



Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2012

Zhrnutie

Európska komisia ani žiadna osoba konajúca v jej mene nenesie zodpovednosť za možné použitie informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

© Fotografia na titulnej strane: iStockphoto

Na akékoľvek použitie alebo reprodukciu fotografií, na ktoré sa nevzťahujú autorské práva Európskej únie, je potrebné získať povolenie priamo od držiteľa/držiteľov autorských práv.

Europe Direct je služba, ktorá vám pomôže nájsť odpovede na vaše otázky o Európskej únii

Bezplatné telefónne číslo (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Niektorí operátori mobilných sietí nepovoľujú prístup k číslam 00800 alebo tieto hovory fakturujú.

Viac doplňujúcich informácií o Európskej únii je k dispozícii na internete. Sú dostupné cez server Európa (<http://europa.eu>).

Katalogizačné údaje a abstrakt nájdete na konci tejto publikácie.

Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2013

ISBN 978-92-79-29121-0

ISSN: 1831-2985

doi:10.2767/39602

© Európska únia, 2013

Rozmnožovanie je povolené len so súhlasom autora.

Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2012

Zhrnutie

Európska komisia

Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie

Oddelenie B.1

Rukopis dokončený v decembri 2012

Hospodárska a finančná kríza, ktorá už niekoľko rokov postihuje Európu, môže veľmi pravdepodobne spôsobiť hlboký a dlhodobý otras v inštitúciách a postupoch týkajúcich sa pracovnoprávných vzťahov. Kým v správe Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2010 sa píše, že sociálny dialóg je faktorom posilňujúcim odolnosť pri prekonávaní prvých dosahov krízy, v tomto vydaní za rok 2012 sa konštatuje, že vplyv problému štátneho dlhu a opatrenia na konsolidáciu rozpočtu uplatňované v širokom spektre krajín prinášajú ešte zásadnejšie zmeny pracovnoprávných vzťahov v Európe.

V správe Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2010 sa poznamenáva, že v ranej fáze recesie, keď hlavný dosah poklesu hospodárstva pociťoval súkromný sektor, sa vlády a sociálni partneri často snažili spoločne zmiernovať negatívne vplyvy na zamestnanosť. I napriek značným rozdielom medzi jednotlivými krajinami a odvetviami, ktoré boli zrejme už v roku 2010, tieto riešenia najčastejšie vychádzali zo širokého využitia vnútornej pružnosti a zameriavali sa na systémy kratšieho pracovného času či na podporu bankového systému a v prípade niektorých hospodárskych odvetví, ako napríklad automobilového priemyslu, aj na osobitné fiškálne opatrenia. Sociálny dialóg, a to na dvojstrannej aj trojstrannej úrovni, sa vnímal ako užitočný, pružný a účinný mechanizmus, ktorý pozitívne prispieval k podpore odolnosti a vytváraniu sociálneho konsenzu v situácii krízy.

Kríza sa odvtedy prehĺbila a rozšírila do ďalších odvetví hospodárstva vrátane verejného sektora, keďže finančná kríza sa zmenila na krízu štátneho dlhu, čím sa fiškálna konsolidácia stala kľúčovým cieľom makroekonomických politík prispôsobenia. Výsledkom je nepriaznivé prostredie pre sociálny dialóg, ktorý sa v mnohých krajinách a odvetviach stal konfliktnejším. Tento trend bol markantný najmä vo verejnom sektore. Jedným z hlavných znakov verejného sektora je skutočnosť, že pracovný pomer sa v ňom riadi inými právnymi predpismi než v súkromnom sektore. Kľúčovým znakom pracovnoprávných vzťahov vo verejnom sektore je postavenie zamestnancov v služobnom pomere, ktorý má dlhodobú povahu, a takisto aj postavenie štátu ako jediného zamestnávateľa. Z týchto skutočností vyplývajú rôzne práva a povinnosti zamestnancov verejného sektora vrátane určitých obmedzení kolektívneho vyjednávania a práva na štrajk. Táto odlišná právna úprava a osobitá úloha verejného sektora do určitej miery vysvetľujú rozdiely medzi týmito dvoma odvetviami z hľadiska hlavných rozmerov pracovnoprávných vzťahov, napríklad v oblasti kolektívneho vyjednávania či organizácie a úlohy sociálnych partnerov. V tejto správe sa za verejný sektor považuje ústredná správa a miestna samospráva vrátane zdravotníctva a školstva.

Vlády jednotlivých štátov v reakcii na krízu verejného dlhu zaujali voči verejnému sektoru prístup založený na výraznom urýchlení a prehĺbení existujúcich dlhodobých štrukturálnych reforiem a v metódach zvolených na vykonanie rozhodnutí často nezostalo miesto pre sociálny dialóg. Rozlíšiť možno dve

situácie – prvá sa týka obmedzeného počtu krajín, v ktorých pokračuje dlhodobý trend reštrukturalizácie verejného sektora s cieľom zvýšiť efektívnosť, pričom sa uplatňuje vyváženejší prístup, obmedzujú sa konflikty a zachováva sa priestor pre kolektívne dohodnuté riešenia medzi odbormi a verejnými zamestnávateľmi. Druhá sa týka krajín, v ktorých sa zavádzajú programy fiškálnej konsolidácie, pričom nejde len o krajiny, ktoré dostávajú finančnú pomoc od Európskej únie a Medzinárodného menového fondu. V prípade krajín zasiahnutých dlhovou krízou sú fiškálna konsolidácia, finančná stabilita a štrukturálne reformy podmienkou obnovenia dôvery, znovuzískania fiškálnej solventnosti a podpory hospodárskeho rastu v strednodobom horizonte. Opatrenia v týchto krajinách sú nutne prísnejšie ako opatrenia prijaté súkromnými spoločnosťami počas recesie v rokoch 2008 – 2010.

Zdravé verejné financie uľahčujú schopnosť vlády realizovať politiky, ktoré sú charakteristickými prvkami európskeho sociálneho modelu, ako napríklad podpora sociálnej súdržnosti a rozsiahle financovanie kľúčových verejných služieb, ako sú zdravotníctvo a školstvo. Mnohé opatrenia preto smerovali k náprave fiškálnej nerovnováhy a obnove dôvery finančných trhov v schopnosť národných vlád zabezpečiť realizáciu zodpovedných a udržateľných fiškálnych politík. V niektorých krajinách tieto opatrenia zahŕňali reformy systémov kolektívneho vyjednávania, ak sa považovali za súčasť problémov, ktoré treba riešiť. Hoci Komisia vždy zdôrazňuje význam sociálneho dialógu, autonómie sociálnych partnerov a rešpektovania situácie a postupov v jednotlivých štátoch, reformy nie vždy sprevádzal plne účinný sociálny dialóg.

Tieto reformy poukázali na nedostatočnú pružnosť klasických nástrojov mechanizmu kolektívneho vyjednávania a iných systémov predchádzania konfliktom, ako sú napríklad indexácia a doložky o predĺžení. Za takýchto okolností zostáva len malý vyjednávací priestor na to, aby sociálny dialóg fungoval, a celkovo pozitívnejšie hodnotenie pracovnoprávných vzťahov v Európe zo správy v roku 2010 sa v ďalšom období nedá zopakovať.

Vplyv krízy na pracovnoprávne vzťahy vo verejnom sektore je výrazný, a to najmä pre odbory. Verejný sektor už istú dobu tvorí základné jadro odborovej členskej základne. Hustota odborov v mnohých členských štátoch je výrazne vyššia vo verejnom ako v súkromnom sektore a kombinácia úsporných opatrení vedúcich k redukcii verejného sektora a demografických trendov v nasledujúcich rokoch pravdepodobne ešte viac zriedi hustotu odborov v službách. V dôsledku reforiem vo verejnom sektore a v dôsledku súčasného konfliktného prostredia sa pracovnoprávne vzťahy vo verejnom sektore takmer určite zásadne zmenili.

Kým nedávny vývoj pracovnoprávných vzťahov vyzerá znepokojujúco všade v Európe, je jednoznačné, že dobre štruktúrovaný

sociálny dialóg môže priniesť pozitívne výsledky a niektoré z nich sú opísané v tejto správe. Podobne ako v roku 2010 platí, že krajiny, kde je etablovaný sociálny dialóg a silné inštitúcie pracovnoprávných vzťahov, sú vo všeobecnosti krajiny, v ktorých je hospodárska a sociálna situácia odolnejšia a v ktorých sú menšie tlaky. Prejavuje sa tu aj charakter pracovnoprávných vzťahov, ktorý sa odvíja od minulosti.

V správe sa tvrdí, že mechanizmy a nástroje sociálneho dialógu, ktoré Európe mnoho desaťročí dobre slúžili, sú stále významným prostriedkom riešenia krízy a prispievajú k vytváraniu priaznivých podmienok pre rast a zamestnanosť. Napriek rozmanitosti národných systémov pracovnoprávných vzťahov je sociálny dialóg kľúčovým prvkom európskeho sociálneho modelu a jeho zásadná úloha je potvrdená aj v európskych zmluvách vrátane Charty základných práv. Pracovnoprávne vzťahy, či už vo verejnom alebo súkromnom sektore, sú kľúčom k zvládnutiu konfliktov a hľadaniu spoločných riešení v ťažkých situáciách. Aby však mohli fungovať, musia sa rozvíjať v atmosfére vzájomnej dôvery a porozumenia, ktorá priaznivo vplyva na hospodársku efektívnosť a na motiváciu, produktivitu a rozvoj pracovníkov. Komisia zdôrazňuje potrebu modernizácie systémov stanovovania miezd, pričom rešpektuje úlohu sociálnych partnerov a kolektívneho vyjednávanía v tomto procese. Zapája sa do presadzovania a podpory sociálneho dialógu v celej EÚ a zároveň v plnej miere rešpektuje autonómiu sociálnych partnerov, ako aj rozmanitosť národných systémov pracovnoprávných vzťahov.

V správe Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2012 je predstavený široký prehľad o súčasnom stave pracovnoprávných vzťahov v EÚ. Vychádza z odborných príspevkov a sumarizuje názory zainteresovaných strán, ktoré sa môžu líšiť od stanoviska Komisie. V 1. kapitole sa uvádza prehľad hlavných kvantitatívnych trendov v oblasti ukazovateľov pracovnoprávných vzťahov v celej EÚ. Druhá kapitola sa podrobne zaoberá pracovnoprávnymi vzťahmi v tzv. nových členských štátoch v strednej a východnej Európe. V 3. kapitole je predstavená typológia štruktúry pracovnoprávných vzťahov vo verejnom sektore na základe osobitných vlastností a zhluková analýza. Štvrtá kapitola predstavuje analýzu postupu prispôsobovania vo verejnom sektore v čase krízy z hľadiska intenzity a foriem sociálneho dialógu, ktoré sú najviac postihnuté. Správa poskytuje aktuálne informácie o tom, ako sociálni partneri riešia otázku ekologických pracovných miest (5. kapitola), a skúma úlohu sociálnych partnerov v diskusiách o reformách systémov dávok a dôchodkových systémov v členských štátoch (6. kapitola). Publikácia je doplnená zhrnutím vývoja a reakcií v oblasti sociálneho dialógu na európskej úrovni (7. kapitola), a takisto aj opisom hlavných trendov v európskom pracovnom práve (8. kapitola).

1. kapitola: Prehľad pracovnoprávných vzťahov v Európe, jednotlivých štátoch a verejnom sektore

V tejto kapitole sa uvádza prehľad pracovnoprávných vzťahov v EÚ s dôrazom na hlavné trendy a kľúčové rozdiely. Služí ako východisko pre zvyšok správy – ponúka prehľad o pracovnoprávných vzťahoch vo verejnom sektore a porovnáva ich so súkromným sektorom v rámci EÚ. Pracovnoprávne vzťahy v 27 členských štátoch EÚ sa obvykle zobrazujú ako veľmi rozdielne v rámci jednotlivých krajín. Naopak, vo verejnom sektore sa pracovnoprávne vzťahy vyznačujú vyšším stupňom podobnosti v rámci všetkých krajín, hoci aj medzi nimi existujú rozdiely v dôsledku faktorov, ako sú národné tradície či presný charakter úlohy štátu.

Pracovnoprávne vzťahy v EÚ sa vo všeobecnosti riadia dlhodobými trendmi, ktoré boli spozorované už v predchádzajúcich správach o pracovnoprávných vzťahoch v Európe. Kolektívne vyjednávanie sa čoraz viac decentralizuje a jeho index klesol z hodnoty 2,15 v čase správy za rok 2010 na 1,98. Dosah kolektívneho vyjednávanía sa v rámci EÚ veľmi líši, a to v rozsahu približne od 20% do 100%, čo do istej miery závisí od typológie modelu pracovnoprávných vzťahov v každej krajine (pozri Správu o pracovnoprávných vzťahoch v Európe 2008, tabuľka 2.2). Priemer pre EÚ-27 je 66%, ale iba 44% pre krajiny strednej a východnej Európy. Naďalej pokračuje dlhodobý pokles členstva v odborových organizáciách, ktorý sa deje už od 80. rokov minulého storočia, a takisto pretrváva aj odborová roztrieštenosť, a to i napriek niekoľkým prominentným zlúčeniam, ktoré mali byť stratégiou na obmedzenie úpadku. Hustota odborov sa mierne stabilizovala na úrovni 24% a vo väčšine členských štátov je v súkromnom sektore stále oveľa menšia ako vo verejnom sektore. Na druhej strane je situácia zamestnávateľských organizácií do značnej miery stabilná, a to najmä v krajinách, kde je členstvo v týchto organizáciách kvázi povinné, hoci nastalo určité uvoľnenie týchto opatrení.

Všeobecným znakom je skutočnosť, že dosah kolektívneho vyjednávanía a stupeň centralizácie kolektívneho vyjednávanía vo verejnom sektore je takmer vo všetkých členských štátoch EÚ vyšší ako v súkromnej sfére. Vyšší dosah kolektívneho vyjednávanía možno vysvetliť rôznymi faktormi, napríklad väčším uznaním štátu ako zamestnávateľa v samotnom kolektívnom vyjednávaní, a najmä väčším uznaním odborov ako partnerov. Vyšší stupeň centralizácie kolektívneho vyjednávanía spočíva v prevažujúcom záujme ústredných orgánov štátnej správy o udržanie si vplyvu a kontroly nad postupom tvorby miezd. Okrem toho hustota odborov vo verejnom sektore je vo

všeobecnosti vyššia ako v súkromnom sektore, čo sa dá vysvetliť kolektívnou definíciou ich postavenia v pracovnom pomere a väčším uznaním úlohy odborov zo strany zamestnávateľov z verejného sektora.

Vývoj pracovnoprávných vzťahov v ostatných rokoch čoraz viac charakterizujú určité dlhodobé trendy – pokles členstva v organizáciách sociálnych partnerov, decentralizácia kolektívneho vyjednávania a menšia miera koordinácie a koncentrácie. Pracovnoprávne vzťahy vo verejnom sektore boli zatlačené do hlbokých štrukturálnych reforiem zameraných na väčšiu nákladovú efektívnosť, zväčša pod tlakom dosahovania cieľov fiškálnej konsolidácie, ale tiež v dôsledku zavádzania nových technológií. Tieto reformy viedli ku škrtom vo verejných službách, ako aj k externému zabezpečeniu verejných služieb prostredníctvom súkromne vedených organizácií, prípadne k privatizácii častí verejného sektora. Prispeli k premene pracovnoprávných vzťahov vo verejnom sektore. Najpozoruhodnejšie sú trendy z ostatných desaťročí smerujúce k rozlišovaniu medzi skupinami pracovníkov a k decentralizácii. V členských štátoch EÚ a v súkromnom aj verejnom sektore však tieto trendy napredujú rôznym tempom a v rôznom rozsahu. Kríza z niekoľkých uplynulých rokov umožnila urýchliť niektoré reformy, ktoré sa už vo verejnom sektore vykonávali, avšak vzhľadom na rýchlosť ich uplatňovania mali veľký vplyv na zamestnanosť a významné dôsledky pre budúcnosť pracovnoprávných vzťahov vo verejnom sektore.

2. kapitola: Vývoj pracovnoprávných vzťahov v nových členských štátoch v strednej a východnej Európe

Rozšírenie EÚ v roku 2004 a 2007 zvýšilo rozmanitosť systémov pracovnoprávných vzťahov v rámci EÚ. Najmä nové členské štáty v strednej a východnej Európe (krajiny strednej a východnej Európy, SVE) zvýšili variabilitu štrukturálnych a inštitucionálnych znakov pracovnoprávných vzťahov v EÚ. V porovnaní s krajinami EÚ-15 sa krajiny strednej a východnej Európy vyznačujú slabšími odbormi a rýchlejšim rozpadom hustoty odborov, neprítomnosťou etablovaných zamestnávateľských združení, chýbajúcou tradíciou dvojstranného kolektívneho vyjednávania s viacerými zamestnávateľmi, trvalo nižším dosahom vyjednávania (čiastočne pre slabo rozvinutý systém predĺženia kolektívnej zmluvy) a napokon silnou formálnou tripartitou, ktorá čiastočne nahrádza nedostatočne rozvinuté systémy kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni.

Úloha tripartity a sociálnych dohôd, ako aj informovanie zamestnancov a porady na pracovisku sa však líšia aj v rámci krajín strednej a východnej Európy, čo vyplýva z rôznych záujmov vlád o zavedenie stabilných štruktúr vyjednávania, ako aj z miery členstva vo všetkých organizáciách sociálnych

partnerov. Hoci je obvyklé tvrdiť, že krajiny strednej a východnej Európy majú podobné systémy pracovnoprávných vzťahov, v tejto kapitole sa poukazuje na rôznorodosť jednotlivých režimov a modelov. Niektoré krajiny strednej a východnej Európy (Bulharsko, Estónsko, Lotyšsko, Litva a Rumunsko) najviac charakterizujú slabo etablované alebo uplatňované inštitúcie tripartity, roztrieštené vyjednanie (okrem Rumunska) a rôzna odborová hustota v pobaltských krajinách (Estónsko, Lotyšsko, Litva) a balkánskych krajinách (Bulharsko, Rumunsko). Krajiny Vyšehradskej štvorky (Česká republika, Maďarsko, Poľsko a Slovensko) majú silno zakorenenu tripartitu, inštitúty kolektívneho vyjednávania a zastúpenia zamestnancov. Česká republika a Slovensko zvyčajne majú väčšiu tradíciu sociálneho dialógu a vyššiu úroveň koordinácie vyjednávania ako Poľsko a Maďarsko. Maďarsko a Poľsko sú síce príklady krajín s decentralizovaným a roztriešteným dosahom vyjednávania, Maďarsko sa však vyznačuje aj štruktúrou zosúladovania na národnej úrovni. Slovensko, ktoré je jedinou korporatívnou krajinou SVE, urobilo najviac pre inštitucionalizáciu koordinovaného vyjednávania, zastúpenie zamestnancov, sociálne dohody a dosah vyjednávania.

Hoci jednotlivé krajiny sa medzi sebou významne líšia, inštitúcie (a aktéri) pracovnoprávných vzťahov v krajinách strednej a východnej Európy sú stále slabé a roztrieštené. Niektoré tendencie v tomto smere sú znepokojujúce, a to najmä vtedy, keď niektoré aktuálne reformy podkopávajú konsenzus potrebný na účinné zapojenie sociálnych partnerov do prispôsobenia sa zmene – reakcie na krízu v mnohých týchto krajinách vyvolávajú čoraz konfliktnejšie pracovnoprávne vzťahy. Je potrebné oživiť národné systémy pracovnoprávných vzťahov a podporovať ich činnosť s cieľom presadiť a obnoviť konsenzus, aby sa zabezpečila dlhodobá udržateľnosť aktuálnych hospodárskych a sociálnych reforiem.

Kapitola skúma potenciál sociálnych partnerov v krajinách strednej a východnej Európy v oblasti stabilizácie a inovácie štruktúr pracovnoprávných vzťahov na základe reakcie na vývoj na trhu práce po rozšírení EÚ a hospodárskej kríze. Jednou z hlavných otázok v období po rozšírení bola migrácia zo strednej a východnej Európy do krajín EÚ-15, ktorá viedla k tomu, že odbory v niektorých krajinách SVE a odvetviach vyrokovali lepšie pracovné podmienky, aby sa obmedzili migračné toky. Nadnárodné spoločnosti po vstupe do EÚ navyše poskytli stimuly na europeizáciu pracovnoprávných vzťahov v rámci SVE v tom zmysle, že zriadili európske zamestnanecké rady (EZR), ktoré sú stále aktívne. Hoci ešte nie sú ucelené dôkazy o prenesení sociálnych štandardov do krajín strednej a východnej Európy prostredníctvom nadnárodných spoločností a EZR, existuje niekoľko pozitívnych príkladov, ako tieto spoločnosti zvýšili schopnosti zamestnávateľských organizácií v rámci SVE.

Hospodárska kríza v týchto krajinách vyvolala reakcie sociálnych partnerov na národnej, odvetvovej a podnikovej úrovni vo

verejnom aj súkromnom sektore. Niektoré krajiny síce dosiahli určité vyjednané reakcie na krízu prostredníctvom sociálnych dohôd a konsolidácie kolektívneho vyjednávania, v iných krajinách a prípadoch sa pracovnoprávne vzťahy stali konfliktnejšími a odbory sa rozhodli pre protestné akcie s cieľom pretlačiť svoje požiadavky po tom, ako boli vylúčené z priamych rokovaní. Tieto trendy odrážajú vývoj v krajinách EÚ-15 v prvej fáze krízy v rokoch 2008 – 2010, čo svedčí o istom oneskorení reakcií v krajinách strednej a východnej Európy zhruba o jeden až jeden a pol roka. V kapitole je opísaný spôsob, ako tieto činnosti môžu pomôcť pretvoriť úlohu sociálneho partnerstva a inštitúcií pracovnoprávných vzťahov v krajinách strednej a východnej Európy. V tejto kapitole je na jednej strane zdokumentovaný *potenciál* organizovanej činnosti v krajinách, v ktorých sú odbory štrukturálne slabé a ich členská základňa klesá. Na druhej strane treba uznať, že nie všetky takéto činnosti priniesli zamestnancom výrazné zlepšenie, víťazstvo odborom a konsolidáciu inštitúcií vyjednávania a sociálneho dialógu. Zásadným prvkom sú schopnosti sociálnych partnerov – zamestnávateľské organizácie aj odborové zväzy musia skvalitniť svoje administratívne a organizačné schopnosti. Rozsah, v akom sa sociálni partneri zapájajú do činností v prostredí po rozšírení a po kríze, ako aj skutočné výsledky týchto činností, bývajú často sporné alebo časovo obmedzené. Sociálni partneri z krajín strednej a východnej Európy musia hlbšie upevniť svoju štrukturálnu pozíciu a rozvíjať ďalšie kapacity, aby vyprodukovali trvalo udržateľné výsledky pri konsolidácii sociálneho dialógu a národných systémov pracovnoprávných vzťahov smerom k modelu prevažne bilaterálneho kolektívneho vyjednávania.

3. kapitola: Pracovnoprávne vzťahy vo verejnom sektore v procese transformácie

Pracovnoprávne vzťahy vo verejnom sektore sú jednotnejšie ako v súkromnom sektore, ale v jednotlivých krajinách sa líšia z hľadiska veľkosti a štruktúry zamestnanosti vo verejnom sektore, pracovnoprávneho postavenia štátnych zamestnancov, odborových a zamestnávateľských organizácií, systémov stanovovania miezd, stupňa centralizácie/decentralizácie kolektívneho vyjednávania, pracovnoprávneho konfliktu a riešenia sporov. Vyvíja sa aj samotný pojem „verejný sektor“ vzhľadom na štrukturálne zmeny v usporiadaní a poskytovaní služieb všeobecného záujmu.

Hlavným znakom je, či sa pracovná zmluva riadi verejnoprávnym štatútom alebo pracovným právom. Toto rozlišovanie súvisí s dvoma tradičnými prístupmi k zamestnaneckým pomerom vo verejnom sektore – s prístupom „štátneho zamestnávateľa“ a prístupom „vzorového zamestnávateľa“. V prvom prípade štátni zamestnanci požívajú osobitné výsady, ako napríklad istotu zamestnania, ale musia spĺňať osobitné služobné povinnosti a musia sa podriaďovať určitým obmedzeniam v oblasti práva

na kolektívne vyjednanie, ako aj práva na štrajk. Tento prístup je typický pre krajiny s tradíciou právneho štátu a do rôznej miery aj pre niektoré iné krajiny vrátane strednej a východnej Európy. Druhý prístup je typický pre rámec anglosaského práva „common law“ v Spojenom kráľovstve, v ktorom neexistuje zásadný rozdiel medzi pracovnoprávnou legislatívou pre verejný a súkromný sektor – hlavný spôsob, akým sa tu určujú podmienky zamestnania, je kolektívne vyjednanie, pričom zamestnávateľa vo verejnom sektore zastávajú tradične priaznivejší postoj k odborom než v súkromnom sektore.

Štruktúra pracovnoprávných vzťahov vo verejnom sektore má veľmi osobitné rysy, ale existuje mnoho prvkov, ktoré sú podobné prvkom v súkromnej sfére. Kolektívne vyjednanie a systémy stanovovania miezd vo verejnom sektore prechádzajú dvomi navzájom prepojenými trendmi – decentralizáciou v centrálne koordinovanom rámci alebo mimo neho a čiastočnou náhradou automatických mzdových a kariérnych systémov založených na odpracovaných rokoch za systémy založené na výkonnosti, čo vedie k rozdielnym kariérnym dráham a podmienkam pre štátnych zamestnancov.

V pracovných pomeroch vo verejnom sektore sa ešte stále prejavuje veľká rôznorodosť v rámci celej EÚ-27, ktorá vyplýva z právnych a inštitucionálnych tradícií špecifických pre jednotlivé štáty, a to i napriek tendenciám k zblížovaniu medzi krajinami, ako aj medzi verejným a súkromným sektorom v rámci každej krajiny.

Rozlíšiť možno päť skupín krajín. Prvou sú severské krajiny, ktoré sa vyznačujú vysokým podielom zamestnanosti vo verejnom sektore, významným zastúpením žien, zosúladením kariérnych štátnych úradníkov a zamestnancov pracujúcich na základe bežných zmlúv, veľmi vysokou odborovou hustotou, vplyvnými postupmi kolektívneho vyjednávania s formami platu naviazaného na výkon v rámci decentralizovaného, dvojúrovňového systému vyjednávania so silnými koordinačnými mechanizmami a s niekoľkými obmedzeniami práva na štrajk, ale so špeciálnym súborom nástrojov na kolektívne riešenie sporov.

Druhá skupina zahŕňa Nemecko, Francúzsko, Rakúsko, Belgicko a Holandsko. Tieto štáty charakterizuje tradícia právneho štátu a silná zložka kariérnych štátnych zamestnancov s prísnymi obmedzeniami vyjednávacích práv a v niektorých prípadoch aj práva na štrajk. Vo všetkých krajinách je systém stanovovania miezd pomerne centralizovaný, podiel zamestnanosti vo verejnom sektore je v niektorých krajinách vysoký, v iných zas nízky, podiel zamestnanosti žien je vysoký vo všetkých prípadoch, miera zamestnania na čiastočný úväzok a zmluvu na dobu určitú sa líši.

Tretiu skupinu tvoria krajiny južnej Európy, ktoré sa vyznačujú špeciálnym zamestnaneckým postavením veľkého počtu štátnych zamestnancov a nulovým alebo obmedzeným priestorom

pre kolektívne vyjednávanie, hoci Taliansko sa v posledných rokoch presúva smerom k severskej skupine. Hustota odborových združení je vysoká alebo stredne vysoká a podiel zamestnanosti vo verejnom sektore je naproti tomu stredne nízky. Zastúpenie žien a podiel práce na čiastočný úväzok sú celkovo nízke a podiel pracovníkov zamestnaných na dobu určitú sa líši.

Poslednou skupinou sú krajiny strednej a východnej Európy (SVE). Väčšina z nich má pomerne malý podiel zamestnanosti vo verejnom sektore s pomerne vysokým zastúpením žien. Práca na čiastočný úväzok alebo na dobu určitú je obmedzená. Odbory sú vo všeobecnosti slabé, a to najmä v ústrednej správe. Prax kolektívneho vyjednávania je veľmi limitovaná; ak vyjednávanie existuje, často prebieha len na úrovni jednotlivých zamestnávateľov. Dosah vyjednávania je teda veľmi malý. V niektorých krajinách existujú inštitúcie sociálneho dialógu, ale ich úloha sa v ostatných rokoch výrazne znížila. Existujú aj obmedzenia práva na štrajk, a to najmä v ústrednej správe. Táto skupina sa celkovo vyznačuje slabými inštitúciami a postupmi v oblasti pracovnoprávných vzťahov, i keď Slovinsko predstavuje veľkú výnimku.

Spojené kráľovstvo je osobitným prípadom vzhľadom na niekoľko zvláštností – nepozná osobitné postavenie zamestnancov verejnej správy ani štátnych úradníkov. Postupy vyjednávania majú široký záber v rámci jednoúrovňovej štruktúry vyjednávania, vymedzuje ich však systém orgánov kontroly odmeňovania. S výhradou pár skupín neexistujú ani žiadne zvláštne obmedzenia týkajúce sa práva na združovanie a práva na štrajk. Rokovania sú v štátnej službe decentralizované, hoci na konci 90. rokov minulého storočia boli prijaté opatrenia na zníženie roztrieštenosti a mzdového rozptylu. Odborová hustota je v porovnaní s ostatnými stredne vysoká a takmer štvornásobne vyššia ako v súkromnom sektore.

Kríza v rámci tejto rozmanitosti vyvoláva niekoľko tlakov spoločných pre všetky skupiny – návrat k unilateralizmu zo strany vlád a verejných zamestnávateľov na úkor foriem sociálneho dialógu, ktorý v niektorých prípadoch prispel k zavedeniu alebo posilneniu postupov riadenia ľudských zdrojov v štýle súkromného sektora, oslabenie prípadných osobitných výsad zamestnancov verejného sektora, stanovovanie miezd zhora nadol a oslabenie úlohy odborov z hľadiska ich hustoty a schopnosti ovplyvňovať vládu a politiky verejných zamestnávateľov.

4. kapitola: Dôsledky krízy pre pracovnoprávne vzťahy vo verejnom sektore

Hospodárska a finančná kríza vytvorila tlak na pracovnoprávne vzťahy vo verejnom sektore. Kontrola účinnosti a efektívnosti verejných výdavkov sa stáva dôslednejšou, spochybnila sa úloha kľúčových zainteresovaných strán, ako sú napríklad odborové zväzy verejného sektora, a formálne autonómni

zamestnávateľa s preverenými právomocami sa musia podrobovať prísnej kontrole financií a riadenia zo strany ústredia vlády. Je nesporné, že reakcia na prvú fázu krízy sa týkala spočiatku najmä súkromného sektora, vlády sa však neskôr zamerali na verejný sektor ako na kľúčovú sféru prispôsobenia a ich cieľom bolo zároveň dosiahnuť spravodlivejšie rozdelenie nákladov na prispôsobenie sa danej situácii a podporovať odvetvové prerozdelenie v prospech obchodovateľných odvetví.

So zámerom fiškálnej konsolidácie sa vlády pokúsili znížiť výdavky rozsiahlym zmrazením miezd, znižovaním miezd, znížením počtu zamestnancov a zmenami dôchodkového systému. Došlo aj k reforme pracovného času a revízii zorov organizácie práce s cieľom zlepšiť nákladovú efektívnosť. Tieto opatrenia pre svoju povahu neboli vždy prijaté s plnou zhodou odborových zväzov. Vo všeobecnejšej rovine sa postup prispôsobovania veľmi líši od stratégií, ktoré vykonáva súkromný sektor, ako bolo opísané v správe Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2010. Niektoré opatrenia síce možno odôvodniť potrebou fiškálneho prispôsobenia, v niektorých prípadoch sa však zhoršila klíma pracovnoprávných vzťahov.

I keď kríza postihla všetky členské štáty, postup a závažnosť prispôsobenia sa v jednotlivých krajinách líšili. Neexistuje priama deliaca čiara medzi severoeurópskymi krajinami a krajinami Stredomorja, ako sa často predpokladá. Prvá skupina krajín, ktorú predstavuje Grécko, Írsko a Portugalsko, má najväčšie programy prispôsobenia, pretože čelí zložitej úlohe vykonať fiškálnu konsolidáciu a zvýšiť efektívnosť verejných služieb. Keďže tieto krajiny majú len obmedzenú tradíciu štrukturálnej reformy verejného sektora, vplyv fiškálnej konsolidácie je pomerne väčší a sociálny dialóg vo verejnom sektore ťažší. V rôznych politických a hospodárskych súvislostiach tento model prispôsobenia ilustrujú úsporné programy v pobaltských štátoch, ale aj v Maďarsku a Rumunsku. V týchto prípadoch, s výnimkou Írska, vlády nepriniesli dohodnuté zmeny pracovnoprávných vzťahov vo verejnom sektore prostredníctvom postupu sociálneho dialógu. Namiesto toho boli pracovníkom verejnej sféry uložené jednostranné zmeny platov a pracovných podmienok, a to obvykle pri niekoľkých príležitostiach.

Druhá skupina krajín nie je imúnna voči tlakom fiškálnej konsolidácie, ale načasovanie a forma programov prispôsobenia je pod priamejšou kontrolou národných vlád. Tieto programy zvyčajne zahŕňajú úpravu alebo pokračovanie štrukturálnych reforiem, ktoré majú zvýšiť účinnosť a efektívnosť verejného sektora. Vzhľadom na závažnosť hospodárskej a finančnej krízy majú úsporné opatrenia ešte stále výrazný vplyv na pracovníkov verejného sektora, ale došlo k zmierneniu diskontinuity v porovnaní s predchádzajúcimi reformami organizácie a riadenia. Tieto krajiny do istej miery využili hospodárske opatrenia, ale vo viac-menej zriedenej forme – zmrazenie platov namiesto ich znižovania, obmedzenia pri prijímaní nových pracovníkov namiesto bezprostredného zníženia počtu zamestnancov.

Dôležitým rozdielom oproti prvej skupine krajín nie je veľkosť verejného sektora, ale dedičstvo modernizácie. Túto skupinu predstavuje Nemecko a severské krajiny, ale aj Francúzsko, Holandsko a s niektorými výhradami aj Spojené kráľovstvo. Tieto krajiny nečelia bezprostrednej finančnej kríze a nepokojom na trhu, ale pokračujú v dlhodobých reformách pracovno-právnych vzťahov vo verejnom sektore. Sociálny dialóg býva často napätý, ale vzniká aj sústredenejšie úsilie o konzultácie a rokovanie s pracovníkmi verejného sektora.

Reakcia na úsporné opatrenia naznačuje výrazné zmeny dlhodobých trendov. Súborom uplatnených úsporných opatrení v pracovnoprávných vzťahoch vo verejnom sektore sa upevňujú kroky smerujúce k unilateralizmu zhora nadol. To má dôsledky rovnako pre zamestnávateľov, ako aj pracovníkov v tomto odvetví. Na strane zamestnávateľov sa sústavne znižuje manévrovací priestor vedúcich pracovníkov vo verejnej správe, pretože títo vedúci pracovníci majú čoraz menej zdrojov na investície, ale sú pod tlakom, aby spĺňali fiškálne ciele. Tým sa podporujú stratégie, ktoré znižujú náklady práce s menším počtom pracovníkov, ktorí sú zamestnaní za menej výhodných podmienok, čo vyvoláva otázku, do akej miery zostáva verejný sektor vzorovým zamestnávateľom. Regulácia pracovného pomeru prostredníctvom kolektívneho vyjednávania je navyše veľmi obmedzená vzhľadom na zníženie dostupných zdrojov, zmrazenie miezd a odstavenie mechanizmov normálneho vyjednávania. Vzniká nový centralizovaný unilateralizmus, ktorý pripomína tradičnú jednostrannú reguláciu pracovnoprávných vzťahov vo verejnom sektore ústrednými politickými orgánmi, pričom sa kladie nový dôraz na účinnosť a efektivitu, a nie na neustrannosť a spravodlivosť.

Z hľadiska odborov sa verejný sektor nevzdal pokusov pôsobiť ako vzorový zamestnávateľ, ale táto zásada má oveľa nižšiu prioritu ako v minulosti. Odborové zväzy vo verejnom sektore sa dostali pod tlak a ich úloha sa vzhľadom na väčšinu aktuálnych reforiem oslabuje. Hrozí nebezpečenstvo, že z dôvodu vzájomného neporozumenia sa v reformách budú podporovať iba úspory a otázka kvality služieb a schopnosti poskytovať tieto služby zostane otvorená.

5. kapitola: Ekologickejší sociálny dialóg

Hlavným záväzkom stratégie Európa 2020 je dosiahnuť prechod k trvalej udržateľnosti klímy a životného prostredia, a to najmä z hľadiska energetických zdrojov. Tento cieľ sa má naplniť politicky vedenou cestou, majú sa dosiahnuť nižšie emisie skleníkových plynov, viac energie by malo pochádzať z obnoviteľných zdrojov a mala by sa znížiť spotreba energie. Vytváranie nových pracovných miest a premena existujúcich pracovných miest na ekologické a ekologickejšie pracovné miesta si bude vyžadovať nové zručnosti a zmenu postojov. Kľúčovou otázkou je úloha, ktorú by sociálni partneri mohli zohrávať v tomto smere, či

už z vlastnej iniciatívy, alebo na výzvu orgánov verejnej moci. Zapojenie sociálnych partnerov do tejto agendy sa postupne zvyšuje, ale celkový stav v Európe nie je ani zďaleka homogénny. Existuje široká škála praktík, pokiaľ ide o úroveň zapojenia a mobilizácie. Málo vieme o potenciálnom vplyve procesu ekologizácie na kvalitu pracovných miest a pozitívny vplyv by sa nemal brať ako samozrejmosť. Sociálni aktéri sú presvedčení, že pokiaľ ide o kvalitu pracovných miest, ekologizácia bude mať v prvom rade najväčší vplyv na zložku zručností a odbornej prípravy, ale menší vplyv na kariéru a istotu zamestnania, pracovný čas a čas pracovného voľna, zdravie a bezpečnosť či sociálnu infraštruktúru.

Príklady sociálneho dialógu týkajúceho sa týchto otázok možno nájsť predovšetkým v odvetviach, v ktorých už sociálni partneri majú dobré zastúpenie. V novovznikajúcich odvetviach je dialóg len slabý alebo žiadny. V odvetví elektrickej energie a výroby elektriny z obnoviteľných zdrojov ho určuje miera, do akej je daný zdroj energie osvedčený. Toto pododvetvie je dobre zastúpené tradičnými aktérmi v etablovaných spoločnostiach iba v prípadoch, keď sa výroba elektriny z obnoviteľných zdrojov v určitej krajine uskutočňuje už relatívne dlho (napr. výroba elektrickej energie z vody) alebo keď etablovaní poskytovatelia energie čoraz viac využívajú obnoviteľné zdroje. V novovznikajúcich odvetviach (napr. pri výrobe energie z biomasy, vetra a fotovoltických zdrojov) sú spoločnosti veľmi rôznorodé. Mnohé z nich sú veľmi malé subjekty v odľahlých oblastiach, a teda mimo dosahu a záujmu sociálnych partnerov. Na strane zamestnávateľov sa vyformovalo veľa obchodných združení, ktoré majú zastupovať formy pôsobiace v tomto odvetví, ale tieto združenia sa zatiaľ nevyvinuli na plnohodnotné organizácie sociálnych partnerov s právom vyjednávať. Na strane odborov v niektorých krajinách vidieť príklady stratégií aktívneho náboru do novovznikajúcich odvetví, napríklad v Nemecku, Portugalsku a Spojenom kráľovstve. V iných krajinách, napríklad na Malte a Cypre, je odvetvie obnoviteľných energií ešte stále v plienkach a nezistili sa žiadne pokusy o ich zastúpenie.

Kým záväzok Európy k prechodu na nízkouhlíkové hospodárstvo je jednoznačný, nedávne zníženie verejných dotácií, daňových stimulov, výkupných cien a inej verejnej podpory, motivované úspornými opatreniami, by mohli spomaliť proces ekologizácie. Z údajov z Európskeho monitora reštrukturalizácie (ERM) vyplýva, že ekologické sektory, podobne ako všetky mladé odvetvia čelia značnej miere nepokoja. Týka sa to väčšinou spoločností v oblasti výroby solárnej a veternej energie, ktoré sa dostali pod tlak z dôvodu nadmernej kapacity a vyššej konkurencie z Číny, k čomu sa pridala aj skutočnosť, že niektoré členské štáty zmenili režimy podpory pre tieto odvetvia. Nárast počtu pracovných miest v ekologickej časti hospodárstva je však kladný po celý čas trvania recesie a predpokladá sa, že bude aj naďalej pomerne silný. Zaregistrovali sa prípady tvorby pracovných miest vyžadujúcich si značné vedomosti v oblasti obnoviteľných zdrojov a energetickej účinnosti.

Pre úspešný prechod na nízkouhlíkové hospodárstvo je nevyhnutné posilniť a podporovať činnosti sociálnych partnerov na všetkých úrovniach (európskej, vnútroštátnej, odvetvovej, regionálnej a podnikovej úrovni). Existujú zaujímavé iniciatívy sociálnych partnerov na rôznych úrovniach, poukazujúce na všetko, čo sa dá robiť. Niektoré významné otázky však aj naďalej zostávajú nevyriešené. Sľubne sa napríklad javí poskytovanie odborného vzdelávania a rekvalifikačných zariadení na odvetvovej úrovni a dostupnosť týchto opatrení zaisťuje, že k týmto zariadeniam budú mať prístup aj malé a stredne veľké podniky (MSP). Zapojenie MSP je zásadné, keďže novovznikajúce pododvetvia sú často roztrieštené. Ďalšou výzvou bude rovnomerné začlenenie zručností v nízkouhlíkovej oblasti do všetkých druhov odbornej prípravy, osnov a učňovskej praxe. Na podnikovej úrovni napokon môže pomôcť úsilie o organizačné ekoinovácie v oblasti účasti. Tento prístup by mohol spočívať v zapojení zamestnancov alebo zástupcov odborov do štruktúr ekologického riadenia, v rámci ktorého by boli zodpovední za odbornú prípravu v oblasti životného prostredia alebo za energetické audity, prípadne v zaradení cieľov energetickej účinnosti a výhod pre zamestnancov do kolektívnych zmlúv. Na európskej úrovni je významným nástrojom podpory prechodu pracovnej sily k ekologickejšiemu zručnostiam a pracovným miestam Európsky sociálny fond.

6. kapitola: Zapojenie sociálnych partnerov do systémov podpory v nezamestnanosti a dôchodkových systémov v EÚ

Systémy podpory v nezamestnanosti a dôchodkové systémy jednotlivých štátov sa značne líšia, ale spoločným znakom všetkých systémov sú otázky vnímania výhod a nevýhod zapojenia sociálnych partnerov do tvorby politiky. Presná povaha týchto otázok však závisí od takých hľadísk, ako sú napríklad vzťah medzi sociálnymi partnermi a tvorcami politik a skutočná úloha, ktorú zohrávajú. Zapojenie sociálnych partnerov do tvorby sociálnej politiky spočíva v interakcii pracovnoprávných vzťahov a sociálnej politiky, pretože mnohé výstupy sociálnej politiky, napríklad príspevky na sociálne zabezpečenie, majú priamy vplyv na čistú mzdu. Sociálnych partnerov to preto vťahuje hlbšie do diskusií o sociálnej politike a reforme sociálnych dávok. V minulosti existoval kompromis medzi vyjednanou mzdou a sociálnymi právami (t. j. menšie zvýšenie mzdy výmenou za lepšie sociálne práva), ale dnešná medzinárodná hospodárska súťaž a obmedzenie sociálnych výdavkov štátu už neumožňujú takýto kompromis. Vyvážený pohľad na úlohu zamestnávateľov a odborov je nevyhnutný, pokiaľ chceme pochopiť otázky, pred ktorými v súčasnosti stoja zamestnávatelia a odborové zväzy, posuny v zodpovednosti štátnych a neštátnych subjektov alebo dôsledky tejto situácie na príjmovú nerovnosť a sociálne zabezpečenie.

V otázke zapojenia sociálnych partnerov a ich vplyvu na systémy podpory v nezamestnanosti existujú spoločné trendy a úlohy, ako napríklad snaha o prispôsobenie sa trhu práce a hospodárskemu vývoju posledných 20 rokov alebo reakcia sociálnych partnerov na tento vývoj. Hospodárska kríza v poslednej dobe predstavuje obrovský problém pre systémy podpory v nezamestnanosti.

Zapojenie sociálnych partnerov do dôchodkov a dôchodkovej reformy je oblasť politiky, ktorá sa vzhľadom na meniace sa demografické podmienky považuje za mimoriadne prioritnú oblasť pre vládu. Podporiť sociálnych partnerov, aby sa zapojili do dôchodkovej reformy, má jasné výhody, ktoré súvisia so zaisťovaním udržateľných riešení tejto kľúčovej dlhodobej politickej témy. Panujú však obavy, že sociálni partneri možno nebudú schopní zabezpečiť radikálne reformy, ktoré sú v niektorých prípadoch nevyhnutné. V ostatných pár rokoch vyjadrili odborové zväzy v mnohých členských štátoch EÚ zásadný nesúhlas s plánmi dôchodkovej reformy. V niektorých prípadoch vlády prijali protinávryhy sociálnych partnerov, v iných prípadoch bol vplyv sociálnych partnerov zanedbateľný. Poskytovanie dôchodku z druhého a tretieho piliera je jednoznačne rastúcou oblasťou, ktorá vyplňa medzeru spôsobenú klesajúcim vyplácaním z prostriedkov štátu, čo predstavuje príležitosť pre sociálnych partnerov, aby boli oveľa aktívnejší pri formulácii a riadení jeho poskytovania, a to najmä v prípade zamestnaneckého dôchodkového poistenia.

Stále však treba riešiť zásadné problémy, v neposlednom rade i pretrvávajúci vplyv krízy. Vlády sú pod tlakom, aby uskutočnili reformy zamerané na znížovanie výdavkov v rámci úsporných opatrení v súvislosti s potrebou reagovať na demografický vývoj. Odborové zväzy a niekedy i zamestnávateľské organizácie boli v mnohých prípadoch proti vládnym plánom a niekedy sa im aj podarilo ovplyvniť politiku, ale samotná rýchlosť udalostí a nutnosť presadiť reformy s okamžitou platnosťou viedla k tomu, že vplyv sociálnych partnerov bol niekedy obmedzený.

Takýto vývoj prináša významné úlohy pre sociálnych partnerov. Vlády sú jednoznačne pod tlakom, aby našli riešenie na jednej strane na veľmi akútne problémy, ktoré prináša kríza, a na druhej strane na dlhodobejšie úlohy vyplývajúce z demografických a hospodárskych posunov. Hľadanie konsenzu so všetkými zainteresovanými stranami, napríklad so sociálnymi partnermi, je jedným zo spôsobov, ako to dosiahnuť. Sociálni partneri však budú musieť vyvinúť stratégie, ktoré im zabezpečia účasť pri rokovacom stole, keď vlády budú tvoriť rýchle reakcie na krízu. Vytvorenie dôchodkového zabezpečenia z druhého a tretieho piliera pre nich predstavuje skutočnú príležitosť, ako sa stať hlavnou zúčastnenou stranou reformy. Na to si však musia vybudovať dlhodobejšiu stratégiu, aby sa zaistilo ich postavenie ako aktéra pri rozvoji tohto druhu dôchodkového zabezpečenia namiesto spoliehania sa výlučne na štátnu reguláciu.

7. kapitola: Vývoj európskeho sociálneho dialógu v období rokov 2010 – 2012

Štruktúry sociálneho dialógu na európskej úrovni zostávajú aj naďalej významným fórom pre diskusie a rokovania medzi sociálnymi partnermi naprieč jednotlivými odvetvami, ako aj na rezortnej sociálnej úrovni v rámci EÚ. Zástupcovia vedenia a zamestnancov sa v uplynulých dvoch rokoch dohodli na viac ako 70 spoločných textoch, zrealizovali mnohé projekty a začali spolupracovať v nových hospodárskych odvetviach. Rok 2012 celkovo priniesol veľký počet dohôd podpísaných medzi sociálnymi partnermi. Sociálni partneri vyžadovali vykonanie dvoch z nich – dohody ustanovujúcej minimálne normy vo vnútrozemskej vodnej doprave a v kaderníckych službách, prostredníctvom právnych predpisov EÚ podľa článku 155 ods. 2 ZFEÚ, a rovnaká požiadavka sa očakáva od sociálnych partnerov v odvetví morského rybolovu po vypracovaní predmetnej dohody. Tieto požiadavky, a predovšetkým požiadavka týkajúca sa kadernického sektora, sa v roku 2012 dostali do pozornosti niektorých médií a stali sa predmetom politickej debaty. Komisia posudzuje obe dohody nestranné a zatiaľ neprijala rozhodnutie, či navrhne ich legislatívne vykonanie. Naopak, novú dohodu v odvetví profesionálneho futbalu budú sociálni partneri realizovať samostatne v súlade s postupmi a praxou špecifickou pre riadenie, prácu a členské štáty. Medziodvetvoví sociálni partneri viedli už od decembra 2011 rokovania o preskúmaní smernice o pracovnom čase, ktoré sa však na konci roka 2012 skončili bez dohody.

Dôsledky finančnej a hospodárskej krízy v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti zostávajú prioritou pre medziodvetvových sociálnych partnerov, ako aj pre výbory sociálneho dialógu v mnohých sektoroch. Niekoľko výborov zastupujúcich zamestnávateľov a zamestnancov z verejného sektora riešilo najmä vplyv reštrukturalizácie verejného sektora vyvolaný hlbokou dlhovou krízou. Koncom roka 2012 sociálni partneri v sektore ústrednej štátnej správy prijali akčný rámec v oblasti kvalitných služieb, v ktorom sa zavazujú zaviesť základné hodnoty služieb všeobecného záujmu s cieľom posilniť rozvoj, viditeľnosť a prispôsobivosť verejných služieb v kontexte krízy. V roku 2012 sociálni partneri v miestnej a regionálnej samospráve prijali niekoľko odporúčaní, ktoré vytvárajú rámec pre činnosť, ktorá má prispieť k sociálnej a udržateľnej Európe na miestnej a regionálnej úrovni. Tento rámec má podporiť verejný sektor ako zamestnávateľa. Celkovým cieľom je lepšie pripraviť zamestnancov a miestne a regionálne samosprávy ako zamestnávateľov na meniace sa zamestnanecké podmienky. Sociálni partneri z ústrednej štátnej správy a miestnych a regionálnych samospráv prijali aj spoločné stanoviská k vplyvom hospodárskej krízy. Zástupcovia školstva, nemocníc a zdravotníctva pracovali na širších reštrukturalizačných postupoch.

Sociálni partneri z odvetvia energetiky aktívne reagovali na politiky Európskej komisie zamerané na zmiernenie zmeny klímy.

Kľúčovými otázkami boli sociálny rozmer energetickej cestovnej mapy 2050 a hladký a spravodlivý prechod k ekologickejšej a udržateľnejšej energetike. Predpokladá sa, že odvetvie energetiky prejde v najbližších rokoch rozsiahlou premenou. Sociálni partneri zdôraznili význam sociálneho dialógu a konzultácií v týchto búrlivých časoch.

Okrem úloh vyplývajúcich z krízy a ekologizácie hospodárstva prácu výborov pre sociálny dialóg významne ovplyvňovali aj ďalšie otázky. Podnetmi pre prácu výborov pre sociálny dialóg sú okrem vlastných iniciatív sociálnych partnerov aj konzultácie s Komisiou a zapojenie sociálnych partnerov do posudzovania vplyvov. Pre mnohé výbory je bezpečnosť a ochrana zdravia naďalej dôležitou politickou oblasťou a v minulých dvoch rokoch sme zaznamenali niekoľko nových iniciatív v tejto oblasti vrátane projektov, spoločných stanovísk, spoločných vyhlásení a výmeny informácií v rôznych sektoroch od poľnohospodárstva cez stavebníctvo až po verejné služby. Sociálni partneri v oblasti súkromných bezpečnostných služieb, civilného letectva a cestnej dopravy diskutovali na súvisiacu tému pracovných podmienok. Pokračovali aj vo svojej práci na budovaní kapacít, a to najmä v nových členských štátoch. Opatrenia zamerané na budovanie kapacít, zvyčajne vo forme rôznych projektov a školení, sa organizovali okrem iného v stavebníctve, poľnohospodárstve, bankovníctve a poisťovníctve.

V medziodvetvových aj rezortných výboroch pre sociálny dialóg sa diskutovalo o politikách zamestnanosti, odbornej príprave a zručnostiach. Spoločná štúdia o flexibilitate, ktorú realizovali medziodvetvoví sociálni partneri, preukázala, že flexibilita môže predstavovať riešenie obojstranne výhodné pre odbory aj zamestnávateľov, pokiaľ sa vykoná správne. Štúdia však poukázala aj na mnoho problémov spojených s konceptom flexibilitaty a priniesla znepokojivé výsledky z niekoľkých členských štátov.

Rodová rovnosť je i naďalej dôležitou témou pre sociálnych partnerov. Je potrebné posilniť záväzky a opatrenia na presadzovanie rodovej rovnosti prostredníctvom sociálneho dialógu a tripartity. Realizovali sa projekty týkajúce sa zamestnanosti žien v sektore mestskej verejnej dopravy a žien v železničnej doprave s cieľom zhromaždiť údaje, zdôrazniť osvedčené postupy a vypracovať odporúčania. V audiovizuálnom odvetví sa prijal rámec opatrení, ktorými sa majú riešiť otázky rovnakého odmeňovania alebo zosúladenia práce a osobného života. Rovnaké odmeňovanie mužov a žien bolo hlavnou témou spoločného vyhlásenia, na ktorom sa dohodli sociálni partneri v sektore ústrednej štátnej správy. Je však potrebné rozšíriť záber odvetví a podporovať európskych sociálnych partnerov, aby otázku rodovej rovnosti profilovali v programe ako horizontálnu prioritu a aby vykonávali konkrétne opatrenia nielen v oblasti rozdielneho odmeňovania mužov a žien, ale aj pri iných prioritách, ktoré boli v minulosti zahrnuté do akčného rámca. *Potrebné sú najmä kroky na zníženie rodovej segregácie, zlepšenie rovnováhy pracovného a rodinného života v odvetviach,*

v ktorých väčšinou dominujú muži, a na riešenie rozdielneho odmeňovania žien a mužov v odvetviach, kde väčšinou prevládajú ženy.

Sociálni partneri z rôznych sektorov sa okrem toho rozhodli, že budú spoločne riešiť niektoré problémy nadrezortného významu. Výsledkom týchto iniciatív sú usmernenia, ktoré podpísali európski sociálni partneri v sektoroch nemocníc, regionálnej a miestnej samosprávy, školstva, obchodu a súkromných bezpečnostných služieb pre boj proti násiliu a obťažovaniu páchanému treťou stranou v súvislosti s prácou. Sociálni partneri z oblasti upratovacích služieb, stravovacích služieb a textilného priemyslu sa tiež pripojili k iniciatíve výboru pre sociálny dialóg v súkromných bezpečnostných službách, aby prijali spoločné stanovisko o sociálnych povinnostiach uchádzačov vo výberových konaniach.

Počet výborov pre sociálny dialóg sa stále zvyšuje. V roku 2012 bol založený 41. rezortný výbor pre sociálny dialóg v potravinárskom a nápojovom priemysle. Európske rezortné výbory pre sociálny dialóg teraz existujú v prakticky všetkých priemyselných odvetviach. Sociálni partneri zo sektorov grafiky, prístavov, športu a aktívneho trávenia voľného času tiež pracujú na vytvorení výborov pre sociálny dialóg v blízkej budúcnosti.

8. kapitola: Preskúmanie európskych pracovnoprávných predpisov z rokov 2010 – 2012

V rámci celkovej stratégie Európa 2020 a konkrétne v rámci programu pre nové zručnosti a pracovné miesta sa legislatívne iniciatívy EÚ z obdobia rokov 2010 – 2012 zameriavali na zlepšenie fungovania trhu práce a skvalitnenie pracovných miest v situácii rekordnej nezamestnanosti, zhoršujúcich sa pracovných podmienok v čase krízy, ale aj na rôznorodé výsledky kvality pracovných miest v Európe za ostatných desať rokov. V tejto súvislosti sa Komisia zamerala v prvom rade na revíziu právnych predpisov EÚ a na podporu miernych nástrojov ako súčasť inteligentnejšieho právneho rámca EÚ pre zamestnanosť, a v druhom rade na preskúmanie európskej stratégie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Na európskej úrovni boli sociálni partneri veľmi aktívni a úspešní pri uzatvorení niekoľkých európskych dohôd (podrobnejšie v 7. kapitole). Táto kapitola je venovaná aj výkladu ustanovení smerníc EÚ s príkladmi viacerých rozsudkov Európskeho súdneho dvora v oblasti vykonávania pracovného práva, ako aj bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

K veľkým medziodvetvovým posunom v pracovnom práve EÚ patrí legislatívny návrh Komisie na zlepšenie presadzovania smernice o vysielaní pracovníkov a aktuálne preskúmanie smernice o pracovnom čase. Pokiaľ ide o smernicu o pracovnom čase, hlavní medziodvetvoví sociálni partneri na úrovni EÚ viedli rokovania týkajúce sa preskúmania, ktoré sa však na konci roka 2012 skončili bez dohody. Sektorové dohody uzatvorené medzi rezortnými sociálnymi partnermi v odvetví vnútrozemskej vodnej dopravy a v odvetví kaderníckych služieb v súčasnosti posudzujú útvary Komisie s ohľadom na ich prípadné predloženie Rade na schválenie (podrobnejšie v 7. kapitole). Smernica č. 2009/13/ES, ktorou sa vykonáva dohoda sociálnych partnerov o Dohovore o pracovných normách v námornej doprave (MOP, 2006) nadobudne účinnosť 20. augusta 2013, teda súčasne s nadobudnutím platnosti uvedeného dohovoru. Po druhej fáze konzultácií so sociálnymi partnermi o preskúmaní vylúčenia námorníkov z osobnej pôsobnosti súboru smerníc v oblasti pracovného práva EÚ Komisia v súčasnosti dokončuje hodnotenie vplyvu a zvažuje návrh týkajúci sa následných iniciatív v tejto oblasti. V členských štátoch sa vykonáva smernica o dočasnej agentúrnej práci a prepracovaná smernica o európskych zamestnancových radách.

V súlade so zásadami inteligentnej regulácie Komisia posúdila fungovanie a vplyv viacerých smerníc s cieľom vyhodnotiť, či sú vhodné na daný účel, alebo či ich netreba spresniť alebo aktualizovať. Vo sfére pracovného práva sa v súčasnosti vykonáva prvá kontrola vhodnosti v oblasti informovania a konzultovania zamestnancov pri práci. V uplynulých dvoch rokoch sa uskutočnilo šesť rôznych preskúmaní vykonávania smerníc.

V pracovnom dokumente útvarov Komisie o priebežnom hodnotení stratégie EÚ v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia sa píše, že v EÚ každoročne zomrie viac ako 5 500 pracovníkov z dôvodu pracovného úrazu, čo svedčí o tom, že opatrenia v tejto oblasti sú stále veľmi dôležité. V súčasnosti sa hodnotí aktuálna Európska stratégia pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na roky 2007 – 2012 a zistenia ovplyvnia nastavenie strategických priorít na obdobie 2013 – 2020. Ide o prvú kontrolu *ex-post*, ktorá zahŕňa celú oblasť sociálnej politiky.

Komisia sa napokon venuje aj prispôsobeniu existujúcich právnych predpisov novovznikajúcim alebo špecifickým rizikám (napr. rizikám elektromagnetických polí, tabakového dymu na pracovisku, porúch kostrovej a svalovej sústavy) a podieľala sa na vypracovaní miernych politických nástrojov, ako sú napríklad usmernenia k expozícii azbestu alebo osvedčené postupy v poľnohospodárstve.

Európska komisia

Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2012 – Zhrnutie

Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie

2012 — 12 s. — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-29121-0

ISSN 1831-2985

doi:10.2767/39602

Zhrnutie správy o pracovnoprávnych vzťahoch v Európe v roku 2012: Toto zhrnutie sumarizuje vývoj pracovnoprávnych vzťahov od predchádzajúceho vydania správy v roku 2010. Keďže finančná kríza prešla do krízy štátneho dlhu, vládne reformy mali zásadný vplyv na vzťahy medzi zamestnávateľmi, odbormi a orgánmi verejnej správy. Sociálny dialóg bol síce zdrojom odolnosti pri prekonávaní prvých dosahov krízy, ale jeho trvanie a hĺbka viedli k súčasnému nepriaznivému prostrediu pre sociálny dialóg. V zhrnutí sa však poukazuje na význam pokračujúceho, dobre štruktúrovaného dialógu a zdôrazňuje sa odhodlanie Komisie podporovať tento dialóg a posúvať ho vpred.

Zhrnutie je dostupné v elektronickom formáte vo všetkých úradných jazykoch EÚ. Kompletná správa je dostupná v angličtine v tlačenej formáte.

AKO ZÍSKAŤ PUBLIKÁCIE EÚ

Bezplatné publikácie:

- prostredníctvom webovej stránky EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- na zastúpeniach alebo delegáciách Európskej únie.
Ich kontaktné údaje nájdete na <http://ec.europa.eu> alebo si ich môžete vyžiadať faxom na čísle +352 292942758.

Platené publikácie:

- prostredníctvom webovej stránky EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Predplatné (napr. ročné série *Úradného vestníka Európskej únie*, zbierky rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie):

- prostredníctvom obchodných distribútorov Úradu pre vydávanie publikácií EÚ (http://publications.europa.eu/others/agents/index_sk.htm).

Zaujali vás **publikácie** Generálneho riaditeľstva pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie?

Na adrese <http://ec.europa.eu/social/publications> si ich môžete prevziať z internetu alebo požiadať o ich pravidelné bezplatné zasielanie.

Na adrese <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter> sa zároveň môžete zaregistrovať a odoberať bezplatný elektronický bulletin Európskej komisie *Social Europe e-newsletter*.

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

www.facebook.com/social europe



Úrad pre publikácie

ISBN 978-92-79-29121-0



9 789279 291210

doi:10.2767/39602