



Evropská  
komise



# Pracovní vztahy v Evropě 2012

Shrnutí

Evropská komise ani nikdo jiný jednající jménem Evropské komise nemůže být činěn zodpovědným za jednání, které by se mohlo řídit informacemi obsaženými v této publikaci.

© Fotografie na obálce: iStockphoto

V případě použití nebo reprodukce fotografií, na které se nevztahují autorská práva Evropské unie, je nutné žádat o svolení přímo vlastníka autorských práv.

***Europe Direct je služba, která vám pomůže odpovědět  
na otázky týkající se Evropské unie.***

***Bezplatná telefonní linka (\*):***

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Někteří operátoři mobilních sítí neumožňují přístup k číslům 00 800 nebo mohou tyto hovory účtovat.

Mnoho doplňujících informací o Evropské unii je k dispozici na internetu.

Můžete se s nimi seznámit na portálu Europa (<http://europa.eu>).

Katalogové údaje a výtah jsou uvedeny na konci této publikace.

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2013

ISBN 978-92-79-29102-9

ISSN 1831-2829

doi:10.2767/32934

© Evropská unie, 2013

Reprodukce povolena pod podmínkou uvedení zdroje.

# Pracovní vztahy v Evropě 2012

## Shrnutí

**Evropská komise**

Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování  
Oddělení B.1

Rukopis dokončen v prosinci 2012

Hospodářská a finanční krize, která již několik let postihuje Evropu, může snadno vyvolat hluboké a dlouhotrvající otřesy v institucích a postupech v oblasti pracovních vztahů. Zatímco zpráva *Pracovní vztahy v Evropě 2010* upozornila, že při překonávání raných dopadů krize působil sociální dialog jako faktor odolnosti, toto vydání za rok 2012 dochází k závěru, že dopad problému státních dluhů a politik rozpočtové konsolidace v celé řadě zemí má za důsledek zásadnější změny pracovních vztahů v Evropě.

Zpráva *Pracovní vztahy v Evropě 2010* poukázala na to, že v rané fázi hospodářského poklesu, kdy jeho hlavní dopad pocítil soukromý sektor, spolupracovaly často vlády na zmírnění negativních dopadů na zaměstnanost se sociálními partnery. Navzdory podstatným rozdílům mezi zeměmi a odvětvími, které vycházely najevo již v roce 2010, se taková řešení často zakládala na širokém uplatnění vnitřní flexibility a zaměřovala se na krátkodobé pracovní plány a podporu bankovního systému a konkrétních odvětví – jako je automobilový průmysl – speciálními fiskálními mechanismy. Sociální dialog, dvoustranný i trojstranný, byl vnímán jako užitečný, pružný a účinný mechanismus, který pozitivně přispívá k podpoře odolnosti a budování sociálního konsenzu tvář v tvář krizi.

Od té doby se krize prohlubuje a šíří do dalších hospodářských odvětví, včetně veřejného sektoru; finanční krize se proměnila v krizi státního dluhu, čímž se ústředním cílem politik zaměřených na makroekonomické změny stala fiskální konsolidace. To mělo za následek vznik nepříznivého rámce pro sociální dialog, jenž v mnoha zemích a odvětvích nabyl na konfliktost – tento trend je nápadný zejména ve veřejném sektoru. Jednou z hlavních charakteristik veřejného sektoru je skutečnost, že pracovní vztah upravují zákony odlišné od zákonů, jimiž se řídí soukromý sektor. Ústředním znakem pracovních vztahů ve veřejném sektoru je status zaměstnanců s definitivou a celoživotním kariérním postupem a status státu coby jediného zaměstnavatele. Z tohoto stavu plynou zaměstnancům veřejného sektoru různá práva a povinnosti, včetně jistých omezení týkajících se kolektivního vyjednávání a práva na stávkou. Tato odlišná právní úprava a zvláštní úloha veřejného sektoru do jisté míry vysvětlují rozdíly mezi oběma sektory, pokud jde o hlavní aspekty pracovních vztahů, jako je kolektivní vyjednávání a organizace a úloha sociálních partnerů. V této zprávě je za veřejný sektor považována ústřední správa a místní samospráva, včetně odvětví zdravotnictví a vzdělání.

Na krizi veřejného dluhu reagují vnitrostátní vlády u veřejného sektoru dramatickým urychlením a zintenzívněním stávajících dlouhodobých strukturálních reforem a postupy, jimiž se provádějí jednotlivá rozhodnutí, často vylučují využití sociálního dialogu. Lze identifikovat dvě situace: první se týká omezeného množství zemí, kde dlouhodobý trend restrukturalizace veřejného sektoru s cílem dosáhnout vyšší účinnosti pokračuje vyváženějším přístupem a utlumováním případných konfliktů

a zachovává prostor pro řešení kolektivně dojednaná odborovými organizacemi i zaměstnanci veřejného sektoru. Druhý se týká zemí, kde se realizují programy fiskální konsolidace, a to nejen v zemích čerpajících finanční pomoc od Evropské unie a Mezinárodního měnového fondu. Fiskální konsolidace, finanční stabilita a strukturální reformy představují pro země zasažené dluhovou krizí podmínky k tomu, aby získaly ztracenou sebevěru, obnovily fiskální solventnost a podpořily střednědobý hospodářský růst. V těchto zemích jsou opatření nutně bolestnější než opatření přijatá soukromými společnostmi během hospodářského poklesu v letech 2008–2010.

Zdravé veřejné finance usnadňují schopnost vlád provádět politiky charakteristické pro evropský sociální model, jako je podpora sociální soudržnosti a výrazná finanční pomoc klíčovým veřejným službám jako zdravotnictví a vzdělání. Byla proto navržena řada opatření k tomu, aby byla napravena fiskální nerovnováha a finanční trhy obnovily důvěru ve schopnost vnitrostátních vlád realizovat odpovědné a udržitelné fiskální politiky. V některých zemích, kde byly jako součást problému, který je třeba řešit, vnímány i systémy kolektivního vyjednávání, tato opatření zahrnovala i reformu těchto systémů. I když Komise neustále zdůrazňuje význam sociálního dialogu, svrchovanosti sociálních partnerů a respektování vnitrostátních poměrů a zvyklostí, reformy vždy nedoprovázel sociální dialog, který by byl plně účinný.

Tyto reformy ukazují na nedostatek flexibility klasických nástrojů v rámci mechanismů kolektivního vyjednávání a dalších systémů předcházení konfliktům, jako je indexace a prolongační doložky. Za takových okolností existuje málo prostoru k vyjednávání, tak aby se ke slovu dostal sociální dialog, a pozitivnější celkové hodnocení uvedené ve zprávě *Pracovní vztahy v Evropě 2010* již pro následující období neplatí.

Dopad krize na pracovní vztahy ve veřejném sektoru je tvrdý, zejména pro odborové organizace. Již nějakou dobu se členské jádro odborových organizací rekrutuje z veřejného sektoru; členská základna odborových organizací je v řadě členských států podstatně rozsáhlejší u veřejného než u soukromého sektoru a politika úsporných opatření vedoucí k zeštíhlování veřejného sektoru v kombinaci s demografickými trendy pravděpodobně šíří členské základny odborových organizací celkově ve službách v nadcházejících letech dále omezí. Téměř jistým důsledkem reforem ve veřejném sektoru a současného konfliktního prostředí je zásadní proměna pracovních vztahů ve veřejném sektoru.

Poslední vývoj pracovních vztahů v Evropě je znepokojivý, existují však jasné důkazy, že dobře strukturovaný sociální dialog může přinést pozitivní výsledky, a některé z nich jsou zaznamenány v této zprávě. Jak tomu bylo již v roce 2010, země se zavedeným sociálním dialogem a silnými institucemi v oblasti pracovních vztahů jsou povětšinou zároveň zeměmi se

stabilnější hospodářskou a sociální situaci, které jsou vystaveny menšímu tlaku. Odráží se v tom i způsob, jak se v dané zemi pracovní vztahy vyvíjely v minulosti.

Tato zpráva tvrdí, že mechanismy a nástroje sociálního dialogu, které Evropě dobře slouží již řadu desetiletí, nadále představují patřičný prostředek, jímž lze čelit krizi a přispět k budování příznivých podmínek pro růst a zaměstnanost. Přes veškerou různorodost vnitrostátních systémů pracovních vztahů představuje sociální dialog klíčovou složku evropského sociálního modelu a jeho zcela zásadní úlohu uznávají evropské smlouvy, včetně Listiny základních práv. Pracovní vztahy, ať už ve veřejném, či soukromém sektoru, jsou klíčem k zvládnutí konfliktů a nalézání dohodnutých řešení za obtížných okolností. Mají-li však být efektivní, musí se vyvíjet v atmosféře vzájemné důvěry a porozumění, napomáhající hospodářské efektivitě a motivaci, produktivitě a rozvoji pracovníků. Pokud jde o Komisi, ta zdůrazňuje potřebu modernizovat systémy stanovování mezd při respektování úlohy sociálních partnerů a kolektivního vyjednávání. Komise se zasazuje o propagaci a podporu sociálního dialogu v celé EU, respektuje však svrchovanost sociálních partnerů a různorodost vnitrostátních systémů pracovních vztahů.

Zpráva *Pracovní vztahy v Evropě 2012* nabízí komplexní pohled na současný stav pracovních vztahů v EU. Založena je zčásti na expertních příspěvcích a shrnuje názory vyjádřené zainteresovanými stranami, které se mohou lišit od stanoviska Komise. Kapitola 1 představuje přehled hlavních kvantitativních trendů v pracovních vztazích v rámci celé EU. Kapitola 2 zprávy podrobně zkoumá pracovní vztahy v „nových členských státech“ střední a východní Evropy. Kapitola 3 předkládá typologii struktury pracovních vztahů ve veřejném sektoru na základě specifických charakteristik a klastrové analýzy. Kapitola 4 nabízí analýzu procesu přizpůsobování ve veřejném sektoru během krize, pokud jde o jeho intenzitu a formy sociálního dialogu, které jsou postiženy nejvíce. Nechybí ani aktuální informace o způsobu, jakým sociální partneři řeší otázku zelených pracovních míst (kapitola 5) či analýza úlohy, jakou sociální partneři hrají v debatách o reformách systémů dávek a důchodového zabezpečení v členských státech (kapitola 6). Publikaci završuje přehled vývoje a odpovědí v rámci sociálního dialogu na evropské úrovni (kapitola 7) a popis hlavního vývoje v oblasti evropského pracovního práva (kapitola 8).

## Kapitola 1 – Přehled pracovních vztahů na evropské a vnitrostátní úrovni a ve veřejném sektoru

Tato kapitola představuje přehled pracovních vztahů v EU, zaznamenává hlavní trendy a klíčové rozdíly. Připravuje půdu pro zbývající část této zprávy, když předkládá přehled pracovních vztahů ve veřejném sektoru v rámci celé EU a srovnává

jej se soukromým sektorem. Při popisování pracovních vztahů ve 27 členských státech EU se obvykle uvádí, že v těchto vztazích panují mezi jednotlivými zeměmi značné rozdíly. Pracovní vztahy ve veřejném sektoru jsou naopak charakterizovány jako více stejnorodé, třebaže mezi jednotlivými zeměmi stále existují rozdíly v důsledku faktorů jako vnitrostátní tradice a přesný charakter úlohy státu.

Pracovní vztahy v EU se obvykle vyvíjejí podle dlouhodobých trendů identifikovaných v dřívějších zprávách o pracovních vztazích v Evropě. Kolektivní vyjednávání tíhne k větší decentralizaci – ukazatel od zprávy za rok 2010 poklesl z hodnoty 2,15 na 1,98. Rozsah kolektivního vyjednávání se v rámci EU výrazně liší, od 20 % do 100 %, do jisté míry v závislosti na typologii modelu pracovních vztahů v každé zemi (viz PVE 2008, tabulka 2.2). Průměr v EU-27 činí 66 %, v zemích střední a východní Evropy však pouze 44 %. Pokračuje dlouhodobý trend zužování členské základny odborových organizací, který probíhá od osmdesátých let minulého století, stejně jako tříštění odborových organizací, navzdory několika ostře sledovaným fúzím v rámci strategie toto zužování omezit. Šíře členské základny odborových organizací se do jisté míry ustálila na 24 % a ve většině členských států zůstává mnohem menší v soukromém než ve veřejném sektoru. Situace zaměstnavatelských organizací na druhou stranu zůstává do značné míry stabilní, zejména v zemích, kde je členství v takových organizacích kvazipovinné, navzdory jistému uvolnění takovéto úpravy.

Rozsah kolektivního vyjednávání a míra centralizace kolektivního vyjednávání je ve veřejném sektoru v porovnání se sektorem soukromým obecně vyšší téměř ve všech členských státech EU. Větší rozsah kolektivního vyjednávání lze vysvětlit faktory, jako jsou vyšší míra pochopení ze strany státu coby zaměstnavatele pro kolektivní vyjednávání jako takové a uznávání odborových organizací jako partnerů. Vyšší stupeň centralizace kolektivního vyjednávání spočívá v tom, že hlavním zájmem ústředních státních orgánů je zachovat si vliv a kontrolu při procesu stanovování mezd. Členská základna odborů ve veřejném sektoru je navíc obvykle širší než v soukromém sektoru, což lze vysvětlit kolektivním vymezením zaměstnaneckého statusu ve veřejném sektoru a skutečností, že zaměstnavatelé ve veřejném sektoru více uznávají úlohu odborových organizací.

Vývoj pracovních vztahů charakterizují v uplynulých letech čím dál větší měrou jisté dlouhodobé trendy – úbytek členství v sociálněpartnerských organizacích, decentralizace kolektivního vyjednávání a menší koordinace a koncentrace. Pracovní vztahy ve veřejném sektoru jsou podrobeny hlubokým strukturálním reformám zaměřeným na větší hospodárnost, zejména pod tlakem cílů fiskální konsolidace, ale také jako výsledek zavádění nových technologií. Takové reformy vedou ke škrtům ve veřejných službách, k outsourcingu veřejných služeb soukromě řízeným organizacím či k privatizaci částí veřejného sektoru a přispívají k transformaci pracovních vztahů ve veřejném

sektoru. Nápadným rysem jsou v posledních desetiletích i tendence k diferenciaci mezi skupinami pracovníků a decentralizaci. Tyto trendy se však v různých členských státech EU a v soukromém a veřejném sektoru vyvíjejí různým tempem a v různém rozsahu. Krize několika uplynulých let urychluje některé již probíhající reformy ve veřejném sektoru, ačkoliv rychlost, s jakou krize udeřila, měla tvrdý dopad na zaměstnanost a závažné důsledky pro budoucnost pracovních vztahů ve veřejném sektoru.

## Kapitola 2 – Vývoj pracovních vztahů v nových členských státech ve střední a východní Evropě

Rozšíření EU v letech 2004 a 2007 zvýšilo různorodost systémů pracovních vztahů v rámci EU. Nové členské státy ve střední a východní Evropě (země střední a východní Evropy, ZSVE) zejména prohloubily rozdíly ve strukturální a institucionální charakteristice pracovních vztahů v EU. V porovnání s EU-15 charakterizují ZSVE slabší odborové organizace a rychlejší eroze jejich členské základny, nedostatek zavedených svazů zaměstnavatelů, nulová tradice dvoustranného kolektivního vyjednávání s více zaměstnavateli, trvale menší rozsah vyjednávání (zejména v důsledku zaostalého systému rozšíření kolektivní smlouvy) a konečně síla oficiální tripartity, která zčásti nahrazuje zaostalé odvětvové systémy kolektivního vyjednávání.

Rozdíly mezi ZSVE však panují i v úloze tripartity a sociálních paktů, jakož i v informování zaměstnanců a konzultacích na pracovišti – odráží to odlišné zájmy vlád při zavádění stabilních vyjednávacích struktur i rozsah členské základny všech sociálněpartnerských organizací. Obvykle se sice o ZSVE uvádí, že se vyznačují podobnými systémy pracovních vztahů, tato kapitola však poukazuje na rozmanitost režimů a modelů. Některé ZSVE (Bulharsko, Estonsko, Lotyšsko, Litva a Rumunsko) nejlépe charakterizují slabě zavedené či slabě se prosazující instituce tripartity, roztržitost vyjednávání (s výjimkou Rumunska) a proměnlivá šíře odborové členské základny u pobaltských (Estonsko, Lotyšsko, Litva) a balkánských (Bulharsko, Rumunsko) zemí. Všechny země Visegrádu (Česká republika, Maďarsko, Polsko a Slovensko) mají silně zakořeněnou tripartitu, instituce kolektivního vyjednávání a zastupování zaměstnanců. Dalo by se tvrdit, že Česká republika a Slovensko mají silnější tradici sociálního dialogu a vyšší úroveň koordinace vyjednávání než Polsko a Maďarsko. Ačkoliv ale Maďarsko s Polskem představují příklady zemí s decentralizovaným a roztržitým vyjednáváním, Maďarsko zároveň charakterizuje dohodovací struktura na celostátní úrovni. Slovensko, jediný korporativista ze ZSVE, v oblasti institucionalizace koordinovaného vyjednávání, zastupování zaměstnanců, sociálních paktů a rozsahu vyjednávání zašlo nejdále.

Mezi jednotlivými zeměmi sice panují značné rozdíly, instituce (a zúčastněné strany) v oblasti pracovních vztahů však v ZSVE zůstávají slabé a roztržitěné a objevuje se jistý znepokojivý vývoj, zejména v tom smyslu, že některé probíhající reformy podřívají konsenzus, kterého je třeba k účinnému zapojení sociálních partnerů do přizpůsobování změnám: v řadě těchto zemí vytvářejí reakce na krizi konfliktní pracovní vztahy. Je potřeba oživit vnitrostátní systémy pracovních vztahů a podpořit jejich kroky na podporu a obnovení konsenzu, aby byla zajištěna dlouhodobá udržitelnost probíhajících hospodářských a sociálních reforem.

Daná kapitola zkoumá potenciál sociálních partnerů v ZSVE ke stabilizaci a inovacím v souvislosti s jejich strukturami pracovních vztahů reagováním na vývoj na pracovním trhu po rozšíření EU a hospodářské krizi. Jednou z hlavních výzev po rozšíření je migrace ze ZSVE do EU-15, která vede odborové organizace v některých ZSVE a odvětvích k vyjednávání o lepších pracovních podmínkách za účelem migrační tok omezit. Po přistoupení k EU dále nadnárodní společnosti přišly s pobídkami k europeizaci pracovních vztahů v rámci ZSVE, a dokonce zřídily evropské rady zaměstnanců (ERZ), které nyní aktivně působí. Důkazy o přenesení sociálních standardů do ZSVE ze strany nadnárodních společností a ERZ jsou sice ještě ojedinělé, existují však některé pozitivní příklady, že takové společnosti posílily v rámci ZSVE způsobilost zaměstnavatelských organizací.

Hospodářská krize rovněž vyvolává v těchto zemích reakce sociálních partnerů na vnitrostátní, odvětvové a firemní úrovni jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru. Některé vyústily v dojednaná řešení krize v podobě sociálních paktů a konsolidace kolektivního vyjednávání, v jiných zemích a případech však pracovní vztahy nabyly konfliktnějšího rázu a odborové organizace, poté co byly vyloučeny z přímých jednání, se rozhodly prosazovat své požadavky protestními akcemi. Tyto trendy odrážejí trendy v zemích EU-15 v první fázi krize v letech 2008–2010 a naznačují, že v reakcích v rámci ZSVE došlo k jistému zpoždění v délce přibližně jednoho až jednoho a půl roku. Daná kapitola rozebírá, jak takové akce mohou napomoci přetvořit úlohu sociálního partnerství a institucí v oblasti pracovních vztahů v ZSVE. Na jednu stranu kapitola dokládá *potenciál* k organizovaným akcím v zemích, kde jsou odborové organizace strukturálně slabé a ubývá jim členská základna. Na druhou stranu by mělo být zmíněno, že ne všechny takové akce přinášejí podstatné zlepšení situace zaměstnanců, vítězství odborových organizací a konsolidaci vyjednávacích institucí a sociálního dialogu. Zásadním prvkem je schopnost sociálních partnerů – zaměstnavatelských i odborových organizací – zlepšovat svou správní a organizační způsobilost. Často dochází k tomu, že je časem zpochybňováno či umenšováno, do jaké míry se sociální partneři v období po rozšíření a po krizi do protestů zapojili, i podstatné výsledky takových protestů. Sociální partneři v ZSVE musí nadále posilovat své strukturální postavení a rozvíjet své schopnosti, aby dosahovali udržitelných výsledků při konsolidaci sociálního

dialogu a vnitrostátních systémů pracovních vztahů směrem k převážně dvoustrannému modelu kolektivního vyjednávání.

## Kapitola 3 – Proměna pracovních vztahů ve veřejném sektoru

Pracovní vztahy ve veřejném sektoru jsou jednotnější než v sektoru soukromém, ale v rámci jednotlivých zemí se liší, pokud jde o míru a strukturu zaměstnanosti ve veřejném sektoru, zaměstnanecký status zaměstnanců veřejného sektoru, odborové a zaměstnavatelské organizace, systémy stanovování mezd, stupeň centralizace/decentralizace kolektivního vyjednávání, pracovní konflikty a urovnávání sporů. V důsledku strukturálních změn v organizaci a poskytování služeb obecného zájmu se vyvíjí dokonce i pojetí veřejného sektoru samotného.

Ústřední je otázka, zda pracovní smlouvu stanovuje veřejnoprávní statut, nebo pracovní právo. Tento rozdíl souvisí se dvěma tradičními přístupy k pracovním vztahům ve veřejném sektoru, které představuje „svrchovaný zaměstnavatel“ a „modelový zaměstnavatel“. V prvním případě státní úředníci požívají speciálních výsad, jako je jistota zaměstnání, musí však plnit specifické služební povinnosti a mohou čelit jistým omezením práva na kolektivní vyjednávání i práva na stávkou. Tato varianta je příznačná pro země s tradicí tzv. *Rechtsstaatu* a do různé míry i pro některé další země, včetně těch ve střední a východní Evropě. Druhý přístup je typický pro soustavu zvykového práva ve Spojeném království, kde neexistuje žádné zásadní rozdělení mezi zaměstnaneckou legislativou upravující veřejný a soukromý sektor: hlavní metodou, kterou se stanovují pracovní podmínky, představuje kolektivní vyjednávání, přičemž zaměstnavatelé tradičně zaujímají příznivější postoj k odborovým organizacím než v soukromém sektoru.

Struktura pracovních vztahů ve veřejném sektoru má velmi specifické rysy, existuje však mnoho aspektů srovnatelných se sektorem soukromým. Kolektivní vyjednávání a systémy stanovování mezd ve veřejném sektoru si prošly dvěma společnými trendy: decentralizací, v rámci nebo mimo rámec centrální koordinace, a částečným nahrazením automatického systému mezd a profesního postupu založeného na odsloužených letech systémy založenými na výkonu, což vedlo k diferenciaci v pracovním postupu a podmínkách veřejných zaměstnanců.

Navzdory jistým trendům ke konvergenci jak mezi jednotlivými zeměmi, tak mezi veřejným a soukromým sektorem v každé zemi vykazují pracovní vztahy ve veřejném sektoru v rámci EU-27 stále značné rozdíly, které mají kořeny ve specifických právních a institucionálních tradicích jednotlivých zemí.

Lze identifikovat pět typů zemí. První tvoří země severské, jež charakterizuje vysoký podíl zaměstnanosti ve veřejném

sektoru, významné zastoupení žen, harmonizace mezi kariérami úředníků a zaměstnanci s běžnými smlouvami, široká členská základna odborových organizací, široký záběr kolektivního vyjednávání s formami výkonové mzdy, a to v rámci decentralizovaného, dvouúrovňového vyjednávacího systému se silnými koordinačními mechanismy, a malá omezení práva na stávkou, zato však speciální nástroje na řešení kolektivních sporů.

Druhá skupina zahrnuje Německo, Francii, Rakousko, Belgie a Nizozemsko, které charakterizuje tradice *Rechtsstaatu* a výrazný podíl kariérami úředníků, přísná omezení práv na vyjednávání a v některých případech i práva na stávkou. Ve všech zemích je systém stanovování mezd poměrně centralizovaný, podíl zaměstnanosti ve veřejném sektoru je v některých zemích vysoký, v jiných však nízký, podíl zaměstnanosti žen je ve všech případech vysoký a podíl částečných úvazků a dočasných prací se různí.

Třetí skupinu tvoří jihoevropské země s rysy, jako jsou zvláštní zaměstnanecký status velké části veřejných zaměstnanců a nulový či omezený prostor pro kolektivní vyjednávání, třebaže Itálie se v posledních letech přiblížila k severské skupině. Šíře členské základny je výrazná či středně výrazná a podíl zaměstnanosti ve veřejném sektoru je oproti tomu středně nízký. Podíl zaměstnanosti žen a částečných úvazků je obecně nízký a četnost dočasných pracovníků se různí.

Poslední skupinu představují země střední a východní Evropy (ZSVE). Většina vykazuje poměrně malý podíl zaměstnanosti ve veřejném sektoru a relativně vysoké zastoupení žen. Částečné úvazky a dočasná práce se vyskytují omezeně. Odborové organizace jsou obvykle slabé, zejména v ústřední správě. Metoda kolektivního vyjednávání je značně omezená, a pokud k němu dochází, často je tomu tak pouze na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů. V důsledku toho je velmi malý i rozsah vyjednávání. Instituce v oblasti sociálního dialogu sice v některých zemích existují, jejich úloha je však v uplynulých letech podstatně omezována. Panují zde i omezení práva na stávkou, zejména v ústřední správě. Celkově tuto skupinu charakterizují slabé instituce a zvyklosti v oblasti pracovních vztahů, přičemž hlavní výjimkou představuje Slovinsko.

Samostatným případem je Spojené království, a to kvůli několika zvláštnostem: tato země nemá zvláštní status pro veřejné zaměstnance, včetně státních úředníků. Vyjednávací praxe je značně rozšířená, přičemž vyjednávací struktura je jednoúrovňová, doplňuje ji však systém orgánů mzdové kontroly. Neexistují žádná zvláštní omezení práva na sdružování a práva na stávkou, s výjimkou několika skupin. Jednání jsou na státních úřadech decentralizovaná, třebaže od konce devadesátých let minulého století dochází k přijímání opatření, která mají rozptýlit a mzdový rozptyl omezit. Šíře členské základny je ve srovnání s ostatními případy středně vysoká a téměř čtyřikrát vyšší než v soukromém sektoru.

Tlak krize má i přes tuto různorodost jisté společné jmenovatele: návrat k jednostrannosti na straně vlád a zaměstnavatelů ve veřejném sektoru na úkor forem sociálního dialogu, což občas přispívá k zavádění či posilování metod řízení lidských zdrojů příznačných pro soukromý sektor; oslabování případných zvláštních výsad veřejných zaměstnanců; shora řízené stanovování mezd a omezená úloha odborových organizací, pokud jde o šíři členské základny a schopnost ovlivňovat politiky vlády a zaměstnavatelů ve veřejném sektoru.

## Kapitola 4 – Důsledky krize pro pracovní vztahy ve veřejném sektoru

Hospodářská a finanční krize vystavuje pracovní vztahy ve veřejném sektoru tlaku. Dochází k důkladnějšímu rozboru efektivity a účinnosti veřejných výdajů, zpochybňování úlohy klíčových zúčastněných stran, jaké ve veřejném sektoru představují odborové organizace, a formálně svrchování zaměstnavatelé s delegovanými pravomocemi jsou ze strany ústředních správních orgánů podrobováni přísným finančním kontrolám a kontrolám řízení. Je nesporné, že zatímco zpočátku se reakce na první fázi krize týkala hlavně soukromého sektoru, vlády se zaměřují na sektor veřejný coby klíčový sektor pro nápravná opatření, mimo jiné aby spravedlivěji rozložily břemeno spojené s nápravou a v rámci odvětví podpořily přesun ve prospěch odvětví, která vyvázejí.

Se záměrem fiskální konsolidace se vlády pokoušejí omezit výdaje tím, že se ve značném rozsahu uchylují ke zmrazování a snižování platů, snižování počtu pracovních míst a změnám v důchodových plánech. Navíc dochází k úpravě pracovní doby a přezkumu modelů organizace práce s cílem zvýšit hospodárnost. Již z povahy těchto opatření vyplývá, že nejsou vždy uplatňována s plným souhlasem odborových organizací. Obecněji lze konstatovat, že proces změny se výrazně liší od strategií uplatňovaných soukromým sektorem, jak je popsáno ve zprávě *Pracovní vztahy v Evropě 2010*. Ačkoliv některá z těchto opatření mohou být odůvodněna potřebou fiskálních změn, v některých případech se zhoršila atmosféra v oblasti pracovních vztahů.

Třebaže krize dolehla na všechny členské státy, průběh a přísinnost nápravy se v jednotlivých zemích liší. Žádné jasné rozdělení na severní Evropu a středomořské země, jak se často soudí, neexistuje. První skupina zemí, jejímž příkladem jsou Řecko, Irsko a Portugalsko, se vyznačuje nejrozsáhlejšími programy změn, protože čelí komplikovanému úkolu v podobě fiskální konsolidace a zvyšování efektivity veřejných služeb. Protože v těchto zemích je tradice strukturální reformy veřejného sektoru omezená, dopad fiskální konsolidace je tu relativně větší a sociální dialog ve veřejném sektoru obtížnější. V odlišném politickém a hospodářském kontextu jsou příkladem tohoto modelu přizpůsobování programy úsporných opatření v pobaltských státech,

ale i v Maďarsku a Rumunsku. V těchto případech, s výjimkou Irska, nezavádějí vlády dojednané změny ve veřejném sektoru prostřednictvím sociálního dialogu – místo toho jsou na pracovní síly ve veřejném sektoru uvaleny jednostranné změny platových a pracovních podmínek.

Tlakům fiskální konsolidace neunikla ani druhá skupina zemí, ale načasování a forma programů přizpůsobování jsou příměji pod kontrolou jejich vnitrostátních vlád. Obvykle se jedná o úpravu či pokračování strukturálních reforem, které si kladou za cíl podpořit účinnost a efektivitu veřejného sektoru. V důsledku závažnosti hospodářské a finanční krize mají úsporná opatření nadále výrazný dopad na pracovní síly ve veřejném sektoru, panuje tu však menší diskontinuita vzhledem k předchozím organizačním reformám a reformám řízení. Jistých hospodářských opatření tyto země využívají, avšak v mírnější podobě – zmrazení spíše než snižování mezd a omezení nábory nových pracovních sil spíše než okamžité snižování stavů. Důležitý rozdíl u první skupiny zemí představuje nikoli širší veřejného sektoru, ale příznivé dopady modernizace. Příkladem této skupiny jsou Německo a severské země, ale také Francie, Nizozemsko a s jistými výhradami i Spojené království. Tyto země nečelí bezprostřední fiskální krizi ani tržním otřesům, nýbrž pokračují v dlouhodobých reformách pracovních vztahů ve veřejném sektoru. Sociální dialog je tu často napjatý, ale dochází ke konsenzuálnějšímu snahám o konzultace a jednání s pracovními silami veřejného sektoru.

Reakce na úspory naznačuje zásadní posuny v dlouhodobých trendech. Rozsah zavedených úsporných opatření upevňuje v rámci pracovních vztahů ve veřejném sektoru posuny k jednostrannému rozhodování shora. Z toho plynou důsledky jak pro zaměstnavatele, tak pracovníky v tomto odvětví. Na straně zaměstnavatelů se podstatně zmenšuje manévrovací prostor vedoucích činitelů, neboť disponují méně prostředky na investice a zároveň jsou vystaveni tlaku plnit fiskální cíle. Tento stav podporuje strategie snižující náklady na pracovní síly, kdy je zaměstnáváno méně pracovníků za méně výhodných podmínek, což vyvolává otázky, do jaké míry veřejný sektor zůstává modelovým zaměstnavatelem. Upravování pracovních vztahů kolektivním vyjednáváním je navíc výrazně omezeno v důsledku snížení dostupných zdrojů, zmrazení mezd a pozastavení obvyklých vyjednávacích mechanismů. Objevuje se nová centralizovaná jednostrannost, která připomíná tradiční jednostranné úpravy pracovních vztahů ve veřejném sektoru ze strany ústředních politických orgánů, přičemž nový důraz je kladen na efektivitu a účinnost spíše než na nestrannost a spravedlnost.

Z hlediska odborových organizací veřejný sektor nezanechal pokusů představovat modelového zaměstnavatele, tento princip má však mnohem nižší prioritu než v minulosti. Odborové organizace ve veřejném sektoru jsou vystaveny tlaku a v souvislosti s většinou probíhajících reforem dochází k jejich oslabení. Panuje riziko, že při nedostatku vzájemného porozumění budou reformy



podporovat pouze úspory, což ponechává otevřenou otázku kvality služeb a schopnosti poskytovat je.

## Kapitola 5 – Oživení sociálního dialogu

Hlavním závazkem strategie Evropa 2020 je dosáhnout posunu k udržitelnosti klimatu a životního prostředí, zejména pokud jde o zdroje energie. Cílem je docílit toho zaváděnými politikami, dosáhnout nižších emisí skleníkových plynů, získávat více energie z obnovitelných zdrojů a omezit její spotřebu. Tvorba nových pracovních míst a přeměna těch stávajících v „zelená“ a „zelenější“ bude vyžadovat nové dovednosti a změnu postojů. Klíčové téma představuje úloha, kterou v tomto ohledu mohou hrát sociální partneři, ať už z vlastní iniciativy, nebo na žádost veřejných orgánů. Zapojení sociálních partnerů do této agendy se postupně zvyšuje, k jednotnosti má však evropská situace daleko – škála zvyklostí, pokud jde o úroveň zapojení a mobilizace, je široká. O potenciálním dopadu ekologizace na kvalitu pracovních míst existuje jen málo informací, nemělo by se však pokládat za samozřejmé, že bude pozitivní. Sociální aktéři zastávají názor, že ekologizace bude mít největší vliv na dovednosti a průpravný aspekt kvality pracovního místa, zatímco jistota pracovního postupu a zaměstnání, pracovní a nepracovní doba, zdraví a bezpečnost a sociální infrastruktura budou zasaženy méně.

Příklady sociálního dialogu týkajícího se těchto témat lze nalézt převážně v odvětvích, kde jsou již sociální partneři silně zastoupeni. Omezený či nulový dialog probíhá v nově vznikajících odvětvích. V odvětví elektrické energie a výroby elektřiny z obnovitelných zdrojů energie je to určeno mírou „zavedenosti“ zdroje energie. Pouze v případech, kdy výroba elektřiny z obnovitelných zdrojů energie je v dané zemi provozována již relativně dlouhou dobu (například výroba hydroelektrické energie) nebo kdy zavedení dodavatele energie v čím dál větší míře využívají obnovitelných zdrojů, mají tradiční zúčastněné strany v příslušném pododvětví silné zastoupení v zavedených společnostech. V nově vznikajících odvětvích (jako výroba energie z biomasy, větru a fotovoltaických zdrojů) vykazují společnosti značnou různorodost. Mnohé z nich jsou velmi malé subjekty v odlehklých oblastech, a nacházejí se proto mimo dosah a mimo oblast zájmu sociálních partnerů. Na straně zaměstnavatelů se s cílem zastupovat společnosti v daném odvětví tvoří řada svazů, ty však zatím nedorostly v plnohodnotné sociálněpartnerské organizace s vyjednávacím právem. Na straně odborových organizací existují příklady strategií aktivního nabírání členů v nově vznikajících odvětvích pouze v několika zemích, jako je Německo, Portugalsko a Spojené království. V jiných zemích, jako je Malta a Kypr, je odvětví obnovitelné energie stále ještě v zárodku a žádné pokusy vytvořit zastoupení nelze vysledovat.

Závazek Evropy směřovat k nízkouhlíkovému hospodářství je jasný, nedávna omezení veřejných dotací, daňových pobídek,

vstupních sazeb a dalších opatření veřejné podpory motivovaná úspornými opatřeními by mohla proces ekologizace zpomalit. Údaje Evropského monitoru pro restrukturalizaci (EMR) ukazují, že jako každé mladé odvětví čelí i ta zelená zásadním otřesům. Týká se to zejména společností v odvětví výroby energie ze slunce a větru, která se dostávají pod určitý tlak v důsledku kapacitních přebytků a zvýšené konkurence z Číny, což doplňuje skutečnost, že některé členské státy mění režimy podpor pro tato odvětví. Zároveň však v průběhu celého hospodářského poklesu dochází v zelené ekonomice k rozšiřování počtu pracovních míst a podle předpovědí by tento trend měl zůstat poměrně stabilní. V odvětvích obnovitelné energie a energetické účinnosti jsou zaznamenány i případy tvorby znalostních pracovních míst.

Pro úspěšný přechod na nízkouhlíkové hospodářství je klíčové posilování a podpora činností sociálních partnerů na všech úrovních (evropská, vnitrostátní, odvětvová, regionální i firemní). Na to, co lze činit, poukazují zajímavé iniciativy sociálních partnerů na všech úrovních. Dále nám však zůstávají zásadní úkoly. Slibný přístup je kupříkladu na úrovni odvětví zajišťovat možnosti pro odborné vzdělávání a rekvalifikaci a díky dostupnosti takových opatření k nim mají přístup i malé a střední podniky (MSP). Zahrnutí MSP je přitom klíčové vzhledem k tomu, že nově vznikající pododvětví jsou často roztržštěná. Dalším úkolem bude začlenit do veškerých druhů vzdělávání, osnov a učebních oborů dovednosti v oblasti nízkouhlíkového hospodářství. A konečně, na úrovni společností lze účelně usilovat o organizační „ekoinovace“. Tento přístup by mohl zahrnovat zapojení zástupců zaměstnanců či odborových organizací do struktur zeleného řízení s odpovědností za environmentální vzdělávání nebo energetické audity nebo zahrnování cílů v oblasti energetické účinnosti a zaměstnaneckých výhod do kolektivních smluv. Na evropské úrovni je důležitým nástrojem na podporu posunu pracovních sil k zelenějším dovednostem a na zelenější pracovní místa Evropský sociální fond.

## Kapitola 6 – Zapojení sociálních partnerů do systémů dávek v nezaměstnanosti a důchodového zabezpečení v EU

Mezi vnitrostátními systémy dávek v nezaměstnanosti a důchodového zabezpečení existují značné rozdíly, všem jsou ale společná témata dotýkající se vnímaných výhod a nevýhod zapojení sociálních partnerů do formulování politik. Přesný charakter této otázky však závisí na tématech, jako jsou vztah mezi sociálními partnery a tvůrci politik a přesná úloha, kterou hrají. Zapojení sociálních partnerů do tvorby sociálních politik spočívá v interakci mezi pracovními vztahy a sociální politikou, neboť řada výsledků sociální politiky, jako jsou sociální dávky, má přímý dopad na čistou mzdu. Tento fakt proto sociální partnery pevněji zavazuje k debatám o reformě sociální politiky a dávek.

V minulosti existovala rovnováha mezi umírněnými mzdami a sociálními právy (tj. nižší růst mezd výměnou za zlepšení v oblasti sociálních práv), dnes však mezinárodní hospodářská konkurence a omezení výdajů na sociální péči takové vyvážení neumožňují. Je zapotřebí vyváženého pohledu na úlohu zaměstnavatelů a odborů, abychom porozuměli tomu, jaké úkoly před nimi stojí, a pochopili přesouvání odpovědnosti mezi státními a nestátními zúčastněnými stranami a dopady tohoto procesu na příjmovou nerovnost a sociální zabezpečení.

Zapojení a vliv sociálních partnerů v oblasti systémů dávek v nezaměstnanosti charakterizují společné trendy a úkoly, jako je úsilí přizpůsobit se vývoji pracovního trhu a hospodářskému vývoji uplynulých 20 let, a reakce sociálních partnerů na toto úsilí. Nejnověji hospodářská krize představuje obrovskou výzvu pro systém dávek v nezaměstnanosti.

Zapojení sociálních partnerů v oblasti důchodového zabezpečení a důchodové reformy je oblast politiky, která je vzhledem k proměňující se demografii považována za mimořádně vysokou prioritu vlád. Přesvědčit sociální partnery, aby se do důchodové reformy zapojili, má jednoznačné výhody, spojené se zajištěním udržitelných řešení této klíčové otázky dlouhodobých politik. Panují však obavy, že sociální partneři nedokážou vytvořit radikální reformy, které jsou v některých případech zapotřebí. Je pravda, že v uplynulých letech jsme v mnoha členských státech na straně odborových organizací zaznamenali vůči plánům důchodové reformy výrazný odpor. V některých případech se vlády protinávěrem sociálních partnerů zabývají, v jiných je však vliv sociálních partnerů zanedbatelný. Jednoznačně rostoucí oblastí je dvoj- či trojúrovňové důchodové zabezpečení, které vyplňuje mezeru po upadajícím státním důchodovém systému, což představuje příležitost pro sociální partnery, aby působili mnohem aktivněji při formulaci a řízení zabezpečení, zejména v případech zaměstnaneckých důchodových systémů.

Klíčové problémy však zůstávají jedním z přetrvávajících dopadů krize. Vlády jsou vystaveny tlaku, aby v kontextu šetření a v rámci potřeby reagovat na demografický vývoj prováděly reformy k úspoře nákladů. Proti vládním plánům se v mnoha případech staví odborové, a někdy i zaměstnavatelské organizace a občas dokážou danou politiku ovlivnit, ale nesmírná rychlost událostí a potřeba prosazovat reformy okamžitě znamená, že vliv sociálních partnerů je někdy omezený.

Celý tento vývoj přináší sociálním partnerům zásadní výzvu. Vlády jsou vystaveny jasnému tlaku, aby nalézaly řešení problémů jak velmi naléhavých, které přináší krize, tak dlouhodobých, které přináší demografické a hospodářské proměny. Jedním ze způsobů, jak toho dosáhnout, je hledání konsenzu se zainteresovanými stranami, jako jsou sociální partneři. Sociální partneři nicméně budou muset vyvíjet strategie, které jim zajistí setrvání u vyjednávacího stolu i v době, kdy vlády formulují rychlé reakce na krizi. Vytváření dvoj- a trojúrovňového

důchodového zabezpečení představuje pro sociální partnery opravdovou příležitost, jak se při reformě stát hlavními zúčastněnými stranami. Musí si však v reakci na to vypracovat dlouhodobou strategii, aby si zajistili pozici zúčastněných stran, které se na vytváření takového zabezpečení podílejí, nikoli se pouze spoléhat na státní regulaci.

## Kapitola 7 – Vývoj evropského sociálního dialogu v letech 2010–2012

Struktury sociálního dialogu na evropské úrovni zůstávají důležitým fórem pro debaty a jednání mezi sociálními partnery na meziodvětvové i odvětvové sociální úrovni v rámci celé EU. V uplynulých dvou letech zástupci vedení a pracovních sil odsouhlasili více než 70 společných návrhů, realizovali řadu projektů a začali spolupracovat v nových hospodářských odvětvích. Celkově došlo v roce 2012 ze strany sociálních partnerů k podepsání značného množství dohod. U dvou z nich, které zavádějí minimální standardy ve vnitrozemské vodní přepravě a v kadeřnictví, sociální partneři požadovali, aby byly provedeny právními předpisy EU na základě čl. 155 odst. 2 SFEU, a stejný požadavek sociálních partnerů se očekává v rámci odvětví mořského rybolovu, jakmile bude dokončena smlouva pro toto odvětví. Tyto požadavky, zejména ohledně dohody v odvětví kadeřnictví, se v roce 2012 staly předmětem pozornosti médií a politické diskuse. Pokud jde o Komisi, ta obě dohody hodnotí nestranně, a rozhodnutí, zda navrhnout jejich provedení právními předpisy, či nikoliv, nepřijala. Naproti tomu nová dohoda v odvětví profesionálního fotbalu bude sociálními partnery provedena nezávisle v souladu s postupy a zvyklostmi charakteristickými pro řízení a pracovní síly a členské státy. Od prosince 2011 navíc meziodvětvoví sociální partneři vedli jednání o zveřejnění směrnice o pracovní době; tato jednání však v závěru roku 2012 skončila bez dohody.

Prioritou meziodvětvových sociálních partnerů i mnoha odvětvových výborů pro sociální dialog zůstala zaměstnanost a sociální dopady finanční a hospodářské krize. Několik výborů zastupujících zaměstnavatele a zaměstnance ve veřejném sektoru řešilo zejména otázku dopadů restrukturalizace veřejného sektoru spuštěné vážnou dluhovou krizí. Na konci roku 2012 sociální partneři v oblasti ústředních orgánů státní správy přijali akční rámec v oblasti kvality služeb, v němž se zavazují ctít ústřední hodnoty služeb obecného zájmu s cílem v kontextu krize posílit rozvoj veřejných služeb, jejich dostupnost a adaptabilitu. V roce 2012 také sociální partneři místní a krajské správy přijali sérii doporučení tvořící akční rámec s cílem přispět k sociální a udržitelné Evropě na místní a krajské úrovni, která podporuje veřejný sektor coby zaměstnavatele. Jednotčím cílem je lépe připravit zaměstnance a místní a krajské správy v rámci jejich úlohy zaměstnavatelů na proměňující se pracovní scénáře. Sociální partneři z ústředních, místních a krajských správ zároveň přijali společná stanoviska na dopady hospodářské krize. Zástupci

odvětví vzdělání, nemocnic a zdravotnictví pracovali na širších metodách restrukturalizace.

Sociální partneři z energetického odvětví aktivně reagovali na politiky Evropské komise zaměřené na zmírnění důsledků změn klimatu. Klíčovými otázkami byl sociální rozměr energetického plánu do roku 2050 a hladký a spravedlivý přechod k „zelenější“ a udržitelné energetice. Očekává se, že energetika v následujících letech prodělá dalekosáhlou proměnu, a sociální partneři v daném odvětví poukazují na význam sociálního dialogu a konzultací v této neklidné době.

Kromě úkolů vyplývajících z krize a ekologizace hospodářství hrají v práci výborů pro sociální dialog důležitou úlohu i další témata. Kromě vlastních iniciativ sociálních partnerů působí jako spouštěcí mechanismus činnosti výborů pro sociální dialog i konzultace Komise a zapojení sociálních partnerů do hodnocení dopadů. Důležitou oblastí politik zůstává pro řadu výborů zdraví a bezpečnost a v uplynulých dvou letech vzniklo v této oblasti několik nových iniciativ, včetně projektů, společných vyjádření a prohlášení a výměn informací mezi odvětvími od zemědělství přes stavebnictví po veřejné služby. Související téma pracovních podmínek projednávali sociální partneři v odvětvích soukromých bezpečnostních služeb, civilního letectví a silniční dopravy. Sociální partneři zároveň pokračovali v úsilí o budování kapacit, zejména v nových členských státech. Opatření zaměřená na budování kapacit, zejména ve formě různých projektů a školicích akcí, byla realizována mimo jiné ve stavebnictví, zemědělství, bankovníctví a pojišťovnictví.

Mezi odvětvovými i odvětvovými výbory pro sociální dialog se zabývaly politikami zaměstnanosti, odbornou přípravou a dovednostmi. Společná studie o flexibilitě, realizovaná sociálními partnery napříč odvětvími, prokázala, že pokud je flexibilita prováděna správně, může představovat řešení uspokojivé jak pro odborové organizace, tak pro zaměstnavatele. Studie nicméně poukázala na mnoho výzev s flexibilitou spojených a z několika členských států přinesla znepokojivé výsledky.

Důležitým tématem zůstala pro sociální partnery rovnost žen a mužů. *Závazky a kroky podporující rovnost žen a mužů je nutné dále posilovat sociálním dialogem a zapojením tripartity.* S cílem shromáždit data, vyzdvihnout osvědčené postupy a zformulovat doporučení byly realizovány projekty zaměřené na zaměstnanost žen v odvětví městské hromadné dopravy a železniční dopravy. V audiovizuálním odvětví byl přijat akční rámec zabývající se otázkami, jako je rovná mzda či sladění pracovního a osobního života. Zejména na rovnou mzdu žen a mužů se zaměřilo i společné vyjádření dohodnuté sociálními partnery v odvětví ústředních orgánů státní správy. Je však nezbytné řadu těchto odvětví rozšířit a podporovat evropské sociální partnery, aby k otázce rovnosti žen a mužů trvale přistupovali jako k horizontální prioritě a důležitému bodu svého programu a aby prováděli konkrétní kroky nejen v oblasti mzdových

rozdílů mezi ženami a muži, ale i v dalších prioritních oblastech již dříve zahrnutých v akčním rámci. Zejména jsou zapotřebí opatření k omezení genderové segregace, zlepšení rovnováhy mezi pracovním a osobním životem v odvětvích s převahou mužů a k vyřešení mzdové nerovnosti mezi ženami a muži v odvětvích s převahou žen.

Sociální partneři z různých odvětví se navíc rozhodli společně se zabývat některými problémy nadodvětvového významu. V důsledku těchto iniciativ evropské sociální partneři v odvětvích nemocnic, krajských a místních správ, vzdělání, obchodu a soukromých bezpečnostních služeb podepsali společné pokyny zabývající se otázkou násilí ze strany třetí osoby a obtěžování na pracovišti. Podobně se sociální partneři z odvětví úklidových služeb, stravování a textilnictví připojili k iniciativě výboru pro sociální dialog zaměřené na soukromé bezpečnostní služby s cílem přijmout společné stanovisko k sociálním povinnostem účastníků nabídkového řízení.

Množství výborů pro sociální dialog dále rostlo. V roce 2012 byl zřízen 41. odvětvový výbor pro sociální dialog v potravinářství a nápojovém průmyslu. Při takovém vývoji nyní existují odvětvové výbory pro sociální dialog prakticky ve všech průmyslových odvětvích. Na zřízení výborů pro sociální dialog v blízké budoucnosti pracují i sociální partneři z odvětví grafiky, přístavů, sportů a aktivního trávení volného času.

## Kapitola 8 – Přezkum evropských pracovních předpisů v letech 2010–2012

V rámci celkové strategie Evropa 2020 a konkrétně „Agendy pro nové dovednosti a pracovní místa“ si legislativní iniciativy EU spuštěné v letech 2010–2012 kladly za cíl zlepšit fungování pracovního trhu a kvalitu pracovních míst v kontextu rekordně vysoké nezaměstnanosti, zhoršování pracovních podmínek během krize, ale i smíšených výsledků týkajících se kvality pracovních míst v Evropě v uplynulých deseti letech. V této souvislosti se Komise zaměřila zaprvé na přezkum právních předpisů EU a podporu „měkkých“ nástrojů coby součástí „chytřejšího“ právního rámce EU pro zaměstnanost a zadruhé na přezkum evropské strategie pro zdraví a bezpečnost při práci. Na evropské úrovni sociální partneři vykazovali značnou aktivitu a dosáhli značných úspěchů při uzavírání několika evropských dohod (podrobnosti viz kapitola 7). Tato kapitola se zároveň zabývá výkladem ustanovení směrnic EU, přičemž předkládá příklady řady rozsudků Evropského soudního dvora v oblasti provádění pracovního práva a zdraví a bezpečnosti při práci.

Hlavní meziodvětvový vývoj v oblasti pracovního práva EU zahrnuje legislativní návrh Komise na zlepšení prosazování směrnice o vysílání pracovníků a probíhající přepracování směrnice

o pracovní době. Pokud jde o druhý jmenovaný bod, hlavní meziodvětvoví sociální partneři na úrovni EU vedli jednání o přezkumu, která v závěru roku 2012 skončila bez dohody. Útvary Komise v současné době posuzují odvětvové dohody uzavřené mezi sociálními partnery v odvětvích vnitrozemské vodní přepravy a kadeřnictví se záměrem předložit je případně Radě ke schválení (podrobnosti viz kapitola 7). Směrnice 2009/13/ES, kterou se provádí dohoda sociálních partnerů k Úmluvě o práci na moři (Mezinárodní organizace práce 2006), vstoupí v platnost dne 20. srpna 2013, tj. zároveň s výše uvedenou úmluvou. Po konzultacích sociálních partnerů v druhé fázi ohledně přezkumu vynětí pracovníků v námořní dopravě z osobního rozsahu působnosti řady směrnic EU týkajících se pracovního práva Komise v současné době dokončuje své hodnocení dopadů a zvažuje návrh ohledně následných iniciativ v této oblasti. Členské státy provedly jak směrnici o agenturním zaměstnávání, tak přepracovanou směrnici o evropské radě zaměstnanců.

V souladu se zásadami „chytré“ regulace Komise posoudila fungování a účinky několika směrnic s účelem vyhodnotit, zda jsou účelné, či zda je naopak zapotřebí je vyjasnit nebo aktualizovat.

Ve sféře pracovního práva je v současné době první kontrola účelnosti prováděna v oblasti informování a konzultací pracovníků na pracovišti. Za uplynulé dva roky bylo provedeno šest různých přezkumů provádění směrnic.

Pracovní dokument útvarů Komise z roku 2011 o střednědobém přezkumu strategie EU v oblasti zdraví a bezpečnosti podal zprávu o tom, že v EU zemře na následky pracovních úrazů každoročně 5 500 pracovníků, čímž ukázal, že je nadále mimořádně důležité činit kroky v této oblasti. Probíhá hodnocení stávající evropské strategie pro zdraví a bezpečnost při práci na období 2007–2012 a závěry mají ovlivnit nastavení strategických priorit na období 2013–2020. Je to poprvé, co se dodatečné hodnocení zabývá celou oblastí sociální politiky.

A konečně, Komise pracuje na přizpůsobení stávajících právních předpisů nově vznikajícím či specifickým rizikům (např. elektromagnetická pole, tabákový kouř na pracovišti, muskuloskeletální poruchy) a podílela se na vytváření „měkkých“ politických nástrojů, jako jsou pokyny k expozici azbestu a osvědčené postupy v zemědělství.

Evropská komise

**Pracovní vztahy v Evropě 2012 – Shrnutí**

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie

2013 – 12 s. – 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-29102-9

ISSN 1831-2829

doi:10.2767/32934

Shrnutí zprávy o pracovních vztazích v Evropě 2012: Toto shrnutí zkoumá, k jakému vývoji došlo v pracovních vztazích od posledního vydání zprávy v roce 2010. S tím, jak se finanční krize proměnila v krizi státního dluhu, mají vládní reformy zásadní vliv na vztahy mezi zaměstnavateli, odborovými organizacemi a veřejnými orgány. Zatímco při překonávání raných dopadů krize působil sociální dialog jako faktor odolnosti, doba trvání a hloubka krize mají nyní za následek, že se pro sociální dialog utváří nepříznivý rámec. Shrnutí nicméně zdůrazňuje, že je důležité, aby dobře strukturovaný sociální dialog pokračoval, a podtrhuje závazek Komise podporovat a propagovat jeho další rozvoj.

Toto shrnutí je k dispozici v elektronické podobě ve všech úředních jazycích EU, zatímco úplné znění zprávy je k dispozici v angličtině v tištěné podobě.

## **JAK ZÍSKAT PUBLIKACE EU**

### **Bezplatné publikace:**

- prostřednictvím stránek EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- v zastoupeních a delegacích Evropské unie.

Jejich kontaktní údaje naleznete na adrese <http://ec.europa.eu> nebo si je můžete vyžádat faxem na čísle +352 2929-42758.

### **Placené publikace:**

- prostřednictvím stránek EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

### **Předplatné (např. roční řady *Úředního věstníku Evropské unie*, sbírky rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie):**

- u některého z prodejců Úřadu pro publikace Evropské unie ([http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_cs.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_cs.htm)).

Zajímají vás **publikace** Generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování Evropské komise?

Můžete si je objednat nebo získat on-line odběr zdarma na adrese:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Budeme také rádi, když se přihlásíte k odběru elektronického zpravodaje Sociální Evropa, který je k dispozici zdarma na adrese: <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>.

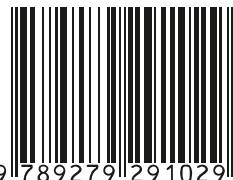
**<http://ec.europa.eu/social/>**

[www.facebook.com/socialeurope](http://www.facebook.com/socialeurope)



Úřad pro publikace

ISBN 978-92-79-29102-9



9 789279 291029

doi:10.2767/32934