

Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2010

Zhrnutie



Sociálna Európa



Európska komisia

Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2010

Zhrnutie

Európska komisia

Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie
Oddelenie B1

Rukopis dokončený v októbri 2010

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

© Fotografia na obálke: 123RF

Pre 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 spoplatňujú.

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, 2011

ISBN 978-92-79-17902-0
doi:10.2767/15988

© Európska únia, 2011
Rozmnožovanie je povolené len so súhlasom autora.

Správa o Pracovnoprávných vzťahoch v Európe v roku 2010 poskytuje prehľad o trendoch a vývoji v kolektívnych vzťahoch medzi pracovníkmi, zamestnávateľmi a ich príslušnými zástupcami za posledné dva roky. Je to šiesta takáto správa Európskej komisie a vychádza z vydania z roku 2008. Keďže hodnotené obdobie sa zhodovalo s obdobím nástupu a šírenia najhoršej hospodárskej krízy v novodobej histórii, táto správa sa podrobne zaoberá spôsobom, akým sa systémy pracovnoprávných vzťahov v celej Európskej únii vyrovnali s touto krízou, pôsobili na jej priebeh a ovplyvnili výsledky.

Správa ukazuje, že hospodárska kríza priniesla subjektom pracovnoprávných vzťahov a organizáciám celej Európskej únie nebývalé výzvy. Vcelku sa pracovnoprávne vzťahy v Európe pod tlakom ukázali byť ako pevné a boli veľmi dôležité pri zmiernení účinkov recesie, hoci nie v rovnakej miere vo všetkých krajinách. Odborové zväzy a zamestnávateľské organizácie boli uznané za hlavných partnerov jednotlivých vlád snažiacich sa reagovať na krízu. Rokovania a konzultácie, do ktorých sa zapojili sociálni partneri, spolu s politikami menových a daňových stimulov, zohrali významnú úlohu pri obmedzovaní negatívnych sociálnych dôsledkov. Význam tohto sa však v jednotlivých členských štátoch značne líšil.

Recesia ukázala svoj prvotný najväčší vplyv v krajinách, ktoré boli najviac vystavené finančným pôvodom krízy, čo viedlo v týchto krajinách k počiatočnému napätiu medzi sociálnymi partnermi. Ako sa kríza šírila a v roku 2008 a na začiatku roku 2009 zasiahla viac členských štátov, v mnohých krajinách došlo medzi sociálnymi partnermi ku konsenzu o potrebe rýchleho zásahu s cieľom zachovať zamestnanosť a stimulovať hospodárstvo. Toto prebiehalo spolu s lepšie koordinovanou reakciou na krízu na európskej úrovni. Sociálny dialóg viedol v mnohých členských štátoch a sektoroch k inovatívnym reakciám, ako bolo napríklad zavedenie alebo rozšírenie systémov kratšieho pracovného času. Úspech týchto opatrení je zrejмый: celkový rast nezamestnanosti bol menej závažný, než sa vzhľadom na dramatický pokles hospodárskej aktivity očakávalo. Veľa firiem v celej Európskej únii využilo výhody sociálneho dialógu a sprievodné opatrenia vlády, čo im umožnilo absorbovať šok z recesie prostredníctvom vnútornej flexibility napríklad tým, že radšej znížili počet odpracovaných hodín, než aby boli nútení použiť externú flexibilitu a prepustiť pracovníkov.

Tento obraz však nie je jednotný v celej Európskej únii. Niektoré členské štáty boli obzvlášť ťažko zasiahnuté a zaznamenali masívne zvýšenie nezamestnanosti, zatiaľ čo v iných štátoch recesia skoro vôbec nebola. Rozdiely

v tradičnej úlohe a sile inštitúcií sociálneho dialógu rôznych krajín boli taktiež dôležitým faktorom pri určení toho, či bolo možné dôjsť ku kompromisu a dohode medzi sociálnymi partnermi. V dôsledku toho sa miera konsenzu alebo nezhôd medzi krajinami a medzi hospodárskymi odvetvami značne líšila, pričom v niekoľkých členských štátoch došlo ku konfliktom. V poslednej dobe sa tieto nezhody sústredili na nutnosť a rozsah zavedenia úsporných opatrení na zníženie deficitu verejných financií, reformy systému sociálneho zabezpečenia a dôchodkového systému a budúcej mzdovej politiky. Kým v prípade potreby dlhodobých reforiem a prezieravých reakcií na krízu došlo k všeobecnému konsenzu, nezhody týkajúce sa konkrétnych politických opatrení môžu pochádzať z podstatnejších rozdielov v názoroch medzi sociálnymi partnermi, týkajúcich sa základných príčin krízy.

Sociálni partneri však mali často vplyv pri oboznamovaní tvorcov politik na všetkých úrovniach s novými myšlienkami, keďže sú sprostredkovatelia, ktorí najlepšie poznajú svet práce. Počas krízy a napriek dosť značnému podielu konfliktu sa v celej Európe prepracovali k pozoruhodnej miere koordinácie a solidarity, značne odolávajúc pokušeniu žiadať o protekcionistické opatrenia jednotlivých štátov. Aj týmto sa táto recesia odlišovala od podobných udalostí v minulosti. Na európskej úrovni rôzne dohody uzavreté sociálnymi partnermi majú skutočný význam pre všetkých pracovníkov v Európskej únii, pretože riešia také otázky, ako sú napríklad rodičovská dovolenka, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci či inkluzívne trhy práce.

Okrem toho sociálni partneri na národnej, ako aj na európskej úrovni venujú stále väčšiu pozornosť prechodu na hospodárstvo s nízkou emisiou uhlíka a prispeli konkrétnymi návrhmi na investície do zelených technológií a zručností k plánom obnovy rôznych členských štátov. Z dlhodobého hľadiska bude sociálny dialóg rozhodujúci pre dobre riadený a sociálne spravodlivý prechod na hospodárstvo s nízkou emisiou uhlíka. Toto bude mať tiež pozitívny vplyv na uvedomenie si potreby rozšíriť špecifický výskum a inováciu, ktoré sa zaoberajú riešením týchto problémov. Okrem toho, že sociálni partneri prispievajú k tvorbe politiky týkajúcej sa klimatických zmien, vnášajú do svojho dialógu aj zelený rozmer, a to najmä na úrovni firiem. Priamo prispievajú k tomuto prechodu zvyšovaním informovanosti, etiketami alebo výskumom, aj keď v rôznej miere, v závislosti od kvality pracovnoprávných vzťahov v členských štátoch.

Ako sa v tejto správe uvádza, recesia má dôležité následky pre úlohu štátu a verejné politiky v spoločnosti

a hospodárstve. Hospodárska kríza zvyšuje tlak na modernizáciu verejných služieb, čo je zvýraznené potrebou konsolidovať verejné financie a znížiť deficity. Úspech politických opatrení vo verejnom sektore bude preto rozhodujúci pre schopnosť Európy natrvalo vystúpiť z krízy. Je potrebné, aby vlády a sociálni partneri uskutočnili dôležité rozhodnutia v procese modernizácie a štrukturálnych zmien vo verejných službách. Z tohto dôvodu sa bude ďalšie vydanie správy o Pracovnoprávných vzťahoch v Európe podrobnejšie zaoberať pracovnoprávnymi vzťahmi vo verejnom sektore.

V dohľadnej budúcnosti sociálni partneri majú hrať dôležitú úlohu v uskutočnení stratégie Európa 2020 pre inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast. Európa potrebuje naplno využiť potenciál sociálneho dialógu v oblasti riešenia problémov na všetkých úrovniach, ak sa majú realizovať jej ciele. Kríza ukázala, že systém európskych pracovnoprávných vzťahov je v celej svojej rozmanitosti a na všetkých úrovniach (firemnej, odvetvovej, medzi-odvetvovej, vnútroštátnej, európskej) z hľadiska úspechu a stability európskeho sociálneho modelu rozhodujúci a bude naďalej dôležitý, aj keď Európska únia sa dostane z krízy a vstúpi do nového obdobia rastu.

Štruktúra správy

Správa pozostáva zo siedmich kapitol. 1. kapitola poskytuje prehľad hlavných charakteristík inštitúcií pracovnoprávných vzťahov. Podáva správu o organizácii pracovníkov a zamestnávateľov, o kolektívnom vyjednávaní, o protestných pracovných opatreniach kolektívneho vyjednávanía a o zapojení štátu do pracovnoprávných vzťahov, pričom poskytuje prehľad zmien a trendov od prelomu storočia.

Druhá a tretia kapitola prinášajú analýzu vývoja sociálneho dialógu tvárou v tvár hospodárskej krízy. V 2. kapitole sa opisuje situácia prostredníctvom zhrnutia hlavných ekonomických parametrov recesie a politických diskusií medzi sociálnymi partnermi v členských štátoch a na úrovni EÚ. Kapitola skúma názory sociálnych partnerov na krízu a ich líšiace sa analýzy povahy krízy a stratégie ako sa z nej dostať, pričom poukazuje na to, kde došlo ku konsenzu a kde prevládali nezhody. V 3. kapitole sa uvádzajú konkrétne opatrenia na riešenie problémov uvedených v predchádzajúcej kapitole, na ktorých sa dohodli sociálni partneri, ich zavádzanie nového spôsobu práce a výsledky. V niektorých prípadoch boli na dennom poriadku skôr trvalé blokovanie a konflikty, než konsenzus. Analýza je zameraná tak na medziodvetvový rozmer, ako aj na vývoj na úrovni odvetví a firiem.

4. kapitola je venovaná vyjednávaniu o mzdách a minimálnym mzdám v členských štátoch s osobitným dôrazom na pokračujúcu decentralizáciu kolektívneho vyjednávanía a rastúce využívanie pružnosti miezd vo forme variabilných platobných systémov. V 5. kapitole sa skúmajú účinky, ktoré bude mať prechod na hospodárstvo s nízkou emisou uhlíka na systémy pracovnoprávných vzťahov a miera, do akej sa táto téma už uvádza v agende sociálnych partnerov. V tejto kapitole sa uvádza aj to, ako samotní sociálni partneri prispievajú k potrebnému dosiahnutiu ekologického hospodárstva a zodpovedajúcej reštrukturalizácii.

Posledné dve kapitoly správy poskytujú prehľad vývoja na európskej úrovni. 6. kapitola poskytuje prehľad aktivít výborov pre európsky sociálny dialóg, z ktorých mnohé aktívne riešia následky krízy. Kapitola poskytuje správu o mnohých nástrojoch, ktoré sa používajú v európskom sociálnom dialógu, od záväzných dohôd po návody, ktoré pomáhajú zaviesť reálne zlepšenia do každodenného života drvivej väčšiny pracovníkov a firiem v Európskej únii. Nakoniec 7. kapitola podrobne uvádza vývoj právnych predpisov týkajúcich sa zamestnanosti v EÚ, pričom sa zameriava na pracovné právo, právne predpisy vzťahujúce sa na bezpečnosť a ochranu zdravia a na práva na rovnosť príležitostí v zamestnaní.

1. kapitola: Trendy v európskych pracovnoprávných vzťahoch

Skoršie trendy smerujúce k poklesu odborovej hustoty, decentralizácii kolektívneho vyjednávanía a väčšej účasti zamestnávateľov ďalej pokračovali a do popredia sa dostala firemná úroveň. Je možné vidieť spojitost' vo vysokej úrovni organizácie zamestnávateľov, v rozsahu vyjednávanía a o niečo menej vo výraznom postavení vlády v pracovnoprávných vzťahoch.

Obraz systémov pracovnoprávných vzťahov v EÚ je rozmanitý. Organizácia sociálnych partnerov, kolektívne vyjednávanie o mzdách, základné pracovné podmienky a protestné pracovné opatrenie kolektívneho vyjednávanía zostávajú rozdielne. Iba tam, kde je možnosť intervencie EÚ – ako u zastúpenia zamestnancov v rámci podniku – je tendencia smerom k zblížovaniu zjavná.

Silu a prítomnosť odborových zväzov určujú rôzne faktory. Úroveň členstva je dôležitým určujúcim činiteľom sily odborových zväzov, zatiaľ čo štruktúra členstva ovplyvňuje mieru, do akej odbory môžu oprávnene tvrdiť,

že sú zástupcami pracovníkov alebo dokonca tých, ktorí sa v súčasnej dobe nachádzajú mimo trhu práce. Ďalšími faktormi sú podpora odborových zväzov, ktorú im poskytuje právny rámec; jednota a spolupráca vnútri a mimo odborového hnutia; vzťah s ostatnými aktérmi, vedúce postavenie, vnútorná organizácia a spoluúčasť členstva; súdržný hodnotový systém a postavenie odborov a ich vodcov v očiach verejnosti.

Odborové zväzy na európskej úrovni preukazujú vysoký stupeň jednoty. Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC) spája dohromady 64 národných konfederácií. ETUC je zastúpená v každej z 27 krajín EÚ a jej podiel na trhu na európskej úrovni je takmer 88 %.

Celkovo členstvo v odborových zväzoch stále klesá, ale medzi jednotlivými krajinami existujú veľké rozdiely. Podiel členov odborov medzi všetkými pracovníkmi dnešnej EÚ-27 klesol z 27,8 % v roku 2000 na 23,4 % v roku 2008, pričom odbory stratili takmer 3 milióny členov. Je to výsledok nižšieho a klesajúceho počtu pracovníkov organizovaných v odboroch medzi mladými ľuďmi a ťažkosti pri nábore a udržaní si členov v sektore služieb, v malých firmách a medzi ľuďmi s pracovnými zmluvami na pružný pracovný čas a na dobu určitú. V dôsledku toho odbory starnú a sú stále viac odkázané na verejný sektor. Oznámené straty pracovných miest vo verejnom sektore preto predstavujú pre odbory hrozbu, keďže práve tam majú najvyšší počet členov skoro vo všetkých krajinách. V rámci tohto všeobecného trendu existujú medzi krajinami obrovské rozdiely. V roku 2008 sa odborová hustota pohybovala od 68,8 % vo Švédsku po 7,6 % v Estónsku. Odborové zväzy v Litve, Estónsku, na Slovensku, v Českej republike a Poľsku zaznamenali v percentuálnom vyjadrení najväčší pokles členstva od roku 2000, zatiaľ čo v Španielsku, na Cypre, v Grécku, Belgicku a Taliansku sa počet členov odborov zvýšil. Ale iba v Belgicku sa nezaznamenal žiadny pokles v podiele členov odborov medzi všetkými pracovníkmi.

Pokiaľ ide o združenia zamestnávateľov, kľúčovými otázkami sú skôr disciplína a súdržnosť, než členstvo. Národné konfederácie zamestnávateľov v EÚ počtom preyšujú národné konfederácie odborových zväzov. Združenia zamestnávateľov na odvetvovej úrovni majú tendenciu byť viac diferencovanými a početnejšími ako odborové zväzy. Kolektívne vyjednanie často už nie je ich hlavnou úlohou. Služby a lobovanie sa stali oveľa významnejšími. Organizačná centralizácia zamestnávateľov je vo všetkých členských štátoch nižšia než centralizácia odborov, čo je výsledkom nižšej autority a väčšieho roztrieštenia organizácií zamestnávateľov.

Zamestnávateľov zastupujú na európskej úrovni tri organizácie. BusinessEurope je hlavnou organizáciou pre podnikanie vo všetkých sektoroch súkromného hospodárstva. Európska asociácia živnostníkov, obchodníkov a malých a stredných podnikov (UEAPME) zastupuje malé a stredné podniky v Európe. Európske centrum podnikov s verejnou účasťou a podnikov všeobecného hospodárskeho záujmu (CEEP, Centre européen des entreprises publiques) zastupuje podniky a organizácie s verejnou účasťou alebo podniky vykonávajúce aktivity všeobecného hospodárskeho záujmu.

Na odvetvovej úrovni existuje medzi európskymi organizáciami zamestnávateľov ešte väčšia rôznorodosť. Avšak iba menšina z nich sú organizácie zamestnávateľov v užšom zmysle slova. Takéto organizácie je možné nájsť hlavne v tých sektoroch, v ktorých sa vyvinul odvetvový sociálny dialóg (pozri 6. kapitolu).

Hustota organizácií zamestnávateľov je viac než dvojnásobná v porovnaní s hustotou odborových zväzov, ale zatiaľ čo úroveň organizácií zamestnávateľov sa v EÚ javí ako stabilná a vysoká, asociácie zamestnávateľov čelia zmenám vo svojom prostredí, ako sú napríklad národné a nadnárodné fúzie spoločností, väčšiemu dôrazu na podnikové ako na odvetvové vyjednanie a tlaku na väčšiu efektívnosť v európskom a celosvetovom zastúpení.

Úloha, pokrytie a účinnosť kolektívneho vyjednanie sa vo všetkých členských štátoch EÚ značne líšia. Dve tretiny veľkej väčšiny európskych zamestnancov sú kryté kolektívnymi zmluvami, ale decentralizácia stanovenia reálnej mzdy pokračuje a odvetvové dohody sa stále viac menia a dopĺňajú zmluvami a dohodami uzavretými na podnikovej úrovni.

Ako sa uvádza v správe o Pracovnoprávných vzťahoch v Európe v roku 2008, je to skôr miera organizovanosti zamestnávateľov ako miera organizovanosti v odboroch, čo určuje úroveň pokrytia kolektívnym vyjednaním. Vysoká úroveň pokrytia vyjednaním sa vyskytuje pri vyjednaní, na ktorom sa podieľajú viacerí zamestnávateľa a vyžaduje si existenciu zamestnávateľských organizácií s mandátom uzatvárať dohody so zástupcami zamestnancov.

Štatutárne zastúpenie zamestnancov na úrovni spoločností je kľúčovou vlastnosťou systémov európskych pracovnoprávných vzťahov. Základom právnych ustanovení je smernica 2002/14/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve. Je zjavná určitá konvergencia

smerom k širšiemu vymedzeniu práv, predsa však existuje obava, že cezhraničné fúzie a zvýšená miera preberania finančného rizika oslabujú odborové rady a iné zastupiteľské orgány zamestnancov viac ako kedykoľvek predtým.

Štát je do pracovnoprávných vzťahov zapojený rôznymi spôsobmi. Štát môže ovplyvňovať rozhodnutia týkajúce sa miezd, pracovnej doby a pracovných podmienok. Intervencia vlády je spojená so zákonom stanovenými minimálnymi mzdami, s rozšírením kolektívnych dohôd a rokovaniami o dohodách so sociálnymi partnermi. Priama intervencia vlády má tendenciu byť náhradou za koordináciu samotných sociálnych partnerov.

2. kapitola: Kríza: výzvy a perspektívy sociálnych partnerov

Hospodárska kríza bola pre systémy európskych pracovnoprávných vzťahov nebyvalou výzvou. Hospodárska a finančná kríza priniesla akterom v oblasti pracovnoprávných vzťahov a organizáciám v celej EÚ hrozivé výzvy. V strednej a juhovýchodnej Európe sa táto najhoršia kríza od prechodu na trhové hospodárstvo pred dvoma desaťročiami ukázala byť tvrdou skúškou pre organizácie v oblasti pracovnoprávných vzťahov, ktoré odvtedy vznikli.

Zatiaľ čo rozsah a časovanie recesie ukazovali odlišnosti v jednotlivých členských štátoch, HDP EÚ klesol medzi prvou polovicou roka 2008 a prvými šiestimi mesiacmi roka 2009 o viac ako 5 %. Rast sa obnovil až na začiatku roku 2010. Závažnosť krízy sa medzi krajinami líšila, v rozsahu od poklesu HDP v Pobaltských štátoch o 15 % po mierny rast v Poľsku. Nástup recesie a načasovanie obnoveného rastu sa v členských štátoch taktiež líšili.

Vo väčšine krajín klesla spotreba domácností v menšej miere než HDP, takže kúpna sila bola dôležitým faktorom pri udržiavaní hospodárskej činnosti. Smer vývoja v spotrebe s 1,4 % rastom reálnej mzdy v EÚ v roku 2009 odrážal vývoj miezd až do konca roku 2009. Mzdy na rozdiel od tohto trendu klesli niekedy prudko, ako to bolo v Pobaltských štátoch, Írsku, Grécku a Maďarsku, zatiaľ čo v Nemecku, Francúzsku, Švédsku a v Spojenom kráľovstve v podstate stagnovali.

V roku 2009 bol rast nominálnych pracovných nákladov nižší než v roku 2008, ale 1,5-krát vyšší ako rast nominálnych miezd. Produktivita v celej EÚ klesla v roku 2009 o 2,5 % a jednotkové pracovné náklady vzrástli v roku 2009 v reálnom vyjadrení o 3,0 %. Kríza mala dramatický vplyv na verejné financie v členských štátoch.

Verejný deficit v celej EÚ sa zvýšil z 2,3 % HDP v roku 2008 na 6,8 % v roku 2009; v 11 členských štátoch deficit vzrástol o viac než 5 % HDP.

Vo všeobecnosti následky krízy v oblasti zamestnanosti v EÚ neboli až také vážne, ako sa možno očakávalo. Medzi druhým štvrťrokom roku 2008 a 2010 poklesla zamestnanosť v celej EÚ o 2,5 %, čo je menej než polovičná úroveň poklesu HDP. V každom z prvých troch štvrťrokov roku 2010 vzrástla nezamestnanosť na rekordných 9,6 %. V značnej miere bola recesia riešená prostredníctvom internej flexibility firiem, a to skôr znížením počtu odpracovaných hodín, ako nadstavom. Systémy kratšieho pracovného času a ďalšie kolektívne dohodnuté úpravy pracovného času zohrali v tomto výsledku významnú úlohu (pozri 3. kapitolu).

Rozmer a načasovanie poklesu zamestnanosti boli odlišné v jednotlivých krajinách, pričom pobaltské štáty, Írsko a Španielsko boli obzvlášť ťažko zasiahnuté poklesom zamestnanosti, ktorý odrážal alebo prevyšoval pokles HDP. Pracovníci zamestnaní na základe dočasnej pracovnej zmluvy boli vystavení väčšiemu riziku straty pracovného miesta než tí, ktorí boli zamestnaní na základe zmlúv na dobu neurčitú alebo stáli zamestnanci.

Príčinou rôznych výsledkov vo vývoji hospodárstva a zamestnanosti sú dva hlavné faktory. Ekonomiky prešli rôznymi druhmi recesie, ktoré mali pôvod buď v odvetví stavebníctva a nehnuteľností, pričom spôsobili okamžité straty pracovných miest, alebo boli spôsobené kolapsom v podnikateľskej dôvere a obchode, čo malo vplyv predovšetkým na výrobu. Reakcie sociálnych partnerov a verejných orgánov na krízu sa rozchádzali, a to môže vysvetľovať výsledky (pozri 3. kapitolu).

Vo vplyve recesie boli dôležité rozdiely medzi odvetviami. Priemyselný sektor bol postihnutý najťažšie, hoci zníženie počtu odpracovaných hodín vyvážilo časť poklesu v činnosti, takže pokles zamestnanosti vo výrobe bol podstatne menší než pokles v objeme výroby. Verejné služby prispeli počas najhoršieho obdobia krízy k udržaniu hospodárskej činnosti, ale úsporné rozpočtové opatrenia pravdepodobne prerušia túto úlohu verejného sektora.

Sociálni partneri na začiatku súhlasili s tým, že sú potrebné verejné stimulačné opatrenia, aj keď s rozdielmi v dôraze. Organizácie zamestnávatelov uprednostňovali zabezpečenie prístupu spoločností k úverom, opatrenia na zníženie pracovných nákladov a zníženie daní. Odborové zväzy žiadali väčší fiškálny stimul a opatrenia na udržanie kúpnej sily a zvýšenie verejných investícií.

Miera konsenzu a konfliktu medzi sociálnymi partnermi sa v jednotlivých členských štátoch líšili v značnej miere. V 12 krajinách prevládal konsenzus. Medzi nich patrí pôvodných 15 členských štátov EÚ so silnými inštitúciami sociálneho dialógu. Aj v ostatných štátoch aspoň čiastočne prevládal konsenzus, pričom štruktúry tripartity sa zmobilizovali a/alebo vytvorili sa spoločné platformy medzi sociálnymi partnermi. V 11 krajinách prevládali nezhody. Ani na základe vážnosti krízy, ani na základe rozdielov v systémoch pracovnoprávných vzťahov nie je možné vysvetliť prevahu konsenzu či konfliktu. K týmto krajinám patria členské štáty s pomerne slabými inštitúciami sociálneho dialógu, ale tiež krajiny s tradične silnejšími systémami pracovnoprávných vzťahov. Preto, pokiaľ ide o inštitucionálne efekty, hranice podobnosti a rozdielu medzi krajinami presahujú rozdelenie na „staré“ a „nové“ členské štáty.

3. kapitola: Rokovania o kríze: reakcie sociálnych partnerov

Zamestnávateľia a odborové zväzy zohrali prostredníctvom procesov sociálneho dialógu významnú úlohu vo vyvažovaní vplyvu krízy. V jednotlivých krajinách a odvetviach sa však prejavujú značné rozdiely. Zdá sa, že rozdiely v hospodárskej situácii ovplyvnili schému riešení rokovaním viac na úrovni odvetví ako medzi krajinami. Vplyv inštitúcií pracovnoprávných vzťahov je taký významný ako verejná politika a do takej miery, do akej sú v nej zainteresovaní sociálni partneri. Vo väčšine členských štátov sa medziodvetvoví sociálni partneri pokúsili dosiahnuť dohodu o opatreniach na riešenie krízy. V 16 členských štátoch sa vyskytli jednoznačné pokusy vyjednať dvojstranné alebo trojstranné národné dohody zamerané na riešenie krízy. Zatiaľ čo niektoré boli zamerané najmä na problémy týkajúce sa zamestnanosti, ako je napríklad skrátená pracovná doba a zmiernenie rastu miezd, iné sa zaoberali širším rozsahom opatrení.

Rozsah krízy v členských štátoch neurčil, či boli snahy o rokovanie úspešné, ale verejná politika zohrala dôležitú úlohu. Existujúce systémy sociálnej ochrany a politiky aktívneho začleňovania poskytli počas krízy základ podpory, na ktorom sa mohli stavať riešenia sociálnych partnerov. Vlády okrem ich zjavnej úlohy pri uzatváraní trojstranných dohôd často zohrávali dôležitú úlohu pri podporovaní dvojstranných dohôd.

Dohody na odvetvovej úrovni týkajúce sa reakcií na krízu boli ovplyvnené tradičnými postupmi a dohody

na podnikovej úrovni boli rozšírenejšie. Rokovania na úrovni odvetví sú obmedzené na skupinu krajín s osvedčenými opatreniami na vyjednávanie s účasťou viacerých zamestnávateľov. Vyskytujú sa najmä vo výrobných odvetviach, pričom existuje pomerne málo dôkazov o rokovaníach v súkromných sektoroch služieb. Dohody na úrovni firiem, týkajúce sa riešenia následkov krízy, sú rozšírené vo väčšom okruhu krajín.

Kým v roku 2009 reálne mzdy podstatne vzrástli, priemerné zárobky rástli oveľa pomalšie. V roku 2009 kríza zoslabila rast priemernej dohodnutej mzdy vo väčšine členských štátov, ale zriedkakedy vo veľkom rozsahu. Klesajúca inflácia znamenala vyšší rast reálnych miezd. Ale následky boli v skutočných zárobkoch citelnejšie než v základných mzdách stanovených na základe kolektívnych dohôd, dôsledkom skrátenej pracovnej doby alebo škrtu v položkách odmeňovania.

Vo výrobnom sektore sa zaviedli opatrenia tak do dohôd konkrétnych odvetví zameraných na riešenie následkov poklesu v oblasti zamestnanosti a aj ako súčasť „bežných“ dohôd týkajúcich sa miezd a podmienok zamestnania. Hlavnou témou bola skrátená pracovná doba, ale pozornosť sa venovala aj ďalším inovačným riešeniam, ako je napríklad „prenajímanie zamestnancov“. Mnoho dohôd sa týkalo výlučne alebo čiastočne skrátenej pracovnej doby. Iné zahŕňali „vyjednávanie o ústupkoch“ s kompromismi medzi určitou formou záruky zamestnania za prispôsobivosť zamestnanca v oblasti mzdy a podmienok.

Dohody na úrovni firiem v odvetví služieb boli zamerané na ústupky týkajúce sa miezd a pracovných podmienok, zatiaľ čo skrátená pracovná doba sa uvádzala pomerne zriedka. Dohody sa sústreďovali najmä na civilné letectvo a odvetvie pôšt a telekomunikácií. Viac ako tretina dohôd sa týkala programov na znižovanie nákladov firiem a stanovili rad obetí zo strany zamestnancov bez záruk zamestnania ako odplaty. V polovici zvyšných dohôd sa uvádzalo aj zníženie či zmrazenie platov, ale výmenou za záruky týkajúce sa zamestnania.

Jednotlivé strategické voľby sociálnych partnerov sú zodpovedné za mnoho variácií spozorovaných v rôznych krajinách. Je to zrejme v prípade tých nových členských štátov, v ktorých sa predtým dohody neuzatvárali a v tých „starých“ 15 krajinách EÚ, v ktorých sa dohody neuzatvárali napriek tomu, že na to existuje inštitucionálna kapacita.

Vzor dohôd na odvetvovej a podnikovej úrovni naznačuje, že stratégie sociálnych partnerov boli formované inštitucionálnymi opatreniami pre pracovnoprávne vzťahy,

ako aj opatreniami verejnej politiky vo forme zákonných programov skrátenej pracovnej doby.

V niekoľkých členských štátoch viedla kríza prvýkrát k dohodám sociálnych partnerov na medziodvetvovej úrovni. Pokiaľ kríza vyvolala vyjednané alebo dohodnuté reakcie, kde vlády alebo zamestnávateľa mohli inak konať sami, problémom je udržateľnosť takýchto dohôd, najmä v niektorých krajinách strednej a východnej Európy, v ktorých boli tieto dohody až doteraz neznáme. V súčasnosti neexistuje náznak toho, že zúčastnené strany plánujú ďalšie rokovania alebo dohody, ale ani tieto strany sa nemôžu odnaučiť od tohto procesu. Na úrovni odvetví sú výraznou črtou opatrenia, ktoré zvyšujú kompetencie na stanovenie miezd na úrovni firmy. Kríza teda môže ukázať, že má ďalšiu vzrastajúcu dlhotrvajúcu tendenciu smerovať k decentralizácii.

4. kapitola: Mzdová flexibilita a minimálna mzda

Mzdová flexibilita bola počas hospodárskej krízy dôležitou súčasťou diskusie. Stupeň mzdovej flexibility závisí od veľkej miery od takých faktorov, ako sú napríklad úroveň a pokrytie kolektívnym vyjednaním, mocenské vzťahy medzi odborovými zväzmi a zamestnávateľmi, využívanie systémov miezd súvisiacich s výkonom a minimálna mzda. Znamená to mieru, do akej mzdy reagujú na trhové sily. Táto diskusia o mzdovej flexibilitě počas hospodárskej krízy nadobudla mimoriadnu dôležitosť.

Stupeň centralizácie mzdového vyjednávania sa v členských štátoch v značnej miere odlišuje. V mnohých krajinách sa nový trend smerujúci k decentralizácii opatrení týkajúcich sa stanovenia miezd a k vyjednaniam za účasti spoločnosti a jedného zamestnávateľa počas hospodárskej krízy urýchlil. Vo všeobecnosti vyjednanie je vo verejnom sektore centralizovanejšie než v súkromnom sektore. Centralizovanejšie vyjednanie vedie k vyrovnanším mzdám a pracovným podmienkam. Okrem toho percentuálny podiel zamestnancov krytých kolektívnou dohodou v krajinách s centralizovanejším vyjednaním je výrazne vyšší ako v krajinách, v ktorých má prevahu vyjednanie na podnikovej úrovni.

Stále viac sa využívajú systémy variabilnej zložky mzdy s cieľom stanoviť ďalšie prvky mzdovej flexibility. Viac ako polovica pracovníkov v EÚ má nejakú formu systému variabilnej zložky mzdy (VZM), ktorú umožnila decentralizácia mzdového vyjednávania. Zatiaľ čo postoj zamestnávateľov je vo všeobecnosti k VZM pozitívny, stanoviská odborových zväzov sú odlišné. Niektoré odborové

zväzy to chápu ako spôsob poskytnúť pracovníkom podiel na výkone podniku, zatiaľ čo iné sa obávajú, že to môže vytvárať väčšiu mzdovú nerovnosť a podkopať zásadu rovnakej mzdy za rovnakú prácu.

Nízka mzda postihuje každého desiateho pracovníka v EÚ a je všeobecne väčším problémom v krajinách so štruktúrami decentralizovanejšieho vyjednávania a s nižším pokrytím kolektívneho vyjednávania.

V mnohých krajinách mala zákonom stanovená minimálna mzda iba obmedzený vplyv na výskyt nízkej mzdy. Dvadsať členských štátov má zákonom stanovenú minimálnu mzdu. Zatiaľ čo úroveň sa v jednotlivých krajinách značne líši, rozdiel medzi členskými štátmi strednej a východnej Európy a 15 „starými“ krajinami EÚ sa v posledných rokoch nepatrne zmenšil. Napriek tomu všetkých sedem krajín s najvyšším výskytom nízkej mzdy má zákonom stanovené minimálne mzdy. Navyše vo viac ako polovici týchto krajín minimálna mzda stratila hodnotu oproti priemernej mzde počas posledného desaťročia.

V krajinách, ktoré nemajú zákonom stanovenú minimálnu mzdu, je dolná hranica mzdy stanovená kolektívnym vyjednaním. Nízka mzda nie je vo väčšine týchto krajín rozšíreným problémom. Hlavnou výnimkou je Nemecko, kde je výskyt nízkej mzdy nad priemerom EÚ, hoci vláda môže určiť kolektívne vyjednanú minimálnu mzdu ako záväznú pre celý sektor a takéto zákonom stanovené minimálne mzdy v súčasnosti existujú v niekoľkých sektoroch.

5. kapitola: Pracovnoprávne vzťahy a prechod na hospodárstvo s nízkou emisiou uhlíka

Zmena klímy predstavuje jednu z najväčších hrozieb, ktorým čelí táto planéta. Stále viac sa uznáva, že prechod na hospodárstvo s nízkou emisiou uhlíka je nevyhnutnosťou, ktorá znamená sociálne a ekonomické príležitosti a náklady.

Sociálny dialóg môže pomôcť vytvoriť konsenzus pre prechod na hospodárstvo s nízkou emisiou uhlíka a prispieť k správne riadenému a sociálne spravodlivému prechodu. Sociálni partneri môžu uľahčiť inováciu a vyjednať riešenia týkajúce sa zmien, ktoré sú prospešné pre pracovníkov aj podnikanie.

Európska únia je oddaná miestnej a globálnej akcii zameranej na riadenie klimatickej zmeny. Každý členský štát

môže zaviesť aj svoj vlastný domáci mix opatrení. Toto úsilie sa urýchlilo prijatím európskeho balíka opatrení na zmiernenie klimatickej zmeny v roku 2008. Stratégia Európa 2020 schvaľuje tieto záväzky a poskytuje integrovaný súbor politík na dosiahnutie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu.

Nie iba nové ekologické pracovné miesta, ale predovšetkým zavedenie ekologických opatrení do celého hospodárstva bude znamenať štrukturálnu zmenu. Toto by malo mať malý, ale mierne pozitívny vplyv na celkovú úroveň zamestnanosti, aj keď s rôznymi účinkami v jednotlivých sektoroch, typoch kvalifikácie a regiónoch. Dôležité je predvídanie budúcich potrieb v oblasti zručností, citlivé systémy celoživotného vzdelávania a správne riadené reštrukturalizačné procesy.

Hospodárstvo s nízkou emisiou uhlíka sa dostalo do agendy sociálneho dialógu, ale zostáva na okraji. Zapojenie sociálnych partnerov do hospodárstva s nízkou emisiou uhlíka sa v jednotlivých krajinách líši v závislosti od organizácie pracovnoprávných vzťahov a počtu rokov, počas ktorých bola zmena klímy predmetom záujmu verejných orgánov, sociálnych partnerov a verejnosti.

Sociálni partneri väčšinou konajú ovplyvňovaním tvorby politiky, vrátane ich vlastných politických návrhov. Bežné orgány tripartitného sociálneho dialógu zriedka riešia problémy hospodárstva s nízkou emisiou uhlíka systematickým spôsobom. Ale sociálni partneri v mnohých členských štátoch spolupracujú s poradenskými orgánmi, ako sú napríklad rady pre trvalo udržateľný rozvoj, spolu s ostatnými zainteresovanými stranami. Niektoré riešia priamo dôsledky týkajúce sa zamestnanosti budúcnosti s nízkou emisiou uhlíka.

Kolektívne vyjednávanie zriedkakedy rieši otázky týkajúce sa hospodárstva s nízkou emisiou uhlíka. Ale zdá sa, že sociálny dialóg na podnikovej úrovni týkajúci sa záležitostí životného prostredia a energetiky, sa pomaly vyvíja. Niektorí zástupcovia pracovníkov majú v tejto súvislosti právo na informácie, konzultácie a niekedy aj rokovania.

Okrem toho sociálni partneri prispievajú k zavedeniu politík a postupov nízkej emisie uhlíka. Vo väčšine členských štátov sa toto priame prispievanie uskutočňuje prostredníctvom školení a poradenstva, osvetových kampaní, výskumu a inovácie, často v spolupráci s verejnými orgánmi.

Prechod na hospodárstvo s nízkou emisiou uhlíka je integrovaný do oblasti právomocí sociálnych partnerov,

konkrétne do reštrukturalizačných politík a politík v oblasti kvalifikácií. Štát je hlavným aktérom pri prechode na hospodárstvo s nízkou emisiou uhlíka a mobilizuje regulačné, trhové a finančné nástroje. Práve pri riadení dôsledkov zamestnanosti majú sociálni partneri priamu právomoc.

Na úrovni EÚ existuje jasný záväzok sociálnych partnerov viesť dialóg o ekonomických dôsledkoch a dôsledkoch zamestnanosti vyplývajúcich z prechodu na hospodárstvo s nízkou emisiou uhlíka.

Európski sociálni partneri ovplyvňujú tvorbu politík a začali skúmať dôsledky zamestnanosti a súvisiace najlepšie postupy. Európski medziodvetvoví sociálni partneri vyjadrili horlivý záujem o politiky týkajúce sa zmeny klímy a nedávno zaujali postoj k dôsledkom, ktoré pre nich vyplývajú v súvislosti so zamestnanosťou. Organizácia ETUC obhajuje „spravodlivý prechod“, ktorý je založený na trojstrannom sociálnom dialógu, zelených a slušných pracovných miestach, investíciách, zelených zručnostiach s dôrazom na predvídanie a riadenie zmeny a rozšírené práva súvisiace s ochranou zdravia a životného prostredia pri práci. BusinessEurope obhajuje pružnejšie trhy práce sprevádzané efektívnymi verejnými službami zamestnanosti, aktívnymi politikami trhu práce a vzdelávaním. Predvídanie budúcich potrieb v oblasti kvalifikácií sa musí zlepšiť a podporovať sa musia vedecké, technické, inžinierske a matematické kvalifikácie. Organizácie CEEP a UEAPME sa zameriavajú viac na oblasti energie (energetickej efektívnosti) a dopravy a prispeli aj do diskusie o zamestnanosti a zručnostiach v podmienkach hospodárstva s nízkou emisiou uhlíka. Európski sociálni partneri v šiestich priemyselných odvetviach – zahŕňajúcich plynárenský a energetický priemysel, spracovanie dreva a ťažobný priemysel – prijali spoločné stanoviská s cieľom upozorniť na osobitné záujmy svojich odvetví.

Európski sociálni partneri začali tiež študovať dôsledky prechodu na hospodárstvo s nízkou emisiou uhlíka a súvisiace najlepšie postupy v ich nezávislom dvojstrannom dialógu. Organizácie ETUC, BusinessEurope, CEEP a UEAPME začali spoločný výskum týkajúci sa pracovného rozmeru politík súvisiacich so zmenou klímy a majú v úmysle vytvoriť si na túto tému spoločný názor s cieľom zhodnotiť úlohu sociálnych partnerov a dôjsť k záverom týkajúcim sa dôsledkov zamestnanosti a zručností. Európski sociálni partneri v ôsmich sektoroch (napr. sektor elektrickej energie) začali s podobnými aktivitami.

Niektoré dohody nadnárodných spoločností riešia ochranu životného prostredia a otázky týkajúce sa klímy,

ale doposiaľ neexistujú žiadne prípady dvojstrannej autonómnej regulácie na európskej úrovni.

6. kapitola: Vývoj európskeho sociálneho dialógu v období 2008 – 2010

Ekonomická kríza bola hlavným predmetom rokovania v mnohých výboroch európskeho sociálneho dialógu.

Posledné dva roky boli v európskom sociálnom dialógu všetkým len nie „bežnou záležitosťou“. Diskusie o kríze viedli k celému radu spoločných akcií, ale aj k nezhodám. V marci 2009 sa výbor medziodvetvového sociálneho dialógu nedohodol na spoločnom vyhlásení kvôli zásadným rozdielom v názore na príčiny hospodárskej krízy a na opatrenia potrebné na jej riešenie. Niekoľko výborov odvetvového sociálneho dialógu sa dohodlo na spoločných vyhláseniach, vrátane vyhlásení týkajúcich sa chemického priemyslu, odvetvia výstavby, cestnej dopravy, obchodu, živých predstavení, regionálnej a miestnej správy, spracovania dreva a výroby nábytku.

Mnoho európskych a národných sociálnych partnerov na medziodvetvovej aj odvetvovej úrovni prispelo do verejnej konzultácie o stratégii Európa 2020. V júni 2010 prijal výbor medziodvetvového sociálneho dialógu spoločný príspevok, ktorý vyjadroval ich vieru, že na úspešnú obnovu ekonomiky bude rozhodujúcich niekoľko cieľov: okrem iného reforma globálneho finančného systému, obnova a zlepšenie dynamiky rastu s cieľom vytvoriť viac a lepších pracovných miest, podpora kvalifikácií a podnikania, oživenie jednotného trhu, vývoj integrovanej priemyselnej politiky EÚ, podpora nových spôsobov financovania investícií a boj proti chudobe a nerovnosti. Sociálnu súdržnosť označili za predpoklad dynamickej a udržateľnej ekonomiky.

V európskom sociálnom dialógu nadobudla práca zameraná na riadenie zmeny osobitný význam. Medziodvetvoví sociálni partneri ukončili päť rokov prebiehajúci projekt, ktorý skúmal ich úlohu v hospodárskej reštrukturalizácii v EÚ. Výbor pre sociálny dialóg pre chemický priemysel študoval reštrukturalizáciu v tomto priemyselnom odvetví, zatiaľ čo výbor sociálneho dialógu pre odvetvie elektrickej energie publikoval súbor nástrojov na sociálne zodpovednú reštrukturalizáciu.

Európski medziodvetvoví sociálni partneri podpísali autonómnu dohodu o inkluzívnych trhoch práce. Cieľom dohody, ktorá bola zavedená v rámci zodpovednosti národných sociálnych partnerov do troch rokov, je plne

využiť potenciál pracovnej sily Európy, zlepšiť kvalitu pracovných miest a zvýšiť mieru zamestnanosti napriek demografickému starnutiu. Týka sa to osôb, ktoré narážajú na ťažkosti pri vstupe alebo návrate na trh práce alebo pri začleňovaní sa do trhu práce, a zamestnaných osôb, ktorým hrozí strata ich pracovného miesta.

Kvalifikácia a vzdelávanie sú naďalej základnou oblasťou európskeho sociálneho dialógu. Výbory pre európsky sociálny dialóg v 16 sektoroch boli v tejto oblasti aktívne. Predovšetkým sociálni partneri v odvetví osobných služieb podpísali v roku 2009 autonómnu dohodu umožňujúcu porovnanie kvalifikácií a cezhraničnú mobilitu. Výbory pre sociálny dialóg v poľnohospodárskom a pohostinskom odvetví pracujú na iniciatívach na zvýšenie transparentnosti a kompatibility zručností a kvalifikácií. Päť výborov pre odvetvový sociálny dialóg vyjadrilo záujem o zriadenie európskych odvetvových výborov pre pracovné miesta a kvalifikáciu.

Európski sociálni partneri majú kľúčovú úlohu v druhej fáze programu flexiistoty. Sú odhodlaní spoločne sledovať zavedenie zásad flexiistoty, hodnotiť úlohu a účasť sociálnych partnerov a navrhnúť spoločné závery.

Zdravie a bezpečnosť zostali dôležitou oblasťou činnosti pre mnohé výbory európskeho sociálneho dialógu. Európski sociálni partneri v nemocničnom a zdravotníckom sektore úspešne uzavreli dohodu o ochrane pred zraneniami ostrými predmetmi, ktorej cieľom je predchádzať poraneniam pracovníkov spôsobeným všetkými druhmi ostrých zdravotníckych predmetov (vrátane injekčných ihli). Z toho dôvodu sa uvažuje o integrovanom prístupe k posudzovaniu a prevencii rizík, ako aj ku školeniu a informovaniu pracovníkov. Výbor pre sociálny dialóg v oblasti osobných služieb začal rokovania o rámcovej dohode týkajúcej sa predchádzania zdravotným rizikám v sektore kaderníckych služieb.

Mobilita zostáva dôležitou témou pre výbor medziodvetvového sociálneho dialógu a pre sektory s vysoko mobilnou pracovnou silou. Výbor pre medziodvetvový sociálny dialóg vykonal spoločnú prácu súvisiacu so závermi rozhodnutí Európskeho súdneho dvora v prípadoch *Viking*, *Laval*, *Rüffert* a *Luxemburg* týkajúcich sa ekonomických slobôd a základných sociálnych práv pracovníkov. Hoci s identifikáciou kľúčových otázok súhlasili, vyjadrili jasné názorové rozdiely týkajúce sa záverov rozhodnutí či očakávaných žiadostí. Prebiehali diskusia v odvetvových výboroch pre oblasti vnútrozemskej lodnej dopravy, stavebníctva, nemocníc, poľnohospodárstva, súkromnej bezpečnosti a dočasnej agentúrnej práce.

V oblasti rovnosti boli európski medziodvetvoví sociálni partneri úspešní v uzavretí revidovanej rámcovej dohody EÚ o rodičovskej dovolenke. Revidovaná rámcová dohoda bola uplatnená ako smernica 2010/18/EÚ, ktorá zabezpečuje, aby každý rodič si mohol na jedno dieťa vybrať dovolenku v trvaní štyroch mesiacov, ktoré si môžu medzi sebou rodičia prenášať, pričom jeden mesiac nie je možné previesť na druhého rodiča. Tieto práva sa budú vzťahovať na všetkých pracovníkov bez ohľadu na druh ich zmluvy a zamestnanci vracajúci sa z rodičovskej dovolenky budú mať právo žiadať na určité stanovené obdobie zmeny v ich pracovnom čase.

Päť sektorov podpísalo smernice o násilí a obťažovaní páchanom treťou stranou. Po podpísaní rámcovej dohody medziodvetvových sociálnych partnerov o obťažovaní a násilí v práci v roku 2007 prijali európski sociálni partneri v sektoroch nemocníc, regionálnej a miestnej správy, obchodu, súkromnej bezpečnosti a vzdelania medziodvetvové smernice pre boj proti násiliu a obťažovaniu páchaného treťou stranou v súvislosti s prácou.

Komisia prehodnotila viac ako 10 rokov európskeho odvetvového sociálneho dialógu. Po viac ako desaťročí skúseností s európskym odvetvovým sociálnym dialógom zverejnila Komisia pracovný dokument, ktorý hodnotí fungovanie výborov pre odvetvový sociálny dialóg a navrhuje možné zlepšenia. Komisia chce povzbudiť európskych a národných odvetvových sociálnych partnerov k tomu, aby plne využívali svoj priestor na rokovanie, posilnili svoju administratívnu kapacitu a vytvorili synergie medzi sektormi. V tomto rámci Komisia taktiež podporuje integráciu nových hráčov, ako aj lepšiu účasť zástupcov z nových členských štátov.

Počas roka 2010 na základe spoločnej žiadosti príslušných európskych sociálnych partnerov začali činnosť tri nové výbory európskeho odvetvového sociálneho dialógu. Uskutočnili sa prvé stretnutia výborov pre sektory spracovania kovov, vzdelávania a papierenský priemysel, zatiaľ čo po dvojročnej skúšobnej fáze sa čoskoro môže formálne schváliť európsky sociálny dialóg pre ústredné (vládne) správy. Sociálni partneri v poľnohospodársko-potravinárskom priemysle a športovom sektore v súčasnosti skúmajú možnosť výborov odvetvového sociálneho dialógu.

7. kapitola: Prehľad európskych právnych predpisov z obdobia 2008 – 2010

Hlavnými úspechmi boli prijatie smernice o dočasnej agentúrnej práci a prepracované znenie smernice o zriadení európskej zamestnaneckej rady.

V oblasti pracovného práva sa počas posledných dvoch rokov prijalo niekoľko dôležitých smerníc. Hlavný prielom sa dosiahol prijatím novej smernice o dočasnej agentúrnej práci, ktorá umožňuje významný nárast právnej ochrany poskytovanej dočasným pracovníkom, pričom uznáva úlohu agentúr dočasného zamestnávania pri propagovaní väčšej flexibility na trhu práce a poskytovaní pracovných príležitostí.

Ďalším úspechom bolo prijatie prepracovaného znenia smernice o zriadení európskej zamestnaneckej rady. Spoločné stanovisko sociálnych partnerov EÚ, vyjadrené počas procesu spolurozhodovania, umožnilo rýchlu dohodu týkajúcu sa konečného znenia. Nová smernica v niekoľkých ohľadoch objasňuje a posilňuje predchádzajúci právny predpis z roku 1994, najmä pokiaľ ide o práva pracovníkov na informácie a poradenstvo v oblasti medzinárodných záležitostí. V kontexte hospodárskej krízy sa tento právny predpis stal obzvlášť dôležitým.

Okrem toho Komisia vykonáva hodnotenie existujúcich smerníc s cieľom posúdiť ich účinky, najmä smernice 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania, smernice 2001/23/ES o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo časti podnikov alebo závodov a smernice 2002/14/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a poskytovanie poradenstva pracovníkom v EÚ.

Smernicami Rady sa uplatnili tri dohody medzi európskymi sociálnymi partnermi. Prijatie smernice Rady 2010/18/EÚ, ktorou sa vykonáva Rámcová dohoda z roku 2009 o rodičovskej dovolenke uzavretá európskymi sociálnymi partnermi, preukázala schopnosť sociálnych partnerov – a organizácií EÚ – stavať na predchádzajúcej dohode z roku 1995, ktorá bola tiež uplatnená ako smernica. Tento nový právny predpis posilňuje a okrem toho aj objasňuje práva pracujúcich rodičov vziať si dovolenku.

Smernica Rady 2010/32/EÚ vykonáva Rámcovú dohodu o prevencii poranení ostrými predmetmi v nemocničnom a zdravotníckom sektore, uzavretú európskymi sociálnymi partnermi pre tento sektor. Začlenenie tejto dohody do právnych predpisov EÚ je významným prínosom k vytváraniu najbezpečnejšieho možného pracovného prostredia v dotýčaných sektoroch.

Po porade s Komisiou sa európski sociálni partneri v sektore námornej dopravy rozhodli rokovať a následne sa dohodli na začlenení značného počtu ustanovení

zahrnutých v dohovore MOP o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006 do právnych predpisov EÚ. Dohoda bola uplatnená smernicou 2009/13/ES, ktorou sa dopĺňajú a menia existujúce ustanovenia EÚ vzťahujúce sa na pracovné podmienky námorníkov, vrátane pracovného času.

V súlade s programom Komisie na zlepšovanie právnej úpravy pokračovala práca na zavádzaní stratégie Spoločenstva v oblasti zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2007 – 2012. V tejto oblasti sa vývoj počas daného obdobia zameril na zabezpečenie regulačného rámca, schopného sa neustále prispôbovať zmene, pri súčasnom rešpektovaní zásady, že právne predpisy by mali byť ucelené, jednoduché a účinné a mali by tiež plniť cieľ, ktorým je znižovanie administratívnej záťaže spoločností. Príkladom toho bolo prijatie tretieho zoznamu najvyšších prípustných hodnôt vystavenia účinkom chemických látok pri práci (smernica 2009/161/EÚ), ktorý preukazuje odhodlanie Komisie udržiavať *acquis* bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v EÚ v súlade s dostupnými najnovšími vedeckými údajmi. Dve smernice Európskeho parlamentu a Rady, 2009/104/ES o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri používaní pracovných prostriedkov pracovníkmi pri práci a 2009/148/ES o ochrane pracovníkov pred rizikami z vystavenia účinkom azbestu pri práci (kodifikované znenie), pochádzajú z programu na zlepšenie právnej úpravy. Boli vypracované zásady dobrých postupov s cieľom umožniť a zlepšiť praktické používanie niektorých smerníc týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako sú napríklad smernice týkajúce sa hluku, výstavby a umelého optického žiarenia.

Právo na rovnosť v zamestnaní sa sleduje a posilňuje. Komisia naďalej kladie dôraz na sledovanie správnej transpozície a aplikácie smerníc v oblasti rovnosti. Toto zahŕňa smernice Rady 2000/43/ES a 2000/78/ES, ktoré zakazujú diskrimináciu na základe rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva či viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie v zamestnaní a povolani v celej EÚ. V októbri 2008 Komisia predložila návrh na zmenu a doplnenie existujúcich ustanovení smernice 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu

zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok. Cieľom tohto návrhu je zabezpečiť lepšie zosúladenie súkromného, profesionálneho a rodinného života, a tak umožniť, aby mohlo viac žien, ktoré majú deti, vstúpiť na trh práce a zostať na ňom. V ďalšom významnom vývoji sa prostredníctvom smernice Rady 2010/41/EÚ posilnil uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi, ktorí pracujú ako samostatne zárobkovo činné osoby.

Hlavné prekážky a ťažkosti boli zistené v dvoch oblastiach: Neúspech pri schvalovaní smernice o pracovnom čase a interpretácia a presadenie smernice o vysielaní pracovníkov.

Vyskytla sa väčšia prekážka, keď bol stiahnutý návrh Komisie na zmenu a doplnenie smernice o pracovnom čase (2003/88/ES) po tom, ako sa Rada a Parlament nedohodli na kompromise. Návrh sa snažil určiť riešenie problémov pri uplatnení rozhodnutí Súdneho dvora (SDEÚ) týkajúcich sa prípadov *SIMAP* a *Jaeger*, ako aj pri riešení nárokov zainteresovaných strán v súvislosti s predĺžením referenčného obdobia na priemerné týždenné pracovné časy a s individuálnou výnimkou. Komisia reagovala na neúspešné konanie tak, že začala prehodnocovať smernicu, ktorá zahŕňa vykonávanie rozsiahleho hodnotenia a prvú konzultáciu európskych sociálnych partnerov.

Ďalším zdrojom problémov bola interpretácia a presadenie smernice o vysielaní pracovníkov (smernica 96/71/ES), vrátane dodržiavania kolektívnych sociálnych práv. V nadväznosti na rozhodnutia SDEÚ, týkajúce sa prípadov *Laval*, *Rüffert* a *Komisija vs Luxembursko*, sa Komisia rozhodla vystupňovať svoje snahy s cieľom umožniť administratívnu spoluprácu členských štátov a podporovať diskusiu so zainteresovanými stranami. Komisia pri zohľadnení týchto problémov skúma uplatnenie a interpretáciu právneho rámca týkajúceho sa vysielania pracovníkov a už začala s vypracovaním (alebo poverila vypracovaním) rôznych externých štúdií o právnych aspektoch a ekonomických účinkoch tejto smernice. Tieto štúdie v súčasnosti ešte prebiehajú.

Európska komisia

Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2010 – Zhrnutie

Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie

2011 — 12 s. — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-17902-0

doi:10.2767/15988

Správa za rok 2010 o pracovnoprávných vzťahoch v Európe hodnotí vývoj vo vzťahoch medzi pracovníkmi, zamestnávateľmi a ich príslušnými zástupcami počas obdobia rokov 2008 – 2010. Toto zhrnutie správy poskytuje prehľad o vplyve hospodárskej krízy a úlohe sociálnych partnerov v boji proti nej. Ďalej rozoberá sedem kapitol správy. Medzi ne patria trendy v európskych priemyselných vzťahoch, pohľady a reakcie sociálnych partnerov na krízu, flexibilizácia miezd a minimálna mzda, priemyselné vzťahy a prechod na nízkouhlíkové hospodárstvo, ako aj vývoj v sociálnom dialógu EÚ a legislatíve v rokoch 2008 – 2010.

Zhrnutie je dostupné v elektronickom formáte vo všetkých úradných jazykoch EÚ a kompletná správa je dostupná v angličtine v tlačenej formáte (ISBN 978-92-79-17861-0).

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 2929-42758.

Platené publikácie:

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

Predplatné (napr. ročné série *Úradného vestníka EÚ*, 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 stiahnuť
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 978-92-79-17902-0



9 789279 179020