



Regionálny
sociálny

dialóg

Prof. PhDr. Monika Čambáliková, CSc.,
PhDr. Monika Uhlerová, PhD.

Autorský kolektív

prof. PhDr. Monika Čambáliková, CSc.

PhDr. Monika Uhlerová, PhD.

Recenzenti

doc. Ing. Ján Králik, CSc.

doc. PhDr. Eleonóra Kováčová, PhD.

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. Termín realizácie projektu: 07/2018 – 05/2023. ITMS projektu: 312031V749.

Názory vyjadrené v danej publikácii sa nemusia nevyhnutne zhodovať s názormi Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Komerčné využitie médií vydaných FES bez príslušného písomného súhlasu nie je povolené.

Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike; Bratislava 2021

Návrh obálky: designelement, s.r.o.

Rok a miesto vydania: Bratislava, 2021

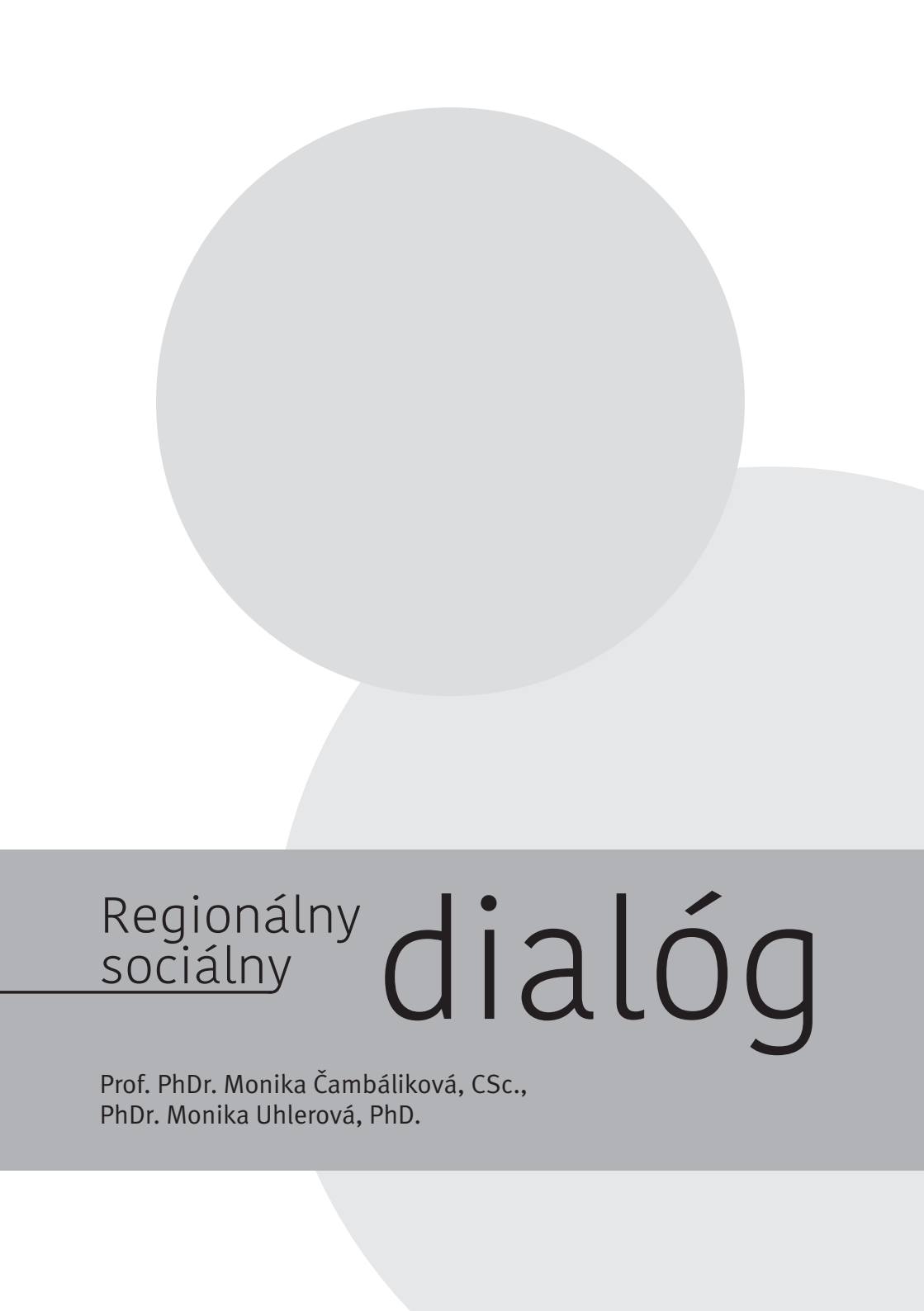
Rozsah publikácie: 8,11 AH

Náklad: 150 ks

Vydanie: prvé

ISBN 978-80-89149-93-3 (brožované)

ISBN 978-80-89149-94-0 (pdf)



Regionálny
sociálny

dialóg

Prof. PhDr. Monika Čambáliková, CSc.,
PhDr. Monika Uhlerová, PhD.

OBSAH

	ÚVOD	6
1.	SOCIÁLNY DIALÓG A SOCIÁLNE PARTNERSTVO AKO INŠTITUCIONALIZOVANÁ REPREZENTÁCIE ZÁUJMOV	8
2.	ZÁKLADNÉ MODELY REPREZENTÁCIE ZÁUJMOV	14
2.1.	Pluralizmus a neopluralizmus	14
2.2.	Korporativizmus eokorporativizmus	16
2.3.	Charakteristiky ideálneho (austro-škandinávského) typu korporativizmu	24
3.	REGIONÁLNE SOCIÁLNE PARTNERSTVO AKO JEDEN Z TRENDOV V SOCIÁLNO M DIALÓGU	26
3.1.	Aktéri regionálneho sociálneho dialógu	32
3.2.	Regionálne sociálne partnerstvá: skúsenosť Slovenska (prípadová štúdia Banskobystrického kraja)	33
3.3.	Sociálny dialóg na úrovni miestnej a regionálnej samosprávy v podmienkach vybraných členských krajín európskej únie	34
4.	SOCIÁLNY DIALÓG AKO SÚČASŤ PARTICIPATÍVNEJ DEMOKRACIE A TVORBY REGIONÁLNEJ POLITIKY	40
4.1.	Participácia a participatívna demokracia ako predpoklad budovania regionálneho sociálneho dialógu a partnerstva	40
4.2.	Deliberácia ako jedna z foriem politickej participácie a/alebo regionálny sociálny dialóg ako jedna z možných foriem deliberácie?	46
4.3.	Odbory ako „tradičný“ sociálny partner a mimovládny aktér	47
4.4.	Regionálny sociálny dialóg ako forma realizácie regionálnej politiky a participácie verejnosti na regionálnej úrovni	53

4.5.	Marginalizované regióny a regionálny sociálny dialóg	60
4.6.	Učiace sa regióny a regionálny sociálny dialóg	66
4.7.	Územná pôsobnosť regionálneho sociálneho dialógu a jeho aktéri (identifikácia výskumnej vzorky)	74
4.8.	Frekvencia a forma zasadnutí regionálnej tripartity	75
4.9.	Dominantné témy, priority a ťažiská činnosti	76
4.10.	Hodnotenie regionálneho sociálneho dialógu jeho aktérmi a aktérkami	77
4.11.	Prekážky rozvoja RSD z pohľadu jeho aktérov a aktérok	78
4.12.	Odporúčania na zlepšenie regionálneho sociálneho dialógu jeho aktérmi a aktérkami	80
4.13.	Regionálny sociálny dialóg – prínos pre odbory	81
	ZÁVER A ODPORÚČANIA	82
	O AUTORKÁCH	85
	ZOZNAM TABULIEK	86
	ZOZNAM SKRATIEK	86
	ZOZNAM PRÍLOH	86
	ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	87
	PRÍLOHY	97



ÚVOD

Regionálny sociálny dialóg možno považovať za jeden z novodobých trendov v sociálnom dialógu. V rámci neho sa meritum sociálneho dialógu presúva z celoštátnej na regionálnu alebo lokálnu úroveň, ktorá často omnoho lepšie reflektuje reálny stav aj požiadavky sociálnych partnerov (aktérov) priamo v ohnisku vzniku rôznych ekonomických a sociálnych problémov, čím umožňuje flexibilnejšie reagovať na meniace sa či zmenené podmienky v porovnaní so sociálnym dialógom na centrálnej úrovni, pričom vytvára predpoklady na jeho efektívnejšie fungovanie. Uvedený model sociálneho dialógu navyše prispieva k znižovaniu regionálnych disparít a taktiež prispieva k demokratizácii spoločnosti posilnením participácie samotných občanov a ich záujmových združení, k zvyšovaniu povedomia širokej verejnosti, sociálnych partnerov a k podpore občianskej spoločnosti. Cieľom sociálneho partnerstva na regionálnej úrovni by mala byť valorizácia miestnych zdrojov a interných potenciálov prostredníctvom spolupráce a konsenzu medzi aktérmi súkromného a verejného sektora (a prípadne mimovládneho sektora) za účelom podpory hospodárskeho a sociálneho rozvoja dotknutého regiónu. Práve vďaka širokej škále socioekonomických problémov, ktoré ovplyvňujú miestne obyvateľstvo, a rozdielnym prírodným, kultúrnym, sociálnym, ekonomickým vstupom v rámci jednotlivých regiónov, sa prípadný obsah, aktéri, ciele a témy regionálnych sociálnych partnerstiev môžu odlišovať. Ale filozofia a dôvody ich etablovania sú identické. Medzi hlavné poslanie regionálneho sociálneho dialógu možno určite zaradiť podporu ekonomického a sociálneho rozvoja založeného na valorizácii daností dotknutého regiónu; rozvoj spoločnosti cez podporu rôznych sociálnych služieb, ako je vzdelávanie, služby pre rodiny, ubytovanie, podpora rastu životnej úrovne znevýhodnených skupín osôb a pod.; tvorbu a implementáciu špecifických opatrení a iniciatív pre rôzne cieľové (sociálne) skupiny; podporu zdravotnej starostlivosti; dopravnej obslužnosti; rozvoj cestovného ruchu a pod. v dotknutom regióne. Z uvedeného vyplýva potreba analýzy aktuálnych možností fungovania regionálneho sociálneho dialógu na Slovensku. Isté pokusy o etablovanie regionálnych sociálnych partnerstiev na Slovensku boli zaznamenané najmä v 90. rokoch, no v súčasnosti tieto partnerstvá neexistujú a nefungujú, sociálny dialóg v regiónoch je vedený v značne limitovanej podobe s limitovaným okruhom aktérov a v mnohých prípadoch s pochybnosťou, či ide o naplnenie podstaty a cieľov regionálneho sociálneho dialógu.

Hlavným cieľom predkladanej publikácie je zdôvodnenie opodstatnenosti existencie regionálneho sociálneho dialógu, identifikácia možností a prekážok jeho etablovania za účelom jeho inštitucionalizácie, štandardizácie v podmienkach slovenských regiónov a rozvíjania sociálneho dialógu ako takého. Parciálne ciele materiálu sa sústreďujú na analýzu aktuálneho stavu sociálneho dialógu na regionálnej úrovni, identifikáciu bariér a možností etablovania, podpory a rozvíjania regionálneho sociálneho dialógu, identifikáciu možných aktérov a obsahu regionálneho sociálneho dialógu, definovanie možností etablovania a inštitucionalizácie

sociálneho dialógu na regionálnej úrovni, definovanie a vymedzenie oblastí pôsobenia aktérov regionálneho sociálneho dialógu, uchopenie regionálneho sociálneho dialógu ako jedného z faktorov a hnacích motorov regionálneho rozvoja a súčasti kohéznej a regionálnej politiky, ako aj prejavu zdravej občianskej spoločnosti a občianskej participácie.

Regionálny sociálny dialóg je v monografii uchopený aj ako súčasť trendu rozvoja inštitútov priamej demokracie, a teda aj rozvíjania rozličných foriem deliberatívnej demokracie. Ide o inovatívne modely participatívneho vládnutia, ako aj rozličné formy aktívneho občianstva. Na základe teoretického a definičného vymedzenia základných modelov reprezentácie záujmov analytický materiál ponúka rôzne modely fungovania regionálneho sociálneho dialógu v závislosti od zainteresovanosti relevantných aktérov a ich väzbu na centrálnu úroveň sociálneho dialógu. Prostredníctvom analytického materiálu predpokladáme identifikáciu stratégií na riešenie problematiky regionálneho sociálneho dialógu, ďalej identifikáciu bariér, problémov, možností, očakávaní za účelom jeho prípadnej následnej inštitucionalizácie, ako aj identifikáciu efektívnych nástrojov podpory regionálneho sociálneho dialógu za účelom zvyšovania participácie (nielen) kľúčových aktérov.

So zámerom naplnenia cieľov publikácie, analýzy a následnej deskripcie regionálneho sociálneho dialógu a formulácie zistení a záverov bolo aplikovaných niekoľko metód, a to zber a analýza dát prostredníctvom rozhovorov a dotazníkového prieskumu, analýza analogického dotazníkového prieskumu z roku 1999 a následná komparácia a syntéza zistení, ďalej analýza obsahu materiálov, štúdií a monografií rozoberajúcich sociálny dialóg na Slovensku a v zahraničí, ako aj expertné posúdenie autoriek majúcich dlhoročnú praktickú skúsenosť a teoretické poznanie, výskumné a publikačné zázemie v dotknutej oblasti.

1. SOCIÁLNY DIALÓG A SOCIÁLNE PARTNERSTVO

AKO INŠTITUCIONALIZOVANÁ FORMA REPREZENTÁCIE ZÁUJMOV

Sociálny dialóg je špecifická forma vzťahov medzi aktérmi sociálneho partnerstva založená na princípe demokracie a pluralizmu. Sociálne partnerstvo vplyva najmä na hospodársku a sociálnu stabilitu štátov. Prostredníctvom snahy predchádzať konfliktom a možným negatívnym zrážkam medzi sociálnymi partnermi, ktoré vyplývajú z prirodzenej rôznosti ich záujmov, je možné hovoriť o sociálnom partnerstve ako o inštitúcii a stratégii, pomocou ktorej sa konflikt medzi sociálnymi partnermi kultivuje. „*Sociálne partnerstvo znamená kooperatívnu, zodpovednú ochranu záujmov zameranú na spoločný hospodársky alebo sociálny cieľ, založenú na vzájomnej dôvere a na rovnoprávnosti účastníkov a na záväzných pravidlách konania, čo má zabráňovať konfliktom ohrozujúcim spoločný cieľ*“ (Biskup, 1986, s. 13).

Medzinárodná organizácia práce (ILO, 2012) sociálny dialóg definuje ako „*všetky formy vyjednávania, konzultácií alebo jednoducho výmeny informácií medzi predstaviteľmi vlád, zamestnávateľov a pracovníkov, zaoberajúce sa všeobecnými záujmami súvisiacimi s hospodárskou a sociálnou politikou*“. Sociálny dialóg je teda trvalý proces, ktorý zahŕňa čiastkové rokovanie a konzultácie medzi sociálnymi partnermi na rôznej úrovni. Môžeme povedať, že sociálny dialóg vo forme negociácií alebo kolektívneho vyjednávania predstavuje obsahové naplnenie sociálneho partnerstva, ktoré je inštitucionálnym, inštitucionalizovaným či formalizovaným predpokladom realizácie sociálneho dialógu. Je to metóda, akou si dve základné skupiny (zamestnanci a zamestnávatelia) pôsobiace v ekonomike dohodujú podmienky vzájomného fungovania (Uhlárová, 2012). Sociálny dialóg je v podstate „*proces kontinuálnej interakcie (pokračujúceho vyjednávania) medzi sociálnymi partnermi s cieľom dosiahnuť dohodu najmä v ekonomických a sociálnych otázkach, a to tak v rámci celej spoločnosti, ako aj na úrovni firmy (podniku)*“ (Čambáliková, 2008, s. 19).

Sociálne partnerstvo je založené na snahe všetkých partnerov práve vzájomným vyjednávaním riešiť jestvujúce i latentné konflikty medzi nimi a dosahovať vzájomnú dohodu, sociálny zmier a stabilitu. Vychádza z predpokladu, že jednotliví aktéri majú popri svojich protichodných záujmoch aj spoločné záujmy a ciele vrátane spoločného záujmu o prosperitu „svojho“ podniku, ako aj o prosperite spoločnosti či komunity, v ktorej žijú (Čambáliková, 2008, s. 19). „*Sociálny dialóg pomáha vytvárať podmienky na hľadanie konsenzu v klasickej konfliktnej línii práca – kapitál a na zachovanie zmiernu a kultivované riešenie kolektívnych sporov*.“ (Mansfeldová – Kroupa, 2005, s. 105).

Poslaním a cieľom sociálneho partnerstva a sociálneho dialógu je dosahovanie a udržiavanie sociálneho zmiernu, ergo predchádzanie situácii, v ktorej latentný konflikt, prirodzene sa vyskytujúci v spoločnosti postavenej na pluralite, rôznosti a často protichodnosti záujmov, a teda aj na existencii konfliktov, prechádza do konfliktu demonštrovaného. Sociálne partnerstvo môže byť vnímané ako inštitúcia, strategická koncepcia, vzťah a aj vzájomná kooperácia.

Sociálny dialóg môže byť založený buď na systéme bipartitných vzťahov, keď dialóg prebieha priamo medzi zamestnancami (zamestnaneckými organizáciami) a manažmentom, alebo na systéme tripartity, keď existuje dialóg medzi tromi stranami, pričom treťou stranou je vláda. Tieto strany sa potom nazývajú sociálnymi partnermi. Sociálny dialóg môže byť neformálny alebo inštitucionalizovaný, pričom veľmi často je kombináciou oboch týchto foriem. Obsahom sociálneho dialógu je rokovanie o širokom spektre otázok, ktorým jednotliví sociálni partneri prikladajú význam. Spravidla sú to najmä otázky, ktoré súvisia s hospodárskou a sociálnou politikou, dotýkajúce sa pracovných podmienok, zdravotného a sociálneho zabezpečenia a, samozrejme, otázky týkajúce sa miezd.

Na tomto mieste je dôležité spomenúť aj formy sociálneho dialógu v kontexte sledovaných cieľov v rámci konzultácií pri tvorbe politik. Môže ísť buď o „dohodovanie politik“ (policy concertation) alebo „konzultáciu politik“ (policy consultation), pričom dohodovanie politik vedie k určitej formálnej dohode, konzultácia k dohode viesť nemusí, nie je to ani jej cieľom (Mansfeldová – Kroupa, 2005).

Sociálne partnerstvo, sociálny dialóg a tripartizmus predstavujú súčasť európskej i svetovej právnej a kultúrnej identity a vytvárajú obsah dlhodobých stratégií a plánov. Tripartizmus a tripartita sú viacvýznamové pojmy, pričom sa používajú buď ako mechanizmus na fungovanie inštitúcií, alebo ako systém vzájomných konzultácií na rôznych úrovniach (národná, odvetvová, regionálna a lokálna). Sociálny dialóg by sa dal charakterizovať ako stav, keď sa dvojstrannými alebo trojstrannými konzultáciami dosiahli požadované výsledky (Tkáč, 2004). V súčasnosti sa môžeme stretnúť s pojmom „tripartita plus“, čo znamená širšie zapájanie ostatných subjektov občianskej spoločnosti do sociálneho dialógu¹.

Sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie sú jedným z nástrojov sociálnej politiky. Výsledkom kolektívneho vyjednávania sú kolektívne zmluvy. Kolektívne vyjednávanie predstavuje základnú formu komunikácie medzi jednotlivými sociálnymi partnermi, pričom vedú sociálny dialóg ako (Tkáč, 2004) tripartitné konzultácie za účasti vlády na celoštátnej, odvetvovej alebo regionálnej úrovni alebo bipartitný sociálny dialóg na odvetvovej a podnikovej úrovni. Cieľom sociálneho dialógu je dosahovanie sociálneho zmiernu, čiže predchádzanie sociálnym nepokojom. Účastníci sociálneho dialógu obhajujú svoje záujmy, ktoré majú v drvivej väčšine prípadov protichodný charakter. Hrozí teda potenciálny konflikt, ktorému je potrebné pomocou sociálneho dialógu zabrániť a snažiť sa cestou vyjednávania dosiahnuť konsenzus prijateľný pre obe strany, pričom tento konsenzus musí byť založený na demokratickom základe. Ak dôjde k dohode, tá môže mať neformálnu, ale aj záväznú podobu. Aby sa sociálny dialóg mohol uskutočniť, podľa Medzinárodnej organizácie práce musí byť splnených niekoľko základných podmienok (ILO, 2012), a to existencia silných nezávislých organizácií pracovníkov a zamestnávateľov s technickou kapacitou a prístupom k relevantným informáciám k tomu, aby sa mohli zúčastňovať sociálneho dialógu, ďalej politická vôľa a angažovanosť všetkých strán v sociálnom dialógu, rešpektovanie základných práv slobody združovania sa a kolektívneho vyjednávania a primeraná inštitucionálna podpora. Aby sociálny dialóg mohol fungovať, je nevyhnutná aj podpora štátu, aj keď sa štát nie vždy zúčastňuje ako priamy aktér. V tomto prípade je zodpovedný za stabilitu politických podmienok, ktoré zaručia, že autonómne organizácie zamestnancov a zamestnávateľov budú pracovať slobodne. Sociálne partnerstvo a sociálny dialóg sú dôležitým prostriedkom a nástrojom budovania základov európskej

¹ Medzi tieto subjekty patria napríklad mimovládne organizácie, občianske združenia, vzdelávacie inštitúcie, médiá, cirkev, študentské organizácie, bankový sektor a pod.

sociálnej dimenzie a utvárania pravidiel najmä v oblasti politiky zamestnanosti. Od členských štátov EÚ sa očakáva, že vo svojej krajine nielen uzákonia „európsku“ legislatívu, ale že budú tvorivo implementovať a prispôbovať akčné programy špecifickým podmienkam a potrebám jednotlivých štátov tak, aby boli v súlade s ich špecifickými potrebami a podmienkami. V príslušných národných a európskych dokumentoch sa zdôrazňuje úloha sociálnych partnerov a význam kolektívneho vyjednávania. Prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a kolektívnych zmlúv môžu zamestnanci participovať na vytváraní a ovplyvňovaní svojich pracovných a životných podmienok. V oblasti práce je dôležité, aby kolektívne vyjednávanie smerovalo k vytváraniu kvalitných pracovných miest. *„Sociálne partnerstvo a sociálny dialóg má umožňovať verejnosti čo najširšiu participáciu na rozhodovacích procesoch a poskytovať občanom možnosť byť aktívnym spoluvorcom kvality svojho, ale aj verejného života a práce“* (Čambáliková, 2008, s. 80).

Sociálne partnerstvo na Slovensku je v súčasnosti realizované v dvoch, respektíve troch hlavných formách: prvá je reprezentovaná bilaterálnym vyjednávaním medzi zamestnancami a zamestnávateľmi na podnikovej a národnej úrovni, prípadne odvetvovej úrovni, druhá je tripartita zamestnancov, zamestnávateľov a vlády (v súčasnosti na pôde tripartity figuruje aj štvrtý sociálny partner, a to zástupcovia samosprávy) (Čambáliková, 2008; Uhlerová, 2012).

Bipartitné rokovania prebiehajú na odvetvovej (sektorovej) úrovni, kde vystupujú dvaja sociálni partneri, zamestnávateľia v určitom sektore hospodárstva a odborové zväzy, ktoré reprezentujú zamestnancov v tomto sektore. Sociálni partneri v rámci tohto bipartitného kolektívneho vyjednávania uzatvárajú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (dvojstrannú dohodu), ktorá ustanovuje vzťahy medzi týmito partnermi a zároveň ustanovuje rámcové podmienky zamestnania, odmeňovania a práce v príslušnom sektore. Bipartitné kolektívne vyjednávanie je realizované aj na podnikovej úrovni, kde sa pri vyjednávaní kolektívnej zmluvy stretávajú dvaja sociálni partneri – zamestnávateľ a odborová organizácia pôsobiaci u tohto zamestnávateľa. V niektorých prípadoch však môže jedna odborová organizácia pôsobiť u viacerých zamestnávateľov alebo u zamestnávateľa môže pôsobiť niekoľko odborových organizácií. Sociálni partneri na podnikovej úrovni uzatvárajú podnikovú kolektívnu zmluvu nadväzujúcu na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. Existencia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa však nepodmieňuje uzatvorenie podnikovej kolektívnej zmluvy, resp. podniková kolektívna zmluva nie je podmienená existenciou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Formalizovanou podobou sociálneho dialógu v súčasnosti sú sektorové kolektívne zmluvy a podnikové kolektívne zmluvy. Takto inštitucionalizovaný sociálny dialóg funguje v podmienkach Slovenskej republiky od roku 1991. V roku 1990 bol prijatý zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov, ktorý bol neskôr zosúladený s dohovormi Medzinárodnej organizácie práce (ďalej MOP), a zákon č. 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a organizáciami zamestnávateľov. MOP ponechala transformujúcim sa ekonomikám priestor na vlastné úpravy s prihliadnutím na špecifiká danej krajiny.

Kolektívne vyjednávanie predstavuje jednu z foriem participácie zamestnancov na riadení podniku. Je možné konštatovať, že právo na kolektívne vyjednávanie patrí k základným sociálnym právam. Okrem toho je dohovormi MOP č. 87 a 88 zabezpečené právo slobodne sa združovať, kolektívne vyjednávať a odborovo sa organizovať. Dohovor MOP č. 154 charakterizuje kolektívne vyjednávanie ako vyjednávanie medzi zamestnávateľom, organizáciou zamestnávateľov a organizáciou pracovníkov. Takéto kolektívne vyjednávanie sa

zameriava na určovanie podmienok zamestnávania a pracovných podmienok a na úpravu vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a ich organizáciami.

Pojem tripartita vysvetľuje MOP ako hospodárske a sociálne partnerstvo medzi štátom (reprezentovaným vládnyimi orgánmi), zamestnávateľmi (reprezentovanými združeniami a zväzmi) a zamestnancami (zastupovanými odborovými organizáciami). Ide o partnerstvo, ktoré by v procese vzájomného vyjednávania malo vyústiť do kolektívneho dohovoru a do zmlúv týkajúcich sa najmä zamestnanosti, odmeňovania a sociálnych istôt zamestnancov a ich pracovných podmienok. Takéto partnerstvo by sa malo usilovať o spoluprácu pri presadzovaní a realizácii týchto dohovorov a zmlúv a o riešenie vzniknutých pracovných sporov v záujme zachovania sociálneho mieru. Na základe týchto princípov tripartity vláda v roku 1990 prijala uznesenia, ktoré potvrdili vznik tripartitného orgánu – Rady hospodárskej a sociálnej dohody Slovenskej republiky (RHSD). RHSD bola založená ako nezávislý vyjednávací a iniciačný orgán, ktorý mal za cieľ dosahovanie vzájomnej dohody alebo zaujímanie stanoviska k zásadným otázkam hospodárskeho, sociálneho, mzdového a pracovnoprávneho charakteru a otázkam zamestnanosti.

Tripartita má podľa MOP vo všeobecnom ponímaní štyri hlavné širokospektrálne funkcie:

- konzultatívnu a vyjednávaciu pre otázky pracovnej legislatívy a hospodárskych vzťahov,
- rozhodcovskú a sprostredkovateľskú pre prípad štrajkov, nepokojov a sporov vtedy, keď zlyhávajú bežné zmierovacie a rozhodovacie postupy,
- vyjednávaciu pre určovanie minimálnych miezd a pre určovanie smerného rastu miezd na odvetvovej a podnikovej úrovni,
- poradenskú v oblasti problémov ekonomickej a sociálnej politiky (Vladárová, 1995, s. 9).

Funkcie tripartity ako systému sociálneho dialógu medzi vládou, odbormi a zamestnávateľmi nie sú presne ohraničené a navzájom sa prelínajú. Napriek tomu však môžeme vymedziť niekoľko jej funkcií aplikovaných v podmienkach Slovenskej republiky:

- funkcia participácie na utváraní celospoločenského prostredia,
- funkcia prevencie prostredníctvom dosahovania konsenzu v základnej filozofii princípu k ekonomickej a sociálnej politike štátu,
- konzultatívna funkcia pri vyjasňovaní si stanovísk a hľadaní všeobecne prijateľných riešení,
- iniciatívna funkcia v predkladaní vlastných návrhov a odporúčaní,
- dohodovacia funkcia spočívajúca v dobrovoľnom prijímaní úloh a záväzných dokumentov,
- informatívna funkcia uplatňovaná prostredníctvom priebežného predkladania materiálov z oblasti spoločného záujmu,
- výchovná funkcia smerom k odbornej a občianskej verejnosti,
- demokratizačná funkcia vychádzajúca z vytvárania priestoru na prezentáciu názorov a rešpektovania partnerov,
- zmierovacia funkcia uplatňovaná prostredníctvom vzájomnej informovanosti o zdrojoch a príčinách sociálneho napätia a spoluúčasti na ich riešení,
- funkcia garantovania sociálnych dimenzií v podmienkach trhovej ekonomiky a pod. (Vladárová, 1995, s. 9 – 10).

V rámci kolektívneho vyjednávania sa od začiatku 30. rokov minulého storočia vyvinuli dva základné modely kolektívneho vyjednávania, a to kolektívne vyjednanie zahŕňajúce viac ako jedného zamestnávateľa (tzv. multi-employer) a kolektívne vyjednanie s jedným zamestnávateľom (tzv. single-employer). Kolektívne vyjednanie s viac ako jedným zamestnávateľom je rozšírené najmä v krajinách Európy, mohli by sme ho prirovnať ku kolektívnemu vyjednávaniu tzv. vyšších, prípadne sektorových (odvetvových) kolektívnych zmlúv. V rámci mnohých európskych krajín sa tento model vyjednávania realizuje na národnej, regionálnej úrovni alebo v rámci jedného či viac odvetví. Je charakterizovaný väčším množstvom menších zamestnávateľov v rámci regiónu alebo odvetvia a umožňuje vyjednať jednu kolektívnu zmluvu s rámcovým zadefinovaním podmienok aplikovaných pre celé odvetvie.

Vyjednanie na úrovni jedného zamestnávateľa je typické pre angloamerický priestor a pre mnohé krajiny Ázie (Veľká Británia, USA, Japonsko a pod.). Niektorí autori uvádzajú ešte aj tretí typ vyjednávania a to tzv. ázijský model, ktorého cieľom je dosiahnuť vysoký hospodársky rast a minimalizáciu štrajkov. Je charakteristický dominanciou jedného partnera, spravidla veľkého zamestnávateľa prevažne vo výrobnom sektore. Tento model vyjednávania vystihuje individualizmus amerických zamestnávateľov a veľkých výrobných podnikov. V USA sa začal rozvíjať po hospodárskej kríze v 30. rokoch 20. storočia, v Japonsku po 2. svetovej vojne. V podmienkach daných krajin legislatíva nevylučuje ani model vyjednávania s viac ako jedným zamestnávateľom, no nie je mu veľmi priaznivo naklonená. Tento model taktiež nevylučuje, a prax spomínaných krajín len potvrdzuje, spoločnú koordináciu zamestnávateľov v rámci vyjednávania o mzdách. V USA sa môže stretnúť s pojmom „coalition“ alebo „pattern bargaining“, v rámci ktorého zamestnávateľa viac-menej prezentujú spoločný postup a front proti odborom zadáný jedným zamestnávateľom, ktorého podmienkam sa prispôbia aj ďalší. S podobným postupom sa môžeme stretnúť tiež v Japonsku pod názvom „Shunto“ a „spring (wage) offensive“. Päť najsilnejších zamestnávateľov prezentuje spoločnú ponuku na zvyšovanie miezd v odvetví („one shot offer“).

Balme a Chabenet (2008) vymedzujú tri režimy kolektívneho vyjednávania:

- pluralizmus,
- korporativizmus,
- protestný režim.

Jednotlivé režimy vymedzujú v štyroch rovinách.

1. Organizačná kapacita

Tá sa prejavuje vo finančných, v právnych a kognitívnych zdrojoch. Organizačná štruktúra môže byť segmentovaná, koncentrovaná alebo difúzna.

- V *koncentrovanej podobe* je kolektívne vyjednanie silne inštitucionalizované. Prebiehajú informačné, hierarchické a autoritatívne vzťahy medzi obmedzeným počtom veľkých a dobre organizovaných skupín.
- V *segmentovanej štruktúre* sú záujmy špecializované a dochádza k priamej interakcii medzi aktérmi a jednanie je veľmi decentralizované.
- *Difúzna štruktúra* obsahuje nestabilné skupiny a pre vznik kolektívneho vyjednávania musí byť zaistená možnosť komunikácie, motivácia k spolupráci a udržanie skupín po dobu jeho trvania. Vyjednanie je nárazové, teda viac výbušné a vzniká viac konfliktov.

2. Štruktúra politických príležitostí a hrozieb,

ktoré pôsobia ako ponuka alebo brzda vyjednávacieho procesu. Patria sem:

- *inštitucionálne príležitosti* – kompetencia a otvorenosť politických inštitúcií,
- *politické príležitosti* – orientácia politiky a jej príležitosti,
- *mediálne príležitosti* – stupeň vnímavosti problémov a dôvernosc situácie.

3. Repertoár

- *Repertoár založený na konflikte*, napr. demonštrácie, akcie malých skupín aktivistov, petície, násilné konflikty
- *Nátlakový repertoár* ako lobovanie alebo iné techniky presvedčovania, PR kampane a právne akcie.
- *Kooperatívny repertoár*, ktorý zahŕňa účasť na formálnych konzultačných štruktúrach, kooperáciu medzi politickými autoritami, participáciu na implementácii sociálnej politiky a pod.

4. Kognitívne rámovanie

Budovanie relatívne spoločného a prevažujúceho pohľadu na problematiku a vhodné prostriedky na jeho propagáciu.

- *Politické rámovanie* sa vzťahuje k štatútu a legitímite záujmov.
- *Byrokratické rámovanie* sa sústreďuje na konkrétne podoby a prostriedky politiky.
- *Rámovanie zamerané na verejnú mienku* sa vzťahuje na interakciu medzi záujmami a rozhodovacím procesom (Valterová, 2009).

Tabuľka 1: Režimy kolektívneho vyjednávania

	Pluralistický režim	Korporativistický režim	Protestný režim
Príležitosti a hrozby	politické	inštitucionálne	mediálne
Organizačné kapacity	segmentované, kapacita s nárazovou politickou výmenou	koncentrované, kapacita so stabilizovanou politickou výmenou	rozptýlené, potenciálna kapacita pre nastavovanie agendy a vetovanie
Kognitívne rámovanie	politické rámovanie	byrokratické rámovanie	rámovanie zamerané na verejnú mienku
Repertoár	lobovanie, účasť v právnom procese	kooptácia, konzultácia, spoluriadenie verejnej politiky	masová mobilizácia, medializácia, spochybňovanie verejných autorít

Zdroj: Valterová, 2009; Balme – Chabenet, 2008

2. ZÁKLADNÉ MODELY REPREZENTÁCIE ZÁUJMOV

2.1. Pluralizmus a neopluralizmus

Pluralizmus je stav spoločnosti, počas ktorého vedľa seba existujú navzájom si konkurujúce sociálne skupiny, pričom konflikt záujmu týchto skupín tvorí základ modernej demokratickej spoločnosti. Umožňuje artikuláciu záujmov jednotlivých spoločenských skupín (profesijných, národnostných a pod.) (Žaloudek, 1999, s. 340). Ide o možnosti, ktoré ponúka spoločnosť svojim občanom, aby reprezentovali svoje rôznorodé záujmy. Základnou charakteristickou črtou filozofického pohľadu na pluralizmus je existencia mnohosti, rozdielnosti a odlišnosti. To však neznamená, že by pluralizmus vylučoval jednotu, alebo že by bol jej negáciou. Pluralistický model reprezentácie záujmov je systém, v ktorom existujúce záujmové skupiny slobodne súťažia v štáte a v spoločnosti vo svojom úsilí ovplyvňovať držiteľov moci, pričom žiadna záujmová skupina nie je dominantná. Tento model je teda charakteristický pluralitou záujmových skupín, rolou týchto skupín ako reprezentantov rôznych záujmov a ich nezávislosťou od štátu.

V tomto modeli vznikajú záujmové skupiny na základe existujúcich záujmov rôznych sociálnych skupín a kategórií obyvateľstva, vláda je viac alebo menej prístupná ich tlaku a jej politika sa utvára v dôsledku pôsobenia lobujúcich záujmových skupín, ktoré boli spomedzi všetkých najúspešnejšie. Obhajcovia tohto modelu zdôrazňujú, že umožňuje uplatniť princíp slobodnej voľby pri presadzovaní záujmov nad princípom donútenia mocou, ako aj ideálnu realizáciu verejnej voľby a zohľadňovanie rôznych záujmov pri dosahovaní spoločenskej rovnováhy (Sopóci, 2002, s. 36). Kritici tohto modelu upozorňujú, že skutočný stav jeho fungovania sa odlišuje od ideálu sprostredkovania záujmov. Mnohé individuálne a skupinové záujmy nie sú v tomto modeli reprezentované, lebo ich nositelia buď nie sú zorganizovaní, alebo sú slabší, a preto neuspeli v „súťaži“.

Teoretické koncepcie pluralizmu sa zhodujú na tom, že záujmové organizácie nie sú nijakým spôsobom limitované, t. j. ich počet nie je obmedzený, sú dobrovoľné, a predovšetkým ich činnosť pri artikulácii záujmov nie je nijakým osobitým spôsobom rušená zásahmi zo strany štátu (okrem externých faktorov, ako sú napr. dane, príspevky). Dôležité je zdôrazniť, že majú možnosť sami si zvoliť sféru záujmov, ktorú chcú reprezentovať. A keďže si vzájomne konkurujú, vylučuje sa tým, že by jedna zo záujmových skupín získala monopol na určitú oblasť reprezentácie záujmov.

V pluralistnom modeli reprezentácie záujmov *„veľký počet autonómnych, dobrovoľných, štátom neutvorených záujmových skupín súťaží medzi sebou o členov, zdroje a prístup k vláde s cieľom ovplyvňovať vládnu politiku v prospech svojich záujmov“* (Sopóci, 2002, s. 35). Na tento cieľ môžu pôsobiť ako nátlakové skupiny, pričom ich vplyv je určený finančnými zdrojmi a počtom členov (Malová, Čambáliková, 1998, s. 9). Zvýhodňované sú tak skupiny, za ktorými stoja bohaté podnikateľské kruhy, ktoré majú svoje intencie ovplyvňovať rozhodovací proces. Preto ako hlavný nástroj, ktorým možno presadzovať svoje záujmy, používajú lobizmus, prostredníctvom ktorého priamo ovplyvňujú jednotlivcov i skupiny pôsobiace v parlamente.

Ideálna koncepcia pluralizmu ako protipól na jednej škále, ktorej druhý koniec tvorí neokorporativizmus, sa javí byť pomerne jasným konceptom predpokladajúcim stabilnú a dobre pripravenú občiansku spoločnosť, ktorej základom je skonsolidované demokratické zriadenie ako báza, kde sa môžu vytvárať pravidlá a priestor na artikuláciu a realizáciu rôznorodých záujmov skupín občanov.

Stúpenci pluralizmu dávajú prednosť pojmu vláda pred pojmom štát. Štát je v ich poňatí výrazom označujúcim súbor inštitúcií – exekutívu, legislatívu, súdnu moc a inštitúcie štátnej správy. Pluralizmus taktiež rozlišuje medzi ekonomickou a politickou mocou, kladie dôraz na rozptýlenie týchto mocí v spoločnosti, odmieta myšlienku ich kumulovania. Na druhej strane stúpenci pluralizmu nepopierajú, že sa aj v pluralitných spoločnostiach stretávame so snahou dosiahnuť prepojenie určitých inštitúcií so špecifickými záujmami. Napriek tomu nemá podľa stúpencov pluralitnej demokracie ignorovanie niektorých záujmov takú podobu, že by bolo možné na tomto podklade hovoriť o všeobecnom zúžení priestoru na vyjadrenie záujmov. Pluralisti sú presvedčení, že celkový charakter spoločnosti a jej vzťah k štátu, ktorý je sprevádzaný oddelením mocí, je súčasne dostatočnou zárukou, aby na dôležitých úrovniach boli rôzne záujmy vždy reprezentované. Pluralita tak zostáva zachovaná, tvorí základnú charakteristickú črtu spoločnosti. Spoločnosť a štát sú pokladané za miesto, kde dochádza ku konfliktom. Štát musí čeliť mnohým tlakom prichádzajúcim od rôznych skupín. Politika tak potom vzniká ako prejav vzájomných tlakov, ktoré vyvíjajú a uplatňujú rôzne spoločenské prvky (Easton, 1965). Politický proces je teda výrazom súťaže medzi odlišnými konfliktnými záujmami, je trvalým procesom dojednávania, v ktorého priebehu sú všetky konflikty riešené nenásilnou cestou. Konflikt vo vnímaní povojnového pluralizmu nie je považovaný za deštruktívny činiteľ. Je prejavom stability systému ako celku. Všetky konflikty sú chápané ako sprievodný jav a doplnok celospoločenského konsenzu (Králík – Uhlerová, 2012). Pluralizmus tak hľadá odpovede na to, kto sa podieľa na procese rozhodovania, kto a za akých okolností sa stáva úspešným pri presadzovaní vlastných preferencií ako spoločnosťou prijatých rozhodnutí a kto ovplyvňuje konkrétne výstupy politiky.

Jedinou cestou, prostredníctvom ktorej a s pomocou ktorej môžu jednotlivci vyjadriť svoje záujmy a ovplyvniť politický proces, je združovanie sa do skupín. Rôzne zájmové skupiny v snahe presadiť sa na seba narážajú, sú vo vzájomnom konflikte a stávajú sa tak nátlakovými skupinami. Pluralistické koncepcie však všetky tieto nátlakové skupiny nepokladajú za rovnocenné, uvažujú o niektorých ako o tzv. lepšie umiestnených skupinách, teda skupinách, ktoré majú v určitom kontexte vhodnejšiu pozíciu vzhľadom na záujmy, ktoré v spoločnosti zastupujú. S. E. Finer (in Řichová, 2000) tvrdí, že všeobecne väčší význam ekonomických záujmov a ich vplyv na utváranie politiky je dôsledkom ich možnosti využívať „právo veta“ – politiku nemôžu jednoznačne určovať, ale môžu ju blokovať. Pluralizmus umožňuje nahliadať na uvedené ekonomické záujmy ako na vnútorne nejednotné, pričom tento náhľad vychádza z empirických poznatkov. Uvedená diferenciácia zároveň vytvára istú rovnováhu medzi rôznymi vnútornými ekonomickými záujmami, čo spôsobuje, že nedochádza k jednoznačnej a dlhodobej prevahe niektorého zo záujmov. Pluralistický koncept taktiež predpokladá, že jednotlivci nemajú rovnaký prístup k zdrojom. V reálne fungujúcej demokracii teda neplatí, že všetci majú rovnakú možnosť ovplyvňovať politický proces. Dôvodom je diferencovaná východisková pozícia a ukotvenie – tzv. uzlové body (Řichová, 2000) jednotlivcov vzhľadom na ich sociálne, ekonomické či vzdelanostné zdroje.

Koncepcia pluralizmu má však aj mnoho kritikov. Ľavicovo orientovaní kritici označujú pluralistický prístup k štúdiu demokratickej spoločnosti za jednoduché obchádzanie už existujúcich zjavných nerovností. Pluralizmus je pokladaný za účelový výklad, ktorý sa snaží zjednodušiť a zidealizovať realitu. Podľa niektorých kritikov nie sú pluralisti schopní adekvátne popísať mechanizmus moci a nevidia, že vstup do politiky je možný len vtedy, keď sú záujmy, ktoré sa o tento vstup pokúšajú, pokladané za legitímne. Kritika pluralizmu sa taktiež zameriava na neschopnosť pluralizmu stať sa všeobecne platnou analýzou fungovania demokratického politického procesu, keďže pluralizmus bol koncipovaný ako model vysvetľujúci predovšetkým politický proces a jeho utváranie v USA, čo je veľmi ťažké prenášať do iných systémov, kde je úloha štátu či politických strán odlišná, nehovoriac o posunoch v povojnovom období (rozšírenie a vplyv korporativizmu). Ďalšia kritika prichádza od tých, ktorí sa snažia zdôrazniť vzájomný vplyv ekonomických a politických záujmov a ich prepojenie pri vytváraní politiky. Podľa týchto kritikov prístup k moci nie je nikdy, nikde a pre nikoho taký rovnaký, ako to prezentujú pluralisti (Uhlerová, 2013a; Řichová, 2000).

Ako reakcia na už uvedenú kritiku pluralizmu prichádza tzv. reformovaný pluralizmus, ktorý už neoddeľuje zdanlivo neutrálny štát od záujmových skupín, ale kladie dôraz na zistenie, že vzťah štátu a záujmových skupín je často výrazne inštitucionalizovaný aj štruktúrovaný a že z politického procesu sú skutočne niektoré zo skupín vopred vylúčené (Řichová, 2000). Reformovaný pluralizmus sa snaží čo najviac priblížiť k empirickým poznatkom, preto sa v jeho úvahách čoraz častejšie stretávame s dôrazom na klientelizmus a kolektívnu akciu. Neopluralizmus sa objavil ako priama reakcia na rozšírený koncept pluralizmu v Spojených štátoch amerických. Na rozdiel od predchádzajúcich kritických prístupov rozpracováva predovšetkým poznatky o úlohe a vplyvu podnikateľských skupín v politike.

2.2. Korporativizmus a neokorporativizmus

Pojem korporativizmus bol dlho spájaný výlučne s fašistickými režimami. V posledných desaťročiach bol však politológmi rehabilitovaný tiež ako teória, ktorá ponúka nový pohľad na vzťahy záujmových skupín a politikov aj v demokratických systémoch. K rehabilitácii konceptu korporácií ako špecifického sprostredkovania vzťahov, ktorý nie je závislý výlučne od nedemokratického typu režimu, došlo v prvej polovici sedemdesiatych rokov. Vtedy P. C. Schmitter v diele *Still the Century of Corporatism?* (1974) korporativizmus definoval ako „*zastupiteľský systém, v ktorom sú jeho konštitutívne prvky organizované v rámci obmedzeného počtu jedinečných, povinných, nesúťažlivých a hierarchicky riadených skupín, ktoré sú funkčne špecializované (od seba oddelené), štátom uznané alebo schválené (prípadne i vytvorené) a ktorým je zaručená autonómna monopolná reprezentácia v špecifických oblastiach. Ďalej, tieto organizácie nemajú monopol na reprezentáciu partikulárneho záujmu v rámci svojej osobitnej kategórie*“ (Schmitter, 1974, s. 85 – 86).

V politickom systéme môžu tieto organizácie pôsobiť ako nátlakové skupiny, ale zvyčajne ich vplyv je určený zdrojmi, ktorými disponujú, čiže ich ekonomickými zdrojmi, počtom členov, vydierajúcim potenciálom a pod. Hlavným spôsobom ich vstupovania do politického rozhodovania je ovplyvňovanie jednotlivých poslancov, poslaneckých klubov, parlamentných výborov, držiteľov politickej moci. Neskôr Schmitter hovorí, že

„monopol reprezentácie záujmov bol často udeľovaný združeniam bez väčšej verejnej kontroly nad vedením alebo povahou požiadaviek“ (Schmitter, Grote, 1999, s. 3). To by znamenalo, že takéto záujmové skupiny sa úplne nepodriaďovali kontrole politických autorít nad svojimi aktivitami, a tým si zachovávali určitú mieru autonómie.

Korporativizmus je koncepčne spojený s problematikou sprostredkovania záujmov. Je odvodený od pojmu korporácie označujúceho spoločné organizácie zamestnancov a zamestnávateľov toho istého odboru sprostredkujúcich a reprezentujúcich záujmy v politickej sfére. Prvotný význam pojmu korporativizmus bol veľmi úzko spojený s katolíckou sociálnou doktrínou a bol viazaný na organickú teóriu spoločnosti. V tomto kontexte predpokladal existenciu beztriednej, resp. slabej triednej sociálnej štruktúry, v ktorej sú jednotlivé funkcie zodpovedajúce sociálnej deľbe práce rozdelené medzi rôzne organizácie – korporácie. Tieto organizácie boli vytvorené so súhlasom štátu a štát im pridelil právo a povinnosť zastupovať záujmy každej jednotlivej záujmovej kategórie. Na oplátku od nich vyžadoval, aby vykonávali sociálnu kontrolu a dohľad nad obyvateľstvom. Korporativizmus tak bol vymedzený ako špecifická forma vzťahov medzi štátom, spoločnosťou a jednotlivcom, ktorá je interpretovaná tak isto ako „alternatívna paradigma k pluralizmu“ (Říchová, 2000, Čambálíková, 1996 b).

Korporativistický model reprezentácie záujmov je systém, ktorého konštituujúcim prvkom je obmedzený počet výlučných, nekonkurujúcich si organizácií alebo záujmových skupín s pevným alebo polopovinným členstvom, ktoré sú uznávané štátom, štát im zaručuje výsadné alebo monopolné postavenie vo vzťahu k vláde pri reprezentácii ich záujmov. Tieto záujmové skupiny spoluvytvárajú politiku vlády a nesú za ňu aj spoluzodpovednosť tým, že zabezpečujú, aby ich členovia dodržiavali podmienky spolupráce dohodnuté medzi predstaviteľmi korporácií a vládou (Schmitter, 1974).

V (neo)korporativistickom modeli vláda nielen priberá k vládnutiu korporácie ako výlučné záujmové skupiny, ale aj časti vlády pôsobia ako záujmové skupiny. Tento model je protipólom pluralistického, líšia sa v úlohe, ktorú v týchto modeloch zohrávajú záujmové skupiny, v spojení rolí reprezentanta a realizátora záujmov a tiež v úlohe štátu vo vzťahu k utváraniu a pôsobeniu záujmových skupín. Dôležitým faktom pri korporativizme je, že *„hlavným spôsobom realizácie záujmov je priama účasť (záujmových organizácií) na politickom rozhodovaní bez toho, aby ich predstavitelia získali toto miesto vo volebnej súťaži“* (Malová; Čambálíková, 1998, s. 9).

N. O'Sullivan (1995) označuje výrazom korporativizmus posun politického ťažiska z parlamentného systému na rozhodovanie prostredníctvom troch veľkých skupín, ktoré ovládajú modernú priemyselnú spoločnosť: pracovnej sily, kapitálu a trhu. L. Bokl (1997) korporativizmus definuje ako model špecifickej formy sprostredkovania a uspokojovania záujmov, ktorá je založená na kolektívnom, obsahovom princípe príslušnosti k určitému segmentu populácie, na harmonizovaní záujmov zamestnancov a zamestnávateľov združených podľa povolania do korporácií a reprezentovaných svojimi delegátmi v parlamente.

V súčasnosti sa stretávame s tromi odlišnými vnímaniami korporativizmu:

1. Korporativizmus je považovaný za **nový systém politickej ekonómie**, ktorý má úplne špecifický charakter odlišujúci ho od klasického konceptu kapitalizmu a socializmu. Jeho podstatou je štátne zriadenie prevažne súkromnovlastníckeho priemyslu v súlade s ideologickými princípmi jednoty, poriadku, nacionalizmu a úspechu (Winkler in Říchová, 2000).
2. Korporativizmus **ako forma štátu**. Tento model sa rozvíja vnútri kapitalistickej spoločnosti paralelne s parlamentarizmom. Ale zatiaľ čo parlamentarizmus je založený na územno-individuálnom spôsobe reprezentácie, tu sa stretávame s fúziou funkčnej reprezentácie s intervencionistickým štátom (B. Jessop, 1979). Aktivný podiel štátu je podľa Lehmrucha (1977) spojený so vzrastajúcim množstvom povinností, s ktorými sa musí moderný liberálny štát vysporiadať. Všetky rušivé tlaky spôsobené vzťahom štátu a zväzov je nutné čo najviac eliminovať. K tomu podľa Schuberta (1995) štátu pomáha, ak
 - sú záujmy producentov organizované v zastrešujúcich zväzoch,
 - systémy politických strán a zväzov sú navzájom prepojené,
 - vzťahy medzi zväzmi a vládami sú inštitucionalizované,
 - vlády predstavujú nositeľov záruk,
 - v procesoch politického rozhodovania potom hrajú zásadnú a kľúčovú úlohu odbory.
3. Korporativizmus ako forma sprostredkovania záujmov odlišná od pluralizmu. V rámci takto vnímaného modelu sprostredkovania sa stretávame s obmedzeným počtom hierarchicky usporiadaných monopolných organizácií, ktoré pri vyjednávaní so štátom zastupujú záujmy svojich členov a súčasne sa podieľajú i na uskutočňovaní štátnej politiky. Schmitter tento ideálny systém sprostredkovania záujmov vymedzil existenciou a) obmedzeného počtu zväzov. Tieto zväzy sa vyznačujú b) vnútornou hierarchicky organizovanou štruktúrou, pričom hierarchicky sú c) organizovaní aj ich členovia. Zväzy sú d) funkčne diferencované, e) k iným zväzom nevystupujú nadradene, f) disponujú štátnym uznaním a g) sú podrobené kontrole (Schmitter in Říchová, 2000).

Schmitter rozlíšil dve formy korporativizmu, a to societálny (*liberálny, spoločenský* alebo *neokorporativizmus*) korporativizmus a štátny (*autoritársky*) korporativizmus.

Societálny korporatizmus (často nazývaný aj neokorporatizmus) sa líši od tradičného štátneho „v tom zmysle, že toto usporiadanie vzniklo zväčša, ale nie výlučne, ako dôsledok požiadaviek a aktivít medzi asociáciami, a tak povediac zdola, a nie ako dôsledok vedomého úsilia tých, ktorí z pozície moci môžu zhora zaviesť taký systém sprostredkovania záujmov, ktorý najviac vyhovuje ich autoritárskemu spôsobu vládnutia“ (Schmitter, 1981, s. 292).

Štátny korporatizmus definuje Schmitter ako systém reprezentácie a sprostredkovania záujmov, ktorý vznikol – na rozdiel od societálneho korporatizmu – zhora a je charakteristický najmä pre autokratický spôsob vlády. V čistej podobe sa tento model sprostredkovania a reprezentácie záujmov vyskytuje v predvojnovom a vojnovom politickom systéme, no vyskytuje sa aj v západných politických systémoch, lebo vo všetkých

demokratických štátoch sa využívajú a uznávajú pozitívne stabilizačné a regulujúce efekty inkorporácie organizovaných záujmov do sféry politického rozhodovania (Schmitter, 1981). Autoritársky korporativizmus je úzko spojený s historickým prípadom už spomínaných európskych fašistických režimov, v ktorých boli podľa Schmittera korporácie stvorené a uchovávané ako pomocné organizácie a závislé od štátu. S autoritárskym korporativizmom sa však môžeme stretnúť nielen v Európe, ale aj v mnohých latinskoamerických režimoch, ktoré sa všeobecne vyznačujú obmedzeným rozsahom liberálnej demokracie a ľudovej participácie, prevahou vládnucej elity a relatívne nerozvinutou priemyselnou ekonomikou.

Na rozdiel od štátneho korporativizmu vyrastá liberálny (societálny) korporativizmus z tendencie záujmových organizácií zakladať a rozvíjať vo vyspelých kapitalistických krajinách svoj vplyv aj v oblasti reprezentácie a všeobecného zastupovania záujmov svojich členov. Societálny korporativizmus sa od autoritárskeho líši existenciou jedinečných, hierarchicky riadených a samostatných organizácií, ktoré sú autonómne a sú zakotvené v občianskej spoločnosti. Je preň typické, že sa vyskytuje v konsenzuálnom prostredí a dodržiava základné pravidlá adekvátneho fungovania modernej občianskej spoločnosti. Podstatou vzťahu korporácií a štátu je koordinácia postupu pri riešení ekonomických problémov. (ibid)

Schmitter pri definovaní korporativizmu zdôrazňuje jeho „dvojakosť“, teda dve roviny, v ktorých sa uplatňuje: prvou (tzv. korporativizmus 1) je rovina sprostredkovania záujmov – samotný proces, v ktorom sú skupiny organizované národne, hierarchicky a monopolisticky (Cawson, 1985, s. 8); druhou (tzv. korporativizmus 2) je rovina harmonizácie záujmov a ich inkorporácie do procesu formulácie a implementácie politiky (Brokl, 1997, s. 46).

Štátny a societálny korporativizmus, ako tieto modely nazval Schmitter, skúmali aj iní autori, napríklad G. Lehbruch alebo C. Offe. Lehbruch používa termíny autoritatívny a liberálny korporativizmus, pričom autoritatívne korporatívne usporiadanie je typické pre tradičné, predindustriálne spoločenstvá, naopak liberálny korporativizmus *„vychádza z moderných industriálnych konfliktov spočívajúcich v diferencovaní odvetvových a triednych záujmov a vlastných kapitalistickej industriálnej spoločnosti a vytvára sa na základe politického pluralizmu, slobody združovania a autonómnosti združení“* (Lehbruch, 1977, s. 102).

Schmitter v snahe odlíšiť nové vnímanie korporativizmu od predchádzajúcich verzií a nánosov historických kontextov v roku 1983 označil liberálny (societálny) korporativizmus ako neokorporativizmus. Neokorporativizmus znamená jednak špecifický systém usporiadania záujmov nadväzujúci obsahovo na liberálny korporativizmus medzivojnového obdobia, jednak je spojený s politickým vývojom sedemdesiatych a osemdesiatych rokov a vnútorne by mohol byť členený na tri etapy²:

- roky 1961 – 1973: obdobie rýchleho ekonomického rastu v priemyselných demokraciách a tzv. hospodárskeho zázraku,
- roky 1974 – 1982: obdobie recesie s tzv. ropnými krízami sprevádzanými rastom nezamestnanosti a inflácie,
- roky 1983 – 1988: obdobie ekonomického ozdravovania, ktorý sprevádzal nástup konzervatívnych vlád a postupné odmietanie neokonzervatívneho modelu.

² V postkomunistických krajinách východnej a strednej Európy bol neokorporativizmus (prípadne tripartitné inštitúcie) etablovaný začiatkom 90. rokov.

Pri neokorporativizme ide o spoluprácu obmedzeného počtu vzájomne si nekonkurujúcich organizácií so špecifickými záujmami a s povinným členstvom v nich, ktoré sú usmerňované štátom a zároveň s ním spolupracujú, t. j. ide o preberanie funkcií štátu v určitých oblastiach profesijnými organizáciami (komorami) (Žaloudek, 1999, s. 211). K. Žaloudek však skôr hovorí o delegovaní funkcií v špecifických sektoroch politiky štátom stanoveným združeniam ako o organizáciách snažiacich sa presadiť svoje záujmy. J. Sopóci hovorí, že záujmové skupiny, resp. organizácie (korporácie) spoluvytvárajú politiku vlády a sú za jej uskutočňovanie spoluzodpovedné tým, že zabezpečujú, aby ich členovia dodržiavali podmienky spolupráce dohodnuté medzi predstaviteľmi korporácií a vládou; ako príklad uvádza tripartitné rokovania (zamestnanci – odbory, zamestnávateľia – združenia, vláda) (Sopóci, 2002, s. 36). Z uvedeného vyplýva, že ide o snahu dodržiavať určitý balans a stanovené pravidlá, aj keď v skutočnosti by sa dalo polemizovať, či skôr nedochádza k nerovnováhe rozloženia síl v prospech určitých záujmových skupín (odbory), ktoré disponujú mobilizujúcou silou a môžu prostredníctvom štrajkov, petícií a pod. donucovať vládu k určitým opatreniam.

Ďalšiu definíciu neokorporativizmu priniesol A. Cawson, ktorý hovorí, že ide o špecifický spoločensko-politický proces, v ktorom obmedzený počet monopolných organizácií, reprezentujúcich záujmy častí spoločnosti, rokuje so štátom o štátnej politike. Výmenou za vyhovujúcu politiku sa vodcovia záujmových skupín zaviazujú k tomu, že budú prostredníctvom svojich členov túto politiku realizovať (Cawson, 1985). Opäť ide o kombináciu dvoch zásadných faktorov: obmedzený počet korporácií a „barterové“ vzťahy týchto korporácií s vládou – splnenie partikulárnych záujmov výmenou za podporu politickej línie vlády.

C. Offe hovorí, že neokorporativizmus nie je jednoducho určitá situácia, ale že ide o škálu vývoja organizácie záujmov, pričom tento tvorí protipól pluralizmu, a čím viac je verejný status pripisovaný organizovaným záujmovým skupinám, tým viac je možno tento vývoj označiť ako neokorporatívny (Offe, 1981). Toto tvrdenie môže byť odrazovým mostíkom pre vysvetlenie spomínaného protipólu (na jednej škále) neokorporativizmu, ktorým je pluralitná reprezentácia záujmov.

Podľa G. Lehmbrucha (1982) je neokorporativizmus výrazom troch analogicky rozlíšiteľných javov:

- vývoja a zosilnenia centralizovaných záujmových organizácií, prípadne vrcholových združení majúcich monopol na reprezentáciu,
- privilegovaného prístupu k vláde, vrcholovým združeniam či orgánom, ktorý je všeobecne v danej spoločnosti akceptovaný,
- tripartizmu, t. j. sociálneho partnerstva, ktoré umožňuje a snaží sa regulovať vnútrogrupinové konflikty, a to prostredníctvom koordinácie so záujmami a postupmi vlády.

Lehmbruch sa prikláňa k názoru, že korporativizmus je vývojový stupeň špecifického historického kontextu spoločenského a politického vývoja v Európe, kde sa dôležité organizácie reprezentujúce záujmy práce pôvodne triedne zakotvené spojili so socialistickými politickými stranami a dosiahli rozhodujúci verejný vplyv pri formovaní a kreovaní politiky. Neokorporativizmus je teda dôsledkom triedneho štiepenia európskej spoločnosti.

L. Brokl (1997) za prejav uvedeného historického modelu pokladá tripartizmus a spája pojem neokorporativizmus so špecifickou „technikou“, ktorá úspešne fungovala a môže i naďalej celkom samostatne úspešne fungovať v zastupiteľských demokraciách; tripartizmus nie je prejavom autoritárstva a neadekvátnych zásahov štátu, nie je teda negatívnym javom, ale výrazom zhody, konsenzu v rámci liberálnej demokracie.

Tam, kde bol korporativizmus solídne zakotvený na makroúrovni, ekonomické a sociálne politiky sa určovali na báze tripartitných vyjednávaní. Liberálny korporativizmus sa stal užitočným popisom pre procesy a inštitúcie, ktoré existujú paralelne s parlamentnými, stranickými a volebnými kanálmi reprezentácie. Brokl (1997) vymedzuje funkciu týchto korporácií ako prevodnú či komunikačnú a nárazníkovú. Komunikačná funkcia spočíva v nadväzovaní sprostredkujúcej väzby medzi vzťahmi reprezentujúcimi určité záujmy a štátnymi orgánmi. Nárazníková funkcia uľahčuje postavenie štátu a štátnych orgánov, pretože prenechávajú korporáciám – odborovým a podnikateľským zväzom – rozhodujúce postavenie v určovaní tarifnej a sociálnej politiky. Výsledkom podobného usporiadania je výrazné zlepšenie informovanosti štátnej správy, usmerňovanie spoločenských záujmov a jednoduchšie presadzovanie záujmov reprezentovaných veľkými zväzmi. Medzi predpoklady neokorporativizmu patria centralizované záujmové organizácie zastupujúce kapitál a prácu a so schopnosťou uplatňovať donucovacie prostriedky voči členom, ktorí porušujú termíny kolektívnych zmlúv. Často je korporativizmus viac vyvinutý tam, kde sociálnodemokratické vlády kompenzovali štruktúrnú slabosť práce vo vzťahu ku kapitálu tým, že pre zamestnanecké organizácie v korporatívnych inštitúciách zabezpečili určitú formu parity.

Korporatívne usporiadanie je vždy výmenou služieb, hodnôt, podpory medzi štátnou mocou a organizovanými záujmami. Korporativizmus znamená predovšetkým pripísanie politického statusu záujmovým skupinám, ktoré má podľa Offeho dvojaký účinok (Offe, 1981). Na jednej strane záujmové skupiny získajú určité výhody a privilégia, ale na druhej strane musia tiež akceptovať isté obmedzenia a limitujúce povinnosti. Záujmové skupiny, ktoré boli uznané vládou a začlenené do politického procesu, sa musia viac alebo menej podriaďiť formálnym povinnostiam, napríklad nepoužívať neprijateľnú taktiku, správať sa zodpovedne a dopredu informovať o svojich možných krokoch alebo sa zdržať požiadaviek, o ktorých sa nedá rokovať, ak má vláda plniť svoj program.

Korporativizmus umožňuje štátu nielen zmierniť spôsob vyjadrenia a intenzitu osobitných záujmov iných účastníkov, ale aj kontrolovať obsah požiadaviek. Korporativizmus je na jednej strane spôsob, ako dosiahnuť konsenzus pri presadzovaní partikulárnych záujmov, zároveň však na druhej strane predpokladá existenciu určitého stupňa dohody v spoločnosti, ktorá sa zakladá na pevnej a nespochybniteľnej akceptácii daného spôsobu reprezentácie a sprostredkovania záujmov v spoločnosti (Malová, 1997).

Philippe Schmitter a Gerhard Lehbruch (1982) špecifikujú predpoklady reprezentácie záujmov prostredníctvom sociálneho (spoločenského) korporativizmu v kapitalistických industriálnych korporáciách za uspokojenia podmienok, ako je:

- posilnenie ekonomickej koncentrácie,
- rozsiahla štátna intervencia v hospodárskej a sociálnej sfére,
- racionalizácia procesu rozhodovania aj v záujme evidentnejšej inkorporácie sociálnych skupín do politického a sociálneho procesu prostredníctvom dohľadu nad týmito procesmi osvojujúci si stabilný, pluralistický poriadok cez sociálny korporativizmus, ktorý môže prepojiť a dať dokopy dovtedy pluralisticky rozdelené záujmové štruktúry.

Tabuľka 2: Miera korporativizmu podľa vybraných indikátorov – integrované ekonomiky vs. korporativizmus

Indikátory sociálneho partnerstva	5	4	3	2	1
ročná priemerná miera štrajkov (počet osobodní na 1 000 zamestnancov)	menej ako 100	100 – 200	200 – 400	400 – 600	viac ako 600
Povaha a ciele odborových zväzov	reformistické s vyrovnávaním triednych tlakov	reformisticko-hegemonistické	konfliktualisticko-hegemonistické s cieľom participácie konfliktualisticko-hegemonistické s cieľom participácie	reformisticko-konfliktualistické s cieľom preferencie kontroly nad sebou ako participácie	revolučno-konfrontačné
Typ odborových zväzov	nemecký	škandinávsky	belgický	britský	latinsko-americký
Legislatívna a štátna podpora pre odbory	plná podpora	silná podpora	stredná podpora	nejaká podpora	len základná garancia slobody existencie
Indikátory koordinácie na sektorovej úrovni	5	4	3	2	1
Povaha ekonomických väzieb	koordinovaná trhovú ekonomiku	-	koordinovaná trhovú ekonomiku len v kľúčových regiónoch	-	nekoordinovaná trhovú ekonomiku
Rozsah spolupráce na pracovisku	žiaduce a regulované so širokým zahrnutím a so zamestnaneckými radami závislými od odborov	-	žiaduce a regulované so širokým zahrnutím, ale bez nutnosti zástupcov zamestnancov z radov odborov	povolené a bežné, ale nie regulované	povolené, ale zriedkavé

Všeobecné znaky tvorby národnej politiky	5	4	3	2	1
Povaha riešenia konfliktov na národnej úrovni a stanovenie miezd	vyjednávanie	vyjednávanie s určitými možnými zásahmi štátu k istým politikám	pluralistické a liberálne	štátistické s istou inklúziou relevantných ekonomických aktérov	štátistické s výlučným zásahom štátu
Rozsah „všeobecnej politickej výmeny“ v industriálnych vzťahoch a tvorbe politiky na národnej úrovni	rozsiahly	rozsiahly buď na odvetvovej, alebo národnej úrovni	pôvodne rozsiahly, ale v súčasnosti slabší z rôznych dôvodov a na rôznych úrovniach	slabý	žiadny
Všeobecná povaha vzťahu verejného a súkromného sektora	konkordancia	silný korporatizmus	stredný korporatizmus	slabý korporatizmus	pluralizmus

Zdroj: A. Siaroff, 1999

2.3. Charakteristiky ideálneho (austro-škandinávského) typu korporativizmu

- vysoký stupeň odborovej organizovanosti, hlavne medzi robotníkmi (blue-collar workers),
- relatívne malý počet odborových zväzov zastrešených jednou odborovou centrálou (konfederáciou), ktorá zohráva kľúčovú rolu pri kolektívnom vyjednávaní,
- v obchodnom prostredí dominujú spoločnosti orientované na export s relatívne silnými a centralizovanými zamestnávateľskými federáciami (zväzmi),
- vysoko centralizované kolektívne vyjednávanie s jednou alebo niekoľkými odvetvovými kolektívnymi zmluvami, ktoré zadávajú východiská pre celé hospodárstvo,
- zamestnanecké rady vo väčšine priemyselných podnikov a spolurozhodovanie v kľúčových odvetviach,
- centralizovaný, silný a akčný štát zainteresovaný v rozumnej miere do hospodárstva štátu,
- ústredná alebo spoločná úloha zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov vo verejných politikách, ako je napríklad vzdelávanie, sociálne programy, regionálna politika, sociálna politika, bývanie často implementované cez tripartitné orgány, a teda aj inštitucionalizovaný vklad zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov do procesu tvorby vládnych politík vrátane tvorby štátneho rozpočtu,
- inštitucionálny vstup kapitálu a práce do tvorby vládnej politiky vrátane návrhu a tvorby štátneho rozpočtu,
- silný hospodársky a sociálny konsenzus medzi odbormi, zamestnávateľmi a vládou,
- vzájomné vnímanie sa a rešpekt medzi odbormi a zamestnávateľmi ako sociálnymi partnermi vyúsťujúce do kooperácie a zjednotenia,
- dlhodobé plánovanie a perspektívy sociálnych partnerov,
- nízka úroveň štrajkovej aktivity,
- uprednostňovanie vyjednávania o rôznych politikách pred dikciou štátu o týchto politikách,
- nezávislosť vo vnútornom rozhodovaní kľúčových aktérov,
- stieranie odlišností medzi verejným a súkromným sektorom,
- malá a otvorená ekonomika,
- ekonomika benefitujúca z voľného trhu otvoreného po 2. svetovej vojne hegemoniou USA s nízkymi výdavkami do obrany,
- konsenzuálna politická tradícia – lepšia ako väčšinová,
- dlhodobá politická úloha alebo dominancia zjednotenej sociálnodemokratickej strany,
- vysoká úroveň výdavkov na sociálne programy,
- vo všeobecnosti úspešné prejavy hospodárstva vyúsťujúce hlavne do produktivity, exportnej konkurencieschopnosti a plnej zamestnanosti,
- „vývoz“ nezamestnanosti niekde inde, a to najmä do medzinárodných hospodárskych stabilizátorov ako (nekorporativistické) USA alebo UK (Siaroff, 1999).

Úloha štátu v neokorporativistickom a pluralitnom modeli reprezentácie záujmov sa značne odlišuje, no spoločným menovateľom zostáva legálna garancia podmienok a pravidiel pôsobenia jednotlivých združení. V pluralitnom systéme majú štátne inštitúcie zväčša pasívnu úlohu, pridelujú zdroje na základe udržania rovnováhy moci medzi záujmovými skupinami v spoločnosti. V prípade štátneho korporativizmu štátne orgány majú aktívnu úlohu pri vytváraní jednotlivých záujmových skupín a zabezpečujú im monopol na reprezentovanie záujmov. V sociálnom korporativizme je úloha štátu do istej miery zredukovaná, pretože oficiálne uznané skupiny už zvyčajne získali efektívny monopol pri reprezentovaní záujmov predovšetkým od spoločnosti ako celku alebo jej častí, čiže určitá organizácia bola uznaná „zdola“ už pred tým, ako to urobil štát.

Kritika konceptu korporatívneho usporiadania a jeho významu v moderných demokraciách sa väčšinou dotýka možného negatívneho dosahu tejto väzby sprostredkovania záujmov v politike na rozvoj a uchovanie demokracie (Říchová, 2000).

Neokorporativizmus je spájaný s oligarchizáciou moci, ktorá sa prejavuje ako dôsledok viac či menej jednostranne vytváraných dohôd, na ktorých sa zásadným spôsobom podieľajú osobnosti alebo silní jedinci v čele konkrétnych záujmových skupín. Títo jedinci potom môžu vzhľadom na celkovú atmosféru prezentovať ako relevantné záujmy, ktoré sú spoločné iba malým a mocensky silným skupinám a to pri zjavnom nedostatku demokratickej legitimacy.

Aj na úrovni regiónov, kde vidíme predpoklad etablovania a rozvíjania regionálnych sociálnych partnerstiev, môžu byť za splnenia určitých podmienok uplatnené už spomínané modely reprezentácie záujmov a záujmovej politiky (viac ďalej v texte).



3. REGIONÁLNE SOCIÁLNE PARTNERSTVO

AKO JEDEN Z TRENDOV V SOCIÁLKOM DIALÓGU

V súčasnosti môžeme badať trendy (liberalizácia, globalizácia, integračné procesy) v oblasti sociálneho partnerstva, ktoré spôsobujú postupný prerod tradičného sociálneho partnerstva na „nové“ sociálne partnerstvo (Čambáliková, 2003, 2018). Ťažisko sociálneho dialógu sa presúva z celoštátnej na regionálnu a odvetvovú úroveň, ktoré často omnoho lepšie reflektujú reálny stav aj požiadavky sociálnych partnerov. Umožňuje to flexibilnejšie reagovať na zmenené podmienky a nevyžaduje toľko vstupov ako sociálny dialóg na najvyššej úrovni. Tento model navyše prispieva k znižovaniu regionálnych disparít napríklad prostredníctvom určenia perspektívnych odvetví v regióne, čo je jeho veľkou výhodou, a taktiež prispieva k demokratizácii spoločnosti posilnením participácie samotných občanov a zvyšovaním povedomia širokej verejnosti, a tým aj sociálnych partnerov.

Najmä od vzniku iniciatívy **Local Action for Employment** (in Uhlerová, 2012b) boli lokálne a regionálne authority nábádané a motivované vytvárať si svoje vlastné akčné plány a stratégie zamestnanosti a tvorby nových pracovných príležitostí, ktoré sú súčasťou národných programov. Taktiež štrukturálne fondy EÚ umožňujú finančnú podporu (najmä menej rozvinutých a marginalizovaných) regiónov za účelom posilnenia hospodárskej a sociálnej kohézie, pričom práve podpora z Európskeho fondu regionálneho rozvoja (ERDF) a Európskeho sociálneho fondu (ESF) má za cieľ nájsť a realizovať nové riešenia nezamestnanosti (investovanie do vytvárania nových pracovných príležitostí, projekty miestneho rozvoja, pomoc malým a stredným podnikom, návrat dlhodobo nezamestnaných a znevýhodnených skupín obyvateľstva na trh práce cez vzdelávanie, rekvalifikáciu a pod.)

Biela listina rastu, konkurencieschopnosti a zamestnanosti Európskej komisie z roku 1993 (in Uhlerová, 2012b) poukazuje na rastúcu dôležitosť prijímania politických opatrení a vytvárania sietí miestnych kľúčových aktérov práve na regionálnej úrovni. Komisia vo všeobecnosti podporuje také iniciatívy, kde kooperujú rôzne asociácie a miestne authority, pričom vyzdvihuje, že rozvoj miestnych služieb by mohol absorbovať značnú časť nezamestnaných. V roku 1996 Európska komisia prijala materiál **Opatrenia zamestnanosti v Európe**, v ktorom načrtla praktické návrhy riešenia nezamestnanosti. Cieľom tohto opatrenia bolo začať kolektívneho hnutia zahŕňajúceho miestne úrady a sociálnych partnerov v komplexnej a koordinovanej stratégii zamestnanosti, ktorá inkorporuje boj proti nezamestnanosti cez rozvoj malých a stredných podnikov, zamestnávania mladých, vytvárania netradičných foriem zamestnávania, vzdelávanie a rekvalifikáciu v strednodobom a dlhodobom výhlade spoločnosti. Prijatím **Lisabonskej stratégie** na summite EÚ v Lisabone v roku 2000 predstavitelia štátov a vlád stanovili desaťročnú stratégiu ekonomického a sociálneho rozvoja Európskej únie. Spoločná vízia vyžadovala integrovaný prístup cez širokú škálu hospodárskych, sociálnych a environmentálnych politík za účelom dosiahnutia udržateľného ekonomického rastu, zvyšovania počtu (lepších) pracovných miest a väčšej sociálnej kohézie. Práve aktívna participácia sociálnych partnerov bola predpokladom úspešnej implementácie Lisabonskej stratégie. Tak ako aj **Agenda sociálnej politiky** prezentovaná

na zasadnutí Európskej rady v Nice v decembri 2000 vyzdvihovala dôležitosť sociálneho dialógu v podpore konkurencieschopnosti, solidarity a rovnováhy medzi flexibilitou a bezpečnosťou v zamestnanosti. **Biela listina o spravovaní Európy** z roku 2001 poukazuje na kľúčové princípy dosiahnutia „dobrého spravovania“: otvorenosť, participácia, zodpovednosť, efektívnosť, koherenciu; zdôrazňuje potrebu väčšej angažovanosti a transparentnosti na všetkých úrovniach rozhodovania zaisťujúc konzultácie a účasť regionálnych a miestnych vlád a sociálnych partnerov, od úrovne podnikov až po európsku úroveň.

Taktiež **Medzinárodná organizácia práce** prostredníctvom Koncepce miestneho hospodárskeho rozvoja podporuje koordináciu, manažment a organizáciu aktérov na regionálnej a lokálnej úrovni. Táto koncepcia je charakteristická snahou dosiahnuť efektívnu mobilizáciu a zhodnotenie miestnych zdrojov prostredníctvom stimulácie investícií vhodných na zabezpečenie zamestnanosti a lepších životných podmienok občanom; ďalej prijatím opatrení majúciach za cieľ rozvoj komplexnej a integrovanej stratégie zahŕňajúcej aktivity ako podpora podnikov, infraštruktúry, sociálnych služieb relevantných pre miestny rozvoj a zapojením dialógu miestnych kľúčových aktérov.

Podľa **Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2016 – 2020** „*Vláda zabezpečí dôsledné uplatňovanie sociálneho dialógu ako jedného z rozhodujúcich nástrojov tvorby svojich rozhodnutí vo všetkých oblastiach a všetkých úrovniach odvetví a regiónov. V súlade so všeobecne akceptovanými európskymi zásadami zostane Hospodárska a sociálna rada SR kľúčovým konzultačným a dohodovacím orgánom vlády.*“

Vláda SR vo svojom **Programovom vyhlásení pre obdobie 2016 – 2020** definovala aj prierezové politiky, a to politiku podpory tvorby pracovných miest, politiku odstraňovania rozdielov medzi regiónmi, politiku boja proti korupcii a politiku efektívnej verejnej správy. Regionálny sociálny dialóg inštitucionalizovaný prostredníctvom regionálnych sociálnych partnerstiev je nástrojom realizácie a naplňovania cieľov takto definovaných prierezových politík, ako aj záväzku vyplývajúceho z Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2016 – 2020. Tento záväzok sa však nepodarilo naplniť, keďže regionálny sociálny dialóg v podobe inštitucionalizovaných platforiem v regiónoch nie je doteraz etablovaný.

V **Programovom vyhlásení vlády Slovenskej republiky na roky 2020 – 2024** sa explicitne o regionálnom sociálnom dialógu (na rozdiel od problematiky regiónov a regionálneho rozvoja) nehovorí. Nepriamo tu však idea a princípy (aj) regionálneho sociálneho dialógu nachádzajú svoje vyjadrenie a sprostredkovane aj jasnú podporu – a to najmä v častiach, kde sa píše o podpore aktívneho občianstva, podpore participácie verejnosti na správe vecí verejných vrátane participácie na tvorbe, implementácii a kontrole verejných politík; o potrebe a podpore rozvoja občianskej spoločnosti ako jedného z pilierov demokracie.

Ako nepriamu podporu (aj) regionálneho sociálneho dialógu možno chápať tiež tie časti tohto Programového vyhlásenia vlády, kde vláda deklaruje záujem o spoluprácu s občianskym sektorom na princípoch partnerstva, ako aj tých častí, kde vyjadruje podporu princípom a zásadám transparentnosti a efektívnosti, otvorenému vládnutiu, či podpore mimovládnych neziskových organizácií a aktívnych občanov. Konkrétne sa v Programovom vyhlásení vlády Slovenskej republiky na roky 2020 – 2024 v tejto súvislosti (napr. na str. 17) deklaruje: „*Vláda SR bude podporovať aktívne občianstvo a zjednoduší postupy participácie verejnosti na správe vecí*

verejných vrátane participácie na tvorbe, implementácii a kontrole verejných politík vrátane právnych predpisov. V tejto súvislosti bude vláda prijímať regulácie a verejné politiky týkajúce sa mimovládneho sektora v úzkom dialógu s ním“; ako aj: „Vláda SR vníma občiansku spoločnosť ako jeden z dôležitých pilierov demokracie v Slovenskej republike a má záujem o spoluprácu s občianskym sektorom na princípoch partnerstva, rovnocennosti, transparentnosti a efektívnosti pri poskytovaní služieb vo verejnom záujme.“

Ďalej vláda vo svojom Programovom vyhlásení zdôrazňuje, že „sa hlási k politike podpory dobrovoľníctva a participácie verejnosti na tvorbe verejných politík a legislatívy“; pričom sa zaväzuje, že „špeciálna pozornosť bude v týchto oblastiach venovaná odstraňovaniu „formalizmu a byrokratických prekážok“.

Prísľubom pre rozvoj (aj) regionálneho sociálneho dialógu je, že vo svojom Programovom vyhlásení „sa vláda SR hlási k princípom otvoreného vládnutia a k medzinárodnej iniciatíve pre otvorené vládnutie“ a že „bude pokračovať v aktívnej podpore, presadzovaní a uplatňovaní transparentnosti, zúčtovateľnosti a participácie ako princípov správy vecí verejných“ a „bude podporovať rozvoj občianskej spoločnosti vrátane podpory mimovládnych neziskových organizácií a aktívnych občanov“.

Vláda SR sa tiež zaväzuje, že „v oblasti rozvoja služieb štátu bude špeciálne prihliadať na ekonomicky menej rozvinuté regióny za účelom zefektívňovania poskytovaných služieb“ a aj s týmto cieľom „vláda SR dobuduje register mimovládnych neziskových organizácií ako spoľahlivý, aktuálny, jednotný a transparentný zdrojový register vyhovujúci súčasným požiadavkám na informačné systémy verejnej správy, ktorý bude obsahovať dátovo konzistentné údaje“.

Vláda SR na str. 43 tohto Programového vyhlásenia tiež deklaruje, že jej prioritou v oblasti práce bude „prekorenie ekonomickej a sociálnej krízy vyvolanej pandémie COVID 19, opätovné zvyšovanie miezd, sociálnych istôt a životnej úrovne občanov Slovenskej republiky“. „Preto bude vláda SR presadzovať opatrenia na udržanie zamestnanosti a tvorbu pracovných miest vrátane zlepšovania kvality podnikateľského prostredia, znižovania byrokracie pri zamestnávaní a zníženia odvodového zaťaženia (s. 46) ako prostriedkov na zabezpečenie rastu príjmov obyvateľstva. Na tento účel sa ako vláda SR hlásime k tomu, že naše kroky budeme koordinovať so sociálnymi partnermi, budeme podporovať sociálny dialóg a posilňovať význam dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov.“

Z hľadiska odborov ako kľúčového sociálneho partnera v oblasti práce je tento záväzok vlády, deklarovaný v jej Programovom vyhlásení, samozrejme, dôležitý, z hľadiska regionálneho sociálneho dialógu (vrátane odborov ako partnera v regionálnom sociálnom dialógu) sa však zdá, že vláda odbory chápe len ako aktéra a partnera v oblasti práce a industriálnych vzťahov. Odbory to však môžu – najmä v širšom (už spomínanom) kontexte Programového vyhlásenia – chápať aj ako výzvu preniesť sociálny dialóg aj za brány podnikov a ukázať, že dialóg medzi zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov môže byť zmysluplný aj v širšom, spoločenskom rámci (vrátane regionálneho).

Cieľom sociálneho partnerstva na miestnej alebo regionálnej úrovni, čiže regionálneho sociálneho dialógu, môže byť:

- **Valorizácia miestnych kladov** – a to prostredníctvom spolupráce a konsenzu medzi aktérmi súkromného a verejného sektora za účelom vytvorenia pracovných príležitostí a zabezpečenia nevyhnutných podmienok na zlepšenie života obyvateľstva daného regiónu. Práve vďaka širokej škále socioekonomických problémov, ktoré ovplyvňujú miestne obyvateľstvo, a rozdielnym prírodným, kultúrnym, sociálnym, ekonomickým charakteristikám a základní jednotlivých regiónov sa regionálne sociálne partnerstvá od seba môžu vo všeobecnosti odlišovať, a to najmä v obsahu riešených problémov, prípadne aktérov (pozri prípadové štúdie vybraných krajín). V podmienkach Slovenska predpokladáme zadefinovanie identických jednotných cieľov, ako aj aktérov, pričom odporúčame jednotnú metodiku výstavby a inštitucionalizácie regionálneho sociálneho dialógu. Skúsenosti naznačujú, že nejednoznačnosť agendy a definovania postavenia, povinností, kompetencií a právomocí inštitúcií regionálnych sociálnych partnerstiev predstavujú komplikáciu vo fungovaní týchto inštitúcií s vážnym dosahom na ich samotnú akceptáciu predstaviteľmi samospráv.
- **Riešenie problémov regiónov priamo na mieste ich vzniku** – sociálne partnerstvo zohráva významnú úlohu nielen pri predchádzaní sociálnym konfliktom, ale aj v období (hospodárskej) krízy. Regionálne sociálne partnerstvo môže v takýchto momentoch pomôcť „zmäkčovať“ sociálnu a ekonomickú tvrdosť, prijímať reštrukturalizačné opatrenia a prijímať politiky postavené na spoločných záujmoch relevantných aktérov.
- **Riešenie špecifických otázok regiónu primárne sociálneho a ekonomického charakteru, ktoré nevyžadujú centrálnu úroveň riešenia a rozhodovania** – vytváranie pracovných príležitostí cez podporu hospodárskeho rozvoja založeného na valorizácii daností dotknutého regiónu; rozvoj spoločnosti cez podporu sociálnych služieb, ako je vzdelávanie, služby pre rodiny, ubytovanie, podpora rastu životnej úrovne znevýhodnených skupín osôb a pod.; tvorba a implementácia špecifických opatrení a iniciatív pre rôzne cieľové skupiny (mládež, mladé rodiny s deťmi, marginalizované skupiny a pod.), riešenie otázok regionálnej dopravy, školstva, zdravotníctva, sociálnych služieb.
- **Posilnenie demokratizácie, decentralizácie a približovania sa k občanovi, posilnenie legitimizácie rozhodnutí regionálnych samospráv v oblasti sociálnej a ekonomickej** – pozitívna a kreatívna atmosféra medzi sociálnymi partnermi na úrovni regiónov môže priniesť dôležité benefity. Vytvára synergiu medzi rôznymi aktérmi v regióne či na lokálnej úrovni. Demokratizácia tvorby sociálnej a hospodárskej politiky na regionálnej úrovni vytvára priestor na vyjadrenie podpory širších sociálnych skupín autoritám na danej úrovni v riešení otázok spojených napríklad so štedrou ekonomikou, nelegálnym zamestnávaním, sociálnou exklúziou a pod.
- **Posilnenie pozície tradičných sociálnych partnerov** – aktérov regionálneho sociálneho dialógu – v regiónoch a na lokálnej úrovni. Spolupráca tradičných sociálnych partnerov na regionálnej úrovni v kombinácii s ich zdrojmi vplyvu na verejnú politiku (skúsenosti, know-how, prístup k moci, finančné, personálne kapacity atď.) posilňuje „politický hlas“ z regiónu smerom k centru a zvyšuje vplyv sociálnych partnerov na rozhodnutia prijímané na národnej úrovni.
- **Zvýšenie participácie sociálnych partnerov na riešení sociálnych a ekonomických problémov a otázok regiónov priamo na regionálnej úrovni** – multidimenzionálne aspekty problémov vznikajúcich na lokálnej úrovni môžu byť najlepšie uchopené zainteresovanosťou všetkých aktérov, ktorých sa dotýkajú a ktorí zohrávajú určitú úlohu pri ich riešení.

- **Posilnenie inštitútu sociálneho dialógu a sociálneho partnerstva na vertikálnej úrovni.**
- **Podpora vyváženého sociálneho a ekonomického rozvoja jednotlivých regiónov** smerujúceho k regionálnej konvergencii a eliminácii regionálnych rozdielov, ktoré sa prejavujú najmä v hospodárskej a sociálnej oblasti.
- **Vyrovňovanie regionálnych disparít** najmä v oblasti ekonomického rozvoja, zamestnanosti, sociálneho vývoja, vzdelania obyvateľstva.
- **Podpora orientácie a prispôsobovania verejných politík** za účelom eliminácie riešenia negatívnych sociálnych javov, ako sú napríklad nezamestnanosť, sociálne vylúčenie, marginalizácia rôznych sociálnych skupín, chudoba (a jej dôsledky), nelegálne zamestnávanie či diskriminácia.
- **Definovanie priorít v oblasti hospodárskeho a sociálneho rozvoja regiónov v kooperácii so sociálnymi partnermi.**
- **Reálna a relevantná reflexia potrieb sociálnych partnerov.**
- **Previazanie regionálneho vzdelávania s potrebami trhu práce.**
- **Posilňovanie a udržanie sociálneho zmiernu predchádzaním možným sociálnym konfliktom cez vyjednávanie a konsenzus v sociálno-ekonomických oblastiach priamo v regióne** – efektívne partnerstvo môže podporiť vzájomné pochopenie problémov, umožniť diskusiu o alternatívach prijímaných politík a etablovať riešenia akceptovateľné pre všetkých participujúcich partnerov. Dialóg tým redukuje napätie a predchádza konfliktom.
- **Posilňovanie kontroly fungovania verejnej a štátnej správy a samosprávy v regióne.**
- **Platforma na uzatváranie alebo podporu projektov verejno-súkromného partnerstva.**
- **Podpora racionálneho využitia miestnych zdrojov surovín, materiálu, energie, výrobných kapacít, pracovných síl, potenciálnych zdrojov kapitálu.**
- **Podpora a posilnenie hospodárskych a sociálnych funkcií regiónu.**
- **Podpora ekologickej rovnováhy územia a ochrany životného prostredia.**
- **Garancia udržateľnosti ekonomického a sociálneho rastu regiónu** – dlhodobá spolupráca postavená na personálnych profesionálnych väzbách vytvára prostredie vzájomnej dôvery a pomáha prekonávať politické a iné rozdielnosti (porovnaj Uhlerová, 2016).

Medzi funkcie regionálneho sociálneho dialógu primárne patrí:

- funkcia participácie na utváraní celospoločenského prostredia,
- funkcia prevencie prostredníctvom dosahovania konsenzu v základnej filozofii prístupov k ekonomickej a sociálnej politike štátu,
- konzultatívna funkcia pri vyjasňovaní si stanovísk a hľadaní všeobecne prijateľných riešení,
- iniciatívna funkcia v predkladaní vlastných návrhov a odporúčaní,
- dohodovacia funkcia spočívajúca v dobrovoľnom prijímaní úloh a záväzných dokumentov,
- informatívna funkcia uplatňovaná prostredníctvom priebežného predkladania materiálov z oblasti spoločného záujmu,
- výchovná funkcia smerom k odbornej a občianskej verejnosti,
- funkcia vychádzajúca z vytvárania priestoru na prezentáciu názorov a rešpektovania partnerov,
- zmierovacia funkcia uplatňovaná prostredníctvom vzájomnej informovanosti o zdrojoch a príčinách sociálneho napätia a spoluúčasti na ich riešení,

- funkcia garantovania sociálnych dimenzií v podmienkach trhovej ekonomiky (porovnaj Vladárová, 1995),
- konvergenčná funkcia,
- homogenizačná funkcia,
- funkcia integrácie,
- redistribučná funkcia,
- stimulačná a motivačná funkcia.

Regionálny sociálny dialóg vychádza z princípov komplexnosti, subsidiarity, rovnosti, spravodlivosti, solidarity, nadstraníckosti a občianskeho princípu.

Na základe doterajších skúseností a poznania môžeme identifikovať niekoľko súčasných **bariér, ktoré bránia etablovaniu, prípadne rozvoju** regionálneho sociálneho dialógu:

- absencia regionálnych štruktúr potenciálnych aktérov regionálneho sociálneho dialógu, tzv. tradičných partnerov, zástupcov zamestnávateľov a odborov (na strane zamestnávateľov),
- absencia politickej vôle (nielen zástupcov štátu a samosprávy v regiónoch či na centrálnej úrovni),
- absencia legislatívnej úpravy,
- absencia odborných a personálnych kapacít jednotlivých sociálnych partnerov potenciálne participujúcich na regionálnom sociálnom dialógu,
- absencia definovania obsahu, aktérov, kompetencií, povinností, vzťahov, modelu výstavby a fungovania, financovania a manažovania regionálneho sociálneho dialógu,
- absencia skúsenosti, resp. skúsenosť je minimálna alebo len v rámci ad hoc aktivít.

Vo všeobecnosti k iniciácii ustanovenia regionálneho sociálneho partnerstva môže dôjsť rôznymi spôsobmi.

- Prvý je regionálne sociálne partnerstvo ako výsledok iniciatív rôznych národných alebo európskych programov.
- Druhý spôsob môže byť výsledkom tlaku „zdola“, ochoty, iniciatívy, záujmu kľúčových hráčov v regióne („tradiční“ sociálni partneri, zástupcovia miestnych vlád, samospráv, miestne orgány štátnej správy, neziskové združenia, organizácie tretieho sektora a pod.).
- Tretí spôsob je výsledkom iniciatívy miestnych vlád alebo samosprávy za podpory vlády alebo zahraničných partnerov.
- Štvrtý spôsob je rozhodnutím „zhora“, čiže rozhodnutím (cez legislatívne opatrenie) centrálnej vlády (Uhlárová, 2016).

Jedným z dôležitých predpokladov začatia regionálneho sociálneho partnerstva vôbec je **politická vôľa a konsenzus** relevantných aktérov. Pravidlá, smernice, organizácia a finančné zabezpečenie sú taktiež dôležité, priam nevyhnutné ingrediencie jeho ustanovenia. Reflektujú celkovú filozofiu partnerstva a pomáhajú jeho zriadeniu. No jeho reálnemu a praktickému založeniu musí predchádzať stretnutie kľúčových aktérov za účelom pomenovania socioekonomických problémov a pochopenia potrieb daného regiónu. Len po demonštrovaní konsenzu zúčastnených aktérov a dôkladnej teritoriálnej analýze je možné rozvinúť konkrétne stratégie a definovať opatrenia.

Finančné zdroje predstavujú ďalšiu nevyhnutnú podmienku fungovania regionálneho sociálneho partnerstva. Existuje niekoľko možností, a to verejné zdroje (napr. štátny rozpočet, rozpočty samospráv, grantové schémy), súkromné zdroje (napr. podnikateľský sektor, finančný sektor), európske štrukturálne fondy (napr. Európsky sociálny fond), neziskový sektor (napr. domáce a zahraničné nadácie, mimovládne organizácie a organizácie tretieho sektora), finančný príspevok každého participujúceho partnera z vlastných zdrojov, prípadne kombinácia jednotlivých možností (porovnaj Králik, 2013).

Aby sa z inštitúcie regionálneho sociálneho partnerstva nestalo len širokospektrálne diskusné fórum bez konkrétnych a implementovaných výstupov, je dôležité zväziť aj jeho **štruktúry, prepojenie, napojenie na centrálnu úroveň a manažovanie**.

3.1. Aktéri regionálneho sociálneho dialógu

Vychádzajúc zo základných modelov záujmovej politiky (a v nadväznosti na celoštátnu úroveň) môžeme vo všeobecnosti hovoriť o dvoch, resp. troch modeloch z pohľadu zainteresovanosti a participácie aktérov regionálneho sociálneho dialógu a partnerstva.

1. **Model regionálneho korporativizmu** – uvedený model počíta s participáciou tzv. tradičných sociálnych partnerov (štát, odbory, zamestnávateľia) na regionálnej úrovni a ich prepojenosťou na centrálnu úroveň (tripartitu). Svojou výstavbou je zrkadlením národnej tripartity za účasti identických sociálnych partnerov (ich regionálnych zástupcov). Mohli by sme ho nazvať aj regionálnou tripartitou. Výhodou tohto modelu je účasť stabilných partnerov so skúsenosťou a tradíciou, ktorí naplňajú kritérium reprezentatívnosti (tak ako je definované v zákone č. 103/2007 o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni) pre účasť v národnej tripartite (HSR SR), a preto by ich zastúpenie a účasť na tvorbe politik v regióne nemalo byť spochybňované. Ďalej takto nastavený model vytvára oveľa jednoduchšiu previazanosť regionálnych tripartít s národnou tripartitou a tok informácií v oboch smeroch.
2. **Model regionálneho pluralizmu** predpokladá zainteresovanie a účasť viacerých strán, mohli by sme ho nazvať multilaterálnym sociálnym dialógom, a tým sa odlišuje od „tradičného“ sociálneho partnerstva, ktoré spočíva v tripartitných alebo bipartitných rokovaniach „tradičných“ sociálnych partnerov, teda zástupcov zamestnancov, zamestnávateľa(ov) a prípadne vlády na podnikovej, odvetvovej alebo celonárodnej úrovni. Predpokladá participáciu širšieho spektra relevantných „hráčov“ regionálneho významu, a to z verejného sektora³, súkromného sektora (formálneho a neformálneho, resp. organizovaného či neorganizovaného)⁴, vzdelávacích inštitúcií a univerzít, občianskych združení, organizácií zamestnancov, organizácií zamestnávateľov, finančných inštitúcií, mimovládnych organizácií a organizácií tretieho sektora, dobrovoľníckych organizácií, špecifických skupín a asociácií⁵, miestnych médií.
3. **Zmiešaný model** – stojí na tzv. tradičných sociálnych partneroch, ktorí môžu prizývať na spoluprácu aj ďalších relevantných aktérov občianskej spoločnosti.

³ Miestne orgány štátnej správy, verejné rozpočtové organizácie, agentúry, miestne, krajské samosprávy a pod.

⁴ Podnikateľské firmy, charitatívne organizácie, neziskové organizácie a pod. Formálny súkromný sektor zahŕňa veľké nadnárodné a národné spoločnosti, ako aj stredné a malé podniky. Môžu byť organizované do asociácií či záujmových združení, ako sú obchodné, priemyselné komory, ktoré aj v inštitucionalizovanom regionálnom sociálnom dialógu efektívnejšie reprezentujú záujmy podnikateľskej sféry. Neformálny alebo neorganizovaný sektor môže síce pokrývať asociácie malých podnikateľských subjektov, živnostníkov a pod., ale neprofituje z väzieb, sietí a výmeny informácií s ďalšími podnikateľskými subjektmi, ktoré operujú v tej istej oblasti.

⁵ Skupiny mladých, žien, hendikepovaných, etnické skupiny, marginalizované skupiny a pod.

3.2. Regionálne sociálne partnerstvá: skúsenosť Slovenska (prípadová štúdia Banskobystrického kraja)

V 90. rokoch na Slovensku tzv. tradiční sociálni partneri iniciovali v jednotlivých regiónoch založenie tzv. krajských rád hospodárskeho a sociálneho partnerstva (KR HSD). Išlo o regionálnu podobu tripartity so zastúpením „tradičných“ sociálnych partnerov, teda krajských (regionálnych) rád Konfederácie odborových zväzov SR, zástupcov miestnej štátnej správy, čiže krajských úradov, a regionálnych orgánov Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR⁶. V tomto období bola začínajúca regionálna tripartita prínosom aj pre Banskobystrický kraj. Okrem vzájomného informovania sa o aktuálnych sociálno-ekonomických problémoch v kraji sa podarilo sociálnym partnerom dosiahnuť aj konkrétne výsledky napr. v oblasti verejných služieb, školstva, infraštruktúry a dopravy⁷, a to vďaka odbornému pripomienkovaniu a spoločnému postupu smerom k ústredným orgánom štátnej správy. To všetko malo priamy i nepriamy dosah aj na zamestnanosť, sociálnu situáciu a ďalší hospodársky rozvoj v regióne. Po roku 2001⁸ bolo ambíciou sociálnych partnerov rozšíriť zloženie regionálnych tripartít aj o zástupcov samospráv (a to najmä novovzniknutých krajských samospráv), no táto iniciatíva napriek pokusom a intenzívnemu naliehaniu niektorých sociálnych partnerov (hlavne zo strany odborov) nebola úspešne zavŕšená podpísanou dohodou. Možno skonštatovať na základe vyjadrení niektorých predstaviteľov regionálnej tripartity v Banskobystrickom kraji, že regionálny sociálny dialóg fungoval do zrušenia krajských úradov ako reprezentantov štátnej správy v regióne v roku 2007, keď časť kompetencií prešla na úrady samosprávnych krajov a obvodné úrady⁹.

Pokiaľ ide o samotné odbory ako tradičného sociálneho partnera a ich participáciu na regionálnom sociálnom dialógu ich záujem o účasť na tejto forme dialógu má dva vzájomne sa prelínajúce aspekty, a to vnútornú politiku odborov a problematiku ich vnútornej štruktúry. Rozsah odborových aktivít na regionálnej úrovni je tak daný nielen vplyvom a organizovanosťou odborov či už v centrálnom alebo regionálnom meradle, ale i ochotou sociálnych partnerov k vedeniu sociálneho dialógu a možnosťou pre jeho uplatnenie. Skúsenosti zo Slovenska hovoria, že v 90. rokoch na Slovensku tzv. tradiční sociálni partneri iniciovali v jednotlivých regiónoch založenie tzv. krajských rád hospodárskeho a sociálneho partnerstva (KR HSD). Išlo o regionálnu podobu tripartity so zastúpením „tradičných“ sociálnych partnerov, teda krajských (regionálnych) rád KOZ SR, zástupcov miestnej štátnej správy a regionálnych orgánov AZZZ SR. Okrem vzájomného informovania sa o aktuálnych sociálno-ekonomických problémoch v konkrétnom kraji sa dalo sociálnym partnerom dosiahnuť aj konkrétne výsledky napr. v oblasti verejných služieb, školstva, infraštruktúry a dopravy¹⁰, a to vďaka odbornému pripomienkovaniu a spoločnému postupu smerom k ústredným orgánom štátnej správy. Po roku 2001, kedy sa uskutočnili prvé voľby do samosprávnych krajov, bolo ambíciou sociálnych partnerov rozšíriť zloženie

⁶ V roku 2004 vznikla ďalšia organizácia reprezentujúca zamestnávateľov, ktorá má zastúpenie aj v tripartite na vrcholovej úrovni, a to Republiková únia zamestnávateľov.

⁷ Elektrifikácia železničného úseku Sliač – Vlkanová – Banská Bystrica, zavedenie prvého IC vlaku na trase Banská Bystrica – Bratislava – Banská Bystrica, zachovanie úsekov regionálnych železníc, prehodnotenie plánu výstavby diaľnic a rýchlostných komunikácií, záchrana niektorých liniek MHD v Banskej Bystrici a pod.

⁸ Keď sa uskutočnili prvé voľby do regionálnych samospráv tzv. vyšších územných celkov

⁹ Rozhovor s predsedom regionálnej rady KOZ SR v Banskej Bystrici, 19. 5. 2020.

¹⁰ Na príklade Banskobystrického kraja môžeme uviesť: elektrifikácia železničného úseku Sliač – Vlkanová – Banská Bystrica, zavedenie prvého IC vlaku na trase Banská Bystrica – Bratislava – Banská Bystrica, zachovanie úsekov regionálnych železníc, prehodnotenie plánu výstavby diaľnic a rýchlostných komunikácií, záchrana niektorých liniek MHD v Banskej Bystrici a pod.

regionálnych tripartít aj o zástupcov samospráv (a to najmä novovzniknutých krajských samospráv), no táto iniciatíva v mnohých prípadoch nebola úspešná. V súčasnosti možno za najvýznamnejšie dôvody nefungovania, prípadne neefektívneho fungovania regionálneho sociálneho partnerstva, považovať práve absenciu politickej vôle volených predstaviteľov samosprávnych krajov; oslabovanie, prípadne absenciu štruktúr, a tým aj pozície sociálnych partnerov v regiónoch (odborov a zamestnávateľov) a nedostatočné využitie legislatívneho priestoru, či už existujúceho alebo pri jeho tvorbe a implementácii, zo strany sociálnych partnerov. Príslušné analýzy (Uhlerová, 2012; Mansfeldová a Kroupa, 2005, s. 117) konštatujú, že hlavný problém alebo prekážku rozvoja sociálneho dialógu na regionálnej úrovni možno vidieť v nedostatočnej zrelosti reprezentácie zamestnávateľských záujmov na regionálnej úrovni.

Hlavným predpokladom fungujúceho sociálneho dialógu (Mansfeldová – Kroupa, 2005, s. 120 – 122) sú silné a viditeľné organizácie, čiže okrem zamestnávateľov a ich organizácií ochotných vyjednávať taktiež akcie-schopné odbory s nevyhnutnou autoritou. Odbory pritom potrebujú priaznivé organizačné a aj materiálne a právne predpoklady nielen na celoštátnej a odvetvovej úrovni, ale aj priamo v podniku, kde sa predovšetkým koncentrujú problémy nábora a poklesu členstva odborárov a vznik nových odborových organizácií. Základnou podmienkou na fungovanie sociálneho dialógu je existujúci právny rámec pôsobenia odborov a sociálnych partnerov vôbec. Limitujúcim faktorom odborovej činnosti a sociálneho dialógu sú samotné výsledky (alebo aj ich absencia) doterajšieho pôsobenia jeho aktérov, a to na všetkých úrovniach. Priebeh vyjednávania, význam a dosah vyjednaných dohôd podstatnou mierou ovplyvňujú autoritu odborov a ich reprezentáciu.

Na základe expertného posúdenia a poznania fungovania regionálnych tripartít na Slovensku v 90. rokoch, ako aj v súčasnosti, možno za najvýznamnejšie dôvody nefungovania, prípadne neefektívneho fungovania regionálneho sociálneho dialógu považovať práve absenciu politickej vôle (aj volených predstaviteľov samosprávnych krajov); nedostatočnú etablovanosť (absenciu) regionálnych štruktúr sociálneho partnerstva, oslabovanie pozície sociálnych partnerov (najmä odborov a domácich zamestnávateľov) v regiónoch a nedostatočné využívanie priestoru, ktoré poskytuje súčasná legislatíva zo strany sociálnych partnerov¹¹.

3.3. Sociálny dialóg na úrovni miestnej a regionálnej samosprávy v podmienkach vybraných členských krajín Európskej únie

Sociálny dialóg vo verejnej správe je v členských krajinách Európskej únie pomerne rozvinutý, rozdielnosti nachádzame skôr v jeho forme a intenzite zahŕňajúc predovšetkým konzultácie a samotné vyjednávanie mzdových a pracovných podmienok na rôznych úrovniach, a to od národnej až po miestnu. Významné rozdiely existujú taktiež v zákonomnom kontexte, v ktorom verejná správa, a teda aj miestna a regionálna samospráva, funguje. I keď existujú spoločné princípy, ktoré určujú, ako by verejná administratíva vrátane miestnej a regionálnej samosprávy mala fungovať v rámci celej Európy (spoľahlivosť a predvídateľnosť – legálna istota, otvorenosť a transparentnosť, zodpovednosť a výkonnosť), špecifické pravidlá aplikované v každej krajine, ako

¹¹ Viac ponúkajú zistenia empirického prieskumu v závere analytického výstupu. Pozri aj prílohovú časť.

aj jednotlivé dosahy týchto pravidiel na sociálny dialóg sú však rôzne. Medzi tieto špecifické prvky môžeme predovšetkým zahrnúť tieto (ECOTEC, 2006):

- štruktúra a funkcie územnej samosprávy,
- reštrukturalizácia a modernizácia služieb miestnej a regionálnej samosprávy,
- zamestnanecký status pracovníka,
- financovanie miestnej samosprávy,
- existujúce úrovne, štruktúra a kontext kolektívneho vyjednávania.

Jednou významnou charakteristickou črtou sociálneho dialógu vo verejnej správe je vo väčšine členských krajín EÚ tzv. centrálny model (kolektívneho) vyjednávania na vrcholovej, resp. národnej úrovni a absencia nižších štruktúr sociálneho dialógu medzi zamestnávateľmi a odbormi na miestnej či lokálnej úrovni (porovnaj Králik – Uhlerová, 2010).

Štruktúra miestnej a regionálnej samosprávy jednotlivých krajín EÚ je diferencovaná najmä v spôsobe jej rozvrstvenia. Vo väčšine krajín je územná samospráva členená do dvoch (napr. Česko, Rakúsko, Cyprus, Dánsko, Slovensko, Fínsko) alebo až troch úrovní (napr. Francúzsko, Belgicko, Nemecko, Grécko, Maďarsko, Poľsko). Niektoré členské štáty Európskej únie fungujú s jednovrstvou štruktúrou miestnej samosprávy (napr. Slovinsko, Estónsko, Bulharsko, Luxembursko).

Dôležitejšie ako formálna štruktúra miestnej a regionálnej samosprávy sú z pohľadu regionálneho sociálneho dialógu funkcie, aké jednotlivé úrovne plnia, pričom aj v tejto oblasti sa jednotlivé krajiny od seba odlišujú (Králik, 2013). Vo všeobecnosti si vyššie administratívne jednotky (kraje) udržiavajú zodpovednosti za tie funkcie, ktoré nemôžu byť naplnené prostredníctvom úradu samosprávnej jednotky na nižšej úrovni riadenia (napr. zodpovednosť za stredoškolské vzdelanie, poskytovanie zdravotnej starostlivosti, údržba hlavných komunikácií), aj keď sa isté odlišnosti medzi jednotlivými krajinami vyskytujú v obligatórnosti alebo fakultatívnosti poskytovania jednotlivých služieb. Jeden z kľúčových odlišujúcich znakov jednotlivých krajín môže byť v spôsobe a zodpovednosti za zabezpečovanie povinného vzdelávania a zdravotnej a sociálnej starostlivosti (Králik, 2007).

Rozsah a obsah kompetencií a zodpovedností pokrytých miestnou správou má dosah aj na *výšku výdavkov* a takisto *počet a štruktúru zamestnancov* pracujúcich v miestnej či regionálnej samospráve (Králik, 2013).

Organizačná štruktúra samosprávnych úradov je určená aj rozsahom kompetencií, ktoré samospráva dostala a vykonáva, pričom sa tak môže udiť dobrovoľným – demokratickým spôsobom (prípád Slovenska), nanúteným – centralistickým spôsobom alebo kombinovaným spôsobom (Králik, 2007, s. 34). Len na ilustráciu: v roku 2005 na Cypre s populáciou 780 000 obyvateľov v samospráve pracovalo 4 000 zamestnancov, na Islande s populáciou 300 000 obyvateľov v miestnej samospráve pracovalo až 22 000 zamestnancov (EPSU, 2008). Taký výrazný rozdiel je spôsobený primárne faktom, že na Cypre zodpovednosť za školstvo a zdravotníctvo nesie centrálna vláda, pričom na Islande miestne úrady. Uvedené ovplyvňuje aj rozsah služieb, ktoré sú zabezpečené tzv. outsourcingom, pričom v posledných rokoch sa rozšírila privatizácia v oblasti služieb všeobecného ekonomického záujmu (ibid). V krajinách strednej a východnej Európy množstvo bývalých štátnych podnikov

prešlo privatizačným procesom do súkromného vlastníctva a v prípade viacerých štátov sa už začala a pokračuje privatizácia zdravotníckych služieb a školstva. Konkurenčné ponuky, umožňujúce znižovanie nákladov firiem a nové formy zamestnania a práce, vedú k externému objednávaniu služieb zvyčajne zabezpečovanými súkromnými poskytovateľmi, čím sa redukovávajú niektoré funkcie a zamestnanecké pozície kmeňových zamestnancov (Kováčová, 2013). Napriek všeobecne akceptovanej potrebe modernizácie, zvyšovania kvality a zabezpečovania dostupnosti verejných služieb sa spôsoby dosahovania týchto cieľov nezriedka stávajú predmetom kontroverzných diskusií vrátane diskusií sociálnych partnerov aj na regionálnej úrovni. Keďže trend modernizácie, externého objednávania práce a privatizácie je rozsiahly v „starých“ aj v „nových“ členských štátoch, znásobuje to dôležitosť sociálneho dialógu pre poskytnutie fóra na výmenu skúseností týkajúcich sa dôsledkov týchto procesov, ako aj možnosti participácie na ich manažovaní (Králik – Uhlerová, 2010). Platformou na získavanie a výmenu príslušných informácií, ako aj ovplyvňovanie sociálnych implikácií a teritoriálnej previazanosti problémových oblastí môže byť práve regionálny sociálny dialóg.

Štruktúry kolektívneho vyjednávania pre sektory regionálnej a miestnej samosprávy sú vo všeobecnosti ovplyvnené aj *statusom, resp. postavením zamestnancov v sektore*. Napríklad v Estónsku, Litve, Bulharsku alebo Rumunsku sú podmienky pre štátnych úradníkov stanovené národnou legislatívou a/alebo bipartitným kolektívnym vyjednaním medzi štátom a príslušnými odborovými zväzmi na národnej úrovni. Bulharsko je jednou z krajín, ktoré v súčasnosti sformalizovali štruktúry sektorového sociálneho dialógu pre sektor miestnej a regionálnej samosprávy. V Česku, Maďarsku, Poľsku, na Cypre, Malte, Slovensku a v Slovinsku spôsob odmeňovania, termíny a podmienky pre všetkých pracovníkov štátneho a verejného sektoru sú stanovené cez bipartitné vyjednanie so štátom na národnej úrovni. V Estónsku, Lotyšsku a Litve (v poslednom prípade s výnimkou štátnych úradníkov) sa bipartitné kolektívne vyjednanie uskutočňuje na miestnej úrovni, kde sú aktívne odborové organizácie. Kde nie je táto situácia, termíny a podmienky sú stanovené jednostranne zamestnávateľmi (Clauwaert – Wiebke, 2008).

Na Slovensku taktiež neexistuje špeciálny sociálny dialóg, resp. separátne kolektívne vyjednanie pre územnú samosprávu, resp. regionálnu a miestnu samosprávu. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa dohodnutá na centrálnej (národnej) úrovni pre zamestnancov pracujúcich vo verejnej správe pokrýva tak aj zamestnancov pracujúcich v územnej samospráve. Tu sú pri kolektívnom vyjednaní sociálnymi partnermi vláda (zastúpená vybranými ministrami) spolu so zástupcami samosprávy (Združenie miest a obcí Slovenska) a predsedovia 8 samosprávnych krajov na jednej strane ako zamestnávateľia a Konfederácia odborových zväzov SR a odborové zväzy zastrešujúce zamestnancov pracujúcich v štátnej a verejnej správe na strane druhej (porovnaj Uhlerová, 2013b).

Z pohľadu postavenia zamestnanca existujú dva základné rozdiely v statuse zamestnancov, ktoré ovplyvňujú obsah a spôsob kolektívneho vyjednávania na miestnej úrovni (ak toto prebieha). V prvej skupine krajín, kam patria napr. Česko, Malta, Poľsko, Cyprus, Lotyšsko či Slovensko, kolektívne vyjednanie na miestnej úrovni prebieha podobne ako v súkromnom sektore a s pracovníkmi miestnej a regionálnej samosprávy sa zaobchádza ako s bežnými zamestnancami. Na druhej strane to ale neznamená, že sú platové podmienky všetkých zamestnancov v týchto krajinách dohodnuté výlučne prostredníctvom kolektívneho vyjednávania. Napríklad v Lotyšsku alebo v Poľsku, kde je sociálny dialóg vo všeobecnosti viac sústredený na lokálnej úrovni

ni, kolektívne vyjednávanie prebieha len tam, kde sú odborové organizácie silné a dokážu zamestnávateľa prinútiť vyjednávať (Clauwaert – Wiebke, 2008). V skutočnosti však neexistujú žiadne právne bariéry, ktoré by neumožňovali kolektívne vyjednávať v miestnej samospráve. Uvedené sa však nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú pre miestne orgány štátnej správy majúci tak špeciálny status štátneho zamestnanca (napr. Slovensko) (Uhlárová, 2009).

V druhej skupine krajín niektorí zamestnanci pracujúci v miestnej samospráve majú tzv. špeciálny status. V niektorých štátoch z týchto krajín môže kolektívne vyjednávanie prebiehať aj pre tých so špeciálnym statusom, ako aj pre tých bez neho. Ale sú krajiny, kde kolektívne vyjednávanie pre zamestnancov so špeciálnym statusom neexistuje, ako aj krajiny, kde má kolektívne vyjednávanie pre uvedenú skupinu zamestnancov odlišné právne a procedurálne postavenie. V krajinách ako Bulharsko alebo Litva platové podmienky pre zamestnancov so špeciálnym statusom priamo bez vyjednávania určuje unilaterálne centrálna vláda (Clauwaert – Wiebke, 2008). Tu je však potrebné zdôrazniť, že hoci sú platové podmienky pracovníkov so špeciálnym statusom stanovené zákonom, platové podmienky pre ďalších zamestnancov podliehajú kolektívnemu vyjednávaniu. V Maďarsku kolektívne zmluvy pre verejný sektor nie sú právne záväzné dovtedy, kým neboli implementované do národnej legislatívy. Na základe uvedeného môžeme spôsob stanovenia mzdových a pracovných podmienok pre pracovníkov verejnej správy rozdeliť do niekoľkých kategórií. Prvou je skupina krajín, kde sú pracovné a mzdové podmienky pre zamestnancov so špeciálnym statusom určené unilaterálne vládou. Do druhej kategórie patria prípady, kde vyjednávanie pre zamestnancov so špeciálnym statusom prebieha podobným spôsobom ako pre ostatných zamestnancov. V tretej skupine sa nachádzajú krajiny, kde sú mzdové a pracovné podmienky všetkých zamestnancov verejného sektora predmetom legislatívneho schválenia. V poslednej kategórii sa nachádzajú štáty, kde majú niektorí pracovníci v miestnej a regionálnej správe špecifický status, ale sú krytí kolektívnym vyjednávaním, ktoré k nadobudnutiu platnosti nevyžaduje legislatívu (ibid).

Z pohľadu *úrovne a štruktúry kolektívneho vyjednávania* môžeme rozlišovať tri rozdielne skupiny prípadov. V prvej skupine sa nachádzajú krajiny, kde sa kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy vzťahujú na celý sektor verejnej správy, zahŕňajúc tak aj územnú samosprávu (napr. Slovensko, Cyprus, Česko, Rumunsko). Druhú skupinu tvoria prípady, kde sa realizuje kolektívne vyjednávanie síce na národnej úrovni, ale separátne aj pre územnú samosprávu, resp. miestnu a regionálnu samosprávu ako celok a nepokrýva komplexne celý verejný sektor (napr. Malta, Slovinsko). Do tretej skupiny patria tie krajiny, kde sa vyjednávajú individuálne kolektívne zmluvy na miestnej úrovni už pre zamestnancov konkrétnej organizácie, úradu (napr. Bulharsko, Estónsko, Litva, Lotyšsko, Poľsko) (EPSU, 2008).

Nedostatok zamestnávateľských organizácií poverených kolektívnym vyjednávaním spôsobuje ťažkosti pri uskutočnení sektorového vyjednávania pre miestnu samosprávu v mnohých nových členských krajinách EÚ. V prípade zriaďovania efektívnych sektorových zamestnávateľských organizácií sa objavilo množstvo prekážok. V prípade viacerých krajín (Estónsko, Litva) ich legislatíva v súčasnosti zakazuje, alebo vytvára prekážky pre vznik organizácií, ktoré by mohli byť nositeľom sektorového vyjednávania (Kováčová, 2013). V niektorých krajinách sa však začína implementovať systém podporujúci sektorové kolektívne vyjednávanie pre územnú samosprávu, prípadne sa zintenzívňujú tlaky na podporu takéhoto systému (Poľsko, Maďarsko, Česko).

Hoci sektorový sociálny dialóg pre verejnú správu vo väčšine z nových členských krajín pred niekoľkými rokmi v skutočnosti neexistoval, dnes je tu niekoľko pozitívnych znakov vytvárania štruktúr formálneho dialógu vo väčšej alebo menšej miere. Nedostatok štruktúr pre sektorový sociálny dialóg bol spočiatku spôsobený nestálosťou organizácií miestnej správy a nedostatkom ich zamestnaneckého personálu. V niektorých prípadoch bol tiež závažným faktorom nízky organizačný stupeň zamestnávateľských organizácií (Uhlerová, 2009). Keďže vnímanie a situácia v legislatíve, týkajúca sa stavu organizácií miestnej správy, sa v niektorých krajinách začínajú meniť, podnecuje to zároveň rozvoj sektorového sociálneho dialógu. Je to následkom uvedených zmien, ale aj vplyvom množstva ďalších faktorov, medzi ktoré môžeme zaradiť napr. požiadavky pri vstupe do EÚ a dôraz kladený Európskou úniou na procesy a štruktúry sociálneho dialógu; podpora z národných vlád (niekedy ako výsledok požiadaviek vstupe do EÚ) cez vývoj tripartitného fóra, ktoré sa môže javiť ako vstupný prostriedok pre bipartitný dialóg, a cez požadované zmeny v legislatíve; zainteresovanie sa do európskych finančných projektov; podpora zo strany odborov a procesy európskych sociálnych partnerských organizácií a sociálneho dialógu na európskej úrovni (EPSU, 2008).

Medzi jednotlivými novými členskými krajinami Európskej únie existuje teda niekoľko kľúčových otázok súvisiacich s miestnou samosprávou majúcich vplyv na samotný sociálny dialóg v sektore. Uvedené otázky by mohli byť zhrnuté takto:

- reforma štátnej/verejnej správy

Miestna samospráva v mnohých „nových“ členských štátoch prekonávala v posledných desaťročiach významné zmeny. Bolo to sčasti výsledkom základných sociálnych, politických a ekonomických zmien, ktorými prechádzala väčšina krajín po zániku komunistického bloku a vstupe do trhovej ekonomiky (Kováčová, 2014). Nielen štruktúry a zodpovednosti miestnej samosprávy sa museli prispôbovať, ale aj spôsob, akým sú financované a poskytované služby musel prekonať základnú transformáciu. Decentralizácia (alebo v niektorých prípadoch recentralizácia) funkcií a zodpovedností viedli k stratám pracovných miest a neistote z hľadiska zodpovednosti v niektorých oblastiach; nedostatok peňazí v celkovom rozpočte a nedostatok miestnej autonómie z hľadiska procesu rozpočtu priniesli nízke mzdy, zmrazenie miezd (v skutočnosti znižovanie miezd v súvislosti so zvyšujúcimi sa nákladmi spotrebiteľa) a nadstav; outsourcing a privatizácia sa vo veľkej miere stali rozšíreným fenoménom často vedúcim k prezamestnanosti vo verejnom sektore (Nižňanský, 2005).

- nedostatok sektorových zamestnávateľských organizácií a absentujúce štruktúry sektorového sociálneho dialógu pre miestnu samosprávu

Jedným z kľúčových problémov ovplyvňujúcich vývoj sociálneho dialógu v sektore miestnej a regionálnej samosprávy je vo väčšine krajín neprítomnosť organizácií miestnej samosprávy reprezentujúcich stranu zamestnávateľa poverených zúčastnením sa na kolektívnom vyjednávaní. Hoci v niektorých krajinách, kde sa pokúšali vytvoriť takéto efektívne fungujúce zamestnávateľské organizácie, tieto boli potlačené samotnými orgánmi miestnej samosprávy, v ostatných krajinách existujú isté bariéry k orgánom územnej samosprávy, ktoré plnia funkcie zamestnávateľa. Rovnako ako existencia nestálosti zamestnávateľských organizácií má množstvo krajín nestále štruktúry odborových organizácií v dôsledku malej koncentrácie partnerských vzťahov a obmedzený rozsah kolektívnych zmlúv (Uhlerová, 2009). Tak isto fragmentácia odborových zväzov reprezentujúcich záujmy zamestnancov pracujúcich vo verejnej správe v niektorých krajinách (napr. Maďarsko,

Slovensko) vedie k oslabovaniu sociálneho dialógu. Uvedená roztrieštenosť môže mať politické, historické, štrukturálne, majetkové i personálne korene, čo je špecifickým znakom pre odbory v postkomunistickom regióne (porovnaj Ekiert – Kubik, 1998; Crowley, 2004). Aj zamestnancov pracujúcich vo verejnej správe na Slovensku zastrešuje niekoľko odborových zväzov, pričom spoločne vyjednávajú s vládou (ako zamestnávateľom) na centrálnej úrovni jednu spoločnú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa pre verejnú a pre štátnu správu. Uvedená kolektívna zmluva pre verejnú správu sa vzťahuje aj na zamestnancov pracujúcich v samospráve. Ako bolo už spomenuté, v podmienkach Slovenska neexistuje špecializované kolektívne vyjednávanie, resp. sociálny dialóg osve pre zamestnancov pracujúcich v miestnej a regionálnej samospráve na národnej úrovni, kde by bola dohodnutá kolektívna zmluva vyššieho stupňa zvlášť pre miestnu samosprávu. Na „najnižšej“ úrovni (v súkromnej sfére tzv. podniková úroveň) je možnosť dojsť k kolektívnej zmluve medzi príslušnou odborovou organizáciou a štatutárnym orgánom – zamestnávateľom (napr. primátor mesta alebo predseda samosprávneho kraja), v mnohých prípadoch len kopíruje podmienky stanovené v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, prípadne rozširuje výhody pre zamestnancov v sociálnej oblasti, no nárast mzdových taríf zostáva neraz nezmenený.

Na základe už definovaných zistení v jednotlivých členských štátoch Európskej únie v oblasti odvetvového sociálneho dialógu vo verejnej správe s dôrazom na miestnu a regionálnu správu možno konštatovať, že existuje istá podobnosť v kľúčových otázkach a problémoch majúcich vplyv na sociálny dialóg v spomínaných krajinách. V prvom rade tieto súvisia s procesom modernizácie verejného sektora s potrebou vyššej efektivity, orientácie na zákazníka/občana a kvality poskytovaných služieb, ďalej s decentralizáciou verejnej správy s dosahom na financovanie verejnej správy a štruktúru zamestnanosti a v neposlednom rade s absenciou vytvorených funkčných štruktúr a mechanizmov pre sociálny dialóg v miestnej a regionálnej správe. V mnohých nových členských krajinách EÚ sociálny dialóg pre verejnú správu funguje na národnej (centrálnej) úrovni, kde sociálni partneri – vláda a odbory – dohodnú kolektívnu zmluvu jednotnú pre verejnú správu. Separátny sociálny dialóg pre miestnu a regionálnu správu, resp. samosprávu nie je dostatočne inštitucionálne, ani štrukturálne podchytený a predstavuje subsidiárnu časť komplexného sociálneho dialógu pre verejnú správu na národnej úrovni. V niektorých nových členských krajinách EÚ, naopak, funguje sociálny dialóg pre miestnu a regionálnu správu práve na lokálnej úrovni individuálne bez uchopenia vo vyšších zmluvách uzatvorených na národnej, resp. centrálnej úrovni. Prípad Slovenskej republiky je príkladom centrálne koordinovaného systému vyjednávania platových podmienok pre všetkých zamestnancov verejnej správy komplexne (Uhlerová, 2009; Králik – Uhlerová, 2010).

Podľa skúseností jednotlivých členských krajín Európskej únie existujú rôzne spôsoby, ako možno zabezpečiť vyššiu miestnu flexibilitu v takto zjavne centralizovanom systéme. Jednou z možností je, že miestne úrady unilaterálne zlepšia úroveň miezd pracovníkov nad rámec dohôd uzatvorených na národnej úrovni. Takáto možnosť je legislatívne i inštitucionálne realizovateľná aj v podmienkach Slovenska. Národné dohody môžu ponechať určitý priestor, aby miestne úrady mohli zmeniť určité aspekty mzdových a pracovných podmienok. Toto je pravdepodobne najobvyklejší spôsob zachovania miestnej flexibility. Ďalšou možnosťou je, že národné dohody vytvoria základnú rámcovú dohodu, ktorá stanovuje celkovú hodnotu zvýšenia miezd, ktoré majú byť zaplatené, ale nezaobrá sa otázkou, ako by toto zvýšenie malo byť rozvrhnuté do miestnych vyjednávaní. Tento prístup je využívaný najmä v škandinávskych krajinách (Dánsko, Fínsko, Švédsko).

4. SOCIÁLNY DIALÓG AKO SÚČASŤ

PARTICIPATÍVNEJ DEMOKRACIE A TVORBY REGIONÁLNEJ POLITIKY

4.1. Participácia a participatívna demokracia ako predpoklad budovania regionálneho sociálneho dialógu a partnerstva

V súčasných moderných demokraciách je už v rôznych formách inštitucionalizovaná politická i nepolitická participácia v politickej, sociálnej i ekonomickej sfére. Občiansku participáciu možno vo všeobecnosti chápať ako aktívnu účasť jednotlivcov na riešení spoločenských problémov a na spravovaní verejných záležitostí – či už sa odohráva v rámci lokálnej komunity, konkrétnej spoločenskej organizácie, etnického či národného spoločenstva alebo globálnej komunity. *„Občianska participácia je prejavom aktívneho občianstva. Neobmedzuje sa iba na to, že jednotlivci sa zaujímajú o verejné dianie a v súkromí ho sledujú, ale predpokladá ich vstup do verejného priestoru. Vďaka nej sa človek potvrdzuje nie ako izolovaný jednotlivec, ale ako spoločenský aktér, ktorý realizuje svoj občiansky potenciál, povedané slovami Roberta Roška“* (Roško, 2000, s. 335), *„uplatňuje ho v praxi svojho občianskeho sebauskutočňovania.“* Občianska participácia sa odohráva nielen vo sfére tradične chápanej politiky, teda na pôde politických strán a politických inštitúcií, ale aj v sociálnej a ekonomickej oblasti (Bútorová – Gyárfášová, 2010, s. 139 – 140).

Vzťah medzi trojčlenkou demokracia, participácia verejnosti a spoločenská stabilita sa v politologickej teórii konceptualizuje rôzne. Jedným z vplyvných autorov, ktorí rozvíjajú túto tému, je Giovanni Sartori. G. Sartori (1993, s. 113 – 117) prispel k hlbšiemu pochopeniu participatívnej demokracie tým, že ju charakterizoval v konfrontácii s ďalšími modelmi demokracie, ktorými sú volebná, zastupiteľská, priama a referendum demokracia. Sartori tvrdí, že participatívnu demokraciu možno zaradiť do každého zo spomenutých modelov demokracie a zároveň ani do jedného z nich. V každom prípade však Sartori zvyrazňuje kľúčový význam „účasti“, pričom si všima a zdôrazňuje to, že zmysel aktívnej a osobnej politickej angažovanosti (participácie) občana aj mimo volieb nemožno v demokracii nikdy zanedbať.

V súvislosti s témou sociálneho dialógu je zaujímavé nielen Sartoriho chápanie vzťahu demokracie a stability, ale aj demokracie a konsenzu (Sartori, 1993). V tejto súvislosti vychádzame z úvahy, že existujú pri najmenšom tri veci, s ktorými možno súhlasiť: a) najvyššie hodnoty, ktoré štruktúrujú systém hodnotových orientácií, b) pravidlá hry alebo postupy, c) určité vlády a vládne stratégie. Tieto ciele konsenzu (disenzu) možno podľa D. Eastona (1965) premeniť na tri roviny konsenzu: konsenzus na úrovni spoločenstva alebo základný konsenzus, b) konsenzus na úrovni režimu alebo procedurálny konsenzus, c) konsenzus na úrovni politickej taktiky. Sartori za nevyhnutnú podmienku demokracie považuje práve konsenzus na procedurálnej úrovni a najmä konsenzus s pravidlami riešenia konfliktov (Čambáliková, 2002, s. 450).

Medzi významných teoretikov participatívnej demokracie patrí Benjamin Barber, autor koncepcie tzv. silnej demokracie ako modernej formy participatívnej demokracie. Základom tohto typu demokracie je idea a ide-

ál samosprávneho spoločenstva občanov, ktorí sú zjednotení ani nie tak homogénnymi záujmami, ako skôr občianskym vzdelávaním, a ktorí sú schopní spoločného účelu a vzájomnej aktivity prostredníctvom svojich občianskych postojov a participatívnych inštitúcií viac než svojím altruizmom alebo dobrou povahou (Barber, 2003, s. 117). Silná (participatívna) demokracia teda predstavuje „*novú teóriu, ktorá čerpá zo spektra už existujúcich praxí a vyživujú ju klasické teórie spoločenstva, občianskeho vzdelávania a participácie*“ (ibid, s. 118). Tento typ „silnej“ (participatívnej) demokracie kladie Barber do opozície „tenkej“ či „slabej“ demokracii, ktorá je zakorenená v individuálnych právach. Barber „slabú“ demokraciu dáva do súvislosti s „pasívnym a nemým občianstvom“ a stavom, keď sa väčšina ľudí vôbec nezaujíma o politiku. Takáto, na radikálnom individualizme a exkluzivizme postavená demokracia, podľa (nielen) Barbera produkuje menej legitímne výsledky a politické rozhodnutia; a zároveň tiež vytvára aj „slabé demokratické spoločenstvo“. Opakom a súčasne alternatívou „slabej“ demokracie je ním predkladaná „silná“ demokracia, ktorá „*vytvára verejnú schopnú rozumne verejne deliberovať a rozhodovať, a tým odmieta tradičný redukcionizmus a fikciu atomistických individuí vytvárajúcich spoločenské väzby ex nihilo*“ (ibid, s. 133).

Podobne ako G. Sartori, aj B. Barber si všima pozitívne účinky uplatňovania participatívnej demokracie aj v súvislosti s konfliktmi a ich riešením. Podľa neho „*zatiaľ čo liberálna demokracia chápe politiku ako spôsob eliminácie konfliktu (anarchistický prístup), jeho potláčania (realistický prístup) alebo jeho tolerancie (minimalistický prístup), silná demokracia sa pokúša premeniť konflikt prostredníctvom politiky mimoriadnej vynachádzavosti a objavovania. Pokúša sa vytvoriť verejný jazyk, ktorý pomôže preformulovať súkromné záujmy v zmysle citlivosti voči verejnej výpomoci, pričom jej cieľom je pochopenie jednotlivcov nie ako abstraktných osôb, lež ako občanov. Takže viac než oddelenosť sú definíčnými črtami ľudskej spoločnosti rovnorodosť a rovnosť*“ (Barber, 2003, cit. podľa Sekerák, 2017, s. 195).

Občania – voliči vykonávajú, resp. legitimizujú politickú moc a ako voliči participujú na voľbách uskutočňujú týmto elementárnu formu občianskej participácie. Demokratický proces je skutočne zhustene obsiahnutý v slobodných voľbách. „*Z hľadiska naplňovania občianskej participácie však nemožno ignorovať námietku, že voľby sú síce základným, ale diskontinuítnym úkonom a tiež nemožno ignorovať fakt, že medzi výberom vo voľbách a konkrétnymi vládnyimi rozhodnutiami zostáva istý priestor – až priestor diskrepancie*“ (Čambáliková, 1996a, s. 51). Preto je sila volieb sama osebe len mechanickou zábezpekou demokracie a volebný konsenzus nerieši „*vlastný problém politológa par excellence, totiž ten, akú povahu má politický vzťah a aké sú jeho základy*“ (Sartori, 1993, s. 90).

Politická participácia občanov demokratických štátov – ku ktorým Slovenská republika nepochybne patrí – sa teda nevýčerpáva a nemôže vyčerpávať volením a možnosťou byť volený (na národnej či regionálnej úrovni, resp. do parlamentu či miestnych samospráv; ako aj na nadnárodnej úrovni, resp. volieb do Európskeho parlamentu). Na základe občianskych práv na zhromažďovanie a združovanie sa v politickej i mimopolitickej sfére vstupujú občania do najrozmanitejších hnutí, iniciatív, vytvárajú si rozličné politické i nepolitické organizácie, spolky a združenia. Zmysel a funkcia politických strán a občianskych združení sa v demokratickej spoločnosti neobmedzuje len na vyjadrovanie a presadzovanie špecifických záujmov a potrieb svojich členov. So vznikom a fungovaním nových inštitúcií, v rámci a prostredníctvom ktorých sa predpokladá v demokratickom prostredí občianska participácia, sú späté zásadné zmeny a rozhodnutia. „*Štát by*

mal poskytovať priestor a podporu konštituovaniu spoločenských aktérov a tým novým, moderným formám sebakonštituovania spoločnosti. Táto nová forma sebaytvárania by sa nemala opierať o globálnu identitu a predstavu unifikovanej kolektívnej spoločnosti, ale o inštitucionalizované pravidlá a partikulárne záujmy. V tomto kontexte nie je teda predpokladom uskutočňovania reformných politík zablokovanie „konzervatívnych“ spoločenských záujmov, ale je ním vytváranie inštitúcií, ktoré podporujú kryštalizáciu, racionalizáciu a integráciu sociálnych záujmov – inštitúcií zaplňajúcich spoločenské vákuum a súčasne stabilizujúcich spoločnosť“, konštatuje Melanie Tatur (DFG-Projekt 1992 – 1994, s. 39; citované podľa Čambáliková, 2008, s. 36).

Autori a autorky zaoberajúci sa problematikou demokracie vo všeobecnosti v zásade akceptujú názor, že pre kvalitu demokracie a fungujúceho demokratického usporiadania je charakteristické, že „väčšina občanov musí mať prinajmenšom možnosť participovať s minimálnym stupňom kognitívnej kompetencie, aspoň z času na čas, alebo prinajmenšom v prípade skutočnej naliehavosti“, ako to explicitne konštatuje napríklad L. Whitehead (1997, s. 129). Súhlasíme s M. Sekerákom, že toto možno pokladať za elementárne a minimálne predpoklady demokracie – a to nielen z dôvodu efektívnej mimovolebnej kontroly politickej moci občanmi, ale aj pre dôležitý fakt a pocit účasti na politike, ktorá sa občanom takouto participáciou umožňuje. *Skutočná demokracia totiž zahŕňa občiansku participáciu už priamo zo svojej definície*“ (Sekerák, 2017, s. 179 – 180).

Idey a koncepcie participatívnej demokracie možno pokladať za súladiace (aj) s ideou regionálneho sociálneho dialógu a môžu byť inšpiratívne pre jeho realizáciu.

Pri konceptualizácii participatívnej demokracie možno za jej charakteristiky považovať:

- zdôrazňovanie až komunitaristického a spoločenstvo budujúceho charakteru občianskej účasti,
- zdôrazňovanie nevyhnutnosti prenikania občianskej samosprávy do rozličných sfér spoločenského života,
- chápanie participácie ako realizácie „občianskych cností“ a akcentovanie „sociálneho tréningu“ občanov v súvislosti s ňou,
- akcentovanie demokratickej participácie aj ako nástroja individuálneho sebarozvoja, sebazvedávania,
- skvalitňovania liberálnej demokracie na všetkých úrovniach.

Marián Sekerák (2017, s. 180) podstatné charakteristiky participatívnej demokracie vidí v prácach C. Patemanovej (1970, 2012), C. B. Macphersona (1964, 1977) a B. Barbera (2003)¹², pričom zdôrazňuje, že „ich predstavy o občianskej angažovanosti vo verejnom živote sa ako opätovne aktuálne javia vo svetle súčasných prístupov nás, intelektuálov i niektorých demokraticky zvolených politikov k hodnote liberálnej demokracie i meniacich sa prejavov občianskej participácie“. V tomto kontexte ide nielen o kontinuálny pokles volebnej účasti, či čoraz častejší fenomén predčasných parlamentných volieb v rôznych európskych liberálnych demokraciách, ale tiež celkové zvyšovanie príjmovej nerovnosti, zmenšovanie pocitu potreby spoločenskej solidarity a spolupráce, intoleranciu, celkovú nespokojnosť so zastupiteľskou demokraciou a výkonom vlád-

¹² Zároveň však M. Sekerák konštatuje, že v ostatných dvoch desaťročiach možno pozorovať aj v našej akademickej spisbe postupný nárast záujmu o problematiku občianskej participácie (napr. Čambáliková 1996; Macháček 2002; Klocková 2006; Ondria 2007; Višňovský 2008; Strussová, Petriková 2008; Klimovský 2008, 2009; Bútorová, Gyárfášová 2010; Ježovicová 2010; Kováčová 2011; Horenský 2013; Bardovič 2015; Mikušová Meričková et al. 2016) vrátane takých oblastí, akou je ekonomická demokracia (Sekerák 2012) či participácia záujmových skupín, mimovládnych i neziskových organizácií a sociálnych partnerov pri riešení spoločenských konfliktov a dosahovaní konsenzu (Čambáliková 2009, 2013; Malová 2008; Kuvíková et al. 2014; Uhlerová 2012, 2015).

nutia. Spomenutý negatívny fenomén relatívne nízkej volebnej účasti sa znásobuje rastúcou nedôverou voličov v politické strany a ich predstaviteľov. Ako ukazuje aj aktuálna analýza volieb a volebných výsledkov na Slovensku z pera Natálie Kováčovej, znížená kredibilita politických strán, ako aj ich slabé regionálne štruktúry výraznou mierou vplyvajú na dominanciu nezávislých kandidátov a expanziu alternatívnych hnutí a štruktúr (Kováčová, 2019).

Aj vo vzťahu k regionálnemu sociálnemu dialógu – a odborom osobitne – sú dôležité súčasné trendy občianskeho organizovania sa, kde je badateľný „všeobecný odklon od organizácií s masovou účasťou, posilňovanie individualizmu a profesionálnych organizácií občianskej spoločnosti“ (porovnaj Uhlerová, 2012). Problém klesajúcej volebnej účasti (participácie občanov vo voľbách) podnecuje k úvahám o samotnej legitimitě demokratického vládnutia, čo vedie nielen k akademickému diskurzu o tejto problematike, ale aj k hľadaniu praktických návrhov a nástrojov zdokonaľovania „tradičnej“ demokracie. Sem patrí aj záujem o také formy politickej participácie, ktoré umožňujú občanom ovplyvňovať politiku priamo a aj mimo času a aktu volieb. Vo vyspelých demokratických štátoch rastie intenzita uplatňovania inštitútov priamej demokracie na národnej i lokálnej (regionálnej) úrovni.

Podľa C. Patemanovej participácia odkazuje na (rovnú) participáciu na prijímaní rozhodnutí a politická rovnosť zasa odkazuje na rovnosť prístupu k moci pri rozhodovaní o výsledku rozhodnutí. Obhajcovia a obhajkyne participatívnej demokracie sú spravidla optimistickí v predpoklade, že prípadné väčšie a častejšie zapojenie občanov do správy verejných vecí rozvíja „občianske cnosti“, posilňuje v občanoch pocit zodpovednosti za prijaté rozhodnutia a že v participatívnom prostredí sa jednotlivci „naučia“ stať sa „dobrým občanom“. Občianska participácia je rozhodujúcou premennou v rámci úspešného budovania občianskej spoločnosti, pričom občianska spoločnosť je chápaná ako „autonómna entita, ktorá sprostredkuje vzťahy medzi súkromnou sférou, politikou a štátom“ (Malová, 2008, s. 349). Občiansku participáciu možno v širšom zmysle chápať ako účasť „na politickom živote v akejkoľvek forme“ (Ondria, 2007, s. 116). A v súvislosti s regionálnym sociálnym dialógom najmä v rámci rozvoja sídel a regiónov. P. Gajdoš chápe participáciu ako jeden z podstatných faktorov sídelného rozvoja a účasť obyvateľov na procesoch riadenia a rozvoja sídla ako jedno zo základných práv v sídelnom rozvoji (Gajdoš 2002, s. 303). Význam participácie v sídelnom a regionálnom rozvoji spočíva v tom, že občania si utvárajú svoje sídelné prostredie podľa svojich potrieb, zároveň sa v tomto procese sami menia, participujúci občania prestávajú byť ľahostajní k svojmu sídelnému a sociálnemu prostrediu a preberajú zodpovednosť za dianie v ňom (Štrussová, Petříková, 2009, s. 356). Občianska participácia je úzko previazaná s endogénnymi potenciálmi regiónu a jeho ľudským a sociálnym kapitálom. Spoločenstvo možno charakterizovať ako prienik siedmich druhov kapitálu v poradí: prírodný, kultúrny, ľudský, sociálny, politický, finančný a infraštruktúrny. Tieto kapitály sa môžu navzájom buď posilňovať, alebo oslabovať. Zdroje môžu byť transformované z jednej formy kapitálu do druhej. Hranice kapitálov sa vzájomne prekrývajú. Spolu môžu vytvárať udržateľné spoločenstvá so zdravým ekosystémom, prosperujúcou ekonomikou a sociálnou inklúziou (Moravanská, 2009).

Do foriem politickej participácie sa teda okrem účasti vo voľbách zahŕňa aj členstvo v spoločensko-politických organizáciách, účasť na spolkovom živote, na verejných zhromaždeniach, protestných a podporných kampaniach, rozličných iniciatívach, spisovanie petícií a podobné občianske aktivity. Osobitnou a dôležitou

formou a spôsobom participácie je aj sociálny dialóg, kolektívne vyjednávanie na všetkých úrovniach a vo všetkých relevantných sférach vrátane účasti na štrajkoch. Participácia na sociálnom živote má totiž rôzne dimenzie, ktoré sú nevyhnutne reflektované v rozličných spôsoboch participácie. Za pozitívum participácie v rámci procesu tvorby konkrétnych politík je považované nielen zvyšovanie responzívnosti vlády¹³ k verejnosti, ale aj posilňovanie legitimacy vládnutia ako takeého (Klimovský, 2009, s. 1).

Prívrženci a prívrženkyne participatívneho vládnutia, ako je napr. Wampler (2012, s. 668), optimisticky predpokladajú, že občianska participácia bude mať pozitívne dôsledky aj vzhľadom na posilňovanie sociálnej spravodlivosti. Tento optimizmus však pramení zo špecifického chápania participatívneho vládnutia, ktoré je ponímané akoby „*naštepene na zastupiteľskú demokraciu a existujúce štátne inštitúcie*“ (Wampler, 2012, s. 669; citované podľa Sekerák, 2017, s. 183).

Vo všeobecnosti sa od občianskej participácie v politickej sfére očakáva najmä skvalitnenie výstupov politického systému vo forme verejných politík, zvyšovanie responzívnosti politických elít a ich kontroly občanmi; a tiež zrod a oživenie občianskej spoločnosti. Hlavným východiskom ideí obhajcov a obhajkýň participatívnej demokracie bolo a je presvedčenie, podľa ktorého „*čím slabšia je účasť širokej verejnosti na politickom dianí, tým viac sa oslabujú základy demokracie v danom štáte*“ (Ježovicová, 2010, s. 115).

Aktívne zapojenie a kontinuálna účasť občanov sú dôležité, lebo samotné politické strany a voľby (hoci sú základným aktom politickej participácie) nezabezpečia rovnováhu v demokratickom štáte. Obhajcovia a obhajkyne participatívnej demokracie teda neakceptujú názor, ktorý „*ponúka voličom, aby si priamo alebo nepriamo zvolili svojich vládcov, ale aby sa im potom príliš nepletli do výkonu moci, ktorá sa (...) stáva vecou tých, ktorým dali prednosť vo volebnej súťaži*“ (Novák, 2003, s. 31).

Autori a autorky zaoberajúci sa problematikou občianskej participácie a demokratizácie sa vo všeobecnosti zhodujú v predpoklade, že zvýšená občianska participácia môže viesť:

- k efektívnejšej kontrole verejnej moci,
- k zahrnutiu čo najširšieho spektra záujmov a eliminácii rizika, že niektoré zo spoločenských záujmov ostanú opomenuté,
- k zvýšeniu povedomia o verejných záležitostiach,
- k posilneniu pocitu a puta občianskej vzájomnosti,
- k zvýšeniu legitimacy a akceptovateľnosti prijatých politických rozhodnutí a
- k posilňovaniu občianskeho zmyslu pre komunitu (porovnaj Pennock, 1979, s. 441 – 445).

Obhajcovia a obhajkyne participatívnej demokracie presadzujú zvýšenú účasť občanov v politike a kontrolu nad prijímaním politických rozhodnutí, či už prostredníctvom prostriedkov priamej demokracie, participáciou na mikroúrovni, deliberáciou a tzv. kooperatívnym vládnutím, alebo vďaka spojeniam, ktoré existujú a rozvíjajú sa medzi občanmi a politickými inštitúciami. Ide teda o viacero rozličných participatívnych inovácií¹⁴.

¹³ Analogicky môžeme dodať, že aj zvyšovanie responzívnosti tzv. lokálnych vlád, či už na úrovni VÚC alebo miest a obcí.

¹⁴ Medzi takéto inovácie patrí napr. participatívne rozpočtovanie, resp. participatívny rozpočet.

Vo svojej podstate a vo svojich dôsledkoch teda realizovanie a rozširovanie občianskej participácie znamená rozšírenie demokracie za hranice tradičných politických oblastí, teda tam, kde až doposiaľ bola a je moc v štandardných liberálnych demokraciách sústredená do rúk volených politických elít (a to na všetkých úrovniach vládnutia vrátane regiónov od miestnych samospráv až po nadnárodné regionálne útvary a združenia). Prívrženci a prívrženkyne idey a praxe participatívnej demokracie spravidla predpokladajú, že zvýšenie občianskej participácie umožní transformáciu individuálnych a konfliktných záujmov do podoby spoločných záujmov a prispeje k ľahšiemu dosahovaniu konsenzu.

Participatívna demokracia je teda nielen vhodným nástrojom a formou realizácie občianskeho aktivizmu, ale je aj prevenciou pred hrozbou šírenia nedemokratických spôsobov prijímania politických rozhodnutí a vhodným fórom demokratického riešenia konfliktov.

Carole Pateman opakovane upozorňuje, že ak sa má demokracia rozvíjať, musí byť dosiahnutá čo najvyššia miera socializácie a sociálneho „tréningu“ občanov¹⁵. Domnieva sa, že práve vďaka tomu sa budú rozvíjať aj ich individuálne pozitívne psychologické vlastnosti a demokratické zručnosti (Pateman, 1970, s. 42). Podobne ako Pateman aj kanadský politický teoretik C. B. Macpherson tvrdí, že cieľom participatívnej demokracie je umožniť členom spoločnosti (občanom), aby sa v rámci nej rozvíjali ako jedinečné ľudské bytosti a pracovali v prospech spravodlivejšej spoločnosti. Ako správne konštatuje M. Sekerák (2017, s. 189), zatiaľ čo C. Pateman akcentovala najmä potrebu rozšírenia možností participácie na pracoviskách (ekonomická demokracia), C. B. Macpherson sa usiloval väčmi demokratizovať už jestvujúce demokratické inštitúcie. Podľa Macphersona koncept participatívnej demokracie „vyžaduje jasné podriadenie ekonomických procesov imperatívom individuálneho sebarozvoja a demokratického rozhodovania“. Občianska participácia musí podľa neho čeliť v moderných kapitalistických spoločnostiach určitým hrozbám, ku ktorým patrí predovšetkým vysoká miera individualizmu a výrazné ekonomické nerovnosti medzi občanmi. Jeho projekt participatívnej demokracie videný cez prizmu najnovších trendov si všímá najmä oblasti, akými sú globálne protestné hnutia a aktivity, participatívne rozpočtovanie na lokálnej úrovni alebo vytváranie deliberatívnych skupín.

Participácia a deliberácia dnes – ako konštatuje aj M. Sekerák (2017, s. 192) – už vôbec nie je záležitosťou iba lokálnej úrovne malých spoločenstiev zoskupujúcich hŕstky aktívnych jednotlivcov. Vďaka prudkému rozvoju informačných a komunikačných technológií za posledné približne tri desaťročia sa rozširujú aj možnosti elektronickej participácie vo forme e-demokracie, ktorá zahŕňa tak vnútrostranícke referendá, ako aj elektronické hlasovanie vo voľbách na národnej či lokálnej úrovni. Ostáva však silne závislá od dosiahnutej technologickej infraštruktúry, legislatívneho prostredia a miery spoločenského dopytu po tomto type participácie.

Občiansky aktivizmus sa môže dnes rozvíjať aj prostredníctvom sociálnych sietí. Viacerí analytici a analytičky však v súvislosti s nimi oprávnené upozorňujú aj na to, že tieto siete ponúkajú, povedané známu terminológiou poľsko-britského sociológa Zygmunta Bauman, akúsi „tekutú participáciu“, keďže nemusia bezprostredne súvisieť s fyzickým a aktívnym zapojením participanta/ky do konkrétnej akcie, ich efekt môže byť len ad interim, pričom tento nemusí nevyhnutne viesť k modifikácii alebo odstráneniu tých sociálnych faktov či verejných politik, ktoré sú ich objektom.

¹⁵ K tomuto „tréningu“ občanov (vrátane „tréningu“ svojich zástupcov v štruktúrach regionálneho sociálneho dialógu) by mali prispievať tiež odbory – možno aj špecializovanými, na túto oblasť cieľenými kurzmi v rámci vzdelávania funkcionárov a členov odborov.

4.2. Deliberácia ako jedna z foriem politickej participácie a/alebo regionálny sociálny dialóg ako jedna z možných foriem deliberácie?

S trendom rozvoja inštitútov priamej demokracie súvisí rozvíjanie rozličných foriem deliberatívnej demokracie. Ide o inovatívne modely participatívneho vládnutia, ako aj rozličné formy tzv. aktívneho občianstva.

Deliberatívna demokracia je forma vlády, v ktorej slobodní a rovní občania (a ich reprezentanti) zdôvodňujú rozhodnutia (zásada uvádzania dôvodov) v procese, v ktorom si vzájomne uvádzajú dôvody, ktoré sú vzájomne prijateľné a všeobecne prístupné (zásada prístupnosti procesu a zdôvodňovania ostatným), s cieľom dosiahnuť záver, ktorý je záväzný pre všetkých občanov v súčasnosti (zásada záväznosti procesu), ale otvorený ďalším výzvam v budúcnosti (zásada dynamiky procesu) (Gutmannová – Thompson, 2004; cit. podľa Bianchi – Miková, 2010, s. 109).

Základnými princípmi deliberácie sú:

- inkluzívnosť (žiadna skupina občanov nie je vylúčená z diskurzu),
- rovnosť (v zmysle formálnej politickej rovnosti a prihladenia na mocenské rozdiely a asymetrie medzi účastníkmi deliberatívneho procesu,
- reciprocita/vzájomný rešpekt (ochota načúvať iným),
- verejnosť a transparentnosť (zdôvodňovanie a rozhodovanie sa stáva súčasťou širšieho verejného diskurzu),
- zodpovednosť (každý účastník preberá zodpovednosť za prijaté rozhodnutie a nemôže sa z neho vyviníť) (Hildreth, 2012; Sekerák 2014, s. 106).

Medzi hlavné výzvy, ktoré môžu do značnej miery spochybniť relevantnosť teórie a najmä praxe deliberácie, patria okrem iných aj otázky

- efektívnosti procedúr kolektívneho prijímania rozhodnutí,
- kognitívnej inkompetencie tvorcov rozhodnutí (pokiaľ sa za nich považujú „nepolitici“, čiže občania bez profesionálnych politických skúseností),
- veľkosti a podoby deliberatívnych skupín,
- mocenskej a triednej hierarchie vnútri týchto skupín,
- hegemonného diskurzu, v rámci ktorého deliberalizácia prebieha,
- spôsobov definovania verejného záujmu (jeho prípadné stotožnenie so záujmom väčšiny),
- ochoty potenciálnych účastníkov participovať na deliberácii,
- miery potláčania názorov a práv reprezentantov menšinového tábora v deliberujúcej skupine.

Ako konštatuje aj Jana Plichtová (Plichtová, 2010, s. 27), „*prehĺbenie demokracie o deliberačnú a kriticko-reflexívnu dimenziu, najmä ak sa odohráva systematicky a inštitucionalizovane v podobe deliberačných fór s reprezentatívnym výberom všetkých názorových pozícií a záujmov občanov, je efektívnou cestou, ako nastoliť rovnocenný dialóg medzi štátom a občianskou spoločnosťou. Je tiež účinným prostriedkom, ako obmedziť korupciu a vplyv silných ekonomických skupín. Ak ich súčasťou je aj vzdelávanie občanov, ktoré*

im umožní odlišiť skutočné možnosti riešenia od iluzórnych, tak výsledkom sú riešenia, ktoré zvyšujú kvalitu občianskeho porozumenia, ako aj kvalitu a legitimitu politického rozhodovania. Ak deliberačné fóra zahŕňajú všetky spoločenské vrstvy, ak sú finančne podporované štátom, vytvára to podmienky na inkluzívnu demokraciu a na spravodlivejšiu spoločnosť.“

Dlhodobá úspešná kooperácia občanov vyžaduje vzťahy založené na reciprocite, vzájomnej dôvere a pre všetky zúčastnené strany nejaký benefit z dohody.

Pri úspešnej deliberácii je potrebné rešpektovať „*kritériá dobrého spravovania*“ (Klocoková, 2010, s. 468 – 469), najmä: účasť verejnosti, dodržiavanie práv a pravidiel, transparentnosť pri rozhodovaní, ústretovosť k zainteresovaným subjektom, konsenzuálne orientované rozhodovanie, rovnosť a inkluzívnosť, efektívnosť a vykázateľnú zodpovednosť (accountability). Zároveň však treba mať na zreteli aj upozornenia niektorých autorov a autoriek (napr. Pollocová et al. 2008, Marinetto 2003, Turner 2001 in Klocoková 2010), ktorí varujú, že „*zvýrazňovanie suverenity komunity, ktorá má prebrať zodpovednosť za správu územia a poskytovanie služieb, rétorika spoločného rozhodovania, to všetko môže prakticky viesť aj k oslabeniu pozície komunity. Platí to najmä vtedy, keď sa redukovujú verejné zdroje, zatiaľ čo očakávania sa zvyšujú. Presun rozhodovacích právomocí na lokálnu úroveň teda nemusí viesť k väčšej demokratizácii. Môžu sa posilniť a reprodukovávať mocenské a sociálne nerovnosti v rámci komunít*“ (Klocoková 2010, s. 489).

Treba mať tiež stále na zreteli, že občania a občianky v regióne (lokálnej komunite) nepredstavujú homogénnu skupinu a problémy s reprezentáciou záujmov nezmiznú ani v prípade otvorenia procesov rozhodovania participácii verejnosti. Nepochybne však koncepcia a prax participatívnej a deliberatívnej demokracie predstavujú formy demokratického vládnutia. Teória participatívnej demokracie zdôrazňuje rolu autonómnosti a emancipácie v politickom rozhodovaní a podporuje čo najširšie zapojenie občanov a občianok do rozhodovacích procesov v spoločnosti. „*Táto demokratizácia spoločnosti má prebiehať na všetkých možných úrovniach a má meniť nielen tradičné formy politickej participácie, ale tiež zasahovať do sfér ľudského života, ktoré neboli predtým demokratickou teóriou zaznamenané. Prvky participatívnej demokracie by tak mali byť zavádzané po novom napr. v lokálnej politike, v súkromných i štátnych organizáciách či na pracoviskách*“ (Dvořák, 2013, s. 111).

4.3. Odbory ako „tradičný“ sociálny partner a mimovládny aktér

Podľa Normana Uphoffa (Uphoff, 1995, s. 17) sa „*tretí sektor nachádza niekde v inštitucionálnom priestore medzi verejným a súkromným sektorom, a nepatrí mimovládnym organizáciám, ale asociáciám občanov a členským organizáciám*“. Podstatnou charakteristikou, ktorá diferencuje mimovládne organizácie, je ich forma. Môžu byť buď členskými organizáciami slúžiacimi svojim členom, alebo servisnými organizáciami, ktoré slúžia svojim klientom či príjemcom pomoci. Kým členské organizácie využívajú svojpomocné formy fungovania a zodpovedajú sa členom, pri servisných sú ich klienti v pozícii „ber alebo nechaj tak“ (ibid, s. 19).

V typológii od Petrovej a Tarrowa (podľa Profant, 2015, s. 115) sa otázka členstva blíži participatívnej dimenzii kolektívnej aktivity a zahŕňa počet ľudí, ktorí sa zapájajú do dobrovoľníckych združení, alebo počet ľudí, ktorí sa zúčastňujú demonštrácií a protestných akcií. Dôležitá je dimenzia **transakčnej kapacity**, ktorá charakterizuje **schopnosť aktérov (reprezentantov a aktivistov) vytvárať siete, spolupracovať a komunikovať s inými aktérmi** (aktivistami, organizáciami, verejnými inštitúciami) **a vznášať požiadavky** na úkor záujmov niekoho iného (Čísař, 2008, s. 30). Petrov a Tarrow uvádzajú, že pre tzv. transakčný aktivizmus sú charakteristické **väzby** – a to tak **trvalé, ako aj dočasné** (a ad hoc) medzi nimi a organizovanými neštátnymi aktérmi, politickými stranami, nositeľmi moci a rôznymi inštitúciami¹⁷. Upozorňujú zároveň na to, že ak aj aktéri z mimovládneho sektora nie sú schopní mobilizovať ľudí, neznamená to, že by neboli schopní presadzovať svoje záujmy. Práve, naopak, profesionálni aktivisti a profesionálne aktivistky (zástupcovia a zástupkyne/reprezentanti a reprezentantky rozličných skupín) využívajú iné prostriedky.

Ondřej Čísař (2008) na základe zozbieraných empirických údajov o rôznych formách politického aktivizmu v Česku píše o **starom (tradičnom) participačnom aktivizme** a o **(novom) transakčnom aktivizme**, pričom odbory vo všeobecnosti považuje za príklad tradičného participačného aktivizmu.

Príkladom tzv. transakčného aktivizmu sú nové advokačné skupiny využívajúce na presadenie svojich záujmov nenásilné demonštrácie, happeningy, performancie a petície. Ak aj tieto nové advokačné skupiny neuspeli v mobilizovaní takého množstva ľudí, aké sú schopní mobilizovať odbory, prekonávajú ich – ako píše autor – v množstve politických aktivít¹⁸. To, či a ako sú kolektívni aktéri schopní presadiť svoje záujmy, do značnej miery súvisí so „*štruktúrou politických príležitostí*“ a „*prístupom k zdrojom*“ (ibid, s. 74 – 81).

Pod zdrojmi vplyvu kolektívneho aktéra, prípadne záujmovej skupiny (teda aj odborov, prípadne aktérov sociálneho partnerstva) možno rozumieť akékoľvek možnosti, danosti a kapacitu záujmovej skupiny vplývať na verejnú politiku a držiteľov moci, teda schopnosť skupiny dosiahnuť svoje ciele či presadiť záujmy, ktoré sleduje, reprezentuje. Ide o reálnu silu záujmovej skupiny, prameň jej moci, príležitosti a možnosti, ktoré má pre svoju činnosť v politickom systéme (Uhlerová, 2013a). Tieto zdroje by sme mohli rozdeliť do niekoľkých skupín, a to:

Z pohľadu charakteru zdrojov:

- ekonomické zdroje,
- personálne zdroje,
- inštitucionálne zdroje,
- legislatívne zdroje,
- sociálne a societálne zdroje,
- politická podpora,
- medzinárodná podpora,
- ďalšie zdroje.

¹⁷ Opäť upozornenie na dôležitosť väzieb (aj odborov) s inými politickými i mimopolitickými aktérmi; ako aj na povahu týchto väzieb (dočasné/trvalé, formálne/neformálne...) – a vzhľadom na RSD – najmä väzieb (vrátane partnerstiev) na úrovni regiónov.

¹⁸ V tejto súvislosti je aktuálna otázka, aké možnosti aj nových foriem činnosti a aktivít sa odborom ponúkajú, resp. môžu byť odbormi vytvárané a realizované v súvislosti s ich pôsobením ako aktéra regionálneho sociálneho dialógu.

Z pohľadu prostredia, ktoré zdroje ponúka/vytvára:

- interné zdroje,
- externé zdroje.

Ekonomické zdroje, ktoré umožňujú kontinuálnu existenciu a fungovanie akejkoľvek organizácie, môžeme počítať medzi významné zdroje vplyvu záujmovej skupiny v politike. Medzi ekonomické zdroje patria **finančné zdroje a majetok**, ktorými záujmová skupina disponuje.

Finančné zdroje sú získavané najmä z **členských príspevkov, formou darov**, ako aj **príjmami z majetku** (prenájmu, predaja). Keďže v mnohých prípadoch členské príspevky tvoria najväčší podiel na finančných zdrojoch (často sú len jediným zdrojom príjmu) záujmovej skupiny, sú logicky závislé od výšky členskej základne a ochoty členov finančne prispievať na činnosť organizácie. V niektorých krajinách sú záujmové skupiny odkázané len na členské príspevky, prípadne na finančné dary alebo podporu jednotlivcov alebo organizácií.

Personálne zdroje predstavujú **členskú základňu, jej mohutnosť a akcieschopnosť a vedenie (leadership) záujmovej skupiny a jej kvalitu** (vzdelanie, charizma, skúsenosť, schopnosť viesť, manažovať, organizovať, kontakty na držiteľov moci a pod.).

Všetky záujmové skupiny postavené na princípe členstva sa logicky usilujú o jeho zvyšovanie a dosiahnutie čo najvyššieho možného počtu členov. Cieľom je demonštrovať čo najväčšiu silu a zároveň rozsiahlu podporu záujmov v spoločnosti, legitimitu požiadaviek, a teda reprezentatívnosť organizácie.

Stav, početnosť a akcieschopnosť členskej základne patrí medzi elementárne zdroje vplyvu záujmovej skupiny. Prostredníctvom členskej základne záujmová skupina nedemonštruje len svoju silu, mohutnosť, ale aj legitimitu požiadaviek, a tým **reprezentatívnosť organizácie**. Často je kritérium reprezentatívnosti podmienkou akceptácie danej skupiny pri vyjednávaní. Ide najmä o sektorové záujmové skupiny (napr. odbory a zamestnávateľské zväzy), ktoré sa snažia cez početnosť členskej základne legitimizovať svoj vzťah k vláde. Reprezentatívnosť a vykazovanie rozsiahlej členskej základne vyvažuje základný nedostatok záujmových skupín spočívajúci v absencii priamej účasti vo volebnej súťaži (Kunc, 2008, s. 84), keďže pri existencii neokorporatívneho modelu sprostredkovania záujmov sa spolupodieľajú na tvorbe politiky vlády a to bez toho, aby na to dostali mandát od voličov, čím môže byť spochybňovaná legitimita spoluúčasti na kreovaní vládnych politík. Odbory svoju reprezentatívnosť preukazujú, aby mohli byť členmi tripartity, alebo vyjednávajú kolektívnu zmluvu so zamestnávateľom. Reprezentatívnosť sa preukazuje pomerom počtu členských subjektov k celkovému počtu potenciálnych členov (teda celej reprezentovanej sociálnej skupiny, profesii, firmám pôsobiacim v určitom sektore a pod.).

Výška členskej základne sa najmä pri odborových organizáciách berie ako prvý a možno základný nástroj merania sily danej záujmovej skupiny, keďže je dôležitým indikátorom schopnosti organizovať sa a zaujať masovú podporu a potenciálu mobilizovať pracovníkov pre industriálnu akciu. Najbežnejšie nástroje na meranie sily odborov možno považovať práve početnosť členskej základne, okrem toho i pôsobnosť a efektivitu kolektívneho vyjednávania a intenzitu štrajkov (Crowley, 2004), ktorých úspešnosť môže byť do istej miery determinovaná práve organizovanosťou a reprezentatívnosťou (Uhlerová, 2012). Taktiež Medzinárodná organizácia práce za indikátory sociálneho partnerstva považuje organizovanosť v odboroch (čiže výšku členskej základne a jej percentuálny podiel na celkovom počte zamestnancov) a pokrytie kolektívnymi zmluvami a efektivitu kolektívneho vyjednávania (Lawrence – Ishikawa, 2005). Členská základňa je jedným z dôležitých faktorov, ktoré určujú aj vplyv organizácie a tým aj jej postavenie ako záujmového združenia, nátlakovej skupiny voči ďalším partnerom, subjektom politického systému, nositeľom politického rozhodovania či aktérom politického procesu.

Záujmové organizácie, ktoré majú privilegované postavenie a vstupujú do vzťahu s vládou, zastupujú skôr záujmy výrobcov ako spotrebiteľov. Medzi najčastejších partnerov patria obchodné a zamestnávateľské združenia, odbory a profesijné organizácie. Odbory a zamestnávateľské zväzy zaisťujú prepojenie štátu a hospodárstva a slúžia ako nárazník sociálnych konfliktov. Z toho vyplývajú možné negatívne dosahy na kvalitu demokracie a štátnej správy, lebo dochádza k oligarchizácii moci v dôsledku jednostranne vytváraných dohôd, na ktorých sa podieľajú vplyvní jedinci stojaci na čele privilegovaných skupín. To prináša nerovnosť pri reprezentácii záujmov. Taktiež parlament prestáva plniť funkciu aktívneho tvorcu politiky, ale len registruje a schvaľuje politiku, ktorá bola vyjednaná v rámci záujmového sprostredkovania (Müller, Laboutková, Vymětal, 2010).

Pod inštitucionálnymi zdrojmi by sme teda mohli rozumieť **prístup záujmovej skupiny k rozhodovateľom a ich participácia na legislatívnom procese. Tento prístup je právne a inštitucionálne upravený, formalizovaný, a záujmovým skupinám určuje status insidera.** „Postavenie insidera získavajú organizácie zakotvením v normách alebo v špeciálnom zákone, čím dochádza k upevneniu alebo „monopolizácii“ postavenia insidera“ (Kunc, 2008, s. 88).

Legislatívne zdroje predstavujú **právny rámec alebo kontext, v rámci ktorého môžu záujmové skupiny fungovať a vyvíjať svoju činnosť.** V podmienkach Slovenska sú to medzinárodné zmluvy a dohody, ktoré parlament ratifikoval a stali sa prameňom medzinárodného práva. V tomto prípade môžeme spomenúť napríklad *Európsky dohovor o ľudských právach*, *Európsku sociálnu chartu*, *Chartu základných práv Európskej únie*, kde je v článku 12 zadaná sloboda zhromažďovania a združovania a v článku 28 právo na kolektívne vyjednanie a kolektívne akcie v prípade konfliktu záujmov a za účelom ochrany záujmov zamestnancov vrátane štrajku. Obmedzovaniu odborových organizácií alebo zvýhodňovaniu niektorých z nich v odvetví alebo podniku bráni *Listina základných práv a slobôd*, ktorá je súčasťou ústavného poriadku Slovenskej republiky. Významné sú dohovory, konvencie a odporúčania Medzinárodnej organizácie práce,

a to napr. *Dohovor č. 87 o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa* z roku 1948 alebo *Dohovor č. 98 o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať* z roku 1949. Na národnej úrovni je to v prvom rade Ústava SR, ktorá garantuje občanom právo slobodne sa združovať v spolkoch, spoločnostiach alebo iných združeniach. Ústava SR garantuje právo združovať sa s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov, zakladá odborové organizácie nezávislé od štátu, ako aj právo na štrajk. V legislatívnom rámci Slovenskej republiky je to množstvo zákonov a právnych noriem, ktoré sa priamo či nepriamo dotýkajú činnosti záujmových skupín (zákon o združovaní občanov, antidiskriminačný zákon, Zákonník práce, zákon o tripartite, zákon o kolektívnom vyjednávaní, Obchodný zákonník, zákon o dani z príjmov atď.).

Pod sociálnymi zdrojmi si možno predstaviť **široké spektrum a sieť vzťahov a kontaktov predstaviteľov (členov) záujmovej skupiny najmä s nositeľmi rozhodovacieho procesu**. Patria sem kontakty so zákonodarcami, výkonnou mocou, súdnou mocou, ústavnými inštitúciami, verejnou správou, médiami, politickými stranami a pod. Tieto vzťahy alebo kontakty môžu byť **formálne alebo neformálne**.

Ďalšími zdrojmi vplyvu záujmovej skupiny, resp. zdrojmi, ktoré ovplyvňujú činnosť záujmovej skupiny a efektívnosť pri presadzovaní záujmov a dosahovaní cieľov, môžu byť **organizačná výstavba, štruktúra, kultúra záujmovej skupiny, informačné technológie, odborné kapacity a pod.** (Uhlerová, 2013a).

Tomáš Profant (2015, s. 117) pripomína, že štruktúra politických príležitostí obsahuje niekoľko prvkov, pričom za najvýznamnejší možno považovať mieru otvorenosti politických inštitúcií. Tieto môžu byť otvorené takto požiadavkám participačných hnutí, ako aj požiadavkám profesionálnych advokačných sietí, ale tiež im môžu byť uzavreté. Ďalším prvkom je štruktúra diskurzívnych príležitostí. Tá poukazuje na symbolickú dimenziu miery otvorenosti. Politické inštitúcie stanovujú diskurz, čím legitimizujú určité požiadavky a delegitimizujú niektoré iné, napríklad tie od radikálnych anarchistických a extrémistických hnutí. Nemožno však opomenúť skutočnosť, že aktivistky a aktivisti (reprezentantky a reprezentanti kolektívnych aktérov) potrebujú zdroje na to, aby boli schopní využívať existujúce príležitosti. K týmto nevyhnutným zdrojom patria ľudské kapacity, finančné zdroje, čas, vodcovstvo, vedomosti a príslušné zručnosti.

Podľa viacerých autorov transakčné aktivistky a aktivisti formulujú a podporujú postmateriálne ciele, ako sú ľudské práva alebo ochrana životného prostredia, kým pre odbory sú dôležitejšie „tradičné“ ciele ako sociálne zabezpečenie a sociálne istoty¹⁹.

Tri modely vzťahov medzi vládou a neziskovými organizáciami

Suplementárny model – tu sú neziskové organizácie vnímané ako „naplňujúce požiadavky na verejné statky, ktoré vláda zanedbáva“ (Young, 2000, s. 150). Tento model prevládol po nástupe neoliberalizmu a po oslabovaní (kríze) sociálneho štátu od konca 70. rokov 20. storočia.

¹⁹ Regionálny sociálny dialóg príležitou, aby sa do odborov, do ich priorít a činnosti (a to nielen na regionálnej úrovni) dostávali aj tieto postmateriálne hodnoty a ciele.

Komplementárny model – neziskové organizácie sú tu vnímané ako „vládni partneri pomáhajúci pri zabezpečovaní verejných statkov, ktoré sú z veľkej časti financované vládou“ (ibid). V tomto modeli typickým napr. pre Japonsko, resp. tzv. GONGOS (vládou organizované MVO) vláda kontroluje neziskový sektor, ktorý je chápaný ako rozšírenie verejného sektora.

Opozičný (adversarial) model – „neziskové organizácie tlačia na vládu, aby robila zmeny vo verejnej politike a zodpovedala sa verejnosti“ (ibid, s. 151)²⁰.

Pri charakterizovaní a hodnotení MVO (mimovládne organizácie), resp. organizácií tretieho sektora možno za kľúčové považovať faktory: počet členov jednotlivých organizácií; vzťahy v rámci vykonávanej aktivity a finančná orientácia (zdroj a spôsob financovania).

Ako konštatuje T. Profant (2015, s. 119), slovenské mimovládne rozvojové organizácie (MVRO) nie sú príliš schopné mobilizovať ľudí; majú však viacero možností presadzovať svoj „postmateriálny záujem – rozvoj“. Vytvorili si zastrešujúcu platformu MVRO, prostredníctvom ktorej sú napojené na medzinárodnú úroveň (napr. Concord). Na národnej úrovni je spolupráca MVRO a vládou inštitucionálne ukotvená v Memorande o porozumení medzi PMVRO (Platforma mimovládnych rozvojových organizácií) a Ministerstvom zahraničných vecí SR, v ktorom Ministerstvo uznáva „dôležitú úlohu PMVRO“. Podľa Memoranda má PMVRO „poskytovať odborné stanoviská, analýzy a iniciatívne návrhy pri tvorbe kľúčových a strategických a plánovacích dokumentov rozvojovej politiky...“. „Rozvojové“ MVO sa na Slovensku v súčasnosti (podľa uvedenej Profantovej analýzy) nesprávajú podľa opozičného modelu, očakávanom u transakčných politických aktivistov snažiacich sa o zmenu verejnej politiky, ale majú bližšie ku komplementárnemu modelu. Sú partnermi vláde v politike, ktorú vláda s výrazným príspevom MVRO formuluje a zároveň túto politiku vykonávajú. Nemajú príliš veľa priestoru na kritiku a v tomto ohľade sú skôr potichu. Súkromne niektorí z predstaviteľov kritizujú ministerstvo najmä za to, že viac nepresadzuje partnerstvo vo svojej politike, ale verejne svojich kolegov zo štátnej správy nepranierujú (Profant, 2015, s. 131). Záverečné zistenie tejto analýzy, že na Slovensku sa zatiaľ neprejavuje výrazná podpora participatívnym projektom, ktoré by zahrnovali celé komunity v súlade s partnerským prístupom, potvrdzujú aj výskumné zistenia, ku ktorým sme dospeli v tomto analytickom výstupe. Pozícia odborov ako dôležitého sociálneho aktéra a aktéra sociálneho partnerstva v kontexte dynamických zmien a transformujúcich sa ekonomik a spoločností bude podliehať vážnym zmenám a prehodnoteniam (porovnaj Uhlerová – Švec – Homer, 2020). J. Visser (2019) načrtol štyri možné scenáre vývoja odborov v digitálnej ekonomike:

1. *postupná marginalizácia odborov* – daný scenár nastane v prípade, keď budú súčasné trendy v odborovom organizovaní pokračovať bez zmien. S klesajúcou mierou unionizácie budú odbory čoraz menej relevantné, ich sila sa bude oslabovať a nebudú mať významný vplyv na trh práce a tvorbu politik.

²⁰ Je jasné, že ide o modely – abstrakcie, v realite dokonca aj jednotlivé organizácie môžu byť napríklad suplementárne a opozičné zároveň.

2. *dualizácia odborov a ich politik* – namiesto postupného zhoršovania situácie budú odbory schopné obrátiť svoju pozíciu a odolávať tam, kde sú v súčasnosti silné, napr. vo veľkých firmách, pri profesiách s kvalifikovanou, remeselnou pracovnou silou, v logistike, u odborníkov vo verejnom sektore a v sociálnych službách. Daný scenár predpokladá ostrejšie rozlíšenie a väčšie rozdiely medzi firmami s odborovými organizáciami a firmami bez odborov.
3. *náhrada odborov a výmena za iné formy* – odbory postupne ustúpia iným formám sociálneho zastúpenia, ktoré budú vychádzať a) z legislatívy (záruky minimálneho a životného minima, mzdové panely, zamestnanecké rady, rady pre produktivitu, arbitrážne a kontrolné orgány), b) z iniciatívy zamestnávateľov (zapojenie zamestnancov, etické kódexy, rôzne participatívne modely), c) z obchodných modelov (právnické firmy, sprostredkovateľské pracovné agentúry, konzultanti) a d) z viac či menej spontánnej, prerušovanej formy sociálnej a komunitnej činnosti.
4. *revitalizácia odborov* – odbory nájdu spôsob na posilnenie svojej revitalizácie, zvrátenie súčasného trendu, omladenie členskej základne a rozšírenie svojho pôsobenia nad rámec súčasnej členskej základne a dokážu uspieť pri organizovaní „novej nestabilnej pracovnej sily“ v digitálnej ekonomike. Výzvy na trhu práce v kombinácii s digitálnou revolúciou a prechodom do online sveta sú zároveň veľkou príležitosťou, odbory môžu reagovať inovatívne, myslieť a pristupovať tzv. outside the box.

4.4. Regionálny sociálny dialóg ako forma realizácie regionálnej politiky a participácie verejnosti na regionálnej úrovni

Ak si všimneme všeobecnú politickú a strategickú líniu v ostatných desaťročiach, môžeme pozorovať dva paralelné procesy: proces integrácie, koordinácie a harmonizácie na jednej strane a na druhej strane silnejúcu potrebu a trend decentralizovať politické i ekonomické rozhodnutia, kompetencie a zodpovednosť. Európska únia a politika jej členských štátov sú dobrými príkladmi tohto duálneho procesu a tejto politickej stratégie. Politická línia „regionalizácie politiky“ sa stala koncom osemdesiatych rokov 20. storočia jedným z pilierov a priorít politiky Európskej únie a odvtedy je podporovaná aj subvenciami z rôznych fondov EÚ. Politiku a stratégiu regionalizácie a decentralizácie môžeme charakterizovať dvomi princípmi:

- princípom subsidiarity (tento poskytuje primárne kompetencie a zodpovednosť tým, ktorí majú takpovediac poznatky z prvej ruky, sú priamo zainteresovaní, môžu a sú schopní pôsobiť s primárnou zodpovednosťou) a
- občianskym princípom, ktorý podporuje a zvyšuje aktivitu a participáciu občanov a združených občanov.

Začleňovanie verejnosti do riadiacich a rozhodovacích procesov a iniciatív, do rozvoja regiónov sa stáva čoraz dôležitejším prvkom verejnej politiky demokratických štátov. Toto vnáša nové významné charakteristiky

a impulzy do politiky a do verejnej sféry vo všeobecnosti tým, že podnecuje aktivitu a zodpovednosť občanov, občianskych združení a iniciatív, sebauvedomenie sociálnych partnerov a iných subjektov verejnosti, najmä na miestnej a regionálnej úrovni (Čambálíková, 2001).

V súlade so skúsenosťami z vyspelých európskych demokratických krajín ani v našich podmienkach rozvoj regiónu nie je a nemôže byť výlučne či primárne záležitosťou štredných dotácií a objemu preinvestovaných externých zdrojov, ale najmä dobre uváženených a vyvážených štruktúr, iniciatív a procesov koordinácie aktivít zodpovedných aktérov vnútri samotných regiónov. Tento prístup sa výrazne odlišuje od číreho uplatňovania (centrálnej) moci a centralizovaného riadenia; znamená to využívanie legitímnej moci na umožnenie a podnecovanie participácie ľudí – občanov a združených občanov v ich bezprostrednom „životnom okruhu“ s cieľom posilňovania občianskeho aktivizmu a rozvoja občianskej spoločnosti (Čambálíková, 2002).

Slovenská republika ako členský štát Európskej únie svojou legislatívou už vo všeobecnosti formálne poskytuje pre riadenie a rozvoj regiónov túto platformu; od regionálnych aktérov však závisí, či a do akej miery sú ochotní a schopní ju efektívne využiť. V tejto súvislosti – a v kontexte tohto analytického výstupu – by mohli byť pre nás inšpiratívne skúsenosti vyspelých európskych štátov v rozvoji nových foriem regionálneho partnerstva, spolupráce a zodpovednosti pri riešení sociálnych, ekonomických problémov, vzdelávania a zamestnanosti.

Korporativistický a na občianskej spoločnosti založený (pluralistický) model ako dva základné modely sociálneho partnerstva a občianskej participácie rešpektujú základné východiská:

- regionálna zamestnanosť a rozvojová politika (kvalita života v regióne) nemôžu byť len záležitosťou centrálnej štátnej autority a/alebo exogénnych faktorov a zdrojov;
- kreatívna politika na regionálnej a miestnej úrovni závisí od participácie a sociálnej zodpovednosti občanov a združených občanov.

V oboch modeloch miestne a regionálne inštitúcie majú dôležitú úlohu ako inštitúcie demokratickej participácie, ale aj realizácie sociálnej politiky, politiky zamestnanosti a politiky vzdelávania.

Nemecko reprezentuje inštitucionalizovaný korporativistický model sociálneho dialógu, ktorý je hlboko zakorenený v inštitucionálnych štruktúrach aj v spoločensko-politickom vedomí a ktorý je známy ako „German consensus“. Tento model je založený na rozdelení moci vo federatívnom štáte na jednej strane a na horizontálnej a vertikálnej sieti vzťahov medzi korporativistickými aktérmi a inštitúciami na druhej strane. Od konca 80. rokov 20. storočia sa tento model rozšíril najmä na úroveň regionálnej politiky spolkových krajín. Za štruktúrnu politiku a regionálny rozvoj tu zodpovedajú spolkové krajiny. Aktéri regionálnej politiky sa stretávajú v tzv. *Regionalkonferenz*, ktoré sú diskusnými neformálnymi orgánmi a ktoré združujú popri tradičných štátnych, samosprávnych a politicko-administratívnych inštitúciách a ekonomických záujmových skupinách aj záujmy mimovládnych organizácií, akademickej a kultúrnej sféry a umožňujú aj participáciu

jednotlivých občanov. Tu sa vo vzájomnom dialógu stanovujú všeobecné ciele, plány a stratégie regionálneho rozvoja. Hlavnou funkciou *Regionalkonferenz* je organizovať komunikáciu medzi aktérmi regionálneho rozvoja, medzi iniciátormi, realizátormi rozvojových projektov a cieľovými skupinami, na ktoré sú projekty zamerané, ako aj pomáhať získať politickú a finančnú podporu pre región od štátu a z príslušných fondov Európskej únie. Tu si zainteresovaní aktéri ako partneri vo vzájomnej diskusii a vyjednávaní stanovujú ciele, dohoduujú priority a vypracúvajú jednotlivé projekty rozvoja svojho regiónu. Tieto jednotlivé projekty sa zosúladujú a následne začleňujú do územného a rozvojového plánu, ktorý tvorí základ koncepcie rozvoja regiónu.

Kým nemecký model sociálneho dialógu je najmä modelom sprostredkovania záujmov prostredníctvom inštitúcií a reprezentácií, severský (napríklad fínsky) model sociálneho dialógu je primárne chápaný a realizovaný ako spôsob rozšírenia demokratizácie rozhodovania a participácie občanov v regiónoch a komunitách, v ktorých žijú. Má za cieľ aktivizovať občanov a integrovať ich do spoločnosti, najmä v prípade straty zdroja príjmov a iných rizikových situácií spoločenského vylúčenia. V centre tohto prístupu je vzťah medzi rozvojom regiónu, inštitúciami regionálneho sociálneho dialógu a rozvojom občianskych práv a to rešpektovaním a realizáciou práv občana-zamestnanca, občana-obyvateľa regiónu, ako aj občana-nezamestnaného, občana-používateľa sociálnych služieb a pod.

V súlade s touto logikou sú inštitúcie regionálneho sociálneho dialógu a občianskej participácie v „severskom“ modeli oveľa otvorenejšie a pestrejšie ako v nemeckom modeli. Očividne tu má väčšiu úlohu najmä tretí sektor, mimovládne a neziskové organizácie vrátane najrozličnejších dobrovoľníckych asociácií a iniciatív nezamestnaných, marginalizovaných, znevýhodnených či pôsobiacich v prospech nezamestnaných, marginalizovaných, znevýhodnených – s primárnym cieľom (opätovne) ich začleniť nielen do trhu práce, ale do života miestnej komunity a regiónu v najširšom zmysle. Najrozličnejšie vzdelávacie a rekvalifikačné projekty a iniciatívy majú v oboch spomínaných modeloch popredné postavenie a tešia sa finančnej i spoločenskej podpore.

Samozrejme, že kľúčový význam v oboch prípadoch má spojenie formálnych štruktúr miestnych samospráv, inštitúcií regionálneho trhu práce, regionálnych centier zamestnanosti a inštitúcií regionálneho vzdelávania a rekvalifikácií. Ale najdôležitejšie je uvedomenie si, že regionálny rozvoj a kvalita života v regióne sú záležitosťou celej regionálnej komunity a nielen centrálnych inštitúcií či špecializovaných agentúr. Všeobecným cieľom takejto stratégie a tiež kritériom jej úspechu je mobilizácia vlastných zdrojov a aktérov regiónu vrátane mobilizácie sebadôvery (dôvery v seba i vo svoj región).

Typickým predmetom činnosti oboch týchto typov sociálneho dialógu je napríklad určenie perspektívnych odvetví v regióne a ich príslušná podpora a v súlade s tým prijímané opatrenia vo sfére (celoživotného) vzdelávania a rekvalifikácie s cieľom zlepšovať zamestnanosť v regióne. Opatrenia sú pritom orientované aj na tzv. rizikové skupiny (mladí ľudia bez pracovnej skúsenosti, dlhodobo nezamestnaní, ľudia so zníženou pracovnou schopnosťou, s nedostatočnou kvalifikáciou, sociálne znevýhodnení) s cieľom ich pracovnej i spoločenskej integrácie a reintegrácie – a to najmä rozvojom ich osobnostného potenciálu, prostredníctvom širokým uplatňovaním ich občianskych práv (Čambálíková, 2002, s. 455 – 456).

Podmienky úspechu regionálneho rozvoja

Za nevyhnutné podmienky úspechu regionálneho rozvoja možno po zovšeobecnení skúseností z euroregiónov (Potratz – Čambálíková – Czírja, 1999) pokladať:

- koncepciu regionálneho rozvoja vrátane manažmentu jej realizácie;
- zapojenie a aktívnu participáciu príslušných miestnych aktérov regionálneho partnerstva (podnikateľskej sféry, zamestnávateľských a zamestnaneckých organizácií, miestnych samospráv, vzdelávacích, rekvalifikačných a poradenských inštitúcií, mimovládnych organizácií...);
- dôraz na rozvojovú hospodársku politiku a na aktívnu politiku zamestnanosti;
- budovanie vzdelávacej, rekvalifikačnej a nehmotnej regionálnej infraštruktúry;
- tvorbu vzdelávacích a rekvalifikačných programov v súlade s existujúcimi, a najmä perspektívnymi potrebami trhu práce v regióne;
- tvorbu vzdelávacích a kultúrnych projektov v súlade so záujmami regiónu a jeho obyvateľov;
- osvojenú si kultúru sociálneho dialógu, partnerstva a občianskej participácie.

Samozrejme, finančná podpora zo strany vlády, z fondov Európskej únie či iných vonkajších zdrojov bola a je významná, a to nielen pri vyrovnávaní regionálnych rozdielov, ale aj v ich všestrannom a trvalo udržateľnom rozvoji. Až rozvinutá kultúra participácie verejnosti a najmä spolupráca kľúčových „hráčov“ v regióne ju však robí z hľadiska kvality života v regióne aj z hľadiska kultivácie jeho obyvateľov (zvyšovania sociálneho a kultúrneho kapitálu) zmysluplnou a efektívne využitou.

Pre úspešný regionálny rozvoj je teda potrebné:

- vypracovať koncepciu rozvoja (vrátane reštrukturalizácie a modernizácie) regiónu a zosúladiť s ňou jednotlivé regionálne projekty;
- koordinovať aktivity všetkých zúčastnených aktérov/projektov, organizovať a moderovať ich nepretržitý dialóg;
- podporovať spoluprácu medzi vzdelávacími inštitúciami a potrebami podnikov (trhu práce) tak, aby bola spätná väzba medzi vzdelávacími inštitúciami a aktuálnymi i budúcimi potrebami ekonomickej a podnikateľskej sféry;
- usilovať sa o prelievanie zamestnancov medzi podnikmi v kríze a perspektívnymi podnikmi a organizovať príslušnú rekvalifikáciu týchto zamestnancov;
- spájať lokálne/regionálne investície a finančnú podporu z rozličných vonkajších zdrojov a zabraňovať ich neefektívnemu a netransparentnému vynakladaniu;
- zvyšovať úroveň informovanosti a komunikácie všetkých aktérov regionálneho rozvoja, ako aj občanov regiónu vo všeobecnosti prostredníctvom zakladania a využívania regionálnych médií a informačných systémov;
- zabraňovať klientelizmu a korupcii prostredníctvom transparentnosti rozhodovacích procesov (proces rozhodovania sprístupniť verejnosti) a verejnou kontrolou na báze transparentných kritérií.

Toto všetko prirodzene predpokladá „prebudenie verejnosti“, jej aktivitu, subjektívnu pripravenosť i reálne možnosti ovplyvňovať verejnú sféru.

Podmienkou na dosiahnutie tohto cieľa je nielen vytvorenie príslušných formálnych inštitúcií a legislatívy, ale tiež akceptovanie týchto inštitúcií politickými aktérmi i verejnosťou; ako aj schopnosť a ochota verejnosti (občanov a združených občanov) byť aktérom formovania verejnej sféry, spolutvorcom a správcom „vecí verejných“. Aj v tejto súvislosti má kľúčovú úlohu všetko, čo môže prispieť k rozvoju občianskych zručností a zvyšovaniu občianskej kompetencie obyvateľov regiónu v najširšom zmysle (vrátane celoživotného vzdelávania, regionálneho sociálneho dialógu, komunitného plánovania, lokálnych partnerstiev sociálnej inklúzie) (Čambáliková, 2008 b).

Kolektívni aktéri ako aktéri regionálneho sociálneho dialógu

Aj zo skúseností vyspelých demokratických štátov vyplýva, že v súčasnosti, a najmä v budúcnosti treba v súvislosti s rozvojom štruktúr občianskej participácie vrátane už existujúcich inštitúcií regionálneho dialógu a sociálneho partnerstva rátať nielen s rastúcim tlakom na posilnenie svojich pozícií zo strany zapojených aktérov („tradičných“ sociálnych partnerov), ale tiež s tým, že sa do týchto štruktúr, inštitúcií a sietí budú chcieť výraznejšie začleniť aj iní. Úspešný a demokratický regionálny sociálny dialóg (partnerstvo) musí byť otvorený všetkým relevantným aktérom a musí zahrnúť ich špecifické kompetencie (Čambáliková, 2008, s. 54).

Žiaduca koncepcia regionálneho rozvoja rovnako ako každý jednotlivý kvalitný projekt regionálneho rozvoja predpokladá aktívnu zaangažovanosť všetkých príslušných sociálnych partnerov: iniciátorov projektu, jeho realizátorov i používateľov. Štruktúry regionálneho sociálneho dialógu preto nemôžu byť „zabetónované“. Participácia i miera vplyvu aktérov môže byť v rozličných projektoch rôzna, má byť spojená s témou a cieľom projektu a má rešpektovať reálne kompetencie partnerov (aktérov/zúčastnených strán) v jednotlivých oblastiach. Je teda potrebné rozširovať koncepciu regionálneho sociálneho dialógu vzhľadom na jeho aktérov: stálych sociálnych partnerov i ad hoc sociálnych partnerov, a to tak v jednotlivých špecifických projektoch, ako aj vo všeobecnosti (Čambáliková, 2008, 2018).

Politika zamestnanosti

V nadväznosti na dohodu z amsterdamského summitu (1997) boli v rámci Európskej únie a jej členských štátov prijaté smernice zamestnanosti. Sú v nich zakotvené štyri piliere:

- zlepšovanie možnosti zamestnania a zamestnávania,
- podporovanie rozvoja podnikania a podnikateľstva,
- zlepšovanie dynamickej adaptability a flexibility trhu práce,
- prekonávanie „gender“ rozdielov poskytovaním rovnakých príležitostí pre mužov a ženy.

Ak pozornejšie študujeme konkrétne návrhy Rady Európy a Európskej komisie, zisťujeme, že všetky štyri piliere úspešnej politiky zamestnanosti sú veľmi hlboko zakorenené v regionálnej a miestnej iniciatíve, v sociálnom partnerstve a spolupráci verejných autorít, partnerov trhu práce, vzdelávacích inštitúcií a mimovládnych organizácií aj na tejto úrovni.

Všetky členské štáty EÚ prešli v 90. rokoch 20. storočia boomom iniciatív v oblasti politiky zamestnanosti a v tejto sfére sa rozvinuli viaceré rozličné modely, návrhy a spôsoby riešenia. Tieto však treba študovať v súvislosti s ich kontextom a kriticky reflektovať možnosti ich transferu z jedného spoločenského kontextu do druhého. Štruktúra a fungovanie trhu práce, demografické štruktúry, participácia žien a mužov na trhu práce a ďalšie relevantné faktory a trendy sú v rámci európskych krajín do takej miery odlišné, že neexistuje jedno jednoduché riešenie problémov zamestnanosti a skúsenosti z riešenia problematiky (ne)zamestnanosti a zamestnávania sa nedajú jednoducho mechanicky prenášať z krajiny do krajiny.

Vo všeobecnosti sa však zrejme treba – ako to vyplýva z väčšiny publikovaných názorov a analýz – usilovať o prepojenie štruktúr regionálneho sociálneho dialógu a partnerstva so štruktúrami industriálnych vzťahov s cieľom vytvárať stabilné politické a sociálne prostredie a pôdu pre investície do „hmotného“ i „nehmotného“ (ľudského a sociálneho) kapitálu.

V súlade s tým je potrebné:

- podporovať participáciu členov odborových organizácií a zamestnaneckých rád (teda „domácich“ reprezentantov odborových zväzov z medzinárodných podnikov a nadnárodných koncernov, ktoré podnikajú na území SR) v príslušných európskych podnikových radách s cieľom informovať, konzultovať a aplikovať celopodnikové dohody aj na podniky/prevádzky alokované na Slovensku (podľa direktívy EÚ/95/45 o európskych podnikových radách), čo môže výrazne prispieť aj k rozvoju príslušných regiónov;
- v spolupráci s podnikovým manažmentom podporovať stratégie rozvoja ľudského kapitálu, harmonizovať a prispôsobovať sociálne pracovné podmienky podmienkam a štandardom v najviac rozvinutých štátoch EÚ;
- rozvíjať a podporovať spoluprácu medzi vzdelávacími inštitúciami a potrebami podnikov tak, aby bola spätná väzba medzi vzdelávacími inštitúciami a súčasnými i budúcimi potrebami regionálnej ekonomiky/regionálneho trhu práce;
- vytvoriť komunikačnú platformu medzi podnikmi s cieľom usilovať sa o presun zamestnancov z krízových do perspektívnych podnikov a v tomto zmysle (spolu)organizovať príslušnú rekvalifikáciu zamestnancov.
- Dôležitou sférou kvality života i posilnenia sociálnej súdržnosti v spoločnosti a v spoločenstve regionálnej komunity je podpora participácie nezamestnaných a začleňovania marginalizovaných skupín i jednotlivcov. Tento prístup predpokladá nové formy manažmentu a riadenia podnikov i regiónov. Opiera sa o ekonomické aj politické stratégie, ktoré sú založené na aktívnej občianskej spolupráci a na (celoživotnom) vzdelávaní občanov s cieľom zvyšovať nielen ich odborné, profesionálne, ale tiež občianske kompetencie (Čambáliková, 2001, 2008).

Regionálna a európska dimenzia

Dôležitosť fungujúceho sociálneho dialógu, partnerstva a občianskej participácie, ako aj dôležitosť vzdelávania vzrástla aj vzhľadom na európsku integráciu a ekonomickú globalizáciu. Ako ukazujú skúsenosti vyspelých štátov („starých“ členských štátov EÚ), štruktúry sociálneho dialógu sú rozvíjané aj prostredníctvom nadnárodných (medzinárodných) podnikov a korporácií. Ich aktivity a investície majú na rozvoj regiónu veľký vplyv. Od aktérov v regióne do značnej miery závisí, ako zmanažujú záujmy a požiadavky zahraničných i domácich investorov do príslušných kolektívnych zmlúv (na úrovni podnikov a v rovine pracovných a zamestnanecko-zamestnávateľských vzťahov), ako aj do stratégie a projektov regionálneho rozvoja. Toto bol a ostáva v európskych vyspelých krajinách prienik medzi rozvojom regiónu, regionálneho sociálneho dialógu a industriálnymi vzťahmi (resp. sociálnym partnerstvom v „tradičnom“ zmysle). Toto je prienik spolupráce medzi organizovanými záujmami v oblasti práce (resp. „tradičnými“ sociálnymi partnermi) a skupinovými záujmovými subjektmi, reprezentujúcimi „širšiu verejnosť“. Práve týmto spôsobom sa môže v demokratickej spoločnosti v podmienkach sociálneho a ekologicky orientovaného trhového hospodárstva rozširovať sféra kompetencie aj aktérov „tradičného“ sociálneho partnerstva; ich aktivity môžu prekročiť rámec pracovnej (zamestnanecko-zamestnávateľskej) sféry smerom k širšej a rôznorodejšej problematike spoločenských (regionálnych) otázok.

V súvislosti s procesmi globalizácie a integrácie kapitálu je nevyhnutné aj dlhodobo budovať nadnárodné štruktúry a nadnárodné pravidlá sociálneho dialógu, podobné štruktúram európskych podnikových rád. Sila európskych podnikových rád nespočíva ani tak v ich reálnych kodifikovaných kompetenciách ako skôr v efektívnej organizácii výmeny medzinárodných informácií a konzultácií, v pôsobnosti zamestnaneckých rád s cieľom aplikovať jednotné pracovné podmienky (technológie, vzdelávanie atď.), rozvíjať nové pracovné kódexy a priemyselné vzťahy. To všetko sa odzrkadľuje, ak sa to reálne uplatňuje, aj v regionálnom rozvoji a kvalite života občanov-zamestnancov i občanov-obyvateľov regiónu. Práve toto prispieva k „reálnemu“ rozširovaniu a integrovaniu Európskej únie, práve toto európsky integračný proces robí nielen procesom rozširovania trhu, ale aj zjednocovania sociálnych a kultúrnych štandardov. Inteligentné prepojenie sféry politiky, príslušných zdrojov a schopnosti zodpovedných aktérov uvažovať v širšom a dlhodobom horizonte, schopnosť navzájom komunikovať a spolupracovať je jadrom (regionálnej) modernej „nehmotnej infraštruktúry“. A je základom presvedčenia a z neho vyplývajúceho konania, že kvalita života nie je zameniteľná s čisto ekonomickými ukazovateľmi a redukovateľná na momentálny zisk.

Zo skúseností vyspelých európskych štátov sa isto možno v mnohých ohľadoch poučiť. Stále však treba mať na zreteli, že špecifická situácia slovenských podnikov, slovenských regiónov i verejnej sféry vo všeobecnosti uniká „receptom“, ktoré nie sú prediskutované, „spolupredpísané“ aktérmi „zvnútra“. „Zvonka“ možno určiť štandardné línie uvažovania a prípadnej pomoci (napr. kritériami či prioritami výzev z príslušných európskych fondov). Obsah a realizácia konkrétnych opatrení, „robenie skutkov“ však naďalej zostáva na občanoch a združených občanoch, ktorí žijú a ovplyvňujú svoj život v konkrétnom priestore a čase (Čambáliková, 2002, s. 458). Aj preto je ľudský a sociálny kapitál najdôležitejším motorom (a jeho nedostatok brzdou) rozvoja podniku, regiónu i celej spoločnosti.

Na súčasnom Slovensku je snáď ešte dôležitejšie ako inde fungovanie komunikačných a koordinačných väzieb medzi štátnymi centrálnymi inštitúciami a regionálnymi štruktúrami, efektívne spájanie štátnych, regionálnych investícií a finančnej podpory z rozličných vonkajších zdrojov a ich využívanie v súlade s koncepciou reštrukturalizácie a rozvoja regiónu, zabraňovanie ich neefektívnemu a netransparentnému vynakladaniu, inými slovami zabraňovanie klientelizmu a korupcii tým, že rozhodovací proces bude transparentný (za účasti verejnosti) a na základe transparentných kritérií.

Možný prínos regionálneho sociálneho dialógu u nás zatiaľ poznamenáva aj to, že nejestvuje jasne definovaná a konsenzuálne prijímaná vízia budúceho charakteru spoločnosti a z nej odvodené koncepcie vrátane koncepcií regionálneho rozvoja. Nejasné definovanie východísk a priorít, protirečivosť deklarovaných princípov sa premieta do nekompatibilných nástrojov jednotlivých politik, do vertikálnej i horizontálnej nezosúladenosti aktivít a aktérov aj na regionálnej úrovni.

Sociálne partnerstvo a sociálny dialóg je významným prvkom a charakteristickou súčasťou tzv. **európskeho sociálneho modelu**, ktorý je tradične spätý s vysokým stupňom ochrany a participácie zamestnancov a s rozvinutou úrovňou sociálnych práv a sociálneho zabezpečenia občanov. Toto dáva sociálnym partnerom širokú základňu pre ich činnosť a legitimizuje ich pôsobenie v mnohých kľúčových oblastiach spoločenského života a práce.

Úlohu a poslanie „tradičných“ sociálnych partnerov v nových podmienkach posilňuje aj priberanie „novej“ agendy. Okrem tradičnej agendy, ako je úsilie o zvýšenie mzdy, zlepšenie pracovných a životných podmienok zamestnancov, sú (môžu byť) sociálni partneri napríklad realizátormi princípu praxe a rovnosti príležitostí v oblasti práce a zamestnanosti a môžu rozvíjať svoje pôsobenie v oblasti zosúladenia pracovného a rodinného života. Ako efektívne nástroje tu môžu „tradiční“ sociálni partneri vhodne využiť svoje „tradičné“ inštitucionalizované a overené spôsoby pôsobenia (spolurozhodovanie a kontrolu) najmä prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a kolektívnej zmluvy (Čambáliková, 2007).

Podobne je možné a žiaduce, aby sociálni partneri ako aktéri prekročili priestor podniku a oblasť zamestnanecko-zamestnávateľských vzťahov a stali sa partnermi aj v rámci regionálneho rozvoja a spolutvorcom kvality života v regióne na jednej strane a aktívnejšie začali pôsobiť v rámci nadnárodných, najmä európskych štruktúr.

4.5. Marginalizované regióny a regionálny sociálny dialóg

V súvislosti s narastajúcim významom regionálnej a lokálnej úrovne v oblasti sociálno-ekonomického rozvoja jednotlivých národných ekonomík, narastajúcim významom endogénnych rozvojových potenciálov regiónov, osobitne ich ľudského, sociálneho a kultúrneho kapitálu, ako aj potreby zvyšovania konkurencieschopnosti regiónov a kvality života v nich a v kontexte pretrvávajúceho problému **regionálnych disparít na Slovensku je vhodné upozorniť na dôležitosť regionálneho sociálneho dialógu tak v málo rozvinutých (marginalizovaných), ako aj v rozvinutejších regiónoch.**

Po roku 2000 sa aktuálnosť štúdia regionálnych problémov a ich riešení čoraz viac zvyšuje nielen pod tlakom sociálnych a ekonomických problémov spätých s regionálnymi disparitami. Čoraz naliehavejšie sa tu prejavuje potreba a dopyt zo strany subjektov regionálneho rozvoja po spracovaní stratégií regionálneho, príp. miestneho rozvoja z dôvodov koordinácie rozvojových aktivít, alebo ako podmienka na získavanie prostriedkov z rôznych fondov. Aj pri tomto môže regionálny sociálny dialóg zohrať dôležitú pozitívnu úlohu. Úsilie o dosiahnutie vyváženého hospodárskeho a sociálneho rozvoja jednotlivých regiónov predstavuje významnú úlohu nielen z ekonomického hľadiska, ale tiež z hľadiska sociálneho a politického. Regióny, pre ktoré je charakteristická nízka dynamika rastu a rozvoja, a ktoré sú v stagnácii a úpadku, sú tiež často oblasťami, ktorých obyvateľstvo túto negatívnu situáciu citlivo vníma a cíti sa zo strany ostatných regiónov, ako aj centrálnej úrovne riadenia, marginalizované. Dlhodobé neriešenie problémov regionálnych disparít môže prerásť do ohrozenia spoločenskej súdržnosti a politickej stability. V málo rozvinutých regiónoch sa kumulujú problémy ekonomické s problémami sociálnymi a kvalitou ľudských zdrojov, s nedostatočnou vybavenosťou v hmotnej i nehmotnej infraštruktúre. Tieto regióny (najmä v trhovom prostredí) nie sú ani atraktívne, ani konkurencieschopné a navyše spravidla ani nie sú schopné aktívne a efektívne využívať svoje reálne či latentné dispozície a potenciály. Prejavom i dôsledkom marginalizácie regiónu je nerovnomerný hospodársky a sociálny rozvoj, zhoršovanie demografickej, vzdelanostnej štruktúry obyvateľov, čo znižuje kvalitu ich ľudského potenciálu, ale aj nízke príjmy ekonomicky aktívneho obyvateľstva, vysoký počet nezamestnaných, dlhodobo nezamestnaných a sociálne odkázaných ľudí.

Slovenskí regionalisti koncom 90. rokov 20. storočia zreteľne vymedzili základnú líniu priestorovo vymedzujúcu rozvinuté a zaostávajúce regióny na Slovensku, pričom ako základný vzorec regionálnej štruktúry v makroúrovni bol vymedzený 'bohatý severozápad a chudobný juhovýchod' (Korec, 2005; Ira a kol., 2005; Gajdoš, Pašiak 2006). Už v prvej etape transformácie v 90. rokoch podľa ich zistení dochádza k prehľbovaniu fragmentácie a polarizácie slovenskej spoločnosti aj na územnom, sídelnom i sociálno-ekonomickom princípe, čo sa dodnes premieťa tiež do diferenciacie možností dosahovania vyváženého a udržateľného sociálno-ekonomického rozvoja regiónov a sídel. Regionálna polarizácia sa v súčasnosti ďalej prehľbuje a dosahuje výrazné rozmery. Tieto rozdiely majú celý rad sprievodných negatívnych dôsledkov na spoločenstvá málo rozvinutých regiónov a ich životné podmienky a oslabujú ich rozvojové disponibility.

Z hľadiska regionálneho sociálneho dialógu je osobitne dôležité poznanie, že regionálne disparity sa zväčšovali nielen v ekonomickej a infraštruktúrnej oblasti, ale výrazné rozdiely sa prejavili aj v sociálno-demografických, vzdelanostno-kvalifikačných štruktúrach obyvateľov regiónov, v ich sociálnej a priestorovej mobilite a hodnotových orientáciách a preferenciách.

Sociológovia, ktorí sa venujú problematike marginálnych území (napr. Pašiak, Gajdoš, Faltán, Moravanská, Ira, Korec), chápu sociálnu marginalitu územia ako multidimenzionálny jav, pričom v rámci svojich analýz identifikovali viacero jej dimenzií, napr. sociálno-demografickú, sociálno-ekonomickú, civilizačno-infraštruktúrnú, eticko-kultúrnú, samosprávnú a organizačnú a sociálno-priestorovú. Na základe svojich výskumných zistení zhodne konštatujú, že priestorová marginalita má obvykle veľmi blízko k sociálnej marginalite. Sociálne marginálne územia vymedzili ako územia, ktoré sú hospodársky slabé, strácajú obyvateľstvo, demograficky

starnú a úroveň ich ľudského kapitálu je nižšia, majú nižšiu sociálno-ekonomickú úroveň a horšiu technickú i sociálnu infraštruktúru, sú zložito dopravne dostupné a objavujú sa v nich špecifické sociálne problémy spojené s nezamestnanosťou a sociálnou exklúziou.

Ako zdôrazňuje Ján Pašiak (2006), všetky procesy spoločenskej transformácie po roku 1898 majú svoje sociálno-priestorové dimenzie. Okrem významných procesov spojených s vytvorením samostatnej SR a s tým súvisiacimi zmenami v geopolitickom postavení Slovenska išlo tiež o vytvorenie územnej samosprávy, samosprávnych sídelných celkov, decentralizáciu verejnej správy, rozvoj lokalizmu a regionalizmu ako občianskych iniciatív, o obnovenie sociálnej, politickej, právnej identity obcí, o demokratizáciu sídelnej sústavy. Analytici zároveň čoraz častejšie poukazujú na *prepojenie ekonomického rozvoja marginálnych regiónov so sociálnym rozvojom* a aplikujú ekonomický prístup na analýzu vybraných sociálnych faktorov (ako ľudský kapitál, kriminalita, úloha rodiny, minority) a ich využitie v ekonomickom rozvoji ako zdrojov. Silnie výskum faktorov ako vytváranie regionálnej identity, miestnej špecifickej kultúry, štruktúr, sietí kvality života a ich vplyvu na regionálnu ekonomiku.

Na možné potencie regionálneho sociálneho dialógu v marginalizovaných regiónoch poukazuje zistenie Leimgrubera: „*V hodnotách a postojoch jednotlivcov a spoločnosti spočíva najhlbší koreň marginality, lebo práve oni vedú ľudí k rozhodnutiam. Keďže hodnotový systém je veľmi dynamický v čase a ovplyvniteľný, jeho zmenou je možné marginalizáciu nielen naštartovať a prehlbovať, ale mnohé marginalizačné procesy zvrátiť a vyviešť marginálny región z bludného kruhu.*“ (Citované podľa Gajdoš, Moravanská, 2019, s. 19.)

Sociálna politika, ktorá sa snaží eliminovať chudobu, sa zväčša orientuje na redistribúciu zdrojov jednotlivcom alebo domácnostiam v núdzi, a nedostatočne zohľadňuje sociálno-priestorový aspekt. Citovaní regionalisti však tvrdia, že koncept *znevýhodnenia* je evidentne komplexnejší, zameriava sa (resp. mal by sa zameriavať) na interakciu medzi nedostatkom materiálnych zdrojov a poskytovaním sociálnych služieb a podpory. V dôsledku toho aj prístupy štátu k znevýhodneniu sa dotýkajú (mali by sa dotýkať) distribúcie celej škály služieb a zdrojov. Príjmy jednotlivcov i domácností na Slovensku sú podobne ako ostatné ekonomické charakteristiky silno priestorovo diferencované.

V ostatnom období sa prejavuje zvýšený záujem aj o výskum v oblasti regionálnej konkurencieschopnosti, ktorý je podmienený viacerými skutočnosťami. Ide nielen o možnosti a snahu regiónov presadiť sa v globálnej a národnej konkurencii, ale tiež o snahy využívať opatrenia kohéznej politiky v EÚ vrátane (či najmä) efektívneho čerpania príslušných fondov a podpôr. Presadzujú sa tiež tzv. inštitucionálne teórie regionálneho rozvoja, ktoré kladú dôraz na vplyv poznatkovo orientovanej ekonomiky, inovácií, kreatívnych odvetví, inštitúcií a ďalších faktorov na rozvoj regiónov.

Od 90. rokov 20. storočia sa s čoraz väčšou naliehavosťou diskutuje aj na tému široko chápanej kultúry regiónov a jej vplyvu na regionálnu konkurencieschopnosť. V tejto súvislosti je inšpiratívna napríklad koncepcia

Novotného (2011 in: Gajdoš, Moravanská 2019), ktorý pri snahe identifikovať príčiny nerovnomerného rozvoja regiónov pri faktoroch podmieňujúcich regionálny vývoj odporúča rozlišovať základné faktory a faktory sekundárne, resp. zástupné (úroveň vzdelania, veľkosť investícií alebo úspor, kvalitu technológií...). Autor nepodceňuje ich význam, ale za základné faktory považuje *primárny potenciál a kultúrne predispozície regiónov*. Patrí k regionalistom, ktorí akcentujú, že kultúra regiónu (nielen súbor svetských a duchovných hodnôt, tradícií a zvykov, ale aj vzorcov správania a postojov) zohráva v rozvoji regiónu významnú úlohu.

Regionálny rozvoj a sociálny kapitál

Koncepcia sociálneho/spoločenského kapitálu sa v súčasnosti pokladá za jeden z najdôležitejších zdrojov lokálneho a regionálneho rozvoja. Význam tejto koncepcie spočíva v snahe nielen identifikovať sociálne zdroje sídelných a regionálnych disparít a ich dosahov, ale aj možností, ako ich aktívne zapojiť do rozvoja. Táto koncepcia vyzdvihuje úlohu sociálneho kapitálu na základe tvorby vedomostne a hodnotovo kvalitného ľudského kapitálu v rozvoji spoločenských systémov. Ako konštatujú Peter Gajdoš a Katarína Moravanská (2019, s. 24), *„od výhradne ekonomických konceptov preferujúcich exogénne rozvojové opatrenia prichádzajúce zvonku (napr. podpora oblastí s vysokou nezamestnanosťou, nízkou úrovňou rozvoja, nedostatočnou infraštruktúrou a pod.) sa v súčasnosti stále viac uprednostňujú stratégie integrovaného rozvoja, ktorý zohľadňuje aj iné ako ekonomické faktory. Sú obohatené najmä o sociologické koncepty, ktoré kladú dôraz na endogénne zdroje rozvoja, na potenciálnu vôľu a iniciatívu k rozvoju vychádzajúce z vnútra komunity, keď sa významným zdrojom rozvoja stáva sociálny a kultúrny kapitál miestnych aktérov.“*

Výskumné zistenia ukazujú, že aj marginalizované regióny na Slovensku charakterizuje nielen ich značná sociálno-populačná nestabilita, ale tiež celkovo nepriaznivá situácia v kvalite ich ľudských potenciálov. V pozadí marginality málo rozvinutých regiónov sa podľa citovaných autorov a autoriek nachádzajú špecifické problémy, ktoré stoja v pozadí ich marginality. Tieto lokality trpia nedostatkom pracovných príležitostí, nevhodnou vekovou a vzdelanosťou štruktúrou, chátraním bytového fondu, sociálnou marginalitou a celkovou neatraktivitou pre mládež a mladé rodiny. Zaostávanie týchto regiónov je potom podľa nich dôsledkom nevyhovujúcej kvality ľudského, kultúrneho a sociálneho kapitálu, ktorá nezodpovedá potrebám trhového prostredia, ani potrebe adaptability na rýchlo sa meniace podmienky rozvoja. Výskumníci a výskumníčky zároveň konštatujú, že oslabovanie ľudského a sociálneho kapitálu súvisí tiež so zapojením, resp. nezapojením jedincov do sociálnych sietí a vzťahov; ako aj to, že dôležitosť sociálneho kapitálu potom stúpa s rastúcou možnosťou jednotlivých aktérov ovplyvniť rozvoj svojho regiónu. A práve zapájanie a spájanie regionálnych aktérov do sietí a vzťahov kooperácie je charakteristikou regionálneho sociálneho dialógu. To predstavuje jeho možný potenciálny prínos aj pre rozvoj v súčasnosti marginalizovaných regiónov. Analytici a analytičky skúmajúci zaostávajúce regióny poukazujú aj na nízke zapájanie sa individuálnych, ale najmä kolektívnych aktérov a sociálnych skupín do verejného života. Nízka participácia regionálnych aktérov sa tiež prejavuje v zhoršovaní úspešnosti rozvojových projektov. Poukazujú tiež na zanikanie princípov susedstva a presadzované individualizačných tendencií spojených so sociálnou izolovanosťou, zhoršovaním sociálnej klímy

v obci či regióne alebo s poklesom sociálnej kohézie. To všetko vedie k zhoršovaniu socioekonomických charakteristík daného územia, čo je obyvateľmi reflektované v podobe migrácie, vo zvyšujúcej sa sociálnej diferenciácii, ktorá vedie k oslabovaniu dôvery medzi ľuďmi a tiež k marginalizácii jednotlivých území (Gajdoš, Pašiak, 2008). Riešenie existujúcej situácie výskumníci a výskumníčky spravidla vidia v posilňovaní investícií do ľudského a sociálneho kapitálu a v rozvoji informačnej a vedomostnej ekonomiky, lebo iba investície do dopravnej a hmotnej infraštruktúry nemôžu samy osebe priniesť prosperitu.

Pri podpore rozvojových aktivít nemožno zabúdať na značnú sociálnu diferenciáciu regiónov a území na Slovensku, ktorá neumožňuje aplikáciu plošných riešení. Výskumné zistenia a analýzy poukazujú na to, že ani liberalizácia a spoliehanie sa na trh, ani jednostranné preferovanie rozvinutých území a dôraz predovšetkým na ekonomický efekt nedokázali zatiaľ riešiť problémy sociálnych kapitálov. To zvyrazňuje potrebu špecifických, regionálne cielených politík.

Ako konštatujú aj Gajdoš a Moravanská (2019), práve na sídelnej úrovni sa v podstatnej miere rozhoduje o úspešnosti či neúspešnosti riešenia sociálnej marginality, a to nielen prostredníctvom sociálnej politiky, sociálnych služieb, ale aj hospodárskej sídelnej politiky. Citovaní autori poukazujú na to, že nimi skúmané obce či regióny prezentovali v pomerne značnej časti sledovaných oblastí podobnú škálu problémov. Odlišnosť bola skôr v schopnosti či neschopnosti regiónov (regionálnych aktérov) riešiť tieto problémy, a tiež v podmienkach (potenciáloch), ktoré na riešenie problémov mali k dispozícii.

Spomínané výskumné zistenia sú v súlade s inými zdrojmi a analýzami. Nízku efektívnosť aplikovaných politík na riešenie problémov málo rozvinutých regiónov dokumentujú aj výsledky analýzy Najvyššieho kontrolného úradu (2018), ktorý zisťoval, ako je na Slovensku využívaná investičná pomoc štátu marginalizovaným regiónom, a prišiel k záveru, že aplikovaná štátna pomoc nemá vplyv na znižovanie regionálnych rozdielov a podporu najmenej rozvinutých regiónov. Jedným z dôvodov jej nízkej efektívnosti je to, že systém investičnej pomoci nemá koncepčné riešenie a nie sú nastavené ani merateľné ukazovatele prínosu tejto pomoci (TASR 16. 11. 2018).

Uskutočnené reformy v oblasti verejnej správy (na úrovni obcí a neskôr aj regiónov) u nás vytvárajú relatívne dobré predpoklady aj na zavedenie a fungovanie regionálneho sociálneho dialógu. Od začiatku 90. rokov uskutočňovaná reforma verejnej správy (obnova samosprávnosti obcí, právnej subjektivity obcí, vznik regionálnych združení obcí, aplikácia Programu obnovy dediny, aktivity mimovládnych organizácií atď.) priniesla čiastočnú decentralizáciu verejnej správy na miestnej úrovni v roku 1991, na regionálnej v rokoch 1996 a 2001 a presun kompetencií na miestnu a regionálnu úroveň v rokoch 2002 – 2004. V roku 1996 došlo k novému územnosprávnemu usporiadaniu Slovenska a tým aj k zásahu do sociálno-priestorovej organizácie spoločnosti. Reforma priniesla decentralizáciu, posilňovanie kompetencií a finančných nástrojov tvoriacich dôležité predpoklady aj na iniciovanie lokálnych a regionálnych rozvojových programov, ktoré sa zatiaľ realizujú zložito. Iba v malej miere sa podarilo posilniť orientáciu na posilnenie princípu subsidiarity a medzisídelnej a medziregionálnej spolupráce. Táto iniciatíva „zdola“ iba čiastočne prispievala k mobilizovaniu vnútorných a získavaniu vonkajších zdrojov k zakladaniu trvalejších rozvojových trendov

obcí i regiónov. Neskoršie účinky reforiem však boli problematické a zatiaľ nevedli k systémovej zmene. Reálnu situáciu komplikovalo i prehľbovanie nepriaznivých trendov v hodnotových orientáciách obyvateľov, keď nástup razantného individualizmu a konzumného spôsobu života bol spojený s malým a klesajúcim záujmom občanov o otázky svojho sídelného a životného prostredia v sídlach, s ich nízkou participáciou (Gajdoš – Moravanská, 2019, s. 159).

Súčasný trend v rozvoji regiónov podstatne zvyšuje nároky na všetky zložky – od lokálnej, mikroregionálnej, regionálnej a štátnej úrovne. Zvyšuje sa jednak tlak na tvorbu nových poznatkov, na ich získavanie manažmentom; ale zvyšuje sa aj potreba aktivity a participácie občanov a združených občanov v regióne. Zdôrazňuje sa, že regionálne poznatky ani na súčasnom Slovensku nemôžu mať univerzálny charakter platný rovnako pre všetky rozdielne regióny. S tým musí počítať aj manažment regiónov v ich aplikácii, a to je zároveň aj výzva na aktivitu (a dialóg) regionálnych aktérov.

V súčasnosti sa čoraz viac uprednostňujú stratégie, ktoré kladú výrazný dôraz na endogénne zdroje rozvoja, na potenciálnu vôľu a iniciatívu vychádzajúce z vnútra komunity, keď sa významným zdrojom rozvoja stáva ľudský, sociálny a kultúrny kapitál miestnych aktérov. *Myšlienka endogénneho rozvoja predpokladá existenciu lokálnych rozvojových potenciálov, ktoré je možné vhodnou intervenciou aktivizovať a ktoré sa môžu stať základom budúceho rozvoja.* Endogénne rozvojové potenciály je potrebné chápať ako faktory komplexného, nie iba ekonomického rozvoja, zdôrazňujú napríklad Gajdoš a Moravanská (2016, 2019) a opakujú, že okrem prírodných či infraštruktúrnych potenciálov majú ťažiskovú rolu ľudské a sociálne zdroje. A práve významnú súčasť týchto zdrojov predstavujú aj potenciály spočívajúce v schopnostiach kolektívneho konania a spolupráce hlavných aktérov rozvoja. Konkurenčná schopnosť, ale aj konkurenčná výhoda regiónu čoraz viac závisí nielen od získania a rozvoja kvalitných ľudských zdrojov, ale aj od spôsobov, akými je ľudský, sociálny a kultúrny kapitál organizovaný, rozvíjaný a udržiavaný v čase a priestore. Výsledky výskumov opakovane potvrdili dôležitosť a potrebu participácie aktérov na dianie, riešení problémov a rozvoji obce. Realita, ktorú prezentovali skúmaní respondenti a respondentky, však poukazuje na značné rezervy v tejto oblasti a dokonca na rastúci nezáujem obyvateľov, podnikateľov či iných aktérov vstupovať do diania a riešenia problémov v obci či regióne. Vnímanie dôležitosti jednotlivých problémov je v málo rozvinutých regiónoch špecifické a reflektuje stav životných podmienok: „*V málo rozvinutých vidieckych regiónoch je dôraz položený na sociálne istoty – na ciele umožňujúce prežitie. Koncentrácia na vlastné osobné prežitie odsúva spoločnú zodpovednosť za obec na „vedľajšiu koľaj“. Aj v tomto zmysle došlo k značnému oslabeniu ľudského kapitálu vidieka*“ (Gajdoš – Pašiak, 2008).

Nízka participácia na živote sídelného spoločenstva a nízka participácia na riešení jeho problémov nie je na Slovensku však iba problémom marginalizovaných regiónov či malých obcí, ale je identifikovaný takmer vo všetkých typoch sídel na Slovensku (Gajdoš, Moravanská, 2005; Gajdoš, Moravanská, 2014, 2016, 2019). Podľa výskumných zistení spomínaných autorov sa obecná samospráva u nás musí spoliehať pri riešení problémov predovšetkým sama na seba. Ostatné subjekty sociálnej participácie iba zriedkavo alebo takmer vôbec k riešeniu problémov obce či regiónu neprispievajú. Týka sa to tak podnikateľov, ako aj rôznych

záujmových združení a v značnej miere aj jednotlivých obyvateľov. Väčšinou sa obyvatelia zaujímajú len o to, čo sa ich bezprostredne týka. Pretrváva názor, že o problémy obce či regionálne záležitosti sa má starať samospráva. Toto môže predstavovať jednu zo závažných *bariér pri etablovaní a úspešnom fungovaní regionálneho sociálneho dialógu* na súčasnom Slovensku, a to vo všetkých typoch regiónov. Úsilie o implementáciu regionálneho sociálneho dialógu je však v súlade s *potrebou silných a aktívnych aktérov v sídelnom a regionálnom rozvoji* a s potrebou ich mobilizácie, aktivity a vzájomnej koordinácie.

Citovaní autori a autorka predsa len zaznamenali v skúmanej oblasti aj povzbudivé prvky a tendencie. Identifikovali pozitívny nárast lokálnych iniciatív, ktoré sa prejavujú najmä vytváraním mikroregiónov ako novej formy organizácie vidieckeho priestoru, čo súvisí s prenosom samosprávnosti a kompetencií na lokálnu úroveň. Táto forma medzisídelnej kooperácie aj podľa ich názoru dokumentuje, že vidiek postupne buduje svoj mobilizačný (aktivizačný) potenciál ako reakciu na nepriaznivý vývoj a narastajúce problémy v tomto sídelnom type. Týmto sa vytvárajú vhodné podmienky na implementáciu endogénnych rozvojových stratégií, ale aj na regionalizáciu „zdola“ na báze dobrovoľnosti a spoločného záujmu.

Jedným z dôležitých nástrojov pri zlepšovaní súčasného stavu a budúcich šancí regiónu a jeho rozvoja je aj (ne)čerpanie príslušných európskych a iných fondov či podpôr. Vypracovávanie spoločných rozvojových dokumentov a spoločných programov sociálneho, ekonomického a kultúrneho rozvoja umožňuje uchádzať sa o financie z rôznych podporných formátov. Spoločný záujem na získaní a následnej efektívnej a transparentnej implementácii týchto prostriedkov by mohol byť jedným z motivačných činiteľov aj pre naštartovanie regionálneho sociálneho dialógu. Regionálny sociálny dialóg a jeho potenciálni aktéri by mohli svojou aktivitou a participáciou výraznou mierou prispieť pri praktickej realizácii rôznych nástrojov zmierňovania regionálnych disparít na Slovensku.

4.6. Učiaci sa regióny a regionálny sociálny dialóg

Koncepcia „učiace sa regióny“ (learning regions) súvisí s poznaním, že zdrojom konkurenčnej schopnosti sa v súčasnosti stali najmä vedomosti, schopnosť učiť sa a vytvárať spoločensko-kultúrne prostredie, ktoré pomáha hľadať a prakticky využívať inovácie – a to inovácie nielen v ekonomickej, technickej a technologickej oblasti, ale aj v sociálnej, politickej a kultúrnej sfére. Učenie sa je vnímané ako základný element inovácie a je aplikované nielen na jednotlivca, ale výraznou mierou práve na regionálnych aktérov a na kultiváciu ich schopností vo vzájomnej synergii (dialógu, spolupráci a kooperácii) stimulovať vznik a efektívnu implementáciu nových poznatkov a stratégií. Región je v súvislosti s koncepciou „učiace sa“ regiónov vnímaný ako priestor poskytujúci možnosti pre širokú občiansku participáciu individuálnych a kolektívnych regionálnych aktérov.

Chápanie a rozvoj regiónov ako „učiace sa“ prináša požiadavky a výzvy, ktoré sú vzdialené problémom „tradičnej“ samosprávy a ktoré teda nemožno úspešne riešiť (len) „tradičnými“ prostriedkami. Volanie po rozvoji regiónov a po efektívnosti regionálnej politiky v tomto zmysle znamená využívanie a skvalitňovanie potenciálu regiónu, rozvoj jeho hmotnej i nehmotnej infraštruktúry, podporu ekonomického, ale najmä ľudského sociálneho kapitálu v regiónoch (Čambáliková, 2001, 2002).

Viaceri autori a autorky sa domnievajú, že práve regióny sú kľúčové v (žiaducom) rozvoji vedomostne orientovanej spoločnosti (*knowledge-based society*) a vedomostne orientovanej ekonomiky (*knowledge-based economy*) a čoraz viac akcentujú dôležitosť endogénneho potenciálu regiónov. S tým súvisia aj nové – už v predchádzajúcich častiach textu uvedené – prístupy a koncepcie v oblasti regiónov a regionálnej politiky, a to nielen v oblasti teórie, ale aj spoločensko-politickej praxe. V súvislosti s budovaním vedomostne orientovanej spoločnosti a ekonomiky sú spravidla za kľúčové považované inovácie v najširšom zmysle – od oblasti ekonomickej cez spôsoby riadenia a manažovania až po hodnotové orientácie. Práve *inovačná (ne)schopnosť regiónov* predstavuje kľúčový zdroj (ne)rozvoja regiónu a jeho konkurenčnej (ne)schopnosti. Región je zároveň čoraz viac vnímaný ako vzťahový priestor (*relational space*), priestor (ne)vybudovaných sietí (*networks*) a prepojení medzi jednotlivými regionálnymi aktérmi. Spolu s akcentovaním významu endogénneho potenciálu regiónov a jeho mobilizácie v záujme zabezpečenia trvalo udržateľného rastu sa v teórii i praxi „učiace sa“ regiónov preferuje asociatívny model (*associative model*) regionálneho rozvoja. Tento model regionálneho rozvoja akcentuje význam tzv. mäkkej (*soft*) dimenzie ekonomiky, ktorá kladie dôraz na procesy spolupráce a vytváranie noriem a hodnôt, ktoré pomáhajú vytvárať formálne i neformálne (inštitucionalizované a ad hoc) siete, vzťahy a prepojenia medzi jednotlivými regionálnymi aktérmi, umožňujúce posilňovanie kolektívnej kapacity pri tvorbe a následnej realizácii regionálnych rozvojových stratégií. Významnú úlohu pri podpore tohto modelu regionálneho rozvoja zohráva regionálna samospráva a organicky do tohto modelu ako jeden z jeho možných prvkov zapadá tiež regionálny sociálny dialóg. R. Vaughan a P. Bearse (1981) konštatujú, že súčasný (regionálny) rozvoj predstavuje kvalitatívnu zmenu, ktorá je spojená so zmenami v štruktúre ekonomiky vrátane inovácií v inštitúciách, v technológiách a správaní sa. V ich chápaní je proces tvorby stratégie rozvoja územia predovšetkým plánovacím procesom, pričom táto stratégia predstavuje dohodnutý a všetkými zainteresovanými stranami odsúhlasený spôsob, ako dosiahnuť dlhodobé ciele a priority v oblasti rozvoja územia. Stratégia predstavujúca kolektívne dohodnutý (vyjednaný) spôsob a postup realizácie vytýčených cieľov a priorít by mala byť organickou súčasťou ďalších dokumentov zameriavajúcich sa na oblasť rozvoja územia.

Proces tvorby stratégie územia, ktorý je (môže byť) dôležitou obsahovou súčasťou regionálneho sociálneho dialógu, predstavuje pomerne náročný proces a to najmä z hľadiska nutnosti zosúladenia mnohých (aj záujmov diferencovaných) aktérov vstupujúcich do procesu jej tvorby, ale aj do procesu jej následnej realizácie. Za jednu z problémových oblastí je v tejto súvislosti považovaná práve konfliktnosť záujmov aktérov vyplývajúca z ich rôznorodých záujmov a odlišnej hodnotovej orientácie. Práve inštitúcia regionálneho sociálneho dialógu poskytuje platformu na deliberáciu a zosúladovanie týchto záujmov tak, aby tieto boli v súlade s kľúčovými spoločnými záujmami celého regionálneho spoločenstva.

Pri tvorbe stratégie rozvoja územia (regiónu) sa najčastejšie využíva metodologický postup pozostávajúci z týchto krokov:

- analýza vonkajšieho a vnútorného prostredia,
- analýza SWOT,
- stanovenie vízie,
- definovanie strategických zámerov a cieľov,
- implementácia stratégie,
- monitorovanie a hodnotenie stratégie.

Súčasný prístup k strategickému riadeniu regiónov však pri tvorbe stratégie rozvoja územia poukazuje na význam vytvorenia tzv. strategickej platformy, ktorú chápu v týchto dimenziách:

- ako víziu rozvoja regiónu, ktorá je kolektívne dohodnutá (vyjednaná) na základe konsenzu rozhodujúcich kľúčových aktérov deklarujúcich prioritný záujem zameraný na rozvoj regiónu,
- ako vedomie a odhodlanie dohodnutú víziu realizovať,
- ako základnú štruktúru a kostru zabezpečenia ekonomického rozvoja.

Do popredia sa dostávajú fenomény ako regionálna identita či špecifický hodnotový systém regionálnych aktérov.

Základom regionálnej a politiky je vymedzenie takých prvkov, ako sú ciele regionálnej politiky, nositelia regionálnej politiky a nástroje na realizáciu vymedzených cieľov. Jednotlivé definície pojmu regionálna politika vychádzajú z jej chápania ako určitej riadenej činnosti zameranej na určité ciele, majúcej svojich nositeľov a disponujúcej určitým spektrom ekonomických nástrojov na ich realizáciu; pričom táto činnosť principiálne vedie k rozvoju jednotlivých regiónov. Konceptie, ktoré akcentujú rastúci význam informácií a poznatkov v oblasti regionálneho rozvoja tvoria model integrovaného prístupu k regionálnej politike, ktorý v sebe prepája šesť rozmerov:

- zapojenie aktérov tak z verejného, ako aj súkromného sektora,
- sústredenie pozornosti na význam inštitucionálnych štruktúr a procesov v nich prebiehajúcich, ktoré sú považované za významné prvky vnútorného prostredia regiónu, významnou mierou determinujúce rast a rozvoj regiónu,
- kombinácia prístupov zhora – nadol a zdola – nahor,
- kombinácia exogénneho a endogénneho prístupu,
- rešpektovanie požiadaviek hospodárstva, sociálnej oblasti a oblasti životného prostredia,
- tvorba modelu s ohľadom na celoeurópske, štátne a regionálne stratégie (Thierstien – Egger, 1995 in Čajka – Rýsová, 2008).

V „novom veku kapitalizmu“, resp. v súčasnej etape vývoja moderných systémov sa posúva ťažisko konkurencieschopnosti smerom k poznatkom. Učiace sa regióny poskytujú taký typ infraštruktúry, ktorá uľahčuje kreovanie a implementovanie (nových) poznatkov a ideí. V tesnej spojitosti s týmto trendom dochádza aj k zmene v chápaní a uskutočňovaní regionálnej politiky. Hlavné rozdiely medzi tradičnou (klasickou) a modernou koncepciou regionálnej politiky prehľadne ukazuje tabuľka.

Tabuľka 3: Odlíšnosti aspektov klasickej a modernej regionálnej politiky

Kritérium	Klasická regionálna politika	Moderná regionálna politika
Koncepcný model		
	Teória lokalizácie odvetvia: Kľúčovými faktormi sú regionálne atribúty – napr. výrobné náklady či dostupnosť pracovníkov	Teórie učiacich sa regiónov. Kľúčovými faktormi sú regionálne schopnosti – napr. inovačné prostredie, klastre, siete
Charakteristiky politiky		
Dlhodobé zámery	rovnosť alebo účinnosť	rovnosť a účinnosť
Ciele	vytváranie zamestnanosti, zvýšené investície	zvýšená konkurencieschopnosť (napr. podnikanie, inovácie, schopnosti)
Oblasť zásahov	úzka (ekonomická/odvetvová)	široká (multisektorová)
Spôsob realizácie	reaktívny, založený na projektoch	proaktívny, plánovaný, strategický
Štruktúra politiky		
Priestorové zameranie	problémové oblasti	všetky regióny
Analytická základňa	určené indikátory regionálny export	regionálna SWOT analýza
Kľúčové nástroje	programy podpory	programy rozvoja
Asistencia	pomoc podnikaniu tvrdá infraštruktúra	podnikateľské prostredie mäkká infraštruktúra
Organizácie		
Rozvojová politika	centralizovaná (zhora-nadol)	kolektívna (založená na rokovani)
Vedúce organizácie	centrálna vláda	regionálne orgány
Partneri	žiadni	lokálna vláda dobrovoľný sektor
		Sociálni partneri
Správa (administratíva)	jednoduchá/racionálna	komplexná/byrokratická
Výber projektov	interný	participačný (so spoluúčasťou)
Časový rámec	s otvoreným koncom	viacročné plánovacie obdobie
Hodnotenie		
Štádium	Ex post	Ex ante, Interim, Ex post
Výstupy	merateľné	ťažko merateľné

Zdroj: Bachtler – Yuill, 2001; citované podľa Čajka – Rýsová, 2008

Moderná regionálna politika sa nezaobíde bez participácie **sociálnych partnerov** ako aktérov regionálneho rozvoja. Dôležitým predpokladom prosperity (vrátane prosperity regiónu) sa v poznatkovo orientovanej spoločnosti a ekonomike stáva schopnosť distribuovať vedomosti a kapacita zaistiť včasný prístup novátorov k relevantným poznatkom; a vyzdvihuje sa tiež význam nekodifikovaných poznatkov a vedomostí. Práve tieto nekodifikované poznatky a vedomosti sa stávajú zdrojom konkurenčnej výhody, pretože sú viazané na špecifický regionálny kontext, na inštitucionálne charakteristiky územia (sieť kontaktov, formy „zakorenenia“). Medzi takéto poznatky či schopnosti citovaní autori radia napríklad spôsob dosahovania konsenzu, spôsob odovzdávania informácií o nových postupoch alebo metódy stimulácie pracovníkov (Foray, 1993; Maskell – Malmberg, 1999 in Čajka – Rýsová, 2008).

Trend rozvoja informačnej spoločnosti je v príslušných teoretických koncepciách spojený a úzko prepojený s rozvojom občianskej spoločnosti. Informačná spoločnosť v úzkej spojitosti s občianskou spoločnosťou vytvára veľmi vhodný systém na kontrolu mocenskej elity občanmi, na širokú politickú i mimopolitickú občiansku participáciu, na zvyšovanie možnosti ovplyvňovať verejné záležitosti, vyjadrovať sa k prijímaným politikám, rozvojovým stratégiám a podieľať sa na procesoch rozhodovania a kontroly. Aby sa tieto teoretické možnosti stali v čo najväčšej miere aj realizovanými skutočnosťami, k tomu by mohol prispieť pomôcť aj regionálny sociálny dialóg.

Na základe zovšeobecnenia príslušných teoretických analýz, ako aj praktických skúseností možno identifikovať niekoľko charakteristických znakov učiacich sa regiónov:

- hľadanie vnútorných zdrojov rozvoja, využívanie a zvyšovanie vnútorného potenciálu regiónu,
- celoživotné vzdelávanie, jeho prístupnosť a motivácia k nemu,
- prepájanie vzdelávania, vedy, výskumu a praxe, sieťovanie vzdelávacích kapacít regiónu (školy, univerzity, centrá odbornej prípravy, kvalifikácií a rekvalifikácií atď.) za účelom zlepšenia vzdelanostnej infraštruktúry regiónu a implementácie najnovších poznatkov do výrobnéj praxe,
- ekonomický rast, zamestnanosť a sociálna kohézia ako navzájom súvisiace priority,
- trvalé investície do vytvárania bottom-up partnerstiev, ktoré vytvárajú integráciu všetkých regionálnych subsystémov a inštitúcií a smerujú k trvalo udržateľnému rozvoju, k procesu vzájomného učenia sa a inovácií.

Takáto predstava je postavená na potrebe neustálych **inovácií**, ktoré vyžadujú **dialóg medzi jednotlivými aktérmi**.

Schopnosti učiacich sa regiónov sa podľa citovaných autorov prejavujú v týchto schopnostiach (potenciáloch):

- udržať a posilniť ekonomickú, sociálnu a priestorovú koherenciu,
- vytvoriť a rozvíjať ľudský, organizačný, sociálny a kultúrny kapitál a dať ich do služieb regionálneho rozvoja,
- proaktívne sa prispôbiť prostredníctvom inovácií, ktoré sú konfrontované s rýchlo sa meniacim prostredím vrátane globálneho kontextu,
- zmeniť identitu regiónu evolúciou pod vplyvom strategickej zmeny, ktorá prebieha s ohľadom na špecifické aktivity, zakladajúce typy správania sa aktérov na regionálnej scéne a zmenu vo vedúcich štruktúrach, ktoré sa uskutočňujú ako výsledok volieb.

P. Cooke tvrdí, že kultúrnu charakteristiku regiónu možno zhrnúť do štyroch „i“ – identifikácia (spoločná identita aktérov), inteligencia (dostatok informácií a schopnosť učiť sa), inštitúcie (silné podnikateľské asociácie a inovačné centrá) a integrácia (dobrá previazanosť a koordinácia medzi všetkými inštitúciami) (Cooke, 1995 in Čajka – Rýsová, 2008).

Rozvoj je v učiacej sa spoločnosti čoraz viac založený na endogénnom potenciáli, ktorý zahŕňa ľudský, organizačný, sociálny a kultúrny kapitál. Ak sa tieto kapitály reprodukujú a znásobujú, predstavujú hnací motor regiónu. Určujú nielen jedinečnosť tu produkovaných tovarov a služieb, ale vytvárajú jedinečnosť a identitu regiónu.

Učiaci sa región má schopnosť adaptovať sa na zmeny a výzvy (vrátane globalizačných) a proaktívne na týchto zmenách participovať, pričom udržiava regionálnu komunitu a jej súdržnosť.

Dosiahnutie týchto cieľov si vyžaduje schopnosť sebaorganizácie, vysokú mieru komplexnosti a profesionality. Z hľadiska riadenia regiónov a regionálnej politiky to znamená potrebu aj organizačne prekonať tradičné byrokratické štruktúry a rozvíjať flexibilné a menej rigidné inštitucionálne formy, ktoré sú vhodnejšie pre efektívne partnerstvo so všetkými relevantnými aktérmi (vrátane organizácií zamestnancov, resp. odborov). Plánovanie rozvojových aktivít, ako aj realizovanie regionálnej politiky by nemalo byť autoritatívne, ale založené na aktívnom úsilí o konsenzus a na inkluzívnosti a transparentnosti procesov rozhodovania. Doteraz existujúce nástroje, modely rozhodovania a riadenia sú v tomto smere zjavne nepostačujúce, čo opätovne poskytuje motiváciu na uvažovanie o potrebnosti a zmysluplnosti etablovaní a rozvíjaní štruktúr regionálneho sociálneho dialógu.

VÝSKUM REGIONÁLNEHO SOCIÁLNEHO DIALÓGU NA SLOVENSKU – SÚČASNÝ STAV A VÝVOJ Z POHLADU JEHO AKTÉROV (2020)

Empirický prieskum **Výskum regionálneho sociálneho dialógu na Slovensku – súčasný stav a vývoj z pohľadu jeho aktérov (2020)**, ktorý sme realizovali v mesiacoch október – december 2020, nadväzoval na analogický dotazníkový prieskum **Počiatky a súčasný stav fungovania regionálneho sociálneho dialógu v Slovenskej republike** z roku 1999. **Výskum regionálneho sociálneho dialógu na Slovensku – súčasný stav a vývoj z pohľadu jeho aktérov (2020)** bol vzhľadom na súčasnú situáciu spôsobenú protiepidemickými karanténnymi opatreniami realizovaný online a rozhovory s jeho aktérmi boli doplnené formou pološtandardizovaného dotazníka. Dotazník bol respondentom (spolu s vysvetľujúcim sprievodným listom) doručený e-mailovou a/alebo klasickou poštou.

Respondentmi výskumu boli súčasní aktéri regionálneho sociálneho dialógu (tí, ktorí sa na ňom aktívne v súčasnosti podieľajú) a osobitne:

- a) tí, ktorí v štruktúrach a aktivitách regionálneho sociálneho dialógu zastupovali a/alebo zastupujú zamestnancov (odborári);
- b) tí, ktorí majú s regionálnym sociálnym dialógom a v rámci neho kontinuálnu osobnú skúsenosť (ergo vedia posúdiť jeho doterajší vývoj a súčasný stav).

Pri výbere **otázok a problémových okruhov pre pološtruktúrované rozhovory a dotazník** sme vychádzali z materiálov:

- a) Návrh výskumnej vzorky a dotazníka pre aktérov RSD;
- b) z výskumných otázok, ktoré sa dajú zrekonštruovať zo štúdie Vývoj nezamestnanosti, miezd a sociálneho dialógu v regiónoch Slovenska.

Pri konečnom výbere sme uprednostnili otázky, ktoré umožňujú čo najpresnejšiu komparáciu medzi skúmaným počiatočným a súčasným stavom fungovania regionálneho sociálneho dialógu u nás.

Ťažiskom spomínanej štúdie *Vývoj nezamestnanosti, miezd a sociálneho dialógu v regiónoch Slovenska*, ako aj prieskumu, z výsledkov ktorého štúdia vychádzala, bolo zmapovanie situácie v ôsmich krajoch (vyšších územných celkoch) Slovenska z hľadiska konštituovania a fungovania regionálneho sociálneho dialógu, a to najmä prostredníctvom činnosti vtedajších Krajských rád hospodárskej a sociálnej dohody (ako inštitútu regionálnej tripartity).

V tomto výskume sme považovali za žiaduce zmapovať situáciu analogicky v súčasných ôsmich vyšších územných celkoch, a to prostredníctvom súčasných relevantných inštitútov regionálneho sociálneho dialógu a výpovedí ich aktérov.

Primárnym **cieľom** súčasného *Výskumu regionálneho sociálneho dialógu na Slovensku – súčasný stav a vývoj z pohľadu jeho aktérov (2020)* je nielen deskripcia a analýza súčasného stavu a fungovania regionálneho sociálneho dialógu na Slovensku, ale tiež predikcia jeho budúceho vývoja a perspektív z pohľadu jeho aktérov.

Ako vyplýva zo známych zistení (nielen vrátane spomínanej štúdie, ale tiež z napr. z výsledkov výskumu na podporu rozvoja regionálneho sociálneho dialógu projektu PHARE SR 9519/31/02 *Trh práce – priemyselné vzťahy* realizovaného v rokoch 1998 – 1999)²², už vo svojich počiatkoch sa regionálny sociálny dialóg v jednotlivých VÚC, prípadne okresoch Slovenska vyvíjal a fungoval diferencovane.

Rozdiely spočívali nielen v samotnom rozdielnom formálnom (ne)konštituovaní a (ne)inštitucionalizácii regionálnych štruktúr sociálneho dialógu, ale diferencie boli zjavné tiež z hľadiska (ne)zapojenia a miery aktivity jednotlivých jeho formálnych aktérov, ako aj z pohľadu neformálnych iniciatív niektorých (vrátane potenciálnych) sociálnych partnerov.

Za dôležité sme preto aj pri súčasnom prieskume považovali najmä:

- zmapovať súčasný stav, ale tiež vývoj z hľadiska konštituovania, inštitucionalizácie a formálneho fungovania regionálneho sociálneho dialógu v jednotlivých VÚC;
- identifikovať jeho hlavných aktérov a prípadné zmeny v ich skladbe (t. j. deskripcia zúčastnených strán, resp. aktérov a aktérok regionálneho sociálneho dialógu) – a to tak stálych sociálnych partnerov (formálnych členov), ako aj neformálnych (neformálne a ad hoc spolupracujúcich) partnerov a iniciatív a prípadných a ad hoc partnerstiev;
- zistiť hlavné ciele, priority a aktivity aktérov regionálneho sociálneho dialógu v súčasnosti aj v minulosti (t. j. identifikácia prípadných zmien priorít, kompetencií a zamerania), ale tiež jeho predpokladané (resp. žiaduce) budúce ciele, priority, aktivity a kompetencie;
- popísať a analyzovať príslušnú legislatívnu a inštitucionálnu úpravu vo vzťahu k regionálnemu sociálnemu dialógu;
- zistiť názory aktérov sociálneho dialógu na všetky skúmané záležitosti, ich postoje k nim, ich hodnotenie minulého a súčasného stavu, ako aj (či najmä) budúceho žiaduceho vývoja a rozvoja regionálneho sociálneho dialógu u nás;
- popísať príklady dobrej praxe;
- zovšeobecniť získané poznatky;
- sformulovať konkrétne odporúčania na skvalitnenie súčasného stavu a budúcej podoby regionálneho sociálneho dialógu, a to s osobitným dôrazom na postavenie odborov a zastupovanie záujmov zamestnancov v ňom.

²² Členmi projektového tímu boli Doris Beer, Wolfgang Potratz, Gerhard Bosch, Heribert Kohl (IAT Geisenkirchen), Ľudovít Czírja (Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny), Monika Čambáliková (Sociologický ústav SAV), Vilma Juričková (Ekonomický ústav SAV), Pertti Koistinen (Univerzita Joensuu).

Je zrejmé, že na regionálny sociálny dialóg vplyva aj širší spoločensko-politický kontext, od miestnej cez národnú až po európsku úroveň, rozličné endogénne a exogénne vplyvy a zmeny, ale tieto (pretože neboli spontánne zdôrazňované respondentmi) popisujeme a analyzujeme iným spôsobom ako týmto dotazníkovým zisťovaním a uvádzame na iných miestach tohto analytického výstupu (vrátane úvodnej a teoretickej časti).

V prípade, že by to okolnosti (vrátane prebiehajúcej pandemickej situácie a s ňou súvisiacich karanténnych opatrení) dovolili, bolo by veľmi vhodné uvedený prieskum kombinovať (doplniť) aj zúčastneným pozorovaním, fókusovými skupinami či ďalšími podrobnejšími riadenými rozhovormi so skúmanými aktérmi a aktérkami regionálneho sociálneho dialógu.

Citovaný prieskum z roku 1999 sa zameriaval nielen na vtedy existujúce regionálne tripartitné štruktúry (vtedajšie Krajské rady hospodárskej a sociálnej dohody), ale neopomenul ani tie VÚC, v ktorých neboli vytvorené²³. V súčasnom výskume sme kládli dôraz na analýzu existujúcich a fungujúcich regionálnych štruktúr a aktérov regionálneho sociálneho dialógu, a to s cieľom identifikovať jeho základné charakteristiky, predstaviť jeho aktérov, demonštrovať jeho prínosy a benefity a zamyslieť sa nad možnými scenármi jeho ďalšieho vývoja a fungovania.

Výskum regionálneho sociálneho dialógu na Slovensku – súčasný stav a vývoj z pohľadu jeho aktérov (2020) – základné zistenia a komparácia s výskumom *Počiatky a súčasný stav fungovania regionálneho sociálneho dialógu v Slovenskej republike* z roku 1999.

4.7. Územná pôsobnosť regionálneho sociálneho dialógu a jeho aktéri (identifikácia výskumnej vzorky)

Kým v čase realizácie prieskumov v rokoch 1998 a 1999 ešte neboli štruktúry regionálneho sociálneho dialógu formálne etablované v Bratislavskom, Trnavskom, Nitrianskom a Trenčianskom kraji, v súčasnosti existuje regionálny sociálny dialóg aj v týchto krajoch, resp. vyšších územných celkoch.

Respondentmi a respondentkami nášho skúmania v rámci Výskumu regionálneho sociálneho dialógu na Slovensku – súčasný stav a vývoj z pohľadu jeho aktérov (2020) boli jeho participantí – odborári a odborárky z krajov: Bratislavský, Banskobystrický, Košický, Trenčiansky, Trnavský, Žilinský. Zo súčasných ôsmich územných celkov Slovenskej republiky teda na tomto prieskume participovalo šesť z nich. Prieskumu sa nezúčastnil Nitriansky a Prešovský kraj. Celkový počet participujúcich respondentov – aktérov a aktérok regionálneho sociálneho dialógu bol 10. Počet respondentov a respondentiek v participujúcich VÚC varíoval – od jedného (napr. v Košickom či Žilinskom kraji) do troch respondentov (v Trenčianskom kraji).

²³ V tom čase neboli konštituované v Bratislavskom, Trnavskom, Nitrianskom a Trenčianskom kraji, resp. VÚC.

Zúčastnení respondenti a respondentky sú v štruktúrach regionálneho sociálneho dialógu zapojení rozlične dlho: od roku 1994 do súčasnosti tu pôsobí 1 respondent, od roku 2003 do súčasnosti 1, od roku 2009 do súčasnosti 1, od roku 2012 do súčasnosti 2, od roku 2014 do súčasnosti 1, od roku 2017 do súčasnosti 3, od roku 2018 do súčasnosti 1 respondent.

Všetci zúčastnení respondenti a respondentky majú teda s regionálnym sociálnym dialógom viacročnú osobnú skúsenosť. Naši respondenti a respondentky zastupujú v regionálnom sociálnom dialógu odbory a spravidla tu reprezentujú svoje odborové štruktúry, konkrétne napr. Odborové združenie železničiarov (vrátane ŽSR, CARGO, ZSSK SLOVENSKO, ŽOS Trnava, NOVAPHARM), Odborové združenie školstva a vedy, Integrovaný odborový zväz, Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku či najpočetnejšie zastúpený Odborový zväz KOVO. Títo skúmaní aktéri a aktérky v rámci RSD trvalo a kontinuálne pôsobia najmä vo výboroch pre otázky zamestnanosti ÚPSVaR a tiež v rozličných trvalejších či ad hoc komisiách, ako napríklad Krajská rada pre odborné vzdelávanie a prípravu či Komisia zriadená za účelom posudzovania efektívnosti, reálnosti a účelnosti podnikateľského zámeru a pod.

Stálym sociálnym partnerom, s ktorým naši respondenti a respondentky v rámci regiónov pravidelne spolupracujú, sú predovšetkým ÚPSVaR a vo väčšine krajov sú to tiež zástupcovia krajskej samosprávy, okresných úradov, zamestnávateľských zväzov (AZZZ, RÚZ), odborov školstva pri samosprávnych krajoch a zriaďovateľov škôl, ako aj Združenia miest a obcí Slovenska. Častá je však aj spolupráca s ad hoc sociálnymi partnermi viažuca sa na konkrétne aktivity či jednotlivé projekty. Medzi takýchto partnerov najčastejšie patrí Slovenská obchodná a priemyselná komora a rôzne občianske združenia a komunitné iniciatívy.

Za zarážajúce považujeme zistenie, že niekedy vedenie VÚC spoluprácu v rámci regionálneho sociálneho dialógu nedoceňuje, ba priamo odmieta (napr. VÚC Trenčín aj napriek ponuke zo strany RR KOZ SR).

4.8. Frekvencia a forma zasadnutí regionálnej tripartity

Dlhodobu najčastejšou formou stretávania regionálnych sociálnych partnerov je ad hoc stretávanie sa „podľa potreby“. Časová frekvencia týchto nepravidelných stretnutí sa rôzni, respondenti a respondentky udávajú škálu od štvrtročných intervalov (Košice, Trnava) cez 2- až 3-krát ročne (Bratislava) až po zriedkavejšie termíny zasadnutí. Zriedkavejšie je pravidelné stretávanie sa, a aj to bolo narušené aj súčasnou pandemicou situáciou. „Za bežnej situácie sú stretnutia pravidelné, no z dôvodu mimoriadnej situácie, pretrvávajúcej od marca 2020, sú stretnutia prerušené a zasadnutia sa konajú len písomnou procedúrou a hlasovaním per rollam.“ (Trenčín) „Z dôvodu COVID sa zasadnutie RR KOZ nekonalo. Posledné zasadnutie výboru pre zamestnanosť pri ÚPSVaR sa konalo 19. 10. 2020. Inak hlasujeme per rollam.“ (Trnava) „V ostatnom čase sa osobné stretnutia nekonali. Posledné zasadnutie RSD bolo vo februári 2020.“ (Trnava) „Veci riešime telefonicky, napr. teraz protest. Nakoľko nie som uvoľnenou funkcionárkou, tento spôsob mi vyhovuje.“

(Trenčín) Táto citovaná výpoveď respondentky nášho prieskumu ukazuje, že zo súčasnej krízy a situácie, ktorá nepraje osobným stretávaniam sa, si možno do budúcnosti vziať aj pozitívny prvok – a to spružnenie stretnutí a zníženie ich časovej náročnosti. Dá sa oprávnené predpokladať, že toto bude do budúcnosti – najmä pre tých, ktorí nie sú a nebudú uvoľnení funkcionári, resp. stáli sociálni partneri v štruktúrach regionálneho sociálneho dialógu – zohrávať nezanedbateľnú úlohu. V tejto súvislosti stojí pred nami výzva, ako využiť sociálne siete a nové informačné a komunikačné kanály v prospech regionálneho sociálneho dialógu vrátane zvýšenia participácie všetkých relevantných participantov. Online rokovania súčasných sociálnych partnerov sú prvým krokom na tejto ceste.

O miere formálnej (ne)dobudovanosti štruktúr regionálneho sociálneho dialógu vypovedá aj to, či a akými vlastnými priestormi disponujú. Aktéri a aktérky regionálneho sociálneho dialógu na Slovensku síce spravidla nemajú stálu zasadaciu miestnosť, niekedy sa stretávajú „*operatívne na Integrovanom OZ alebo u železničiarov v KD*“ (Bratislava); no zväčša sa ich stretnutia konajú na stabilnom mieste – a to najmä v priestoroch ÚPSVaR (napr. Trenčín, Trnava), v zasadačke VÚC (napr. Košice) alebo v kanceláriách predsedu KRR – to vtedy, keď predseda je zároveň funkcionárom odborov, ktorý má k dispozícii vlastné priestory odborov.

Vlastnými finančnými prostriedkami regionálny sociálny dialóg podľa vyjadrení našich respondentov a respondentiek nedisponuje, odborárom a odborárkam v jeho štruktúrach prispieva finančne KOZ SR zo svojich zdrojov. „*RR má pridelené prostriedky z KOZ podľa počtu zúčastnených OZ*“ (Trnava).

4.9. Dominantné témy, priority a ťažiská činnosti

V citovaných výskumoch v rokoch 1998 a 1999 výrazne dominovalo – podľa vyjadrení respondentov – *riešenie problémov nezamestnanosti; hospodársky rozvoj a riešenie sociálnych problémov*. S veľkým odstupom (sporadicky, resp. raz spomenuté) bola *problematika školstva, rozvoj dopravy, problematika národnostných menšín či zdravotníctvo*. V našom súčasnom prieskume sme zaznamenali výraznú zmenu týchto priorít. Podľa názoru súčasných aktérov a aktérok sociálneho dialógu by sa mal regionálny sociálny dialóg zamerať na prvom mieste na regionálny rozvoj (na koncepcie a stratégie rozvoja regiónu, aktivizáciu súčasných možností, zdrojov, výber projektov pre rozvoj regiónu). V porovnaní s rokom 1999 sa najviac sa zmenilo vnímanie dôležitosti školstva, zdravotníctva a dopravy. Kým v roku 1999 im bol pripisovaný marginálny význam, dnes sú vnímané ako priority. Školstvo (efektívnosť školského systému v nadväznosti na súčasné a budúce potreby praxe a trhu práce, kvalita vzdelávania, vytváranie učebných odborov, perspektíva odborného školstva) sa stalo druhou najdôležitejšou prioritou súčasných aktérov a aktérok sociálneho dialógu.

Na tretie miesto (ako prioritu zhodne označila polovica respondentov a respondentiek) sa dostalo zdravotníctvo (zabezpečenie, dostupnosť a kvalita zdravotnej starostlivosti) a doprava (dochádzka do zamestnania, rozvoj dopravy a cestnej siete, prímestská doprava). Predchádzajúcu dôležitosť si uchovala iba problematika zamestnanosti (znižovanie nezamestnanosti, rozvoj efektívnych odvetví s využitím kvalifikovanej práce, vzťah investícií a zamestnanosti, vytváranie optimálnych podmienok na prácu a podnikanie). Túto oblasť naďalej považuje polovica skúmaných participantov a participantiek regionálneho sociálneho dialógu za takú, na ktorú by mali v rámci regionálneho sociálneho dialógu prioritne zameriavať svoju pozornosť. Všeobecná priorita a s ňou súvisiace aktivity a kompetencie odborov u nás sa premietli aj do relatívne vysokého (40 %) vnímania dôležitosti dozrievania pracovnoprávných predpisov. Odborári a odborárky pôsobiaci v regionálnom sociálnom dialógu to považujú za podstatne dôležitú vec nielen priamo na pracoviskách, ale v regióne vôbec.

Dvaja z desiatich respondentov považujú za oblasť, na ktorú by sa mali v rámci regionálneho sociálneho dialógu zamerať, aj rozvoj cestovného ruchu či riešenie verejnoprospešných prác a jeden z desiatich za prioritu pokladá tiež riešenie problémov agropotravinárskeho komplexu (vrátane poľnohospodárstva a vidieka).

4.10. Hodnotenie regionálneho sociálneho dialógu jeho aktérmi a aktérkami

Dovtedajšiu činnosť KRHSd hodnotili respondenti a respondentky v prieskume v rokoch 1998 a 1999 takto:

- je viac-menej pravidelná, ale dosť formálna s nejasnými výsledkami (6 respondenti z celkových 18),
- pravidelná a cieľavedomá s riešením konkrétnych problémov s výsledkami (4 respondenti),
- prevažne náhodná a bez hmatateľných výsledkov (3 respondenti),
- veľmi sporadická (3 respondenti),
- náhodná a neformálna, ale prináša výsledky (1 respondent).

Nikto z nich v tom období neuviedol, že by regionálny sociálny dialóg považoval za nefunkčný. *Výskum regionálneho sociálneho dialógu na Slovensku – súčasný stav a vývoj z pohľadu jeho aktérov (2020)* však priniesol odlišné, oveľa kritickejšie hodnotenia.

Súčasnú podobu a stav regionálneho sociálneho dialógu, na ktorom participuje, až polovica opýtaných považuje za nefunkčnú. A naopak, nikto z nich nehodnotí túto činnosť ako pravidelnú a cieľavedomú, prinášajúcu konkrétne riešenia a výsledky. Traja z desiatich respondentov označilo súčasnú činnosť regionálneho sociálneho dialógu ako viac-menej pravidelnú, ale dosť formálnu s nejasnými výsledkami. Dvaja z desiatich sa domnievajú, že táto činnosť je prevažne náhodná a bez hmatateľných výsledkov a iba sporadická. V súlade s týmito kritickými náhľadmi potom takmer všetci z jeho súčasných účastníkov a účastníčok celkovo ohodnotilo súčasný stav regionálneho sociálneho dialógu u nás ako „*veľmi problematický*“.

Kritickosť tohto hodnotenia ešte získa na ostrosti po komparácii s analogickým hodnotením z obdobia rokov 1998 a 1999. Vtedy regionálny sociálny dialóg u nás ako „*veľmi problematický*“ vnímala len necelá tretina jeho participantov a participantiek (5 z 18). Viac ako polovica z nich ho označila ako „*sľubný, ale s problémami*“ (10 respondenti) a dvaja ho vnímali jednoznačne pozitívne ako „*dobrý a prospešný*“.

V roku 2020 respondenti a respondentky oveľa kritickejšie hodnotia nielen aktuálny stav, ale aj celkový trend vývoja regionálneho sociálneho dialógu na Slovensku. Kým v roku 1999 sa viac ako polovica opýtaných domnievala, že v jeho vývoji vo všeobecnosti dochádza k zlepšeniu (podľa 3 k výraznému a podľa ďalších 7 k miernemu), dnes tento vývoj ako zlepšujúci sa nehodnotí nikto zo zúčastnených respondentov a respondentiek. Naopak, de facto všetci dnes hodnotia tento vývoj negatívne – väčšina takýto názor formuluje miernejšie, že „*nedošlo k zlepšeniu*“, ďalšia takmer tretina však priamo konštatuje, že „*došlo k zhoršeniu*“.

V roku 1999 výrazná väčšina respondentov vnímala regionálny sociálny dialóg ako *perspektívny* (13 respondentov), ba veľmi *perspektívny* (2 respondenti). Dvaja z jeho vtedajších účastníkov nevedeli jeho ďalší vývoj posúdiť, ani jeden z nich však neuviedol, že je bezperspektívny. Polovica skúmaných aktérov a aktérok regionálneho sociálneho dialógu ho – napriek uvedeným kritickým hodnoteniam jeho súčasného stavu a vývoja – však ešte vždy považuje za perspektívny (dvaja dokonca za veľmi perspektívny). Za neperspektívny ho v roku 2020 označili iba dvaja z opýtaných a ďalší dvaja uviedli, že to nevedia posúdiť.

4.11. Prekážky rozvoja RSD z pohľadu jeho aktérov a aktérok

Pri identifikácii troch až piatich najvážnejších prekážok rozvoja sociálneho dialógu v ich kraji v rokoch 1998 a 1999 skúmaní aktéri a aktérky regionálneho sociálneho dialógu uviedli:

- nedostatok finančných zdrojov na realizáciu výsledkov regionálneho sociálneho dialógu, rozvojových aktivít a projektov (14 respondentov z 18);
- nedostatok právomocí miestnych orgánov a chýbajúca legislatívna podpora (11 respondentov);
- všeobecne nedostatočná propagácia a informovanosť o regionálnom sociálnom dialógu a slabá podpora zo strany centrálnych orgánov (10 respondentov);
- neschopnosť sociálnych partnerov dohodnúť sa na spoločných akciách (7 respondentov);
- nedostatok iniciatívy miestnych partnerov koordinovať svoje aktivity v záujme rozvoja celého regiónu (5 respondentov);
- nepochopenie významu dialógu a spolupráce miestnych sociálnych partnerov (5 respondentov);
- nedostatok kontaktov a výmena informácií o činnosti a výsledkoch sociálneho dialógu z iných regiónov SR (4 respondenti);
- nedostatok metodických informácií o možnostiach, ako využívať a rozvíjať regionálny sociálny dialóg (3 respondenti);
- nedostatočná iniciatíva krajskej RHSD a podpora jej činnosti (2 respondenti).

Pri identifikácii troch až piatich najväznejších prekážok pre rozvoj sociálneho dialógu v ich kraji v roku 2020 skúmaní aktéri a aktérky regionálneho sociálneho dialógu uviedli tieto:

- nedostatok právomocí miestnych orgánov a chýbajúca legislatívna podpora (5 respondentov);
- nedostatok iniciatívy miestnych partnerov koordinovať svoje aktivity v záujme rozvoja celého regiónu (5 respondentov);
- nepochopenie významu dialógu a spolupráce miestnych sociálnych partnerov (5 respondentov);
- nedostatok metodických informácií o možnostiach, ako využívať a rozvíjať regionálny sociálny dialóg (5 respondenti);
- nedostatočná iniciatíva krajskej RHSD a podpora jej činnosti (3 respondenti);
- všeobecne nedostatočná propagácia a informovanosť o regionálnom sociálnom dialógu a slabá podpora zo strany centrálnych orgánov (3 respondenti);
- neschopnosť sociálnych partnerov dohodnúť sa na spoločných akciách (3 respondenti);
- nedostatok kontaktov a výmena informácií o činnosti a výsledkoch sociálneho dialógu z iných regiónov SR (1 respondent);
- nedostatok finančných zdrojov na realizáciu výsledkov regionálneho sociálneho dialógu, rozvojových aktivít a projektov (0).

Najvýraznejším rozdielom pri komparácii rokov 1999 a 2020 je hodnotenie položky „*nedostatok finančných zdrojov na realizáciu výsledkov regionálneho sociálneho dialógu, rozvojových aktivít a projektov*“ ako (možnej) prekážky rozvoja regionálneho sociálneho dialógu v danom regióne. Kým v roku 1999 to bolo označené za najvýznamnejšiu prekážku, dnes to ako najhlavnejšiu prekážku rozvoja RSD nevníma nik zo zúčastnených. So zmenou objektívnych podmienok (vrátane územnej a finančnej decentralizácie) zrejme súvisí aj pokles subjektívneho vnímania dôležitosti podpory zo strany centrálnych orgánov. Rovnako už nie je natoľko akútne vnímaná potreba všeobecnej informovanosti o regionálnom sociálnom dialógu a jeho propagácie, pretože tento inštitút je už na súčasnom Slovensku dostatočne známy. To však nevylučuje to, že jeho aktéri a aktérky by uvítali viac metodických informácií o možnostiach využívania a rozvíjania regionálneho sociálneho dialógu.

Avšak *nepochopenie významu dialógu a spolupráce miestnych sociálnych partnerov, ako aj nedostatok ich iniciatívy a ochoty koordinovať svoje aktivity v záujme rozvoja celého regiónu* sú zrejme oprávnené vnímané ako položky veľkej a rastúcej dôležitosti pre jeho pozitívny rozvoj a prínos.

Ešte vždy je za dôležitú prekážku rozvoja regionálneho sociálneho dialógu jeho účastníkmi a účastníčkami považovaná nedostatočná právomoc miestnych orgánov a chýbajúca legislatívna podpora.

Výskumníci a autori citovanej štúdie z roku 1999 roveň zistili, že sociálni partneri pocítovali určitý deficit informácií a mali záujem o zvýšenie svojej informovanosti najmä so zreteľom na:

- formy a možnosti získavania zdrojov na podporu rozvoja regionálneho sociálneho dialógu,
- okruh sociálnych partnerov a ich efektívne zapojenie do sociálneho dialógu na regionálnej a miestnej úrovni a ich podieľanie sa na rozvoji regiónu,
- fungovanie širšej platformy regionálneho sociálneho dialógu a sociálny dialóg na úrovni územných celkov,
- mieru profesionálnej platenej práce u partnerov sociálneho dialógu,
- príklady (dobrej praxe) sociálneho dialógu na okresnej a miestnej úrovni,
- legislatívnu úpravu pre rozvoj regionálneho sociálneho dialógu a mechanizmy jeho fungovania a pod.

Za najväčšie prekážky pre vtedajší rozvoj, resp. formálne etablovanie sa regionálneho sociálneho dialógu a jeho štruktúr v ich kraji respondenti v roku 1999 uviedli: „*nedostatok finančných zdrojov pre realizáciu RSD, rozvojových aktivít a projektov*“ (na 1. mieste) a „*nedostatok iniciatívy a ochoty miestnych partnerov koordinovať svoje aktivity v záujme rozvoja regiónu*“ na 2. mieste. Ako tretiu najzávažnejšiu prekážku respondenti označili „*nedostatok právomocí miestnych orgánov a chýbajúca legislatívna podpora*“ a v súvislosti s tým sa domáhali vytvorenia „kompetenčných rámcov“ pre štruktúry a aktérov regionálneho sociálneho dialógu. Ďalšia respondentmi označená prekážka úzko súvisela s predchádzajúcimi prioritnými – „*nedostatočná organizácia spolupráce potenciálnych partnerov RSD*“. Ďalšími faktormi, brzdiacimi rozvoj regionálneho sociálneho dialógu boli tiež respondentmi vnímané „*všeobecná nedostatočná informovanosť o regionálnom sociálnom dialógu, jeho slabá propagácia a tiež podpora zo strany centrálnych orgánov*“.

4.12. Odporúčania na zlepšenie regionálneho sociálneho dialógu jeho aktérmi a aktérkami

Pri identifikácii toho, čo by mohlo sociálnym partnerom pomôcť pri rozvoji regionálneho sociálneho dialógu, respondenti z krajov, kde vtedajšie KRHSD neboli v roku 1999 konštituované, uviedli prioritne: „*získavanie informácií o možnostiach získavania prostriedkov pre regionálny rozvoj*“ a „*spôsob zapojenia sociálnych partnerov do projektov regionálneho rozvoja a ich motivácia k vzájomnej spolupráci*“. Tretie v poradí dôležitosti uviedli „*poznatky o výsledkoch a úspechoch, ktoré boli dosiahnuté v regiónoch za prispenia sociálneho dialógu*“.

Smerom k centrálnej (národnej), ako aj krajskej úrovni boli vznesené odporúčania (resp. vyjadrená potreba) najmä legislatívne a inštitucionálne upraviť rámec pre rozvoj RSD a stanoviť kompetencie a rozhodovacie právomoci. Konkrétne respondenti prioritne odporúčali najmä „**legislatívne upraviť rámec sociálneho dialógu na regionálnej úrovni**“ a vypracovať „**právne predpisy o jeho kompetenciách**“. Požiadavky ako preniesť rozhodovacie právomoci a kompetencie na nižšie územné a samosprávne celky a prijatie zákonov smerujúcich k posilneniu právomocí regionálnych orgánov štátnej správy odrzkaďovali tiež vtedajší stav a trend decentralizácie a reformy verejnej správy. Za primárne potrebnú pre rozvoj RSD respondenti priro-

dzene považovali aj formálnu inštitucionalizáciu regionálnych štruktúr (etablovanie sa krajských/regionálnych tripartít), stanovenie ich kompetencií, identifikáciu aktérov regionálneho sociálneho dialógu a určenie ich práv a povinností. Až s výrazným odstupom za týmito vtedy pociťovanými prekážkami rozvoja RSD uviedli respondenti ako bariéru jeho rozvoja tiež finančné záležitosti – navrhovali „vytvoriť možnosti finančných zdrojov“ a „doriešiť rozhodovacie právomoci krajských úradov práce v rámci financií“.

Náš súčasný prieskum potvrdil, že aktéri a aktérky regionálneho sociálneho dialógu u nás sa aj dnes – rovnako ako v roku 1999 – domnievajú, že rozvoju regionálneho sociálneho dialógu u nás by pomohlo najmä **legislatívne a inštitucionálne upravenie rámca pre jeho rozvoj a stanovenie kompetencií a rozhodovacích právomocí**. V súlade s tým sa stále rovnako intenzívne domáhajú jeho „vhodnejšej legislatívnej úpravy“. Nadpolovičná väčšina z nich ako možný nástroj pomoci rozvoja RSD odporúča organizovať dialógy všetkých sociálnych partnerov na objasnenie možností, ktoré regionálny sociálny dialóg priniesie; a takmer polovica sa domnieva, že rozvoju regionálneho sociálneho dialógu u nás by pomohlo, keby sa výsledky činnosti regionálnych tripartít prezentovali pred verejnosťou.

4.13. Regionálny sociálny dialóg – prínos pre odbory

V čom vidia súčasní aktéri a aktérky regionálneho sociálneho dialógu u nás jeho prínos vo všeobecnosti a osobitne vo vzťahu k odborom? Zo spontánnych vyjadrení odborárov a odborárok pôsobiacich v štruktúrach a aktivitách regionálneho sociálneho dialógu vyplýva, že všeobecný prínos tohto dialógu je v ich chápaní súladný, ba do veľkej miery prekrývajúci sa s jeho prínosom pre odbory. Vo všeobecnosti, ako aj vo vzťahu k odborom predovšetkým oceňujú, že regionálny sociálny dialóg umožňuje vzájomnú informovanosť a koordináciu činnosti. Na regionálnej úrovni pozitívne hodnotia najmä možnosť participácie (napr. na tvorbe stratégie rozvoja vzdelávania, programov zamestnanosti či rozvoja dopravy a zdravotníctva v kraji), ako aj možnosť vyjadriť sa, argumentovať, obhajovať záujmy zamestnancov aj na týchto fórach. Vo vzťahu k odborom zdôrazňujú predovšetkým prínos RSD pre koordináciu spoločného postupu pri odborových akciách, pri vzájomnom prenose informácií a skúseností, ako aj výmenu informácií medzi členmi RR a vedením KOZ SR.



ZÁVER A ODPORÚČANIA

Hlavným cieľom monografie *Regionálny sociálny dialóg* bolo zdôvodnenie opodstatnenosti existencie regionálneho sociálneho dialógu, identifikácia možností a prekážok jeho etablovania za účelom jeho inštitucionalizácie, štandardizácie v podmienkach slovenských regiónov a rozvíjania sociálneho dialógu ako takého. Parciálne ciele publikácie sa sústredili na analýzu aktuálneho stavu sociálneho dialógu na regionálnej úrovni, identifikáciu bariér a možností etablovania, podpory a rozvíjania regionálneho sociálneho dialógu, identifikáciu možných aktérov a obsahu regionálneho sociálneho dialógu, definovanie možností etablovania a inštitucionalizácie sociálneho dialógu na regionálnej úrovni, definovanie a vymedzenie oblastí pôsobenia aktérov regionálneho sociálneho dialógu, uchopenie regionálneho sociálneho dialógu ako jedného z faktorov a hnacích motorov regionálneho rozvoja, nástroja zmenšovania regionálnych disparít a súčasti kohéznej a regionálnej politiky, ako aj prejavu zdravej občianskej spoločnosti a občianskej participácie. Regionálny sociálny dialóg bol v materiáli taktiež definovaný aj ako možná súčasť trendu rozvoja inštitútov priamej demokracie, teda aj rozvíjania rozličných foriem deliberatívnej demokracie.

Za účelom naplnenia cieľov publikácie bolo aplikovaných niekoľko metód, a to zber a analýza dát prostredníctvom rozhovorov a dotazníkového prieskumu, analýza analogického dotazníkového prieskumu z roku 1999 a následná komparácia a syntéza zistení, ďalej analýza obsahu materiálov, štúdií a monografií rozoberajúcich sociálny dialóg na Slovensku a v zahraničí, ako aj expertné posúdenie autoriek majúci dlhoročnú praktickú skúsenosť a teoretické poznanie, výskumné a publikačné zázemie v dotknutej oblasti.

Možný prínos regionálneho sociálneho dialógu na Slovensku je zatiaľ poznamenaný neexistenciou jasne definovanej a konsenzuálne prijímanej vízie budúceho charakteru spoločnosti a z nej odvodených koncepcií vrátane koncepcií regionálneho rozvoja. Nejasné definovanie východísk a priorit protirečivosť deklarovaných princípov sa premietajú do nekompatibilných nástrojov jednotlivých politík, do vertikálnej i horizontálnej nezosúladenosti aktivít a aktérov aj na regionálnej úrovni. Sociálne partnerstvo a sociálny dialóg je významným prvkom a charakteristickou súčasťou tzv. európskeho sociálneho modelu, ktorý je tradične spätý s vysokým stupňom ochrany a participácie zamestnancov a s rozvinutou úrovňou sociálnych práv a sociálneho zabezpečenia občanov. Toto dáva sociálnym partnerom širokú základňu pre ich činnosť a legitimizuje ich pôsobenie v mnohých kľúčových oblastiach spoločenského života a práce. Trend na Slovensku je však opačný. Znižuje sa participácia zamestnancov, ich odborová organizovanosť a obmedzujú sa predpoklady zvrátenia tohto trendu. Úlohu a poslanie „tradičných“ sociálnych partnerov v nových podmienkach posilňuje aj priberanie „novej“ agendy a inovatívne reagovanie na nové výzvy a témy, prístupovanie k nim mimo zaužívaných stereotypných postupov. Medzi „staronovú“ agendu možno zaiste zaradiť aj etablovanie, inštitucionalizáciu a aktívny prístup relevantných aktérov k regionálnemu sociálnemu dialógu. I keď

v 90. rokoch minulého storočia boli badateľné snahy o budovanie a rozvoj sociálnych partnerstiev v jednotlivých krajoch Slovenska za účasti tzv. tradičných sociálnych partnerov (čiže etablovanie korporativistického, prípadne zmiešaného modelu), tieto partnerstvá vo forme, akú predpokladá ideový, filozofický a tematický rámec, už takmer dve dekády nefungujú.

V analytickom materiáli identifikujeme niekoľko bariér, ktoré bránia rozvoju regionálneho sociálneho dialógu. Medzi najdôležitejšie možno zaradiť absenciu politickej vôle (aj volených predstaviteľov samosprávnych krajov); absenciu regionálnych štruktúr sociálneho partnerstva; oslabovanie pozície sociálnych partnerov (najmä odborov a domácich zamestnávateľov) v regiónoch a ich štruktúr; absenciu odborných a personálnych kapacít jednotlivých sociálnych partnerov, prípadne relevantných aktérov potenciálne participujúcich na regionálnom sociálnom dialógu; absenciu definovania obsahu, aktérov, kompetencií, povinností, vzťahov, modelu výstavby a fungovania, financovania a manažovania regionálneho sociálneho dialógu a jeho vzťahu k centrálnej úrovni sociálneho dialógu; ako aj nízku úroveň občianskej participácie (na miestnej a regionálnej úrovni).

Jednou z pomyselných prekážok by mohol byť aj nedostatočný legislatívny rámec, prípadne zákonná úprava, ktorá by explicitne určovala a definovala sociálny dialóg na regionálnej úrovni, jeho aktérov, obsah, rozsah, záväznosť rozhodnutí a pod. (obdoba zákona o trojstranných konzultáciách alebo jeho doplnenie o regionálnu úroveň). Je však potrebné zdôrazniť, že existencia legislatívneho rámca nemusí byť riešením na uvedené bariéry, alebo môže byť iba jeho čiastočným riešením. Ak sociálni partneri nebudú disponovať dostatočným organizačným, odborným a technickým zázemím, naplnenie legislatívneho rámca môže byť len formálne, a teda regionálny sociálny dialóg neefektívny. Politická vôľa a konsenzus by mali byť prítomné u každého dotknutého aktéra, nielen vlády či samosprávy. Politická vôľa by sa mala transformovať na tlak zo strany relevantných aktérov (sociálnych partnerov) na politickú reprezentáciu v regióne a/alebo na centrálnej úrovni etablovať, legislatívne podporiť/ukotviť a rozvíjať regionálny sociálny dialóg. Tým by bol naplnený aj predpoklad budovania regionálnych sociálnych partnerstiev tzv. zdola, čo garantuje vyššiu mieru občianskej participácie a zainteresovanosti. Miestne orgány a samosprávy by však mali disponovať dostatočnými kompetenciami na realizáciu a napĺňanie cieľov a obsahu regionálneho sociálneho dialógu. Na druhej strane sa však ukazuje, že pokiaľ nie je určitý zámer aj legislatívne a kompetenčne zadaný, v podmienkach Slovenska len ťažko funguje. Príkladom je účasť zástupcov odborov vo výboroch zamestnanosti pri ÚPSVaR v jednotlivých okresoch, čo je zakotvené v zákone o službách zamestnanosti. Je to jediná formalizovaná obdoba akéhosi sociálneho dialógu v regiónoch, ktorá sa však viaže na povinnosť vyplývajúcu z platnej legislatívy a má len limitovaný obsah.

Uvedené potvrdzujú aj zistenia *Výskumu regionálneho sociálneho dialógu na Slovensku – súčasný stav a vývoj z pohľadu jeho aktérov (2020)*, ktorý bol súčasťou tvorby analytického výstupu. Jeho cieľom bola nielen deskripcia a analýza súčasného stavu a fungovania regionálneho sociálneho dialógu na Slovensku, ale tiež predikcia jeho budúceho vývoja a perspektív z pohľadu jeho aktérov. Na základe výsledkov výskumu a analýzy je potrebné konštatovať, že inštitucionalizovaná či formalizovaná podoba regionálneho sociálneho dialógu v podmienkach slovenských regiónov neexistuje a nefunguje ani v jednom z modelov, ktoré sú v predložennom analytickom materiáli definované (regionálny korporativizmus, regionálny pluralizmus/na občianskej spoločnosti založený model, zmiešaný model). Stálym partnerom, s ktorým zástupcovia sociálnych partnerov v regióne pravidelne spolupracujú, sú predovšetkým ÚPSVaR (cez tzv. výbory zamestnanosti, čo vyplýva zo zákona o službách zamestnanosti) a vo väčšine krajov sú to tiež zástupcovia krajskej samosprávy, okresných úradov, zamestnávateľských zväzov, odborov školstva pri samosprávnych krajoch a zriaďovateľov škôl, ako aj Združenia miest a obcí Slovenska. Častá je však aj spolupráca s ad hoc sociálnymi partnermi, viažuca sa na konkrétne aktivity či jednotlivé projekty. Medzi takýchto partnerov najčastejšie patrí Slovenská obchodná a priemyselná komora a rôzne občianske združenia a komunitné iniciatívy. Uvedené však nemožno považovať za regionálny sociálny dialóg realizujúci sa prostredníctvom konkrétnej inštitucionalizovanej platformy.

Na základe zistení obsiahnutých v predkladanej analýze možno tieto sformulovať do niekoľkých základných odporúčaní, a to: legislatívne upraviť rámec sociálneho dialógu na regionálnej úrovni a zadefinovať jeho kompetencie, obsah a väzbu na centrálny prípadne odvetvový sociálny dialóg a ďalej vytvoriť možnosti jeho financovania, formálne štruktúry, stanovenie ich kompetencií, identifikáciu aktérov regionálneho sociálneho dialógu a určenie ich práv a povinností. Efektívne (nielen formálne) napĺňanie legislatívneho a inštitucionálneho rámca sa však nezaobíde bez technických, personálnych a odborných kapacít jednotlivých aktérov, ktoré musia samostatne budovať, prípadne posilňovať. Na druhej strane regionálny sociálny dialóg pre jeho aktívnych aktérov (sociálnych partnerov) vytvára možnosť participácie na tvorbe a napĺňaní rôznych stratégií, rozvojových programov a projektov, ako aj príležitosť vyjadriť sa, argumentovať, obhajovať záujmy sociálnych skupín, ktoré reprezentujú. Pre odbory je etablovanie regionálneho sociálneho dialógu jednou z možností, ako zintenzívniť a zefektívniť prenos informácií medzi centrálou (KOZ SR, odborové zväzy) a zástupcami zamestnancov v regiónoch, rozšíriť svoju agendu a pôsobnosť a posilniť svoju pozíciu priamo v regiónoch, nepriamo na centrálnej úrovni či pracoviskách.



O AUTORKÁCH

Prof. PhDr. **Monika Čambáliková**, CSc.,

pôsobí ako samostatná vedeckovýskumná pracovníčka Sociologického ústavu Slovenskej akadémie vied v Bratislave a ako vysokoškolská pedagogička na VŠD v Sládkovičove. Vo svojej vedeckovýskumnej, expertnej a pedagogickej činnosti doma i v zahraničí sa kontinuálne venuje problematike sociálneho partnerstva a sociálneho dialógu, sociálneho občianstva a sociálneho štátu, sociálnej sféry a trhu práce. Je hlavná redaktorka časopisu *Sociológia* a *Slovak Sociological Review*.

PhDr. **Monika Uhlerová**, PhD.,

je od roku 2016 je viceprezidentkou Konfederácie odborových zväzov SR a podpredsedníčkou Hospodárskej a sociálnej rady SR. Do roku 2018 pôsobila ako odborná asistentka na Katedre politológie Fakulty politických vied a medzinárodných vzťahov Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Je riešiteľkou niekoľkých vedeckovýskumných a vzdelávacích projektov, autorkou desiatok publikácií a štúdií zameraných na problematiku záujmových a nátlakových skupín s dôrazom na odborové hnutie, oblasť sociálnej politiky a sociálneho dialógu.



ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1:	Režimy kolektívneho vyjednávania
Tabuľka 2:	Miera korporativizmu podľa vybraných indikátorov – integrované ekonomiky vs. korporativizmus
Tabuľka 3:	Odlíšnosti aspektov klasickej a modernej regionálnej politiky

ZOZNAM SKRATIEK

AZZZ SR	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky
ERDF	Európsky fond regionálneho rozvoja
ESF	Európsky sociálny fond
IOZ	Integrovaný odborový zväz
KOZ SR	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky
KR HSD	Krajská rada hospodárskeho a sociálneho partnerstva
KRHSD	Krajská rada hospodárskej a sociálnej dohody
KRR	Krajská regionálna rada
MOP	Medzinárodná organizácia práce
MVO	Mimovládne organizácie
MVRO	Mimovládne rozvojové organizácie
MZV SR	Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky
PMVRO	Platforma mimovládnych rozvojových organizácií
RHSD	Rada hospodárskej a sociálnej dohody Slovenskej republiky
RR KOZ SR	Regionálna rada Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky
RSD	Regionálny sociálny dialóg
RÚZ	Republiková únia zamestnávateľov
ÚPSVaR	Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
ZSSK	Železničná spoločnosť Slovensko
ŽSR	Železnice Slovenskej republiky

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha 1:	Štatút Krajskej rady hospodárskej a sociálnej dohody
Príloha 2:	Rokovací poriadok Krajskej rady hospodárskej a sociálnej dohody Banskobystrického kraja
Príloha 3:	Dohoda o vzájomnej spolupráci predstaviteľov
Príloha 4:	Rozhovor a dotazník na výskum stavu regionálneho sociálneho dialógu



ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

BARBER, B. R., 2003 [1984]: *Strong Democracy: Participatory Politics for a New Age. 20th Anniversary ed. with a New Preface.* Berkeley: University of California Press. ISBN 0-520-24233-5

BIANCHI, G. – MIKOVÁ, K., 2010: Deliberatívna demokracia a jej nadnárodný kontext. In: Plichtová, J. (ed.): *Občianstvo, participácia a deliberácia na Slovensku: Teória a realita.* Bratislava: VEDA, s. 107-137. ISBN 978-80-224-1173-8

BÍBA, J., 2014: Postliberální demokracie: Demokracie a liberalismus podle C. B. Macphersona a Norberta Bobbia. In: Znoj, M. – Bíba, J. – Vargovčíková, J. (eds.): *Demokracie v postliberální konstelaci.* Praha: Karolinum, s. 133–181. ISBN 978-80-246-2878-3

BISKUP, R., 1986. *Partnerschaft in der Sozialen Marktwirtschaft. Kooperation statt Konfrontation.* Bern u. Stuttgart: Verlag P. Haupt. 1986. 367 s. ISBN 3-258-03604-7

BROKL, L., 1997. *Reprezentace zájmů v politickém systému České republiky.* Praha : SLON. 1997. 210 s. ISBN 80-85850-48-6

BÚTOROVÁ, Z. – GYÁRFÁŠOVÁ, O., 2010: Slovensko na prahu tretej dekády slobody: kontúry participačného paradoxu. In: Plichtová, J. (ed.): *Občianstvo, participácia a deliberácia na Slovensku: Teória a realita.* Bratislava: VEDA, s. 137–184. ISBN 978-80-224-1173-8

CAWSON, A. 1985. Introduction. Varieties of corporatism: the importance of the meso- level of interest intermediation. In: Cawson, A. (ed.): *Organized Interests and the State. Studies in Meso – Corporatism.* Londýn: SAGE. 1985. 272 s. ISBN 978-08039-9718-9

CAWSON, A. 1986. *Corporatism and Political Theory.* Oxford: Basil Blackwell. 174 s. 1986. ISBN 0631132791

ČÍSAŘ, O., 2008: Politický aktivismus v České republice. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury. 187 s. ISBN 978-80-7325-160-8

CLAUWAERT, S. – WIEBKE, W., 2008. *Better Defending and Promoting Trade Union Rights in the Public Sector.* Brussels: European Trade Union Institute, 2008. 95 s. ISBN 978-2-87452-127-0.

Collective Bargaining Convention No. 154 Promoting Collective Bargaining. 1981. Geneve: International Labour Organization, 2005. 23 s. ISBN 978-92-2-125416-4

CROWLEY, S. 2004. Explaining Labor Weakness in Post – Communist Europe: Historical Legacies and Comparative Perspective. In: *East European Politics and Societies*, ISSN: 0888-3254, 2004, roč. 18, č. 3, s. 394– 429.

ČAJKA, P. – RÝSOVÁ, L., 2008. *Regionálny rozvoj a regionálna politika v kontexte poznatkovo orientovanej spoločnosti*. Zvolen: Bratia Sabovci, 2008. 240 s. ISBN 978-80-89241-20-0

ČAMBÁLIKOVÁ, M., 1996 a. K otázke občianskej participácie v transformujúcom sa Slovensku. In: *Sociológia*, 1996, roč. 28, č. 1, s. 51–54.

ČAMBÁLIKOVÁ, M., 1996 b. Institutions of Social Partnership – Legality and Legitimacy. In: *Human Affairs*, 1996, č. 6, s. 9–18.

ČAMBÁLIKOVÁ, M., 2001. Verejnosť ako skupinový subjekt v sociálnom dialógu a v rozhodovacích procesoch. In: Gindlová, D. – Kusý, I. (eds.) *Sociálne a ekonomické aspekty priestorového rozvoja*. ROAD. Bratislava, s. 227–240. ISBN 80-88999-06-5

ČAMBÁLIKOVÁ, M., 2002: Globalizačné výzvy sociálnemu dialógu a sociálnemu občianstvu. In: *Sociológia* 34, č. 2, s. 445– 461.

ČAMBÁLIKOVÁ, M., 2003: Začlenenie a vylúčenie v období transformácie a integrácie. In: *Sociológia* 35, č. 4, s. 285-307.

ČAMBÁLIKOVÁ, M., 2007. Gender equality: The new agenda of the „old“ social partners? In: *Sociológia – Slovak Sociological Review*, roč. 39, č. 3, s. 191–213.

ČAMBÁLIKOVÁ, M., 2008a. Sociálne partnerstvo: *Inštitúcia, stratégia, vízia*. Sládkovičovo: Vysoká škola v Sládkovičove. ISBN 987-80-89267-13-2

ČAMBÁLIKOVÁ, M., 2008 b. Slovak Trade Unions in EU Governance. In: *Trade Unions from Post-Socialist Member States in EU Governance*. Stuttgart : ibidem-Verlag, 2008, s. 141–153. ISBN 978-3-89821-857-3

ČAMBÁLIKOVÁ, M., 2018. Organizácia a reprezentácia skupinových záujmov: kontinuita a zmena. In *Štvrtstoročie sociológie na samostatnom Slovensku: zborník príspevkov z vedeckej konferencie konanej 23. – 24. 5. 2018 v Bratislave pod záštitou Slovenskej sociologickej spoločnosti pri SAV*. Bratislava : STIMUL, 2018, s. 26–40. ISBN 978-80-8127-231-8. Dostupné na internete: https://fphil.uniba.sk/fileadmin/ff/katedry_pracoviska/ksoc/Obalky/SSS_Stvrtstorie_sociologie_2018.pdf

EASTON, D., 1965. *A Systems Analysis of Political Life*. New York: John Wiley. 1965. 507 s. ISBN 978-04-7122-940-7

ECOTEC. 2006. Posilnenie sociálneho dialógu v sektore miestnej a regionálnej správy v „nových“ členských štátoch a kandidátskych krajinách. Birmingham: ECOTEC, 2006. 28 s.

EKIERT, G. – KUBIK, J., 1998. Contentious Politics in New Democracies: East Germany, Poland, Hungary, and Slovakia. In: *World Politics*, ISSN 0043-8871, 1998, roč. 50, č. 4, s. 547–581.

EPSU – European Federation of Public Service Unions. 2008. Trade Unions, Collective Bargaining and Social Dialogue in Local and Regional Government in the EU Member States, EEA and Candidate Countries – Part 1. Brussels: EPSU – LRD, 2008. 23 s.

EPSU – European Federation of Public Service Unions. 2008. Trade Unions, Collective Bargaining and Social Dialogue in Local and Regional Government in the EU Member States, EEA and Candidate Countries – Part 2: National Reports. Brussels: EPSU – LRD, 2008. 94 s.

GAIDOŠ, P., 2002: Človek, spoločnosť, prostredie. Bratislava. SÚ SAV. 374 s. ISBN 80-855444-15-6

GAIDOŠ, P. – PAŠIAK, J., 2006: *Regionálny rozvoj Slovenska z pohľadu priestorovej sociológie*. Bratislava: Sociologický ústav SAV, NK UNESCO MOST, s. 252. ISBN 8085544466

GAIDOŠ, P. – PAŠIAK, J., 2008: *Sociálne zdroje lokálneho a regionálneho rozvoja Slovenska*. Bratislava: Sociologický ústav SAV. ISBN 8085544539

GAIDOŠ, Peter – MORAVANSKÁ, Katarína. Typologické sprehľadnenie vnútroregionálnej situácie vybraných modelových území a analýza stavu ich sídelnej situácie. In *Podoby regionálnych odlišností na Slovensku : príklady vybraných okresov*. Bratislava: Sociologický ústav SAV, 2005, s. 46–85. ISBN 80-855544-39-7

GAIDOŠ, Peter – MORAVANSKÁ, Katarína. Sídelný vývoj na Slovensku (1990-2014) a jeho sociálno-priestorové kontexty a dopady [Settlement development in Slovakia (1990-2014) and its social-spatial context and implications]. Bratislava: Sociologický ústav SAV, 2016. 245 s. ISBN 978-80-85544-94-3

GAIDOŠ, Peter – MORAVANSKÁ, Katarína. Suburbanizácia na Slovensku: Vývojové zmeny a sociálno-priestorové dopady. Bratislava: Sociologický ústav SAV, 2019. 141 s. ISBN 978-80-89897-070

GAIDOŠ, P. – MORAVANSKÁ, K., 2019. *Sociálna marginalita území na Slovensku a jej vývojové zmeny*. Bratislava: IRIS. 185 s. ISBN 968-80-89897-16-2

GEISSEL, B., 2013. Introduction: On the Evaluation of Participatory Innovations – A Preliminary Framework. In: Geißel, B. – Joas, M. (eds.): *Participatory Democratic Innovations in Europe: Improving the Quality of Democracy*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich Publishers, s. 8–31. ISBN 978-1-78536-435-8 (eBook)

IRA, V. – FALTÁN, L. – PAŠIAK, J. – GAJDOŠ, P. (eds.) 2005. *Podoby regionálnych odlišností na Slovensku*. Bratislava: Sociologický ústav SAV. ISBN 8085544393

JESSOP, B., 1979. Corporatism, parliamentarism, and social democracy. In Schmitter, P. C. and Lehmbruch, G. (eds.) *Trends towards Corporatist Intermediation*. 1979. London : SAGE, s. 185 –212. ISBN 080-39-9836-8

JEŽOVICOVÁ, D., 2010. Verejná politika ako priestor pre politickú participáciu. In: Briška, F. et al.: *Teória a prax verejnej politiky*. Banská Bystrica: Fakulta politických vied a medzinárodných vzťahov UMB v Banskej Bystrici, s. 109–169. ISBN 978-80-557-0045-8

KOREC, P., 2005. *Regionálny rozvoj Slovenska v rokoch 1989 – 2004*. Bratislava: Geo-grafika, s. 227. ISBN 8096933809

KRŠŠÁK, M. CZÍRIA, L. – MIHÁLY, G. – TOMASTA, P. – ANČICOVÁ, M. Vývoj nezamestnanosti, miezd a sociálneho dialógu v regiónoch Slovenska. Štúdia vznikla za finančnej podpory Európskej komisie v rámci iniciatív Spoločenstva v programoch PHARE/PARTNERSHIP/KOZ SR Interný materiál KOZ SR

KLIMOVSKÝ, D., 2008. Participačné nástroje v rukách občanov a proces tvorby politiky. In: *Politické vedy* 11, č. 3-4, s. 23–35.

KLIMOVSKÝ, D., 2009. Občianska participácia a jej limity. In: *Decentralizácia a efektívnosť verejnej správy v podmienkach regiónov EÚ*. Banská Bystrica : UMB v Banskej Bystrici, s. 1–9.

KLOCKOVÁ, J., 2006. Občianska participácia v SR. In: Sedová, T. (ed.): *Sociálne vedy a humanistika očami mladých*. Bratislava: VEDA, s. 189–195. Príspevky zo VI. Vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov SAV.

KLOCOKOVÁ, J., 2010. Možnosti a limity účasti verejnosti v environmentálnom rozhodovaní: príklad Tatranského národného parku. In: Plichtová, J. (ed.): *Občianstvo, participácia a deliberácia na Slovensku: Teória a realita*. Bratislava: VEDA, s. 465–497. ISBN 978-80-224-1173-8

KOVÁČOVÁ, E., 2013. Problémový výkon kompetencií na úrovni územnej samosprávy v podmienkach SR. In: Hradecké ekonomické dny 2013: ekonomický rozvoj a management regiónů, sborník recenzovaných příspěvků, Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, s. 310–315. ISBN 978-80-7435-171-6

KOVÁČOVÁ, E., 2014. Teória a prax verejnej správy v podmienkach Slovenskej republiky. Banská Bystrica: Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela – Belianum, 2014, 233 s. ISBN 978-80-557-0735-8

KOVÁČOVÁ, N., 2009. Analysis of Municipal Elections 2018 in Context of K. Reif and H. Schmitt's Theory. *Politické vedy*, Volume 22, Number 4/2019, p. 149–171 DOI: <http://doi.org/10.24040/politickevedy.2019.22.4.149-171>

KOVÁČOVÁ, S., 2011: Pokles občianskej participácie ako hrozba pre fungujúcu lokálnu demokraciu. In: Cintula, J. – Litterová, M. (eds.): *Občianska participácia a verejná politika v demokratickej spoločnosti*. Banská Bystrica: Fakulta politických vied a medzinárodných vzťahov UMB v Banskej Bystrici, s. 52–58. ISBN 978-80-557-0336-7

KRÁLIK, J., 2007. *Samospráva a jej miesto v politickom systéme*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Fakulta politických vied a medzinárodných vzťahov, 2007. 176 s. ISBN 978-80-8083-386-2.

KRÁLIK, J., 2013. Niektoré aspekty optimalizácie ekonomiky územnej samosprávy súvisiace s jej financovaním, kontrolou a občianskou participáciou. In *Možnosti zvyšovania efektívnosti ekonomiky a správy spoločnosti v SR: vybrané otázky*. Sládkovičovo: Vysoká škola v Sládkovičove, Fakulta verejnej politiky a verejnej správy, 2013. ISBN 978-80-89267-92-7

KRÁLIK, J. – UHLEROVÁ, M., 2010. Social Dialogue in Local and Regional Government as a Tool for Effectiveness Increase in Public Service Sector (Chosen Problems). In: *Regional Responses and Global Shifts: Actors, Institutions and Organisations*: annual international conference 2010, Pécs: University of Pécs, s. 1–12. ISBN 978-1-897721-36-0

KRÁLIK, J. – UHLEROVÁ, M., 2012. Konflikt ako konštruktívny prvok politického procesu z pohľadu teórie pluralizmu In *Politické vedy: časopis pre politológiu, najnovšie dejiny, medzinárodné vzťahy, bezpečnostné štúdiá*. Univerzity Mateja Bela. Banská Bystrica: Fakulta politických vied a medzinárodných vzťahov UMB. ISSN 1335-2741, 2012. roč. 15, č. 3, s. 125–143.

KUNC, S., 2008. Zájmové skupiny jako politický aktér. In: Mansfeldová, Z. – Kroupa, A. (eds.) *Proměny reprezentace zájmů po vstupu do Evropské unie*. Praha: Slon, 2008. s. 79–95. ISBN 978-80-86429-88-5

LABOUTKOVÁ, Š., 2010. Typologie, formy a funkce zájmových skupin. In Müller, K. (eds.) 2010. *Lobing v moderních demokraciích*. Praha: Grada Publishing, 2010. s. 127–148. ISBN 978-80-247-3165-0

LAWRENCE, S. – ISHIKAWA, J., 2005. Social Dialogue Indicators: Trade Union Membership and Collective Bargaining Coverage, Statistical Concepts, Methods and Findings. International Labor Office Working Paper No. 59. Geneva: ILO, International Labor Office. 2005. 195 s.

LEHMBRUCH, G., 1977. Liberal Corporatism and Party Government. In: *Comparative Political Studies*, ISSN: 00104140, 1977, roč. 10, č. 1, s. 91–126.

MACPHERSON, C. B., 1964. Post-Liberal-Democracy? In: *The Canadian Journal of Economics and Political Science/Revue canadienne d'Economie et de Science politique* 30, No. 4, s. 485–498.

MACPHERSON, C. B., 1977: *The Life and Times of Liberal Democracy*. Oxford: Oxford University Press. ISBN 0192891065

MALOVÁ, D., 1997. Vývoj politického systému na Slovensku po roku 1989: Vzťahy medzi štátom, politikou a občianskou spoločnosťou. Habilitačná práca. 1997. Bratislava: Univerzita Komenského.

MALOVÁ, D., 2008: Občianska spoločnosť, sociálne hnutia, mobilizácia a protesty na Slovensku. In: *Sociológia*, ISSN 0049-1225, 2008, roč. 40, č. 4, s. 347–363.

MALOVÁ, D. – Čambáliková, M., 1998. *Čo vieme a nevieme o reprezentácii záujmov na Slovensku?* Bratislava: Fridrich Ebert Stiftung. FES-Analýzy. 26 s.

MANSFEDLOVÁ, Z. – KROUPA, A., 2005. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Praha: SLON. 2005. 244 s. ISBN 80-86429-53-9

MORAVANSKÁ, K., 2009. Koncept spoločenstva v sociológii alebo spoločenstvo stále živé? In: *Sociológia* 41, č. 4, s. 380–396.

NIŽŇANSKÝ, V., 2005. *Decentralizácia na Slovensku. Bilancia nekonečného príbehu 1995 – 2005*. Bratislava: Úrad vlády SR, Kancelária splnomocnenca vlády SR pre decentralizáciu verejnej správy, 2005. 431 s. ISBN 80-969447-1-1

NOVÁK, M., 2003. Popper versus Schumpeter: Srovnání dvou neklasických teorií demokracie. In: *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 39, č. 1, s. 11–36.

OFFE, C., 1981. The Attribution of Public Status to Interest Groups. Observation on the West German Case. In: Susanne D. Berger (ed.) *Organizing Interests in Western Europe: Pluralism, Corporatism, and the Transformation of Politics*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. 1981, s. 123–158, ISBN 978-05-212-7062-5

ONDRIA, P., 2007: Politická socializácia, politické správanie, politická participácia a volebné správanie. In: *Politické vedy* 10, č. 3-4, s. 112–119.

O'SULLIVAN, N., 1995. *Fašismus*. Brno: CDK. 1995. 231 s. ISBN 80-7325-001-2

PATEMAN, C., 1970. *Participation and Democratic Theory*. Cambridge: Cambridge University Press. ISBN 9780511720444

PATEMAN, C., 2012. Participatory Democracy Revisited. In: *Perspectives on Politics* 10, č. 1, s. 7–19.

PENNOCK, R.J., 1979: *Democratic Political Theory*. Princeton, N.J.: Princeton University Press. 598 s. ISBN13: 978-0691021843

PLICHTOVÁ, J., 2010: Prečo potrebujeme výskum občianstva, participácie a deliberácie? In: Plichtová, J. (ed.): *Občianstvo, participácia a deliberácia na Slovensku: Teória a realita*. Bratislava: VEDA, s. 17 – 41. ISBN 978-80-224-1173-8

POTRATZ, W. – ČAMBÁLIKOVÁ, M. – CZÍRIA, L. (eds.), 1999: *Regional Social Dialogue in SR. Final Report, PHARE Labour Market Programme Industrial Relations SR 9519 WP1/2/3 Sub-Project 31/02 Social Partnership and Social Dialogue*

PROFANT, T. Slovenské mimovládne „rozvojové“ organizácie ako politickí aktéri. In: *Sociológia* 47, 2015, č. 1, s. 113–139.

Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky na roky 2020 – 2024 schválené v NR SR dňa 30.04.2020 [online] dostupné na internete: SEKCIA POLITÍK A ZAHRANIČNEJ KOORDINÁCIE – Programové vyhlásenie vlády – Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky na obdobie rokov 2020-2024 – Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR (mpsr.sk)

ROŠKO, R., 2000: Občianstvo v sociálnosystémovom zlome Slovenska. In: Roško, R. *Slovensko na konci tisíc-ročia*. Bratislava, VEDA. ISBN 80-224-06330-3

ŘÍCHOVÁ, B., 2000. *Přehled moderních politologických teorií*. Praha: Portál, 2006. 304 s. ISBN 978-80-262-0742-9

SARTORI, G., 1993 [1987]: *Teória demokracie*. Bratislava: Archa. ISBN 80-7115-049-5

SCHMITTER, P.C., 1974. Still the Century of Corporatism? In: *Review of Politics*, ISSN: 0034-6705, 1974, roč. 36, č. 1., s. 85–131.

SCHMITTER, P. C., 1981. Interest Intermediation and Regime Governability in Contemporary Western Europe and North America. In: Susanne Berger (ed.) *Organizing Interests in Western Europe*. Cambridge, England: Cambridge University Press, 1981, s. 287–330, ISBN 978-05-212-7062-5

SCHMITTER, P. C. – GROTE, J., 1999. The Renaissance of National Corporatism: Unintended Side-Effect of European Economic and Monetary Union or Calculated Response to the Absence of European Social Policy? In: *ETUC Journal Transfer*, ISSN: 1024-2589. 1999. roč. 5, č. 1–2, s. 34–63.

SEKERÁK, M., 2012. Ideological sources of the economic democracy and its historical development. In: *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research* 2, č. 2, s. 81–90.

SEKERÁK, M., 2014. Argumentatívna komunikácia a konflikt: deliberatívne demokracia vs. antagonistický pluralizmus. In: Kulašík, P. – Tichá, K. (eds.) *Bariéry a paradoxy demokracie*. České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií. ISBN 978-80-87472-78-1, s. 104–120.

SEKERÁK, M., 2017: Koncepty občianskej participácie a participatívnej demokracie nazerané teoretickou optikou. In: *Sociológia*, 49, č. 2, s. 179–203.

SIAROFF, A., 1999. Corporatism in 24 Industrial Democracies: Meaning and Measurement, In: *European Journal of Political Research*, ISSN1475-6765. 1999. č. 36, s. 175–205.

SOPÓCI, J., 2002. *Záujmové skupiny v slovenskej politike v deväťdesiatych rokoch*. Bratislava: VEDA vydavateľstvo SAV. 2002. 190 s. ISBN 978-80-224-0729-1

STRUSSOVÁ, M. – PETRÍKOVÁ, D., 2009: Možnosti a predpoklady občianskej participácie v udržateľnom sídelnom rozvoji. In: *Sociológia* 41, č. 4, s. 354–379.

SCHMÖGNEROVÁ, M., FTÁČNIK, M. a kol. Program vlády 2020 – 2024: Pohľad zľava, FES, Bratislava 2020. 44 s. ISBN 978-80-89149-82-7

TKÁČ, V., 2004. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax)*. Košice: PressPrint. 2004. 354 s. ISBN 8089084133

UHLEROVÁ, M., 2009. Vybrané problémy sociálneho partnerstva vo verejnej správe. In *Decentralizácia a efektívnosť verejnej správy v podmienkach regiónov EÚ*, Banská Bystrica: UMB, FPVaMV UMB, 2009, s. 1–10. ISBN 978-80-8083-837-9

UHLEROVÁ, M., 2012a. Odbory na Slovensku po roku 1989 v kontexte sociálneho partnerstva. Banská Bystrica: UMB. 2012. 262 s. ISBN 978-80-557-0475-3

UHLEROVÁ, M., 2012b. Sociálny dialóg a sociálne partnerstvo ako možné nástroje rozvoja regiónov In Hradecké ekonomické dny 2012: ekonomický rozvoj a management regiónů, sborník recenzovaných příspěvků, Hradec Králové: Gaudeamus, Univerzita Hradec Králové, 2012, s. 297–302. ISBN 978-80-7435-171-6

UHLEROVÁ, M., 2013a. *Zájemové skupiny v teorii politiky*. Vysokoškolská učebnica. Banská Bystrica : Belianum. 2013. 148 s. ISBN 978-80-557-0598-9

UHLEROVÁ, M., 2013b. Vybrané faktory ovplyvňujúce efektivitu sociálneho dialógu na úrovni miestnej a regionálnej samosprávy. In: *Hradecké ekonomické dny 2013: ekonomický rozvoj a management regiónů*, Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, s. 305–310. ISBN 978-80-7435-250-8

UHLEROVÁ, M., 2014. Transformácia odborov na Slovensku po roku 1989: Možnosti a limity vplyvu na verejnú politiku. In: Kulašik, P. – Tichá, K. (eds.) *Bariéry a paradoxy demokracie*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií. 2014. ISBN 978-80-87472-78-1, s. 383–393.

UHLEROVÁ, M., 2015. *Interest and Pressure Groups Politics: Textbook*. Banská Bystrica: Belianum. 2015. 158 s. ISBN 978-80-557-0964-2

UHLEROVÁ, M., 2016. Regionálna multipartita ako perspektívna forma sociálneho partnerstva In *Auspicia: recenzovaný vědecký časopis pro oblast společenských a humanitních věd*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií. ISSN 1214-4967. 2016. roč. 13, č. 1, s. 51-56.

UHLEROVÁ, M. – ŠVEC, M. – HOMER, Z., 2020. *Odbory 2020. Výzvy v čase krízy*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2020. 108 s. ISBN 978-80-89149-89-6

UPHOFF, N., 1995. Why NGOs are not a Third Sector: a Sectoral Analysis with some Thoughts on Accountability, Sustainability and Evaluation. In: Edwards, M. – Hulme, D. (eds.): *Non-Governmental Organisation – Performance and Accountability. Beyond the Magic Bullet*. London: Earthscan , p. 17–30.

VALTEROVÁ, A., 2009. Pluralismus a korporativismus: využitelnost klasických modelů zájemové politiky jako rámce pro empirický výzkum. In *Středoevropské politické studie*, Brno: Mezinárodní politologický ústav MU, 2009, ISSN: 1212-7817, roč. 11, č. 4, s. 267–283.

VAUGHAN, R. – BEARSE, P., 1981: *Federal Economic Development Programs: A Framework for Design and Evaluation*. In: Friedman, R. – Schweke, W. (Eds.): *Expanding Opportunity to Produce*. Washington: Corporation for Enterprise Development.

VICK, J., 2015: Participatory Versus Radical Democracy in the 21st Century: Carole Pateman, Jacques Rancière, and Sheldon Wolin. In: *New Political Science* 37, č. 2, s. 204–223.

VISSER, J., 2019. *Trade Unions in the Balance*. ILO ACTRAV working paper. Geneva: ILO, 2019, 80 s., ISBN 978-92-2-134040-9

VIŠŇOVSKÝ, E., 2008: Pragmatist conception of participatory democracy. In: *Human Affairs* 18, č. 1, s. 92–99.

VLADÁROVÁ, M., 1995. *Tripartizmus ako forma sociálneho dialógu na Slovensku*. Bratislava, Nadácia Friedricha Eberta. 1995. 62 s.

VYMĚTAL, P., 2010. Co je lobbying? Vymezení, tradice, diskurz a praktiky lobbingu. In Müller, K. (eds.) 2010. *Lobing v moderních demokraciích*. Praha: Grada Publishing, s. 17–51. ISBN 978-80-247-3165-0

WAMPLER, B., 2012: Participation, Representation, and Social Justice: Using Participatory Governance to Transform Representative Democracy. In: *Polity* 44, č. 4, s. 666–682.

WARREN, M. E., 1992: Democratic Theory and Self-Transformation. In: *American Political Science Review* 86, č. 1, s. 8–23.

YOUNG D. R., 2000: Alternative Models of Government-Nonprofit Sector Relations: Theoretical and International Perspectives. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 29, No. 1, p. 145–157.

ŽALOUDEK, K., 1999. *Encyklopedie politiky*. 2. vyd. Praha: Libri. 1999. 559 s. ISBN 80-85983-75-3



PRÍLOHY

Príloha 1: Štatút Krajskej rady hospodárskej a sociálnej dohody

Š T A T Ú T

Krajskej rady hospodárskej a sociálnej dohody Banskobystrického kraja

článok 1

Základné ustanovenia

Krajská rada hospodárskej a sociálnej dohody (ďalej len Rada) bola založená Dohodou o vzájomnej spolupráci dňa zástupcami Banskobystrického samosprávneho kraja, Obvodného úradu Banská Bystrica, Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení, Republikovej únie zamestnávateľov a Regionálnej rady Konfederácie odborových zväzov SR Banskobystrického kraja. Rada je spoločným dobrovoľným dohodovacím orgánom štátnej správy, samosprávy, odborov, zástupcov zamestnávateľských zväzov, ktorá vznikla s cieľom riešiť hospodárske a sociálne otázky Banskobystrického kraja v záujme všetkých zúčastnených strán, aby sa dosiahol hospodársky a spoločenský rozvoj kraja.

článok 2

Predmet činnosti

1. Rada v súlade s Chartou regionálneho plánovania, vypracovanou Konferenciou Rady Európy (CEMAT) a programovým vyhlásením vlády SR, spolupracuje s orgánmi miestnej štátnej správy a miestnej samosprávy, odborovými organizáciami a zamestnávateľskými organizáciami v záujme:
 - a) vyváženého hospodárskeho a sociálneho rozvoja kraja,
 - b) racionálneho využitia miestnych zdrojov surovín, materiálu, energie, výrobných kapacít, pracovných síl, potenciálnych zdrojov kapitálu a usporiadania všetkých hospodárskych a sociálnych funkcií regiónu,
 - c) ekologickej rovnováhy územia a ochrany životného prostredia.
2. Rada iniciuje všetky hospodárske aktivity a opatrenia, ktoré sú zamerané na rast efektívnej zamestnanosti, pracovných príjmov, zlepšovania pracovných podmienok, ochrany a bezpečnosti pri práci, zdravia občanov a zlepšovania sociálneho zabezpečenia zamestnancov a občanov.
3. Rada prerokúva otázky súvisiace s dôsledkami organizačných zmien vo výrobnej a nevýrobnej sfére, v technológii výroby, organizácii práce, organizačnej štruktúry, ktoré majú za následok zmeny zamestnanosti v kraji. Rada navrhuje riešenie problémov nezamestnanosti v kraji.
4. Rada prerokúva obsah pripravovaných úprav, najmä tých, ktoré sa týkajú zvyšovania základných mzdových a platových náležitostí, životného minima a úpravu ostatných životných a pracovných podmienok v kraji.
5. Rada iniciuje vypracovanie systému spolupráce zmluvných subjektov pri prerokovaní a prijímaní právnych úprav, ktoré majú vplyv na sociálno-ekonomické postavenie občanov kraja.
6. Rada prostredníctvom vlastných zástupcov presadzuje a koordinuje záujmy zmluvných subjektov v správnych výboroch Úradov práce.
7. Rada prenáša svoje pripomienky, návrhy a problémy, ktorých riešenie nie je v jej kompetencii a možnostiach, na Hospodársku a sociálnu radu SR.
8. Rada bude rešpektovať dohody HSR SR a presadzovať ich plnenie v kraji.
9. Rada zabezpečuje vzájomné informačné väzby medzi poslancami kraja v NR SR poslancami Banskobystrického samosprávneho kraja a ostatnými stranami Rady.

článok 3 Zloženie rady

1. Rada sa skladá z 5 členov. Každá zmluvná strana menuje do Rady 5 zástupcov. Predsedom rady je predseda BBSK. Podpredsedami sú zástupcovia ostatných zmluvných strán.
2. Každý člen Rady sa môže písomne vzdať členstva v Rade, na základe čoho príslušná zmluvná strana menuje nového člena.

článok 4 Práva a povinnosti členov Rady

Každý člen Rady má rovnaké práva a povinnosti, predovšetkým zúčastňovať sa na rokovaní Rady, predkladať návrhy na riešenie, vyjadrovať sa k spôsobu riešenia jednotlivých otázok a k prijatým stanoviskám Rady.

článok 5 Orgány Rady

Orgánmi Rady sú:

- a) Plenárne zhromaždenie Rady, ktoré tvoria riadni zástupcovia všetkých zmluvných strán.
- b) Predstavenstvo Rady
 - predseda Rady,
 - štyria podpredsedovia Rady.

článok 6 Rokovanie plenárneho zhromaždenia Rady

Plenárne zhromaždenie na svojom rokovaní

- prerokúva vecne vymedzené otázky a problémy podľa čl. 2 tohto Štatútu s cieľom dosiahnuť dohodu v prerokovávaných otázkach, alebo zaujať k nim stanovisko a odporúčania;
- menuje výkonného tajomníka Rady, ktorý je členom Rady a spravidla zamestnancom Banskobystrického samosprávneho kraja.

článok 7 Predstavenstvo Rady

1. Predstavenstvo Rady sa schádza pred každým zasadnutím Plenárneho zhromaždenia a podľa potreby.
2. Predstavenstvo Rady navrhuje program rokovania Plenárneho zhromaždenia.
3. Predstavenstvo Rady pred každým zasadnutím Plenárneho zhromaždenia stanovuje najvyšší počet poradcov k jednotlivým bodom programu.

článok 8 Predseda Rady

Predseda Rady riadi činnosť Rady, najmä

- zvoláva (prípadne odvoláva) zasadnutie Rady,
- vedie rokovania Rady a predstavenstva Rady,
- formuluje závery rokovania,
- priamo riadi výkonného tajomníka Rady.

článok 9 Výkonný tajomník Rady

Výkonného tajomníka Rady menuje predseda Rady zo zástupcov svojho úradu. Výkonný tajomník Rady zabezpečuje vecne a organizačne činnosť Rady, pričom v rozsahu svojich kompetencií má právo požadovať podklady a materiály pre činnosť Rady.

Najmä:

- organizačne a vecne pripravuje rokovania Rady a vedie celú dokumentáciu Rady,
- vykonáva kontrolu plnenia úloh Rady, prijatých stanovísk a záverov jednotlivých rokovaní,
- vypracúva zápis z rokovanja Rady, ktorý podpisuje predseda Rady a zabezpečuje jeho doručenie členom Rady.

článok 10 Závery z rokovanja

1. Závermi z rokovanja Rady sú dohody, stanoviská a odporúčania, ktoré môžu byť súčasťou prekladacej správy k návrhom právnych predpisov, týkajúcich sa Banskobystrického kraja, podkladových materiálov pre rokovania výborov zamestnanosti úradov práce v Banskobystrickom kraji a podkladov v rámci informačných väzieb medzi poslancami NR SR, poslancami Banskobystrického samosprávneho kraja a sociálnymi partnermi Banskobystrického kraja. Závery rokovanja je možné postúpiť aj HSR SR nadväzne na čl. 2 body 2 a 7.
2. Dohody a stanoviská, s ktorými súhlasili všetky subjekty Rady, sú pre nich záväzné pri ďalšom rozhodovaní.
3. Členovia Rady sa zaväzujú plniť všetkými stranami prijaté dohody a stanoviská, pokiaľ ich plnenie patrí do ich priamej pôsobnosti.
4. Ak nedôjde k dohode alebo súhlasnému stanovisku všetkých strán, oboznámi predkladateľ s odlišným stanoviskom ten orgán, ktorý bude materiál prerokúvať alebo o ňom rozhodovať.

článok 11 Majetkové pomery Rady

Rada nedisponuje žiadnym majetkom, a preto v prípade jej zániku neprípadá do úvahy ani likvidácia Rady.

článok 12 Zánik Rady

Rada zaniká písomnou dohodou všetkých zmluvných strán alebo písomnou výpoveďou zakladateľskej zmluvy ktoroukoľvek zmluvnou stranou v jednomesačnej výpovednej lehote.

článok 13 Záverečné ustanovenie

1. Zásady činnosti, rokovania Rady a spôsob prijímania záverov rokovania Rady spresňuje Rokovací poriadok.
2. Zmeny a doplnky tohto Štatútu je možné prijať len písomne po odsúhlasení Plenárnym zhromaždením Rady.
3. Tento Štatút nadobúda platnosť a účinnosť dňom schválenia Plenárnym zhromaždením Rady.

Príloha 2: Rokovací poriadok Krajskej rady hospodárskej a sociálnej dohody

ROKOVACÍ PORIADOK

Krajskej rady hospodárskej a sociálnej dohody **Banskobystrického kraja**

článok 1

Všeobecné ustanovenia

Rokovací poriadok upravuje podľa čl. 13 ods. 1 Štatútu krajskej Rady hospodárskej a sociálnej dohody postup pri zvolávaní rokovaní Rady, účasť na jej rokovaníach, podklady na rokovanie a priebeh rokovania Rady, spôsob prijímania záverov rokovaní Rady (dohody, stanoviská, odporúčania), ako aj základné zásady činnosti jej výkonného tajomníka.

článok 2

Rokovanie Rady

1. Rokovania rady sa konajú pravidelne podľa pevne určených termínov, minimálne raz štvrtročne alebo podľa potreby. Termíny pravidelných rokovaní schvaľuje Rada na polročné obdobie.
2. Radu zvoláva jej predseda formou písomnej pozvánky. V prípade jeho neprítomnosti zvoláva rokovanie Rady poverený podpredseda. Výnimočne možno Radu zvolať aj bez písomnej pozvánky.
3. Program rokovania zostavuje predseda v zmysle Plánu práce Rady a na základe návrhov podpredsedov Rady.
4. Pozvánky a materiál na rokovanie Rady a jeho odoslanie členom Rady zabezpečuje výkonný tajomník Rady najmenej 10 dní pred jej rokovaním.
5. O zmene dohodnutého termínu zasadnutia Rady rozhodujú predseda a podpredsedovia Rady.
6. Ak ktorákoľvek zo strán navrhne mimoriadne rokovanie Rady, zvolá predseda Rady rokovanie Rady najneskôr do 7 dní.
7. K jednotlivým bodom programu si každá strana môže prizvať poradcov.
8. Zasadnutia Rady sa zúčastňujú všetci jej členovia, stáli poradcovia a k jednotlivým bodom programu aj prizvaní poradcovia.

článok 3

Priebeh rokovania Rady

1. Rokovanie Rady vedie predseda alebo jeden z podpredsedov.
2. Rada je schopná rokovať, ak je prítomná nadpolovičná väčšina riadnych členov za každú zmluvnú stranu.
3. Na požiadanie ktorejkoľvek strany predsedajúci urobí prestávku v rokovaní na zjednotenie stanovísk.

článok 4
Podklady na rokovanie

1. Podkladmi na rokovanie sú písomné materiály a správy predložené členom Rady v rámci prípravy rokovania a písomné stanoviská jednotlivých strán k predloženým materiálom. V prípade naliehavosti môže Rada rokovať aj na základe ústne prednesenej správy.
2. Predkladané materiály musia byť doručené partnerom najneskôr desať dní pred rokaním Rady. Táto lehota neplatí pri mimoriadnych zasadnutiach Rady.
3. Stanoviská partnerov sa predkladajú písomne, prostredníctvom výkonného tajomníka Rady.

článok 5
Závery z rokovania

1. Závery z rokovania Rady k prerokovaným otázkam sú prijímané spravidla predložením záverečných stanovísk jednotlivých strán. V prípade zhodných stanovísk všetkých strán sa považuje záver rokovania za spoločné stanovisko Rady.
2. Nie je prípustné, aby sa niektorá strana zdržala a nevyjadrila svoje stanovisko.
3. Prijaté závery formuluje predsedajúci a diktuje ich do zápisu z rokovania. Závery sú pre jednotlivé zmluvné strany záväzné v prípade, že ide o spoločné stanovisko Rady.
4. Ak sa prítomní nedohodnú na záveroch, preruší predsedajúci zasadnutie Rady na dohodovacie konanie a zjednotenie názorov tak, aby mohli byť prijaté príslušné závery.

článok 6
Zápisy z rokovania

1. O rokovaní Rady vyhotoví výkonný tajomník Rady zápis, v ktorom je uvedené:
 - dátum a miesto rokovania, program rokovania
 - meno predsedajúceho
 - prezenčná listina
 - stanoviská jednotlivých strán k prerokovaným materiálom
 - prijaté závery
2. Zápisy z rokovania Rady podpisuje predsedajúci.
3. Zápisy z rokovania Rady sa posielajú členom Rady najneskôr do desať dní. Zápisy archivuje tajomník Rady.

článok 7
Záverečné ustanovenie

1. Doplnky a zmeny Rokovacieho poriadku Rady schvaľuje Rada.
2. Tento rokovací poriadok nadobúda platnosť a účinnosť dňom schválenia Plenárnym zasadnutím Rady.

Príloha 3: Dohoda o vzájomnej spolupráci predstaviteľov

Dohoda o vzájomnej spolupráci predstaviteľov

1. Banskobystrického samosprávneho kraja,
2. Obvodného úradu Banská Bystrica,
3. Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ),
4. Republikovej únie zamestnávateľov (RUZ),
5. Regionálnej rady Konfederácie odborových zväzov SR Banskobystrického kraja

v rámci

Krajskej rady hospodárskej a sociálnej dohody Banskobystrického kraja

Krajská Rada hospodárskej a sociálnej dohody (ďalej len Rada) je spoločným dobrovoľným dohodovacím a iniciatívnym orgánom zmluvných strán s cieľom spolupracovať pri riešení hospodárskych a sociálnych otázok Banskobystrického kraja v záujme všetkých piatich strán pre dosiahnutie hospodárskeho a spoločenského rozvoja Banskobystrického kraja.

Sídlo Rady: Úrad Banskobystrického samosprávneho kraja, Námestie SNP 23, Banská Bystrica

Orgány Rady:

1. Plenárne zhromaždenie Rady,
2. Predstavenstvo Rady,
 - a) predseda Rady,
 - b) podpredsedovia Rady,
 - c) výkonný tajomník Rady.

Poslanie Rady, pravidiel jej rokovania a zásady činnosti upravujú základné dokumenty Rady, ktorými sú:

- a) štatút Rady,
- b) rokovací poriadok orgánov Rady.

Akékoľvek zmeny a doplnky k tejto dohode je možné prijať iba písomne po vzájomnom dohovore všetkých zmluvných strán. Dohoda o vzájomnej spolupráci je vyhotovená v piatich rovnopisoch s tým, že každá má platnosť originálu a každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie. Táto dohoda o vzájomnej spolupráci v rámci KRHSD nadobúda platnosť a účinnosť dňom podpisu zástupcami všetkých zmluvných strán a platí na dobu neurčitú.

V Banskej Bystrici

.....
RUZ BB kraja

.....
AZZ BB kraja

.....
za RR KOZ SR

.....
Obvodný úrad BB

.....
Banskobystrický samosprávny kraj

Príloha 4: Rozhovor a dotazník na výskum stavu regionálneho sociálneho dialógu

ROZHOVOR a DOTAZNÍK na výskum stavu regionálneho sociálneho dialógu

(modifikovaný návrh otázok tak, aby umožňoval reflektovať nielen súčasný stav regionálneho sociálneho dialógu, ale tiež trend jeho vývoja, resp. komparáciu s rokom 1999)

1. Odkedy pôsobíte vo Vašom regióne (napr. regionálna rada KOZ, regionálne sociálne partnerstvo a pod.)?
Od roku.....
2. Akú máte v ňom pozíciu? (funkcia a pod.).....
3. Koho v ňom zastupujete?
4. Aká je územná pôsobnosť danej regionálnej rady? Aké územie zahŕňa? (obec, združenie obcí, okres, kraj...)
5. Zúčastňujete sa nejakej formy regionálneho sociálneho dialógu (napr. výbory zamestnanosti UPSVAR, komisie zastupiteľstiev samospráv, iné...)? Ak áno, uveďte, aké.....
6. Kto sú v súčasnosti členovia a účastníci tohto sociálneho dialógu? Ktoré organizácie, združenia a pod. tu participujú ako partneri? Prosím, vymenujte ich, ak sú relevantné:
7. Na ktoré problémy a oblasti by sa mal podľa Vášho názoru zameriavať regionálny sociálny dialóg? Vyberte, prosím, z nasledujúceho zoznamu 3 až 5 najdôležitejších:
 - a) regionálny rozvoj (konceptia a stratégia rozvoja regiónu; aktivizácia súčasných možností, zdrojov, výber projektov pre rozvoj regiónu),
 - b) zamestnanosť (znižovanie nezamestnanosti, rozvoj efektívnych odvetví s využitím kvalifikovanej práce, vzťah investícií a zamestnanosti, vytváranie podmienok pre prácu a podnikanie),
 - c) riešenie verejnoprospešných prác pre obec bez nároku na mzdu na základe poberania sociálnych dávok,
 - d) školstvo (efektívnosť školského systému v nadväznosti na trh práce, zosúladenie školskej prípravy s potrebami praxe, riešenie vytvárania učebných odborov, perspektíva odborného školstva),
 - e) výstavba bytov, bytová situácia (finančné zabezpečenie projektov výstavby bytov, riešenie bývania rozličných sociálno-demografických skupín),
 - f) zdravotníctvo (zabezpečenie, dostupnosť a kvalita zdravotnej starostlivosti),
 - g) doprava (dochádzka do zamestnania, prímestská doprava, rozvoj dopravy a cestnej siete),
 - h) riešenie problémov agropotravinárskeho komplexu (vrátane poľnohospodárstva a vidieka),
 - i) rozvoj cestovného ruchu,
 - j) kriminalita,
 - k) zneužívanie sociálneho systému podvodníkmi,
 - l) dodržiavanie pracovnoprávných predpisov,
 - m) financovanie rozpočtovej a príspevkovej sféry,
 - n) riešenie rómskej otázky,
 - o) iné (uveďte):

8. Čo je obsahom činnosti Vášho regionálneho sociálneho dialógu? Na čo sa primárne zameriava, čo sa v ňom prioritne rieši? Prosím, uveďte, relevantné:
-
-
9. Čo konkrétne ste riešili v rámci regionálneho sociálneho dialógu na ostatnom stretnutí/zasadnutí? Stručne uveďte/popíšte, o čo išlo, aký bol výsledok, atď.:
-
10. Kedy sa toto (zatiaľ) posledné zasadanie RSD uskutočnilo? (Uveďte konkrétny čas/rok)
-
11. Stretávajú sa aktéri tohto RSD pravidelne alebo podľa potreby? Aká je približná frekvencia ich stretnutí?
-
12. Stretávajú sa partneri tohto sociálneho dialógu na stabilnom mieste? Kde? Majú stálu zasadaciu miestnosť?
-
13. Disponuje regionálny sociálny dialóg aj vlastnými finančnými prostriedkami? Ak áno, z akých sú zdrojov?
-
14. Čo najdôležitejšie partneri tohto sociálneho dialógu v období jeho pôsobnosti podľa Vás dosiahli? V čom vidíte najväčší prínos tohto regionálneho sociálneho dialógu vo všeobecnosti? Uveďte:
-
-
-
15. A v čom vidíte najväčší prínos tohto RSD konkrétne pre odbory?
-
16. Ako by ste vo všeobecnosti zhodnotili doterajšiu činnosť Vašej regionálnej tripartity/regionálneho sociálneho partnerstva a dialógu? Prosím, vyberte jednu z uvedených možností:
- a) pravidelná a cieľavedomá s riešením konkrétnych problémov s výsledkami,
 - b) viac-menej pravidelná, ale dosť formálna a s nejasnými výsledkami,
 - c) prevažne náhodná a bez hmatateľných výsledkov,
 - d) veľmi sporadická,
 - e) náhodná a neformálna, ale prinášala výsledky,
 - f) nefunkčná.
17. Ako by ste celkovo hodnotili regionálny sociálny dialóg u nás? Prosím, vyberte jednu z uvedených možností:
- a) sľubný, ale s problémami,
 - b) veľmi problematický,
 - c) dobrý a prospešný.

18. Keby ste mali hodnotiť celkový vývoj regionálneho sociálneho dialógu u nás, myslíte si, že
- došlo k jeho výraznému zlepšeniu,
 - došlo k miernemu zlepšeniu,
 - nedošlo k zlepšeniu,
 - došlo k zhoršeniu.
19. Podľa Vášho názoru je regionálny sociálny dialóg u nás
- veľmi perspektívny,
 - perspektívny,
 - neviem posúdiť,
 - neperspektívny.
20. V čom vidíte najzávažnejšie prekážky rozvoja regionálneho sociálneho dialógu vo Vašom regióne? Vyberte 3 až 5 najzávažnejších:
- nedostatok finančných zdrojov na realizáciu výsledkov regionálneho sociálneho dialógu, rozvojových aktivít a projektov,
 - nedostatok právomocí miestnych orgánov a chýbajúca legislatívna podpora,
 - všeobecne nedostatočná propagácia a informovanosť o regionálnom sociálnom dialógu a slabá podpora zo strany centrálnych orgánov,
 - neschopnosť sociálnych partnerov dohodnúť sa na spoločných akciách,
 - nedostatok iniciatívy miestnych partnerov koordinovať svoje aktivity v záujme rozvoja celého regiónu,
 - nepochopenie významu dialógu a spolupráce miestnych sociálnych partnerov,
 - nedostatok kontaktov a výmena informácií o činnosti a výsledkoch sociálneho dialógu z iných regiónov SR,
 - nedostatok metodických informácií o možnostiach, ako využívať a rozvíjať regionálny sociálny dialóg,
 - nedostatočná iniciatíva krajskej tripartity a podpora jej činnosti,
 - iné (uvedte):
21. Čo by podľa Vášho názoru mohlo pomôcť rozvoju regionálneho sociálneho dialógu? Vyberte 3 až 5 žiaducich podporných opatrení:
- vhodnejšia legislatívna úprava,
 - vytvoriť možnosti finančných zdrojov,
 - rozpracovať konkrétne spôsoby realizácie politiky zamestnanosti,
 - urobiť prieskum v regióne o hierarchii sociálnych problémov,
 - organizovať dialógy všetkých sociálnych partnerov k objasneniu možností, ktoré regionálny sociálny dialóg prinesie,
 - stanovenie kompetencií, definovať partnerov RSD, ich povinnosti a práva,
 - prezentovať výsledky činnosti regionálnych tripartít pred verejnosťou,
 - iné (uvedte)

Autorský kolektív

prof. PhDr. Monika Čambáliková, CSc.

PhDr. Monika Uhlerová, PhD.

Recenzenti

doc. Ing. Ján Králik, CSc.

doc. PhDr. Eleonóra Kováčová, PhD.

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. Termín realizácie projektu: 07/2018 – 05/2023. ITMS projektu: 312031V749.

Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike; Bratislava 2021

Návrh obálky: designelement, s.r.o.

Rok a miesto vydania: Bratislava, 2021

Rozsah publikácie: 8,11 AH

Náklad: 150 ks

Vydanie: prvé

Stanoviská obsiahnuté v texte publikácie sú subjektívnym názorom autoriek, nemožno ich stotožňovať s názormi Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike.

ISBN 978-80-89149-93-3 (brožované)

ISBN 978-80-89149-94-0 (pdf)