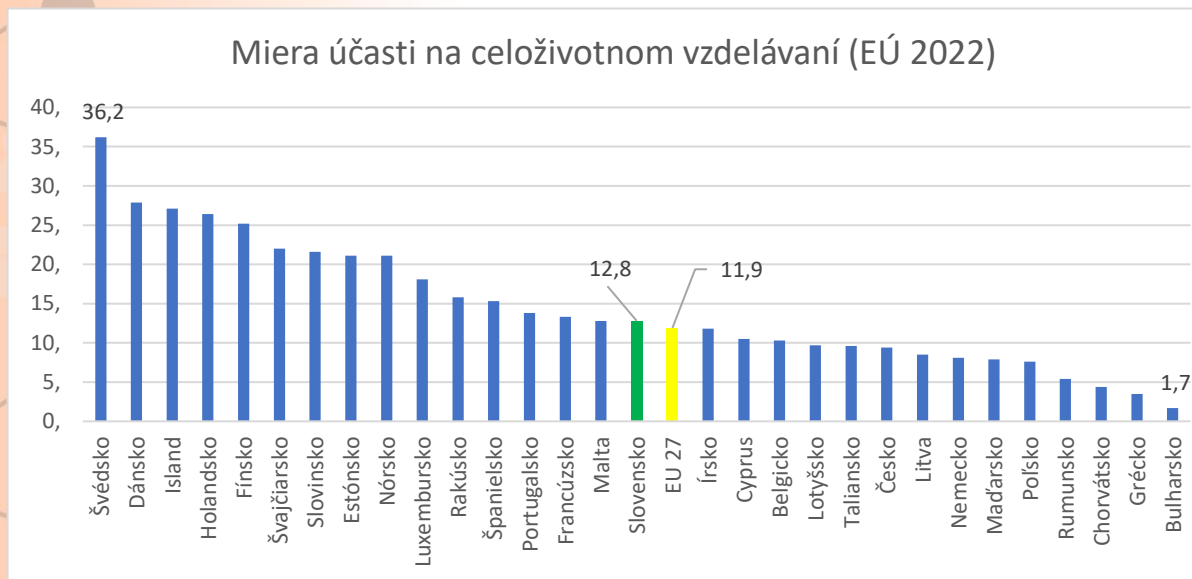
V tejto kapitole sme vychádzali hlavne z tejto literatúry: Duell a kol. (2023), EHSV (2023), Európska komisia – Green Transition, IAE (2021b), MIRRI SR (2021c), MŠVVAŠ SR (2022a) a MŠVVAŠ SR (2022b).

Vzdelávanie ako také, jeho úroveň a kvalita bude jedným z podstatných faktorov, ktorý prispeje k budúcemu rozvoju Slovenska. Okrem klasického formálneho vzdelávania (primárne, sekundárne, terciárne), ktoré nie je témou tejto práce, bude z hľadiska uplatňovania zelenej dohody v regiónoch dôležité rozvíjať rekvalifikačné programy a programy ďalšieho vzdelávania dospelých. Výhodou, hlavne pre regióny, ktoré sú, alebo budú postihnuté najväčšími tlakmi na zamestnanosť, bude možnosť financovania z Fondu na spravodlivú transformáciu. Reálne skúsenosti sa rekvalifikáciou zamestnancov, ktorí postupne prichádzali o prácu sme na Slovensku zažili pri zamestnancoch hneďouhoľných baní na hornej Nitre ktoré prebiehalo v rokoch 2020 – 2023.

Podobnú potrebu možno očakávať, okrem banského a ťažobného priemyslu, aj v sektoroch spracovania surovín, prípadne v stavebníctve (Trexima, 2022). Ohrozené sú aj vysokoenergetické podniky v hutníctve, čo sa preukázalo na zásadnom poklese výroby i zamestnanosti v prípadoch OFZ na Orave a Hlinikárne v Žiari nad Hronom.

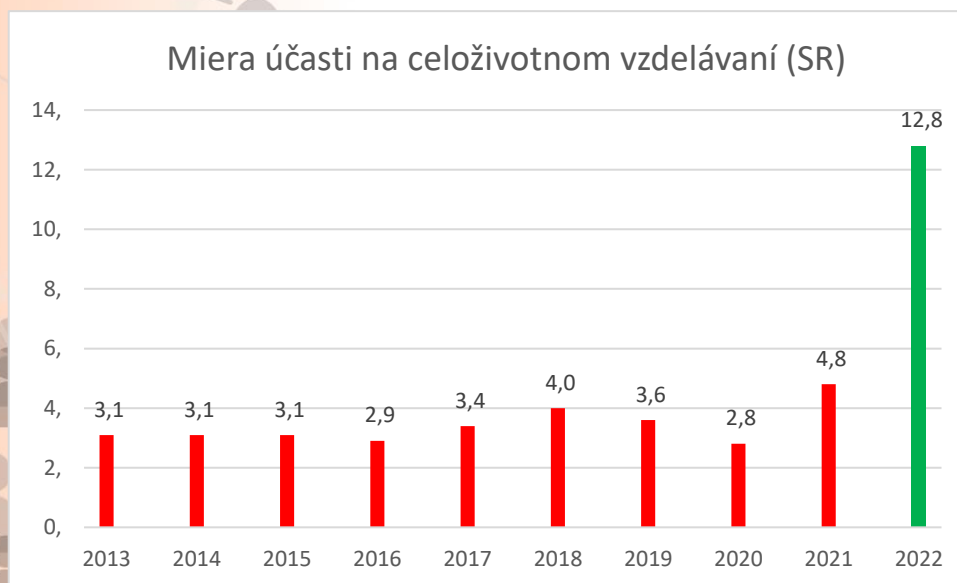
Rozvoj celoživotného vzdelávania na Slovensku by však bol potrebný aj v prípade, ak by neexistovala potreba realizovať prechod na zelenú ekonomiku. Dlhodobo bolo celoživotné vzdelávanie na Slovensku poddimenzované (Graf 6.1 a Graf 6.2). Tlak na zvýšenú penetráciu pracovnej sily a dlhodobo nezamestnaných, ale aj tzv. odradených nezamestnaných, cez systém celoživotného vzdelávania, rástol už v minulosti s presadzujúcim sa priemyslom 4.0/5.0. a rastie aj aktuálne s presadzujúcou sa umelou inteligenciou. Potreba zásadného rozvoja celoživotného vzdelávania sa ukazuje najmä v súvislosti s rastúcim nedostatkom pracovnej sily na Slovensku a podielom potenciálne ohrozených pracovných miest rozvojom automatizácie, robotizácie a umelej inteligencie.

Graf 6.1 Miera účasti na celoživotnom vzdelávaní v EÚ (2022)



Zdroj: Eurostat (trng\_lfse\_01)

Graf 6.2 Miera účasti na celoživotnom vzdelávaní (SR)



Zdroj: Eurostat (trng\_lfse\_01)

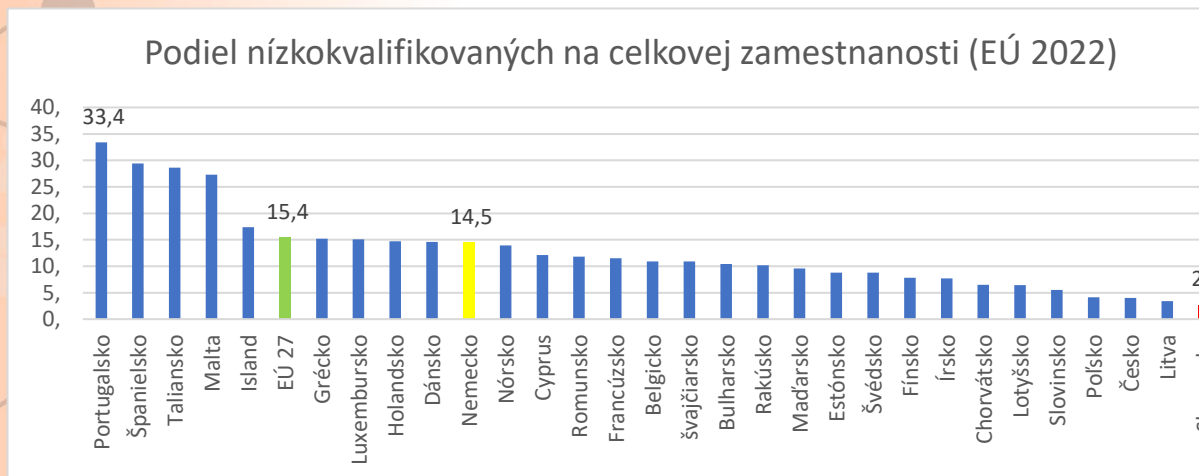
Vzdelávanie zamestnancov, ak nepočítame povinné profesijne vzdelávanie, ktoré financoval zamestnávateľ a účasť na ktorom bola považovaná za výkon práce, bolo v minulosti mimo zorného poľa štátu a zväčša aj mimo zorného poľa väčšiny firiem na Slovensku. Až v roku 2022

prišlo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny s projektom „Nestrať prácu – vzdelávaj sa“, do ktorého sa môžu hlásiť aj zamestnanci, ktorí prácu majú, no chcú sa vzdelávať, rekvalifikovať, alebo si kvalifikáciu zvyšovať (ÚPSVaR, 2022). Tento projekt je významným posunom v dovtedajšej praxi, kedy štát financoval iba vzdelávanie nezamestnaných. V minulosti dochádzalo sporadicky aj k vzdelávaniu pracujúcich, ale zväčša išlo o vzdelávanie zamestnancov významných zahraničných investorov, ktoré sa realizovalo v rámci poskytovania štátnych stimulov na realizáciu investície. Na základe zistení anekdotického charakteru je však možné konštatovať, že pri medziročnej zmene v miere celoživotného vzdelávania v roku 2022, s najvyššou mierou pravdepodobnosti ide iba o zmenu metodológie vykazovania, nakoľko v teréne neboli pozorované žiadne zásadné zmeny týkajúce sa účasti dospelých na vzdelávaní. (Košč a kol., 2023)

Ďalším zo zásadných problémov, ktorý je na Slovensku možné aspoň sčasti sanovať celoživotným vzdelávaním, je množstvo dlhodobo nezamestnaných a odradených nezamestnaných, ktorí oficiálne už ani ako nezamestnaných nevidujeme. Pritom Odradení nezamestnaní je taký nezamestnaní, ktorí si prácu prestal hľadať, alebo bol vyradení z evidencie nezamestnaných.

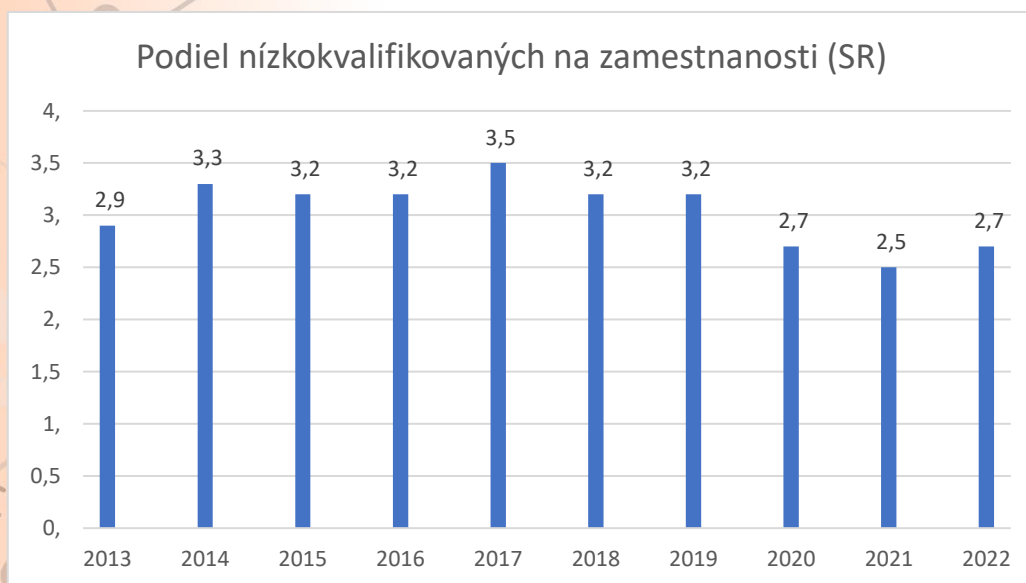
Slovensko patrí medzi krajiny, kde pôsobí na trhu práce len malý podiel zamestnancov s nízkym vzdelaním (Graf 6.3 a Graf 6.4). Tento nízky podiel má aj svoje logické zdôvodnenie, tak v tom, že náš vzdelávací systém je relatívne efektívny v schopnosti poskytnúť formálne vzdelávanie a zároveň vo fakte, že kriticky veľká časť nezamestnaných (dlhodobých i odradených) žije vo vylúčených komunitách. Zároveň však poukazuje na značnú nevyužitú rezervu, ktorú máme pri občanoch s nízkou kvalifikáciou.

Graf 6.3 Podiel nízkokvalifikovaných na celkovej zamestnanosti (EÚ 2022)



Zdroj: Eurostat (lfsi\_educ\_a)

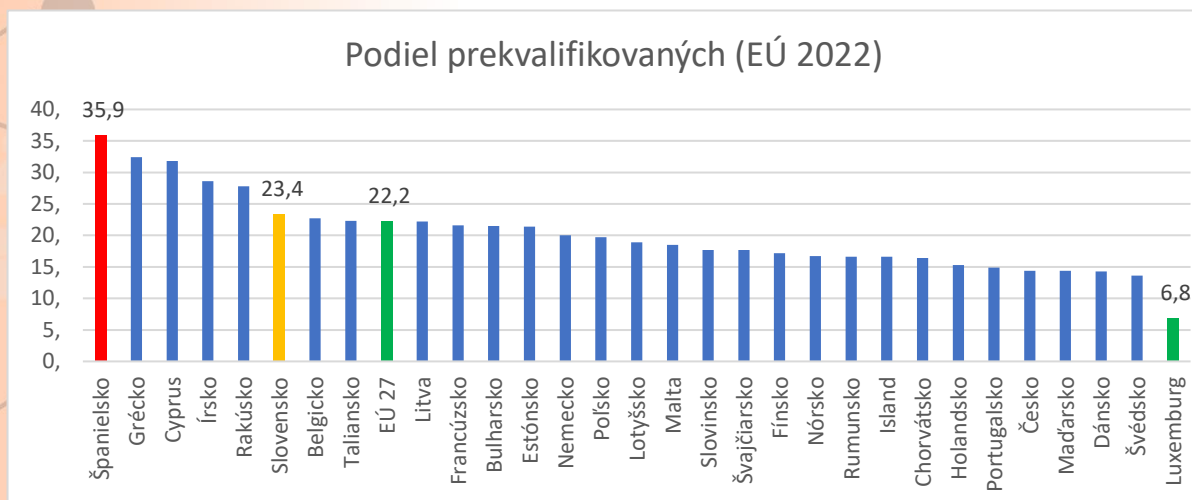
Graf 6.4 podiel nízkokvalifikovaných na zamestnanosti (SR)



Zdroj: Eurostat (lfsi\_educ\_a)

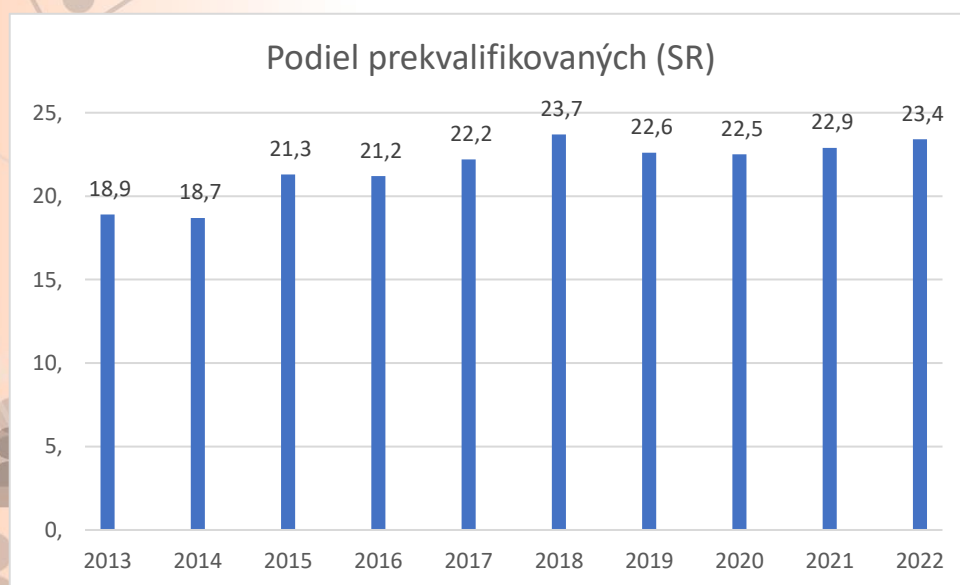
Na druhej strane máme taktiež problém s relatívne vysokou mierou prekvalifikovanosti na našom trhu práce, čo nám spôsobuje disparity medzi požiadavkami trhu práce a ponukou a zároveň nám relatívne veľká skupina ľudí s vyšším potenciálom stagnuje na pracovných miestach kde svoje vzdelanie a kvalifikáciu nedokážu naplno využiť (Graf 6.5 a Graf 6.6).

Graf 6.5 Podiel prekvalifikovaných (EÚ 2022)



Zdroj: Eurostat (lfsa\_eoqgan)

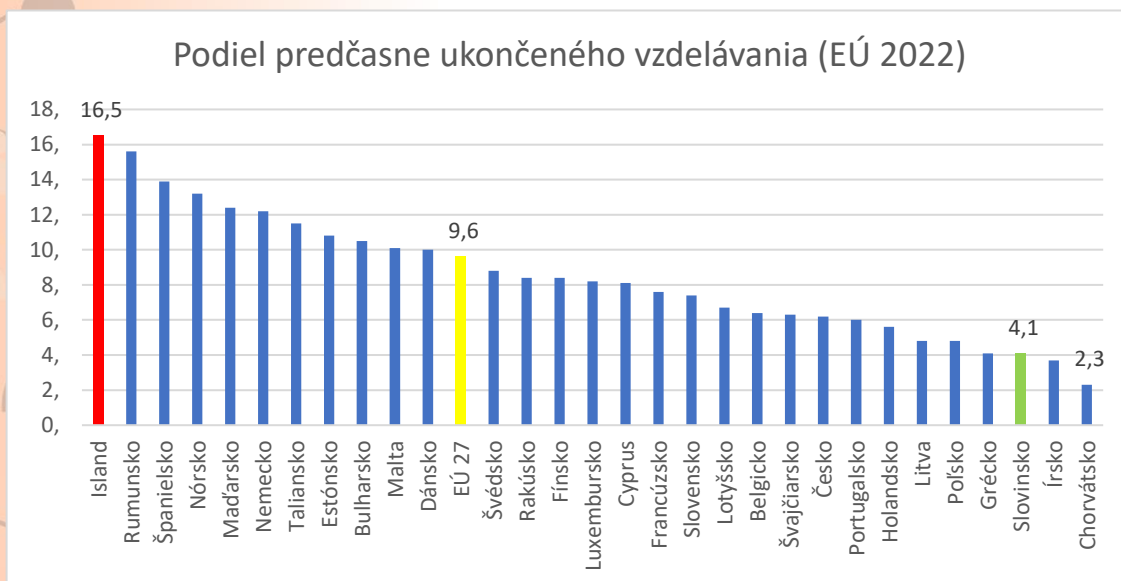
Graf 6.6 Podiel prekvalifikovaných (SR)



Zdroj: Eurostat (lfsa\_eoqgan)

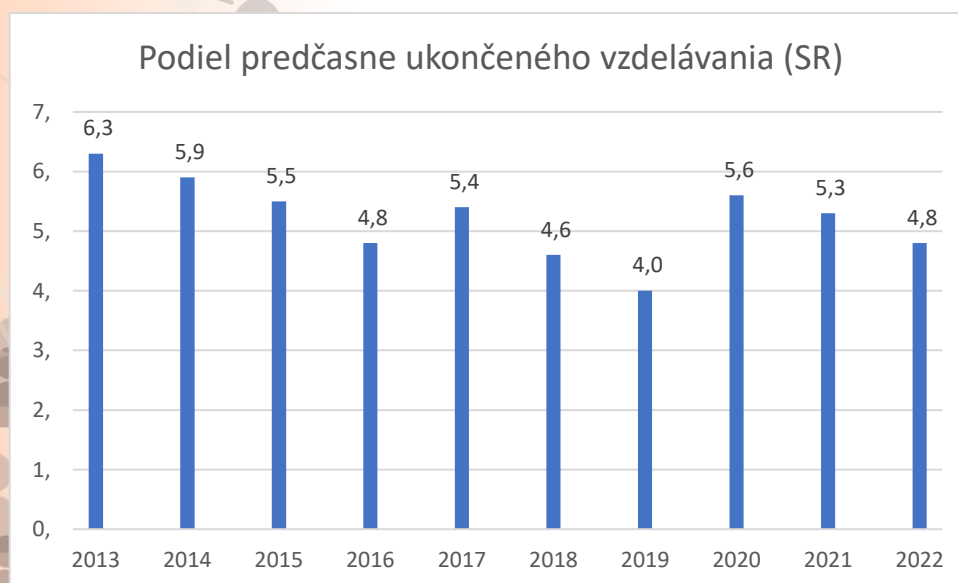
Slovensko síce nepatrí medzi krajiny, kde predčasne ukončuje svoje formálne vzdelávanie vysoký podiel žiakov a študentov, no aj v tejto kohorte je možné identifikovať jednu z cieľových skupín celoživotného vzdelávania (Graf 6.7 a Graf 6.8).

Graf 6.7 Podiel predčasne ukončeného vzdelávania (EÚ 2022)



Zdroj: Eurostat (edat\_lfse\_14)

Graf 6.8 Podiel predčasne ukončeného vzdelávania (SR)



Zdroj: Eurostat (edat\_lfse\_14)

Problematika celoživotného vzdelávania, prehľbovanie kvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie je na slušnej úrovni spracovaná v legislatíve. V Zákone č. 311/ 2001 Z. z., konkrétne v paragrafoch 140, 153 - 155. V zákonníku práce je uvedené v ktorých prípadoch sa vyžaduje povinnosť

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



zamestnávateľa financovať vzdelávanie zamestnancov a v ktorých prípadoch je to len zákonná možnosť. V zásade sa dá skonštatovať, že prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie, ak sa to netýka preradenia zamestnanca na novú prácu, alebo ak nejde o záujem zamestnávateľa, nie je zamestnávateľ povinný financovať ani spolufinancovať a zamestnanca nemusí na vzdelávanie uvoľniť.

V zákone č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe (paragrafy 76 - 78) je už viac povinností zo strany zamestnávateľa, čo sa týka financovania vzdelávania zamestnancov. V Zákonníku práce aj v Zákone o štátnej službe je možné dohodnúť so zamestnancov dohodu o zvyšovaní kvalifikácie, ktorej súčasťou môže byť tak dohoda o financovaní zo strany zamestnávateľa, ako aj dohoda o uvoľňovaní zamestnancov na vzdelávanie.

Celoživotné vzdelávanie je spracované ako celok v zákone č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní, ktorý bol novelizovaný roku 2022 s cieľom zavedenia systému uznávania a validácie výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia.

Ak sa pozrieme na dlhodobu nízku mieru absolvovania celoživotného vzdelávania na Slovensku, tak je možné skonštatovať, že zákonné možnosti neboli v minulosti využívané v plnej miere a momentálne prebieha v tripartite spor, kto za to môže. Zamestnávatelia tvrdia, že za nízku mieru celoživotného vzdelávania môže predchádzajúci laxný prístup štátu a „lenivosť Slovákov učiť sa“ (Košč, 2022). Zástupcovia zamestnancov hovoria aj o dlhodobom predchádzajúcom nezájme zamestnávateľov o vzdelávanie zamestnancov.

Manažérka Jana Olexová sa v tejto súvislosti vyjadrila, že firmy nemôžu očakávať vysoké nasadenie zamestnancov pri vzdelávaní, popri podávaní plného výkonu a kvality v pracovnom procese (EPALE, 2021). Z toho vyplýva, že firmy si musia vybrať, medzi potrebou vyššieho podielu zamestnancov absolvujúcich celoživotné vzdelávanie, alebo očakávaním, že zamestnanci sa budú vzdelávať na úkor vlastného voľného času a rodiny.

Tu je potrebné pripomenúť aj fakt, že slovenskí zamestnanci podľa medzinárodných štatistík OECD aj Eurostatu patria medzi tých zamestnancov, ktorí odpracujú viac hodín týždenne, alebo ročne, ako je priemer EÚ a OECD. Z týchto faktorov vyplýva nedostatok motivácie

zamestnancov k tomu, aby boli ochotní absolvovať nejakú formu ďalšieho vzdelávania vo svojom voľne.

K tejto téme sa v novembri 2022 vyjadril, v reakcii na tvrdenia zástupcu RÚZ Mária Lelovského, aj eurokomisár Nicolas Schmit: *„za slabú úroveň celoživotného vzdelávania na Slovensku sú podľa neho zodpovedné aj samotné firmy. Zamestnancom nestačí dať len možnosť vzdelávať a rekvalifikovať sa, ale zároveň im treba dať aj nádej, že získaním vzdelania a kvalifikácie si zlepšia svoje životné podmienky“*. (Nemethová, 2022)

Tieto slová potvrdzuje aj empirický príklad zamestnancov Hornonitrianskych baní, z ktorých drvivá väčšina neodmietla rekvalifikáciu, pričom v ich prípade bola stimulom, okrem zabezpečenia budúcnosti, aj možnosť, že vzdelávanie mohli absolvovať počas šiestich mesiacov za plnú náhradu mzdy.

Na druhej strane, ak firmy nechcú vzdelávať svojich zamestnancov z obavy pred ich odchodom, ide o omyl, pretože zamestnanci málokedy odchádzajú od zamestnávateľa preto, že sa prekvalifikovali. Dôvody odchodov bývajú v takýchto prípadoch úplne iné a na tie by sa zamestnávateľa mali zamerať. (SEDUO, 2023)

*„Ak sme v situácii, keď nám z firmy zamestnanci odchádzajú viac ako je zdravé, potom sa pýtajme, čím to je a čo máme urobiť preto, aby sme tento trend zmenili. Nezdravo vysoká fluktuácia pracovníkov je totiž symptómom iného závažného problému“* (SEDUO, 2023).

S cieľom pripraviť občanov SR na nové podmienky na trhu práce bola v 2021 schválená Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva (ďalej len „Stratégia CVLaP“) na roky 2021-2030 a neskôr aj Akčný plán na roky 2022 – 2024. *“Cieľom stratégie je zvýšenie adaptability a flexibility občanov SR na nové podmienky na trhu práce, ktorým je v rámci individuálnej vzdelávacej cesty jednotlivca v 21. storočí aj výzva uplatnenia sa na trhu práce v sektoroch, ktoré majú rozvojový potenciál, s dôrazom na Priemyselnú revolúciu 4.0, digitalizáciu a automatizáciu, ktorej musí celá krajina čeliť“* (MŠVVaŠ SR, Stratégia celoživotného vzdelávania: 3). Stratégia navrhuje komplexný mechanizmus uznávania kvalifikácie, a tiež

umožňuje zamestnávateľom implementovať vlastných vzdelávacích programátorov potrebných na rekvalifikáciu zamestnancov (Martišková, 2022).

V súčasnosti môžeme pozorovať viaceré kroky plnenia Stratégie CLVaP, ako napríklad inštitucionalizáciu Aliancie sektorových rád v januári 2023 a jej zriadenie ako zákonom stanovenej inštitúcie (Zákon o službách zamestnanosti). Jej zakladajúcimi členmi sú Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR spolu so zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov, ktorí spoločne podpísali zakladateľskú zmluvu spolu so stanovami Aliancie. Aliancii predchádzal národný projekt financovaný z dočasného finančného nástroja – Operačného programu Ľudské zdroje. Inštitucionalizácia zabezpečí jej trvalosť a prispeje tak k systematizácii systému tvorby anticipačných zručností. Sociálni partneri, predstavitelia vlády a odborníci budú mať teraz kompetencie vytvárať požiadavky a mechanizmy na zvýšenie kvality kvalifikácií na základe sektorových potrieb v 24 sektoroch podľa jednotlivých oblastí hospodárstva. Hlavnou úlohou aliancie bude najmä sledovať vývojové trendy na trhu práce a zabezpečiť ich prenos do vzdelávacieho systému a celoživotného vzdelávania, vytvárať a aktualizovať Národnú sústavu povolání, Národnú sústavu kvalifikácií a posudzovať kvalitu vzdelávacích programov v súlade so súčasnými a budúcimi potrebami trhu práce (RÚZ, 2022).

Ďalšou aktivitou v oblasti celoživotného vzdelávania je aktualizácia zákona o CŽV platný od roku 2012, ktorý sa rozdelí do dvoch samostatných zákonov, a to o celoživotnom vzdelávaní a vzdelávaní dospelých. Nový zákon o CŽV bude obsahovať základné princípy CŽV platné v celom vzdelávacom systéme a pribudne nová definícia Národnej sústavy kvalifikácií a Kvalifikačných rámcov, ako aj nový inštitút „mikrocertifikátov“. Predbežný návrh zákona o celoživotnom vzdelávaní definuje mikrocertifikáty ako záznamy o vzdelávacích výstupoch získaných na základe krátkych vzdelávacích programov posúdených na základe transparentných a jasne vymedzených noriem (pozri Gállová et al. 2023:11). Proces overovania kvalifikácie bude definovaný v štyroch fázach: identifikácia, dokumentácia, hodnotenie a validácia výsledkov vzdelávania. Na druhej strane zákon o vzdelávaní dospelých bude definovať terminológiu a procesy súvisiace so vzdelávaním dospelých. Zákon zjednoduší

podávanie žiadostí a proces akreditácie vzdelávacích programov. Akreditáciu bude schvaľovať Aliancia sektorových rád v súlade s požiadavkami a potrebami zamestnávateľov. Návrh definuje aj finančné nástroje na vzdelávanie dospelých prostredníctvom schémy individuálnych účtov. Okrem toho implementácia stratégie celoživotného vzdelávania bude financovaná z Operačného programu Slovensko prostredníctvom série výziev, ktorých spustenie sa očakáva v septembri 2023.

## 7 ÚLOHA ODBOROV PRI SPRAVODLIVEJ TRANSFORMÁCII

Proces transformácie hospodárstva na inkluzívnejšie a ekologickejšie vytvára príležitosť nielen zvrátiť negatívne environmentálne trendy, ale zároveň vytvoriť nové pracovné príležitosti v nových a zelených odvetviach. Cieľom takéhoto prechodu by mala byť finančná stimulácia tých ekonomických činností, ktoré prispievajú k zlepšovaniu životného prostredia, eliminujú negatívne dôsledky klimatických zmien a vytvárajú nové pracovné miesta v udržateľnejších odvetviach, a napomáhajú zapojeniu zamestnancov.

Využívanie sociálneho dialógu pri podpore spravodlivej transformácie a tvorbe zelených pracovných miest rozširuje tradičné oblasti pôsobnosti sociálnych partnerov. Vyžaduje si to budovanie nových znalostí, zručností, kapacít a vnáša to do sociálneho dialógu novú dynamiku a inovatívne možnosti riešenia problémov. Na druhej strane transformácia hospodárstva môže mať, a v niektorých odvetviach už aj má negatívny vplyv na celkovú zamestnanosť.

Cieľom sociálneho dialógu v procese spravodlivej transformácie je ovplyvňovať tvorbu politík na zvládnutie zmien na národnej úrovni a implementovať tieto politiky na podnikovej úrovni tak, aby sa podarilo odvrátiť v čo najväčšej miere negatívne dopady transformácie na zamestnancov. Z tohto pohľadu možno efektívnosť sociálneho dialógu hodnotiť podľa toho, či sa závery a dohody sociálnych partnerov aj darí pretransformovať do stratégií a verejných politík, a či ich realizácia prináša žiaduce výsledky.

Sociálny dialóg v procese transformácie môže prebiehať formou diskusií, iniciatív, tvorbou analýz, stratégií a politík na rôznych úrovniach a dôležitá je tiež miera koordinácie medzi

všetkými úrovňami – národnou, sektorovou aj podnikovou úrovňou. Na národnej úrovni ide predovšetkým o tvorbu všeobecných politických rámcov a usmernení – napr. Plánov spravodlivej transformácie. Na podnikovej úrovni ide zasa o implementáciu akčných plánov, stratégií, rekvalifikáciu zamestnancov a tvorbu zelených pracovných miest.

Úloha sociálneho dialógu v rámci režimu riadenia spravodlivého prechodu je podmienená interakciami medzi formálnymi (vládnymi) inštitúciami a inštitúciami občianskej spoločnosti.

V teórii (Molina, 2022) sa spomínajú tri ideálne typy systémov riadenia, v závislosti od druhu aktérov zapojených do navrhovania a vykonávania prechodných období:

- Mnohostranný prístup. V rámci tohto režimu riadenia sa spravodlivá transformácia týka širokej škály aktérov vrátane podnikov, miestnych komunít, spotrebiteľov, zamestnancov a odborových zväzov. Ich úloha pri navrhovaní a realizácii plánov spravodlivej transformácie sa môže líšiť podľa toho či sa uskutočňuje prostredníctvom online platformy alebo prostredníctvom vytvorenia orgánov ad hoc na národnej, regionálnej alebo miestnej úrovni.
- Prístup sociálneho dialógu. Tento typ riadenia spravodlivej transformácie zapája sociálnych partnerov do procesu v rôznych štádiách, ktoré môže mať formálnu (inštitucionalizovanú) alebo neformálnejšiu (ad hoc stretnutia) podobu.
- Vládny /technokratický prístup. Pri tomto prístupe je hlavná iniciatíva na národnej úrovni, pričom zväčša sú východiskom pre tvorbu plánov expertízy a zapojenie odborníkov, avšak so žiadnym alebo obmedzeným zapojením sociálnych partnerov.

Prvé dva modely sú participatívne, hoci v každom z nich je iná konštelácia aktérov. V modeli s viacerými zainteresovanými stranami sa odbory a zamestnávateľia stávajú jedným z aktérov, zatiaľ čo v prípade modelu sociálneho dialógu sú sociálni partneri kľúčovými aktérmi. Vo väčšine prípadov prevláda kombinácia rôznych prístupov.

Plány spravodlivej transformácie sa zaoberajú prioritne otázkami odbornej prípravy a zručností, rozvojových politík, investícií do nových činností, sektorov a financovania, daní alebo sociálnej ochrany. Z hľadiska výrobných procesov sa kladie väčší dôraz na zmeny

zamerané na znižovanie emisií, ale okrem iného aj na rekvalifikáciu, funkčnú mobilitu, flexibilitu a organizáciu práce.

### **7.1 Potreba prehodnotenie rámca sociálnej politiky a politiky zamestnanosti**

Zelená transformácia sa zvykne prezentovať ako výzva a zároveň príležitosť pre hospodárstvo a rozvoj ekonomiky. Avšak idealistické vízie akéhokoľvek typu rozvoja často narazia na nezamýšľané problémy a dôsledky v realite, ako ukazujú aj skúsenosti z minulosti.

V našej histórii máme jeden vcelku trefný príklad, kedy došlo k zásadnej zmene technológií, išlo o rozvoj tkáčskych strojov a z toho plynúcej rebélie tzv. Ludditov. Dnes sa na týchto ľudí pozeráme ako na tých, ktorí nepochopili výhody pokroku. Pravda bola však taká, že pokrok v technológiách ich pripravil o prácu a v dobe neexistencie sociálneho systému im nebola ponúknutá žiadna alternatíva. Strata obživy a existenčný strach dohnali ľudí do bezvýchodiskovej situácie a následná rebélia spájaná najmä s ničením tkáčskych strojov bola nakoniec potlačená armádou (Linton, 1992).

Týmto nedostatkom sa v dnešnej dobe vieme a musíme vyhnúť a v tomto ohľade majú odborové organizácie nezastupiteľné miesto. Aktuálna problematika však je omnoho komplexnejšia, ako bola na začiatku 19. storočia v prípade Ludditov. Zásadným problémom súčasných zmien (okrem zelenej transformácie aj presadzovanie priemyslu 4.0/5.0 a umelej inteligencie) je ich rýchlosť a zároveň rast nerovnosti plynúci z faktu, že prebiehajúce a plánované zmeny majú rôzne dopady na jednotlivé spoločenské vrstvy.

Pandémia COVID-19 ukázala, že okrem vzniku nových nerovností sa zvýšila nerovnosť medzi krajinami, ale aj v ich vnútri (Deaton, 2021). Nebývalý rast nerovnosti potvrdzuje množstvo literatúry vrátane každoročne vydávanej správy OXFAMU (Ahmed, 2022).

V tejto súvislosti upozorňuje Galgóczi (2022) vo svojej práci na niekoľko dimenzií nerovnosti vyplývajúcich z prepojenia na osi klíma – životné prostredie – sociálna problematika:

- nerovnosť v oblasti uhlíkovej stopy;

- nerovnaké dôsledky zmeny klímy – vystavenie, zraniteľnosť a schopnosť prispôbiť sa;
- nerovnosť vystavenia sa environmentálnym škodám;
- nerovnosti pri prechode na zelenú ekonomiku;

Galgóczi (2022) vo svojej práci taktiež poukazuje na problematiku krízy v oblasti životných nákladov, ktorá najviac zasahuje najchudobnejších, najmä v oblasti nákladov na energie. Bohatší majú väčší priestor na prípadné šetrenie a na druhej strane si môžu dovoliť aj zvyšovať svoju spotrebu energií a uhlíkovú stopu (IEA, 2022). V podobnom duchu poukazuje OSN (Achieme, 2022) na rasovo-diskriminačné korene nespravodlivosti a nerovnosti ako dôsledky degradácie životného prostredia vrátane klimatických zmien.

V rámci plánovaných zmien zelenej transformácie je najväčším problémom fakt, že chudobnejšie domácnosti majú zásadne nižšiu kapacitu na zmenu k nízkouhlíkovým alebo bezuhlíkovým riešeniam, ako sú elektrické autá, solárne panely, tepelné čerpadlá či zateplenie budov. Nerovnomerná distribúcia nízko a bezuhlíkových technológií medzi obyvateľstvom v kombinácii s nárastom cien elektriny zvyšuje obavy o environmentálnu a energetickú spravodlivosť (Galgóczi, 2022).

Tento problém sa ukázal aj na Slovensku, kde sa k dotáciám na zateplovanie budov, tepelné čerpadlá a solárne panely dostali len bohatšie domácnosti a tie najchudobnejšie boli z výzvy, pre nastavené pravidlá de facto vylúčené (SITA, 2023). Galgóczi vysvetľuje, že: *„Členské štáty majú veľmi rozdielne fiškálne kapacity na realizáciu takýchto opatrení, čo predstavuje riziko prehlbovania rozdielov a vyvoláva dôležité otázky o európskej solidarite. Pokiaľ ide o viaceré rozmery nerovnosti, pri absencii silného sociálneho rozmeru čelíme trojitej nespravodlivosti: tí, ktorí sú najmenej zodpovední za spôsobenie zmeny klímy a najviac zraniteľní voči jej účinkom, budú pravdepodobne viac postihnutí potrebnými politikami na zmiernenie zmeny klímy (z hľadiska zamestnanosti a distribučných účinkov) a môžu si najmenej dovoliť nízkouhlíkové technológie na ukončenie svojej závislosti na fosílnych palivách“* (Galgóczi, 2022: 45).

V súvislosti s mobilitou sa takisto vynárajú viaceré problémy. Elektromobily sú stále príliš drahé a väčšina populácie si ich nemôže dovoliť. Nerovnosť v tomto segmente je prehľbovaná tým, že osobné autá sú stále väčšie, rýchlejšie a ťažšie. V dôsledku nových noriem, keď sú pre väčšie autá povolené vyššie emisie CO<sub>2</sub> (podľa hmotnosti), sú autá v Európe stále ťažšie, väčšie a výkonnejšie (Pardi, 2022). To sa prejavuje aj v segmente elektromobilov, ktoré potom potrebujú viac základných surovín, čo zvyšuje tlak na vykorisťovanie určitých skupín obyvateľstva, hlavne na globálnom juhu. Cenovo nedostupné automobily môžu vytvoriť tzv. dvojtriedny systém mobility. Zároveň je za týchto podmienok zjavne nereálne rýchle nahradenie áut so spaľovacími motormi elektromobilmi. Na jednej strane budú bohatí, ktorí si budú môcť dovoliť individuálne elektrické dopravné prostriedky a na druhej strane bude stredná trieda a chudobnejší, ktorí budú odkázaní na verejnú dopravu, pričom verejná doprava bola dekády zanedbávaná, infraštruktúra je roztrieštená a s obrovským investičným dlhom (Galgóczi, 2022).

*„Sociálne hnutia, mimovládne organizácie a odbory sa zameriavajú na jednu konkrétnu formu nerovnosti, pričom zanedbávajú ostatné a vzájomné prepojenia medzi nimi. Niektoré sa pri hľadaní environmentálnej spravodlivosti zameriavali na zraniteľnosť a vystavenie environmentálnym rizikám, zatiaľ čo iné sa venovali klimatickej spravodlivosti v globálnom kontexte. Odbory sa zamerali najmä na pracovné miesta v kontexte reštrukturalizácie ako dôsledku nevyhnutnej dekarbonizácie a rozhodujúcim spôsobom prispeli k vzniku koncepcie spravodlivého prechodu. Keďže neexistuje integrovaný politický rámec ‚spravodlivej transformácie‘ s aktívnou úlohou štátu, nie je možné riadne riešiť viacrozmerné a vzájomne prepojené nerovnosti vo väzbe medzi klímou, životným prostredím a sociálnou sférou“* (Galgóczi, 2022).

Preto je podľa Galgócziho (2022) potrebné vytvoriť aliancie tzv. advokátskych skupín rôznych organizácií (sociálne hnutia, neziskové organizácie a odbory), ktoré budú prepájať jednotlivé problematiky:

- environmentálna spravodlivosť;



- klimatická spravodlivosť;
- sociálna spravodlivosť;
- riešenie rôznych dimenzií nerovnosti.

Idea spravodlivej transformácie musí byť založená na integračnom koncepte riešiacom nerovností v prepojení klímy – životného prostredia – spoločnosti. Základný problém tkvie v dileme „pracovné miesta vs. životné prostredie“, čo vyvoláva otázky, ako sa k tejto problematike postavíme ako spoločnosť. Ak je potrebné z hľadiska zachovania životného prostredia robiť zásadné zmeny v technológiách, tak by malo byť rovnako logické, že zamestnanci, ktorí prídu pre tieto zmeny o prácu musia byť chránení (Galgóczi, 2022). „Z praktického hľadiska sa však roztrieštenosť politik spravodlivého prechodu ešte zhoršila. Zatiaľ čo konkrétne politiky spravodlivého prechodu sú roztrieštené a jednorozmerné, výzvy v oblasti nerovnosti sú viacrozmerné“ (Galgóczi 2022: 49).

Základným problémom identifikácie toho, čo je úlohou odborov v spravodlivej transformácii je fakt, že sa nemenia len technológie, ale mení sa aj spoločnosť a musia sa zmeniť aj odbory, ktoré by nemali byť zamerané len na sociálny štát a podporu príjmov pracujúcich. Sociálne politiky boli ešte donedávna oddelené od ekologických politik, čo sa v súčasnej situácii zásadne zmenilo (Galgóczi, 2022). „Preto si epochálna transformácia na nový – bezuhlíkový – ekonomický model vyžaduje prehodnotenie tradičného rámca sociálnej politiky a politiky zamestnanosti a je potrebné prehodnotiť úlohu štátu. Na jej realizáciu v reálnom svete je potrebný integrovaný a holistický politický rámec, ideálne vo forme ,ekologicko-sociálneho štátu““ (Galgóczi, 2022: 51).

Tento nový model je možné priviesť k životu len v prípade spolupráce sociálnych hnutí, neziskových organizácií a odborov tak, aby sa aktivity týchto organizácií nestrácali v zdanlivo protichodných záujmoch. Nový model hospodárstva, využívania zdrojov, fungovania spoločnosti a správania sa ľudstva je obrovskou výzvou, ktorý naráža na limity egoizmu, egocentrizmu, majetníctva, hedonizmu a materializmu. Tento náročný cieľ je však potrebné zvládnuť rýchlo, demokraticky a spravodlivo. (Galgóczi, 2022)

## 7.2 Teoretické východiská pre zapojenie odborov na spravodlivej transformácii

Mechanizmus spravodlivej transformácie zahŕňa politiky ktoré majú priamy vplyv na zamestnanosť a mzdy zamestnancov. Dopady transformácie na kvalitu a charakter pracovných miest sa môžu pohybovať od veľmi priaznivých až po škodlivé, účasť odborových zväzov na spravodlivej transformácii preto primárne vychádza z potreby hájiť záujmy zamestnancov, ktorých sa efekty transformácie dotýkajú.

Zapojenie môže prebiehať rôznymi formami a na rôznych úrovniach odborovej pôsobnosti. V závislosti od typu systému pracovnoprávných vzťahov v krajine majú aj odborové zväzy príležitosť participovať na tvorbe politík (Lukáčová et al., 2022). Pracovnoprávne vzťahy sú chápané ako kolektívne a individuálne riadenie práce a zamestnanosti (Muller-Jentsch, 2004). Sú identifikované ako spôsob regulácie sociálnych a zamestnaneckých otázok vrátane kolektívneho vyjednávania, stanovovania miezd a pracovných podmienok.

Štruktúra pracovnoprávných vzťahov sa skladá zo siete komunikačných kanálov s politickými, ekonomickými, pracovnými a sociálnymi vstupmi od sociálnych partnerov, ktoré sú jednak začlenené do národného – a čoraz viac aj nadnárodného – politického, ekonomického a sociálneho prostredia, a ktoré sú organizované na rôznych úrovniach riadenia v krajine (Lukáčová et al., 2022).

O pracovných podmienkach vyjednávajú rôzni kolektívni aktéri: odbory, zamestnávateľské organizácie a vláda. Možné sféry odborového pôsobenia v súlade s Kochanom, Katzom a McKersie (1986) prebiehajú na troch úrovniach: makro (národná /politická /makrospoločenská), mezo (sektorová /priemyselná úroveň) a mikro (pracovisko alebo miestna /územná úroveň). Na Slovensku je hlavnou platformou na vyjednávanie na národnej úrovni tripartitná rada, na sektorovej úrovni ide o priestor pre sektorový sociálny dialóg, v rámci ktorého sa vyjednávajú podmienky pre odvetvia a napokon podnikové kolektívne vyjednávanie, v ktorom sa stanovujú základné pracovné štandardy pre ten-ktorý podnik. Aktivity odborových zväzov v rámci vyššie spomenutých štruktúr môžu mať dvojaký charakter: formálny a neformálny.

Pracovnoprávne vzťahy na Slovensku charakterizuje decentralizované kolektívne vyjednávanie s pokrytím okolo 24,4 percenta a odborové pokrytie na úrovni 11,3 percenta (OECD, 2022). Z hľadiska aktivít aktérov historicky dominuje podniková úroveň, kde sa vyjednáva o príslušnej regulácii pracovných podmienok a miezd. Sektorové a viac zamestnávateľské kolektívne zmluvy poskytujú len regulačný rámec s obmedzeným vplyvom na pracovné podmienky a slúžia najmä ako platforma na zdieľanie informácií.

### **7.3 Prekážky a možnosti zapojenia odborov do politiky spravodlivej transformácie**

V rámci EÚ sa už niekoľko rokov odbory vo väčšej či menšej miere zapájajú do tvorby stratégií a politik, ktorými sa majú realizovať klimatické ciele stanovené v Európskej zelenej dohode, dokumente "Fit for 55" a ďalších strategických dokumentoch. Táto účasť však stále nie je taká intenzívna a účinná, ako by mohla byť, pretože ešte vždy existujú členské štáty, v ktorých sa s odbormi nekonzultujú otázky klimatickej a energetickej politiky alebo sa návrhy predložené odbormi posudzujú len čiastočne či vôbec. Na zlepšenie tejto situácie je potrebná silná mobilizácia odborov a primerané vnútorné kapacity. Jednou z prekážok nízkej miery zapojenia odborov do týchto procesov je aj nedostatočná priorita, ktorú odbory ešte aj dnes pripisujú otázkam ekologického prechodu. Ďalšími identifikovanými hlavnými prekážkami sú nedostatok ľudských a finančných zdrojov, s čím súvisí aj schopnosť odborov zapájať sa do odborných diskusií a debát o dekarbonizačných stratégiách. (TUED, 2018)

Zvýšenie mobilizácie odborov a posilnenie ich kapacít v súvislosti s procesom dekarbonizácie si vyžaduje opatrenia na viacerých úrovniach. Po prvé, je nevyhnutné zvýšiť informovanosť odborových funkcionárov a poskytnúť im odbornú prípravu o otázkach súvisiacich so zelenou ekonomikou s cieľom šíriť myšlienku spravodlivého prechodu pre pracovníkov na všetkých úrovniach. Je dôležité začať organizovať zamestnancov aj v podnikoch v environmentálnom sektore. Tieto sektory často tvoria malé a stredné podniky a zamestnanci často nemajú takú mieru ochrany ako zamestnanci v tradičných priemyselných odvetviach. Tiež je užitočné vytváranie aliancií alebo partnerstiev s inými aktérmi v oblasti klímy, ako sú environmentálne mimovládne organizácie, verejné inštitúcie alebo organizácie zamestnávateľov. Tieto

partnerstvá často posilňujú podporu požiadaviek, podporujú výmenu poznatkov a skúseností a zdieľajú finančné zdroje. Ukazujú tiež proaktívnu úlohu odborov a dokazujú, že odbory môžu byť súčasťou riešenia. Rozvoj odborových kapacít a mobilizácia zamestnancov a členov odborov však môže byť finančne nákladná a nie všetky organizácie si ju môžu dovoliť. Preto je potrebné hľadať dlhodobé zdroje financovania, vrátane grantových a inštitucionálnych.

Primárnou požiadavkou odborov by malo byť zabezpečenie primeraných zdrojov na spravodlivú transformáciu tak, aby sa negatívne dôsledky prechodu podarilo v čo najväčšej miere eliminovať. Spravodlivá transformácia bude dosiahnutá iba vtedy, ak budú zachované a vytvorené kvalitné pracovné miesta a nebudú sa v dôsledku transformácie prehĺbovať sociálne nerovnosti. Výhodiskom by mala byť spoločná európska udržateľná priemyselná politika, ktorá využije potenciál pracovných miest pri prechode na priemysel s nulovými emisiami a zároveň zabezpečí investície na transformáciu priemyselnej základne. Transformácia priemyslu spôsobí presuny zamestnancov na iné pracovné miesta aj do iných odvetví, čo si bude vyžadovať investície do aktívnych politík trhu práce, rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie.

Druhou požiadavkou odborov by mala byť anticipácia a analýza dôsledkov spôsobených prechodom na klimaticky neutrálne odvetvia na regionálnej úrovni na zamestnanosť. Túto analýzu by mali realizovať verejné inštitúcie v koordinácii so sociálnymi partnermi pričom väčšia miera zapojenia odborov do procesu transformácie si bude vyžadovať posilnenie ich spolurozhodovacích právomocí. (ETUC, 2018)

Spravodlivá transformácia prebieha lokálne v regionálnych ekonomikách a na pracoviskách, ale zároveň môže byť zarámčovaná spoločnými politickými cieľmi a výmenou osvedčených postupov. Sledujúc tento cieľ vytvorila Európska komisia Platformu Spravodlivá transformácia, ktorá by sa mala postupne rozšíriť na všetky sektory, ktorých sa transformácia týka. Príkladom môže byť systém mobility (predstavujúci 16 miliónov pracovných miest v Európe, vrátane výroby), ktorý bude priamo ovplyvnený prísnejšími emisnými normami.

Podľa európskych odborov bude nevyhnutné revidovať priemyselnú stratégiu EÚ, ktorá by zabezpečila prístup k cenovo dostupnej, dekarbonizovanej energii, ako aj k strategickým surovinám a komponentom, investície do transformácie priemyselných lokalít a infraštruktúry, spravodlivú hospodársku súťaž na trhoch EÚ a medzinárodných trhoch.

Úlohou členských štátov bolo vypracovanie národných plánov spravodlivého prechodu v kontexte národných energetických a klimatických plánov s povinným zapojením sociálnych partnerov. Na Slovensku sa tvorba regionálnych plánov spravodlivej transformácie realizovala bez zapojenia odborov. Európske odbory požadovali aj vytvorenie európskeho strediska pre sledovanie spravodlivého prechodu, ktoré by monitorovalo vykonávanie všetkých politík a opatrení súvisiacich s európskou zelenou dohodou. Dôležitou súčasťou procesu transformácie je zapojenie mladých ľudí.

Jednou z odpovedí na transformáciu priemyslu z hľadiska jej sociálnych dopadov je vzdelávanie a odborná príprava, ktoré majú zabezpečiť rekvalifikáciu a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov pre pracovné miesta v rámci transformujúcich sa odvetví a vybaviť ich požadovanými zručnosťami. V rámci vzdelávacích politík, ktoré tvoria jeden z kľúčových nástrojov riadenia transformácie, je potrebné zdefinovať individuálne právo na odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie a mechanizmus prognózovania a plánovania budúcich pracovných miest a potrebných zručností na podnikovej, odvetvovej aj regionálnej úrovni s plným zapojením odborov, aby sa umožnil prechod zamestnancov z jedného pracovného miesta na iné, prípadne aj do iného odvetvia. Sociálni partneri zohrávajú kľúčovú úlohu pri definovaní potrieb zručností, aktualizácii kvalifikačných profilov a poskytovaní poradenstva pracovníkom.

Členské štáty majú možnosť využívať financovanie EÚ pre národné stratégie v oblasti zručností a pre zabezpečenie dostatočných zdrojov financovania by mali zvýšiť verejné rozpočty na celoživotné vzdelávanie. Pripravovaná európska legislatíva v podobe navrhovaného odporúčania Rady o vzdelávaní pre environmentálnu udržateľnosť ako aj účinné vykonávanie odporúčaní Rady o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie, o odbornom

vzdelávaní a príprave pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť a o európskom rámci pre kvalitné a efektívne učňovské vzdelávanie všetkými členskými štátmi, môže prispieť k rýchlejšim zmenám aj na národných úrovniach.

V oblasti financovania spravodlivej transformácie európske odbory požadujú systematické zapojenie odborov do navrhovania, vykonávania a monitorovania programov financovaných EÚ s cieľom zabezpečiť transparentnosť financovania a tiež jeho efektívnosť. Európske odbory zahrnuli do svojich stratégií aj tzv. sociálnu kondicionalitu, t. j. podmienenosť poskytovania zdrojov z fondov EÚ splnením sociálnych aspektov s cieľom zabezpečiť, aby sa podporilo kolektívne vyjednávanie, kvalitné pracovné miesta a vysokokvalitné učňovské vzdelávanie. Plány spravodlivého prechodu by mali zahŕňať aj otázku dôstojného odmeňovania, prístupu k odbornej príprave a rodovej rovnosti.

Pri tvorbe a realizácii plánov spravodlivej transformácie zohráva kľúčovú úlohu sociálny dialóg. Súčasťou procesu spravodlivej transformácie by preto malo byť posilnenie kolektívneho vyjednávanie a štruktúr sociálneho dialógu, najmä na sektorovej úrovni s využitím cyklov európskeho semestra, európskeho piliera sociálnych práv a viacročného finančného rámca. Na budovanie kapacít sociálnych partnerov a obnovu štruktúr kolektívneho vyjednávanie môžu odbory požadovať vyčlenenie finančných prostriedkov EÚ ako aj členských štátov. V rámci implementácie Európskeho piliera sociálnych práv preto európske odbory požadujú schválenie záväzkov na podporu kolektívneho vyjednávanie a rozšírenie rozsahu kolektívneho vyjednávanie vo všetkých členských štátoch.

EÚ vytvorila právny rámec pre predvídanie a riadenie spravodlivej transformácie na podnikovej úrovni, ktorého súčasťou sú aj záväzné pravidlá týkajúce sa včasného a kvalitného informovania, konzultácií a účasti odborov a zástupcov zamestnancov na miestnej, národnej a európskej úrovni, ako aj sociálne záruky pre zamestnancov.

Odbory na európskej úrovni navrhujú, aby na podnikovej úrovni pôsobili zástupcovia zamestnancov pre spravodlivú transformáciu, ktorí by boli rovnocenní so zástupcami pre

bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Tí by mali v prípade potreby právo na osobitné školenia a boli by zapojení do plánovania podnikovej transformácie (ETUC, 2018).

Spravodlivá transformácia stojí na štyroch pilieroch:

- Predvídanie zmien na zabezpečenie spravodlivej transformácie
- Udržateľná priemyselná politika
- Silné programy sociálnej podpory
- Kreatívne programy prispôsobenia sa pracovným podmienkam zamerané na zamestnancov (IAE, 2021a)

V procese transformácie bude z hľadiska sociálnych dopadov dôležité zabezpečiť, aby vznikajúce pracovné miesta boli dôstojné, a aby mzdové podmienky na nových pracovných miestach boli minimálne také, aké dosahovali zamestnanci na pracovných miestach, ktoré v dôsledku dekarbonizácie alebo zavádzania digitálnych technológií zanikli. Jednou z možností ako riešiť negatívne dôsledky transformácie je myšlienka globálnej ekologickej minimálnej mzdy a skrátenie pracovného času, keďže spoločnosť si prácu v ekonomike budúcnosti predstavuje inak.

Tripartitný sociálny dialóg je neoddeliteľnou súčasťou procesu spravodlivého prechodu a musí prebiehať na všetkých úrovniach – na podnikovej, miestnej, národnej, regionálnej a globálnej úrovni. Participácia zamestnancov a ich zástupcov v pracovných skupinách, komisiách, diskusiách o štrukturálnych zmenách zamestnanosti a sociálnych dopadoch transformácie je samozrejmom súčasťou procesov transformácie. V rámci sociálneho dialógu so zapojením všetkých aktérov môže vzniknúť spoločenský konsenzus o navrhovaných riešeniach dopadov transformácie.

V súvislosti s energetickými politikami bude nevyhnutné vypracovať progresívnu energetickú politiku, ktorá by mala v plnej miere zohľadňovať záujmy zamestnancov a zabezpečiť lepší prístup k energiám za prijateľnú cenu vo vzťahu k rastúcemu počtu domácností postihnutých energetickou chudobou.

Medzinárodná agentúra pre obnoviteľné zdroje energie predpokladá, že do roku 2050 bude v odvetviach obnoviteľných zdrojov energie 43 miliónov pracovných miest z celkového počtu 122 miliónov pracovných miest v energetickom sektore na celom svete. Realokácia priemyselných podnikov sa bude riadiť princípmi trhu, najmä najnižšími nákladmi a stabilitou politického a regulačného prostredia ako aj udržateľnosťou dodávateľských reťazcov. Odbory naopak zdôrazňujú potrebu umiestňovať nové prevádzky a pracovné miesta v blízkosti dotknutých komunít. Za dôležité považujú odbory aj zohľadňovanie aspektu rodovej rovnosti tak na súčasných pracovných miestach v energetickom sektore, ako aj na budúcich pracovných miestach, pretože ženy sú v týchto sektoroch naďalej nedostatočne zastúpené.

Ďalším aspektom je dôstojnosť pracovných miest, pretože v mnohých krajinách sú pracovné miesta v energetických odvetviach mzdovo poddimenzované, nie sú rešpektované štandardy BOZP a kvalita pracovných podmienok je všeobecne nízka.

Nedostatok kvalifikovaných pracovníkov je v posledných desaťročiach hlavným problémom európskeho trhu práce. Európske odbory poukázali na potrebu riešiť tento problém pomocou opatrení, ako je vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie vrátane rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie. Pandémia COVID-19 zintenzívnila problém nedostatku kvalifikovaných pracovníkov, najmä preto, že urýchlila digitalizáciu. Tento nedostatok sa v nasledujúcich rokoch pravdepodobne ešte prehĺbi, a to ako kombinovaný účinok transformácie, starnutia spoločnosti a turbulencií v globálnom obchode.

V rámci rozšírenia kompetencií sociálnych partnerov bude potrebné zaviesť nové práva v súvislosti s predvídaním a riadením zmien a posilniť sociálny dialóg, aby sa umožnilo systematické mapovanie a analýza vplyvov, ktoré bude mať prechod na zamestnanosť a zručnosti v rôznych krajinách, regiónoch, odvetviach a spoločnostiach vrátane subdodávateľov a nadväzujúcich hodnotových reťazcov.

V rámci svojich odporúčaní pre odbory v členských štátoch EÚ európske odborové centrály zdôrazňujú prijatie a vykonávanie udržateľnej a inkluzívnej priemyselnej politiky s dôrazom na sociálnu kondicionalitu – prostriedky poskytované podnikom z verejných fondov EÚ musia byť



podmienené ochranou a zárukou zamestnanosti. Najmä v nadnárodných spoločnostiach by odbory mali participovať na príprave stratégií, ktoré zabránia deindustrializácii Európy. Takisto by odbory mali neustále skúmať a hodnotiť vplyv na kvantitu a kvalitu pracovných miest v priemyselných odvetviach a zdôrazňovať, že nedostatok pracovných síl a zručností bude potenciálne brániť spravodlivej transformácii s vážnym dopadom na zamestnancov. (IAE, 2021a)

Dvojitá transformácia (dekarbonizácia a digitalizácia) spôsobí vznik celých nových odvetví, a preto by pre odbory malo byť prioritou vytváranie nových stratégií a postupov na organizovanie zamestnancov týchto nových odvetví aj s využitím inovatívnych postupov a digitálnych technológií, vyjednávať ich pracovné podmienky v kolektívnych zmluvách. Osobitná pozornosť by mala byť venovaná mladým ľuďom a ich učňovskej príprave a školiacim programom so zárukou udržania zamestnania, s dôstojnými pracovnými podmienkami a trvalými pracovnými zmluvami na plný úväzok. Téma energetickej chudoby a revízie energetickej politiky tak EÚ ako aj členských štátov, by mala smerovať k zabezpečeniu stabilných dodávok cenovo dostupnej nízkouhlíkovej elektrickej energie. Obdobie pandémie aj energetickej krízy ukázalo, že bude nevyhnutné v rámci udržania priemyslu v Európe dosiahnuť sebestačnosť výrobných komponentov v kľúčových priemyselných odvetviach a najmä posilniť výskum a vývoj.

Obrovské medzery v investíciách sú aj v oblasti digitálnej transformácie priemyslu v regióne, pretože v súčasnosti je len na podnikoch, či sa rozhodnú investovať alebo nie, bez akýchkoľvek národných plánov alebo národných fondov na ich podporu. Investície do dvojitej transformácie nemožno považovať len za náklady, ale aj za príležitosti, ktorých prínosy – udržateľnosť, dlhodobá konkurencieschopnosť a zamestnanosť – sa z dlhodobého hľadiska vrátia. Následok distribučných účinkov dekarbonizácie – energetickej chudoba je už dnes v mnohých krajinách strednej a východnej Európy odstrašujúcou realitou. Cenová dostupnosť energie a nízkouhlíkových výrobkov pre domácnosti s nízkymi a strednými príjmami je predpokladom spravodlivej transformácie, zatiaľ čo prístup k dostatočným a spoľahlivým

zdrojom čistej energie za nízke ceny je nevyhnutný pre konkurencieschopnosť veľkých industriálnych odberateľov energie. (IAE, 2021a)

#### 7.4 Medzinárodné zapojenie odborov do praxe spravodlivej transformácie

Zapojenie odborov v EÚ do prípravy a tvorby plánov spravodlivej transformácie malo podľa správy Eurofound (2023) rôznu formu aj intenzitu. V niektorých štátoch ako Nemecko, Fínsko, Francúzsko, Holandsko, Španielsko a Švédsko využili sociálni partneri existujúce štruktúry národného sociálneho dialógu, najmä tripartitné a multilaterálne inštitúcie, inde sa realizovali konzultácie a diskusie na odvetvovej či regionálnej úrovni. V rámci pracovných skupín monitorovacích výborov predkladali sociálni partneri svoje vstupy do diskusie a návrhy na zmeny v enviromentálnych, priemyselných a sociálnych politikách. V Česku a Španielsku bola vytvorená platforma pre spravodlivý prechod a v Maďarsku, Slovinsku Lotyšsku boli konzultácie o spravodlivom prechode vedené s externou firmou. Najčastejšou formou participácie sociálnych partnerov na príprave a tvorbe plánov spravodlivého prechodu na národnej úrovni bola účasť v monitorovacích výboroch, riadiacich výboroch, poradných radách, pracovných skupinách, verejné konzultácie a bilaterálne diskusie.

V tejto časti sme vychádzali hlavne z nasledujúcich zdrojov: ETUC (2018), IAE (2021b), IAE (2022), ILO (2022), Molina (2022) and Teuteberg (2022).

V správe Eurofoundu (2023) je uvedených viacero príkladov zapojenia sociálnych partnerov do procesu znižovania emisií, tvorby plánov transformácie hospodárstva a eliminácie jej negatívnych dopadov.

**Nemecko.** Nemecká vláda prijala Klimatický akčný plán 2050, ktorý stanovuje postup znižovania emisií s konečným cieľom do roku 2050 znížiť emisie skleníkových plynov v porovnaní s rokom 1990 o 80 až 95 percent. Definuje konkrétne opatrenia v siedmich oblastiach činnosti, a to v energetike, stavebníctve, doprave, obchode a priemysle, poľnohospodárstve a lesníctve. Tento dlhodobý plán bol vypracovaný v rámci rozsiahleho konzultačného procesu v rámci ktorého sa uskutočnili samostatné diskusie s krajiniskými samosprávnymi celkami, obcami a združeniami (sociálni partneri, mimovládne organizácie).

Po dvoch kolách konzultácií komisia spracovala výsledky a predložila katalóg obsahujúci 97 návrhov opatrení, ktoré nemecká vláda zvažila pri príprave návrhu Akčného plánu pre oblasť klímy. Po konzultáciách nemecká vláda oznámila svoje plány na vykonanie komplexného posúdenia vplyvu na jednotlivé odvetvia a prerokovala výsledky so sociálnymi partnermi. Oznámila tiež vytvorenie komisie pre rast, štrukturálne zmeny a regionálny rozvoj, ktorá bude spolupracovať so všetkými uvedenými partnermi s cieľom vytvoriť kombináciu nástrojov zameraných na hospodársky rozvoj, štrukturálne zmeny, sociálnu kompatibilitu a opatrenia v oblasti klímy. Patria sem aj investície potrebné v odvetviach a regiónoch, ktoré sú ovplyvnené štrukturálnymi zmenami ako aj spôsob financovania týchto investícií.

**Francúzsko.** Projekt známy ako „Veľký Paríž“ sprevádzal ambiciózny plán rozvoja zelene v meste, ktorý zahŕňal investície do dopravnej infraštruktúry, budov a rekonštrukčných prác. Počas procesu viaceré organizácie vrátane odborov poukázali na to, že v pláne regionálneho rozvoja chýba sociálna časť a hodnotenie potenciálnych vplyvov na pracovné miesta, zručnosti a kvalifikačné potreby. V nadväznosti na to bolo vytvorené konzorcium odborníkov (FondaterraSyndex), ktorého úlohou bolo vypracovať štúdiu o týchto otázkach s osobitným zameraním na päť odvetví (doprava, automobilový priemysel, vodné hospodárstvo, energetika a odpadové hospodárstvo). Jej cieľom bolo predvídať zmeny a informovať sociálnych partnerov a verejné orgány o stratégiách činnosti v oblasti politiky ľudských zdrojov pre rozvoj zamestnanosti, zručností a odbornej prípravy. Výsledkom práce bol súbor odporúčaní a opatrení určených na sprevádzanie vývoja.

**Bulharsko.** Bulharská priemyselná asociácia realizovala v spolupráci s odborovými konfederáciami CITUB a Podkrepa projekt s názvom „Rozvoj systému hodnotenia kompetencií pracovnej sily podľa odvetví a regiónov“. Výsledkom tohto projektu spojeného s iniciatívou Európskej komisie na vytvorenie európskej klasifikácie zručností a povolání (ESCO) bola štúdia o 40 odvetviach a identifikácia mnohých pracovných profilov súvisiacich s ekologickými transformáciami. Konečným cieľom bolo ich začlenenie do programov vzdelávania pre stredoškolské vzdelávanie, univerzitné programy a vzdelávacie moduly.

**Portugalsko.** V Portugalsku sa s cieľom rozvoja sektora životného prostredia a podpory pri dosahovaní cieľov trvalo udržateľného rozvoja upravil národný kvalifikačný rámec, ako aj národný katalóg kvalifikácií. Národná agentúra pre kvalifikácie a odborné vzdelávanie (ANQEP) vytvorila nové kompetenčné štandardy súvisiace s pracovnými miestami vytvorenými ekologickým hospodárstvom (obnoviteľné zdroje energie, environmentálny manažment atď.), ako aj nové krátke vzdelávacie moduly zamerané na prispôbenie kompetencií pracovníkov, ktorých náplň práce môže byť ovplyvnená predpismi súvisiacimi s klímou. V nadväznosti na to bol Inštitút zamestnanosti a odborného vzdelávania (IEFP) poverený úlohou prispôsobiť obsah programov odborného vzdelávania a celoživotného vzdelávania. Keďže riadenie portugalského kvalifikačného systému je tripartitné, odborové zväzy, ako napríklad CGTP-IN19, organizácia veľmi aktívna v otázkach ekologickej zamestnanosti, boli zapojené do tohto procesu a požiadané o poskytnutie poradného stanoviska.

**Poľsko.** Odborový zväz Solidarność, OPZZ a Syndex realizovali expertný a vzdelávací projekt s názvom Nezávislá ekonomická expertíza: kľúčový nástroj sociálneho dialógu. Hlavným cieľom projektu bola podpora členov odborov a zamestnaneckých rád v oblasti finančnej a strategickej analýzy a uplatňovania práv zamestnancov na informácie a prerokovanie. Projekt zahŕňal niekoľko spoločností z priemyselného a energetického sektora a pomohol zástupcom zamestnancov pochopiť konkrétne strategické, hospodárske a sociálne dôsledky prijatia predpisov súvisiacich s klímou pre ich spoločnosť.

**Grécko.** Sociálni partneri v Grécku podpísali dohodu o spravodlivom prechode a o zmene klímy. V tejto dohode požadovali jedno miesto pre zamestnávateľov a jedno miesto pre odbory v rámci Národnej rady pre prispôbenie sa zmene klímy. Dohoda obsahuje záväzok sociálnych partnerov spolupracovať na vypracovaní politik a opatrení na riešenie dôsledkov zmeny klímy v krajine, najmä tých, ktoré sa týkajú prechodu podnikov a pracovníkov na nízkouhlíkové hospodárstvo.

**Belgicko.** V Belgicku odbory založili iniciatívy financované z verejných zdrojov, ktoré zahŕňajú školenia a aktivity na zvyšovanie povedomia o otázkach životného prostredia a zmeny klímy a sú určené pre členov odborov. V rámci technickej podpory delegátov boli vytvorené rôzne nástroje: kurzy odbornej prípravy, informačné stretnutia, hry, televízne vysielanie, odborové fórum, akcie v teréne (pilotné experimenty), rôzne tematické brožúry, praktická príručka o životnom prostredí pre odborových delegátov, webová stránka, poradenská služba, elektronický informačný list atď.

**Španielsko.** La Alianza por el Clima je tvorená viac ako 400 organizáciami, ktoré zastupujú environmentálne hnutie (Greenpeace, WWF a mnohé ďalšie), odborové zväzy (CCOO, UGT), rozvojové organizácie /organizácie spolupráce, organizácie poľnohospodárov a spotrebiteľov. Aliancia podporuje prechod na obnoviteľný, účinný, udržateľný a spravodlivý model energie, ktorý zaručuje všeobecný prístup k energii, prostredníctvom vypracovania spoločných návrhov a organizovania činností zameraných na zvyšovanie povedomia občanov a rôznych politických skupín o potrebe zaviesť opatrenia na riešenie klimatických zmien. Španielske odbory zároveň pripravili konkrétne materiály na zvýšenie informovanosti svojich členov, ako aj na posilnenie ich schopnosti riešiť výzvy súvisiace s klímou vo svete práce.

**Taliansko.** Klimatická koalícia, založená v roku 2015, združuje viac ako 200 organizácií vrátane organizácií sektora služieb, odborov, podnikov, škôl a univerzít, ako aj tisíce občanov. Jej cieľom je vytvárať spoločné iniciatívy a mobilizačné akcie na dosiahnutie čo najväčšieho povedomia o boji proti zmene klímy. Koalícia pôsobí na národnej aj regionálnej úrovni. Podieľala sa na príprave regionálneho energetického plánu do roku 2030, ktorý bol vypracovaný v rámci participatívneho procesu a stanovuje ambiciózne ciele vrátane zníženia emisií skleníkových plynov až o 80 % do roku 2050 a úplného vyradenia fosílnych palív v sektore elektrickej energie. Táto účasť bola zabezpečená prostredníctvom zapojenia sa do regionálnej diskusie a účasti na viacerých konferenciách a seminároch.

**Švédsko.** Strategický rámec v oblasti klímy stanovuje ambiciózne ciele nulových čistých emisií skleníkových plynov do roku 2045. Stratéziu vypracoval medzistranícky výbor pre

environmentálne ciele a na diskusiách sa zúčastnili rôzne subjekty vrátane odborových zväzov. Zároveň sa v uplynulých rokoch začali realizovať početné projekty výskumu a vývoja v oblasti nízkouhlíkových technológií v rôznych odvetviach (doprava, kovopriemysel, chemický priemysel), a to najmä na regionálnej úrovni. Celkovým cieľom je zabezpečiť pracovné miesta vo vysoko konkurencieschopnom európskom oceľarskom priemysle. V sektore dopravy bolo najvýznamnejším projektom švédske centrum pre splyňovanie. Jeho cieľom bolo pomocou termochémie vyrobiť syntetický plyn z dreva alebo čierneho lúhu (zvyšok z drevárskeho a papierenského priemyslu), ktorý sa po ochladení a úprave môže premeniť na biopalivo.

### **7.5 Doterajšie zapojenie odborov do praxe spravodlivej transformácie na Slovensku**

Dekarbonizačné ciele nútia niektoré spoločnosti transformovať výrobný proces a následne aj prepúšťať pracovníkov. V zmierňovaní sociálnych a zamestnaneckých dôsledkov dekarbonizácie na Slovensku sa sociálni partneri angažujú najmä v transformujúcich sa odvetviach. Zatiaľ čo medzi kľúčové sociálno-ekonomické výzvy na Slovensku patria slabé výsledky v oblasti vzdelania a zručností, najmä pokiaľ ide o ľudí zo sociálne znevýhodneného prostredia, ako aj nízka miera zdravia a strednej dĺžky života (Úrad vlády, 2021), opatrenia dohodnuté odborovými zväzmi a zamestnávateľmi vo všetkých skúmaných prípadoch súvisia s reštrukturalizáciou v kontexte predchádzania strate pracovných miest a rekvalifikácie pracovnej sily. Aktivity odborových zväzov a zamestnávateľov preto závisia od úrovne reštrukturalizácie v jednotlivých podnikoch. V nasledujúcej časti predstavíme zapojenie odborov do transformácie na podnikovej, sektorovej a národnej úrovni naprieč dvomi azda najviac transformujúcimi sa sektormi: energetickým a kovospracujúcim priemyslom.

#### **Príklad zapojenia odborov v praxi č. 1: Prechod na geotermálnu energiu v závode na výrobu tepla**

Energetický sektor je jedným z najviac transformujúcich sa odvetví v kontexte klimatického prechodu. Zelenej transformácií podliehajú aj viaceré závody na Slovensku, vrátane MH teplárenského holdingu (Rámček 7.1). Pri prechode na geotermálnu energiu sa v košickom závode MHTH očakávajú dva hlavné vplyvy na zamestnanosť. Po prvé, optimalizácia

a reštrukturalizácia výroby tepla povedie k trvalému prepúšťaniu, pričom pokles zamestnanosti sa očakáva najmä vo výrobe. Proces predvídania zmien je spojený s realizáciou projektu Geoterm, ktorý povedie k dobudovaniu teplovodu do roku 2026. Súčasnú odhadu sú založené na poznatkoch z praxe, výmenách informácií medzi odborom a zamestnancami, ako aj na konzultáciách s vedením o budúcej transformácii spoločnosti. Aj keď v otázkach zamestnanosti medzi odbormi a zamestnávateľmi prebieha v závode konštruktívny dialóg, diskusia s pracovníkmi o vízii transformácie je pre odbory vzhľadom na nepredvídateľnosť zmien obtiažna. Pracovníci tak ešte nie sú zapojení do rozhodovacích procesov spojených so zelenou transformáciou.

#### Rámček 7.1 Prehľad o spoločnosti MHTH-TEKO, a. s.

Zjednotením šiestich teplární po celom Slovensku (Košice, Žilina, Martin, Zvolen, Trnava, Bratislava) je od mája 2022 holding MHTH jedným z najvýznamnejších dodávateľov tepla na Slovensku. Je to holdingová spoločnosť s výhradným vlastníctvom štátu. Z hľadiska zelenej transformácie sú najviac postihnuté závody Košice a Žilina využívajúce uhlie na výrobu tepla, ako aj Martin, kde sa na výrobu tepla používa drevná štiepka. Košický závod patrí medzi najväčšie teplárne na Slovensku a spomedzi ostatných závodov v MHTH v priemere spálil najviac uhlia na výrobu tepla aj elektriny. V kontexte dekarbonizácie by košická tepláreň TEKO mala do roku 2026/2027 nahradiť uhlie lokálnou geotermálnou energiou implementáciou projektu Geoterm. Cieľom projektu je prepojiť geotermálne vrty v Ďurkove s teplárnou TEKO. Projekt bude financovaný z prostriedkov zdrojov FST. Zainteresovanými stranami na tomto projekte sú štátny podnik TEKO, mesto Košice, spoločná firma Geoterm a zástupcovia najviac dotknutých záujmových skupín – odbory a obce cez ktoré by sa mali vybudovať nové teplovody. Geotermálna energia by mala v roku 2026 zabezpečiť vykurovanie pre 78 000 domácností v druhom najväčšom meste krajiny.

Po druhé, prechod z uhlia na geotermálnu energiu jednak zvýši potrebu pracovníkov s novými zručnosťami, a podporí tvorbu nových pracovných miest, ktoré na trhu práce chýbajú (napríklad elektrikári). Veľkým faktorom pri rekvalifikačnej stratégii je však demografická štruktúra zamestnancov v tradičných sektoroch. Mnohé pracovné miesta v energetike boli v minulosti obsadené mladými odborníkmi, ktorí po 40 rokoch služby dosahujú minimálny vek predčasného odchodu do dôchodku. Možnosť predčasného odchodu do dôchodku bola zavedená novelou ústavy s účinnosťou od 1. 1. 2023. „*Napriek tomu, že existuje sankcia pokiaľ ide skorší odchod do dôchodku, zamestnanci zvažujú túto možnosť pretože sú vyčerpaní a vyhorení. Radšej odídu na dôchodok, než aby museli ďalšie tri roky pracovať a privolať si*

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

*zdravotné problémy. Tie sú pre pracovníkov vo výrobe bežné.“* (Rozhovor s predstaviteľom odborového zväzu, 2023). Odborový zväz v súčasnosti interne vyhodnocuje, koľko ľudí má záujem o predčasný dôchodok, keďže sa zvyšuje riziko, že v košickom závode MHTH budú chýbať zamestnanci.

Podľa odborov zmena klímy a poveternostných podmienok (ako napríklad zvyšovanie teplôt) výrazne nezasahujú do pracovných podmienok v závode. Hlavné aktivity miestnych odborov v kontexte transformácie sú väčšinou spojené s ochranou pracovníkov v procese reštrukturalizácie. V rámci prípravy na ďalšie prepúšťanie z dôvodu plánovanej reštrukturalizácie sú podmienky odchodu zo zamestnania z dôvodu optimalizácie sú zahrnuté v novej kolektívnej zmluve platnej od 1. 1. 2023 do 21. 12. 2025, ktorá sa vzťahuje na všetkých šesť závodov. V prípade skončenia pracovného pomeru z reorganizačných dôvodov má pracovník nárok na dávku nad rámec Zákonníka práce s prihliadnutím na odpracované roky.

V závode pôsobí odborový zväz ECHOZ (Energeticko-chemický odborový zväz), ktorý zastupuje zamestnancov energetických a chemických podnikov (ale v poslednom čase aj iných sektorov). Ide o tretí najväčší odborový zväz na Slovensku zastrešujúci zamestnancov vo výrobe. Keďže transformácia má vplyv na chemický a energetický priemysel, o spravodlivom prechode sa diskutuje na sektorovej úrovni v rámci zväzu. Neexistuje však žiadna špecifická platforma a preto sa o problémoch diskutuje väčšinou na zasadnutiach vrcholovej rady.

Košická tepláreň sa nachádza na území oprávnenom čerpať prostriedky z FST. Ako už bolo spomenuté, veľkú rolu pri riadení spravodlivej transformácie v dekarbonizovaných regiónoch zohrávajú vyššie územné celky (VÚC). Nakoľko sa očakáva zapojenie príslušných odborov do partnerských rád, odbory budú musieť posilniť svoje kapacity na regionálnej úrovni. Na zasadnutí vrcholovej rady preto členovia ECHOZ vybrali kandidátov do krajov. Zatiaľ čo odbory zatiaľ neboli prizvané do Rád partnerstva, predpokladá sa, že Košický samosprávny kraj bude riešiť otázku zamestnanosti v súvislosti v plánovanom projekte Geoterm. Podľa anekdotickej evidencie však sekundárnym dopadom na zamestnanosť zatiaľ nie je venovaná dostatočná pozornosť.



## Príklad zapojenia odborov v praxi č. 2: Elektrifikácia a technologické zmeny v oceliarskom a kovopracujúcom priemysle

Aj v oceliarskom priemysle sa v podnikových kolektívnych zmluvách objavujú nové ustanovenia, ktoré reagujú na zmeny v novom plánovaní výroby, zavádzanie zelených technológií a tiež ochranu zamestnancov pri strate zamestnania. Príkladom je pobočka U. S. Steel v Košiciach (Rámček 7.2).

### Rámček 7.2 Dekarbonizácia v závode U.S Steel Košice

U. S. Steel má najväčší počet pracovných miest ohrozených transformáciou v krajine. Je najväčším bodovým emitentom na Slovensku a podľa analytického útvaru Ministerstva financií SR je elektrifikácia závodu nutná pre znižovanie emisií skleníkových plynov v krajine (MF SR, 2022). Za posledné štyri roky sa počet zamestnancov znížil už o 3 500 a ďalší počet zamestnancov je ohrozený z dôvodu budúcej reštrukturalizácie závodu (Odborový zväz KOVO, 2022).


Vzhľadom na prebiehajúcu transformáciu, slovenská pobočka U. S. Steel v Košiciach realizuje motivačný program pre dobrovoľný odchod zo zamestnania. *„Začiatkom septembra vedenie košickej hutníckej firmy – po dohode s odborovou organizáciou – vyhlásilo v závode tzv. motivačný program. V rámci neho malo z firmy dobrovoľne odísť viac ako 600 zamestnancov, ktorí v závislosti od odpracovaných rokov mohli takto získať 10 až 14 – násobok ich priemerného platu. Hutnícka spoločnosť od neho očakávala vyššiu efektívnosť, a tým aj zvýšenie konkurencieschopnosti na trhu. Išlo pritom už o tretí motivačný program za uplynulé tri roky.”* (Odborový zväz KOVO, 2022).

Zatiaľ čo podmienky odchodu v prípade hromadného prepúšťania boli ad hoc zahrnuté v starých kolektívnych zmluvách, motivačný program pre dobrovoľný odchod predstavuje inovatívny mechanizmus regulujúci hromadné prepúšťanie vyplývajúce zo štrukturálnych zmien v spoločnosti (Eurofound, 2022). V dohode sa uvádza, že ak je prepúšťanie nevyhnutné, zamestnanec by mal mať možnosť dobrovoľne ukončiť zmluvu dohodou so zamestnávateľom po dohode s odborovou organizáciou výmenou za odstupné. Len v krajnom prípade môže zamestnávateľ postupovať podľa Zákonníka práce a jeho ustanovení o hromadnom prepúšťaní (tamže).

Odbory pôsobiace v U. S. Steel sú členskou organizáciou odborového zväzu KOVO. Ten, okrem iných, zastupuje aj podniky v odvetví kovopriemyslu ktoré patria k najväčším prispievateľom k priemyselným emisiám (konkrétne železo, oceľ a ferozliatiny; nerasty, stavebné materiály) na úrovni približne 31 percent (EPRS, 2021). Podľa informácií OZ KOVO „*aj napriek odporúčaniam Európskej komisie na rozšírený sociálny dialóg pri tvorbe transformačných plánov, odbory v kovopriemysle neboli oslovené a zapojené do prípravy Plánu spravodlivej transformácie.*“ (Rozhovor s predstaviteľom odborového zväzu, 2023). Ten totiž vznikol v tzv. Radách partnerstva na úrovni vyšších územných celkov s výnimkou hornej Nitry kde boli zapojené banské odbory.

Odbory v kovopriemysle sa však snažili presadiť právo na vzdelávanie v súvislosti s technologickými zmenami (digitálna a zelená transformácia). Odvetvová kolektívna zmluva v hutníctve, ťažobnom priemysle a geológii dojednaná medzi OZ KOVO a Zväzom strojárskoho priemyslu s platnosťou na roky 2021 – 2023 sa zaoberá problematikou zamestnateľnosti a adaptácie na štrukturálne zmeny zavedením širšieho rámca rekvalifikačných podmienok. V článku 15 sa obe strany zaväzujú neustále rozvíjať kvalifikácie. V prípade zániku pracovných miest v dôsledku zavádzania nových digitálnych technológií do výrobného procesu sa pracovníkom po dohode s vedením poskytne predovšetkým možnosť rekvalifikácie a zaradenie na inú pracovnú pozíciu v rámci organizácie. Vyššie uvedená sektorová dohoda navyše posilnila konzultačný mechanizmus v časoch zmien. Na základe článku 8 je zamestnávateľ povinný konzultovať s odbormi a rokovať o otázkach vyplývajúcich zo zmeny ekonomickej situácie a možného dopadu na zamestnancov, (ako napríklad aj zo zavádzania nových technológií), najmä ak zavádzanie vedie k zániku pracovných miest.

Štát konzultuje sociálnych partnerov aj v Tripartitnej rade, riešia sa však len dopady transformácie, ako napríklad dočasný mechanizmus zmierňujúci dopady energetickej krízy na výrobné závody a domácnosti. Neexistujú žiadne inštitucionalizované dlhodobé riešenia na zvýšenie ekologických schopností pracovníkov, ale skôr ad-hoc nástroje a projekty založené na financovaní EÚ. Odbory sú v zastúpení Konfederáciou odborových zväzov (KOZ SR) v súčasnosti konzultovaní s legislatívnymi návrhmi v Rade tripartity, medzi ktoré patrila napr.



reforma školstva, stratégie smerom k digitalizácii, elektromobilite. Rýchlosť týchto reformných procesov však spomaľuje neistá politická situácia v krajine.

KOZ a príslušné zamestnávateľské zväzy sa však v obmedzenej podobe podieľajú na tvorbe politik cez pripomienky a návrhy zmien v rámci medzirezortného pripomienkového konania. Táto činnosť však prebieha individuálne bez akejkoľvek formy bilaterálnej koordinácie alebo spoločného postupu. Pozitívnym príkladom spolupráce sociálnych partnerov je však Aliancia sektorových rád (pozri časť 3), v ktorej sociálni partneri definujú sektorové kvalifikačné potreby s cieľom zosúladiť vzdelávací systém s meniacim sa trhom práce.

V rámci ďalšej činnosti sa OZ KOVO zapojilo do kampane JUST TRANSITION, ktorú realizoval odborový zväz Industriall Europe na šírenie povedomia o aktuálnych problémoch. OZ KOVO taktiež vytvoril platformu pre členské zväzy v transformujúcich sa odvetviach. Členmi sú tak predstavitelia zväzov z podnikov automobilového, sklárskeho, hutníckeho priemyslu a autobusovej dopravy.

## 8 ZÁVERY A ODPORÚČANIA

### ***Zelená transformácia a zmiernovanie jej dopadov participatívnym spôsobom***

Zelená dohoda je dlhodobým plánom Európskej únie, ktorej cieľom je transformácia na environmentálne a klimaticky udržateľnú bezuhlíkovú ekonomiku. Ekologická transformácia má zohľadňovať rozdielnu ekonomickú a sociálnu situáciu členských štátov únie a ich regiónov, odvetví, pracujúcich, domácností a spotrebiteľov. V nadväznosti na Zelenú dohodu Európska komisia pripravila Mechanizmus spravodlivej transformácie a v rámci neho Fond na spravodlivú transformáciu, ktorý sa zameriava na hospodársku diverzifikáciu, prechod na čistú energiu a rozvoj ľudského kapitálu. Európska únia sa zároveň v Európskom pilieri sociálnych práv zaviazala dosiahnuť 78 percentnú mieru zamestnanosti obyvateľstva vo veku 20 až 64 rokov, účasť aspoň 60 percent dospelých na odbornej príprave a zníženie ohrozenia chudobou alebo sociálnym vylúčením u aspoň 15 miliónov osôb.

Finančná podpora z Fondu na spravodlivú transformáciu je podmienená participatívnym vypracovaním územných plánov spravodlivej transformácie a účasťou socioekonomických partnerov z území najviac postihnutých odklonom od fosílnych palív vo všetkých fázach tvorby a implementácie politiky spravodlivého prechodu, a to aj prostredníctvom sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania.

Príkladom zvládnutia sociálneho dialógu je Zelená dohoda z roku 2011 v Juhoafrickej republike, zapojenie výskumného centra odborovej konfederácie v Írsku, efektívne uplatnenie sociálneho dialógu na národnej aj regionálnej úrovni v Španielsku, vrátane zabezpečenia analytických podkladov Sociálnou a hospodárskou radou, a úloha sociálno-ekonomickej rady ako poradného orgánu vlády v Holandsku.

### ***Nedostatočná predvídateľnosť, chýbajúce analýzy a opatrenia***

Napriek tomu, že za posledné tri desaťročia sa Slovensko značne dekarbonizovalo, uhlíková náročnosť jeho ekonomiky stále výrazne presahuje priemer únie. Dôvodom je, že Slovensko je jednou z najpriemyselnejších krajín EÚ. Najväčší, 22 percentný podiel na emisiách

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

vylučovaných priemyslom má priemysel železa, ocele a ferozliatin. Najväčšími emitentmi sú U.S. Steel Košice, Slovnaft, CRH, Carmeuse, SMZ Jelšava a Calmit. Rovnako aj uhoľné elektrárne v Novákoch a Vojanoch výrazne prispievajú k emisii skleníkových plynov. Najviac postihnutí transformáciou sú teda zamestnanci najväčších producentov emisií v energetickom a oceliarskom sektore, ktorých počet sa odhaduje na 4 300 až 5 500 (pracovných miest) do roku 2030.

Vplyvy dekarbonizácie na zamestnanosť na Slovensku pritom nie je dostatočne preskúmaný a chýbajú aj monitorovacie nástroje na zber mikro-údajov. V politikách transformácie na zelenú ekonomiku chýbajú masívne opatrenia na podporu adaptácie a odolnosti vo svete práce – v súčasnosti nevieme o žiadnej komplexnej politike trhu práce v oblasti rekvalifikácie a odbornej prípravy pracovníkov, ktorá by sa špecificky zaoberala prechodom na nízkouhlíkové hospodárstvo. Úloha odborov v procese spravodlivej transformácie pre zabezpečenie dôrazu na tvorbu kvalitných a dlhodobu udržateľných ekologických pracovných miest a rovnosť príležitostí pre všetky sociálne je preto kľúčová. Zvlášť preto, že na súčasné zmeny nadväzujú ďalšie, ktoré výrazne ovplyvnia výkonnosť slovenského priemyslu. Napr. opatrenie Balíka Fit for 55 zaväzuje, že všetky nové autá predávané v EÚ od roku 2035 budú vozidlami s nulovými emisiami. Zároveň plán REPowerEU z roku 2022 chce urýchliť prechod k bezpečnej, udržateľnej a dostupnej energii.

V troch regiónoch bude transformáciu zmierňovať Mechanizmus spravodlivej transformácie – v Trenčíne, Košiciach a v Banskej Bystrici. Ich výber nevyplýva zo žiadnej verejne dostupnej analýzy a je otáznе, ako sa ich hodnotenie zmení po zavedení systému ETS II v roku 2027, ktorý okrem iného zahŕňa aj podiel cestnej dopravy na emisiách. Zároveň však všetky regióny Slovenska budú čerpať podporu z OP Slovensko v rokoch 2021 - 2027, ktorého jedným zo špecifických cieľov je Fond na spravodlivú transformáciu. Hlavným riadiacim orgánom Fondu je 45 členná Komisia pre Fond na spravodlivú transformáciu, ktorého členmi sú socioekonomickí partneri. Nedostatkom je, že Slovensko nemá formálne stanovené ciele znižovania emisií skleníkových plynov, ani celonárodnú stratégiu pre spravodlivú transformáciu, ale zameralo sa priamo na dielčie regionálne stratégie.

### **Adaptácia na nové požiadavky na zamestnancov**

Kedže prechod na klimatickú neutralitu niektoré miesta ruší a iné vytvára, je dôležité, aby sa územné plány sústredili na rekvalifikáciu pracovnej sily, obnovenie konkurencieschopnosti postihnutých regiónov a sociálne kompenzácie. Očakáva sa, že v roku 2050 budú tri štvrtiny manuálnych pracovníkov a technikov pracovať v energetickom sektore – čo si však od nich bude vyžadovať nové zručnosti. Vo všeobecnosti sú nové pracovné miesta vytvorené v dôsledku ekologizácie považované za pracovné miesta vysokej kvality, na Slovensku však zatiaľ nie je dostatočne rozvinutá jednotná koncepcia zelených povolání.

Transformácia bude mať mierny až pozitívny vplyv na dostupnosť pracovných miest pre ženy. Kvôli tomu, lebo zastúpenie žien v dotknutých odvetviach je dlhodobo nízke. Preto je počas spravodlivej transformácie dôležité monitorovať príležitosti pre zapojenie žien do transformácie.

Plán obnovy a odolnosti uvádza trh práce ako prioritu, no navrhované reformy nie sú zamerané priamo na trh práce, ale skôr na reformy dlhodobo zanedbaného vzdelávania a stredné školstvo ani nie je obsiahnuté v samostatnom komponente Plánu. Štátny inštitút odborného vzdelávania sa zameriava na odborné vzdelávanie a jeho moduly vzdelávania určené pre študentov stredných škôl majú potenciál sa v budúcnosti pretaviť do akreditovaných kurzov. Namiesto celoživotného vzdelávania tak pre zamestnancov ostáva reálnejšia možnosť rekvalifikácie prostredníctvom úradov práce.

Prioritou územného plánu hornej Nitry je podpora celoživotného vzdelávania a rekvalifikácie dotknutých 2 710 zamestnancov, ich podpora na trhu práce a rozvoj sociálnej starostlivosti. Zároveň je potrebné nahradiť vykurovanie hnedým uhlím. V Košiciach je prioritou zmena technológií a rekvalifikácia 2 400 zamestnancov na nové technologické postupy a procesy. V Banskej Bystrici sa prechod týka 440 zamestnancov.

### ***Hospodársky slabšie, starnúce regióny; vysoký podiel marginalizovaných komunit***

Transformácia sa týka troch krajov v ktorých žije viac ako tretina populácie Slovenska. Priamo sa týka životnej úrovne a pracovnej kariéry 971 tisíc osôb, čiže 18 percent slovenskej populácie žijúcej vo vybraných 15 okresoch.

Podľa demografických zmien populácia v Trenčianskom a Banskobystrickom kraji klesá a v Košickom mierne rastie. Vo všetkých troch krajoch počas minulých 25 rokov klesal podiel detí a populácie v aktívnom veku a rástol podiel seniorov, v Trenčianskom však výrazne nadpriemerne a v Košickom naopak. Odchod mladej pracovnej sily môže mať za následok nedostatok pracovnej sily, ktorá by rozvíjala a udržiavala nové odvetvia v ITK, medicíne, čistej energii a pod., a poskytovala potrebné verejné služby. Podľa demografickej prognózy v roku 2040 v 15 vybraných okresoch bude žiť 964 tisíc obyvateľov, pričom výrazne klesne veľkosť populácie Trenčianskeho a Banskobystrického kraja. Štyri mladé – Košice-okolie, Revúca, Rimavská Sobota a Michalovce – majú vysoký podiel rómskej populácie, 20 až 33 percent.

V porovnaní s priemerným vývojom na trhu práce na Slovensku bola situácia v Trenčianskom kraji lepšia, kým v Košickom kraji najhoršia. Dlhodobo vysoká miera nezamestnanosti bola v okresoch Rimavská Sobota, Revúca, Michalovce a Košice-okolie. Ich nízka miera participácie zároveň indikuje zásobu potenciálnej pracovnej sily. Sú to okresy s vyšším podielom Rómov, lepšími demografickými predpokladmi, ale zároveň aj horšími výsledkami na trhu práce.

Rozdiely medzi kraji v HDP na obyvateľa boli veľmi výrazné. V roku 2021 Bratislavský kraj vyrobil 39 tisíc eur na osobu, Košický a Trenčiansky po 15 tisíc a Banskobystrický 14 tisíc eur. V roku 2021 bolo hlavným zamestnávateľom odvetvie priemyslu, ktoré zamestnávalo 26 percent pracujúcich. Na úrovni krajov a okresov však oproti týmto priemerným hodnotám boli vysoké odchýlky, ktoré prirodzene súviseli s ich charakterom. V okresoch Michalovce, Košice-okolie, Banská Štiavnica a Rimavská Sobota verejná správa zamestnávala 15 až 18 percent miestnych pracujúcich. Spoločnou charakteristikou vybraných okresov je nízky počet živnostníkov.

Najvyšší podiel osôb bez vzdelania je v okresoch Michalovce, Košice-okolie, Revúca a Rimavská Sobota, kde dosahoval 5 až 7 percent populácie v aktívnom veku. V rovnakých okresoch sa koncentrovala aj populácia so základným vzdelaním, ktorá v okrese Košice-okolie, Revúca a Rimavská Sobota tvorila 18 až 24 percent. V podiele osôb so stredoškolským vzdelaním neboli oproti slovenskému priemeru až také výrazné rozdiely. Veľmi nízky podiel osôb s vysokoškolským vzdelaním bol v okresoch Revúca a Rimavská Sobota, 13 resp. 12 percent.

Zdá sa, že kapacity materských škôl v okresoch Košice-okolie, Rimavská Sobota, Michalovce a Revúca nielenže nepostačujú, ale za minulých desať rokov sa voči dopytu aj znížili. Podobná situácia je aj v prípade kapacít základných škôl, ktoré pre väčšinu okresov nepostačujú.

Všetky tieto charakteristiky by sa nevyhnutne mali prejavovať aj v konkrétnych opatreniach transformačných plánov.

### ***Územné plány rôznej kvality a akčnosti***

Reálnym problémom regiónu **horná Nitra** nie je nezamestnanosť, ale najmä starnutie populácie. Pomôcť riešiť túto situáciu by mala práve transformácia regiónu. Národný projekt Podpora zamestnateľnosti v regióne horná Nitra financovaný z Európskeho sociálneho fondu nadväzuje na územný plán s cieľom zmierniť dopady ukončenia banskej činnosti na zamestnancov Hornonitrianskych baní Prievidza. Projekt od roku 2020 mapuje potenciál miestneho trhu práce, rekvalifikuje a (inak) pripravuje účastníkov na nové zamestnanie a ponúka im bezplatné odborné poradenstvo v kontaktných centrách. Dosiaľ sa do projektu zapojilo 340 zamestnancov HBP. Nedostatkou projektu je, že financuje iba kurzový poplatok a nie aj súvisiace cestovné náklady a preto sa účastníci zameriavajú na kurzy, ktoré sú im geograficky dostupné. Rovnako je nedostatkom, že projekt bol plánovaný len na krátke obdobie, do konca novembra 2023.

Košice sú krajom s vysokým podielom marginalizovaných rómskych komunít a veľkými príjmovými nerovnosťami kvôli rozdielnym príležitostiam v krajskom meste a v bývalých baníckych či poľnohospodárskych regiónoch. Najväčšími producentmi CO<sub>2</sub> je U. S. Steel Košice, Tepláreň Košice, Cementáreň CHR v Turni nad Bodvou a Elektráreň vo Vojanoch

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



a individuálna doprava. Územný plán ráta s nákupom elektrických a vodíkových autobusov, ktoré však budú môcť operovať len v rámci vybraných okresov, čo znemožní využitie aj medzi nimi navzájom. Investícia 300 mil. eur do novej technológie U.S. Steel nemusí byť postačujúca a podľa podniku by násobne vyššia investícia mala byť sprevádzaná ďalšími opatreniami, ako predĺženie čerpania z Fondu na spravodlivú transformáciu a zníženie cien elektrickej energie (ktoré patria medzi najvyššie v Európe). Tepláreň Košice chce vďaka transformácii prejsť na vykurovanie geotermálnou energiou. Cementáreň a elektráreň vymieňajú fosílna palivá za spaľovanie odpadu. Tieto zmeny pravdepodobne negatívne ovplyvnia zamestnanosť u dodávateľov týchto firiem, vrátane Cargo Košice.

Banskobystrický kraj má vysoký počet malých obcí a patrí medzi ekonomicky a príjmovovo najslabšie. Zároveň má vysoký podiel marginalizovaných rómskych komunít. Transformácia sa týka hlavne hlinikárne Slovalco v Žiari nad Hronom, oceliarne Železiarne Podbrezová, magnezitových závodov v Jelšave, vápenky Calmit v Rimavskej Sobote a Zvolenskej teplárenskej, ale aj vykurovania budov a dopravy. Kvôli vysokým cenám elektrickej energie v roku 2022 Slovalco oznámilo ukončenie najmodernejšej nízkoemisnej výroby hliníka.

### ***Implementácia transformácie je stále na začiatku***

V roku 2023 malo byť z Fondu na spravodlivú transformáciu vyhlásených 8 výziev, zatiaľ (k 28. 08. 2023) boli vyhlásené dve, na podporu stredného odborného vzdelávania a na podporu verejnej osobnej dopravy s nulovými emisiami. Zároveň zo skúseností s doterajším využívaním eurofondov vyvstáva otázka budovania a udržateľného využívania kapacít pri riadení a implementácii projektov, ktoré sú často poddimenzované a končia spolu s ukončením financovania z európskych fondov. Táto kariérna nepredvídateľnosť pôsobí demotivačne a znižuje pozitívne efekty projektov.

Transformácia regiónov a potreba masívnej rekvalifikácie pracovnej sily opätovne otvára otázku dostupnosti kvalitného celoživotného vzdelávania. Miera účasti v celoživotnom vzdelávaní bola veľmi nízka, ale v roku 2022 sa skokovo dostala na úroveň priemeru únie hlavne kvôli novému prístupu úradov práce, ktoré začali financovať rekvalifikáciu a zvyšovanie

kvalifikácie aj zamestnaných osôb. To však nerieši vysoký podiel odradených osôb s nižším vzdelaním, čo sa prejavuje na jednej strane nedostatkom pracovnej sily s nízkou kvalifikáciou na trhu práce a na druhej strane s vysokou mierou prekvalifikácie. Rovnako by celoživotné vzdelávanie mohlo zvyšovať zamestnateľnosť osôb s predčasne ukončeným vzdelávaním.

Pritom táto oblasť je dobre pokrytá legislatívou a problém v implementácii sa zdá byť spôsobený nezaujmom zamestnávateľov o vzdelávanie zamestnancov touto formou. Buď je to spôsobené samotným charakterom výroby, založenom na jednoduchšej manuálnej práci, alebo nedôverou v kvalitu poskytovaných kurzov. Zo skúseností s rekvalifikáciou na hornej Nitre v rokoch 2020 - 2023 je zrejmé, že samotní zamestnanci o celoživotné vzdelávanie záujem prejavili. Lepšiemu využívaniu celoživotného vzdelávania by mala pomôcť nová stratégia, nedávne legislatívne ukotvenie Aliancie sektorových rád a pripravovaná novelizácia zákona o celoživotnom vzdelávaní. Nedostatkom môže byť nedostatočná údajová základňa a výskum motivácií a stavu.

### ***Sociálny dialóg pre spravodlivú transformáciu***

Využívanie sociálneho dialógu v procese spravodlivej transformácie a tvorby zelených pracovných miest rozširuje tradičné oblasti pôsobnosti sociálnych partnerov. Zásadná zmena technológií prináša nové nerovnosti s rôznymi dopadmi na rôzne spoločenské vrstvy. Pre najchudobnejšie domácnosti ostávajú nízkouhlíkové riešenia finančne nedostupné, ako sa ukazuje aj pri nastavení dotačných výziev na zateplňovanie budov, tepelné čerpadlá a solárne panely, ku ktorým sa tak dostávajú iba bohatšie domácnosti.

V reakcii na zásadnú technologickú zmenu, počas ktorej sa mení aj spoločnosť, sa musia zmeniť aj odbory, ktoré by nemali byť zamerané len na sociálny štát a podporu príjmov pracujúcich. Preto je potrebné prijať integrovaný prístup, ktorý by spájal environmentálnu, klimatickú a sociálnu spravodlivosť a riešenie rôznych dimenzií nerovnosti. To by malo byť aj základom pre spravodlivú transformáciu.

Na Slovensku je hlavnou platformou na vyjednávanie na národnej úrovni tripartitná rada, na sektorovej úrovni sektorový sociálny dialóg a napokon podnikové kolektívne vyjednávanie.

Pracovnoprávne vzťahy na Slovensku charakterizuje decentralizované kolektívne vyjednávanie s pokrytím okolo 24,4 percenta a odborové pokrytie na úrovni 11,3 percenta. Bariérou pre silnejšie zapojenie odborov do agendy Zelenej dohody a spravodlivej transformácie je nedostatočná priorita ekologického prechodu v agende odborov a nedostatok ľudských a finančných zdrojov. Riešením je zvyšovanie informovanosti funkcionárov a členov, odborovej organizovanosti v malých a stredných podnikoch environmentálneho odvetvia a vytváranie aliancií s inými aktérmi v oblasti klímy.

Slovenské odbory boli integrované do procesu prípravy plánu spravodlivej transformácie hornej Nitry. Pri tvorbe ostatných plánov transformácie neboli odbory priamo zapojené a až na základe vlastnej intervencie boli prizvané do implementačnej a monitorovacej fázy transformačných plánov v rámci členstva v pracovných skupinách v monitorovacích výboroch.

Príklady zapojenia transformujúcich sa podnikov poukazujú na nedostatočné zapájanie odborov do plánov územnej transformácie, využívanie odchodu zamestnancov do predčasného dôchodku, čo ich jednak finančne penalizuje a jednak z pohľadu trhu práce nie je optimálnym riešením, neexistenciu inštitucionalizovaných dlhodobých riešení na zvýšenie ekologických schopností pracovníkov. Využívanie medzirezortného pripomienkového konania prebieha individuálne, bez bilaterálnej či multilaterálnej koordinácie.

Primárnou požiadavkou odborov by malo byť nastavenie spravodlivej transformácie, jej riadenie a zabezpečenie primeraných zdrojov tak, aby sa negatívne dôsledky prechodu podarilo v čo najväčšej miere eliminovať. To si vyžaduje aj väčšie využívanie kvalitných a dostupných analýz ako primárneho zdroja pre rozhodovanie. Na Slovensku sa tvorba plánov spravodlivej transformácie realizovala bez zapojenia odborov. Aj preto je dôležité zapojiť sa do aktivít európskych odborov a využívať ich postavenie v rámci únie na presadzovanie domácich cieľov. Podľa európskych odborov by spravodlivá transformácia mala predvídateľná, mala by postupovať v súlade s udržateľnou priemyselnou politikou a mala by obsahovať silné programy sociálnej podpory a programy adaptácie na pracovné podmienky pre zamestnancov. Príkladom môže byť analytický, plánovací a participatívny prístup k tvorbe

Klimatického akčného plánu 2050 v Nemecku a Strategického rámca v oblasti klímy vo Švédsku, projektu „Veľký Paríž“ vo Francúzsku, vytvorení klasifikácie zručnosti a povolání v Bulharsku a Portugalsku, vzdelávaní odborárov v Poľsku a Belgicku, partnerskej spolupráci v Grécku a tvorbe aliancií vo Španielsku a Taliansku.

### **Úloha slovenských odborov v procese spravodlivej transformácie**

Na sektorovej úrovni bola účasť sociálnych partnerov menej intenzívna a mala formu najmä výmeny informácií, zhromažďovania názorov a bilaterálnych alebo multilaterálnych stretnutí. Podobne aj na regionálnej úrovni sa realizovali regionálne verejné konzultácie, tripartitné fóra a regionálne pracovné skupiny.

Medzi najdôležitejšie požiadavky odborov pri tvorbe transformačných plánov patrilo udržanie zamestnanosti, vytváranie dôstojných zelených pracovných miest a aktívne vyhľadávanie nových pracovných miest pre prepustených zamestnancov v spolupráci so zamestnávateľmi a úradmi práce. Odbory požadovali aj prijatie záväzkov na zvýšenie verejných ako aj súkromných investícií do vedy, výskumu a inovácii, ktoré sú v súvislosti s prechodom na zelenú ekonomiku kľúčovým faktorom.

Slovenské odbory môžu v rámci procesu implementácie a hodnotenia plánov spravodlivej transformácie presadiť svoje požiadavky, aby boli zahrnuté do verejných politík, legislatívy alebo kolektívnych zmlúv na odvetvovej alebo podnikovej úrovni, prípadne do iných foriem sociálneho dialógu. Z hľadiska priorít odborov v oblasti zamestnanosti a pracovných vzťahov by mali dominovať požiadavky na:

- udržanie zamestnanosti prostredníctvom rekvalifikácie, školení, tréningov a celoživotného vzdelávania,
- sociálnu ochranu zamestnancov, ktorí sa z rôznych dôvodov stanú nezamestnateľnými,
- verejné a súkromné investície do dotknutých odvetví hospodárstva,
- identifikáciu potrieb trhu práce z hľadiska transformácie,

- zelené kolektívne vyjednávanie,
- budovanie kapacít odborov pre potreby transformácie.

Ďalšími požiadavkami by mali byť:

Kvantifikácia a dostupnosť transparentných informácií o počte pracovných miest, ktoré v dôsledku transformácie pravdepodobne zaniknú. Tie sú predpokladom správneho nastavenia sociálnej a vzdelávacej politiky. Za týmto účelom je potrebné vytvoriť monitorovací orgán – inštitúciu, ktorá bude prognózovať potrebu povolaní.

Prepojenie aktívnych politik trhu práce s potrebami zamestnancov a podnikov nastavením vhodných rekvalifikačných programov a ich financovaním.

Rekvalifikácie a školenia zamestnancov a celoživotné vzdelávanie si vyžadujú vytvorenie podmienok zo strany zamestnávateľov, tak z hľadiska finančného krytia ako aj z hľadiska poskytnutia času zamestnancom na účasť na takomto vzdelávaní, tak aby boli pre zamestnancov motivujúce k ďalšiemu vzdelávaniu.

Nevyhnutnou súčasťou procesu transformácie by malo byť vytvorenie nástrojov na jeho riadenie založené na tripartitnom princípe a monitorovanie jeho priebehu a výsledkov.

Požiadavkou slovenských odborov by tiež mala byť lepšia koordinácia verejných politik a rôznych stratégií a legislatívy zameranej na priebeh a dopady transformácie, kde sa stále veľmi výrazne prejavuje rezortizmus bez vzájomnej synergie.

Prioritou by mali byť národné politiky o tzv. cirkulárnej ekonomike a podpora investícií zohľadňujúcich celý životný cyklus materiálov.

Požiadavka na cielené investície do zelených technológií v odvetviach, ktoré sú najviac postihnuté prechodom na bezemisnú ekonomiku ako je poľnohospodárstvo, doprava, automobilový priemysel, stavebníctvo, lesníctvo, drevospracujúci priemysel.

Budovanie personálnych aj finančných kapacít odborov je prerogatívom aktívneho zapojenia sa odborov do všetkých fáz procesu transformácie, pretože si vyžaduje nové znalosti

a odbornosť, orientáciu v problematike a znalosť politik na európskej aj národnej úrovni ako aj aktuálnych vedeckých poznatkov o téme.

Stratégie kolektívneho vyjednávania nastaviť na tzv. „zelené“ požiadavky na podnikovej aj sektorovej úrovni – predvídanie zmien v pracovných pozíciách, prispôsobenie zručností, prilákanie a integrácia nových zamestnancov, rozvoj interných talentov a zručností a zvyšovanie zamestnateľnosti, kariérne poradenstvo, odovzdávanie vedomostí novým zamestnancom – koučing a mentoring, posilňovanie princípov spoločenskej zodpovednosti podnikov atď.

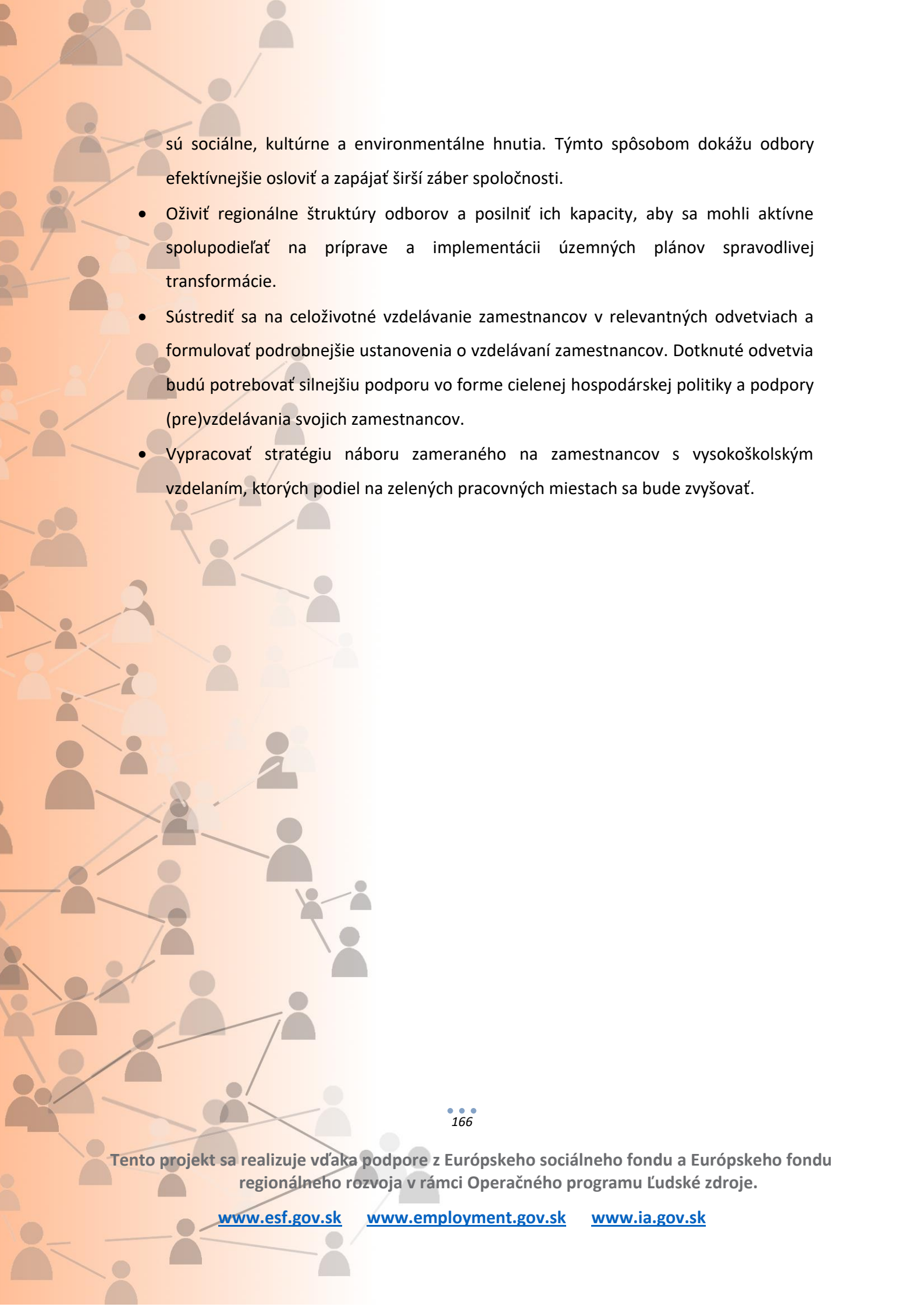
S cieľom sociálnej ochrany prepúšťaných zamestnancov by odbory mali požadovať v kolektívnych zmluvách vytvorenie sociálnych plánov – zvýšenie odstupného, harmonogram prepúšťania, ochranu niektorých skupín zamestnancov (preddôchodkový vek, rodičia s maloletými deťmi, atď.), a s cieľom znížiť počet nadbytočných zamestnancov požadovať právo na tréning, možnosť kratších úväzkov, zdieľanie pracovných miest, zníženie rozsahu pracovného času, zníženie nadčasov.

Efektívnejšie využívanie rôznych foriem sociálneho dialógu od národnej, cez sektorovú až po regionálnu a lokálnu na tvorbu verejných politik reflektujúcich potreby transformujúcich sa odvetví ekonomiky.

### ***Hlavné odporúčania analýzy: odbory aktívne v zelenej transformácii***

Hlavnými odporúčaniami tejto analýzy sú:

- Aktívne využiť Mechanizmus spravodlivej transformácie na plnenie medzinárodných záväzkov Slovenska pri zelenej transformácii a zároveň na kompenzáciu dotknutých zamestnancov. To si vyžaduje aj začlenenie tejto témy do agendy tripartity s dôrazom na sociálny rozmer a sociálne politiky transformácie.
- Snažiť sa okrem využívania už zavedených nástrojov a prístupov nadnárodných, štátnych a regionálnych inštitúcií aj o tvorbu aliancií s ďalšími sociálnymi aktérmi ako



sú sociálne, kultúrne a environmentálne hnutia. Týmto spôsobom dokážu odbory efektívnejšie osloviť a zapájať širší záber spoločnosti.

- Oživiť regionálne štruktúry odborov a posilniť ich kapacity, aby sa mohli aktívne spolupodieľať na príprave a implementácii územných plánov spravodlivej transformácie.
- Sústrediť sa na celoživotné vzdelávanie zamestnancov v relevantných odvetviach a formulovať podrobnejšie ustanovenia o vzdelávaní zamestnancov. Dotknuté odvetvia budú potrebovať silnejšiu podporu vo forme cielej hospodárskej politiky a podpory (pre)vzdelávania svojich zamestnancov.
- Vypracovať stratégiu náboru zameraného na zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním, ktorých podiel na zelených pracovných miestach sa bude zvyšovať.

## 9 POUŽITÁ LITERATÚRA

AHMED, A. (2022) Inequality kills. Nairobi: Oxfam. Dostupné [online](#).

ACHIUME, E. T. (2022) Ecological crisis, climate justice and racial justice, UN Thematic report,A/77/549. Dostupné na [online](#).

ASIKAINEN, T., BITAT, A., BOL, E., CZAKO, V., MARMIER, A., MUENCH, S., MURAUŠKAITE-BULL, I., SCAPOLO, F., STOERMER, E. (2021) The future of jobs is green. EUR 30867 EN, Publications Office of the European Union. Dostupné [online](#).

ATLAS RÓMSKYCH KOMUNÍT (2019) Atlas rómskych komunít 2019 dostupný online na stránke Splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity, Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky. Dostupné [online](#).

BAČA, J. (2023) Aby bol U. S. Steel zelenší, potrebuje viac peňazí. Príspevok štátu vo výške 300 miliónov eur nestačí. Dostupné [online](#).

BEDNORZ, J. , SADAUSKAITĚ A., CZARZASTY, J., SURDYKOWSKA, B. (2022) Unionisation And The Twin Transition. Policy Department For Economic, Scientific And Quality Of Life Policies Directorate-General For Internal Policies, European Parliament. Dostupné [online](#).

BUSINESS EUROPE (2021) Greening of the Economy: Employment and Skills Aspects, 2021. Dostupné [online](#).

CEDEFOP (2012) Green skills and environmental awareness in vocational education and training synthesis report, European Centre for the Development of Vocational Training, Publications Office of the European Union. Dostupné [online](#).

CEDEFOP (2021) The green employment and skills transformation: insights from a European Green Deal skill forecast scenario. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné [online](#).



CZETMAYEROVÁ, K. a HAVELKOVÁ, S. (2023) Evaluačná správa 4 (interný dokument národného projektu Podpora zamestnateľnosti v regióne horná Nitra). Trenčín: 2023  
Dostupné [online](#).

DANUCEM (2023) Cementáreň Turňa nad Bodvou. Rohožník: Danucem. Dostupné [online](#).

DEATON, A. (2021) COVID-19 and global income inequality. Workig paper no. 28392, National bureau of economic research. Dostupné [online](#).

DROTÁR, P. (2020) Energy Efficiency In Slovak Republic Key Facts And Indicators. Ministry of Economy of the Slovak republic. Dostupné [online](#).

DUELL, N., GUZI, M., KAHANCOVÁ, M., MARTIŠKOVÁ, M. a PAVLOVAITE, I. (2023) Skills shortages and structural changes in the labour market during COVID 19 and in the context of the digital and green transitions – Thematic review, 2023: Synthesis report of European Centre of Expertise (ECE), Publications Office of the European Union, Luxembourg.  
Dostupné [online](#).

EHSV (2023) Rozvoj kompetencií a zručností v kontexte dvojakej zelenej a digitálnej transformácie, prieskumné stanovisko. Dostupné [online](#).

Enviroportal (2022) Energetická náročnosť hospodárstva SR, Indikátory životného prostredia.  
Dostupné [online](#).

EPALE (2021) Podcasty EPALE Slovensko #6 – Vzdelávanie zamestnancov vo firmách. Brusel: EÚ komisia. Dostupné [online](#).

EPRS (2021) Climate action in Slovakia-Latest state of play, Publications of the European Parliament, European Parliamentary Research Service. Dostupné [online](#).

EPSU (2017) Waste Management in Europe. Good Jobs in the Circular Economy? European Federation of Public Service Unions. Dostupné [online](#).

ERA PORTÁL SLOVENSKO, InvestEU. Iné európske programy podporujúce vedu, výskum a inovácie. Dostupné [online](#).

ETUC (2018) A GUIDE FOR TRADE UNIONS Involving trade unions in climate action to build a just transition. ETUC, citované dňa 18.5.2023, dostupné [online](#).

EURACTIV (2018) Aktivisti: Výber projektov pre transformáciu uhoľných regiónov nie je transparentný. Dostupné [online](#).

EURACTIV (2022) Na prahu spravodlivej transformácie. Dostupné [online](#).

EUROFONDY (2023) Komisia pri Monitorovacom výbore pre Program Slovensko 2021 – 2027 pre Fond na spravodlivú transformáciu. Dostupné [online](#).

EUROFOUND (2021) Distributional impacts of climate policies in Europe. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostupné [online](#).

EUROFOUND (2022) Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostupné [online](#).

EUROFOUND (2023) Supporting regions in the just transition: Role of social partners, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostupné [online](#).

EURÓPSKA AGENTÚRA PRÁCE (2022) EURES Report on Labour Shortages and Surpluses, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné [online](#).

EURÓPSKA KOMISIA (2019a) Commission Recommendation of 18 June 2019 on the draft integrated National Energy and Climate Plan of Slovakia covering the period 2021-2030. Dostupné [online](#).

EURÓPSKA KOMISIA (2019b) Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - The European Green Deal. Dostupné [online](#).

EURÓPSKA KOMISIA (2019c) Employment and social developments in Europe 2019. Sustainable growth for all : choices for the future of Social Europe. Dostupné [online](#).

EURÓPSKA KOMISIA (2020a) Decision (EU) 2022/591 of The European Parliament and of the Council of 6 April 2022 on a General Union Environment Action Programme to 2030. Dostupné online

EURÓPSKA KOMISIA (2020b) European Semester 2020. Overview of Investment Guidance on the Just Transition Fund 2021-2027 per Member State (Annex D). Dostupné [online](#).

EURÓPSKA KOMISIA (2020c) Správa o krajine za rok 2020 – Slovensko. Dostupné [online](#).

EURÓPSKA KOMISIA (2021a) Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 'Fit for 55': delivering the EU's 2030 Climate Target on the way to climate neutrality. Dostupné [online](#).

EURÓPSKA KOMISIA (2021b) Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions The European Pillar Of Social Rights Action Plan. Dostupné [online](#).

EURÓPSKA KOMISIA (2021c) Regulation (EU) 2021/1119 of the European Parliament and of the Council of 30 June 2021 establishing the framework for achieving climate neutrality and amending Regulations (EC) No 401/2009 and (EU) 2018/1999 ('European Climate Law'). Dostupné [online](#).

EURÓPSKA KOMISIA (2022a) Communication From The Commission To The European Parliament, The European Council, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions- RepowerEU Plan. Dostupné [online](#).

EURÓPSKA KOMISIA (2022b) Komisia víta ciele v oblasti sociálnejšej Európy do roku 2030. European Commission - European Commission. Dostupné [online](#).

EURÓPSKA KOMISIA (2023) Komisia prichádza s konkrétnymi opatreniami, ktoré majú zvýšiť zapojenie sociálnych partnerov na úrovni EÚ i jednotlivých štátov. European Commission - European Commission. Dostupné [online](#).

EURÓPSKA KOMISIA, Finančné zdroje spravodlivej transformácie. Dostupné [online](#).

EURÓPSKA KOMISIA, Green Transition. Dostupné [online](#).

EURÓPSKA KOMISIA, Mechanizmus spravodlivej transformácie: aby sa na nikoho nezabudlo.  
Dostupné [online](#).

Európskeho centra znalostí (2023)

EURÓPSKY PARLAMENT (2023) Európsky systém obchodovania s emisiami (ETS) a jeho reforma v skratke. Dostupné [online](#).

EUROSTAT, Databáza európskeho štatistického úradu. Dostupné [online](#).

EUROSTAT (2023) EU Labour Force Survey - new methodology from 2021 onwards. Dostupné [online](#).

FALCK, O., CZERNICH, N., KOENEN, J., (2021) Auswirkungen der vermehrten Produktion elektrisch betriebener Pkw auf die Beschäftigung in Deutschland. Studie im Auftrag des Verbands der Automobilindustrie.

FILČÁK, R. (2019) Podpora uhoľných regiónov v transformácii. Záverečná správa. Dostupné [online](#).

GALGÓCZI, B. (2022) Inequality in the green transition. In: Transformative ideas – ensuring a just share of progress for all, s. 39-55. Brusel: ETUI. Dostupné [online](#).

GÁLLOVÁ, Ľ., HABODÁSZOVÁ, Ľ., ONDREIČKA, P., VANTUCH, J. (2023) Nové prvky kvalifikačných systémov na rozvoj zručností. ŠIOV. Dostupné [online](#).

GARVEY, A., NORMAN, J.B., BÜCHS, M., BARRETT, A. J. (2022) “Spatially just” transition? A critical review of regional equity in decarbonisation pathways, Energy Research & Social Science, Volume 88,; doi.org/10.1016/j.erss.2022.102630

GEOTERM (2023) Projekt Košice. Košice: geoterm. Dostupné [online](#).

GLOBALSEC (2021) Slovakia low carbon economy pathways Achieving more by 2030. Dostupné [online](#).

IAE (2021a) Joint Declaration of IndustriALL Global Union and industriAll European Trade Union on COP26. IndustriAll European Trade Union, Position Papers, dostupné [online](#).

IAE (2021b) Just Transition: 'Nothing About Us, Without Us!' A Just Transition Manifesto. IndustriAll European Trade Union, dostupné [online](#).

IAE (2022) A Trade Union Guide of Practice for a Just Transition. IndustriAll European Trade Union and Friedrich Ebert Stiftung, dostupné [online](#).

IEA (2022) Defying expectations, CO2 emissions from global fossil fuel combustion are set to grow in 2022 by only a fraction of last year's big increase, International Energy Agency, 19.10.2022. Dostupné [online](#).

ILO (2019) Skills for a greener future: A global view based on 32 country studies. International Labour Organization. Dostupné [online](#).

ILO (2022) The Role of Social Dialogue and Tripartism in a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All. Dostupné [online](#).

ITMS2014+, OP Technická pomoc. Dostupné [online](#).

ITMS2014+, Operačné programy 2014 – 2020. Dostupné [online](#).

JENČOVÁ, I. (2022) Viceprezident U. S. Steel: Vodík je do roku 2030 z komerčného hľadiska utópiou. Bratislava: Euractiv. Dostupné [online](#).

KLIMATICKÁ KOALÍCIA (2023) Mimovládky vyzývajú ľudí, aby podporili silný klimatický zákon v MPK. Dostupné [online](#).

KOCHAN, T., KATZ, H. AND MCKERSIE, R. (1986) The Transformation of American Industrial Relations, New York: Basic Books.

KOŠČ A KOL., (2023) Návrh metodiky skúmania kvality zamestnaneckého prostredia. Bratislava: KOZ SR. (pripravované)

KOŠČ, J. (2022) Vyjadrenie Mária Lelovského z RÚZ dňa 27. 11. 2022 v diskusii v rámci okrúhleho stola na tému Spravodlivá transformácia, pri príležitosti predstavenia strategického plánu čerpania nových eurofondov sa v Košiciach. Nepublikované poznámky.

LAFFÉRSOVÁ, Z. A KOL. (2022a) Integrovaná územná stratégia Banskobystrického samosprávneho kraja na roky 2022 – 2027 a Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Banskobystrického samosprávneho kraja na roky 2022 – 2030. Dostupné [online](#).

LAFFÉRSOVÁ, Z. A KOL. (2022b) Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Banskobystrického samosprávneho kraja na roky 2022 – 2030. Stručné zhrnutie. Dostupné [online](#).

LAFFÉRSOVÁ, Z. A kol. (2022c) Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Banskobystrického samosprávneho kraja na roky 2022 – 2030. Úvod a analytická časť. Dostupné [online](#).

LAMAČKOVÁ, M., DUBECOVÁ, A. a FRAŇOVÁ, A. (2023) Národný projekt „Podpora zamestnateľnosti v regióne horná Nitra“. In SENČEK, Richard R., ed. Zborník Slovenského banského múzea XXVII/2. Banská Štiavnica : 2023, ročník XXVII., číslo 2, s. 85 – 100.

LAUBINGER, F., LANZI, E. AND CHATEAU, J. (2020) Labour market consequences of a transition to a circular economy: A review paper", OECD Environment Working Papers, No. 162, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e57a300a-en>. Dostupné [online](#).

LINKEDIN (2022) Global Green Skill report 2022. Dostupné [online](#).

LINTON, D. (1992) The Luddites: How Did They Get That Bad Reputation? In: Labor History. 33 (4): 529–537, 1992.

LUKÁČOVÁ, K., KOVÁČOVÁ, L. and KAHANEC, M. (2022) Industrial relations and unemployment benefit schemes in the Visegrad countries during the COVID-19 pandemic. Transfer: European Review of Labour and Research, Vol. 28, Issue 2.

MARTIŠKOVÁ, M. (2022) Prospects for just transformation in the country with foreign capital dominated car industry- Country Report for Slovakia. Dostupné [online](#).

MF SR (2022) Decarbonization of the Slovak economy by 2030 - Formulation of marginal abatement cost curves. Ministerstvo financií SR. Dostupné [online](#).

MIRRI SR (2020) Metodika tvorby a implementácie programov hospodárskeho rozvoja a sociálneho rozvoja pre programové obdobie po roku 2020. Dostupné [online](#).

MIRRI SR (2021a) Podporný dokument k určení rozsahu podpory z Fondu na spravodlivú transformáciu [online]. 2021 [cit. 2023-21-04.] Dostupné [online](#).

MIRRI SR (2021b) Plán spravodlivej transformácie územia SR. Dostupné [online](#).

MIRRI SR (2021c) Program Slovensko 2021-2027. Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky. Dostupné [online](#).

MIRRI SR (2022a) Plán spravodlivej transformácie územia. Upravená verzia. Dostupné [online](#).

MIRRI SR (2022b) Program SFC2021 podporovaný z EFRR (cieľ Investovanie do zamestnanosti a rastu), ESF+, Kohézneho fondu, JST a ENRAF – článok 21 ods. 3. Dostupné [online](#).

MIRRI SR (2022c) Vicepremiérka Remišová: Je to veľký úspech – Slovensko je medzi prvými šiestimi štátmi EÚ, ktoré majú kompletne schválené programovanie nového eurofondového obdobia. Dostupné [online](#).

MIRRI SR (2023a) Harmonogram plánovaných výziev Programu Slovensko 2021 – 2027 na rok 2023. Dostupné [online](#).

MIRRI SR (2023b) Podklady k workshopu k pripravovanej výzve „Podpora verejnej osobnej dopravy s nulovými emisiami z FST“ dňa 19. 07. 2023.

MIRRI SR (2023c) Výzvy programu Slovensko 2021 - 2027. Dostupné [online](#).

MIRRI SR, Platforma spolupráce „Inteligentná mobilita Slovenska“. Dostupné [online](#).

MIRRI SR, Platforma spolupráce. Dostupné [online](#).

MOLINA, O. (2022) The role of tripartite social dialogue in facilitating a just transition: Experiences from selected countries (No. 76). ILO Working Paper. Dostupné [online](#).

MONTT, G., WIEBE, K. S., HARSDORFF, M., SIMAS, M., BONNET, A., & WOOD, R. (2018) Does climate action destroy jobs? An assessment of the employment implications of the 2-degree goal. *International Labour Review*, 157(4), pp. 519-556.

MORENA, E., KRAUSE, D., STEVIS, D. (2020) Just transitions: social justice in the shift towards a low-carbon world. Pluto Press.

MŠVVAŠ SR (2021) Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Dostupné [online](#).

MŠVVAŠ SR (2022a) Akčný plán k Stratégii celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2022-2024. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Dostupné [online](#).

MŠVVAŠ SR (2022b) Komponent 8: Zvýšenie výkonnosti slovenských vysokých škôl. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Dostupné [online](#).

MŠVVAŠ SR (2023) Experimentálne overovanie v stredných školách, 2023/2024. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Dostupné [online](#).

MÜLLER-JENTSCH, W. (2004) "Theoretical Approaches to Industrial Relations." Pp. 1-40 in B. E. Kaufman, ed. *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*. Champaign, IL: Industrial Relations Research Association.



MV SR (2007) Stručný prehľad vývoja územného a správneho členenia Slovenska. Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, Sekcia verejnej správy, Odbor koordinácie a modernizácie verejnej správy. Dostupné [online](#).

Nationalgrid (2022) Energy explained. National Grid UK, dostupné [online](#).

NBS (2023) Ekonomické prínosy členstva Slovenska v EÚ. Analytická štúdia č.7. Dostupné [online](#).

NEMETHOVÁ, M., (2022) Spravodlivá transformácia očami zamestnancov. Bratislava: epracaaonline. Dostupné [online](#).

NIVAM (2023) Overovanie zavádzania školského vzdelávacieho programu (ŠkVP) vypracovaného na základe nového štátneho vzdelávacieho programu (ŠVP) - POO Komponent 7 Reforma 1: Reforma obsahu vzdelávania. Projekt experimentálneho overovania. Národný inštitút vzdelávania a mládeže. Dostupné [online](#).

ODBOROVÝ ZVÄZ KOVO (2022) Košickí hutníci skrátia pracovný týždeň, Priority 11/2022. Dostupné [online](#).

ODBOROVÝ ZVÄZ V ŠKOLSTVE (2023) Petícia proti zavedeniu cyklov v základných školách v navrhovanej kutikulárnej reforme. Dostupné [online](#).

OECD (2020) OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond. Dostupné [online](#).

OECD (2022) OECD/AIAS ICTWSS Database. Dostupné [online](#).

OLEJÁROVÁ, D., CZETMAYEROVÁ, K. a JURÍKOVÁ, J. (2022) Evaluačná správa 2 (interný dokument národného projektu Podpora zamestnateľnosti v regióne horná Nitra). Trenčín: 2022.

PARDI, T. (2022) Heavier, faster and less affordable cars: The consequence of the EU's regulatory framework for car emissions, Report No. 2022.07, ETUI

PENTA (2022) Príbeh Slovalca. Dostupné [online](#).

PWC (2019) Aktualizácia Akčného plánu transformácie uhoľného regiónu horná Nitra. November 2020. Dostupné [online](#).

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE (2022) Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo (2022/C 243/04). Dostupné [online](#).

RÖSCH, L.B. AND EPIFANIO, D. (2022) Just transition in 7 central and eastern European countries: what works and what does not.

Rozhovor s predstaviteľom odborového zväzu, Január 2023, Bratislava (online), Slovensko.

Rozhovor s reprezentantom ŠIOV, Jún 2023, Bratislava, Slovensko.

RÚZ (2022) Zručnosti pre budúcnosť konkurencieschopného trhu práce na Slovensku. Republiková únia zamestnávateľov. Dostupné [online](#).

SEAS (2023) Stručne o elektrárni. Bratislava: SE. Dostupné [online](#).

SEDUO (2023) „My ich vzdelávame a oni nám utečú“: Prečo firmy musia vzdelávať pracovníkov, aj keď hrozí, že potom odídu inam. Bratislava: Seduo. Dostupné [online](#).

SHMÚ (2022a) Správa o kvalite ovzdušia v slovenskej republike 2021. Bratislava: SHMÚ. Dostupné [online](#).

SHMÚ (2022b) Príloha: hodnotenie kvality ovzdušia v aglomerácii Košice a v zóne Košický kraj. Bratislava: SHMÚ. Dostupné [online](#).

SITA (2023) Projekt Obnov dom má pre žiadateľov nové podmienky. Čo už nebude treba predkladať? Bratislava: SITA. Dostupné [online](#).

SLOVALCO, Vlastníci a akcionári. Dostupné [online](#).

SME (2022a) O hlinikáreň sa vláda začala zaujímať neskoro. Prečo musí Slovalco prepúšťať? 18.7.2022. Dostupné [online](#).

SME (2022b) Slovalco prepustí stovky ľudí a zastaví výrobu. 14.7.2022. Dostupné [online](#).

SOLIDAR (2022) EU Member States commit to action for a Just Transition towards climate neutrality in new Council Recommendation. Dostupné [online](#).

SOVACOOOL, B. K., TURNHEIM, B., HOOK, A., BROCK, A., MARTISKAINEN, M. (2021) Dispossessed by decarbonisation: Reducing vulnerability, injustice, and inequality in the lived experience of low-carbon pathways, World Development, Volume 137, <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105116>.

STU BA (2017) Volkswagen a STU otvárajú nový odbor [HN]. Dostupné [online](#).

SVETOVÁ BANKA (2019) Low Carbon Study. Dostupné [online](#).

ŠPROCHA, BRANISLAV, BORIS VAŇO A BRANISLAV BLEHA (2019) Kraje a okresy Slovenska v demografickej perspektíve. Populačná prognóza do roku 2040. INFOSTAT - Výskumné demografické centrum, Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Katedra ekonomickej a sociálnej geografie, demografie a územného rozvoja, Prírodovedecká fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave. Dostupné [online](#).

ŠÚ SR. Verejná databáza Datacube, Štatistický úrad SR. Dostupné [online](#).

ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR, Miera evidovanej nezamestnanosti, Datacube. Dostupné [online](#).

TASR (2021) Štatistický úrad: Celkovo bolo bez práce viac ako 180 tisíc ľudí. Dostupné [online](#).

TASR (2023a) Eurofondy na roky 2014 až 2020 k 21. júlu Slovensko čerpalo na 74,51 %. Dostupné [online](#).

TASR (2023b) Košické oceliarny víťajú grant na dekarbonizáciu, ide o prvý krok. Rozhodnutie o realizácii projektu tak zatiaľ nepadlo. 5.6.2023. Dostupné [online](#).

TASR (2023c) Cementáreň v Turni nad Bodvou víta finančnú podporu na dekarbonizáciu. Bratislava TASR. Dostupné [online](#).

TEUTEBERG, S. (2022) Trade Unions Going Green: Environmental Issues in the World of Work. Friedrich Ebert Stiftung, Johannesburg. Dostupné [online](#).

TREXIMA (2022) identifikácia nových trendov v oblasti vzdelávania a prípravy pre trh práce vo vzťahu k prioritám a trendom v zelenej ekonomike a ochrane životného prostredia. Bratislava: Trexima a RÚZ.

TUED (2018) TRADE UNIONS AND JUST TRANSITION - The Search for a Transformative Politics, Rosa Luxemburg Foundation, New York, Trade Unions For Energy Democracy, dostupné [online](#).

ÚPSVAR (2022) Národný projekt „Nestrať prácu – vzdelávaj sa“. Bratislava: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Dostupné [online](#).

ÚPSVAR (2023) Nezamestnanosť – mesačné štatistiky – 2023. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Dostupné [online](#).

ÚRAD VLÁDY (2021) Plán obnovy a odolnosti. Dostupné [online](#).

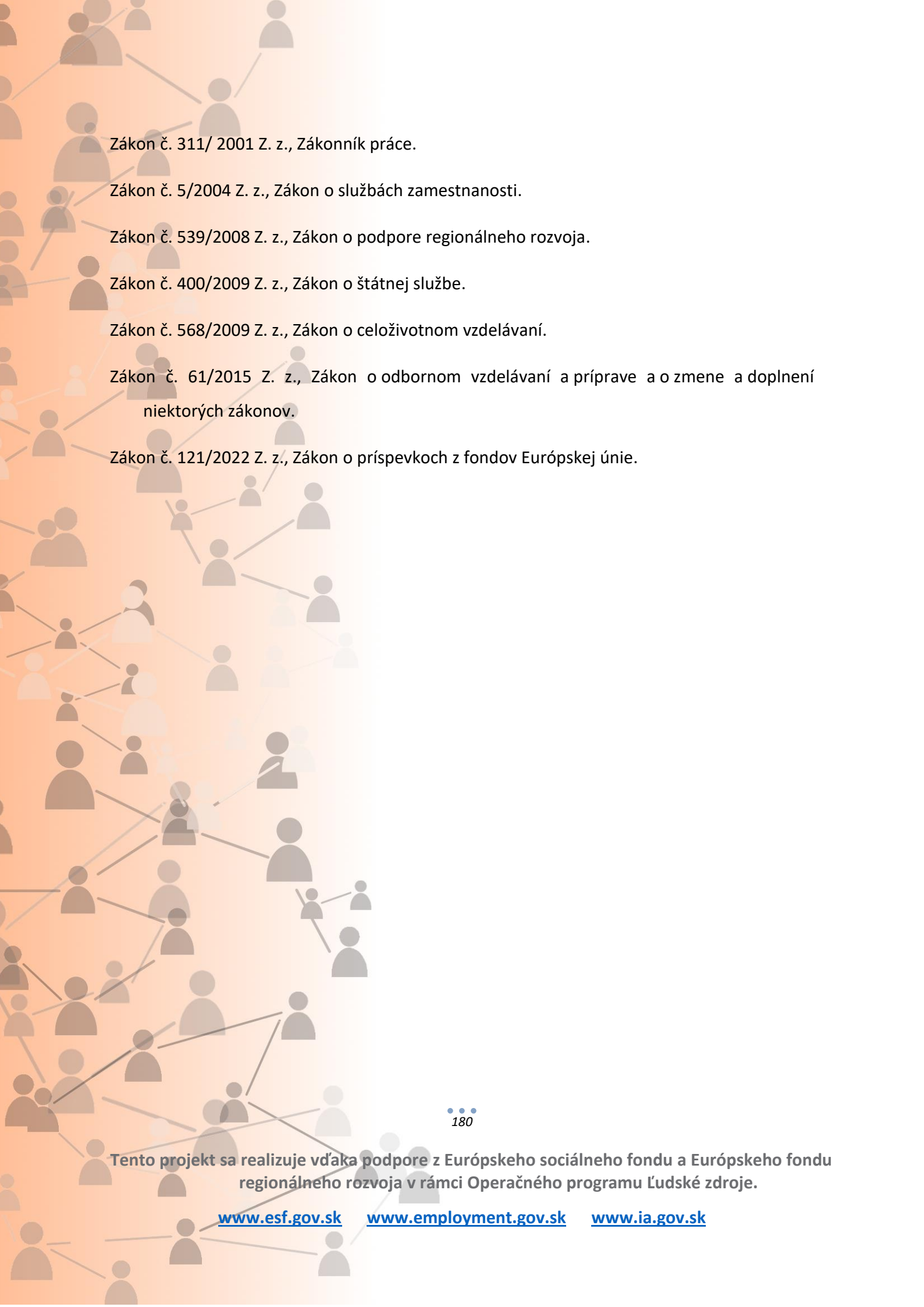
USSK (2023) Výročná správa 2022. Košice: USSK. Dostupné [online](#).

VAN DER REE, K. (2019) Promoting green jobs: Decent work in the transition to low-carbon, green economies. International Labour Organization, 100, pp. 248-272.

VITOLS, K., SCHÜTZE, K. L., MESTRE, A., CHAVANET, S., MARQUANT, S., POUPARD, J. F., JAKUBOWSKI, A. (2011) Industrial relations and sustainability: The role of social partners in the transition towards a green economy, Eurofound. Dostupné [online](#).

VLÁDA SR (2018) Uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 580 z 12. decembra 2018 k návrhu problematiky transformácie regiónu horná Nitra v súvislosti s návrhom všeobecného hospodárskeho záujmu na zabezpečenie bezpečnosti dodávok elektriny.

VLÁDA SR (2022) Rokovanie vlády dňa 28.6.2022, bod 6. Návrh Programu Slovensko 2021-2027, dokument Vlastný materiál 2, Plán spravodlivej transformácie územia. Dostupné [online](#).



Zákon č. 311/ 2001 Z. z., Zákonník práce.

Zákon č. 5/2004 Z. z., Zákon o službách zamestnanosti.

Zákon č. 539/2008 Z. z., Zákon o podpore regionálneho rozvoja.

Zákon č. 400/2009 Z. z., Zákon o štátnej službe.

Zákon č. 568/2009 Z. z., Zákon o celoživotnom vzdelávaní.

Zákon č. 61/2015 Z. z., Zákon o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 121/2022 Z. z., Zákon o príspevkoch z fondov Európskej únie.