



Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2014

Zhrnutie

Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2014 Zhrnutie

Európska komisia

Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie
Oddelenie B.1

Rukopis dokončený vo februári 2015

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

© Fotografia na titulnej strane: iStockphoto

Pre akékoľvek použitie alebo reprodukciu fotografií, na ktoré sa nevzťahujú autorské práva Európskej únii, 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

(*) Za poskytnutie informácií sa neplatí, podobne ako za väčšinu hovorov (niektorí mobilní operátori, verejné telefónne automaty alebo hotely si však môžu účtovať poplatok).

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

Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2014.

ISBN 978-92-79-43295-8

ISSN 1831-2985

doi:10.2767/59454

© Európska únia, 2015

Rozmnožovanie je povolené len so súhlasom autora.

PREDSLOV KOMISÁRKY THYSSENOVEJ



© Európska únia

Európa môže stavať na dlhoročných a bohatých skúsenostiach v oblasti sociálneho dialógu. Účinný sociálny dialóg pomáha hospodárstvám, odvetviam a spoločnostiam predvídať zmeny, lepšie sa vyrovnávať s otrasmami a rýchlejšie dosiahnuť oživenie. Podobne ako v predchádzajúcich rokoch je verdikt správy *Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2014* jednoznačný – krajiny so silnými inštitúciami sociálneho dialógu patria medzi najvýkonnejšie a najkonkurencieschopnejšie krajiny v EÚ a vyznačujú sa lepšou a odolnejšou sociálnou situáciou. Sociálni partneri sú schopní určiť vyrovnané a prispôbené politické riešenia v reakcii na zložitý sociálno-ekonomický vývoj.

Správa *Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2014* takisto svedčí o tom, že sociálny dialóg bol počas krízy poznačený, a to predovšetkým v neskoršej fáze recesie. Zatiaľ čo v niektorých členských štátoch silné štruktúry sociálneho dialógu pomohli odolávať kríze, systémy kolektívneho vyjednávania v iných štátoch sa zmenili a sú slabšie a rozdrobenejšie.

V niektorých prípadoch vrátane členských štátov, ktoré boli krízou zasiahnuté najviac, hospodárska kríza podnietila zrýchlenie už existujúcich trendov, napr. zmenšenie dosahu kolektívneho vyjednávania či prechod na väčšmi decentralizované kolektívne vyjednanie.

Vzhľadom na hospodársku neistotu bolo pre zamestnávateľov a pracovníkov ťažšie

dohodnúť sa na správnej kombinácii politik či na potrebných reformách. V prípadoch, v ktorých nebol dosiahnutý konsenzus, vlády a verejné orgány častejšie pristúpili k prijatiu jednostranných rozhodnutí bez podpory sociálnych partnerov.

Európa sa zotavuje a vo všetkých členských štátoch Európskej únie sa v roku 2015 opätovne očakáva rast. Kladný vplyv hospodárskeho vzostupu sa ešte len prejaví v bežnom živote mnohých európskych občanov. Patrí medzi nich aj veľká skupina mladých ľudí, ktorí sú viac ako pripravení začať svoju kariéru.

Ak chce Európa zabezpečiť rázne a udržateľné oživenie, ktoré podnecuje tvorbu kvalitných pracovných miest, musí posilniť konkurencieschopnosť a spravodlivosť sociálneho trhového hospodárstva. To si bude vyžadovať výrazné a koordinované úsilie na všetkých úrovniach. Sociálni partneri majú zásadnú úlohu v novom programe Komisie pre nové pracovné miesta, rast, spravodlivosť a demokratickú zmenu. Preto je nutné dať sociálnemu dialógu nový impulz v úplnom súlade s nezávislosťou sociálnych partnerov.

V záujme úspešného zdolania výzvy na dosiahnutie rastu a vytvorenie väčšieho počtu pracovných miest EÚ a členské štáty musia dosiahnuť široký konsenzus o správnej kombinácii politik a o podpore na vykonávanie štrukturálnych reforiem, ktoré si vyžadujú pomoc všetkých zainteresovaných strán, a najmä sociálnych partnerov. Ako sa uvádza v ročnom prieskume rastu na rok 2015, Komisia bude presadzovať bližšie zapájanie sociálnych partnerov do tvorby a vykonávania reforiem v rámci európskeho semestra.

Preto by sa mali venovať dostatočné zdroje a podpora na budovanie kapacít, predovšetkým v členských štátoch,

v ktorých kríza najviac zasiahla systémy pracovnoprávných vzťahov. Cieľom správy *Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2014* je prispieť do diskusie poskytnutím vierohodných dôkazov a analýz o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch v Európskej únii.

Vieme tiež, že zástupcovia pracovníkov a zamestnávateľov konajú najúčinnnejšie vtedy, keď vzájomne kombinujú svoje priame vedomosti o hospodárstve a pracovnom trhu. Je teda dôležité zapájať sociálnych partnerov do rôznych programov politiky, aby bolo možné vytvoriť primerané reakcie na hlavné výzvy, ktorým čelí Európa. Správa *Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2014* ponúka konkrétne príklady výhod spoločných opatrení so sociálnymi partnermi, ako sú iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí.

Tešíme sa na spojenie síl s európskymi a vnútroštátnymi odbormi a organizáciami zamestnávateľov s cieľom riešiť naliehavé sociálno-ekonomické výzvy Európy. Vďaka tomuto spoločnému úsiliu môžeme spraviť veľký krok vpred a posilniť európske sociálne trhové hospodárstvo.

Marianne Thyssen

komisárka pre zamestnanosť,
sociálne záležitosti,
zručnosti a pracovnú mobilitu

ZHRNUTIE: PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY V EURÓPE V ROKU 2014

Útvary GR pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začleňovanie každé dva roky vydávajú publikáciu *Pracovnoprávne vzťahy v Európe*, ktorá poskytuje prehľad hlavných trendov a vývoja v oblasti kolektívnych vzťahov medzi pracovníkmi, zamestnávateľmi a ich príslušnými zástupcami, pričom sa tiež venuje rozmeru tripartity, ak sú zapojené verejné orgány na rôznych úrovniach. Toto vydanie za rok 2014 je ôsmou publikáciou série.

Systém pracovnoprávných vzťahov založený na sociálnom dialógu je základným kameňom konkurenčného sociálneho trhového hospodárstva, od ktorého sa odvíja európsky sociálny model. V správe *Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2012* sa dospelo k záveru, že vplyv krízy štátneho dlhu a konsolidácie rozpočtu, ktorá sa uplatnila v širokom spektre európskych krajín, vytvoril rôzne tlaky na sociálny dialóg. V tomto vydaní sa opätovne potvrdzuje záver, že pracovnoprávne vzťahy v Európe sa neprestajne menia, a zároveň sa vynára otázka, ktoré zmeny sú dočasné a ktoré môžu byť trvalé. Podoba sociálneho dialógu po kríze sa ešte stále kryštalizuje. Pracovnoprávne vzťahy v Európe sú na križovatke.

V Zmluve o fungovaní Európskej únie a v Charte základných práv sa uznáva, že systém pracovnoprávných vzťahov v EÚ sa formuje v závislosti od rozmanitosti vnútroštátnych systémov. Neexistuje žiadny nadradený model pracovnoprávných vzťahov, ktorým by sa stanovovala norma pre všetky členské štáty. Mnohé zmeny, ktoré boli spozorované počas krízy, sú súčasťou dlhodobějších trendov v oblasti pracovnoprávných vzťahov v reakcii na rýchlo sa meniace sociálno-ekonomické prostredie. Ich súčasťou je pomalý, ale stabilný pokles percentuálneho podielu pracovníkov, ktorých mzdy sú stanovené kolektívnou zmluvou, a decentralizácia štruktúr vyjednávania, ktoré sa posúva od vnútroštátnych alebo odvetvových rokovanií s viacerými zamestnávateľmi k jednotlivým firmám alebo pracoviskám.

Dobudovanie HMÚ (hospodárska a menová únia) koncom 90. rokov 20. storočia malo veľký vplyv na pracovné trhy a systémy pracovnoprávných vzťahov v EÚ. V rámci jednotnej menovej politiky sa pracovné trhy stali významným kanálom úprav vyplývajúcich z nerovnomerných otrasov v eurozóne. Možno dosvedčiť, že príprava na vyhovenie požiadavkám HMÚ (tzv. maastrichtské kritériá) bola hlavným faktorom vzniku sociálnych paktov medzi sociálnymi partnermi a vládami v mnohých členských štátoch EÚ, pričom niektoré z nich (napr. Portugalsko, Španielsko, Írsko a Taliansko) nemali tradíciu takéhoto vyjednávacieho korporativizmu.

Po zavedení HMÚ a až do nedávnej krízy však k zmenám systémov pracovnoprávných vzťahov dochádzalo ešte vždy

podľa vzoru danej krajiny, pričom zmeny sa zväčša odvíjali od tradícií a praktík sociálneho dialógu danej krajiny, ako aj od meniaceho sa celosvetového hospodárstva. Vo väčšine prípadov mali účastníci sociálneho dialógu v rámci procesu zmien dostatok času a priestoru na to, aby sa postupne prispôbili meniacemu sa sociálno-ekonomickému a inštitucionálnemu kontextu. V niektorých krajinách sociálni partneri reagovali na decentralizáciu kolektívneho vyjednávania zriadením koordinovaných mechanizmov medzi úrovňou spoločností a odvetvovou úrovňou.

Nedávna kríza poukázala na nedostatky pôvodnej štruktúry HMÚ, ktoré síce nespôsobili krízu, ale sčasti vysvetľujú závažný vplyv vonkajších otrasov na mnohé členské štáty EÚ. Kríza tiež predčasne spomalila a znížila intenzitu zmien v oblasti pracovnoprávných vzťahov, keďže sa zväčšil význam vonkajších tlakov a zvýšila sa naliehavosť potreby presadzovať rýchlu zmenu rámcových podmienok s cieľom zrýchliť potenciálny rast. V porovnaní s rokmi pred krízou sa pracovnoprávne vzťahy menili rôznymi spôsobmi, rýchlejšie a častejšie.

Európska únia predstavila komplexný balík opatrení na zlepšenie európskej správy hospodárskych záležitostí a na posilnenie koordinácie hospodárskej, rozpočtovej politiky a politiky zamestnanosti vo všetkých členských štátoch. Európsky semester má cyklický postup – začína sa ročným prieskumom rastu, v ktorom sa stanovujú všeobecné hospodárske politiky EÚ, pokračuje národným programom reforiem, ktoré predkladajú členské štáty, následne Komisia predloží Rade návrhy odporúčaní pre jednotlivé krajiny a neskôr Komisia posudzuje opatrenia prijaté na vnútroštátnej úrovni v reakcii na tieto odporúčania, a to aj prostredníctvom stanovísk Komisie o návrhoch rozpočtu. Nový správny rámec mal vplyv na sociálny dialóg na vnútroštátnej úrovni. Na európskej úrovni viedol k diskusiám o tom, na akej úrovni by sa sociálni partneri mali zapájať do európskej makroekonomickej správy a do akej miery by sa vývoj týkajúci sa vyjednávania o mzdách, t. j. hlavná otázka vnútroštátnych systémov pracovnoprávných vzťahov, mal riešiť na úrovni EÚ.

Niekoľko odporúčaní pre jednotlivé krajiny sa zameriavalo na určité hľadiská vnútroštátnych systémov stanovovania miezd, a teda sa dotklo hlavnej zložky vnútroštátnych pracovnoprávných vzťahov. Cieľom bolo poukázať na potrebu väčšej pružnosti v oblasti úpravy miezd v krajinách s veľkými vnútornými alebo vonkajšími nerovnováhami, a podporiť tak procesy úprav. Decentralizácia kolektívneho vyjednávania sa považovala za opatrenie na lepšie zosúladenie miezd s produktivitou na miestnej úrovni a na úrovni podnikov.

V členských štátoch, ktoré sú príjemcami podpory na zabezpečenie finančnej stability, zostalo len málo priestoru alebo

času na konzultácie s vnútroštátnymi sociálnymi partnermi a/alebo na tvorbu konsenzu v dôsledku potreby veľmi rýchlo vykonať reformy (vrátane zmien systémov stanovovania miezd) s cieľom stabilizovať daňovú a hospodársku situáciu. Komisia neprestajne zdôrazňovala význam sociálneho dialógu a rešpektovania vnútroštátnych okolností a postupov. Krízová situácia v spojení s určitými tradíciami v oblasti pracovnoprávných vzťahov však vytvárala nepriaznivé prostredie pre sociálny dialóg, čo viedlo k prehĺbeniu konfliktu medzi sociálnymi partnermi a medzi odbormi a verejnými orgánmi. Kvalita sociálneho dialógu sa preto stala hlavnou témou diskusií. Zdá sa, že nedávna pozornosť venovaná sociálnemu rozmeru HMÚ, v rámci ktorej sa zdôrazňuje potreba opätovne naštartovať sociálny dialóg na úrovni EÚ a vnútroštátnej úrovni založený na spolupráci, ponúka nové vyhliadky pre pracovnoprávne vzťahy v rámci HMÚ. Tento trend bol podporený obnoveným dôrazom na dvojíť úlohu vývoja miezd, ktorý nie je len faktorom konkurencieschopnosti, ale podporuje tiež dopyt a znižuje nerovnosti najmä na spodných úrovniach rozdeľovania príjmov.

V uplynulých dvoch rokoch sa vyskytli obavy o stave pracovnoprávných vzťahov v Európe, no zo skúseností najúspešnejších členských štátov EÚ vyplýva, že dobre štruktúrovaný sociálny dialóg prispieva k riešeniu zložitých sociálno-ekonomických zmien, ktoré sú potrebné v modernom hospodárstve. Podobne ako v predchádzajúcich rokoch je verdikt jednoznačný – krajiny so silnými inštitúciami sociálneho dialógu patria medzi najvýkonnejšie a najkonkurencieschopnejšie krajiny v EÚ a vyznačujú sa lepšou a odolnejšou sociálnou situáciou v porovnaní s väčšinou krajín. Tieto príklady poukazujú na životaschopnosť priamej cesty k dosiahnutiu medzinárodnej konkurencieschopnosti, ktorá čerpá z potenciálu sociálneho dialógu pri riešení problémov. Takáto stratégia sa nezakladá len na cene práce, ale aj na faktoroch konkurencieschopnosti, ktoré nesúvisia so mzdami, ako je kvalita a spoľahlivosť tovarov a služieb a vyškolená a vzdelaná pracovná sila. Táto správa obsahuje konkrétne príklady prispievania sociálnych partnerov k sociálnemu a hospodárskemu pokroku, ako je napr. ich úsilie zamerané na prekonanie neprijateľne vysokej nezamestnanosti mladých ľudí. Potvrďuje sa tak význam sociálneho dialógu ako základného kameňa európskeho sociálneho modelu a konkurencieschopného sociálneho trhového hospodárstva.

V správe *Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2014* sa konštatuje, že hlavnou výzvou je nájsť správnu kombináciu nadväznosti a zmien systémov pracovnoprávných vzťahov s cieľom prispôsobiť sa kontextu HMÚ a rýchlo sa meniacemu globalizovanému svetu. V krajinách so slabými inštitúciami pracovnoprávných vzťahov je nutné posilniť organizácie sociálnych partnerov a štruktúry sociálneho dialógu a zvýšiť ich schopnosť predvídať potrebné zmeny. Je teda nutné neprestajne

analyzovať vývoj vnútroštátnych systémov pracovnoprávných vzťahov, tak ako sa to vykonáva v tejto správe.

Fáza najostrejšej krízy sa skončila, Európa sa dostáva späť na cestu smerom k rastu a doterajší vplyv krízy na pracovnoprávne vzťahy možno posúdiť v kontexte vývoja HMÚ Európy. Toto je úloha, ktorú si stanovila správa *Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2014*. V 1. kapitole sa uvádza prehľad hlavných kvantitatívnych trendov, ktoré sa týkajú ukazovateľov pracovnoprávných vzťahov v celej EÚ. Poskytujú sa aktuálne informácie o dvoch problematikách, ktoré boli spomenuté v správe z roku 2012: najnovší vývoj sociálneho dialógu v členských štátoch strednej a východnej Európy a trendy vo verejnom sektore. V 2. kapitole sa podrobnejšie opisujú inštitúcie stanovovania miezd. U niektorých z nich v uplynulých desiatich rokoch došlo k premene. V tejto kapitole sa zároveň zdôrazňujú niektoré základné empirické dôkazy vyplývajúce z vývoja kolektívnych miezd a produktivity. Hlavnou témou 3. kapitoly sú systémy pracovnoprávných vzťahov piatich krajín, ktoré boli príjemcami určitej formy podpory na zabezpečenie finančnej stability – Grécka, Írska, Portugalska, Španielska a Cypru, a skúmajú sa vzájomné súvislosti medzi vonkajšími a vnútornými prekážkami, ktoré bránia hĺbkovej premene sociálneho dialógu v každej krajine. V 4. kapitole sa analyzujú výzvy, ktorým čelia sociálni partneri v snahe riešiť otázku nezamestnanosti mladých ľudí, pričom sa poukazuje na hlavné politické stanoviská, opatrenia a iniciatívy, ktoré sociálni partneri vykonávajú na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ. Správu uzatvára zhrnutie vývoja a reakcií v oblasti sociálneho dialógu na európskej úrovni (5. kapitola) a opis hlavných trendov v európskom pracovnom práve (6. kapitola). Prvé štyri kapitoly sú založené na konceptoch externých prispievateľov. Autormi posledných dvoch kapitol sú útvary Komisie.

1. kapitola: Vývoj európskych pracovnoprávných vzťahov

V tejto kapitole sa skúmajú hlavné zmeny týkajúce sa aktérov a postupov pracovnoprávných vzťahov pred krízou a počas nej. Konkrétne sa snaží zistiť, do akej miery je najnovší vývoj pracovnoprávných vzťahov pokračovaním dlhodobých trendov alebo či tento vývoj podnietila alebo urýchlila kríza.

Štruktúra a zloženie organizácií sociálnych partnerov je celkovo už zopár rokov relatívne stabilné, čo však samo osebe predstavuje pozoruhodný vývoj. Vo väčšine krajín sa v prvých rokoch krízy výrazne spomalil dlhodobý trend stabilne klesajúcej hustoty odborov, keď zamestnanosť aj členstvo v odboroch poklesli približne rovnakou mierou. Nie je jasné, či tento vývoj bude pokračovať aj po obnove zamestnanosti. Naďalej sa vyskytovala dlhodobá stabilita hustoty organizácií zamestnávateľov.

Naopak, postupy pracovnoprávných vzťahov zaznamenali v rokoch krízy závažné zmeny. Štruktúry kolektívneho vyjednávania sa ďalej decentralizovali a pokrytie kolektívneho vyjednávania sa v mnohých krajinách zmenšilo – v niektorých krajinách južnej Európy na nebyvalú úroveň.

Decentralizácia aj zmenšovanie pokrytia vyjednávania boli jasne viditeľné trendy už pred krízou. Sú súčasťou širších dlhodobých zmien v spoločnostiach a hospodárstvach, pričom hlavnou zmenou je čoraz globálnejšia povaha hospodárskej súťaže. Krízou sa však zmenila rýchlosť a stupeň zmien, ku ktorým došlo. Existujú dva hlavné dôvody. Po prvé prísnejšie predpisy a meniace sa praktiky čoraz viac sťažujú rozšírenie kolektívnych zmlúv na širší podiel zamestnancov. Po druhé vplyvom nových predpisov vo viacerých krajinách na (ne)predĺženie kolektívnych zmlúv po skončení ich platnosti v spojení s hospodárskou neistotou sa zmenšilo pokrytie kolektívneho vyjednávania z dôvodu omeškaní v rokovaniach, ktoré vyústili do patových situácií. Okrem toho nové doložky systémov kolektívneho vyjednávania umožňujú spoločnostiam, aby odstúpili od kolektívnych zmlúv, čo zrýchľuje trend smerujúci k decentralizácii.

V kapitole sa tvrdí, že tieto zmeny boli reakciami na vnútorné aj vonkajšie faktory. Niektorí vnútroštátni aktéri podnikli iniciatívy, ktoré sa neskôr prispôsobili tak, aby vyhovovali meniacemu sa sociálno-ekonomickému kontextu. V prípade náročného dialógu medzi sociálnymi partnermi zohral svoju úlohu vonkajší tlak, ktorý vlády prinútil konať v reakcii na odporúčania Komisie, Európskej rady a ďalších medzinárodných organizácií. Pokiaľ ide o krajiny, ktoré boli príjemcami programu finančnej pomoci, vnútroštátne orgány rokovali s Európskou komisiou, Európskou centrálnou bankou a Medzinárodným menovým fondom o štrukturálnych reformách, ktoré plánovali uskutočniť okrem iného na pracovných trhoch v rámci komplexného súboru opatrení na dosiahnutie opätovnej rovnováhy hospodárstva a na zvýšenie potenciálu rastu. Mnohé hľadiská opatrení zahrnutých do podmienok udelenia finančnej pomoci, ktoré sa týkali aj systémov pracovnoprávných vzťahov, neboli vymedzené podrobne, ale ponechali sa na uváženie krajín, ktoré boli príjemcami finančnej pomoci.

Zatiaľ čo vo vnútorných zmenách sa odzrkadľuje dlhodobá premena vnútroštátnych systémov pracovnoprávných vzťahov, do vonkajších tlakov sa premietajú nedávne a závažné zmeny, ktoré sú znakom významného odklonu od minulých trendov. Ani jedna z týchto kategórií však nie je oddelená od druhej, pretože obidve reagujú na zmeny a trendy v medzinárodnom hospodárskom systéme a v spoločnosti. Vzťahy medzi týmito dvoma úrovňami sa navyše odvíjajú od mocenských vzťahov a inštitucionálnych faktorov. Pracovnoprávne vzťahy sa síce

zmenili v celej EÚ, no rozsah a rýchlosť zmien sa v jednotlivých členských štátoch značne rôznili, a najmä po roku 2008.

2. kapitola: Vývoj krízy a vývoj systémov vyjednávania o mzdách

Kolektívne vyjednanie je kľúčovým prvkom systémov pracovnoprávných vzťahov a zamestnávateľa a odbory ho využívajú ako hlavný nástroj na spoločnú reguláciu pracovného pomeru. Kolektívne vyjednanie chráni pracovníkov tak, že sa v jeho rámci stanovujú komplexné minimálne normy a obmedzuje sa prednostné právo riadiacich pracovníkov jednostranne rozhodovať o úlohách zamestnanca a organizácii práce. Pre zamestnávateľov kolektívne vyjednanie predstavuje užitočný spôsob, ako ušetriť transakčné náklady prostredníctvom uplatnenia jednotných noriem na pracovnú silu a ako znížiť pracovnoprávne konflikty. Vyjednaním s viacerými zamestnávateľmi sa zmenšuje priestor pre hospodársku súťaž v oblasti nákladov práce, čo môže byť veľmi cenné, keď vyjednanie pokrýva všetkých hlavných domácich konkurentov v určitom odvetví, predovšetkým tých, ktorí sú obmedzene vystavení celosvetovej hospodárskej súťaži.

Keďže hospodárska súťaž má čoraz globálnejšiu povahu, vnútroštátne vyjednanie o mzdách s viacerými zamestnávateľmi je menej schopné chrániť pred hospodárskou súťažou v oblasti nákladov práce. Z hľadiska vzťahov medzi pracovníkmi a zamestnávateľmi vyjednanie predstavuje prvoradý faktor v konflikte, ktorý sa týka spôsobu rozdelenia pridanej hodnoty vytvorenej v rámci hospodárskych činností. Individuálnym pracovníkom vyjednanie o mzdách ponúka určitý stupeň ochrany voči výkyvom pracovného trhu, zatiaľ čo pre pracovníkov ako celok predstavuje spôsob na vyjadrenie solidarity s ostatnými pracovníkmi v rovnakom odvetví prostredníctvom stanovenia mzdových miním, ktoré sa uplatňujú na jednotlivé skupiny pracovníkov s rôznymi úrovňami produktivity. Keďže však mzdové úrovne zachováva nad úrovňou, ktorá by prevládala bez kolektívneho zásahu, podnecuje segmentáciu pracovných trhov, pretože zamestnávateľa sa môžu uchýliť k alternatívnym formám zamestnávania, na ktoré sa nevzťahujú kolektívne schválené podmienky.

V tejto kapitole sa skúmajú jednotlivé inštitúcie, ktoré v EÚ stanovujú mzdy, a analyzuje sa, či sa kolektívne vyjednanie o mzdách v uplynulých desiatich rokoch výrazne zmenilo. Ako sa už zdôraznilo v 1. kapitole, hospodárska kríza zrýchlila dlhodobý trend decentralizácie inštitúcií vyjednávania o mzdách, a to predovšetkým preto, že umožnila viac výnimiek z odvetvových noriem v zmluvách na nižšej úrovni.

Vnútroštátne modely sa síce rôznia, no decentralizácia je v mnohých prípadoch ešte vždy začlenená do koordinovaných systémov kolektívneho vyjednávania. V kontexte decentralizovaného vyjednávania koordinácia umožňuje sociálnym partnerom, aby posúdili makroekonomické ciele a možné vedľajšie vplyvy vývoja miezd. Kapitola obsahuje prehľad iniciatív koordinácie vyjednávania o mzdách, ktoré presahujú vnútroštátne hranice.

Počet zásahov vlád do inštitúcií vyjednávania o mzdách sa v uplynulých rokoch zvýšil, pretože úpravy pracovného trhu a mzdových vzorcov nadobudli väčší význam v kontexte medzinárodného hospodárstva, a predovšetkým HMÚ. Vlády zohrali kľúčovú úlohu pri príprave zmien mechanizmov stanovovania miezd v rámci širších reforiem hospodárskej politiky a inštitúcií pracovného trhu v reakcii na krízu a celosvetovú hospodársku zmenu. Samostatné, bipartitné rozhodnutia sociálnych partnerov zohrávali oveľa menšiu úlohu. V súvislosti s nástrojmi politiky EÚ, ako sú odporúčania pre jednotlivé krajiny, sa síce tiež navrhovali reformy inštitúcií stanovovania kolektívnych miezd, no hnacou silou zmien boli vnútroštátne vlády (s osobitnou výnimkou krajín, ktoré boli príjemcami podpory na zabezpečenie finančnej stability a v ktorých vnútroštátne orgány prijali záväzky týkajúce sa reformy v rámci programu EÚ/MMF – pozri 3. kapitolu). Nie je to prekvapujúce, keďže právomoci EÚ v záležitostiach pracovného trhu sú obmedzené a uznávanie rozmanitosti vnútroštátnych systémov pracovnoprávných vzťahov je zakotvené v Zmluve o fungovaní Európskej únie.

V kapitole sa konštatuje, že hospodárska kríza mala jednoznačný vplyv na kolektívne reálne mzdy. Vo väčšine prípadov sa trendy reálnej mzdy podstatne spomalili a niekedy nadobudli záporné hodnoty. Len v niekoľkých prípadoch si mzdy udržali významnú mieru rastu alebo zaznamenali zrýchlenie. Najväčší rast kolektívnych miezd sa zistil v krajinách strednej a východnej Európy, v ktorých môže fungovať postup dobiehania tzv. európskych miezd, pričom však pretrvávajú veľké rozdiely. V kapitole sa tiež konštatuje úzka súvislosť medzi rastom trendov kolektívnych miezd a produktivity v období pred krízou, zatiaľ čo zvýšenie reálnych miezd bolo často nižšie ako prírastky produktivity. Naopak, v nedávnom období rast reálnych kolektívnych miezd často prevyšoval zvyšovanie produktivity, čo čiastočne vyplýva z neočakávane nízkej inflácie, ktorá sa nebrala do úvahy pri vyjednávaní. Kolektívne vyjednanie tak dokázalo do určitej miery ochrániť príjmy zamestnancov prostredníctvom zadržania vplyvu krízy na mzdové úrovne. Mnohé výsledky výskumu v súčasnosti svedčia o tom, že kríza vytvorila značný tlak na mzdy, pričom obmedzovanie miezd vo veľkej miere prispelo k obnove makroekonomických nerovnováh a k oživeniu konkurencieschopnosti.

3. kapitola: Pracovnoprávne vzťahy v členských štátoch, ktoré sú príjemcami podpory na zabezpečenie finančnej stability

V roku 2010 najskôr Grécko a potom Írsko začalo pociťovať krízu dlhu a fiškálnu krízu. V roku 2011 sa kríza dlhu rozšírila do Portugalska a v roku 2012 zasiahla finančné odvetvie Španielska a Cypru. Všetky tieto krajiny zaznamenávali slabý hospodársky rast a čoraz väčšiu nezamestnanosť, pričom Írsko, Španielsko a Cyprus sa museli takisto vyrovnávať s bankovou krízou. S cieľom vyrovnáť sa s týmito závažnými výzvami všetkých päť krajín zaviedlo ďalekosiahle štrukturálne reformy a programy fiškálnej konsolidácie. Základom je, že získaním kontroly nad zdrojmi dlhu a deficitu, a teda obnovením stability v bankovom sektore a dôvery trhu sa vytvárajú podmienky na opätovné dosahovanie rastu a vytváranie pracovných miest.

Vlády na Cypre, v Grécku a Portugalsku boli vytlačené z medzinárodných trhov s dlhopismi a museli požiadať o finančné úvery na financovanie verejného sektora a rekapitalizáciu finančných inštitúcií. V rámci úverových podmienok sa národné vlády oficiálne zaviazali medzinárodným veriteľom, ktorých zastupovala Európska komisia, Európska centrálna banka a Medzinárodný menový fond, že vykonajú reformy politiky. Španielsku bola udelená osobitná forma dočasnej finančnej pomoci z Európskeho mechanizmu pre stabilitu (EMS) na nápravu finančného sektora a Európska komisia monitorovala vládne reformy.

Pred krízou sa v dotknutých piatich krajinách vyskytoval pomerne stabilný systém kolektívneho vyjednávania, ktorý zväčša fungoval na centrálnej alebo odvetvovej úrovni okrem Cypru. Pred krízou eurozóny boli tripartitné sociálne pakty hlavným prvkom reformy pracovnoprávných vzťahov vo všetkých týchto krajinách okrem Grécka. Z rôznych dôvodov sa však v žiadnej z piatich krajín nepodarilo účinne si osvojiť a spracovať potrebu väčšej prispôsobivosti v kontexte HMÚ a straty pružnosti výmenného kurzu. Napriek aktívnemu úsiliu o užšie zosúladenie miezd s produktivitou a o väčšiu pružnosť na pracovných trhoch všetky tieto krajiny zaznamenali zhoršenie reálneho výmenného kurzu a rastúce nezrovnalosti na kapitálovom a bežnom účte.

V reformných programoch podnietených krízou sa zaviedli rozsiahle zmeny v mnohých oblastiach s cieľom obnoviť potenciál rastu a tvorby pracovných miest a posilniť spravodlivosť. Samotný systém pracovnoprávných vzťahov alebo aspoň niektoré jeho prvky sa považovali za súčasť problému, ktorý bolo nutné riešiť v reakcii na krízu. Opätovné nadobudnutie

cenovej konkurencieschopnosti sa vnímalo ako nevyhnutné na udržateľné oživenie hospodárstva a zamestnanosti. Vplyv na vnútroštátne inštitúcie pracovnoprávných vzťahov bol výrazný – predmetom reforiem bolo odvetvové kolektívne vyjednávanie, mechanizmy tripartitnej spolupráce, inštitúcie stanovovania miezd aj pravidlá na riadenie konfliktov v pracovnoprávných vzťahoch. Všetky memorandá o porozumení, na ktorých sa dohodli vlády Grécka, Írska, Portugalska a Cypru s EÚ/MMF, sa týkajú výslovnej potreby konzultácií so sociálnymi partnermi pri vykonávaní vnútroštátnych reformných programov a niektoré sa výslovne odvolávajú na tripartitné dohody. Hoci Európska komisia neprestajne zdôrazňovala význam sociálneho dialógu a rešpektovania vnútroštátnych okolností a praktík, praktickým výsledkom bolo nepriaznivé prostredie pre sociálny dialóg, čo viedlo k zväčšeniu konfliktu medzi sociálnymi partnermi a medzi odborami a verejnými orgánmi. Dosvedčujú to sťažnosti predložené Medzinárodnej organizácii práce (MOP) a Rade Európy a mimoriadne kritické posúdenie dodržiavania sociálnych práv v rámci programov EÚ/MMF, ktoré vypracoval Európsky parlament.

Základom reformy je poskytnúť podnikom väčší priestor na prispôbenie sa zmenám hospodárskych podmienok, t. j. umožniť im zosúladiť mzdy s produktivitou (na úrovni podniku) a tak posilňuje cenovú konkurencieschopnosť a podporuje prerozdelenie pracovnej sily. V praxi to znamená presun k decentralizovanému vyjednávaniu na úrovni spoločnosti. Žiadna z týchto krajín však nezriadila zamestnanecké rady ani začleňujúce rokovacie systémy na úrovni spoločnosti, takže v praxi decentralizácia stanovovania miezd často oslabil systém kolektívneho vyjednávania, prinajmenšom v krátkodobom meradle. Tento vplyv sa prejavuje prudkým poklesom pokrytia kolektívneho vyjednávania v skúmaných krajinách v rokoch 2008 až 2013 (pozri 1. kapitolu).

Vplyv regulačných zmien na mzdové úrovne a konkurencieschopnosť v analyzovaných krajinách bude nutné podrobne monitorovať. Pokiaľ štruktúry sociálneho dialógu nebudú prispôbené tak, aby sa v nich kombinovalo decentralizované vyjednávanie s dostatočným mechanizmom koordinácie na vyšších úrovniach, hrozí, že bude vážne oslabená regulácia pracovného trhu prostredníctvom sociálneho dialógu a tripartitnej správy a že dôjde k návratu k nadmernému legislatívnemu zasahovaniu do stanovovania miezd, ktoré bolo charakteristické pre rané obdobie industrializácie. V dôsledku takéhoto vývoja by sa mohol znížiť potenciál inštitúcií pracovného trhu, pokiaľ ide o mediáciu konfliktov, rozdeľovanie príjmu a vytváranie spojení medzi zainteresovanými skupinami.

Okrem zmien mechanizmov stanovovania miezd vlády v skúmaných krajinách vykonali v reakcii na krízu súbor rozsiahlejších reforiem pracovného trhu. Patrí medzi ne zníženie minimálnej mzdy, zvoľnenie právnych predpisov na ochranu zamestnanosti a znižovanie (alebo zmrazovanie) miezd a pracovných miest vo verejnom sektore (pozri *Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku*

2012, Európska komisia 2013). V krajinách, ktoré dostávajú finančnú pomoc, Komisia a iné medzinárodné organizácie presadzovali sociálny dialóg o kľúčových politických rozhodnutiach, ktorým čelili. Krajiny sú samy zodpovedné za zapájanie sociálnych partnerov do tvorby a vykonávania reforiem. Tento postup nebol vždy úspešný ani nebol vždy možný – uzákonenie naliehavých opatrení zameraných na obnovenie konkurencieschopnosti a rastu, ako aj stabilizácia finančných trhov mali často prednosť pred hľadaním konsenzu so sociálnymi partnermi.

Častý nedostatok účinného sociálneho dialógu nebol v súlade s tradíciou sociálnych paktov a tripartitnej spolupráce medzi vládou a sociálnymi partnermi. S výnimkou Portugalska, pokiaľ ide o reformu trhu, a Írska, pokiaľ ide o zmeny vo verejnom sektore, kríza podľa všetkého oslabil existujúce inštitúcie zapojené do tripartitnej konzultácie. V dôsledku toho sa úloha (jednostranných) štátnych opatrení v oblasti pracovnoprávných vzťahov od roku 2010 výrazne zvýšila a sociálny dialóg zohrával oveľa menšiu úlohu pri tvorbe štrukturálnych reforiem a plánov fiškálnej konsolidácie v porovnaní s prvou fázou krízy v rokoch 2008 a 2009 (pozri *Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2010*, Európska komisia 2011).

Krajiny sa pomaly dostávajú z krízy a niektoré vlády sa nedávno začali znova zameriavať na inštitúcie sociálneho dialógu a na tripartitnú spoluprácu s cieľom presadzovať konsenzus so sociálnymi partnermi o najnaliehavejších výzvach pracovného trhu a s cieľom presadzovať stabilitu a mier. Grécko napríklad obnovilo činnosť rady pre zamestnanosť a rady pre sociálnu ochranu, ktoré majú tripartitné zloženie. Povoľenie kolektívneho prepúšťania v Grécku sa odteraz predkladá najvyššej tripartitnej rade práce, ktorá vydáva stanovisko. Portugalská vláda vyvinula úsilie o zachovanie trvalého komunikačného kanála so sociálnymi partnermi a zriadila tripartitné stredisko pre pracovnoprávne vzťahy. Tripartitní partneri na Cypre zdôraznili významnú úlohu poradného výboru zamestnancov. Je však jasné, že kríza od základov zmenila systémy pracovnoprávných vzťahov v týchto piatich krajinách. Vzhľadom na to, že sociálny dialóg sa ešte vždy považuje za zásadnú súčasť riešenia výziev pracovného trhu, stanovovania miezd a otázok konkurencieschopnosti, len budúcnosť ukáže, či sa štruktúry kolektívneho vyjednávania týchto krajín posilnia alebo či boli oslabené na dlhšie obdobie. Odpoveď na túto otázku sa môže výrazne líšiť v závislosti od krajiny.

4. kapitola: Pracovnoprávne vzťahy a zamestnanosť mladých ľudí

Nezamestnanosť mladých ľudí a problémy, s akými sa stretávajú pri prechode zo vzdelávania na pracovný trh, patria medzi najpálčivejšie otázky sociálnej politiky v súčasnosti, a ak sa neprijmú opatrenia, budú pretrvávať aj v ďalších

generáciách. Cieľom tejto kapitoly je načrtnúť obraz aktuálneho stavu pracovného trhu v súvislosti s mierou zamestnanosti a s mierou nezamestnanosti mladých ľudí. Konkrétne sa skúmajú výzvy, ktorým čelia sociálni partneri v snahe zlepšiť prístup mladých ľudí na pracovný trh. Zároveň sa sústreďuje na vymedzenie hlavných politických postojov, opatrení a iniciatív, ktoré vykonávajú sociálni partneri.

Hoci nezamestnanosť mladých ľudí je štrukturálny problém EÚ, je zrejmé, že kríza vyhrtila situáciu nezamestnanosti mladých ľudí, ktorá bola už predtým náročná. Podľa údajov Eurostatu, ktoré sa vzťahujú na december 2014, miera nezamestnanosti mladých do 25 rokov v 28 krajinách EÚ dosahovala 21,4%, čo bolo viac ako dvojnásobne vyššie než 9,9%, ktoré sa zaznamenali v rámci celkového obyvateľstva v produktívnom veku. Nezamestnanosť mladých ľudí je mimoriadne vysoká v krajinách, ako je Španielsko (51,4%), Grécko (50,6% v októbri 2014), Chorvátsko (44,8% vo štvrtom štvrtroku 2014) a Taliansko (42,0%). Naopak, miera nezamestnanosti v Nemecku je 7,2% a v Rakúsku 9,0%.

Zatiaľ čo tvorcovia politik môžu poskytnúť rámec, ktorý zainteresovaným stranám umožní prijať zmierňujúce opatrenia, sociálni partneri môžu využiť štruktúry, ktoré majú k dispozícii, ako je sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie, s cieľom pričiniť sa o zmenu. Túto možnosť im ponúka záruka pre mladých ľudí, ktorou sa podporuje partnerský prístup k vnútroštátnemu vykonávaniu. Miera zapojenia sociálnych partnerov do tvorby politik a ich vykonávania sa však rôzni a vplyv je ťažko zmerateľný.

Medziodvetvoví a odvetvoví sociálni partneri na úrovni EÚ vytvorili dohody a odporúčania pre svoje členské federácie a ďalšie zainteresované strany a podnietili diskusiu a poukázali na osvedčené postupy. Súčasťou tohto úsilia je rámec opatrení medziodvetvových sociálnych partnerov EÚ zameraný na zamestnanosť mladých ľudí, ktorý bol zostavený v júni 2013.

Dosah a vplyv opatrení EÚ na vnútroštátnej úrovni a rozsah, do akého sú schopné podporiť diskusie a kolektívne vyjednávanie v členských štátoch, závisia od sily sociálneho dialógu a tradícií kolektívneho vyjednávania, od vzťahov medzi sociálnymi partnermi, a predovšetkým od rozsahu, do akého je k dispozícii štátna podpora a financovanie. Pravdepodobne je ešte skoro na posúdenie toho, či nejaké činnosti a iniciatívy sociálnych partnerov dokázali skutočne niečo zmeniť, a to najmä z dôvodu známej skutočnosti, že medzi vývojom na hospodárskom a pracovnom trhu je posun. Celková miera nezamestnanosti mladých ľudí v rámci EÚ sa napriek všetkému začala v poslednom štvrtroku 2013 znižovať. Samozrejme je ťažké povedať, či k tomuto poklesu prispeli cieľené opatrenia alebo či je skôr výsledkom oživenia hospodárstva, ktoré začínajú pociťovať niektoré členské štáty.

Na zložitý problém nezamestnanosti mladých ľudí nie je jednoduché riešenie, keďže sa skladá z viacerých vzájomne prepletených otázok, ktoré si vyžadujú koordinovanú činnosť rôznych typov zainteresovaných strán, ako sú poskytovatelia vzdelávania, organizácie odborného vzdelávania, subjekty zapojené do spájania dopytu a ponuky v oblasti zručností a tvorcovia politik v oblasti pracovného trhu. Okrem činnosti, ktorú sociálni partneri vykonávajú prostredníctvom individuálnych alebo bipartitných opatrení, môžu mať takisto ústrednú úlohu na všetkých úrovniach pri riešení výzvy nezamestnanosti mladých ľudí v spolupráci so širším spektrom zainteresovaných strán.

5. kapitola: Vývoj európskeho sociálneho dialógu v období rokov 2012 – 2014

Táto kapitola ponúka prehľad vývoja európskeho sociálneho dialógu od septembra 2012 do decembra 2014, pričom sa zameriava na výsledky pracovnoprávných vzťahov na úrovni EÚ.

Európsky sociálny dialóg sa v uplynulých rokoch vykonával vo veľmi náročnom sociálno-ekonomickom kontexte. Od roku 2008 Európa zápasí s krízou, ktorá sa spája s vysokou nezamestnanosťou, prehlbujúcimi sa rozdielmi medzi členskými štátmi a závažnými obavami týkajúcimi sa sociálnej súdržnosti. Ako sa preukázalo v správe *Pracovnoprávne vzťahy v Európe v roku 2012* (Európska komisia 2013), najmä druhá fáza krízy vytvorila veľký tlak na vnútroštátne systémy pracovnoprávných vzťahov. Európska integrácia sa navyše vníma s oveľa menšou dôverou, a to najmä v krajinách, ktoré dostávajú pomoc. Vývoj európskeho sociálneho dialógu v uplynulých dvoch rokoch je nutné posudzovať v tomto kontexte.

Tlak na sociálny dialóg, ktorý pocítilo viacero členských štátov, zanechal badateľné stopy aj na úrovni EÚ. Aspoň dočasne zrejme prestal stúpať počet dohôd vyplývajúcich z odvetvového sociálneho dialógu EÚ. Okrem toho sa vyskytli veľké otázky o nerovnomernom vykonávaní samostatných dohôd na vnútroštátnej úrovni. Vnútroštátne systémy pracovnoprávných vzťahov sa naďalej výrazne líšia, predovšetkým v oblasti pokrytia kolektívneho vyjednávania, a tieto rozdiely ovplyvňujú schopnosť vnútroštátnych sociálnych partnerov účinne vykonávať tieto dohody. V súvislosti s týmto bodom sa v 1. kapitole preukázalo, že nedávny vývoj vnútroštátnych systémov pracovnoprávných vzťahov, najmä v členských štátoch, v ktorých boli dosť slabé už pred krízou, nie je veľmi sľubný.

Európsky sociálny dialóg však naďalej prejavoval znaky odolnosti. Podnikli sa významné kroky na posilnenie sociálnej konzultácie v nových postupoch, ako je európsky semester. Európski sociálni partneri na medziodvetvovej úrovni riešili problém nezamestnanosti mladých ľudí a výrazne pokročili v tvorbe spoločnej hĺbkovej analýzy zamestnanosti. Vytvorenie dvoch

nových výborov odvetvového sociálneho dialógu a výrazný pokrok dosiahnutý v testovacej fáze pre tretí sektor svedčia o tom, že zamestnávateľia a odbory sa naďalej zaujímajú o zapájanie na európskej úrovni. Prostredníctvom spoločných stanovísk a vyhlásení obidvo odvetvové strany naďalej poskytovali cenné podklady a odborné znalosti v iniciatívach Komisie a postupoch politiky na vnútroštátnej úrovni. Európski sociálni partneri si prostredníctvom nástrojov a spoločných projektov vymieňajú odborné znalosti a osvedčené postupy s cieľom budovať kapacitu na európskej a vnútroštátnej úrovni.

Európsky sociálny dialóg sa v súčasnosti ocitol na križovatke. Kľúčové ustanovenia Zmluvy o sociálnom dialógu boli zavedené v čase, keď právne predpisy o zamestnanosti a sociálnej oblasti boli hlavným nástrojom opatrení EÚ, ktoré sa týkali sociálnych partnerov. V uplynulých desiatich rokoch došlo k rôznym zmenám: po prvé koordinácia politik je od roku 2000 čoraz dôležitejším nástrojom opatrení EÚ v oblasti sociálnej politiky. Táto skutočnosť podnietila nový vývoj sociálneho dialógu EÚ (ktorý je teraz začlenený do zmluvy) s cieľom presadzovať konzultácie medzi inštitúciami EÚ a sociálnymi partnermi, napr. Výborom pre zamestnanosť (EMCO), Výborom pre sociálnu ochranu (SPC) a na najvyššej úrovni tripartitným sociálnym samitom. Po druhé nedávne zavedenie nových foriem makroekonomickej správy prostredníctvom európskeho semestra sa takisto dotýka zásadných otázok zamestnanosti a sociálnej politiky a kladie si otázky o najvhodnejšom spôsobe zapájania sociálnych partnerov do diskusií na úrovni EÚ. Na základe postupného prechodu na tripartitné konzultácie na úrovni EÚ vznikol konsenzus o potrebe dodatočne posilniť zapájanie sociálnych partnerov do správy EÚ a upevniť existujúce fóra sociálneho dialógu. Komisia preto v uplynulých dvoch rokoch predložila návrhy o posilnení úlohy sociálnych partnerov v makroekonomickej správe EÚ a európskom semestri a o preskúmaní rozhodnutia Rady o tripartitnom sociálnom samite s cieľom zosúladiť ho s inštitucionálnymi zmenami Lisabonskej zmluvy, a predovšetkým s vytvorením pozície trvalého predsedu Európskej rady.

Medzi odvetvovými sociálnymi partnermi majú jednoznačne rozdielne názory na príčiny krízy, vhodné politické reakcie na krízu, programy fiškálnej konsolidácie, kombinovanú makroekonomickú politiku a na obsah štrukturálnych reforiem. Názory sa jednoznačne rôznia aj v regulačnom rámci, čo svedčí aj o skutočnosti, že sociálnym partnerom sa nepodarilo dohodnúť na preskúmaní smernice o pracovnom čase a že zastávajú neobľomné protichodné názory o potrebe dodatočnej sociálnej regulácie na úrovni EÚ. Zamestnávateľia čoraz väčšmi poukazujú na výzvy súvisiace s konkurencieschopnosťou a na potrebu zníženia nákladov práce, zjednodušenia právnych predpisov v oblasti práce a zvýšenia vonkajšej pružnosti. Odbory vyzdvihujú hľadiská konkurencieschopnosti, ktoré nesúvisia s nákladmi práce, pozitívnu úlohu, ktorú zohrávajú mzdy

v celkovom dopyte, a opodstatnenosť zlepšovania kvality práce a investovania do zručností. Tieto rozdiely prenikli do mnohých diskusií medzi pracovníkmi, zamestnávateľmi a verejnými orgánmi v celej Európe. V niektorých členských štátoch tieto diskusie vyústili do dohôd, ktoré prispeli k formovaniu reforiem politiky. V ostatných členských štátoch a na úrovni EÚ sa však trend pohybuje k zvyšovaniu konfliktu a napätia.

Napriek úsiliu podporovať úlohu sociálnych partnerov, ktoré bolo vymedzené v zmluve, majú otrasy krízy citeľný dosah na vzťahy medzi sociálnymi partnermi a Komisiou, ako aj ďalšími inštitúciami EÚ. V súčasnosti sa dôvera zdá byť nedostatkovým tovarom, keďže v útvaroch, ako je tripartitný sociálny samit, sa objavuje množstvo sporných záležitostí, ktoré spôsobujú konflikty. Platí to pre diskusie o programoch makroekonomickej úprav, odporúčania pre jednotlivé krajiny, údajné zasahovanie do kolektívneho vyjednávania na vnútroštátnej úrovni, zamerania Komisie na program regulačnej vhodnosti, strategický rámec Komisie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia a pre posudzovanie dohôd sociálnych partnerov na úrovni EÚ Komisiou, v súvislosti s ktorými signatári požiadali o vykonávanie podľa smerníc Rady.

V rámci politického programu predsedu Junckera, ktorý sa zameriava na sociálny dialóg, Komisia začala pracovať na obnovení a posilnení dialógu so sociálnymi partnermi.

6. kapitola: Preskúmanie európskych právnych predpisov v oblasti práce z rokov 2012 – 2014

Táto kapitola ponúka komplexný prehľad o vývoji pracovného práva na úrovni EÚ v uplynulých dvoch rokoch vrátane otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Tento vývoj európskych právnych predpisov v oblasti práce sa uskutočnil v kontexte krízy, počas ktorej sa výrazne zhoršil stav zamestnanosti a znížili sa životné a pracovné normy, a to najmä zraniteľných kategórií ľudí. V reakcii a v súlade so stratégiou Európa 2020 na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a začleňujúceho rastu Komisia naďalej pracovala na zlepšovaní kvality pracovných miest a pracovných podmienok, ako aj fungovania pracovného trhu.

V máji 2014 Európsky parlament a Rada prijali smernicu o presadzovaní, ktorej cieľom bolo zlepšiť ochranu vysielaných pracovníkov a zároveň zabezpečiť rovnaké podmienky na jednotnom trhu.

Takisto v roku 2014 Rada schválila smernicu o pracovnom čase mobilných pracovníkov vo vnútrozemskej lodnej doprave, ktorou

sa prostredníctvom práva EÚ vykonáva dohoda na vlastný podnik medzi európskymi sociálnymi partnermi v tomto odvetví. V dohode uzatvorenej v roku 2012 sa stanovujú minimálne pravidlá o pracovnom čase na osobných a nákladných lodiach počas vnútrozemských plavieb v rámci EÚ.

Na návrh Komisie v marci 2014 Rada prijala odporúčanie o rámci kvality pre stáże, ktorého cieľom je umožniť stážistom nadobudnúť vysokokvalitné pracovné skúsenosti za bezpečných a spravodlivých podmienok a zvýšiť šancu, že si nájdu kvalitné pracovné miesto. V apríli 2014 Komisia prijala návrh o zriadení európskej platformy na posilnenie spolupráce v oblasti prevencie a odrádzania od nelegálnej práce.

V oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci Komisia po posúdení európskej stratégie v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti (2007 – 2012) a verejnej konzultácie v júni 2014 predstavila nový strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie rokov 2014 – 2020. Cieľom rámca je zlepšiť vykonávanie existujúcich pravidiel v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti, zlepšiť prevenciu chorôb z povolania a zohľadniť starnutie pracovnej sily EÚ.

Prijali sa dve smernice o ochrane zdravia bezpečnosti pri práci: prvá sa týka minimálnych požiadaviek na vystavenie pracovníkov elektromagnetickým poliám a druhá sa vzťahuje na zosúladenie piatich smerníc o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci s nariadením EÚ o klasifikácii, označovaní a balení chemických látok. Komisia ďalej prijala rozhodnutie, ktorým sa zosúladuje fungovanie Vedeckého výboru pre najvyššie prípustné hodnoty vystavenia chemickým faktorom pri práci (SCOEL) s pravidlami Komisie o skupinách expertov.

Komisia pokračovala v práci zameranej na posúdenie a preskúmanie aktuálneho pracovného práva EÚ v súlade so stratégiou Európa 2020 a so zásadami tzv. inteligentnej regulácie. Predovšetkým dokončila kontrolu vhodnosti troch informačných a konzultačných smerníc a dospela k záveru, že tieto smernice sú vhodné na daný účel, t. j. sú opodstatnené, účinné, súvislé a efektívne. V súčasnosti sa pracuje na preskúmaní smernice o pracovnom čase a na hodnoteniach *ex post* smernice o práci na dobu určitú, smernice o práci na čiastočný úväzok a smernice o písomnom vyhlásení. Vykonáva sa komplexné posúdenie 24 smerníc EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, ktorého výstupy sa očakávajú koncom roka 2015.

AKO ZÍSKAŤ PUBLIKÁCIE EÚ

Bezplatné publikácie:

- jeden kus:
prostredníctvom webovej stránky EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- viac kusov alebo plagátov/máp:
na zastúpeniach Európskej únie (http://ec.europa.eu/represent_sk.htm);
v delegáciách, ktoré sídlia v nečlenských krajinách EÚ
(http://eeas.europa.eu/delegations/index_sk.htm);
kontaktovaním služby Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_sk.htm);
na bezplatnom telefónnom čísle 0080067891011 (v rámci EÚ) (*).

(* Za poskytnutie informácií sa neplatí, podobne ako za väčšinu hovorov (niektorí mobilní operátori, verejné telefónne automaty alebo hotely si však môžu účtovať poplatok).

Platené publikácie:

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

Seriál o pracovnoprávných vzťahoch v Európe poskytuje prehľad trendov a vývoja v oblasti kolektívnych vzťahov medzi pracovníkmi, zamestnávateľmi a ich príslušnými zástupcami v Európskej únii, pričom sa tiež venuje trojstrannému rozmeru, ak sú zapojené verejné orgány na rôznych úrovniach.

Vo vydaní za rok 2014 sa skúma vplyv hospodárskej krízy a krízy štátneho dlhu na pracovnoprávne vzťahy a sociálny dialóg. Obsahuje hĺbkové analýzy o vývoji systémov vyjednávania o mzdách, o pracovnoprávných vzťahoch v členských štátoch, ktoré sú prijemcami finančnej pomoci, ako aj o pracovnoprávných vzťahoch v súvislosti so zamestnanosťou mladých ľudí. Ďalej predstavuje aktuálne informácie o nedávnom vývoji v oblasti európskeho sociálneho dialógu a pracovného práva.

Zhrnutie je dostupné na internete v 24 jazykových zneniach.

Naše publikácie si môžete bezplatne prevziať alebo prihlásiť sa na ich odber na adrese <http://ec.europa.eu/social/publications>

Ak chcete pravidelne dostávať novinky o Generálnom riaditeľstve pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie, prihláste sa na bezplatný odber elektronického spravodajcu Social Europe na adrese <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



<https://www.facebook.com/socialeurope>



https://twitter.com/EU_Social

