

**Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Sociálny dialóg ako dôležitý pilier hospodárskej udržateľnosti a odolnosti hospodárstiev s prihliadnutím na vplyv živej verejnej diskusie v členských štátoch**

**[prieskumné stanovisko na žiadosť nemeckého predsedníctva Rady EÚ]**

(2021/C 10/03)

Spravodajcovia: **Cinzia DEL RIO**

**Vladimíra DRBALOVÁ**

**René BLIJLEVENS**

Žiadosť nemeckého predsedníctva Rady EÚ list, 18.2.2020

Právny základ	článok 304 Zmluvy o fungovaní Európskej únie
Príslušná sekcia	sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
Prijaté v sekcii	9.9.2020
Prijaté v pléne	29.10.2020
Plenárne zasadnutie č.	555
Výsledok hlasovania	252/0/5
(za/proti/zdržalo sa)	

## 1. Závěry a odporúčania

1.1. Sociálny dialóg na vnútroštátnej a európskej úrovni zohráva kľúčovú úlohu pri formovaní hospodárskych, pracovných a sociálnych politík, ktoré podporujú vzostupnú konvergenciu životných a pracovných podmienok v členských štátoch. Krízové riadenie, predvídanie a riadenie zmien, dlhodobé plánovanie, schopnosť inovovať a sledovať ekologickú a digitálnu transformáciu, dobrá správa podnikov a spolupráca sociálnych partnerov založená na dôvere a opierajúca sa o informovanie pracovníkov, konzultácie a práva na účasť, sú súčasťou toho istého európskeho rámca, ktorý účinne reaguje na výzvy, ktorým čelí Európa, ako aj rieši otázky týkajúce sa krízy spôsobenej pandémiou COVID-19.

1.2. Sociálny dialóg sa vyvíjal: stále globalizovanejšie a prepojenejšie hospodárstva a výrobné procesy a vplyv obchodu vedú k zintenzívneniu nadnárodných vzťahov s nadnárodnými spoločnosťami a globálnymi dodávateľskými reťazcami na rôznych úrovniach, čo si vyžaduje spoločný a koordinovaný prístup na európskej úrovni.

1.3. EHSV uznáva, že účinný sociálny dialóg musí zahŕňať: reprezentatívnych a legitímnych sociálnych partnerov so znalosťami, technickou kapacitou a včasným prístupom k relevantným informáciám, aby mohli participovať; politickú vôľu a odhodlanie zapojiť sa do sociálneho dialógu; rešpektovanie základných práv a autonómie sociálnych partnerov, slobodu združovania a kolektívneho vyjednávania, ktoré je naďalej stredobodom pracovnoprávných vzťahov, a umožnenie právneho a inštitucionálneho rámca na podporu postupov sociálneho dialógu s dobre fungujúcimi inštitúciami.

1.4. Európsky sociálny dialóg je neoddeliteľnou súčasťou európskeho sociálneho modelu a je zakotvený v zmluve za podpory právnych predpisov EÚ a uznaný v Európskom pilieri sociálnych práv. EHSV nabáda európskych sociálnych partnerov, aby využili všetky možnosti, ktoré im zmluva ponúka, aby sa zapojili do rokovaní s cieľom riešiť nové témy a rýchle zmeny na trhu práce.

1.5. Akčný plán na vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv preskúma spôsoby posilnenia sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania. Zapojenie sociálnych partnerov do procesu európskeho semestra by sa malo považovať za kľúčové pri dosahovaní efektívnych výsledkov, zatiaľ čo z údajov vyplýva, že v niektorých krajinách je takéto zapojenie rozdrobené alebo chýba, a to aj napriek priamym odporúčaniam Európskej komisie pre jednotlivé krajiny. Vzhľadom na dôležitú úlohu, ktorú bude európsky semester zohrávať pri vykonávaní VFR na roky 2021 – 2027 a programu *Next Generation EU*, EHSV vyzýva na zavedenie mechanizmu, ktorý poskytne sociálnym partnerom právo, aby sa s nimi viedli konzultácie na úrovni EÚ, ako aj na vnútroštátnej úrovni.

1.6. EHSV vyzýva Európsku komisiu, aby po konzultácii so sociálnymi partnermi na európskej úrovni stanovila prostredníctvom európskych iniciatív jasné a transparentné kritériá týkajúce sa vykonávania odvetvových dohôd so sociálnymi partnermi, ako je to stanovené v článku 155 ods. 2 ZFEÚ.

1.7. Poučenie z predchádzajúcich kríz je, že v krajinách s etablovanými inštitúciami pre sociálny dialóg a systémami pracovnoprávných vzťahov je väčšia pravdepodobnosť rýchlejšej a účinnejšej reakcie, pokiaľ ide o tripartitu. Rýchle a účinné zapojenie sociálnych partnerov a podpora zo strany vlády sú kľúčovými faktormi pri riešení bezprostredných dôsledkov krízy, okrem dlhodobejšieho plánovania obnovy, s cieľom chrániť a podporovať zamestnanosť prostredníctvom udržateľných podnikov a sociálnych investícií.

1.8. Pôsobnosť a postupy kolektívneho vyjednávania by sa mali uprednostniť na všetkých úrovniach. Prioritou pre verejnú politiku by malo byť začleňovanie skupín zraniteľných pracovníkov do systémov sociálnej ochrany.

1.9. Riadna správa a riadenie spoločnosti založené na sociálnom dialógu, kolektívnom vyjednaní a rešpektovaní práva pracovníkov na informácie, konzultáciu a účasť umožňuje dosiahnuť pozitívne hospodárske ciele spolu so sociálnymi a environmentálnymi cieľmi. Uľahčenie prijímania informovaných rozhodnutí v oblasti riadenia v otázkach priameho záujmu pracovníkov prispieva k udržateľnému a spravodlivejšiemu obchodnému modelu. To pomáha propagovať európsky sociálny model, ktorý je motorom konkurencieschopnosti európskych spoločností.

1.10. Globalizácia a čoraz intenzívnejšie nadnárodné výrobné procesy zmenili štruktúru tokov informácií v spoločnostiach. Práva pracovníkov na informácie, konzultácie a účasť sú uznané v právnych predpisoch EÚ a majú zásadný význam pre účinný sociálny dialóg. Kvalita a účinnosť európskych zamestnaneckých rád v nadnárodných reštrukturalizačných procesoch sa musí zlepšiť. Musia sa odstrániť nedostatky, aby sa posilnila demokracia na pracovisku a musia sa zaviesť opatrenia na presadzovanie, ako aj účinné a primerané sankcie. EHSV už žiadal vytvoriť harmonizovaný rámec na úrovni EÚ, pokiaľ ide o účasť zamestnancov v podnikových orgánoch s tým, že sa budú rešpektovať rozdiely na vnútroštátnej úrovni a na úrovni podnikov. Schválené právne predpisy o európskom práve obchodných spoločností sa žiaľ týmto návrhom nezaoberajú.

1.11. EHSV podporuje pružné riešenia orientované na ciele založené na rokovaniach medzi zamestnávateľmi a zástupcami pracovníkov na príslušnej úrovni s cieľom určiť konkrétne opatrenia týkajúce sa informovania, konzultácií a účasti, pričom by sa mali zabezpečiť rovnaké podmienky a primeraná minimálna ochrana.

1.12. EHSV vyzýva na prijatie opatrení na európskej a vnútroštátnej úrovni s cieľom zaručiť dodržanie práva na informácie a konzultácie v procesoch reštrukturalizácie vyplývajúcej z krízy spôsobenej pandémiou COVID-19.

1.13. Pokiaľ ide o riadenie krízy v období po pandémii, EHSV dôrazne odporúča: i) riadne zapojenie sociálnych partnerov do vypracúvania a vykonávania národných plánov obnovy; ii) lepšiu spoluprácu medzi sociálnymi partnermi a Európskou komisiou pri zabezpečovaní konzistentného využívania európskych zdrojov; a iii) nový dočasný finančný nástroj, ktorý by mala Európska komisia presadiť na podporu mimoriadnych činností, ktoré treba realizovať v rámci tejto fázy obnovy, ako spoločne navrhujú európski sociálni partneri.

## 2. Sociálny dialóg: ako ho možno ďalej podporovať a rozširovať

2.1. Nemecké predsedníctvo požiadalo EHSV, aby sa toto stanovisko zameralo na to, ako môže koncepcia sociálneho dialógu, najmä tripartitné formy sociálneho dialógu, presiahnuť rámec kolektívneho vyjednávania. Tripartitný – rovnako ako bipartitný – sociálny dialóg je kľúčovým nástrojom správneho riadenia každého procesu zmeny.

2.2. Na účely vyhodnotenia úlohy, ktorú môžu zohrávať sociálny dialóg a participatívne modely pri pokroku vzostupnej hospodárskej a sociálnej konvergencie a v obdobiach krízy, ako v súčasnosti, pri pomoci riešenia vplyvu pandémie COVID-19 na naše spoločnosti a hospodárstva, je vhodné pripomenúť vývoj koncepcie sociálneho dialógu na medzinárodnej a európskej úrovni.

2.3. Úloha autonómnych a reprezentatívnych sociálnych partnerov bola od začiatku plne uznaná v základných dohovorech MOP, ale úloha sociálneho dialógu pri navrhovaní a monitorovaní vykonávania sociálnych a hospodárskych politík sa vyvíjala v súlade so zmenami v našich spoločnostiach a v rýchlych procesoch globalizácie. Potreba zapojiť všetky zainteresované strany <sup>(1)</sup> na nadnárodnej, vnútroštátnej a miestnej úrovni podporuje nové formy konzultácií a účasti na procesoch tvorby politiky, ktoré sa môžu uskutočňovať na rôznych úrovniach v závislosti od vnútroštátnych okolností, ale aj od regionálneho rozvoja, ako napr. európsky integračný proces.

2.4. Podľa definície MOP <sup>(2)</sup> sociálny dialóg zahŕňa všetky typy rokovaní, konzultácií alebo výmeny informácií medzi zástupcami vlád, zamestnávateľov a zamestnancov v otázkach spoločného záujmu súvisiacich s hospodárskou, pracovnou a sociálnou politikou. Môže existovať ako tripartitný proces – s priamym zapojením vlády, bipartitný proces – medzi zástupcami zamestnávateľov a pracovníkov, alebo najnovšie cezhranične <sup>(3)</sup> – čo znamená nadnárodný sociálny dialóg v nadnárodných podnikoch a globálnych dodávateľských reťazcoch v kontexte rastúceho globalizovaného a vzájomne prepojeného hospodárstva.

2.5. EHSV je zapojený do pokračujúcej práce zameranej na riešenie potreby jednotného prístupu na úrovni EÚ s cieľom prepojiť dodržiavanie ľudských práv, vykonávanie cieľov udržateľného rozvoja a udržateľné investície do obchodných operácií na celom svete a na riešenie dôsledkov rastúcich nadnárodných vzťahov s nadnárodnými spoločnosťami, ktoré zahŕňajú sociálnych partnerov. Tieto témy sú zvlášť dôležité vo viacerých konkrétnych stanoviskách, napríklad v súvislosti s náležitou starostlivosťou a dôstojnou prácou v globálnych dodávateľských reťazcoch tak, ako to od EHSV žiada nemecké predsedníctvo Rady EÚ a EP, v nadväznosti na rokovania, ktoré sa uskutočnili na samitoch G7 a G20 v rokoch 2015 a 2016. Európska únia disponuje regulačným rámcom základných hospodárskych, sociálnych a environmentálnych noriem, ktoré sú kľúčovým prvkom európskej konkurencieschopnosti.

2.6. Hlavnou výzvou však je podpora tohto dialógu s inštitucionálnym rámcom, aby sa zaručil pravidelný proces dialógu a konzultácií so zainteresovanými stranami. Žiaľ to tak nie je vo väčšine krajín sveta a vo viacerých európskych krajinách, v ktorých sa sociálny dialóg uskutočňuje len príležitostne a je roztrieštený. Úloha štátu v tripartitných mechanizmoch je rozhodujúca a nemôže byť pasívna <sup>(4)</sup>. Je zodpovedný za vytvorenie vhodných podmienok a právneho a inštitucionálneho rámca na takéto konzultácie a politického a občianskeho prostredia, ktoré umožňuje účasť

<sup>(1)</sup> Výrazom „zainteresované strany“ sa označujú sociálni partneri (zamestnávatelia a odborové zväzy). Pokiaľ ide o tripartitný sociálny dialóg, označujú sa ním aj vlády.

<sup>(2)</sup> Vyhlásenie MOP o sociálnej spravodlivosti pre spravodlivú globalizáciu, MKP, 2008; uznesenie MOP o opakovanej diskusii o sociálnom dialógu, prijaté na MKP 13. júna 2013; uznesenie MOP o druhej opakovanej diskusii o sociálnom dialógu a tripartite, prijaté na MKP 8. júna 2018. Pozri tiež vyhlásenie o budúcnosti práce prijaté pri príležitosti stého výročia MOP prijaté na MKP na 108. zasadnutí v roku 2019.

<sup>(3)</sup> Tamtiež, uznesenie MOP 2018; závery všeobecnej diskusie o dôstojnej práci v globálnych dodávateľských reťazcoch, jún 2016.

<sup>(4)</sup> Nedávne štúdie OECD: *Employment Outlook 2019* (Vyhliadky zamestnanosti 2019) a *Going Digital: Shaping Policies, Improving lives*, (Prechod na digitálne technológie: formovanie politík, zlepšovanie života), 2019.

reprezentatívnych a legitímnych sociálnych partnerov a uznáva ich úlohu. Naopak, v niektorých európskych krajinách boli procesy sociálneho dialógu oslabené a autonómia sociálnych partnerov bola oslabená<sup>(5)</sup>.

2.7. Vítané by boli rázne a rozhodné kroky EÚ na prijatie podpornejšieho prístupu k vypracovaniu konzultačných postupov<sup>(6)</sup>.

2.8. EHSV v mnohých svojich stanoviskách pravidelne sleduje vývoj, vykonávanie a kvalitu sociálneho dialógu. Sociálni partneri musia zohrávať osobitnú úlohu<sup>(7)</sup> pri príprave a vykonávaní politík, ktoré priamo alebo nepriamo ovplyvňujú zamestnanosť a trhy práce. EHSV tiež víta podpornú pozíciu nadácie Eurofound, v ktorej sa uvádza, že „je potrebné propagovať a podporovať sociálny dialóg pri súčasnom rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov a kolektívneho vyjednávania a zvyšovaní schopnosti sociálnych partnerov zapojiť sa do sociálneho dialógu a vybaviť ich znalosťami a odbornou prípravou s vytvorením vhodných politických a právnych rámcov, ktoré umožnia všetkým sociálnym zainteresovaným stranám účinne pracovať“<sup>(8)</sup>. Bipartitný sociálny dialóg a kolektívne vyjednanie na všetkých úrovniach sú jadrom vnútroštátnych systémov pracovnoprávných vzťahov a zohrávajú kľúčovú úlohu pri formovaní pracovných podmienok a trhu práce. Bipartitný sociálny dialóg by sa mal opierať o primerane podporný inštitucionalizovaný rámec, pričom by sa mala dodržiavať zásada subsidiarity a autonómia sociálnych partnerov.

2.9. Medzi mechanizmy dialógu na vnútroštátnej úrovni môžu patriť vnútroštátne tripartitné hospodárske a pracovné rady otvorené rôznym organizáciám občianskej spoločnosti alebo hospodárske a sociálne rady, ktoré by mali ponúkať priestor na vyjadrenie názorov európskej spoločnosti na hospodárske a sociálne veci prostredníctvom skupín, ku ktorým občania patria, na vytvorenie tejto formy dialógu s cieľom spoločne riešiť problémy našich hospodárstiev a spoločností. Tieto orgány však neboli zriadené vo všetkých krajinách EÚ a kontaktný výbor EHSV by mal zohrávať významnejšiu úlohu v koordinácii.

### 3. Európsky sociálny dialóg: pilier sociálneho modelu EÚ

3.1. Sociálny dialóg je neoddeliteľnou súčasťou európskeho sociálneho modelu. Zatiaľ čo dialógy vo Val Duchesse v roku 1985 sa považujú za východiskový bod, až v Maastrichtskej zmluve sa zohľadnili náznamy sociálnych partnerov s cieľom nadviazať európsky medziodborový sociálny dialóg tak, ako ho poznáme.

3.2. Ako sa uvádza v Zmluve o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) <sup>(9)</sup>, podpora dialógu medzi sociálnymi partnermi sa považuje za spoločný cieľ Európskej únie a členských štátov. Sociálni partneri na medziodborovej alebo odvetvovej úrovni sa pri spoločnom konaní a podpísaní dohôd podieľajú na vymedzení právnych predpisov EÚ v záležitostiach týkajúcich sa práce a ich vykonávania na vnútroštátnej úrovni. Konajú tak na základe legislatívnej iniciatívy Komisie (tiež dopĺňajúcej Európsky parlament) alebo prostredníctvom autonómnych iniciatív založených na trojročnom pracovnom programe, ktorý vymedzuje európski sociálni partneri. ZFEÚ navyše zaručuje úlohu a autonómiu európskych sociálnych partnerov.

3.3. Za posledných dvadsať rokov sa európsky sociálny dialóg rozvinul veľmi nerovnomerne: dosiahol sa pokrok, vyskytli sa však aj neúspechy. S nástupom krízy eurozóny v roku 2009 došlo k zreteľnému zhoršeniu európskeho sociálneho dialógu ako celku.

<sup>(5)</sup> V niektorých odporúčaní pre jednotlivé krajiny EÚ žiada Európska komisia o osobitné intervencie na odstránenie prekážok kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu.

<sup>(6)</sup> Je dôležité poznamenať, že dohovor MOP č. 144 o tripartitných konzultáciách ratifikovalo 26 krajín EÚ bez Luxemburska, pričom v Chorvátsku vstúpi do platnosti vo februári 2021.

<sup>(7)</sup> Ú. v. EÚ C 125, 21.4.2017, s. 10.

<sup>(8)</sup> Nadácia Eurofound (2020) *Capacity building for effective social dialogue in the European Union* (Budovanie kapacít pre efektívny sociálny dialóg v Európskej únii).

<sup>(9)</sup> Články 151 až 155 ZFEÚ.

3.4. EHSV zdôrazňuje vo svojom stanovisku <sup>(10)</sup> k usmerneniam EÚ pre politiky zamestnanosti na rok 2020 usmernenie č. 7: Zlepšenie fungovania trhov práce a účinnosti sociálneho dialógu, v ktorom sa jasne uvádza, že **členské štáty by mali podporovať sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie na všetkých úrovniach**. Sociálni partneri by mali byť povzbudzovaní k tomu, aby rokovali a uzatvárali kolektívne zmluvy v záležitostiach, ktoré sa ich týkajú, pri úplnom rešpektovaní ich autonómie.

3.5. Európski sociálni partneri doteraz v rámci svojich pravidelných spoločných pracovných programov uzavreli deväť rámcových dohôd. Tri z nich – úprava rodičovskej dovolenky <sup>(11)</sup>, práca na čiastočný úväzok <sup>(12)</sup> a práca na dobu určitú <sup>(13)</sup> – uzavreté pred viac ako 20 rokmi, boli transponované do európskych smerníc a teraz tvoria neoddeliteľnú súčasť súboru právnych predpisov EÚ; ostatné sú samostatné dohody <sup>(14)</sup> a rámce opatrení <sup>(15)</sup> a množstvo ďalších spoločných dokumentov. Samostatné dohody nemajú priamy účinok vo vnútroštátnych pracovných vzťahoch a je potrebné ich transponovať do vnútroštátneho právneho rámca alebo kolektívnych zmlúv, ale sociálni partneri na vnútroštátnej úrovni sú zodpovední za včasné a riadne vykonávanie koordinované na celoeurópskej úrovni.

3.6. V roku 2020 dosiahli sociálni partneri samostatnú dohodu o digitalizácii. Vyžaduje si to uzavretie stratégie digitálnych zmien, ktorá zabezpečí, aby podnik aj pracovníci mohli ťažiť zo zavedenia digitálnych technológií (rozvoj zručností, programy odbornej prípravy súvisiace s digitálnymi zmenami v práci a opatrenia na riešenie spôsobov pripojenia a odpojenia).

3.7. Podskupina Výboru pre sociálny dialóg pre vykonávanie samostatných nástrojov sociálneho dialógu podporujúcich budovanie kapacít organizácií sociálnych partnerov by sa mala zaoberať potrebou užšej a intenzívnejšej interakcie a prepojeniami medzi sociálnymi partnermi na európskej a vnútroštátnej úrovni. V tejto súvislosti sa európski sociálni partneri zaviazali zintenzívniť svoje úsilie o riešenie rôznych prekážok pri vykonávaní svojich samostatných dohôd, ktoré by EÚ mala pozorne sledovať, aby sa zamerali na konkrétne podporné iniciatívy.

3.8. Nakoniec sa dohodlo šesť spoločných pracovných programov. Ten najnovší <sup>(16)</sup> podporuje ciele štvorstranného vyhlásenia z roku 2016 o *novom začiatku pre sociálny dialóg* <sup>(17)</sup> s cieľom: posilniť sociálny dialóg na európskej a vnútroštátnej úrovni; dosiahnuť samostatnú dohodu o digitalizácii; zvýšiť podporu vnútroštátnych sociálnych partnerov v oblasti budovania kapacít, najmä prostredníctvom Európskeho sociálneho fondu, a posilniť úlohu a vplyv vnútroštátnych sociálnych partnerov v európskom semestri.

3.9. EHSV nabáda európskych sociálnych partnerov, aby využili všetok potenciál, ktorý im ponúka Zmluva (článok 154 ZFEÚ), na zapojenie sa do rokovaní (ktoré môžu byť základom obnoveného európskeho rámca v sociálnych a pracovných oblastiach) pri riešení nových výziev vyplývajúcich z rýchlych zmien na trhu práce a predvídaní legislatívnej úlohy Komisie a Rady v tejto oblasti.

<sup>(10)</sup> Ú. v. EÚ C 232, 14.7.2020, s. 18.

<sup>(11)</sup> Prvýkrát uzavretá v roku 1996, potom revidovaná v roku 2009. Transponovaná smernicou Rady 2010/18/EÚ.

<sup>(12)</sup> Transponovaná smernicou Rady 97/81/ES.

<sup>(13)</sup> Transponovaná smernicou Rady 99/70/ES.

<sup>(14)</sup> O práci na diaľku (2002), o pracovnom strese (2004), o obťažovaní a násilí na pracovisku (2007), o inkluzívnych trhoch práce (2010), o aktívnom starnutí a medzigeneračnom prístupe (2017) a o digitalizácii (2020).

<sup>(15)</sup> O celoživotnom rozvoji kompetencií a kvalifikácií (2002), o rodovej rovnosti (2005) a zamestnanosti mladých ľudí (2013).

<sup>(16)</sup> Pracovný program na roky 2019 – 2021 sa zameriava na týchto šesť priorít: digitalizácia, zlepšovanie výkonnosti trhov práce a zručností v oblasti sociálnych systémov, riešenie psychosociálnych aspektov a rizík v práci, budovanie kapacít pre silnejšie obehové hospodárstvo sociálneho dialógu.

<sup>(17)</sup> Štvorstranné vyhlásenie je dostupné na odkaze <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sk&catId=89&newsId=2562>.

3.10. Európsky odvetvový sociálny dialóg sa právne zakladá na rozhodnutí 98/500/ES z 20. mája 1998<sup>(18)</sup>, ktorým sa zriaďujú Výbory pre medziodvetvový sociálny dialóg. V súčasnosti existuje 43 Výborov pre medziodvetvový sociálny dialóg, ktoré pokrývajú kľúčové odvetvia<sup>(19)</sup> a vzťahujú sa na približne 80 % pracovnej sily v EÚ<sup>(20)</sup>. Prostredníctvom rozhodnutí Rady sa implementovalo niekoľko dohôd, ale Európska komisia nepredložila Rade – s cieľom zmeniť odvetvovú dohodu na smernicu – dva návrhy od sociálnych partnerov: dohodu dosiahnutú v kaderníckom odvetví (2012) a dohodu o právach na informácie a konzultácie v ústrednej/federálnej vláde (2015). Bol to bezprecedentný krok, ktorý viedol k sporu na Súdnom dvore Európskej únie.

3.11. Sú potrebné jasné postupy pre rokovania o záväzných dohodách sociálnych partnerov na úrovni EÚ v súlade so Zmluvami (články 153 – 155), ako aj transparentné kritériá, ktoré rešpektujú autonómiu sociálnych partnerov pri riešení výsledku týchto rokovaní v odvetvových a medziodvetvových rokovaniach. Komisia by ich mala objasniť v spolupráci so všetkými sociálnymi partnermi na úrovni EÚ, aby sa predišlo nejasnému priestoru na voľné konanie ES pri riešení výsledku týchto rokovaní.

3.12. Systém sociálneho dialógu EÚ sa týka aj európskych spoločností pôsobiach vo viacerých členských štátoch EÚ a je postavený najmä na právach pracovníkov na informácie a konzultácie<sup>(21)</sup>. Najdôležitejším nástrojom vytvoreným zákonodarcom EÚ na zabezpečenie účinného a neustáleho presadzovania týchto práv predstavuje smernica o európskej zamestnaneckej rade (ďalej len „EZR“) (22).

3.13. Dosiahlo sa viac ako 1 100 dohôd o vytvorení alebo obnovení fungovania EZR a iných zastupiteľských orgánov cezhraničných pracovníkov (napríklad SE – európska spoločnosť alebo európske družstvá). Sociálny dialóg s nadnárodnými spoločnosťami v poslednom čase vo väčšej miere využíva aj nadnárodné podnikové dohody, ktoré vychádzajú z veľkého počtu textov podpísaných rôznymi aktérmi, ale najmä Európskou konfederáciou odborových zväzov alebo EZR<sup>(23)</sup>. Cieľom viac ako 200 nadnárodných podnikových dohôd je modernizácia pracovnoprávných vzťahov s nadnárodnými spoločnosťami<sup>(24)</sup>. Praktickejší nástroj usmernení pre cezhraničné kolektívne rokovania na úrovni spoločností by zefektívnil túto úroveň systému pracovnoprávných vzťahov EÚ.

3.14. Celá táto činnosť ukazuje dynamiku sociálneho dialógu na všetkých úrovniach, aj keď takáto dynamika môže vyžadovať nástroje, ktoré umožnia sociálnemu dialógu efektívne reagovať na najnovšie potreby spoločností a pracovníkov v dôsledku rýchlych zmien v organizácii práce a transformácií. Štvorstranné vyhlásenie o *novom začiatku pre sociálny dialóg*, ktoré bolo podpísané v roku 2018 a podporované Európskou komisiou<sup>(25)</sup>, bolo pokusom prispôsobiť medziodborový sociálny dialóg novému európskemu inštitucionálnemu prostrediu s významnejšou úlohou správy hospodárskych záležitostí EÚ pri podnecovaní vzostupnej konvergenencie životných a pracovných podmienok všetkých Európanov.

3.15. **Transformujeme náš svet: Agenda 2030 pre udržateľný rozvoj.** V Agende 2030 OSN a v jej 17 cieľoch udržateľného rozvoja sa (v cieľoch 8, 16 a 17) uznáva, že sociálny dialóg môže posilniť (demokratické) inštitúcie a uľahčiť prechod na udržateľnejšie hospodárstvo prostredníctvom spoločného porozumenia problémom a spôsobu ich riešenia. Sociálni partneri sa preto považujú za kľúčových aktérov, pokiaľ ide o reformu a modernizáciu spoločností a hospodárstiev.

<sup>(18)</sup> Rozhodnutie Komisie 98/500/ES z 20. mája 1998 o zriadení Výborov pre medziodvetvový dialóg na podporu dialógu medzi sociálnymi partnermi na európskej úrovni, dostupné na adrese: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998D0500&from=EN>.

<sup>(19)</sup> Napríklad doprava, energetika, poľnohospodárstvo, stavebníctvo, obchod, kovopriemysel, lodenice a vzdelávanie, poisťovníctvo a bankovníctvo.

<sup>(20)</sup> Kerckhofs, *European sectoral social dialogue: facts and figures* (Európsky medziodvetvový sociálny dialóg: Fakty a čísla), nadácia EuroFound (2019), dostupné na odkaze <https://www.eurofound.europa.eu/sk/publications/report/2019/european-sectoral-social-dialogue-facts-and-figures>.

<sup>(21)</sup> Konkrétne odkazy nájdete v kapitole 5.

<sup>(22)</sup> EZR boli najprv zriadené smernicou Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi, teraz sa však riadia prepracovaným znením smernice. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:02009L0038-20151009>. Podľa dokumentu Benchmarking Working Europe z roku 2019 existovalo v roku 2018 1 150 EZR, ktoré mobilizovali približne 20 000 zástupcov zamestnancov.

<sup>(23)</sup> ETUC-Business Europe, záverečná správa – *Building on experiences: A win-win approach to transnational industrial relations in multinational companies* (Stavanie na skúsenostiach: obojstranne výhodný prístup k nadnárodným pracovnoprávnym vzťahom v nadnárodných spoločnostiach), 2018.

<sup>(24)</sup> Podľa Európskej komisie, *Databáza nadnárodných podnikových dohôd*, k dispozícii na adrese <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>.

<sup>(25)</sup> Podrobnejšie informácie nájdete na odkaze <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?eventsId=1028&catId=88&furtherEvents=yes&langId=en&>.

Môžu prispieť k väčšine cieľov udržateľného rozvoja a môžu začleniť aspekty udržateľnosti vo väčšej miere, ako to robia v súčasnosti. Rozšírenie rozsahu rokovaní si vyžaduje nové partnerstvá a nové stratégie <sup>(26)</sup>. Samostatný a nezávislý sociálny dialóg je kľúčom k spojeniu sociálnej politiky so zdravou hospodárskou politikou a stratégiou udržateľného hospodárskeho rastu, konkurencieschopnosti a sociálneho pokroku vo všetkých členských štátoch a v Európskom hospodárskom priestore <sup>(27)</sup>.

3.16. Ak má byť sociálny dialóg aj naďalej užitočný, bude sa musieť zaoberať novými témami a zmenami na trhu práce a dosiahnuť účinné výsledky. Nové, neštandardné formy práce môžu zotrieť hranice vzťahov medzi pracovníkmi a zamestnávateľmi a vedú k rastúcemu počtu ľudí, na ktorých sa viac nevzťahujú právne predpisy o kolektívnom vyjednávaní alebo o ochrane. Toto je oblasť, ktorej sa dá venovať v rámci sociálneho dialógu a ktorá pomáha zabezpečiť konsenzus medzi pracovníkmi a podnikmi s cieľom zahrnúť všetky rozmery udržateľnosti.

3.17. Tripartitný sociálny dialóg môže byť efektívnejší, ak bude podporovať konkrétne rokovania a výsledky na všetkých úrovniach. Existuje potenciál na zlepšenie fungovania orgánov pre tripartitný sociálny dialóg a konzultačných procesov, najmä v krajinách strednej a východnej Európy, aby mohli mať skutočný vplyv, čo by takisto viedlo k väčšiemu, včasnému a zmysluplnému zapojeniu sociálnych partnerov do tvorby politiky a rozhodovania. Cieľom prebiehajúceho projektu MOP a EK je identifikovať osvedčené postupy vyplývajúce zo sociálneho dialógu, ktoré sa objavili v rôznych krajinách, ako aj činnosť orgánov verejnej moci zameranú na posilnenie úlohy sociálneho dialógu – vrátane kolektívneho vyjednávania – pri riešení nových výziev a príležitostí v novom svete práce a súčasnej podpore autonómie sociálnych partnerov <sup>(28)</sup>.

3.18. **Európsky pilier sociálnych práv** <sup>(29)</sup> uznáva autonómiu sociálnych partnerov a ich právo na kolektívne konanie a na účasť na navrhovaní a vykonávaní politík zamestnanosti a sociálnych politík, a to aj prostredníctvom kolektívnych dohôd. Európsky pilier sociálnych práv opätovne potvrdzuje kľúčovú úlohu sociálneho dialógu a sociálnych partnerov a kolektívneho vyjednávania na všetkých úrovniach.

3.19. **Akčný plán na vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv** preskúma spôsoby, **ako podporiť sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie a zvýšiť kapacitu** odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni.

3.20. Sociálni partneri by mali byť zapojení do európskeho semestra pre hospodárske riadenie, najmä do vypracovania a vykonávania reforiem a politík v oblasti zamestnanosti, sociálnych vecí a prípadne hospodárstva, buď v dôsledku odporúčaní pre jednotlivé krajiny, alebo na základe národnej dynamiky, a do vypracovania národných programov reforiem <sup>(30)</sup>.

3.21. Mnohí zdôrazňujú, že k zapojeniu sociálnych partnerov národnými vládami dochádza iba v niekoľkých krajinách a dôkazy zozbierané v priebehu rokov ukazujú, že možnosť konzultácií v rámci hospodárskeho riadenia je ponechaná na uváženie uradujúcich vlád. Ešte horšie je to v prípade tých členských štátov, v ktorých pretrvávajú historické nedostatky štruktúr a postupov sociálneho dialógu. V každom prípade vnútroštátni sociálni partneri nie sú vždy schopní aktívne sa zúčastňovať na tomto náročnom procese <sup>(31)</sup>.

<sup>(26)</sup> *Sustainability and governance* (Udržateľnosť a riadenie), ESDE, kapitola 6.

<sup>(27)</sup> Prvé výsledky projektu MOP a EÚ zameraného na posilnenie sociálnych partnerov a sociálneho dialógu boli predstavené na konferencii v marci a týkali sa efektívnosti vnútroštátnych inštitúcií pre sociálny dialóg a úlohy vlády pri podpore tohto procesu.

<sup>(28)</sup> Nový projekt MOP a EK zameraný na analýzu a dokumentáciu toho, ako sa sociálni partneri v krajinách EÚ snažia prispôsobiť sa týmto zmenám, Youcef Ghellab, Daniel. Vaughan-Whitehead.

<sup>(29)</sup> Vyhlásenie európskeho piliera sociálnych práv (2017/C 428/9).

<sup>(30)</sup> Pozri index zapojenia odborových zväzov pre proces semestra ETUC, týkajúci sa národných dialógov v rámci semestra.

<sup>(31)</sup> Mnoho správ nadácie Eurofound, ETUC, Európskej komisie, EMCO a OSE potvrdzuje, že sociálni partneri sa riadne nezapájajú.

3.22. Koordinácia vykonávaná v rámci semestra a Radou prostredníctvom Výboru pre zamestnanosť neprináša vždy konkrétne výsledky, ktoré sú uspokojivé pre všetky strany. So zreteľom na významnú úlohu, ktorú semester EÚ získa pri vykonávaní VFR na roky 2021 – 2027 a nástroj *Next Generation EU*, by sa malo zväziť zavedenie mechanizmu, ktorým sa sociálnym partnerom prizná právo na konzultácie, a to na úrovni EÚ aj na vnútroštátnej úrovni, pri čiastkových cieľoch, ktoré predstavuje semester. Zmenou balíka šiestich legislatívnych aktov<sup>(32)</sup> sa môže pre vlády jednotlivých štátov zaviesť povinnosť konzultovať so sociálnymi partnermi vnútroštátne čiastkové ciele semestra so súčasným zavedením kritérií, ako sú správne načasovanie, zmysluplnosť a primeranosť konzultácií (článok 2 a ods. 2 písm. c), d) a e) nariadenia 1146/97 zmeneného nariadením (EÚ) č. 1175/2011).

3.23. Niektoré výsledky výskumu<sup>(33)</sup> ukazujú, že vnútroštátni sociálni partneri nie sú vždy schopní aktívne sa zúčastňovať na tomto náročnom procese. Európska komisia by mala propagovať a podporovať činnosti na budovanie kapacít pre sociálnych partnerov zamerané na posilnenie vnútroštátnych rámcov a postupov sociálneho dialógu, a to aj prostredníctvom ESF. To by sociálnym partnerom umožnilo posilniť svoje kapacity na orientáciu v súčasných ekologických a digitálnych prechodných obdobiach, čo je rozhodujúce. V tomto ohľade kapacita nie je len vnútorným problémom (nedostatku) finančných zdrojov a prostriedkov, ale je aj štrukturálnou otázkou v závislosti od rámca pracovnoprávných vzťahov. Je potrebné ďalej podporovať vzdelávacie činnosti zamerané na podporu kapacít sociálnych partnerov, ako aj stimulovanie účasti na dvojstranných rokovaniach na odvetvovej a podnikovej úrovni pri súčasnom rešpektovaní autonómie kolektívneho vyjednávania.

3.24. Mala by sa ďalej rozvíjať podpora budovania kapacít v rámci operačných programov ESF. Napriek zavedeniu kódexu správania pre partnerstvo, prostredníctvom ktorého by sociálni partneri mali mať väčší vplyv na obsah týchto programov, riadiace orgány nepridelia podporu na budovanie kapacít sociálnych partnerov. Navrhované nariadenie o ESF+ by malo obsahovať opatrenia na podporu budovania kapacít a informácie o tom, ako postupovať pri presvedčovaní riadiacich orgánov, aby urobili viac pre podporu potrieb pri budovaní kapacít sociálnych partnerov. V tejto súvislosti sa v odporúčaní pre jednotlivé krajiny (vrátane odporúčaní na rok 2020) určujú krajiny, v ktorých je podpora sociálnych partnerov najviac potrebná.

3.25. Pokiaľ ide o organizácie občianskej spoločnosti a občiansky dialóg, mali by s nimi EÚ a národné vlády primerane konzultovať, najmä pokiaľ ide o konkrétne politiky, v rámci ktorých by mohli priniesť pridanú hodnotu.

#### 4. Analýza skúseností z poslednej finančnej krízy v rokoch 2008 – 2010 a získaných pozitívnych aj negatívnych poznatkov

4.1. Sociálny dialóg v čase krízy, ako napríklad v období poslednej krízy v rokoch 2008 – 2010, sa javil byť používaný ako nástroj na poskytovanie riešení. Je zrejmé, že reakcie sociálnych partnerov smerovali buď k zabezpečeniu zamestnania a zabráneniu prepúšťaniu, alebo k obmedzeniu rozsahu a dôsledkov strát pracovných miest. Sociálny dialóg je dôležitým nástrojom, ktorý vlády za určitých okolností podporili pri boji proti negatívnym hospodárskym a sociálnym dôsledkom globálnej hospodárskej krízy. „Kolektívne vyjednávania sa používa ako nástroj na predchádzanie tomu najhoršiemu, čo znamená prepúšťanie, rozsiahle straty pracovných miest a zatváranie spoločností.“<sup>(34)</sup>

4.2. Reakcie vnútroštátnych sociálnych partnerov na účinky finančnej krízy na trh práce boli ovplyvnené tromi hlavnými faktormi: hĺbkou hospodárskej krízy, inštitucionálnym usporiadaním pracovnoprávných vzťahov a vládnymi rozhodnutiami. V krajinách s etablovanými inštitúciami pre sociálny dialóg sa sociálni partneri aktívne zapájali do navrhovania rýchlych a účinných tripartitných reakcií na úrovni odvetví alebo podnikov. Formy intervencie sa v jednotlivých členských štátoch značne líšili. Kľúčovým určujúcim faktorom úspechu alebo neúspechu sociálneho dialógu

<sup>(32)</sup> [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/eus-economic-governance-explained\\_sk](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/eus-economic-governance-explained_sk).

<sup>(33)</sup> Tamtiež správa nadácie Eurofound, *ETUI Benchmarking Working Europe 2018* (Referenčné údaje o pracujúcich v Európe 2018), ročné analýzy ETUC o vykonávaní odporúčaní pre jednotlivé krajiny v procese semestra.

<sup>(34)</sup> ETUI, 2010, *Benchmarking Working Europe* (Referenčné údaje o pracujúcich v Európe), Brusel 2010.



sa zdal byť rozsah vládnej podpory procesu a včasného zapojenia sociálnych partnerov<sup>(35)</sup>. Možno pozorovať nasledujúci všeobecný model: v počiatočnej fáze krízy (2008 – 2010) v silnom hospodárskom napätí prijali sociálni partneri opatrenia, ktorých spoločným cieľom bolo zachovať existujúce pracovné miesta a celkovú úroveň zamestnanosti s využitím automatických sociálnych stabilizátorov, ak existovali. To sa uskutočnilo nielen prostredníctvom vnútroštátnych tripartitných rokovaní, ale odrážalo sa to aj v dvojstranných kolektívnych dohodách na sektorovej/odvetvovej a podnikovej úrovni<sup>(36)</sup>.

4.3. Zatiaľ čo v druhej fáze krízy (2011 – 2014) sa vyskytlo mnoho významných vplyvov na celý rad aspektov pracovnoprávných vzťahov v členských štátoch:<sup>(37)</sup> jedným z nich bola tendencia ďalšej decentralizácie v kolektívnom vyjednávaní. V niektorých členských štátoch viedli kombinované účinky jednostrannejšieho rozhodovania vlád a decentralizácie kolektívneho vyjednávania k menšiemu oslabeniu vyjednávania viacerých zamestnávateľov a zníženiu rozsahu kolektívneho vyjednávania. Aj v systémoch pracovnoprávných vzťahov v strednej a východnej Európe sa uskutočnil posun k dobrovoľnejším a menej tripartitným štruktúram a procesom<sup>(38)</sup>.

4.4. Členské štáty, v ktorých bol vplyv krízy na pracovnoprávne vzťahy najsilnejší, boli krízou najviac postihnuté z hospodárskeho a sociálneho hľadiska. Napríklad sociálni partneri v Grécku, Írsku, Portugalsku a Španielsku mali malý manévrovací priestor vzhľadom na rozsah ekonomických úprav, ktoré museli tieto krajiny urobiť<sup>(39)</sup>. Systémy pracovnoprávných vzťahov v severských a stredo európskych krajinách obsahovali väčšiu možnú flexibilitu pre subjekty a procesy (napr. otváranie doložiek v kolektívnych zmluvách), čo im umožnilo ľahšie sa prispôsobiť zmenám v hospodárskom prostredí. Silné vzťahy medzi sociálnymi partnermi preto umožnili pozitívnejšie výsledky.

4.5. Boli zavedené dva druhy opatrení na zmiernenie vplyvu krízy. Prvý druh bol zameraný na predchádzanie prepúšťaniu a druhý na zmiernenie účinkov prepúšťania. Zabráňovanie prepúšťaniu zahŕňalo krátkodobé pracovné programy v rôznych formách v rôznych krajinách, ale bolo tiež zrejmé, že na niektoré časti obyvateľstva a zraniteľné skupiny pracovníkov v neštandardných formách zamestnania sa nevzťahovala žiadna forma sociálnej ochrany, vďaka čomu sú začlenené do systémov sociálnej ochrany a účinné verejné služby prioritou verejnej politiky. Krátkodobé pracovné programy a obdobie nezamestnanosti, na ktoré sa vzťahujú dávky, boli sprevádzané zvyšovaním kvalifikácie a rekvalifikáciou. Bolo to možné vidieť v mnohých prípadoch a malo by sa to považovať za osvedčený postup pri riešení krízy.

4.6. Druhý typ reakcie na zmiernenie účinkov bol rozdelený na rokovania o odstupnom, po ktorom existoval veľký dopyt zo strany pracovníkov, a dohody medzi odborovými zväzmi a zamestnávateľmi na podporu návratu prepustených osôb na trh práce. Tieto dohody nadobudli rôzne formy v dôsledku rôznych vnútroštátnych inštitucionálnych prostredí: napríklad zmena pracovného miesta (v Holandsku), prechodné spoločnosti (v Nemecku), rady pre istotu zamestnania (vo Švédsku) a pracovné nadácie (v Rakúsku). Tieto opatrenia často sprevádzali ponuky poradenstva, presuny zamestnancov, rekvalifikácie a informácie o voľných pracovných miestach. Všetky opatrenia nájdete v publikácii Európskej komisie *Pracovnoprávne vzťahy v Európe z roku 2010*<sup>(40)</sup>.

<sup>(35)</sup> Krátka politická správa MOP, *The need for social dialogue in addressing the Covid-19 crisis* (Potreba sociálneho dialógu pri riešení krízy COVID-19), Ženeva, máj 2020.

<sup>(36)</sup> Nadácia Eurofound 2012, *Social dialogue in times of global economic crisis* (Sociálny dialóg v čase globálnej hospodárskej krízy).

<sup>(37)</sup> Nadácia Eurofound, 2013, *Comparative analytical report: the impact of the crisis on working conditions relations* (Porovnávací analytický správa: vplyv krízy na vzťahy medzi pracovnými podmienkami).

<sup>(38)</sup> Glassner 2013, *Central and eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change and ILO Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia* (Pracovnoprávne vzťahy v strednej a východnej Európe v čase krízy: národné rozdiely a zmeny závislé od cesty a MOP. Zotavenie sa z krízy prostredníctvom sociálneho dialógu v nových členských štátoch EÚ: prípad Bulharska, Českej republiky, Poľska a Slovinska).

<sup>(39)</sup> Nadácia Eurofound (2014), *Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime* (Zmeny mechanizmov stanovovania miezd v súvislosti s krízou a novým režimom správy ekonomických záležitostí EÚ).

<sup>(40)</sup> Publikácia Európskej komisie *Industrial relations in Europe* (Pracovnoprávne vzťahy v Európe), (2010).

4.7. Sociálny dialóg má kľúčovú úlohu pri navrhovaní včasných a cielených reakcií na podporu zamestnanosti a hospodárskeho oživenia v čase krízy, ale sám osebe nemôže vyriešiť všetky problémy. Zdravé verejné politiky a nariadenia a primeraný fiškálny priestor sú v kontexte krízy mimoriadne dôležité<sup>(41)</sup>.

## 5. Zapojenie pracovníkov do riadenia spoločnosti: reakcia na riadenie zmien

5.1. Priemyselná demokracia sa všeobecne chápe ako riadenie obchodných procesov v „udržateľných“<sup>(42)</sup> podnikoch založené na sociálnom dialógu, kolektívnom vyjednávaní a informovaní pracovníkov, konzultáciách s nimi a ich spolurozhodovaní na úrovni spoločnosti<sup>(43)</sup>. Dobrá správa a riadenie podniku môžu umožniť dosiahnuť pozitívne hospodárske ciele spolu so sociálnymi a environmentálnymi cieľmi. V súčasnosti sa uplatňujú zmiešané legislatívne akty spolu s operatívnymi a politickými opatreniami, pričom sa zohľadňujú postupy v rámci pracovnoprávných vzťahov a daná situácia v každom podniku. Globalizácia a nadnárodné výrobné procesy európskych podnikov zmenili štruktúru tokov informácií v spoločnostiach<sup>(44)</sup>. Dôveryhodná spolupráca medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi sa ukázala ako dôležitá – najnovšie počas pandémie COVID-19.

5.2. Práva pracovníkov na informácie, konzultácie a účasť sú základné sociálne práva, ktoré sú zakotvené v medzinárodných (MOP) a európskych (Rada Európy a EÚ) nástrojoch v oblasti ľudských práv, a majú zásadný význam pre účinný sociálny dialóg.

5.3. Na európskej úrovni účasť pracovníkov pomáha pri včasnej výmene informácií so zástupcami pracovníkov v rámci systémov pracovnoprávných vzťahov, podporuje prijatie kvalifikovaného rozhodnutia o riadení v určitých veciach, ktoré sú priamo v záujme pracovníkov, so zástupcami pracovníkov a prispieva k udržateľnému a spravodlivejšiemu rozdeleniu bohatstva. To pomáha propagovať myšlienku sociálneho a hospodárskeho trhu, ktorá považuje európsky sociálny model za motor konkurencieschopnosti európskych spoločností.

5.4. Práva zamestnancov na informácie, konzultácie a zastupovanie v radách vymedzujú rôzne právne predpisy na úrovni EÚ, ktoré stanovili minimálne požiadavky<sup>(45)</sup> vrátane smernice o informáciách a konzultáciách a smernice o EZR<sup>(46)</sup>, ako aj právnych aktov týkajúcich sa špecifických foriem podnikov, ako sú sociálne podniky a európske družstvá, alebo osobitných situácií, ako sú napríklad cezhraničné zlúčenia, prevod podniku, hromadné prepúšťanie. EZR (a zamestnanecké rady sociálnych podnikov) sú orgány na informovanie zamestnancov a konzultácie s nimi o nadnárodných otázkach a ich význam pre európsku pracovnú silu je významný. Zohrávajú dôležitú úlohu pri postupnej integrácii európskych členských štátov a jednotného trhu<sup>(47)</sup>. Komisia vo svojej správe zdôrazňuje, že existuje priestor na zlepšenie kvality a účinnosti informovania a konzultácií EZR o nadnárodnej reštrukturalizácii podnikov<sup>(48)</sup>.

<sup>(41)</sup> Krátka politická správa MOP z roku 2020 a aktualizácie webového portálu OECD s názvom *Tackling the coronavirus – contributing to a global effort* (Riešenie problému s koronavírusom – účasť na celosvetovom úsilí), marec 2020.

<sup>(42)</sup> Ú. v. EÚ C 161, 6.6.2013, s. 35 – v bode 3 je vymedzený pojem „udržateľnej spoločnosti“.

<sup>(43)</sup> Článok vychádzajúci z výskumu nadácie Eurofound s názvom *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach* (Priemyselná demokracia v Európe: kvantitatívny prístup), Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, *Labour and Industry* (Práca a priemysel), jún 2020.

<sup>(44)</sup> Článok vychádzajúci z výskumu nadácie Eurofound s názvom *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach* (Priemyselná demokracia v Európe: kvantitatívny prístup), Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, *Labour and Industry* (Práca a priemysel), jún 2020.

<sup>(45)</sup> Smernica 2002/14/ES rámec pre informovanie a konzultáciu a smernica 2009/38/ES – európske rady zamestnancov.

<sup>(46)</sup> Smernica 94/45/ES, zmenená smernicou 2009/38/ES.

<sup>(47)</sup> Nadácia Eurofound (2020), *Social dialogue and HR practices in European global companies* (Sociálny dialóg a prax v oblasti ľudských zdrojov v európskych globálnych spoločnostiach), s analýzou a zisteniami o vývoji európskeho rozmeru sociálneho dialógu na nadnárodnej úrovni rozhodovania, ako aj v miestnych dcérskych spoločnostiach a úlohe EZR ako kľúčového prepojenia medzi rôznymi úrovňami sociálneho dialógu v rámci spoločnosti, napríklad na vnútroštátnej a európskej úrovni.

<sup>(48)</sup> Európska komisia: Správa o vykonávaní smernice 2009/38/ES o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (prepracované znenie) členskými štátmi, 14. 5. 2019 v Bruseli, [COM(2018) 292 final].

5.5. Účasť zamestnancov v radách možno nájsť vo väčšine členských štátov, ale na európskej úrovni pre ňu neexistujú žiadne spoločné základy, a preto sa prejavuje v rôznych postupoch špecifických pre vnútroštátne rámce. EHSV vo svojom stanovisku SOC/470<sup>(49)</sup> už žiadal vytvoriť harmonizovaný rámec na úrovni EÚ pre účasť zamestnancov v podnikových orgánoch. Právne predpisy o európskom práve obchodných spoločností z roku 2019 žiaľ nezohľadňujú tento návrh.

5.6. V Európskom pilieri sociálnych práv sa podľa zásady 8 stanovuje, že pracovníci a ich zástupcovia majú právo byť včas informovaní a konzultovaní o záležitostiach, ktoré sa ich týkajú. Z tohto hľadiska je zapojenie pracovníkov strategické z pohľadu riadenia transformácií s cieľom riešiť ekologické, demografické a technologické problémy a sprevádzania zmien v organizácii práce alebo reštrukturalizácii<sup>(50)</sup>. EHSV vyzýva európske a vnútroštátne inštitúcie, aby prijali opatrenia na zabezpečenie dodržiavania práv pracovníkov na informácie, konzultácie a účasť v procesoch reštrukturalizácie.

5.7. V európskych legislatívnych opatreniach v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov sa zdôrazňuje a zahŕňa nevyhnutná úloha zastúpenia pracovníkov aj v tejto oblasti. Tripartitné a bipartitné dohody v niektorých európskych krajinách zamerané na zabránenie šíreniu ochorenia COVID-19 na podnikovej úrovni sú aktívnymi príkladmi spoločných iniciatív sociálnych partnerov, pokiaľ ide o BOZP.

5.8. Kríza COVID-19 ukazuje na jednej strane pozitívne príklady konštruktívneho sociálneho dialógu v Európe na úrovni podnikov s cieľom zachovať pracovné miesta, zaisťiť bezpečný návrat na pracovisko pri pokračovaní v činnosti, a na druhej strane, že práva na informácie a konzultácie neboli dodržané všade v Európe, a to aj v núdzovej fáze vrátane reštrukturalizácií a so zreteľom na opatrenia, ktoré sa majú prijať na ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci alebo na rizikové pracovné podmienky. Opatrenia na európskej a vnútroštátnej úrovni sú potrebné na zabezpečenie dodržiavania práv na informácie a konzultácie v procesoch reštrukturalizácie vyplývajúcich z krízy COVID-19.

5.9. Na európskej úrovni sú potrebné ďalšie kroky s cieľom vyplniť medzery a posilniť demokraciu v práci. Cieľom je zabezpečiť primeranú minimálnu ochranu a práva, pokiaľ ide o informácie, konzultácie a zastúpenie pracovníkov v radách v cezhraničných situáciách, v ktorých nemožno vnútroštátne právne predpisy uplatňovať koordinovaným a spravodlivým spôsobom. Potrebný je účinný prierezový rámec pre práva na informácie, konzultácie a zastupovanie v radách v tých spoločnostiach EÚ, ktoré využívajú nástroje podnikovej mobility. Na zabezpečenie riadnej úlohy EZR je potrebné posúdiť nedostatky v prístupe k informáciám o obchodných aktivitách v krajinách mimo EÚ a ich vplyve na pracovné miesta a pracovné podmienky. Pri vykonávaní smernice o EZR by sa mali posilniť vykonávacie opatrenia spolu s účinnými a primeranými sankciami, ak boli zistené nedostatky.

5.10. Je tiež potrebné zabezpečiť úplné dodržiavanie práv pracovníkov verejného sektora na informácie a konzultácie. EHSV vyzýva Komisiu, aby podnikla kroky a zabezpečila riadne vykonávanie dohody európskych sociálnych partnerov v tejto otázke.

5.11. Pokiaľ ide o zapájanie pracovníkov, vnútroštátne postupy sú rozdielne. Najmä sa musí zabezpečiť, aby zástupcovia pracovníkov menovaní v súlade s európskymi a vnútroštátnymi predpismi<sup>(51)</sup> do správnych a dozorných orgánov mohli riadne vykonávať svoje povinnosti podľa vnútroštátnych a európskych právnych predpisov. Je tiež potrebné zaručiť, aby pracovníci boli v súlade so smernicou primerane a včas informovaní a konzultovaní o plánoch spoločnosti a možných dôsledkoch na zamestnanosť a pracovné podmienky.

## 6. Sociálny dialóg pre udržateľnú a inkluzívnu obnovu po pandémie COVID-19

6.1. Mnoho organizácií a inštitúcií vrátane MOP, OECD, Európskej komisie, nadácie Eurofound a tiež európskych sociálnych partnerov zhromaždilo, uverejnilo a pravidelne aktualizovalo informácie o opatreniach prijatých na vnútroštátnej úrovni s cieľom riešiť najprv núdzovú fázu a následne obnovenie hospodárskych činností a plánovanie programov obnovy.

<sup>(49)</sup> Ú. v. EÚ C 161, 6.6.2013, s. 35.

<sup>(50)</sup> Článok vychádzajúci z výskumu nadácie Eurofound s názvom *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach* (Priemyselná demokracia v Európe: kvantitatívny prístup), Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, *Labour and Industry* (Práca a priemysel), jún 2020.

<sup>(51)</sup> Nemecko: priame menovanie podľa zákona, Holandsko: kooptácia vedúcich pracovníkov určených pracovníkmi; Francúzsko: kombinácia priameho menovania a menovania akcionármi; Švédsko: vymenovanie zástupcov odborov atď.

6.2. V niektorých krajinách boli od začiatku pandémie podpísané bipartitné a tripartitné dohody spolu s niekoľkými bipartitnými odvetvovými dohodami zameranými na zavedenie opatrení na zachovanie zdravia a bezpečnosti na pracovisku.

6.3. Vzhľadom na nedostatočnú koordinovanú reakciu členských štátov na začiatku krízy spôsobenej pandemiou je zrejme, že vo fáze obnovy potrebujeme pre budúcnosť Európy prístup založený na solidarite medzi členskými štátmi.

6.4. Európski sociálni partneri – ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP a SME United – v spoločnom vyhlásení o núdzovej situácii v súvislosti s pandemiou COVID-19 dôrazne vyzývajú členské štáty, aby zapojili vnútroštátnych sociálnych partnerov do navrhovania a vykonávania vnútroštátnych opatrení. Ich aktívna a efektívna účasť však závisí nielen od ich vlastných kapacít, ale aj od toho, ako vláda uzná ich úlohu pri potlačovaní pandémie a riešení jej sociálno-hospodárskych dôsledkov. Existujú dobré príklady krízového riadenia, ktoré proaktívne vedú odvetvoví európski a sociálni partneri. Niektoré z nich sú tripartitné, zatiaľ čo iné sú bipartitné. Cieľom kolektívnych dohôd v niekoľkých európskych krajinách bolo zabrániť šíreniu tohto vírusu zabezpečením bezpečného pracovného prostredia, osobitných pracovných podmienok a záchranných sociálnych sietí, ako je pracovné voľno zo zdravotných dôvodov a rodičovská dovolenka.

6.5. Plán obnovy pre Európu, ktorý obsahuje návrh Komisie na nástroj *Next Generation EU* a všetky už prijaté opatrenia s ad hoc fondmi, grantmi a úvermi od ECB a EIB, nepochybne predstavuje významný balík finančných opatrení, ktorý by mal využívať verejné a súkromné investície zamerané na podporu udržateľného rastu a kvalitných pracovných miest.

6.6. Na tripartitnom sociálnom samite 23. júna sociálni partneri zdôraznili potrebu investícií do sektora verejného zdravia a služieb, ktoré boli v tomto období najviac postihnuté, a štrukturálnych investícií do ekologickej transformácie, digitálnej transformácie a inovačných technológií na podporu európskej konkurencieschopnosti prostredníctvom podpory kvalitného zamestnania, odbornej prípravy a sociálneho a hospodárskeho pokroku v koordinovanom európskom kontexte.

6.7. Je nevyhnutné, aby bol Plán obnovy pre Európu postavený na sociálnych partneroch a s ich účasťou na všetkých úrovniach. Sociálny dialóg je kľúčovým nástrojom riadneho riadenia v období krízy. Konzultácie a diskusie na tripartitnej úrovni zvyšujú kvalitu tvorby politiky s cieľom reagovať na krízu, zapájajú sociálnych partnerov do vykonávania a budujú medzi nimi dôveru pri prekonávaní ťažkostí a zároveň podporujú sociálnu súdržnosť a odolnosť našich hospodárstiev. Mapovanie vplyvu krízy na pracovníkov, podniky a miestne komunity sa vykonáva aj s miestnymi orgánmi a je rozhodujúce pre prijatie dohodnutých dočasných opatrení a pre dosiahnutie konsenzu pri strednodobých a dlhodobých plánoch obnovy.

6.8. Je potrebné vymedziť národné plány pridelovania európskych zdrojov na základe strednodobého plánovania bez rozptyľovania zdrojov ich roztrieštením a so zreteľom na slabé stránky, ktoré sa objavili v núdzovej fáze, a narastajúce nerovnosti v spoločnosti.

6.9. V niektorých krajinách EÚ sa ukázalo, že sociálny dialóg je účinný na rýchle a účinné prijatie silných mimoriadnych opatrení, ktoré podnikom pomôžu prežiť, a tak zachovajú pracovné miesta a **udržia ľudí na trhu práce**, čím prispejú k zabezpečeniu krátkodobých pracovných programov zameraných na zmiernenie účinkov na zamestnanosť a zabezpečia pracovníkom a spoločnostiam bezpečnosť pri plánovaní, aby zvládli fázu obnovy.

6.10. V niektorých členských štátoch však najzraniteľnejšie skupiny, ako napríklad osoby v neštandardných formách zamestnania, samostatne zárobkovo činné osoby a nelegálni pracovníci, nezískali prístup k ochranným opatreniam a čelia riziku chudoby a zhoršenia sociálnej situácie.

6.11. Z dlhodobého hľadiska môže EÚ podporovať členské štáty a sociálnych partnerov zvrátením štrukturálnych reforiem, ktoré znižujú ochranu zamestnanosti, a vytvorením väčšieho priestoru na kolektívne vyjednávanie a posilnenie inštitúcií trhu práce. EÚ by sa mala zaoberať aj naliehavými problémami, ako sú dlhodobá nezamestnanosť, prechod na ekologické a digitalizované procesy a zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikácia s cieľom podporiť zamestnateľnosť a zároveň poskytovať primeraný regulačný rámec na rôzne formy práce.

6.12. Lepšia spolupráca medzi Komisiou, národnou vládou, zamestnávateľmi a odborovými zväzmi môže tiež pomôcť systémom sociálnej ochrany reagovať na meniace sa hospodárske a sociálne súvislosti v Európe s cieľom rozšíriť pokrytie na zraniteľné skupiny, ktoré sú v súčasnosti vylúčené. V súvislosti s Radou EPSCO by sa európsky semester mal ďalej zlepšovať, aby podporoval členské štáty prostredníctvom nového prehľadu ukazovateľov pri porovnávaní pokroku pri vykonávaní dohodnutých politík a dosahovaní spoločných cieľov na európskej úrovni. V tejto skúšobnej dobe bude pre zabezpečenie udržateľného oživenia našich hospodárstiev a posilnenie nášho európskeho sociálneho modelu rozhodujúce odhodlanie a zodpovednosť všetkých verejných orgánov na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni, ako aj sociálnych partnerov a ďalších zainteresovaných strán na všetkých úrovniach.

6.13. Európska komisia vo svojom oznámení s názvom Európsky semester 2020: odporúčania pre jednotlivé krajiny <sup>(52)</sup> adresovala svoje odporúčania týkajúce sa pandémie COVID-19 všetkým členským štátom. V úvodnej časti sa zdôrazňuje, že úloha správne fungujúceho sociálneho dialógu je kľúčom k zabezpečeniu úspešnosti, inkluzívnosti a udržateľnosti prijatých opatrení. Je potrebné uznať, že v niektorých členských štátoch bola prax sociálneho dialógu a zapojenia sociálnych partnerov a organizácií občianskej spoločnosti počas krízy COVID-19 oslabená alebo obmedzená <sup>(53)</sup>. Tri členské štáty – Maďarsko, Poľsko a Rumunsko – v dôsledku toho dostali odporúčanie „**na zabezpečenie primeraného a efektívneho zapojenia sociálnych partnerov a zainteresovaných strán do procesu tvorby politiky**“. EHSV vyzýva Komisiu, aby pozorne sledovala a hodnotila vykonávanie odporúčaní pre jednotlivé krajiny v týchto krajinách.

6.14. Komisia by mala zabezpečiť a monitorovať to, či – napríklad prostredníctvom nástrojov na podávanie správ – členské štáty uskutočňujú účinný sociálny dialóg so zainteresovanými stranami na vnútroštátnej úrovni počas celého semestra a pri vypracúvaní národných plánov obnovy s cieľom zabezpečiť účinné následné opatrenia a vykonávanie na základe širokej účasti.

6.15. Je tiež mimoriadne dôležité **zabezpečiť, aby sa v dôsledku krízy spôsobenej koronavírusom neoslabilo postavenie sociálnych partnerov**. EÚ by mala zvážiť všetky potrebné kroky vrátane finančných zdrojov na podporu budovania kapacít sociálnych partnerov, pokiaľ ide o činnosti a štruktúry sociálneho dialógu. Európski sociálni partneri zaslali Európskej komisii spoločný návrh <sup>(54)</sup> na vytvorenie nového finančného nástroja na podporu mimoriadnych činností, ktoré vykonávajú počas krízy COVID-19.

V Bruseli 29. októbra 2020

*Predsedníčka*  
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru  
Christa SCHWENG

<sup>(52)</sup> Oznámenie Komisie COM(2020) 500 final, 20. 5. 2020, *Európsky semester 2020: odporúčania pre jednotlivé krajiny*.

<sup>(53)</sup> Informačné poznámky ETUC, *Workers' Information, consultation and participation* (Informácie, konzultácie a účasť pracovníkov), 15. mája 2020.

<sup>(54)</sup> Spoločný návrh medziodvetvových európskych sociálnych partnerov na vytvorenie osobitného finančného nástroja na podporu sociálnych partnerov počas krízy COVID-19, adresovaný výkonnému podpredsedovi Valdisovi Dombrovskisovi a komisárovi pre pracovné miesta a sociálne práva Nicolasovi Schmitovi, 10. apríla 2020.