



Európska
komisia

Nový začiatok sociálneho dialógu



Sociálna Európa

Nový začiatok sociálneho dialógu

Európska komisia

Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie

Oddelenie A2

Rukopis dokončený v auguste 2016

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

Odkazy v tejto publikácii boli v čase dokončenia tohto rukopisu funkčné.

© Fotografia na titulnej strane: Európska únia

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

(* 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, 2016.

ISBN 978-92-79-60876-6 - doi:10.2767/806530 (print)

ISBN 978-92-79-60838-4 - doi:10.2767/356448 (PDF)

© Európska únia, 2016

Rozmnožovanie je povolené len so súhlasom autora.

Printed in Belgium

VYTLAČENÉ NA PAPIERI BIELENOM BEZ POUŽITIA ELEMENTÁRNEHO CHLÓRU (ECF)

Pochopenie európskeho sociálneho dialógu

Sociálny dialóg sa týka diskusií, konzultácií, rokovaní a jednotných akcií, ktoré sa pravidelne uskutočňujú medzi sociálnymi partnermi, akými sú napríklad zamestnávateľia a odbory. Sociálny dialóg pokrýva širokú škálu sociálnych otázok a otázok súvisiacich s prácou a v určitých prípadoch zahŕňa verejné orgány. Na úrovni EÚ ho v roku 1985 vytvoril predseda Európskej komisie Jacques Delors vo Val Duchesse.

Základným prvkom európskeho sociálneho modelu je rozvoj a podpora sociálneho dialógu, keďže zohráva rozhodujúcu úlohu pri presadzovaní konkurencieschopnosti a spravodlivosti, ako aj pri posilňovaní hospodárskej prosperity. Európsky sociálny dialóg dopĺňa sociálny dialóg, ktorý prebieha na vnútroštátnej úrovni.

ÚROVNE DIALÓGU

MEDZIODVETVOVÝ

Pokrýva celé hospodárstvo

ODVETVOVÝ

Vzťahuje sa na pracovníkov a zamestnávateľov vo vyše 40 konkrétnych odvetviach hospodárstva

DRUHY DIALÓGU

DVOJSTRANNÝ

Dialóg medzi európskymi organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov

TROJSTRANNÝ

Interakcia medzi organizáciami zamestnávateľov, odbormi a inštitúciami EÚ (Európska komisia, Európska rada, Rada Európskej únie)

HYBNÉ SILY DIALÓGU

SAMOSTATNÉ

Všetky druhy jednotných akcií, ktoré nadväzujú na pracovné programy sociálnych partnerov

ZALOŽENÉ NA ZMLUVE

Konzultácia a možné rokovanie v súvislosti s dohodami v oblastiach sociálnej politiky (články 153 – 155 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ))

Kto sú európski sociálni partneri?

MEDZIODVETVOVÍ SOCIÁLNI PARTNERI

Medziodvetvový sociálny dialóg zahŕňa organizácie, ktoré zastupujú pracovníkov a zamestnávateľov zo súkromného aj verejného sektora, malé a stredné podniky (MSP), ako aj riadiacich pracovníkov.

Všeobecné medziodvetvové organizácie:

- BUSINESSEUROPE
- Európske stredisko podnikov s verejnou účasťou a podnikov všeobecného hospodárskeho záujmu (CEEP)
- Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC)

Medziodvetvové organizácie zastupujúce určité kategórie pracovníkov alebo podnikov:

- Európska asociácia remesiel, malých a stredných podnikov (UEAPME)
- Eurocadres
- Európska konfederácia vedúcich a riadiacich pracovníkov (CEC)

Osobitné organizácie

- Eurochambres

ODVETVOVÍ SOCIÁLNI PARTNERI

Približne 80 európskych organizácií z konkrétnych hospodárskych odvetví sa v rámci ich príslušných odvetví zapája do sociálneho dialógu.

Reprezentatívnosť

Aby bola organizácia uznaná ako partner v rámci európskeho sociálneho dialógu, musí byť organizovaná na úrovni EÚ a musí byť schopná zapájať sa do konzultácií aj rokovaní o dohodách. Organizácie by mali **zastupovať** viaceré členské štáty EÚ, zatiaľ čo ich národní členovia musia byť vo svojich príslušných krajinách uznaní ako sociálni partneri.

V zmysle článkov 154 – 155 ZFEÚ, reprezentatívne záujmové organizácie musia:

- byť medziodvetvové alebo mať prepojenie s konkrétnymi odvetviami alebo kategóriami a musia byť organizované na európskej úrovni;
- pozostávať z organizácií, ktoré sú neoddeliteľnou a uznanou súčasťou štruktúr sociálnych partnerov členských štátov, môžu rokovať o dohodách a musia zastupovať niekoľko členských štátov; a
- mať primeranú štruktúru na zabezpečenie ich účinnej účasti na konzultáciách.⁽¹⁾

Eurofound, agentúra EÚ zodpovedná za výskum v oblasti životných a pracovných podmienok, vykonala od roku 2006 vyše 40 štúdií o reprezentatívnosti. Eurofound poskytuje Komisii dôkazy potrebné na posúdenie reprezentatívnosti európskych sociálnych partnerov.

(1) Rozhodnutie Komisie 98/500/ES z 20. mája 1998.

Druhy dialógu

Európska únia presadzuje sociálny dialóg. Keď sa európske organizácie zamestnávateľov a pracovníkov rozhodnú začať oficiálny proces dialógu, Komisia zabezpečí rámec na jeho umožnenie. Tento rámec zahŕňa medziodvetvový výbor pre sociálny dialóg, ako aj 43 odvetvových výborov pre sociálny dialóg, ktoré pokrývajú také rôznorodé hospodárske odvetvia, ako sú poľnohospodárstvo, bankovníctvo, obchod, civilné letectvo, stavebníctvo, chemický priemysel, vzdelávanie, nemocnice a zdravotníctvo, hotely a reštaurácie, doprava a mnohé ďalšie (úplný zoznam dotknutých odvetví nájdete na s.11).

Dvojstranný sociálny dialóg na európskej úrovni sa uskutočňuje medzi organizáciami zamestnávateľov a odborov. Otázky, o ktorých sa diskutuje, môžu ovplyvniť celý priemysel alebo konkrétne odvetvia hospodárstva. Dvojstranný dialóg prebieha v rámci už uvedených výborov, pričom Európska komisia pôsobí ako sprostredkovateľ a mediátor.

Pokiaľ ide o **trojstranný sociálny dialóg**, zástupcovia organizácií zamestnávateľov a pracovníkov sa spolu so zástupcami inštitúcií EÚ (Európska komisia, Európska rada, Rada EÚ) dvakrát do roka stretávajú na tripartitnom sociálnom samite pre rast a zamestnanosť. Zároveň vedú pravidelné rozhovory na technickej a politickej úrovni o makroekonómii, zamestnanosti, sociálnom zabezpečení a vzdelávaní a odbornej príprave.

VEDELI STE, ŽE...

Odvetvový sociálny dialóg sa výrazne rozšíril z 19 hospodárskych odvetví v roku 1999 na 43 výborov v roku 2016. Tiež prispel k vytvoreniu šiestich rámcových dohôd, ktoré sa vykonávali na základe smerníc (napr. v oblasti námornej dopravy, železničnej dopravy, civilného letectva, nemocníc a zdravotníctva, ako aj vnútrozemských vodných ciest). Práca výborov sa určuje prostredníctvom pracovných programov, na ktorých sa dohodnú sociálni partneri.

Fóra pre sociálny dialóg

- **Tripartitný sociálny samit:** Vzhľadom na jeho zloženie na vysokej úrovni (úroveň predsedníctva) a blízkosť k rozhodovaciemu procesu Európskej rady, tripartitný sociálny samit slúži ako hlavné politické fórum pre konzultácie so sociálnymi partnermi. Keďže tripartitný sociálny samit sa koná pred marcovými a októbrovými zasadnutiami Európskej rady, predstavuje kľúčovú príležitosť na rokovania o hospodárskych a sociálnych politikách, o ktorých neskôr na zasadnutiach diskutujú hlavy štátov a vlád.
- **Makroekonomický dialóg:** Makroekonomický dialóg je fórum na vysokej úrovni (úroveň ministrov), ktorý je určený pre Radu, Komisiu, Európsku centrálnu banku a sociálnych partnerov a ktorý poskytuje priestor na výmenu názorov. Bol zriadený v júni 1999 počas zasadnutia Európskej rady v Kolíne a jeho cieľom je prispievať k rastu a stabilite makroekonomického rámca EÚ.
- **Výbor pre sociálny dialóg (medziodvetvový):** Výbor pre sociálny dialóg predstavuje hlavné fórum pre dvojstranný sociálny dialóg EÚ na medziodvetvovej úrovni.
- **Výbory pre odvetvový sociálny dialóg:** Výbory pre odvetvový sociálny dialóg poskytujú fórum pre diskusie a konzultácie o návrhoch v oblasti zamestnanosti a sociálnej politiky v konkrétnych odvetviach.
- **Styčné fórum** uľahčuje výmenu informácií medzi všetkými organizáciami sociálnych partnerov EÚ a Komisiou.
- Poradné výbory
- Seminára a spoločné projekty sociálnych partnerov

VEDELI STE, ŽE...

Podľa zmluvy o EÚ sociálni partneri môžu priamo prispievať k formovaniu pracovných pomerov v rámci Európy prostredníctvom uzatvárania dohôd na úrovni EÚ.

Ako funguje sociálny dialóg?

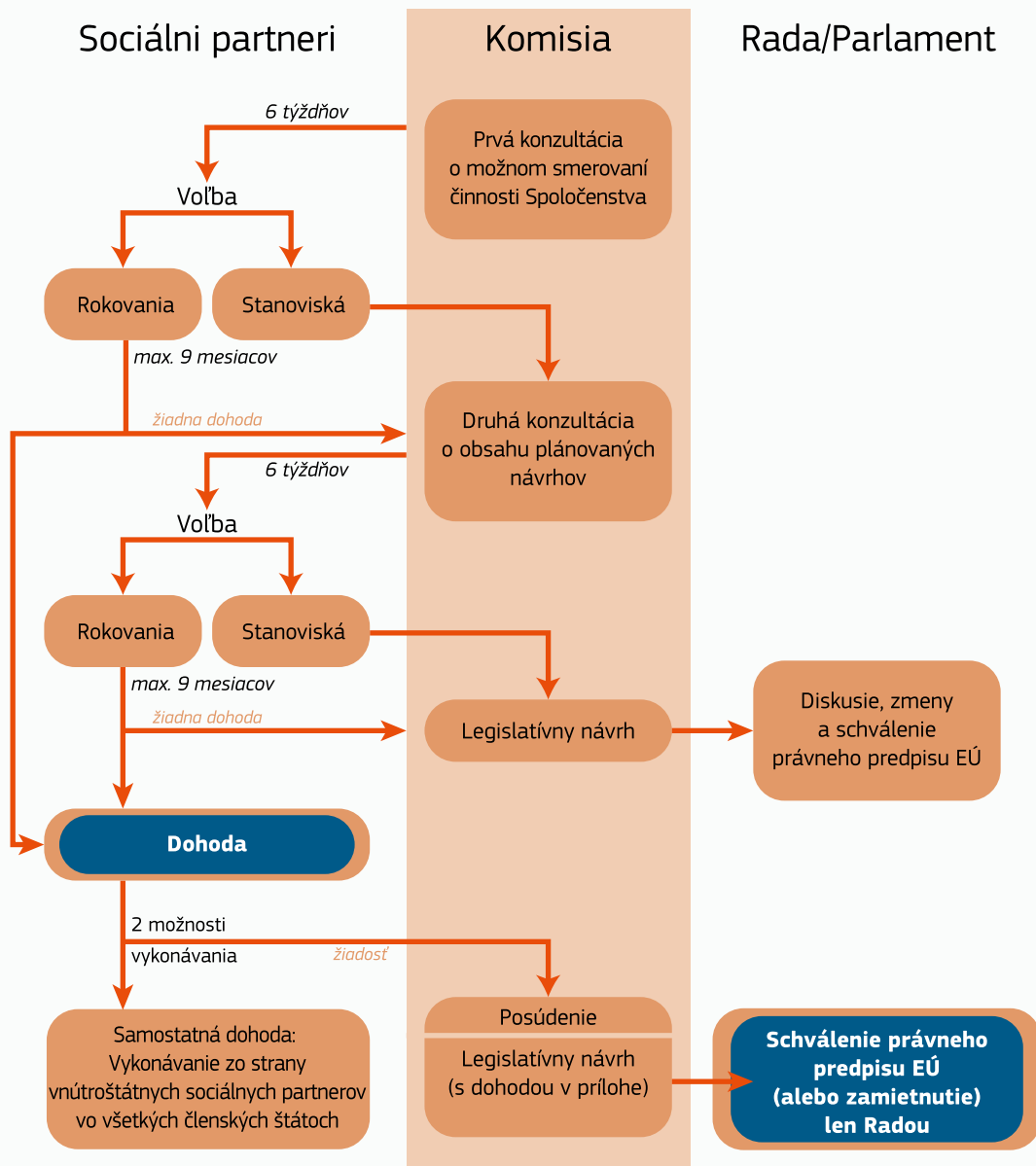
Sociálni partneri vedia, aká je realita na európskych pracoviskách. Poznajú potreby pracovníkov a podnikov a bránia ich záujmy. Ich zapojením na úrovni EÚ sa prispieva k tomu, že ich obavy sa zohľadňujú v rámci iniciatív na úrovni EÚ. V dôsledku toho zohrávajú významnú úlohu pri rozvoji sociálnej politiky EÚ a stanovovaní európskych sociálnych noriem. Dialóg medzi sociálnymi partnermi nielenže ovplyvňuje spôsob organizácie pracovných trhov a práce, ale aj prispieva k posilňovaniu hospodárskeho rastu, vytváraniu pracovných miest a zabezpečovaniu spravodlivosti na pracovisku. Preto je úlohou Európskej komisie podporovať a presadzovať sociálny dialóg.

Hlavná úloha sociálnych partnerov pri tvorbe právnych predpisov týkajúcich sa sociálnej politiky sa vymedzuje v článkoch 152, 154 a 155 Zmluvy o fungovaní EÚ (ZFEÚ).

Ako sa uvádza v diagrame ďalej v texte, Komisia sa ešte pred predložením návrhu týkajúceho sa sociálnej politiky začne radiť so sociálnymi partnermi, najprv o možnom zameraní opatrenia EÚ a, pokiaľ Komisia považuje opatrenie na úrovni EÚ za vhodné, o obsahu plánovaného návrhu. Sociálni partneri môžu len Komisii poskytnúť stanovisko alebo odporúčanie o predmetnej problematike alebo v súlade s článkom 155 ZFEÚ môžu sami začať rokovania o danej záležitosti.

V článku 155 sa sociálnym partnerom takisto udeľuje právo rokovať o dohodách z vlastnej iniciatívy. Tieto dohody sa potom môžu v rámci EÚ uplatňovať prostredníctvom samotných sociálnych partnerov alebo na základe právnych predpisov EÚ.

Konzultačný a rokovací postup podľa článkov 154 a 155



Dosahovanie výsledkov

V rámci rokovacieho postupu týkajúceho sa sociálneho dialógu (články 154 – 155 ZFEÚ) sa doteraz vypracovali štyri dohody na medziodvetvovej úrovni, ktoré sa vykonávajú prostredníctvom smerníc:

- rámcová dohoda o **rodičovskej dovolenke** z decembra 1995 udeľuje všetkým zamestnancom individuálne, neprenosné právo aspoň na tri mesiace rodičovskej dovolenky, pokiaľ ich dieťa nedosiahne určitý vek (vymedzený na vnútroštátnej úrovni), a to až po hranicu ôsmich rokov. Na základe tejto dohody majú tiež zamestnanci nárok na pracovné voľno v prípade naliehavých rodinných záležitostí. (smernica 96/34/ES)
- sociálni partneri **revidovali dohodu o rodičovskej dovolenke** v júni 2009. Zmeny sa týkali práva na minimálnu rodičovskú dovolenku a zvýšenia počtu mesiacov z troch na štyri mesiace na jedného zamestnanca, pričom aspoň jeden mesiac mal byť neprenosný medzi rodičmi. (smernica 2010/18/EÚ)
- rámcová dohoda z júna 1997 o **práci na kratší pracovný čas**, ktorou sa zaviedla zásada, že s pracovníkmi na kratší pracovný čas nemožno zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas. (smernica 97/81/ES)
- rámcová dohoda z marca 1999 o **práci na dobu určitú**, ktorou sa zaviedla zásada, že s pracovníkmi na dobu určitú nemožno zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na dobu neurčitú len preto, že pracujú na dobu určitú. (smernica 1999/70/ES)

Smernicami sa zaviedlo aj niekoľko **odvetvových dohôd**. Patria medzi ne dohody o stanovení obmedzení týkajúcich sa pracovného času v rôznych odvetviach dopravy (národná doprava, civilné letectvo, železničná doprava, vnútrozemské vodné cesty) s cieľom vykonávať dohovor o pracovných normách v námornej doprave, ako aj s cieľom predchádzať poraniam ostrými predmetmi v nemocniciach a v zdravotníctve.

Sociálny dialóg EÚ môže viesť aj k **samostatným dohodám**. V takýchto prípadoch sociálni partneri vytvoria všeobecný rámec na úrovni EÚ, na základe ktorého sú ich pridružené národné organizácie povinné vykonávať dohodu v súlade s vnútroštátnymi postupmi a praktikami špecifickými pre jednotlivé členské štáty, pokiaľ ide o riadenie a prácu. V súčasnosti sa uzatvorili štyri samostatné dohody na medziodvetvovej úrovni:

- **práca na diaľku** (2002)
- **stres na pracovisku** (2004)
- **obťažovanie a násilie pri práci** (2007)
- **inkluzívne trhy práce** (2010)

Inkluzívne trhy práce: V roku 2010 medziodvetvoví sociálni partneri na úrovni EÚ prijali spoločnú samostatnú dohodu, v ktorej sa vymedzili spôsoby, ako zlepšiť začlenenie na trhu práce. V dohode sa predstavujú hlavné výzvy a rozvíja sa škála opatrení, ktoré môžu sociálni partneri prijať, aby umožnili ľuďom v znevýhodnených situáciách vstúpiť na pracovný trh, zotrvať na ňom a úspešne na ňom pôsobiť. Zároveň sa zameriava na zvýšenie povedomia zamestnávateľov a pracovníkov o výhodách inkluzívnych trhov práce.

Predchádzanie násilium a obťažovaniu pri práci: Z výskumu vyplýva, že každoročne jeden z dvadsiatich pracovníkov je vystavený zastrašovaniu a/alebo obťažovaniu. V roku 2007 sa v nadväznosti na toto zistenie zamestnávateľia a odbory dohodli na prístupe nulovej tolerancie voči morálnemu a sexuálnemu obťažovaniu, ako aj telesnému týraniu na pracovisku. V dohode sa stanovili postupy pre európske spoločnosti na účely riešenia možných prípadov.

Samostatné dohody sa tiež uzatvorili na odvetvovej úrovni (ako napr. **dohoda** z roku 2004 o európskom preukaze pre rušňovodičov, ktorí vykonávajú interoperabilnú cezhraničnú službu) a na úrovni viacerých odvetví (ako napr. **dohoda** z roku 2006 o ochrane zdravia pracovníkov na základe správnej manipulácie s kryštalickým kremíkom a výrobkami s obsahom kryštalického kremíka).

Výsledky sociálneho dialógu však zďaleka prekračujú právne predpisy a samostatné dohody. Veľká časť práce európskych sociálnych partnerov zahŕňa sledovanie príslušného vývoja politik EÚ a zabezpečovanie toho, aby sa ich spoločné stanoviská zohľadňovali v záujmoch spoločností a pracovníkov, ktorých zastupujú. Výsledkom európskeho sociálneho dialógu je aj zverejnenie rôznych spoločných textov a nástrojov, ktoré poskytujú politické usmernenia a praktické rady na podporu činností ich členov.

Rámec opatrení zameraný na zamestnanosť mladých ľudí:

V júni 2013 medziodvetvoví sociálni partneri EÚ podpísali rámec opatrení zameraný na zamestnanosť mladých ľudí. Zaviazali sa v ňom presadzovať riešenia na zníženie nezamestnanosti mladých ľudí a vyzvali vnútroštátnych sociálnych partnerov, verejné orgány a iné zainteresované strany, aby aktívne pracovali na dosahovaní tohto cieľa.

Nový začiatok sociálneho dialógu

Sociálny dialóg je nevyhnutný na presadzovanie konkurencieschopnosti a spravodlivosti v Európe. Krajiny s dlhou tradíciou sociálneho dialógu majú zvyčajne silnejšie a stabilnejšie hospodárstva a často patria medzi tie najkonkurencieschopnejšie hospodárstva v Európe.

Vzhľadom na to, že sociálny dialóg zohráva dôležitú úlohu a je pozitívnym prínosom pre hospodárstvo krajiny, súčasná výzva spočíva v posilnení jeho úlohy na pôde všetkých členských štátov EÚ.

Odpoveďou na túto výzvu bolo oznámenie predsedu Európskej komisie Jeana-Claudea Junckera o „novom začiatku sociálneho dialógu“. Začiatkom tejto iniciatívy bola konferencia na vysokej úrovni v marci 2015, počas ktorej sa sociálni partneri spolu s Komisiou dohodli na týchto potrebách:

- užšie zapojenie sociálnych partnerov do európskeho semestra,
- silnejší dôraz na budovanie kapacít vnútroštátnych sociálnych partnerov,
- výraznejšie zapojenie sociálnych partnerov do politik EÚ a tvorby právnych predpisov,
- jasnejšie vzťahy medzi dohodami sociálnych partnerov a programom lepšej právnej regulácie.

Kroky zamerané na tieto oblasti sa prijali krátko po konferencii a ďalšie osobitné opatrenia boli formalizované na základe spoločného vyhlásenia, ktoré podpísali 27. júna 2016 podpredseda Európskej komisie pre euro a sociálny dialóg Valdis Dombrovskis, komisárka pre zamestnanosť, sociálne záležitosti, zručnosti a pracovnú mobilitu Marianne Thyssen, európski medziodvetvoví sociálni partneri (ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP) a holandské predsedníctvo Rady Európskej únie.

V spoločnom vyhlásení sa zdôrazňuje základná úloha európskeho sociálneho dialógu, ktorý je významnou zložkou pri tvorbe politiky v oblasti zamestnanosti a v sociálnej oblasti. Zároveň sa v ňom uvádzajú opatrenia, ktoré majú prijať signatári s cieľom dodatočne posilniť sociálny dialóg na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni. Vyhlásenie sa navyše vzťahuje na závery o „novom začiatku pre silnejší sociálny dialóg“, ktoré už prijali ministri krajín EÚ pre zamestnanosť a sociálne veci v júni 2016.

Sociálni partneri v medziodvetvovom sociálnom dialógu

Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC)	http://www.etuc.org
Konfederácia európskych podnikov (BUSINESSEUROPE)	http://www.businessseurope.eu
Európske stredisko podnikov s verejnou účasťou a podnikov všeobecného hospodárskeho záujmu (CEEP)	http://www.ceep.eu
Európska asociácia remesiel, malých a stredných podnikov (UEAPME)	http://www.ueapme.com
Eurocadres (Výbor riadiacich pracovníkov) – ako súčasť delegácie ETUC	http://www.eurocadres.org
Európska konfederácia vedúcich a riadiacich pracovníkov (CEC) – ako súčasť delegácie	http://www.cec-managers.org

Výbory pre odvetvový sociálny dialóg

Odvetvia prírodných zdrojov	Poľnohospodárstvo	Ťažobný priemysel	Morský rybolov
Výrobné odvetvia	Chemický priemysel	Stavebníctvo	Elektrická energia
	Potravinársky a nápojový priemysel	Obuvnícky priemysel	Nábytkárstvo
	Plynárenský priemysel	Kovospracujúci priemysel	Papierenský priemysel
	Stavba lodí	Oceliarsky priemysel	Cukrovarnícky priemysel
	Kožiarsky priemysel	Textilný a odevný priemysel	Drevospracujúci priemysel
Odvetvia služieb	Audiovizuálne odvetvie	Bankovníctvo	Stravovacie služby
	Ústredné orgány štátnej správy	Civilné letectvo	Obchod
	Vzdelávanie	Polygrafické odvetvie	Hotelový a gastronomický priemysel
	Nemocnice	Priemyselné čistenie	Vnútrozemské vodné cesty
	Poistenie	Dramatické umenie	Orgány miestnej a regionálnej správy
	Námorná doprava	Personálne služby	Prístavy
	Poštové služby	Súkromné bezpečnostné služby	Profesionálny futbal
	Železničná doprava	Cestná doprava	Telekomunikácie
	Dočasná agentúrna práca		

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>).

Európska komisia sa usiluje presadzovať sociálny dialóg v celej EÚ, keďže sociálny dialóg zohráva rozhodujúcu úlohu v európskom sociálnom modeli pri presadzovaní konkurencieschopnosti, spravodlivosti, hospodárskej prosperity a sociálneho blaha. Ústredným prvkom tohto úsilia je iniciatíva „nového začiatku sociálneho dialógu“, na ktorej spolupracujú inštitúcie EÚ a sociálni partneri, a ktorej cieľom je ďalej posilniť sociálny dialóg na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni.

Ďalšie informácie o sociálnom dialógu
<http://ec.europa.eu/social/socialdialogue>



#EUsocdia

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

