

V Bruseli 2. júna 2023
(OR. en)

9650/23

Medziinštitucionálny spis:
2023/0012(NLE)

SOC 334
EMPL 217

POZNÁMKA

Od:	Výbor stálych predstaviteľov (časť I)
Komu:	Rada
Predmet:	Návrh ODPORÚČANIA RADY týkajúceho sa posilnenia sociálneho dialógu v Európskej únii – prijatie

I. ÚVOD

1. Komisia 26. januára 2023 predložila Rade návrh odporúčania Rady týkajúceho sa posilnenia sociálneho dialógu v Európskej únii. V zmluvách sa uznáva úloha sociálnych partnerov, ktorá sa zdôrazňuje aj v zásade č. 8 Európskeho piliera sociálnych práv. V Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý Komisia spustila v marci 2021, sa zdôraznila potreba posilniť sociálny dialóg na národnej úrovni a na úrovni EÚ a vyzýva sa v ňom k zintenzívneniu úsilia na podporu pokrytia kolektívnym vyjednávaním a na zabránenie poklesu počtu členov a organizačnej hustoty sociálnych partnerov.

2. Tento návrh vychádza z článku 292 v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. f) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ), ktorým sa Únii umožňuje podporovať a dopĺňať činnosti členských štátov v oblasti zastupovania a kolektívnej obrany záujmov pracovníkov a zamestnávateľov vrátane spolurozhodovania. Podľa článku 153 ods. 2 sa Rada uznáva jednomyseľne.

II. PRESKÚMANIE

3. Komisia predložila daný návrh na zasadnutí pracovnej skupiny pre sociálne otázky 3. februára 2023. Pracovná skupina preskúmala návrh na zasadnutiach 22. februára, 31. marca, 26. apríla a 22. mája 2023. Na zasadnutí Coreperu 31. mája 2023 sa kompromisné znenie predsedníctva uvedené v prílohe k tejto poznámke jednomyseľne podporilo a predložilo sa Rade (EPSCO), aby ho prijala na zasadnutí 12. júna 2023.
4. Počas preskúmania v prípravných orgánoch sa znenie odporúčania zrevidovalo. Zmenami sa zohľadnilo najmä to, že štruktúry a tradície sociálneho dialógu sa v jednotlivých členských štátoch výrazne líšia. Jazyk sa prispôbil tomu, že ide o odporúčanie, a nie záväzný právny akt.

Z operatívnej časti sa vypustili odkazy na využívanie výnimiek z kolektívnych zmlúv. Došlo k výraznému preskupeniu mechanizmov súvisiacich s monitorovaním a nadväznými krokmi odporúčania, aby sa tento proces zjednodušil a zosúladiť s existujúcimi procesmi.

III. ZÁVER

5. Vzhľadom na uvedené sa Rada (EPSCO) vyzýva, aby na zasadnutí 12. júna 2023 prijala návrh uvedený v prílohe k tejto poznámke.

Návrh

ODPORÚČANIE RADY

týkajúce sa posilnenia sociálneho dialógu v Európskej únii

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ), a najmä na jej článok 292 v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. f),

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

keďže:

- (1) Rada vo svojich záveroch z 24. októbra 2019 s názvom Budúcnosť práce: podpora Európskej únie deklarácii MOP prijatej pri príležitosti stého výročia jej vzniku nabáda členské štáty, aby pokračovali vo svojom úsilí o ratifikáciu a uplatňovanie aktuálnych dohovorov a protokolov MOP. Rada takisto vyzýva členské štáty a Komisiu, aby posilnili sociálny dialóg na všetkých úrovniach a vo všetkých jeho formách vrátane cezhraničnej spolupráce s cieľom zabezpečiť aktívnu účasť sociálnych partnerov na formovaní budúcnosti práce a budovaní sociálnej spravodlivosti, a to aj prostredníctvom účinného uznávania práva na kolektívne vyjednávanie a zvážením primeraných minimálnych miezd, či už zákonom stanovených, alebo dohodnutých.
- (2) V spoločnom vyhlásení z roku 2016 – Nový začiatok sociálneho dialógu, ktoré 27. júna 2016 podpísala Komisia, holandské predsedníctvo Rady a európski sociálni partneri, sa medziodvetvoví a odvetvoví sociálni partneri na úrovni Únie zaviazali pokračovať v úsilí a posúdiť potrebu ďalších opatrení v rámci svojich príslušných sociálnych dialógov s cieľom osloviť pridružené subjekty, ktoré ešte nie sú v členských štátoch zahrnuté, a zvýšiť počet členov a reprezentatívnosť odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov.

- (3) V zásade č. 8 Európskeho piliera sociálnych práv sa uvádza, že pri navrhovaní a vykonávaní hospodárskych politík, politík zamestnanosti a sociálnych politík treba konzultovať so sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnou praxou. Treba ich motivovať k tomu, aby vyjednávali a uzatvárali kolektívne zmluvy v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné, rešpektujúc pritom ich autonómiu a právo na kolektívnu akciu. V Európskom pilieri sociálnych práv sa tiež uvádza, že treba motivovať podporu zameranú na zvýšenie kapacity sociálnych partnerov, aby mohli presadzovať sociálny dialóg. V sociálnom záväzku z Porta¹ sa ďalej všetci príslušní aktéri vyzývajú, aby podporovali autonómny sociálny dialóg ako štrukturálny prvok európskeho sociálneho modelu a posilnili ho na európskej, národnej, regionálnej, odvetvovej a podnikovej úrovni s osobitným dôrazom na zabezpečenie podporného rámca pre kolektívne vyjednávanie v rámci rôznych modelov v členských štátoch.
- (4) Európsky parlament vo svojom uznesení z 19. januára 2017 o Európskom pilieri sociálnych práv zdôrazňuje význam práva na kolektívne vyjednávanie a kolektívnu akciu ako základného práva zakotveného v primárnom práve Únie. Európsky parlament zároveň očakáva, že Komisia zintenzívni konkrétnu podporu zameranú na posilňovanie a rešpektovanie sociálneho dialógu na všetkých úrovniach a vo všetkých odvetviach, najmä tam, kde nie je dostatočne rozvinutý, berúc do úvahy rozdielne vnútroštátne postupy. Európsky parlament vo svojom uznesení z 10. októbra 2019 o zamestnanosti a sociálnych politikách v eurozóne uvádza, že sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie majú kľúčový význam pri navrhovaní a vykonávaní politík, ktoré môžu zlepšiť pracovné podmienky a podmienky zamestnania, a vyzýva na koordinovanú iniciatívu Únie s cieľom rozšíriť rozsah pôsobnosti kolektívnych zmlúv na pracovníkov platforiem. Európsky parlament takisto vyzýva členské štáty, aby v prípade potreby rozšírili príležitosti na kolektívne vyjednávanie.

¹ Sociálny záväzok z Porta na sociálnom samite v Porte 7. mája 2021 podpísali portugalské predsedníctvo Rady EÚ, Európska komisia, Európsky parlament, sociálni partneri na úrovni Únie a Sociálna platforma s cieľom posilniť záväzok vykonávať Európsky pilier sociálnych práv (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

- (5) V usmernení č. 7 rozhodnutia Rady (EÚ) 2022/2296² sa členské štáty vyzývajú, aby okrem iného v spolupráci so sociálnymi partnermi pracovali na spravodlivých, transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach, zabezpečili rovnováhu medzi právami a povinnosťami a včasné a zmysluplné zapojenie sociálnych partnerov do navrhovania a vykonávania reforiem a politík v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti a v relevantných prípadoch aj hospodárskych reforiem a politík, a to aj podporou vyššej kapacity sociálnych partnerov. V tomto usmernení sa členské štáty ďalej vyzývajú, aby podporovali sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie a povzbudzovali sociálnych partnerov k tomu, aby rokovali o kolektívnych zmluvách v záležitostiach, ktoré sa ich týkajú, a aby takéto zmluvy uzatvárali, pričom sa v plnej miere uznáva ich autonómia a právo na kolektívnu akciu. V ročnom prieskume rastu na rok 2019³ sa pripomína, že vzhľadom na ústup pokrytia kolektívnym vyjednávaním by v tých krajinách, v ktorých je sociálny dialóg slabý alebo bol negatívne zasiahnutý hospodárskou a finančnou krízou, mohli byť prospešné politiky posilňujúce inštitucionálnu kapacitu sociálnych partnerov. V ročnom prieskume udržateľného rastu na rok 2022⁴ sa uvádza, že pre úspešnú koordináciu a realizáciu hospodárskej politiky a politiky zamestnanosti je dôležité systematické zapájanie sociálnych partnerov a iných relevantných zainteresovaných strán. Zatiaľ čo v niektorých členských štátoch zohrávajú sociálni partneri významnú úlohu a sú primerane zapojení do tvorby a vykonávania politík, iné členské štáty dostali v kontexte európskeho semestra viacero odporúčaní pre jednotlivé krajiny, pokiaľ ide o zlepšenie sociálneho dialógu a zapojenie sociálnych partnerov do navrhovania a/alebo vykonávania reforiem.

² Rozhodnutie Rady (EÚ) 2022/2296 z 21. novembra 2022 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov (Ú. v. EÚ L 304, 24.11.2022, s. 67).

³ Oznámenie Komisie – Ročný prieskum rastu na rok 2019: Za silnejšiu Európu, ktorá dokáže čeliť celosvetovej neistote, COM(2018) 770 final.

⁴ Oznámenie Komisie – Ročný prieskum udržateľného rastu na rok 2022, COM(2021) 740 final.

- (6) Komisia vo svojom Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv⁵ oznámila iniciatívu na podporu sociálneho dialógu na úrovni Únie a na národnej úrovni. V uvedenom akčnom pláne sa takisto zdôraznila potreba posilniť sociálny dialóg na národnej úrovni a na úrovni Únie a vyzvalo sa v ňom, aby sa zvýšilo úsilie na podporu pokrytia kolektívnym vyjednávaním a zabránenie poklesu počtu členov a organizačnej hustoty sociálnych partnerov.
- (7) Sociálny dialóg vrátane kolektívneho vyjednávania je kľúčovým a prospešným nástrojom dobre fungujúceho sociálneho trhového hospodárstva, ktorý podporuje hospodársku a sociálnu odolnosť, konkurencieschopnosť, stabilitu a udržateľný a inkluzívny rast a rozvoj. Sociálny dialóg zohráva dôležitú úlohu aj pri formovaní budúcnosti práce, pričom zohľadňuje konkrétne trendy v oblasti globalizácie, technológií, demografie a zmeny klímy. Členské štáty so solídnym rámcom sociálneho dialógu a so širokým pokrytím kolektívnym vyjednávaním majú zvyčajne konkurencieschopnejšie a odolnejšie hospodárstva.
- (8) Zo skúseností vyplýva, že sociálny dialóg prispieva k účinnému krízovému riadeniu. V období po kríze v roku 2008 boli hospodárstva odolnejšie vždy vtedy, keď sociálni partneri dokázali včas riadiť a prispôbiť štruktúry kolektívneho vyjednávania. Nedávna kríza spôsobená ochorením COVID-19 ukázala, že sociálny dialóg je základným nástrojom na vyvážené krízové riadenie a hľadanie účinných politík zameraných na zmierňovanie dôsledkov a na obnovu. Nevyprovokovaná a neodôvodnená útočná vojna Ruskej federácie proti Ukrajine viedla nielen k humanitárnej kríze, ale aj k bezprecedentnému nárastu cien potravín a energie. Sociálni partneri zohrávajú dôležitú úlohu pri riešení niektorých z týchto výziev, najmä pokiaľ ide o integráciu ľudí, ktorí utekajú pred vojnou na Ukrajine, ako aj pred inými konfliktmi, do trhu práce Únie a hľadanie udržateľných riešení na prispôbenie miezd a kolektívnych zmlúv.

⁵ Oznámenie Komisie – Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, COM(2021) 102 final.

- (9) V celom hospodárstve rýchlo napredujú neustále technologické zmeny, rastúca automatizácia a zelená transformácia na klimaticky neutrálne hospodárstvo, čo sa rôzne prejavuje v jednotlivých odvetviach, povolaniach, regiónoch a krajinách. Sociálni partneri zohrávajú zásadnú úlohu, pretože prostredníctvom dialógu, rokovaní a prípadne spoločných opatrení pomáhajú predvídať, meniť a riešiť dôsledky výziev, aké pre oblasť zamestnanosti a sociálnu oblasť predstavuje hospodárska reštrukturalizácia a prebiehajúca dvojaká transformácia. V kontexte Európskej zelenej dohody a plánu RePowerEU sa v odporúčaní Rady o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo⁶ členské štáty vyzývajú, aby v relevantných prípadoch v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi prijali a vykonávali komplexné a súdržné balíky politík a zároveň presadzovali celospoločenský prístup a optimálne využívali verejné a súkromné finančné prostriedky.
- (10) Mechanizmy a procesy sociálneho dialógu sa medzi jednotlivými členskými štátmi líšia, keďže odzrkadľujú ich rôzny historický vývoj, rôznorodosť inštitúcií a odlišnú hospodársku a politickú situáciu. Účinný sociálny dialóg okrem iného znamená existenciu modelov pracovnoprávných vzťahov, v rámci ktorých môžu sociálni partneri v dobrej viere rokovať a autonómne uplatňovať svoje postupy kolektívneho vyjednávania a účasti zamestnancov. Medzi podmienky umožňujúce dobre fungujúci sociálny dialóg patrí existencia silných, nezávislých odborových zväzov a zamestnávateľských organizácií s adekvátnou technickou kapacitou; prístup k relevantným informáciám potrebným pre účasť na sociálnom dialógu; záväzok všetkých strán zapojiť sa do sociálneho dialógu; dodržiavanie základných práv na slobodu združovania a na kolektívne vyjednanie; dostupnosť primeranej inštitucionálnej podpory a dodržiavanie autonómie sociálnych partnerov.

⁶ Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo 2022/C 243/04 (Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 35).

- (11) Sociálny dialóg zahŕňa tripartitné a bipartitné konzultácie a rokovania v súkromnom a verejnom sektore na všetkých úrovniach vrátane dialógu na medziodvetvovej, odvetvovej, podnikovej úrovni alebo na národnej, regionálnej alebo miestnej úrovni. Národný tripartitný sociálny dialóg spája vládu, pracovníkov a zamestnávateľov, aby diskutovali o verejných politikách, zákonoch a iných právnych predpisoch a iných rozhodnutiach, ktoré sa týkajú sociálnych partnerov. Tripartitnými konzultáciami možno zabezpečiť väčšiu spoluprácu medzi tripartitnými partnermi a dosiahnuť konsenzus o príslušných vnútroštátnych politikách. Tripartitný prístup musí vychádzať zo silného bipartitného sociálneho dialógu. V záujme skvalitnenia tripartitných procesov je kľúčové, aby vlády zvýšili transparentnosť tvorby politík vrátane tvorby politík týkajúcich sa kvality možností odbornej prípravy a ich relevantnosti pre trh práce.
- (12) Bipartitné rokovanie, najmä kolektívne vyjednávanie, prebieha medzi organizáciami pracovníkov a zamestnávateľskými organizáciami, ako sa vymedzuje vo vnútroštátnych právnych predpisoch alebo praxi. Organizácia pracovníkov je vo všeobecnosti odborový zväz združujúci pracovníkov alebo iné odborové zväzy, prípadne pracovníkov aj odborové zväzy zriadené na účely podpory a ochrany záujmov pracovníkov v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou. Zamestnávateľská organizácia je organizácia, ktorej členskú základňu tvoria jednotliví zamestnávatelia, iné združenia zamestnávateľov alebo zamestnávatelia aj združenia zamestnávateľov, pričom účelom jej zriadenia je podpora a ochrana záujmov jej členov v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

- (13) Podľa Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 135 o ochrane zástupcov pracovníkov, ktorý v súčasnosti ratifikovalo 24 členských štátov, môžu byť zástupcami pracovníkov osoby, ktoré sú uznané za zástupcov podľa vnútroštátnych právnych predpisov alebo praxe, či už ide o zástupcov odborových zväzov, t. j. zástupcov vymenovaných alebo zvolených odborovými zväzmi, resp. členmi týchto zväzov; alebo o volených zástupcov, t. j. zástupcov, ktorých si slobodne zvolili pracovníci podniku v súlade s ustanoveniami vnútroštátnych zákonov alebo iných právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv a ktorých funkcie nezahŕňajú činnosti považované v danej krajine za výlučnú výsadu odborových zväzov. Ak v tom istom podniku pôsobia zástupcovia odborových zväzov aj volení zástupcovia, takéto zastúpenie by sa nemalo zneužívať na oslabenie pozícií príslušných odborových zväzov alebo ich zástupcov. Mala by sa podporovať spolupráca medzi volenými zástupcami a príslušnými odborovými zväzmi alebo ich zástupcami.
- (14) Kľúčom k úspešnému rámcu kolektívneho vyjednávanía je vzájomné uznanie sociálnych partnerov, ako aj zákonné uznanie odborových zväzov a zamestnávateľských organizácií orgánmi každého členského štátu za predpokladu, že si zamestnávatelia a pracovníci môžu slobodne vybrať organizáciu alebo organizácie, ktoré ich budú zastupovať. V niektorých členských štátoch sa toto uznanie obmedzuje na tie organizácie, ktoré spĺňajú osobitné kritériá reprezentatívnosti. Takéto kritériá by mali byť objektívne a primerané a mali by sa stanoviť po konzultácii so sociálnymi partnermi. Mali by sa posudzovať na základe schvaľovacieho procesu, ktorý je otvorený a transparentný a ktorý nebráni plnému rozvoju kolektívneho vyjednávanía. V prípade neexistencie zastúpenia odborovými zväzmi na podnikovej úrovni môžu kolektívne zmluvy prerokúvať a uzatvárať zástupcovia pracovníkov, ktorí boli slobodne zvolení a splnomocnení v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou.

- (15) Kolektívne vyjednávanie môže zahŕňať otázky týkajúce sa pracovných podmienok a podmienok zamestnania vrátane miezd, pracovného času, ročných odmien, ročnej dovolenky, rodičovskej dovolenky, odbornej prípravy, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj iné otázky relevantné pre sociálnych partnerov. Kolektívne vyjednávanie je preto mimoriadne dôležité pri predchádzaní pracovným konfliktom, zlepšovaní miezd a pracovných podmienok a znižovaní mzdovej nerovnosti. Kolektívne vyjednávanie je kľúčovým nástrojom, ktorý pomáha pracovníkom a zamestnávateľom prispôbiť sa meniacemu sa svetu práce. Má tiež kľúčový podiel na navrhovaní a vymedzovaní nových prvkov ochrany práce, ako je právo na odpojenie sa od práce, či na zlepšovaní existujúcich prvkov, ako sú rovnaké príležitosti, ochrana pred násilím a obťažovaním v práci, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie, zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a riešenie problémov v oblasti duševného zdravia. Kolektívne vyjednávanie zohráva kľúčovú úlohu aj pri riešení vplyvov neočakávaných kríz, akou bola pandémia ochorenia COVID-19.
- (16) O fungovaní systému kolektívneho vyjednávania rozhoduje kombinácia prvkov, ako je využitie doložiek erga omnes a rozširovanie kolektívnych zmlúv a ich priemerného trvania, uplatňovanie zásady najvýhodnejšieho ustanovenia, hierarchia noriem a využívanie odchylných postupov buď oproti kolektívnym zmluvám, alebo zákonu, ako aj miera hustoty odborových zväzov a zamestnávateľských organizácií. V členských štátoch existuje široká škála prístupov k doložkám erga omnes a k administratívnym rozšíreniam v súlade s ich príslušnými právnymi predpismi alebo praxou. Dobre fungujúci systém kolektívneho vyjednávania zahŕňa rešpektovanie autonómie sociálnych partnerov a postupy spolupráce, výmeny informácií a riešenia sporov medzi stranami.
- (17) Kolektívne vyjednávanie môže prebiehať na rôznych úrovniach. Vyjednávanie môže byť vysoko decentralizované a prebiehať prevažne na podnikovej úrovni, vysoko centralizované a prebiehať na národnej úrovni alebo môže prebiehať na strednej úrovni, t. j. na odvetvovej, resp. regionálnej alebo miestnej úrovni. Kolektívne vyjednávanie čoraz častejšie prebieha na viac než jednej úrovni. V niektorých prípadoch sa zmluvy na odvetvovej alebo podnikovej úrovni riadia usmerneniami, ktoré stanovili organizácie na vyššej úrovni, zatiaľ čo v iných prípadoch sa odvetvia alebo podniky riadia normami stanovenými v inom odvetví. Koordinácia medzi úrovňami vyjednávania je preto kľúčovým pilierom systémov kolektívneho vyjednávania.

(18) Vo väčšine členských štátov je zvyčajne miera kolektívneho vyjednávania vyššia v prípade zamestnancov s trvalou pracovnou zmluvou a zamestnancov väčších podnikov alebo konkrétnych odvetví, napríklad verejného sektora. V prípade pracovníkov v malých podnikoch je vo všeobecnosti menej pravdepodobné, že budú pokrytí kolektívnymi zmluvami, pretože tieto podniky často nemajú kapacitu na vyjednanie zmluvy na podnikovej úrovni, prípadne na danom pracovisku chýba odborová organizácia alebo iná forma zastúpenia pracovníkov. Organizovanie pracovníkov je obzvlášť náročné pri neštandardných formách zamestnania a vo väčšine novších foriem zamestnania takéto zastúpenie chýba. Výrazný nedostatok zastúpenia týchto druhov pracovníkov možno na jednej strane pripísať nákladom na ich zastúpenie a na druhej strane flexibilitě z hľadiska času a miesta výkonu práce, čo zástupcom pracovníkov sťažuje organizovanie tejto pomerne fragmentovanej pracovnej sily. Lepšie kapacity by sociálnym partnerom pomohli lepšie prispievať k tvorbe politík, nadviazať účinnejší sociálny dialóg a zlepšiť kapacity na kolektívne vyjednanie. Činnosti zamerané na budovanie kapacít zvyčajne pomáhajú sociálnym partnerom rozšíriť svoju členskú základňu okrem iného vďaka využívaniu technológií, poskytovaniu nových služieb a aktivitám na úrovni škôl alebo univerzít, ako aj zlepšiť svoje ľudské a administratívne kapacity, posilniť svoje kapacity orientované na procesy a podporiť organizačný rozvoj. Medzi takéto činnosti patrí poskytovanie špecializovanej odbornej prípravy, technickej a logistickej podpory a financovania. Budovanie kapacít je v prvom rade procesom zdola nahor, ktorý závisí od vôle a úsilia samotných sociálnych partnerov, ktorí dokážu najlepšie identifikovať svoje potreby a uviesť, aké opatrenia už na posilnenie svojich kapacít prijali. Toto úsilie môže sa potom môže doplniť a/alebo podporiť zo strany verejných orgánov a využívaním finančných prostriedkov Únie, a to pri súčasnom rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov.

- (19) Niektoré členské štáty prijali opatrenia na podporu sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania rozšírením príležitostí na vedenie sociálneho dialógu; podporením autonómie sociálnych partnerov a rešpektovaním ich zmluvnej slobody; podporou spoločných stanovísk, programov a projektov; pravidelnou výmenou informácií; podporením odbornej prípravy v oblasti vyjednávania; zabezpečením mechanizmov alternatívneho riešenia sporov, ako je zmierovacie, mediačné a rozhodcovské konanie, a posilnením ochrany pracovníkov pred odvetnými opatreniami alebo diskrimináciou v dôsledku ich zapojenia do kolektívneho vyjednávania.
- (20) V mnohých členských štátoch je však sociálny dialóg pod tlakom. Zatiaľ čo hustota zamestnávateľských organizácií je naďalej relatívne stabilná, hoci má vo viacerých členských štátoch klesajúci trend, hustota odborových zväzov v Únii v priemere klesá. Okrem toho je podiel pracovníkov, ktorých pokrývajú kolektívne zmluvy (pokrytie kolektívnym vyjednávaním), vo väčšine členských štátov nízky a za posledných 30 rokov sa výrazne znížil napriek viacerým stratégiám prijatým organizáciami odborových zväzov v záujme rozšírenia pôsobnosti týchto zmlúv na neštandardné formy zamestnania. V niektorých prípadoch môžu mať existujúce pravidlá medzery, ktoré by mohli negatívne ovplyvniť sociálny dialóg. Tieto medzery môžu tvoriť: prísne podmienky reprezentatívnosti; zasahovanie do procesu vyjednávania alebo neprimerané obmedzenia, pokiaľ ide o predmet kolektívneho vyjednávania; nesprávne vymedzenie hospodárskych odvetví, ktoré bráni vytváraniu štruktúr kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni; nedostatočné presadzovanie kolektívnych zmlúv; neúčinná ochrana pred protiodborovou diskrimináciou; neúčinné konzultačné postupy; nedostatočná konštruktívnosť rokovaní a nedostatočná kapacita na vyjednávanie alebo na plnú účasť na konzultačných postupoch.

- (21) Takisto treba posilniť reprezentatívnosť a kapacitu národných sociálnych partnerov, aby sa na národnej úrovni vykonávali autonómne zmluvy sociálnych partnerov uzatvorené na úrovni Únie. Osobitná pozornosť by sa preto mala venovať zabezpečeniu zavedenia podporného rámca pre sociálny dialóg vrátane kolektívneho vyjednávania a tomu, aby národní sociálni partneri mali dostatočnú kapacitu na to, aby účinne prispievali k práci v oblasti sociálneho dialógu na úrovni Únie, ako aj tomu, aby sa na národnej úrovni vykonávali rámcové zmluvy podpísané sociálnymi partnermi na úrovni Únie.
- (22) V smernici 2014/24/EÚ⁷ o verejnom obstarávaní, smernici 2014/25/EÚ⁸ o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a smernici 2014/23/EÚ⁹ o udeľovaní koncesií sa od členských štátov vyžaduje, aby dodržiavali právo organizovať sa a právo kolektívne vyjednávať v súlade s Dohovorom MOP č. 87 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať a Dohovorom MOP č. 98 o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať.
- (23) Súdny dvor Európskej únie rozhodol, že kolektívnu zmluvu, ktorá pokrýva samostatne zárobkovo činných poskytovateľov služieb, sa môže považovať za výsledok dialógu medzi sociálnymi partnermi, ak poskytovatelia služieb predstavujú „nepravé samostatne zárobkovo činné osoby“, a teda sa nachádzajú v porovnateľnej situácii s pracovníkmi.¹⁰ Súd zároveň potvrdil, že „v dnešnom hospodárstve nie je vždy jednoduché určiť, či určité samostatne zárobkovo činné osoby majú postavenie podniku“.¹¹

⁷ Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 65.

⁸ Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 243.

⁹ Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 1.

¹⁰ Rozsudok zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, body 31 a 42.

¹¹ Rozsudok zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 32.

- (24) Komisia vo svojich usmerneniach o uplatňovaní práva Únie v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov¹² objasňuje, že podľa jej názoru kolektívne zmluvy samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov nepatria do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ a že Komisia nezasiahne proti kolektívnym zmluvám samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov, u ktorých existuje nerovnováha vo vyjednávacej pozícii vo vzťahu k ich protistrane/protistranám.
- (25) Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1057¹³ sa zachováva povinnosť členských štátov zabezpečiť zmysluplnú účasť sociálnych partnerov na vykonávaní politík podporovaných z Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+) a posilňuje sa ich povinnosť podporovať budovanie kapacít sociálnych partnerov. V uplatniteľných prípadoch by mali členské štáty na tento účel vyčleniť primerané množstvo zdrojov z ESF+ na budovanie kapacít sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti. V článku 9 uvedeného nariadenia sa ustanovuje, že členské štáty, ktoré v tejto oblasti dostali v rámci európskeho semestra odporúčanie pre jednotlivé krajiny, majú na tento účel vyčleniť najmenej 0,25 % svojich zdrojov z ESF+ podliehajúcich zdieľanému riadeniu.
- (26) Týmto odporúčaním sa podporí vykonávanie zásady č. 8 Európskeho piliera sociálnych práv. Podnecujú sa ním opatrenia, ktoré sú prispôbené národným zvyklostiam, pravidlám a praxi, čím sa rešpektujú národné špecifiká, ako aj autonómia sociálnych partnerov. Toto odporúčanie dopĺňa existujúce nástroje na úrovni Únie a tieto nástroje ním nie sú dotknuté. Okrem toho sa v ňom zohľadňujú osobitné okolnosti členských štátov a uznáva sa, že tieto okolnosti môžu určovať voľbu jednotlivých opatrení na jeho vykonanie.

¹² Oznámenie Komisie – Usmernenia o uplatňovaní práva Únie v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov 2022/C 374/02 (Ú. v. EÚ C 374, 30.9.2022, s. 2).

¹³ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1057 z 24. júna 2021, ktorým sa zriaďuje Európsky sociálny fond plus (ESF+) a zrušuje nariadenie (EÚ) č. 1296/2013 (Ú. v. EÚ L 231, 30.6.2021, s. 21).

- (27) Týmto odporúčaním sa za žiadnych okolností nesmie odôvodňovať zníženie úrovne podpory, ktorá sa už v rámci členských štátov poskytuje sociálnemu dialógu vrátane kolektívneho vyjednávania. Týmto odporúčaním sa ani nebráni členským štátom v tom, aby zaviedli prísnejšie podporné opatrenia a pokročilejšie ustanovenia pre sociálny dialóg vrátane kolektívneho vyjednávania než tie, ktoré sú zahrnuté v tomto odporúčaní.
- (28) Týmto odporúčaním nie sú dotknuté právomoci členských štátov týkajúce sa odmeny, práva združovať sa, práva na štrajk a práva na výluky v súlade s ustanoveniami článku 153 ods. 5 ZFEÚ ani autonómia sociálnych partnerov,

PRIJALA TOTO ODPORÚČANIE:

VYMEDZENIE POJMOV

Na účely tohto odporúčania sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

1. „Sociálny dialóg“ sú všetky typy rokovaní, konzultácií alebo výmeny informácií medzi zástupcami vlád, zamestnávateľov a pracovníkov o otázkach spoločného záujmu týkajúcich sa hospodárskej politiky, politiky zamestnanosti a sociálnej politiky, ktoré existujú ako bipartitné vzťahy medzi sociálnymi partnermi, vrátane kolektívneho vyjednávania, alebo ako tripartitný proces, na ktorom sa ako oficiálna strana dialógu zúčastňuje vláda, pričom môžu byť neformálne alebo inštitucionalizované, prípadne môžu byť kombináciou oboch foriem a môžu sa uskutočňovať na národnej, regionálnej, miestnej alebo podnikovej úrovni medzi odvetviami alebo sektormi alebo na niekoľkých týchto úrovniach súčasne.
2. „Kolektívne vyjednanie“ sú všetky rokovania, ktoré prebiehajú podľa vnútroštátnych právnych predpisov a praxe v každom členskom štáte medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou alebo viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jedným alebo viacerými odborovými zväzmi na druhej strane s cieľom vymedziť pracovné podmienky a podmienky zamestnania.
3. „Kolektívna zmluva“ je písomná dohoda o ustanoveniach týkajúcich sa pracovných podmienok a podmienok zamestnania, ktorú uzatvorili sociálni partneri, ktorí sú spôsobilí vyjednávať v mene pracovníkov, resp. zamestnávateľov, podľa vnútroštátnych právnych predpisov a praxe, vrátane kolektívnych zmlúv, ktoré sa vyhlásia za všeobecne uplatniteľné.
4. „Budovanie kapacít“ je zlepšovanie zručností, schopností a právomocí sociálnych partnerov v záujme účinného zapájania sa do sociálneho dialógu na rôznych úrovniach.

RADA TÝMTO ODPORÚČA ČLENSKÝM ŠTÁTOM V SÚLADE S VNÚTROŠTÁTNYMI PRÁVNymi PREDPISMI A/ALEBO PRAXOU PO KONZULTÁCII A V ÚZKEJ SPOLUPRÁCI SO SOCIÁLNYMI PARTNERMI A PRI REŠPEKTOVANÍ ICH AUTONÓMIE:

1. zaistiť, ako sa uvádza v tomto odporúčaní, priaznivé prostredie pre bipartitný a tripartitný sociálny dialóg vrátane kolektívneho vyjednávania vo verejnom a v súkromnom sektore na všetkých úrovniach, v ktorom sa:
 - a) dodržiavajú základné práva na slobodu združovania a na kolektívne vyjednanie;
 - b) podporujú silné, nezávislé odborové zväzy a zamestnávateľské organizácie v záujme podpory zmysluplného sociálneho dialógu;
 - c) uplatňujú opatrenia na posilnenie kapacity odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov;
 - d) zabezpečuje prístup k relevantným informáciám, ktoré sú potrebné pre účasť na sociálnom dialógu;
 - e) podporuje zapájanie všetkých strán do sociálneho dialógu;
 - f) podporuje kolektívne vyjednanie v novom svete práce a spravodlivá a primeraná transformácia na klimaticky neutrálne hospodárstvo a ktoré sa prispôsobuje digitálnemu veku; a
 - g) poskytuje primeraná inštitucionálna podpora v záujme podpory zmysluplného sociálneho dialógu;
2. zapájať sociálnych partnerov systematicky, zmysluplne a včas do navrhovania a vykonávania politík zamestnanosti a sociálnych politík a v relevantných prípadoch aj hospodárskych a iných verejných politík, a to aj v kontexte európskeho semestra;

3. zabezpečiť, aby mali sociálni partneri prístup k relevantným informáciám o celkovej hospodárskej a sociálnej situácii vo svojom členskom štáte a o predmetnej situácii a politikách týkajúcich sa ich príslušných odvetví činnosti, ktoré sú potrebné pre účasť na sociálnom dialógu a kolektívnom vyjednávaní;
4. zabezpečiť, aby sa organizácie zastupujúce zamestnávateľov a odborové zväzy uznali na účely sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania, a to aj:
 - a) zaistením, aby v prípadoch, keď príslušné orgány uplatňujú postupy uznávania a reprezentatívnosti s cieľom určiť organizácie, ktorým sa udelí právo kolektívne vyjednávať, bolo toto určenie otvorené a transparentné a opieralo sa o vopred stanovené a objektívne kritériá so zreteľom na reprezentatívnu povahu týchto organizácií a aby sa takéto kritériá a postupy stanovili po konzultácii s odborovými zväzmi a zamestnávateľskými organizáciami;
 - b) v prípadoch, keď sú v tom istom podniku prítomní zástupcovia odborových zväzov aj volení zástupcovia, prijatím vhodných opatrení tam, kde je to potrebné, na zabezpečenie toho, aby sa prítomnosť volených zástupcov pracovníkov nezneužívala na oslabenie pozícií príslušných odborových zväzov alebo ich zástupcov; a
 - c) zabezpečením, aby sa ich osobitná úloha plne uznávala a rešpektovala v štruktúrach a procesoch sociálneho dialógu, a súčasne uznaním, že dialóg, ktorý zahŕňa širší súbor zainteresovaných strán, je samostatným procesom;
5. zabezpečiť, aby pracovníci, členovia odborových zväzov alebo ich zástupcovia boli pri výkone svojho práva na kolektívne vyjednávanie chránení pred akýmkoľvek opatrením, ktoré im môže uškodiť alebo môže mať negatívny vplyv na ich zamestnanie. Zamestnávatelia a ich zástupcovia by mali byť pri výkone svojho práva na kolektívne vyjednávanie chránení pred akýmkoľvek nezákonnými opatreniami;

6. posilniť dôveru v sociálnych partnerov a medzi nimi okrem iného presadzovaním mechanizmov na riešenie pracovných sporov bez toho, aby boli dotknuté práva na prístup k primeraným správnym a súdnym konaniam na presadzovanie práv a povinností vyplývajúcich zo zákona alebo z kolektívnych zmlúv, a pri súčasnom zohľadnení všetkých postupov stanovených sociálnymi partnermi, ako je:
 - a) využívanie zmierovacieho, mediačného alebo rozhodcovského konania so súhlasom oboch strán s cieľom uľahčiť rokovania a zlepšiť uplatňovanie kolektívnych zmlúv a
 - b) ustanovenie, ak k nemu ešte nedošlo, mediačnej funkcie, ktorá sa dá aktivovať v prípade konfliktu medzi odborovými zväzmi a organizáciami zamestnávateľov;
7. umožniť kolektívne vyjednávanie na všetkých príslušných úrovniach a podporovať koordináciu medzi týmito úrovňami;
8. podporovať väčšiu mieru pokrytia kolektívnym vyjednávaním a umožniť účinné kolektívne vyjednávanie, a to aj:
 - a) odstránením inštitucionálnych alebo právnych prekážok brániacich sociálnemu dialógu a kolektívnemu vyjednávaniu v prípade nových foriem práce alebo neštandardných foriem zamestnania;
 - b) zabezpečením, aby rokujúce strany mali v uplatniteľnom právnom rámci slobodu rozhodovať, o akých otázkach sa má rokovať;
 - c) zavedením systému presadzovania kolektívnych zmlúv buď podľa zákona, alebo podľa dohodnutej kolektívnej zmluvy v závislosti od vnútroštátneho práva alebo praxe vrátane prípadných inšpekcií a sankcií;

9. aktívne propagovať výhody a pridanú hodnotu sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania najmä cieleným informovaním a inými prostriedkami a povzbudzovať sociálnych partnerov, aby ku kolektívnym zmluvám poskytovali široký prístup okrem iného pomocou digitálnych prostriedkov a vo verejných archívoch;
10. podporovať národných sociálnych partnerov na ich žiadosť, aby sa účinne podieľali na sociálnom dialógu vrátane kolektívneho vyjednávania a na vykonávaní autonómnych zmlúv sociálnych partnerov na úrovni Únie opatreniami, ako je:
 - a) podpora budovania a posilňovania ich kapacít na všetkých úrovniach v závislosti od ich potrieb;
 - b) využívanie rôznych foriem podpory, ktoré môžu zahŕňať logistickú podporu, odbornú prípravu a poskytovanie právnych a technických odborných znalostí;
 - c) podnecovanie spoločných projektov medzi sociálnymi partnermi v rôznych oblastiach záujmu, napríklad pri poskytovaní odbornej prípravy;
 - d) podnecovanie a v prípade potreby podporovanie sociálnych partnerov, aby predkladali iniciatívy a rozvíjali nové a inovatívne prístupy a stratégie na zvýšenie svojej reprezentatívnosti a rozšírenie členských základní;
 - e) podporovanie sociálnych partnerov, aby prispôbili svoje činnosti digitálnemu veku a tiež aby preskúmali nové činnosti vhodné pre budúcnosť práce, zelenú transformáciu a demografický prechod a nové podmienky na trhu práce;
 - f) presadzovanie rodovej rovnosti a rovnakých príležitostí pre všetkých, pokiaľ ide o zastúpenie a tematické priority;
 - g) podporovanie a uľahčovanie ich spolupráce so sociálnymi partnermi na úrovni Únie;
 - h) poskytovanie primeranej podpory pri vykonávaní zmlúv sociálnych partnerov uzatvorených na úrovni Únie v členských štátoch;

- i) čo najlepšie využívanie vnútroštátnych finančných prostriedkov a finančných prostriedkov Únie, ak sú dostupné, ako je podpora v rámci ESF+ a Nástroja technickej podpory, a podnecovanie sociálnych partnerov, aby využívali existujúce vnútroštátne finančné prostriedky a finančné prostriedky Únie;
11. do [DOPLNIŤ dátum 24 mesiacov od uverejnenia odporúčania] predložiť Komisii zoznam opatrení vypracovaný po konzultácii so sociálnymi partnermi, ktoré sa prijímajú alebo sa už prijali v každom členskom štáte na vykonávanie tohto odporúčania; Ak sa tieto informácie Komisii už predložili v rámci iných mechanizmov podávania správ, členské štáty môžu pri zostavovaní zoznamu na tieto správy odkázať;
12. prípadne poveriť sociálnych partnerov vykonávaním príslušných častí tohto odporúčania, ak je to uplatniteľné a v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou,

VYZÝVA VÝBOR PRE ZAMESTNANOSŤ A VÝBOR PRE SOCIÁLNU OCHRANU, ABY V RÁMCI SVOJICH PRÍSLUŠNÝCH MANDÁTOV S PODPOROU KOMISIE:

13. v konzultácii s príslušnými sociálnymi partnermi preskúmali a predložili Rade stanovisko k možnosti zlepšenia rozsahu a relevantnosti zberu údajov na úrovni Únie a na národnej úrovni o sociálnom dialógu vrátane kolektívneho vyjednávania, ktorý bude vhodný na monitorovanie vykonávania tohto odporúčania;
14. v rámci činností mnohostranného dohľadu v kontexte európskeho semestra pravidelne monitorovali vykonávanie tohto odporúčania spoločne s príslušnými sociálnymi partnermi na národnej úrovni a na úrovni Únie, ak by takéto monitorovanie umožnilo sociálnym partnerom okrem iného identifikovať situácie, identifikovať situácie, keď boli na národnej úrovni vylúčení z konzultácií o politike Únie a vnútroštátnej politike alebo do nich neboli dostatočne zapojení;

VYZÝVA KOMISIU, ABY

15. v spolupráci s členskými štátmi, so sociálnymi partnermi a po konzultácii s inými relevantnými zainteresovanými stranami vyhodnotila opatrenia prijaté v reakcii na toto odporúčanie a do [DOPLNIŤ dátum: šesť rokov od uverejnenia odporúčania] podala správu Rade.

V ...

Za Radu

predseda/predsedníčka
