



SOCIÁLNY DIALÓG

Sociálny dialóg je základným prvkom európskeho sociálneho modelu. Umožňuje sociálnym partnerom (zástupcom zamestnávateľov a zamestnancov), aby aktívne prispievali k formovaniu európskej sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, a to aj prostredníctvom dohôd.

PRÁVNÝ ZÁKLAD

Články 151 – 156 [Zmluvy o fungovaní Európskej únie](#) (ZFEÚ).

CIELE

Podľa článku 151 ZFEÚ je podpora dialógu medzi sociálnymi partnermi uznaná za spoločný cieľ EÚ a členských štátov. Cieľom sociálneho dialógu je zlepšiť európske riadenie zapojením sociálnych partnerov do procesu rozhodovania a implementácie.

DOSIAHNUTÉ VÝSLEDKY

A. Rozvoj (dvojstranného) sociálneho dialógu na úrovni EÚ

Podľa Rímskej zmluvy z roku 1957 je jednou z úloh Komisie podporovať úzku spoluprácu medzi členskými štátmi, pokiaľ ide o právo združovania sa a kolektívneho vyjednávania medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi. Toto ustanovenie sa však začalo uplatňovať až o mnoho rokov neskôr.

Cieľom procesu sociálneho dialógu z Val Duchesse, ktorý v roku 1985 inicioval predseda Komisie Jacques Delors, bolo zapojiť do fungovania vnútorného trhu sociálnych partnerov zastúpených Európskou konfederáciou odborových zväzov (ETUC), Úniou európskych priemyselných a zamestnávateľských konfederácií (UNICE) a Ústredím európskych štátnych podnikov (CEEP). Tento proces priniesol viacero spoločných vyhlásení o zamestnanosti, vzdelávaní a odbornej príprave a ďalších sociálnych otázkach.

V roku 1986 bol na základe [Jednotného európskeho aktu](#) (článok 118b) vytvorený právny základ pre rozvoj sociálneho dialógu na úrovni Spoločenstva a začal sa formovať európsky sociálny dialóg, najprv zriadením riadiaceho výboru, z ktorého sa v roku 1992 stal Výbor pre sociálny dialóg – hlavné fórum pre dvojstranný sociálny dialóg na európskej úrovni. Výbor pre sociálny dialóg sa stretáva tri až štyrikrát ročne.

V roku 1991 prijali organizácie UNICE, ETUC a CEEP spoločnú dohodu, ktorá obsahovala požiadavku, aby sa zaviedli povinné konzultácie so sociálnymi partnermi o právnych predpisoch v oblasti sociálnych vecí a aby sa sociálnym partnerom



umožnilo rokovať o rámcových dohodách na úrovni Spoločenstva. Táto požiadavka bola uznaná v dohode o sociálnej politike pripojenej k Maastrichtskému protokolu o sociálnej politike, ktorá sociálnym partnerom zabezpečila ústavne uznanú úlohu v legislatívnom procese Spoločenstva. Na vnútroštátnej úrovni bolo sociálnym partnerom umožnené vykonávať smernice prostredníctvom kolektívnej dohody.

Do [Amsterdamskej zmluvy](#) (1997) bola začlenená dohoda o sociálnej politike, čím sa vytvoril jednotný rámec pre sociálny dialóg v EÚ. Výsledkom tohto procesu pre všetky odvetvia boli rámcové dohody o rodičovskej dovolenke (1995), o práci na čiastočný úväzok (1997) a práci na dobu určitú (1999), ktoré boli vykonávané prostredníctvom smerníc Rady.

V [Lisabonskej zmluve](#) (2009) sa ešte viac vyzdvihla úloha sociálnych partnerov (článok 152 ZFEÚ) a zdôraznila potreba uľahčiť dialóg a zároveň rešpektovať autonómiu a rozmanitosť sociálnych partnerov.

Hospodárska a finančná kríza z roku 2008 však spôsobila zvýšený tlak na sociálny dialóg, ktorý bol zároveň oslabený svojou decentralizáciou, menším rozsahom kolektívneho vyjednávania a intervenciou štátu v oblasti mzdovej politiky. V tejto súvislosti a vzhľadom na to, že členské štáty, v ktorých je sociálne partnerstvo najsilnejšie, boli pri prekonávaní krízy najúspešnejšie, predseda Komisie Juncker na konferencii na vysokej úrovni v marci 2015 oznámil nový začiatok sociálneho dialógu. V júni 2016 podpísali sociálni partneri, Komisia a predsedníctvo Rady Európskej únie štvorstrannú dohodu, v ktorej potvrdili základnú úlohu európskeho sociálneho dialógu v procese tvorby politiky EÚ, a to aj v rámci európskeho semestra. Na Sociálnom samite pre spravodlivé pracovné miesta a rast v Göteborgu v novembri 2017 Parlament, Komisia a Rada vyhlásili [Európsky pilier sociálnych práv](#). Okrem iného sa ním stanovuje rešpektovanie autonómie sociálnych partnerov a ich práva na kolektívnu akciu a uznáva sa ich právo zapájať sa do tvorby a realizácie politík zamestnanosti a sociálnych politík, a to aj formou kolektívnych dohôd. Najnovšia legislatívna iniciatíva v rámci Európskeho piliera sociálnych práv, a to [návrh Komisie na smernicu o primeraných minimálnych mzdách v EÚ](#) (COM(2020)0682), je významná v tom, že posilňuje využívanie kolektívneho vyjednávania pri stanovovaní miezd a vyžaduje od členských štátov, ktoré majú menej ako 70 % rozsah kolektívneho vyjednávania, aby vypracovali akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania.

B. Úspechy sociálneho dialógu na úrovni EÚ

Podľa článku 154 ZFEÚ pred prijatím akýchkoľvek opatrení v oblasti sociálnej politiky Komisia musí viesť konzultácie so sociálnymi partnermi. Sociálni partneri sa potom môžu rozhodnúť, že dohodu namiesto toho prerokujú medzi sebou. Na rokovania majú deväť mesiacov a po tejto lehote môžu:

1. uzatvoriť dohodu a spoločne požiadať Komisiu, aby Rade navrhla prijať rozhodnutie o jej vykonávaní alebo
2. uzatvoriť dohodu, ktorú potom sami vykonajú v súlade so svojimi vlastnými konkrétnymi postupmi a praxou a s postupmi a praxou členských štátov (tzv. dobrovoľné dohody alebo neskôr tzv. samostatné dohody), alebo



3. rozhodnúť, že nedokážu dospieť k dohode, a v tom prípade Komisia bude pokračovať v príprave predmetného návrhu.

Článok 153 ZFEÚ taktiež umožňuje členským štátom poveriť sociálnych partnerov vykonávaním rozhodnutia Rady o kolektívnej dohode podpísanej na európskej úrovni.

Od roku 1998, a to po [rozhodnutí Komisie 98/500/ES](#) z 20. mája 1998, došlo k výraznému rozvoju medziodvetvového sociálneho dialógu. Boli vytvorené viaceré výbory v hlavných hospodárskych odvetviach, ktoré dosiahli významné výsledky. Boli uzavreté tri európske dohody, ktoré boli vykonané rozhodnutiami Rady, a to dohoda o organizácii pracovného času námorníkov (1998), dohoda o organizácii pracovného času mobilných pracovníkov v civilnom letectve (2000) a dohoda o niektorých aspektoch pracovných podmienok mobilných pracovníkov, ktorí vykonávajú interoperabilné cezhraničné služby v železničnom sektore (2005). [Zmluva o ochrane zdravia pracovníkov na základe správnej manipulácie s kryštalickým kremíkom a výrobkami s obsahom kryštalického kremíka](#), podpísaná v apríli 2006, bola prvou viacodvetvovou dohodou. Po nej nasledovali ďalšie odvetvové dohody vykonávané prostredníctvom smerníc Rady: dohoda o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vo vnútrozemskej vodnej doprave ([smernica Rady 2014/112/EÚ](#)); dohoda o ochrane zdravotníckych pracovníkov pred poraneniami a infekciami spôsobenými ostrými predmetmi ([smernica Rady 2010/32/EÚ](#)); dohoda v odvetví morského rybolovu ([smernica Rady 2017/159](#)); dohoda medzi sociálnymi partnermi v odvetví námornej dopravy ([smernica Rady \(EÚ\) 2018/131](#)).

V prípade iných dohôd sa však Komisia rozhodla nenavrhnúť rozhodnutie Rady.

V apríli 2012 sociálni partneri v odvetví kaderníctva uzatvorili dohodu o usmerneniach pre kaderníkov v oblasti zdravia a bezpečnosti a požiadali o prijatie vykonávacieho rozhodnutia Rady. Niektoré členské štáty však boli proti. V júni 2016 sa v odvetví kaderníctva podpísala nová európska rámcová dohoda o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci s opätovnou žiadosťou o vykonávanie rozhodnutím Rady. V súlade s programom lepšej právnej regulácie sa Komisia rozhodla, že pred predložením návrhu na rozhodnutie Rady uskutoční primerané posúdenie vplyvu. V otvorenom liste predsedovi Junckerovi sociálni partneri namietali proti použitiu postupu posúdenia vplyvu ako dôvodu na to, aby dohoda nebola postúpená Rade. Začiatkom roku 2018 Komisia informovala sociálnych partnerov, že nenavrhne rozhodnutie Rady a namiesto toho navrhla podporiť samostatné vykonávanie dohody prostredníctvom akčného plánu. Sociálni partneri súhlasili, ale vyhradili si právo požiadať o rozhodnutie Rady v neskoršom štádiu, ak by výsledky neboli uspokojivé. V decembri 2019 odsúhlasili sociálni partneri v odvetví kaderníctva a Komisia súbor spoločne dohodnutých činností na podporu samostatného vykonávania dohody.

Komisia 5. marca 2018 informovala sociálnych partnerov ústrednej štátnej správy, že Rade nenavrhne, aby dohodu z roku 2015 o práve na informácie a konzultácie vykonala prostredníctvom smernice (2.3.6). Po tom, ako Európska federácia odborových organizácií verejnej správy (EPSU) podnikla právne kroky, Európsky súdny dvor 24. októbra 2019 rozhodol, že právo Komisie na iniciatívu ju oprávňuje rozhodnúť, či dohody so sociálnymi partnermi budú právne záväzné vo všetkých členských štátoch EÚ. EPSU sa v súčasnosti proti tomuto rozhodnutiu odvoláva.



V súlade s druhou možnosťou uvedenou vyššie sa dohoda o práci na diaľku (2002) stala prvou dohodou, ktorá sa vykonáva ako samostatná dohoda. Po nej nasledovali ďalšie samostatné dohody o: pracovnom strese, európskom preukaze pre rušňovodičov, ktorí vykonávajú interoperabilnú cezhraničnú službu (obe v roku 2004), obťažovaní a násilí na pracovisku (v roku 2007), inkluzívnych trhoch práce (v roku 2010), aktívnom starnutí a medzigeneračnom prístupe (v roku 2017) a digitalizácii (v roku 2020).

Po tretie, sociálni partneri v mnohých prípadoch nedokázali dospieť k dohode. Napríklad rokovania o rámcovej dohode o dočasnej agentúrnej práci sa skončili neúspešne v máji 2001. Preto v marci 2002 Komisia navrhla smernicu na základe konsenzu, ku ktorému dospeli sociálni partneri, a v roku 2008 bola prijatá smernica o dočasnej agentúrnej práci ([smernica 2008/104/ES](#)). Podobne po tom, čo sociálni partneri vyslovili neochotu rokovať, Komisia v roku 2004 navrhla revíziu smernice o pracovnom čase ([smernica 2003/88/ES](#)). Parlamentu, Komisii a Rade sa v roku 2009 nepodarilo dosiahnuť dohodu a v decembri 2012 stroskotal aj celoročný proces rokovaní medzi európskymi sociálnymi partnermi, a to z dôvodu výrazných rozdielov vo vnímaní pracovnej pohotovosti. V roku 2013 Komisia pokračovala v procese preskúmania a posúdenia vplyvu, pričom v roku 2015 uskutočnila verejnú konzultáciu a v roku 2017 uverejnila vykonávaciu správu, ako aj [výkladové oznámenie](#). Niektoré aspekty týkajúce sa pracovného času boli odvtedy zahrnuté do iných právnych aktov, ako je smernica o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom, smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach a zmenené nariadenie o čase jazdy.

C. Tripartitný sociálny dialóg

Hneď od začiatku európskej integrácie sa pokladalo za dôležité zapojiť do tvorby právnych predpisov Spoločenstva zainteresované strany z hospodárskej a sociálnej oblasti. Dôkazom je aj existencia Poradného výboru pre uhlie a oceľ a Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru. Od šesťdesiatych rokov minulého storočia Komisii pomáhalo viacero poradných výborov. Od roku 1970 do roku 2003 bol jedným z kľúčových fór tripartitného sociálneho dialógu na európskej úrovni Stály výbor pre zamestnanosť. Stály výbor bol nahradený v roku 2003 tripartitným sociálnym samitom pre rast a zamestnanosť. Na tomto samite sa stretávajú zástupcovia na vysokej úrovni úradujúceho predsedníctva Rady EÚ, dvoch následných predsedníctiev, Komisie a sociálnych partnerov s cieľom uľahčiť priebežné konzultácie. Zasadajú najmenej dvakrát ročne pred jarným a jesenným samitom Európskej rady.

ÚLOHA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

Parlament zastáva názor, že sociálny dialóg je zásadným prvkom tradícií členských štátov. Výbor EP pre zamestnanosť a sociálne veci často pozýva sociálnych partnerov na úrovni EÚ, aby vyjadrili svoj názor. Často tiež Komisii pripomína potrebu súdržnej priemyselnej politiky EÚ, v ktorej by sociálni partneri hrali kľúčovú úlohu. Lisabonská zmluva zaviedla právo Parlamentu na informácie o plnení kolektívnych dohôd uzatvorených na úrovni Únie (článok 155 ZFEÚ) a o iniciatívach Komisie na podporu



spolupráce medzi členskými štátmi (článok 156 ZFEÚ) vrátane otázok týkajúcich sa práva na združovanie a kolektívne vyjednávanie.

V čase hospodárskej krízy Parlament v [uznesení zo 6. júla 2010 o atypických zmluvách, zabezpečených profesionálnych dráhach, flexiistote a nových formách sociálneho dialógu](#) zdôraznil, že sociálny dialóg je nevyhnutný na dosiahnutie cieľov zamestnanosti uvedených v stratégii Európa 2020. V januári 2012 zdôraznil, že ak uprednostníme fiškálnu konsolidáciu, odporúčania uvedené v ročnom prieskume rastu budú mať rušivý vplyv nielen na vytváranie pracovných miest a sociálne zabezpečenie, ale aj na sociálny dialóg. Parlament vo svojom [uznesení z 13. marca 2014 o zamestnanosti a sociálnych aspektoch úlohy a činností trojky](#) a opätovne vo svojom [uznesení z 15. februára 2017 o správe jednotného trhu v rámci európskeho semestra 2017](#) vyzval na posilnenie úlohy sociálnych partnerov v novom procese správy hospodárskych záležitostí.

Parlament vo svojom [uznesení z 19. apríla 2018 o návrhu rozhodnutia Rady o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov](#) podobne vyzval Komisiu a členské štáty, aby konkrétnym spôsobom viac podporovali skutočný sociálny dialóg, ktorý by išiel nad rámec obyčajných konzultácií. Dňa 16. apríla 2019 Parlament vo svojom [uznesení o novej smernici o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach](#) a v [uznesení o návrhu na zriadenie Európskeho orgánu práce](#) opätovne zdôraznil, že by sa mala vždy rešpektovať autonómia sociálnych partnerov, ich funkcia ako zástupcov pracovníkov a zamestnávateľov a rozmanitosť vnútroštátnych systémov pracovnoprávných vzťahov.

Od vypuknutia krízy spôsobenej ochorením COVID-19 Parlament zdôrazňuje potrebu riadneho sociálneho dialógu na všetkých úrovniach, aby bolo možné úspešne vykonávať Plán EÚ na obnovu ([uznesenie z 22. októbra 2020 o zamestnanosti a sociálnych politikách v eurozóne v roku 2020](#)). Uznesenie kladie dôraz na to, že sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie sú rozhodujúcimi nástrojmi pre zamestnávateľov a odborové zväzy na zavedenie spravodlivých miezd a pracovných podmienok a že silné systémy kolektívneho vyjednávania zvyšujú odolnosť členských štátov v čase hospodárskej krízy. Parlament tiež zopakoval predchádzajúce výzvy adresované Komisii a členským štátom, aby podporovali budovanie kapacít sociálnych partnerov a zabezpečili plné zapojenie sociálnych partnerov do tvorby politik vrátane európskeho semestra, ako aj dodržiavanie kolektívnych zmlúv pri verejnom obstarávaní.

[Aoife Kennedy / Zahra Boudalaoui-Buresi](#)
11/2020

