

V Bruseli 17. novembra 2023
(OR. en)

15162/23

SOC 745
EMPL 532
ENV 1258

POZNÁMKA

Od: Generálny sekretariát Rady
Komu: Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Predmet: Návrh záverov Rady o väčšej miere demokracie na pracovisku a zelenom kolektívnom vyjednávaní v záujme dôstojnej práce a udržateľného a inkluzívneho rastu
– *schválenie*

1. Predsedníctvo vypracovalo návrh záverov Rady s názvom „Väčšia miera demokracie na pracovisku a zelené kolektívne vyjednávanie v záujme dôstojnej práce a udržateľného a inkluzívneho rastu“.
2. Závery preskúmala pracovná skupina pre sociálne otázky 28. septembra a 16. a 31. októbra 2023.
3. Pracovná skupina po neformálnej písomnej konzultácii dosiahla dohodu o znení týchto záverov, ktoré sa uvádza v prílohe k tomuto dokumentu.
4. Výbor stálych predstaviteľov sa vyzýva, aby:
 - potvrdil dohodu o znení návrhu záverov uvedenom v prílohe a
 - postúpil pripojený návrh záverov na zasadnutie Rady (EPSCO), ktoré sa uskutoční 27. novembra 2023, na schválenie.

Väčšia miera demokracie na pracovisku a zelené kolektívne vyjednávanie v záujme dôstojnej práce a udržateľného a inkluzívneho rastu

Návrh záverov Rady

VZHLADOM NA TO, ŽE:

1. Európska únia je založená na hodnotách, ako sú úcta k ľudskej dôstojnosti, sloboda, demokracia, rovnosť, právny štát a rešpektovanie ľudských práv; demokracia vo svojom politickom, hospodárskom a sociálnom rozmere má pre našu spoločnosť zásadný význam;
2. demokracia funguje dobre, keď sa každý môže zapojiť a účinne vyjadriť svoj názor vo všetkých oblastiach svojho života vrátane pracoviska. Demokracia na pracovisku je jednou zo základných hodnôt a zárukou spravodlivejšej a inkluzívnejšej sociálnej Európy;
3. demokracia na pracovisku je súčasťou európskeho sociálneho modelu a v Únii a jej členských štátoch sa vyskytuje v rôznych formách prostredníctvom informovania pracovníkov a konzultácii s nimi, kolektívneho vyjednávania, sociálneho dialógu a účasti pracovníkov v správnych, riadiacich alebo dozorných orgánoch spoločností;
4. väčšia miera demokracie na pracovisku môže prispieť k udržateľnému rozvoju Únie, a najmä ku konkurencieschopnému a inkluzívnemu sociálnemu trhovému hospodárstvu, ktorého výsledkom bude plná zamestnanosť, dôstojná práca a sociálny pokrok, ako aj k udržateľnému rastu.

PRIPOMÍNAJÚC

5. články 12, 27 a 28 Charty základných práv Európskej únie, ktoré zaručujú slobodu zhromažďovania a združovania, právo pracovníkov na informácie a konzultácie v rámci podniku a právo na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie;
6. zásadu 8 Európskeho piliera sociálnych práv, ktorá sa týka sociálneho dialógu a zapojenia pracovníkov, a akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý Komisia predložila 4. marca 2021, v ktorých sa uznáva význam sociálneho dialógu, kolektívneho vyjednávanía, informovanosti, konzultácie a účasti pracovníkov a ich zástupcov na rôznych úrovniach (vrátane podnikovej a odvetvovej). Zásady Európskeho piliera sociálnych práv a akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv zohrávajú dôležitú úlohu ako základ pre opatrenia zamerané na formovanie hospodárskych zmien a podporu inovácií na pracovisku, najmä vzhľadom na prebiehajúcu dvojakú transformáciu a zmeny vo svete práce;
7. sociálny záväzok zo sociálneho samitu v Porte v roku 2021, v ktorom sa vyzýva na podporu sociálneho dialógu ako štruktúrovanej zložky európskeho sociálneho modelu a jeho posilnenie na európskej, vnútroštátnej, regionálnej, odvetvovej a podnikovej úrovni;
8. ciele OSN v oblasti udržateľného rozvoja, v ktorých sa ako cieľ č. 8 stanovuje podpora inkluzívneho a udržateľného hospodárskeho rastu, zamestnanosti a dôstojnej práce pre všetkých;

9. prieskumné stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému Demokracia na pracovisku z 26. apríla 2023¹, v ktorom sa uvádza, že väčšia miera demokracie vo svete práce závisí od existencie potrebných a vhodných právnych základov a od spolupráce všetkých zainteresovaných strán založenej na vedomostiach. Platí to najmä v súvislosti s výzvou, ktorú predstavujú zelená a digitálna transformácia;
10. uznesenie Európskeho parlamentu z 11. mája 2023 o pláne smerovania k sociálnej Európe – dva roky po sociálnom samite v Porte², v ktorom sa Komisia, členské štáty a sociálni partneri EÚ vyzývajú, aby sa usilovali o väčšie pokrytie kolektívnym vyjednávaním, a v ktorom sa požaduje, aby sa pri financovaní EÚ zohľadňovali ciele verejnej politiky, napríklad sociálne požiadavky;
11. prieskumné stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru o zelenom kolektívnom vyjednávaní z 31. mája 2023³, v ktorom sa uvádza, že kolektívne vyjednávanie na príslušných úrovniach by sa mohlo viac zamerať na otázky súvisiace so zelenou transformáciou a že vhodným spôsobom na dosiahnutie tohto cieľa je podpora zeleného kolektívneho vyjednávanía na všetkých úrovniach;
12. nelegislatívnu iniciatívnu správu Európskeho parlamentu o demokracii na pracovisku zo 16. decembra 2021⁴, v ktorej sa podporuje zapojenie pracovníkov na úrovni spoločností ako spôsob podpory demokracie na pracovisku a v ktorej sa požadujú ďalšie opatrenia v oblasti informovania zamestnancov, konzultácií s nimi a ich účasti, zamestnaneckých rád, ako aj v oblasti práva obchodných spoločností a správy a riadenia spoločností;

¹ Prieskumné stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému Demokracia na pracovisku z 26. apríla 2023, SOC/746-EESC-2022: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/democracy-work>

² Uznesenie Európskeho parlamentu z 11. mája 2023 o pláne smerovania k sociálnej Európe – dva roky po sociálnom samite v Porte https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0203_SK.html

³ Prieskumné stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému Zelené kolektívne vyjednávanie zo 14. júna 2023: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/green-collective-bargaining>

⁴ [Priaté texty – Európsky rámec pre práva zamestnancov na účasť a revízia smernice o európskej zamestnaneckej rade – štvrtok 16. decembra 2021](#) (europa.eu).

13. rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/936 z 10. mája 2023 o Európskom roku zručností, v ktorom sa vyzýva na prijatie opatrení, ako je podpora navrhovania spôsobov transformácie a rozsiahlych partnerstiev v oblasti zručností, ako aj vnútroštátnych, odvetvových a podnikových stratégií a odbornej prípravy v oblasti zručností, a to aj prostredníctvom sociálneho dialógu a zapojenia sociálnych partnerov;
14. existujúce právne predpisy EÚ o účasti zamestnancov na riadení na vnútroštátnej a nadnárodnej úrovni, najmä smernica 2002/14/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami, smernica 98/59/ES o hromadnom prepúšťaní, ako aj prepracované znenie smernice 2009/38/ES o európskych zamestnaneckých radách, smernica 2001/86/ES o účasti zamestnancov na riadení európskej spoločnosti a smernica 2003/72/ES o Európskom družstve;
15. odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo⁵, v ktorom sa členské štáty vyzývajú, aby zabezpečili plné a zmysluplné zapojenie pracovníkov na všetkých úrovniach a ich zástupcov vrátane poskytovania informácií a konzultovania, pokiaľ ide o predvídanie zmien a riadenie procesov reštrukturalizácie vrátane procesov súvisiacich so zelenou transformáciou;

⁵ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(04))

16. **na účely týchto záverov** je „kolektívne vyjednávanie“ každé rokovanie, ktoré prebieha podľa vnútroštátnych právnych predpisov a postupov v každom členskom štáte medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou alebo viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jedným alebo viacerými odborovými zväzmi na strane druhej s cieľom vymedziť pracovné podmienky a podmienky zamestnania; **„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;**
17. odporúčanie Rady z 12. júna 2023 týkajúce sa posilnenia sociálneho dialógu v Európskej únii, v ktorom sa členskými štátmi poskytujú usmernenia napríklad o tom, ako presadzovať sociálny dialóg vrátane kolektívneho vyjednávania prostredníctvom zabezpečenia priaznivého prostredia pre bipartitný a tripartitný sociálny dialóg a systematického, zmysluplného a včasného zapojenia sociálnych partnerov a zabezpečenia prístupu k relevantným informáciám;
18. príslušné dohovory MOP, najmä Dohovor č. 87 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať a Dohovor č. 98 o práve organizovať sa a kolektívne vyjednávať.

ZDÔRAZŇUJÚC, ŽE:

19. Demokracia na pracovisku si vyžaduje dobre fungujúce systémy kolektívneho vyjednávania, podporu kolektívneho vyjednávania, stratégie a účinné priestory pre rôzne druhy zapojenia pracovníkov a ich zástupcov v podniku, pričom sa zohľadňujú rôzne formy podnikovej organizácie, riadenia a kontroly;
20. rôzne vnútroštátne modely správy a riadenia spoločností umožňujú účasť pracovníkov na takejto správe a riadení. Tieto modely môžu prispieť k udržateľnému a inkluzívnemu rastu a dôstojnej práci a viesť k zlepšeniu konkurencieschopnosti podnikov a k zapojeniu pracovníkov, ako aj k záujmu plniť ciele podniku;
21. pravidelný, transparentný, zdvorilý a široký dialóg medzi sociálnymi partnermi môže vytvoriť vyššiu úroveň dôvery a prispieť k rozvoju úspešnejších a vyváženejších adaptačných procesov v kontexte početných zmien, ktorým čelia podniky a iné organizácie;
22. zelená a digitálna transformácia spolu s ďalšími transformáciami ovplyvňujúcimi svet práce, ako sú demografické zmeny a migrácia, si vyžadujú ďalšie kroky na posilnenie demokracie na pracovisku s cieľom ďalej podporovať udržateľný a inkluzívny rast a dôstojnú prácu;
23. existujúce právne predpisy EÚ o informovaní pracovníkov a konzultáciách s nimi musia byť naďalej vhodné na daný účel a zohľadňovať aktuálne zmeny vo svete práce;
24. strategické rozhodnutia môžu od začiatku ťažiť zo zapojenia pracovníkov do rozhodovacích procesov spoločností, čím sa zníži riziko budúcich konfliktov;

25. prístup zástupcov pracovníkov k správnym, riadiacim alebo kontrolným orgánom podnikov je nevyhnutný na začlenenie hľadiska pracovníkov do systému všeobecného podnikového riadenia, najmä v rámci nadnárodných podnikov, a musí sa rozvíjať v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo postupmi;
26. digitálna transformácia a digitalizácia podnikov predstavujú nové výzvy pre účinnosť práv na informácie a konzultácie. Majú vplyv na fyzické priestory, v ktorých sa vykonáva práca, a v širšom zmysle aj na koncepciu usadenia sa. Okrem toho využívanie umelej inteligencie a algoritmického riadenia v organizácii práce, pracovných vzťahoch alebo nových formách práce môže mať vplyv na to, ako možno pracovníkom poskytovať informácie a konzultovať s nimi. Účinné presadzovanie práv na informácie a konzultácie, ako aj kolektívne vyjednávanie zohrávajú kľúčovú úlohu pri rozvoji a dodržiavaní práv pracovníkov v kontexte procesov digitalizácie, ako aj pri využívaní umelej inteligencie a algoritmov v organizácii práce a pracovných vzťahoch;
27. sociálny dialóg vrátane kolektívneho vyjednávania na všetkých úrovniach sú ideálnymi nástrojmi na podporu odbornej prípravy a rekvalifikácie pracovníkov, keďže sociálni partneri majú priame znalosti o súčasných a budúcich zručnostiach, ktoré si trh práce vyžaduje, a to aj v kontexte zelenej a digitálnej transformácie;

28. sociálny dialóg vrátane kolektívneho vyjednávania na všetkých úrovniach a v rámci ich právomocí je takisto nevyhnutný na zabezpečenie primeraného prechodu zo zamestnania do zamestnania, vytvárania kvalitných pracovných miest počas transformácie vrátane zelených pracovných miest, alebo účinného uplatňovania primeraných miezd a pracovných podmienok vrátane tých, ktoré súvisia so zdravím a bezpečnosťou pri práci a celoživotným vzdelávaním;
29. zelené kolektívne vyjednanie na všetkých úrovniach, a to aj na medziodvetvovej a odvetvovej úrovni, a na podnikovej, miestnej, regionálnej, vnútroštátnej a európskej úrovni, ktoré je vymedzené ako obsah kolektívneho vyjednávania v otázkach súvisiacich so zelenou transformáciou, zohráva kľúčovú úlohu pri zabezpečovaní cieľov Európskej zelenej dohody a pri prechode na klimaticky neutrálne a inkluzívne hospodárstvo. Úloha sociálnych partnerov, ktorých autonómiu je potrebné rešpektovať, je kľúčová pri navrhovaní a vykonávaní vyvážených riešení, ktoré uľahčujú spravodlivú transformáciu smerom k dekarbonizovanému hospodárstvu a podporujú zelenú a sociálnu Európu;
30. vzhľadom na uvedené skutočnosti si demokracia na pracovisku a zelené kolektívne vyjednanie v záujme dôstojnej práce a udržateľného a inkluzívneho rastu vyžadujú silných sociálnych partnerov, ako aj podporu sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania s cieľom zvýšiť jeho pokrytie;
31. tieto závery nadväzujú na predchádzajúcu prácu a politické záväzky, ktoré v tejto oblasti prijali Rada, Európsky parlament, Komisia a relevantné zainteresované strany. Tieto predchádzajúce politické záväzky sú zahrnuté aj v dokumentoch uvedených v prílohe.

RADA VYZÝVA ČLENSKÉ ŠTÁTY, ABY v súlade so svojimi právomocami, s prihliadnutím na vnútroštátne postupy a rešpektujúc úlohu a autonómiu sociálnych partnerov na vnútroštátnej úrovni:

32. podporovali ďalší rozvoj rôznych foriem demokracie na pracovisku vo vnútroštátnych právnych predpisoch alebo postupoch;
33. podnikali kroky na ďalšiu podporu účinného uplatňovania európskeho rámca pre práva pracovníkov na informácie a konzultácie, napríklad existujúcich systémov účinných sankcií a ochrany zástupcov pracovníkov;
34. naďalej posilňovali sociálny dialóg, podporovali vysokú úroveň pokrytia kolektívnym vyjednávaním a umožnili efektívne kolektívne vyjednávanie v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi, a to v súlade s odporúčaním Rady z 12. júna 2023, a pritom rešpektovali autonómiu sociálnych partnerov a zásadu slobodného a dobrovoľného vyjednávania;
35. vymieňali si skúsenosti a osvedčené postupy v rámci vnútroštátnych a európskych mechanizmov účasti pracovníkov v správnych, riadiacich alebo kontrolných orgánoch spoločností;
36. nabádali na ďalší rozvoj zeleného vyjednávania na medziodvetvovej, odvetvovej a podnikovej úrovni v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi, a pritom rešpektovali ich autonómiu a zásadu slobodného a dobrovoľného vyjednávania.

RADA VYZÝVA KOMISIU, aby pri rešpektovaní úlohy a autonómie európskych a vnútroštátnych sociálnych partnerov:

37. vypracovala iniciatívy zamerané na zvýšenie informovanosti o vnútroštátnych a únijských pravidlách týkajúcich sa práva pracovníkov na informácie, konzultácie a účasť, zdôrazňovala pozitívny vplyv zapojenia pracovníkov založený na dôkazoch a podporovala výmenu najlepších postupov medzi členskými štátmi;
38. prispievala k posilňovaniu sociálneho dialógu v EÚ, podporovala iniciatívy na podporu vyššej úrovne pokrytia kolektívnym vyjednávaním a umožnila účinné kolektívne vyjednávanie, napríklad prostredníctvom verejného financovania, podpory podnikov alebo verejného obstarávania;
39. v úzkej spolupráci s európskymi sociálnymi partnermi ďalej posúdila, či sú existujúce právne predpisy EÚ týkajúce sa informovania pracovníkov a konzultácií s nimi naďalej vhodné na daný účel. Musia sa pritom zohľadniť napríklad zmeny, ktoré priniesla digitálna transformácia, ako je využívanie umelej inteligencie a algoritmickeho riadenia v organizácii práce, pracovných vzťahoch alebo nových formách práce, ako aj výzvy v súvislosti s účinným presadzovaním práv na informácie a konzultácie v členských štátoch;
40. zvažila potrebu a relevantnosť vývoja právnych predpisov EÚ, pokiaľ ide o účasť pracovníkov v spoločnostiach, najmä v nadnárodných spoločnostiach. Pritom by sa mala zohľadniť napríklad potreba zabezpečiť, aby vytváranie európskych spoločností a európskych družstiev, ako aj cezhraničné operácie neobchádzali ani neoslabovali práva pracovníkov na účasť;

41. nabádala na sociálny dialóg o digitálnej transformácii podnikov a jej vplyve na pracovné podmienky a presadzovala prístup k využívaniu umelej inteligencie, algoritmov a digitalizácie zameraný na človeka, pri ktorom sa rešpektujú individuálne a kolektívne práva pracovníkov;
42. presadzovala rozvoj zeleného vyjednávania na európskej, medziodvetvovej, odvetvovej a podnikovej úrovni pri realizácii zelenej transformácie. Pri tomto vývoji sa musia v plnej miere rešpektovať charakteristiky domácich systémov kolektívneho vyjednávania a mohli by sa riešiť otázky, ako sú: nové pracovné príležitosti a vytváranie zelených pracovných miest; vplyv zelenej transformácie na územnú a sociálnu súdržnosť; prechody medzi rôznymi odvetvami činnosti; potrebné zvyšovanie úrovne zručností, odborná príprava a rekvalifikácia pracovníkov; opatrenia potrebné pre skupiny pracovníkov a územia, ktoré sú najviac ohrozené zmenami spôsobenými zelenou transformáciou; bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci; pracovné podmienky; mobilita z hľadiska cestovania na pracovisko a poskytovanie primeranej odbornej prípravy a špecializácie pre sociálnych partnerov.

Referenčné dokumenty

1. Medziinštitucionálne dokumenty EÚ

- Charta základných práv Európskej únie.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>

- Európsky pilier sociálnych práv vyhlásený Európskym parlamentom, Radou a Komisiou 17. novembra 2017.

https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_sk.pdf

2. Právne predpisy EÚ

- Smernica Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0086>

- Smernica 2002/14/ES Európskeho parlamentu a Rady z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0014>

- Smernica Rady 2003/72/ES z 22. júla 2003, ktorou sa dopĺňajú stanovy Európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0072>

- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:SK:PDF>

- Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/2121 z 27. novembra 2019, ktorou sa mení smernica (EÚ) 2017/1132, pokiaľ ide o cezhraničné premeny, zlúčenia alebo splynutia a rozdelenia

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L2121>

- Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(04))

- Odporúčanie Rady z 12. júna 2023 týkajúce sa posilnenia sociálneho dialógu v Európskej únii

3. Európsky parlament

- Správa Európskeho parlamentu zo 16. decembra 2021 s názvom Demokracia na pracovisku: európsky rámec pre práva zamestnancov na účasť a revízia smernice o európskej zamestnaneckej rade

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0331_SK.html

- Uznesenie Európskeho parlamentu z 2. februára 2023 s odporúčaniami pre Komisiu o revízii smernice o európskych zamestnaneckých radách

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_SK.html

- Uznesenie Európskeho parlamentu z 1. júna 2023 o posilnení sociálneho dialógu

[Prijaté texty – posilnenie sociálneho dialógu – štvrtok 1. júna 2023 \(europa.eu\).](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0040)

4. Európska komisia

- Oznámenie Komisie o posilnení sociálneho dialógu v Európskej únii: využitie jeho plného potenciálu na riadenie spravodlivej transformácie

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0040>

5. Organizácia Spojených národov

- Agenda 2030 pre udržateľný rozvoj

<https://sdgs.un.org/goals>