

V Bruseli 26. januára 2023
(OR. en)

5754/23

Medziinštitucionálny spis:
2023/0012(NLE)

SOC 52
EMPL 35

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od:	Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie
Dátum doručenia:	26. januára 2023
Komu:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generálna tajomníčka Rady Európskej únie
Č. dok. Kom.:	COM(2023) 38 final
Predmet:	Návrh na ODPORÚČANIE RADY týkajúce sa posilnenia sociálneho dialógu v Európskej únii

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2023) 38 final.

Príloha: COM(2023) 38 final



EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 25. 1. 2023
COM(2023) 38 final

2023/0012 (NLE)

Návrh

ODPORÚČANIE RADY

týkajúce sa posilnenia sociálneho dialógu v Európskej únii

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

• Dôvody a ciele návrhu

Podpora sociálneho dialógu je spoločným cieľom EÚ a jej členských štátov. Sociálny dialóg je hnacou silou hospodárskej a sociálnej odolnosti, konkurencieschopnosti, spravodlivosti a udržateľného rastu. Má kľúčovú úlohu pri hľadaní vyvážených riešení v reakcii na nové potreby, zmeny vo svete práce, ako aj neočakávané krízy tým, že umožňuje prispôbienie pracovných podmienok a organizácie práce. Sociálny dialóg môže zároveň prispieť k novým alebo existujúcim nástrojom ochrany práce, ako je právo odpojiť sa od práce alebo ochrana pred násilím a obťažovaním v práci. Finančná kríza a pandémia ukázali, že krajiny s pevným rámcom sociálneho dialógu a so širokým pokrytím kolektívnym vyjednávaním majú zvyčajne konkurencieschopnejšie a odolnejšie hospodárstva.

V zmluvách sa uznáva jedinečná úloha sociálnych partnerov, ktorá sa zdôrazňuje aj v zásade č. 8 Európskeho piliera sociálnych práv. V Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv¹, ktorý bol spustený 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 k zabráneniu poklesu počtu členov a organizačnej hustoty sociálnych partnerov. V sociálnom záväzku z Porta² sa ďalej všetci príslušní aktéri vyzývali, 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, ktoré existujú v členských štátoch. V záverečnej správe Konferencie o budúcnosti Európy sa zdôrazňuje, že „[m]usíme podporovať sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie“ (návrh č. 13 o inkluzívnych trhoch práce)³.

Mechanizmy a procesy sociálneho dialógu sa v jednotlivých členských štátoch líšia, čo odráža rôzny historický vývoj a odlišné hospodárske a politické situácie v jednotlivých krajinách. V kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch existuje veľká rozmanitosť, pokiaľ ide o kapacity a počet členov organizácií, úlohu kolektívneho vyjednávania pri stanovovaní pracovných podmienok, ako aj formálne štruktúry na zapojenie sociálnych partnerov do tvorby politík a ich vplyv.

Podiel pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú kolektívne zmluvy, za posledných 30 rokov výrazne poklesol, hoci medzi členskými štátmi existujú veľké rozdiely. Uvedený podiel sa znížil z odhadovaného priemeru v EÚ vo výške približne 66 % v roku 2000 na približne 56 % v roku 2018, pričom k výraznému poklesu došlo v strednej a vo východnej Európe. Hoci hustota zamestnávateľských organizácií zostala relatívne stabilná, hustota odborových zväzov sa (v priemere) vo všetkých členských štátoch EÚ znížila⁴.

Meniaci sa svet práce spolu s väčšou individualizáciou spôsobu života a práce a so vznikom nových foriem zamestnania sú faktormi, ktoré sťažujú odborovým zväzom nábor nových členov. Väčšina novších foriem zamestnania vrátane rastúceho počtu samostatne zárobkovo

¹ Oznámenie Komisie – Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv [COM(2021) 102 final].

² Sociálny záväzok z Porta, ktorý na sociálnom samite v Porte 7. mája 2021 podpísalo portugalské predsedníctvo Rady EÚ, Európska komisia, Európsky parlament, sociálni partneri na úrovni EÚ a sociálna platforma s cieľom posilniť záväzok vykonávať Európsky pilier sociálnych práv (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

³ K dispozícii [online](#).

⁴ Databáza ICTWSS, verzia 6.1, Univerzita v Amsterdame.

činných osôb je nedostatočne zastúpená. To isté platí v prípade pracovníkov s dočasnou pracovnou zmluvou, u ktorých je menej pravdepodobné, že sa budú združovať do odborových zväzov. Vzhľadom na flexibilitu z hľadiska času a miesta výkonu práce je pre zástupcov pracovníkov ťažké túto pomerne fragmentovanú pracovnú silu zorganizovať. Organizácie sociálnych partnerov v posledných rokoch podnikajú iniciatívy, aby prilákali nových členov alebo dali väčší priestor niektorým nedostatočne zastúpeným skupinám (najmä mladým ľuďom a pracovníkom platform), pričom využívajú cielené stratégie a náborové úsilie a vytvárajú osobitné štruktúry v rámci existujúcich organizácií. Výzvy však pretrvávajú a mohlo by sa urobiť viac, a to aj s cieľom využiť príležitosti, ktoré prináša digitalizácia.

V usmerneniach pre politiky zamestnanosti sa uznáva a ďalej rozvíja potreba zapájať sociálnych partnerov do tvorby a vykonávania politik a reforiem, ako aj prínosy takejto praxe.

Podľa spoločnej správy o zamestnanosti z roku 2022, v ktorej sa analyzuje spôsob zapojenia sociálnych partnerov do návrhu národných plánov obnovy a odolnosti a iných krízových opatrení, bola viac ako polovica všetkých opatrení v oblastiach aktívnych politik trhu práce a ochrany príjmu, ktoré boli zavedené od vypuknutia pandémie, buď odsúhlasená sociálnymi partnermi, alebo prerokovaná so sociálnymi partnermi.

Medzi členskými štátmi existujú podstatné rozdiely, pokiaľ ide o rámec, štruktúry, procesy a kvalitu sociálneho dialógu vrátane kolektívneho vyjednávania. Právne predpisy sú naďalej dôležité ako podmienky na začlenenie nových tém do kolektívnych zmlúv, najmä v krajinách s prísnou reguláciou pracovnoprávných vzťahov⁵. Vo väčšine členských štátov existuje formálna národná inštitúcia pre sociálny dialóg, v rámci ktorej môžu zástupcovia zamestnávateľov, odborových zväzov a vlády diskutovať o všeobecných hospodárskych a sociálnych otázkach. Úloha a právomoci týchto orgánov sa značne líšia, ale zvyčajne majú poradnú a konzultačnú úlohu pri návrhoch právnych predpisov a politik, najmä v oblastiach súvisiacich so zamestnanosťou, a môžu byť fórom na rokovania o zmluvách. Okrem toho majú mnohé krajiny aj tripartitné orgány, ktoré sa zaoberajú osobitnými otázkami, ako sú sociálne zabezpečenie, zamestnanosť, odborná príprava a zdravie a bezpečnosť.

Okrem toho vo viacerých členských štátoch nemajú sociálni partneri dostatočnú organizačnú kapacitu. Brzdí to ich účasť na príslušných reformách a tvorbe politik a obmedzuje ich schopnosť uzatvárať kolektívne zmluvy. To sa zase prejavuje pri vyvažovaní záujmov oboch strán partnerstva a má to vplyv na ich úsilie nájsť vhodne nastavené riešenia a rokovať o mzdách.

Podmienky dobre fungujúceho sociálneho dialógu zahŕňajú existenciu silných nezávislých organizácií pracovníkov a zamestnávateľských organizácií, ktoré majú technickú spôsobilosť a prístup k relevantným informáciám potrebné na účely účasti na sociálnom dialógu, ďalej politickú vôľu a záväzok orgánov investovať do tripartity a podporovať sociálny dialóg, dodržiavanie základných práv slobody združovania a kolektívneho vyjednávania, ako aj primeranú inštitucionálnu podporu⁶.

Európske podniky a pracovníci v súčasnosti čelia veľkým výzvam vyplývajúcim z vplyvu pandémie, prechodu na digitálne a klimaticky neutrálne hospodárstvo, ako aj ruskej agresie voči Ukrajine.

Cieľom tohto návrhu odporúčania Rady je podporiť členské štáty pri presadzovaní sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania na národnej úrovni zameraním sa na tri hlavné prvky:

⁵ Eurofound (2022), *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining* (Kráčajúce s dobou: Nové postupy a ustanovenia v oblasti kolektívneho vyjednávania), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

⁶ Napríklad uznesenie MKP z roku 2018 o sociálnom dialógu a tripartite.

konzultácie so sociálnymi partnermi pri navrhovaní a vykonávaní hospodárskych politík, politík zamestnanosti a sociálnych politík, povzbudzovanie sociálnych partnerov, aby rokovali o kolektívnych zmluvách a uzatvárali takéto zmluvy, a to pri rešpektovaní ich autonómie a práva na kolektívnu akciu, a posilnenie podpory zameranej na zvyšovanie kapacity sociálnych partnerov.

Východiskom odporúčania sú základné prvky dobre fungujúceho sociálneho dialógu v Európskej únii: zmluvná sloboda a autonómia sociálnych partnerov, rešpektovanie národných zvyklostí, pravidiel a postupov, ako aj autonómia sociálnych partnerov. Touto iniciatívou sa doplní smernica o primeraných minimálnych mzdách v EÚ.

- **Súlad s existujúcimi ustanoveniami v tejto oblasti politiky**

Návrh Komisie na odporúčanie Rady je súčasťou iniciatívy v oblasti sociálneho dialógu na rok 2023, a preto priamo súvisí s oznámením Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov z roku 2023 – *Posilnenie sociálneho dialógu v Európskej únii: využitie jeho plného potenciálu na riadenie spravodlivej transformácie*.

Odporúčanie bude dopĺňať už existujúce nástroje na úrovni EÚ a tieto nástroje ním nebudú dotknuté. Podporí sa ním vykonávanie zásady č. 8 Európskeho piliera sociálnych práv, ako sa podrobne uvádza v akčnom pláne.

EÚ má k dispozícii viacero nástrojov na podporu národného sociálneho dialógu alebo na vydanie politických usmernení zameraných na túto tému, ako sú napríklad nástroje financovania (ako ESF+), európsky semester alebo rámec kvality pre reštrukturalizáciu.

Pravidlá na ochranu práv pracovníkov na podnikovej úrovni sú na národnej aj nadnárodnej úrovni zakotvené v komplexnom rámci smerníc o informovaní zamestnancov a konzultáciách s nimi⁷. Rámec kvality EÚ pre reštrukturalizáciu takisto pomáha podnikom predvídať zmeny a zmierňovať účinky reštrukturalizácie na zamestnanosť a sociálnu oblasť⁸. Existujú aj ďalšie iniciatívy Komisie, ktoré sú relevantné pre národný sociálny dialóg, napríklad smernica o primeraných minimálnych mzdách v EÚ⁹, návrh smernice o zlepšení pracovných

⁷ Smernica Rady 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1), smernica Rady 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, 12.8.1998, s. 16), smernica Rady 2001/23/ES o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Ú. v. ES L 82, 22.3.2001, s. 16), smernica Rady 2001/86/ES, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení (Ú. v. ES L 294, 10.11.2001, s. 22), smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve – Spoločné vyhlásenie Európskeho parlamentu, Rady a Komisie o zastúpení zamestnancov (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29), smernica Rady 2003/72/ES, ktorou sa dopĺňajú stanovy Európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení (Ú. v. EÚ L 207, 18.8.2003, s. 25), smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES 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 (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 122, 16.5.2009, s. 28) a smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 105).

⁸ COM(2013) 0882 final, k dispozícii [online](#).

⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2022/2041 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 275, 25.10.2022, s. 33 – 47).

podmienok pri práci pre platformy¹⁰ a oznámenie Komisie – Lepšie pracovné podmienky pre silnejšiu sociálnu Európu: plné využitie prínosov digitalizácie pre budúcnosť práce¹¹.

- **Súlad s ostatnými politikami Únie**

Toto odporúčanie súvisí s oznámením Komisie – Usmernenia o uplatňovaní práva Únie v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov¹², ktorého cieľom je zabezpečiť, aby pravidlá hospodárskej súťaže EÚ nebránili kolektívnemu vyjednávaniu pre samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov, ktoré ho potrebujú.

V nedávno prijatom oznámení Komisie – Využívanie talentov v európskych regiónoch¹³ sa uznáva potreba posilniť zapojenie sociálnych partnerov v regiónoch, ktoré sa ocitli v pasci rozvoja talentov, pretože ich zapojenie je mimoriadne cenné pri vytváraní lepších pracovných podmienok, primeraných miezd a pri riešení nedostatku zručností a pracovných síl.

Rada na návrh Komisie nedávno prijala odporúčanie o cenovo dostupnej, vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti¹⁴, v ktorom sa členské štáty vyzývajú, aby podporovali kvalitné zamestnávanie a spravodlivé pracovné podmienky v oblasti dlhodobej starostlivosti presadzovaním národného sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania v oblasti dlhodobej starostlivosti.

Podpora sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania na národnej úrovni je dôležitá aj v kontexte prebiehajúcich rokovaní o rozšírení, keďže kandidátske krajiny musia posilniť svoje štruktúry a procesy sociálneho dialógu, aby dokázali riešiť výzvy v meniacom sa svete práce.

Táto iniciatíva súvisí aj s medzinárodnými vzťahmi EÚ v oblasti sociálnej politiky, pričom je v súlade s medzinárodnými pracovnými normami Medzinárodnej organizácie práce a Európskou sociálnou chartou. Pridaná hodnota opatrenia na úrovni EÚ spočíva v tom, že vychádza z uvedených noriem a zvyšuje ich funkčnosť, ako aj ich zacielenosť na trhy práce EÚ.

Ďalej je pre túto iniciatívu relevantná smernica 2014/24/EÚ¹⁵ o verejnom obstarávaní, smernica 2014/25/EÚ¹⁶ o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a smernica 2014/23/EÚ¹⁷ o udeľovaní koncesíí, pretože sa v nich od členských štátov vyžaduje, aby dodržiavali právo organizovať sa a 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.

¹⁰ COM(2021) 762 final.

¹¹ COM(2021) 761 final.

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 COM(2023) 32 final.

¹⁴ Odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 týkajúce sa prístupu k cenovo dostupnej, vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti 2022/C 476/01 (Ú. v. EÚ C 476, 15.12.2022, s. 11).

¹⁵ Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 65.

¹⁶ Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 243.

¹⁷ Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 1.

2. PRÁVNÝ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

• Právny základ

Tento návrh odporúčania Rady vychádza z článku 292 v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. f) zmluvy, ktorým sa Únii umožňuje podporovať a dopĺňať činnosti členských štátov v oblasti zastupovania a kolektívnej obrany záujmov pracovníkov a zamestnávateľov vrátane spolurozhodovania. Pri tomto právnom základe sa vyžaduje jednomyselné hlasovanie.

V súlade s článkom 153 ods. 5 odporúčanie nesmie obsahovať a ani neobsahuje ustanovenia týkajúce sa práva združovať sa, práva na štrajk ani práva na výluky, ktoré nepatria do právomoci EÚ.

• Subsidiarita

Príslušné opatrenia a investície navrhnu a vyberú členské štáty. Únia má právomoc podporovať a dopĺňať opatrenia v členských štátoch v tejto oblasti v súlade s článkom 153 ods. 1 písm. f) ZFEÚ. Návrhom sa zabezpečuje pridaná hodnota opatrení na úrovni EÚ, ktorá spočíva v podpore členských štátov prostredníctvom usmernení získaných zo širokej škály modelov sociálneho dialógu v celej EÚ (pri súčasnom rešpektovaní rozmanitosti vnútroštátnych systémov). Bude sa ním presadzovať politický záväzok stanovený v zásade č. 8 Európskeho piliera sociálnych práv.

• Proporcionalita

Návrhom sa podporuje a dopĺňa úsilie členských štátov. Rešpektuje sa v ňom rozmanitosť systémov sociálneho dialógu existujúcich v Únii a uznáva sa, že osobitné podmienky na národnej, odvetvovej alebo regionálnej úrovni by mohli viesť k rozdielom v spôsobe vykonávania odporúčania. Nenavrhuje sa ním rozšírenie regulačnej právomoci EÚ ani povinných záväzkov členských štátov. Členské štáty sa na základe svojich vnútroštátnych podmienok rozhodnú, ako dokážu odporúčanie Rady čo najlepšie využiť.

• Výber nástroja

Nástrojom je návrh odporúčania Rady, ktorým sa dodržiavajú zásady subsidiarity a proporcionality. Preukazuje sa ním záväzok členských štátov k opatreniam stanoveným v tomto odporúčaní a poskytuje pevný politický základ pre spoluprácu v rámci sociálneho dialógu na úrovni Únie pri plnom rešpektovaní právomoci členských štátov a autonómie sociálnych partnerov.

3. VÝSLEDKY HODNOTENÍ EX POST, KONZULTÁCIÍ SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENÍ VPLYVU

• Hodnotenia ex post/kontroly vhodnosti existujúcich právnych predpisov

Neuplatňuje sa.

• Konzultácie so zainteresovanými stranami

Komisia zorganizovala viaceré konzultačné činnosti s cieľom zabezpečiť vyváženosť medzi rôznymi dotknutými stranami v EÚ. Cílené konzultácie zahŕňali prieskumné semináre a osobitné vypočutie so sociálnymi partnermi na úrovni Únie (31. mája 2022), osobitné stretnutia na úrovni komisárov s vedúcimi predstaviteľmi európskych medziodvetvových organizácií sociálnych partnerov, diskusie na zasadnutiach Výboru pre sociálny dialóg

(8. februára, 14. júna a 27. septembra 2022) a výmeny so zástupcami členských štátov vo Výbore pre zamestnanosť (19. mája 2022).

Na webovej stránke „Vyjadrite svoj názor“ bola uverejnená výzva na predkladanie podkladov k iniciatíve sociálneho dialógu vrátane návrhu odporúčania Rady, ktorá bola otvorená na poskytnutie spätnej väzby verejnosti od 22. septembra do 20. októbra 2022. Komisia dostala 61 príspevkov, z ktorých viac ako polovica pochádza od organizácií sociálnych partnerov.

Hlavnými opakujúcimi sa témami nastolenými počas uvedených konzultácií bola potreba vytvoriť dostatočný priestor pre sociálnych partnerov na slobodné vyjednávanie, podpora atmosféry dôvery a angažovanosti v sociálnom dialógu, lepšie informovanie o výsledkoch a prínosoch sociálneho dialógu, potreba rozlišovať medzi uznanými organizáciami sociálnych partnerov a organizáciami občianskej spoločnosti alebo iným typom zastúpenia, posilnenie kapacity sociálnych partnerov, lepšie zapojenie sociálnych partnerov do tvorby politík, zabezpečenie intenzívnej spolupráce medzi národnou úrovňou a úrovňou EÚ, ako aj väčšia inštitucionálna podpora sociálneho dialógu. V súčasnom návrhu sa riešia všetky tieto stanoviská.

Komisia uskutočnila výmenu názorov s Európskym parlamentom (v rámci štruktúrovaného dialógu s výborom EMPL 14. júna 2022), Európskym hospodárskym a sociálnym výborom (EHSV, 17. júna 2022) a Výborom regiónov (VR, 21. júna 2022).

- **Získavanie a využívanie expertízy**

Návrh vychádza z rôznych už existujúcich zdrojov výskumu (napr. správy nadácie Eurofound, MOP, OECD) a výmen informácií počas konkrétnych podujatí, ale nevyužila sa pri ňom žiadna pomoc externých odborníkov.

- **Posúdenie vplyvu**

Tento druh aktu si nevyžaduje posúdenie vplyvu.

- **Regulačná vhodnosť a zjednodušenie**

Tento návrh nesúvisí s programom REFIT.

- **Základné práva**

V tomto odporúčaní sa rešpektujú základné práva a dodržiavajú zásady uznané v Charte základných práv Európskej únie. V tomto odporúčaní sa rešpektuje najmä právo združovať sa (článok 12 charty) a prispieva sa ním k dodržiavaniu práva na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie (článok 28 charty).

4. VPLYV NA ROZPOČET

Tento návrh nemá žiadny finančný vplyv na rozpočet Únie a môže sa realizovať s už existujúcimi ľudskými zdrojmi.

5. ĎALŠIE PRVKY

- **Plány vykonávania, spôsob monitorovania, hodnotenia a podávania správ**

V odseku 13 sa navrhuje, aby Komisia do 12 mesiacov od uverejnenia odporúčania vypracovala ukazovatele s cieľom spoločne s Výborom pre zamestnanosť a príslušnými sociálnymi partnermi monitorovať jeho vykonávanie, ako aj zlepšiť rozsah a relevantnosť

zberu údajov o sociálnom dialógu vrátane kolektívneho vyjednávanía na úrovni Únie a na národnej úrovni.

Podľa odseku 14 bude Komisia spolu s členskými štátmi a príslušnými sociálnymi partnermi pravidelne monitorovať vykonávanie tohto odporúčania na národnej úrovni a na úrovni EÚ, a to prostredníctvom pravidelných tripartitných stretnutí alebo najmenej raz ročne v kontexte nástrojov mnohostranného dohľadu pod vedením Výboru pre zamestnanosť, ako aj v rámci európskeho semestra a v kontexte Európskeho výboru pre sociálny dialóg.

Komisia v spolupráci s členskými štátmi, so sociálnymi partnermi a po konzultácii s ostatnými príslušnými zainteresovanými stranami vyhodnotí opatrenia prijaté v reakcii na toto odporúčanie a do štyroch rokov od uverejnenia odporúčania podá Rade správu. Komisia môže na základe výsledkov hodnotenia zvážiť predloženie ďalších návrhov.

- **Vysvetľujúce dokumenty (v prípade smerníc)**

Neuplatňuje sa.

- **Podrobné vysvetlenie konkrétnych ustanovení návrhu**

Odporúčania adresované členským štátom sa majú vykonávať v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou po konzultácii a v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi a pri rešpektovaní ich autonómie.

V odseku 1 sa stanovujú hlavné oblasti činnosti. Zdôrazňuje sa tu, že sociálny dialóg má dve strany, bipartitu a tripartitu, pričom obe si vyžadujú priaznivé prostredie. Kolektívne vyjednávanie je súčasťou bipartitného sociálneho dialógu a môže sa uskutočňovať vo verejnom a v súkromnom sektore na všetkých úrovniach vrátane medziodvetvovej, odvetvovej, podnikovej alebo regionálnej úrovne.

Priaznivé prostredie pre bipartitný a tripartitný sociálny dialóg by malo rešpektovať základné práva slobody združovania a kolektívneho vyjednávanía, podporovať silné, nezávislé odborové zväzy a organizácie zamestnávateľov, zahŕňať opatrenia na posilnenie ich kapacity, zabezpečiť prístup k relevantným informáciám, podporovať zapojenie všetkých strán do sociálneho dialógu, stavať na digitálnej revolúcii, malo by byť vhodné pre nový svet práce a zaisťovať primeranú inštitucionálnu podporu.

Odsek 2 sa zameriava na tripartitný rozmer sociálneho dialógu a včasné, systémové a zmysluplné zapojenie sociálnych partnerov do navrhovania a vykonávania politík zamestnanosti a sociálnych politík a prípadne hospodárskych a iných verejných politík.

Odsek 3 sa vzťahuje na prístup sociálnych partnerov k relevantným informáciám o celkovej hospodárskej a sociálnej situácii v krajine a o predmetnej situácii a politikách týkajúcich sa príslušných odvetví činnosti, aby sa mohli zúčastňovať na sociálnom dialógu a kolektívnom vyjednávaní.

V odseku 4 a jeho pododsekoch sa rieši otázka uznávania a reprezentatívnosti. Členským štátom sa v ňom odporúča zabezpečiť, aby boli príslušné postupy otvorené a transparentné, založené na vopred stanovených a objektívnych kritériách, pokiaľ ide o reprezentatívnosť organizácií, a aby sa takéto kritériá a postupy stanovili po konzultácii s odborovými zväzmi a zamestnávateľskými organizáciami. Ďalej sa v ňom pripomína, že ak sú v tom istom podniku prítomní zástupcovia odborových zväzov aj volení zástupcovia, mali by sa prijať vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby sa prítomnosť volených zástupcov nezneužívala

na oslabenie postavenia dotknutých odborových zväzov alebo ich zástupcov. Napokon sa v ňom odkazuje na rozlišovanie medzi organizáciami sociálnych partnerov a organizáciami občianskej spoločnosti.

Odsek 5 sa zameriava na ochranu sociálnych partnerov pred akýmkoľvek škodlivým alebo nezákonným opatrením súvisiacim s výkonom ich práva (práv) na kolektívne vyjednávanie.

V odseku 6 sa uvádza potreba posilniť dôveru v sociálnych partnerov a medzi nimi a podporovať uzatváranie kolektívnych zmlúv. Vyzýva sa v ňom na alternatívne riešenie sporov s cieľom podporiť presadzovanie práv a povinností vyplývajúcich z právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv, ako sú zmierovacie, mediačné a rozhodcovské konania, a to všetko s cieľom uľahčiť rokovania a zlepšiť uplatňovanie kolektívnych zmlúv.

Odsekom 7 sa objasňuje úroveň kolektívneho vyjednávania, keďže kolektívne vyjednávanie musí byť možné na všetkých existujúcich úrovniach a zároveň sa musí podnecovať koordinácia medzi týmito úrovňami.

Odsek 8 obsahuje niekoľko spôsobov, ako podporiť pokrytie kolektívnym vyjednávaním a umožniť účinné kolektívne vyjednávanie.

Odsek 9 sa venuje informačným činnostiam v záujme aktívneho propagovania prínosov a pridanej hodnoty sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania.

Odsek 10 obsahuje niekoľko spôsobov, ako posilniť kapacitu vnútroštátnych sociálnych partnerov s cieľom podporiť ich úspešnú účasť na sociálnom dialógu vrátane kolektívneho vyjednávania a na vykonávaní autonómnych zmlúv sociálnych partnerov na úrovni EÚ.

V odsekoch 11 a 12 sa odkazuje na vykonávanie odporúčania a podávanie správ Komisii a na možnosť poveriť sociálnych partnerov vykonávaním príslušných častí tohto odporúčania, ak je to uplatniteľné v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou.

Posledné tri odseky sa týkajú opatrení, ktoré má Komisia v úmysle prijať na podporu členských štátov pri vykonávaní odporúčania, ako aj pri jeho monitorovaní.

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 účinné vykonávanie dohovorov 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 takisto povzbudzovať k tomu, aby rokovali o kolektívnych zmluvách v záležitostiach, ktoré sa ich týkajú, a aby takéto zmluvy uzatvárali, pričom sa uznáva ich autonómia a právo na kolektívnu akciu. Treba posilniť aj podporu zameranú na zvýšenie kapacity sociálnych partnerov, aby mohli presadzovať sociálny dialóg. V sociálnom záväzku z Porta¹⁸ sa ďalej všetci príslušní aktéri vyzývali, 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.

¹⁸ Sociálny záväzok z Porta, ktorý na sociálnom samite v Porte 7. mája 2021 podpísalo 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>).

- (4) Európsky parlament vo svojom uznesení z 19. januára 2017 o Európskom pilieri sociálnych práv zdôrazňuje význam práva na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie ako základného práva zakotveného v primárnom práve Únie. 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 politik, 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.
- (5) V usmernení č. 7 rozhodnutia Rady (EÚ) 2022/2296¹⁹ sa členské štáty vyzývajú, aby okrem iného spolupracovali so sociálnymi partnermi na spravodlivých, transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach, zabezpečili rovnováhu medzi právami a povinnosťami a zaistili včasné a zmysluplné zapojenie sociálnych partnerov do navrhovania a vykonávania reforiem a politik v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti a v relevantných prípadoch aj hospodárskych reforiem a politik, a to aj podporou vyššej kapacity sociálnych partnerov. V 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 2019²⁰ sa pripomína, že vzhľadom na ústup pokrytia kolektívnym vyjednávaním by v tých krajinách, v ktorých je sociálny dialóg slabý alebo bol negatívne zasiahnutý krízou, mohli byť prospešné politiky posilňujúce inštitucionálnu kapacitu sociálnych partnerov. V ročnom prieskume rastu na rok 2022²¹ sa uvádza, že pre úspešnú koordináciu a realizáciu hospodárskej politiky a politiky zamestnanosti je dôležité systematické zapájanie sociálnych partnerov a iných príslušných zainteresovaných strán. Zatiaľ čo v niektorých členských štátoch zohrávajú sociálni partneri významnú úlohu a sú primerane zapojení do tvorby a vykonávania politik, 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.
- (6) Komisia vo svojom Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv²² 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 EÚ a vyzvalo sa v ňom, aby sa zintenzívnilo úsilie o podporu pokrytia kolektívnym vyjednávaním a o zabránenie poklesu počtu členov a organizačnej hustoty sociálnych partnerov.

¹⁹ 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).

²⁰ Oznámenie Komisie – Ročný prieskum rastu na rok 2019: Za silnejšiu Európu, ktorá dokáže čeliť celosvetovej neistote, COM(2018) 770 final.

²¹ Oznámenie Komisie – Ročný prieskum rastu na rok 2022, COM(2021) 740 final.

²² Oznámenie Komisie – Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, COM(2021) 102 final.

- (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 s pevným 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 prispôsobiť 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. Nevypovokovaná a neodôvodnená vojenská agresia Ruska voči 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, na trhu práce Únie a hľadanie udržateľných riešení týkajúcich sa prispôbenia miezd a kolektívnych zmlúv.
- (9) V celom hospodárstve rýchlo napredujú prebiehajúce 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, pokiaľ ide o pomoc prostredníctvom dialógu, rokovaní a prípadne spoločných opatrení pri predvídaní, zmene a riešení dôsledkov v oblasti zamestnanosti a sociálnych dôsledkov vyplývajúcich z výziev spojených s hospodárskou reštrukturalizáciou a prebiehajúcou dvojakou transformáciou. V kontexte Európskej zelenej dohody a plánu RePowerEU sa v odporúčaní Rady o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo²³ členské štáty vyzývajú, aby v relevantných prípadoch v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi prijali a vykonávali komplexné a súdržné balíky politík, presadzovali celospoločenský prístup a optimálne využívali verejné a súkromné finančné prostriedky.
- (10) Mechanizmy a procesy sociálneho dialógu sa medzi jednotlivými členskými štátmi líšia, čo odráža rôzny historický vývoj, rôznorodosť inštitúcií a odlišné hospodárske a politické situácie v jednotlivých krajinách. 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 patria: i) existencia silných, nezávislých odborových zväzov a technická kapacita zamestnávateľských organizácií; ii) prístup k relevantným informáciám na účely účasti na sociálnom dialógu; iii) záväzok zapájať všetky strany do sociálneho dialógu; iv) dodržiavanie základných práv slobody združovania a kolektívneho vyjednávania a v) primeraná inštitucionálna podpora.
- (11) Sociálny dialóg zahŕňa tripartitné aj bipartitné konzultácie a rokovania, ktoré prebiehajú na všetkých úrovniach, ako je medziodvetvová a odvetvová úroveň, úroveň

²³ 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).

skupiny podnikov, podniková, národná, regionálna alebo miestna úroveň. Národný tripartitný sociálny dialóg spája vládu, pracovníkov a zamestnávateľov, aby diskutovali o verejných politikách, 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. Spoločný postup na úrovni tripartity musí vychádzať zo silného bipartitného sociálneho dialógu. V záujme skvalitnenia tripartitných procesov by vlády mali takisto zvýšiť transparentnosť tvorby politik, napríklad politik týkajúcich sa kvality možností odbornej prípravy a ich relevantnosti pre trh práce.

- (12) Bipartitné rokovania, najmä kolektívne vyjednávanie, prebiehajú medzi organizáciami pracovníkov a zamestnávateľskými organizáciami, ako sa vymedzuje vo vnútroštátnych právnych predpisoch alebo praxi. Organizácia pracovníkov je vo všeobecnosti odborový zväz, ktorý vytvorilo združenie pracovníkov alebo iných odborových zväzov (prípadne oboch), a účelom jej zriadenia je podpora a ochrana 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 oba tieto typy, a účelom jej zriadenia je podpora a ochrana záujmov jej členov v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.
- (13) V súlade s Dohovorom 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: i) zástupcov odborových zväzov, t. j. zástupcov vymenovaných alebo zvolených odborovými zväzmi, resp. členmi takýchto zväzov, alebo ii) volených zástupcov, t. j. zástupcov, ktorí sú slobodne volení pracovníkmi podniku v súlade s ustanoveniami vnútroštátnych zákonov alebo iných právnych predpisov či kolektívnych zmlúv a ktorých funkcie nezahŕňajú činnosti, ktoré sú v dotknutej krajine uznané ako výsada odborových zväzov. Ak však v tom istom podniku existujú zástupcovia odborových zväzov aj volení zástupcovia, takéto zastúpenie by sa nemalo zneužiť na oslabenie postavenia dotknutých odborových zväzov alebo ich zástupcov. Vzájomné uznávanie sociálnych partnerov, ako aj zákonné uznávanie odborových zväzov a zamestnávateľských organizácií orgánmi každého členského štátu sú kľúčom k úspešnému rámcu kolektívneho vyjednávania za predpokladu, že zamestnávatelia a pracovníci si môžu slobodne vybrať, ktorá organizácia (organizácie) ich bude zastupovať. V niektorých členských štátoch sa toto uznanie obmedzuje na organizácie, ktoré spĺňajú osobitné kritériá reprezentatívnosti. Takéto kritériá by sa mali stanoviť po konzultácii so sociálnymi partnermi a mali by byť objektívne a primerané. Mali by sa posudzovať v rámci schvaľovacieho procesu, ktorý je otvorený a transparentný a ktorý nebráni plnému rozvoju kolektívneho vyjednávania. V prípade neexistencie odborových zväzov na úrovni podniku môžu kolektívne zmluvy prerokúvať a uzatvárať zástupcovia pracovníkov, ktorí boli riadne zvolení a splnomocnení v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou.
- (14) Kolektívne vyjednávanie zahŕňa otázky týkajúce sa pracovných podmienok a podmienok zamestnania, ako sú mzdy, pracovný čas, koncoročné odmeny, každoročná dĺžka dovolenky, rodičovská dovolenka, odborná príprava a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. 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 podnikom prispôbiť sa meniacemu sa svetu práce a formovať

navrhovanie a vymedzovanie nových prvkov ochrany práce, ako je právo na odpojenie sa od práce, či zlepšovať existujúce prvky, ako je ochrana pred násilím a obťažovaním v práci, odborná príprava pre starších pracovníkov, zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a riešenie problémov v oblasti duševného zdravia. Takisto zohráva kľúčovú úlohu pri riešení vplyvov neočakávaných kríz, akou bola pandémia ochorenia COVID-19.

- (15) Fungovanie systému kolektívneho vyjednávania je určené kombináciou rôznych prvkov, ako je použitie doložiek *erga omnes* a rozšírenie kolektívnych zmlúv, ich priemerné trvanie, uplatňovanie zásady najvýhodnejšieho ustanovenia, hierarchia noriem a uplatňovanie výnimiek z kolektívnych zmlúv uzatvorených na vyššej úrovni kolektívneho vyjednávania, ako aj miery hustoty odborových zväzov a zamestnávateľských organizácií. V členských štátoch existuje široká škála prístupov k doložkám *erga omnes* a k administratívnym rozšíreniam v súlade s platnými právnymi predpismi daných štátov alebo v súlade s praxou, ktorá je v nich zavedená, alebo oboma. Dobre fungujúci systém kolektívneho vyjednávania zahŕňa postupy spolupráce, výmeny informácií a riešenia sporov medzi stranami.
- (16) Kolektívne vyjednanie sa môže uskutočňovať na rôznych úrovniach. Vyjednanie môže byť buď vysoko decentralizované (prebiehať najmä na podnikovej úrovni), vysoko centralizované (na národnej úrovni), alebo môže prebiehať na strednej úrovni, na úrovni odvetví alebo regiónov. Kolektívne vyjednanie sa čoraz častejšie uskutočňuje na viac než jednej úrovni. V niektorých prípadoch sa zmluvy na odvetvovej alebo podnikovej úrovni riadia usmerneniami, ktoré stanovili organizácie na vyššej úrovni; v iných prípadoch sa zas určité odvetvia alebo podniky riadia normami stanovenými v inom odvetví. Koordinácia medzi úrovňami vyjednávania je preto kľúčovým pilierom systémov kolektívneho vyjednávania. Zásada najvýhodnejšieho ustanovenia a výnimky z kolektívnych zmlúv uzatvorených na vyššej úrovni kolektívneho vyjednávania stanovujú všeobecný rámec, ktorým sa upravuje vzťah medzi rôznymi úrovňami vyjednávania. V tejto súvislosti sa môže v kolektívnych zmluvách na vyššej úrovni alebo v právnych predpisoch stanovovať možnosť uplatnenia výnimiek, ako aj podmienky ich uplatňovania na nižšej úrovni. Ustanoveniami o výnimkách možno povoliť pozastavenie alebo opätovné prerokovanie (časti) kolektívnej zmluvy s cieľom stanoviť alternatívne úrovne alebo podmienky k tým úrovňam alebo podmienkam, ktoré sú stanovené v zmluve, ak je to odôvodnené a odsúhlasené sociálnymi partnermi.
- (17) Vo väčšine členských štátov existuje zvyčajne vyššia miera kolektívneho vyjednávania v prípade zamestnancov s trvalou pracovnou zmluvou a tých, ktorí pracujú vo väčších podnikoch alebo v konkrétnych odvetviach, napríklad vo verejnom sektore. V prípade pracovníkov v malých podnikoch je vo všeobecnosti menej pravdepodobné, že budú pokrytí kolektívnym vyjednaním, pretože tieto podniky často nemajú kapacitu na rokovanie o zmluve na podnikovej úrovni, prípadne je dôvodom neexistencia odborej organizácie alebo inej formy zastúpenia pracovníkov na pracovisku. 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 flexibilitu z hľadiska času a miesta výkonu práce, čo zástupcom pracovníkov sťažuje zorganizovanie tejto pomerne fragmentovanej pracovnej sily. Ak by sociálni partneri mali vyššiu kapacitu, mohli by ešte lepšie prispievať k tvorbe politik a viesť účinnejší sociálny dialóg a kolektívne vyjednanie. Činnosti zamerané na budovanie kapacít zvyčajne

posilňajú sociálnym partnerom rozšíriť si svoju členskú základňu (aj prostredníctvom využívania technológií, poskytovania nových služieb a činností na úrovni škôl alebo univerzít atď.), ako aj 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 majú najlepšie predpoklady na to, aby identifikovali svoje potreby a uviedli opatrenia, ktoré už prijímajú na posilnenie svojich kapacít. Toto úsilie môže byť potom doplnené a/alebo podporené zo strany verejných orgánov, ako aj využívaním finančných prostriedkov Únie, a to pri súčasnom rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov.

- (18) Niektoré členské štáty prijali opatrenia na podporu sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania: i) rozširovaním príležitostí na vedenie sociálneho dialógu; ii) podporovaním autonómie sociálnych partnerov a rešpektovaním ich zmluvnej slobody; iii) podnecovaním spoločných stanovísk, programov a projektov; iv) pravidelnou výmenou informácií; v) podporovaním odbornej prípravy v oblasti rokovania; vi) zabezpečením mechanizmov alternatívneho riešenia sporov, ako je zmierovacie, mediačné a rozhodcovské konanie; vii) posilnením ochrany pracovníkov pred odvetnými opatreniami alebo diskrimináciou v dôsledku ich zapojenia do kolektívneho vyjednávania.
- (19) V mnohých členských štátoch je však sociálny dialóg pod tlakom. Zatiaľ čo hustota zamestnávateľských organizácií je naďalej relatívne stabilná, hoci má vo viacerých krajinách EÚ klesajúci trend, hustota odborových zväzov vo všetkých členských štátoch v priemere klesá. Okrem toho je podiel pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú kolektívne zmluvy (rozsah kolektívneho vyjednávania), 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 existujúce pravidlá mať medzery, ktoré by mohli negatívne ovplyvniť sociálny dialóg. Môže ísť napríklad o: i) prísne podmienky reprezentatívnosti; ii) zasahovanie do procesu vyjednávania alebo neprimerané obmedzenia, pokiaľ ide o predmet kolektívneho vyjednávania; iii) nesprávne vymedzenie hospodárskych odvetví, ktoré bráni vytváraniu štruktúr kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni; iv) nedostatočné presadzovanie kolektívnych zmlúv; v) neúčinnú ochranu pred protiodborovou diskrimináciou; vi) neúčinné konzultačné postupy; vii) nedostatočnú konštruktívnosť rokovaní; viii) nedostatočnú kapacitu na vyjednávanie alebo na plnú účasť na konzultačných postupoch.
- (20) 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 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.
- (21) V smernici 2014/24/EÚ²⁴ o verejnom obstarávaní, smernici 2014/25/EÚ²⁵ o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného

²⁴ Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 65.

hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a smernici 2014/23/EÚ²⁶ o udeľovaní koncesií sa od členských štátov vyžaduje, aby dodržiavali právo organizovať sa a 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.

- (22) Kolektívne vyjednávanie by malo byť dostupné pre všetkých pracovníkov, ktorí sa nachádzajú v porovnateľných situáciách, vrátane samostatne zárobkovo činných osôb. Súdny dvor Európskej únie rozhodol, že kolektívnu zmluvu, ktorá sa vzťahuje na samostatne zárobkovo činných poskytovateľov služieb, možno považovať za výsledok dialógu medzi sociálnymi partnermi, ak sa poskytovatelia služieb nachádzajú v porovnateľnej situácii s pracovníkmi²⁷. Zároveň potvrdil, že „v dnešnom hospodárstve nie je vždy jednoduché určiť, či určité samostatne zárobkovo činné osoby [...] majú postavenie podniku“²⁸.
- (23) Cieľom usmernení o uplatňovaní práva Únie v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov²⁹ je objasniť, kedy môžu samostatne zárobkovo činné osoby kolektívne rokovať o lepších pracovných podmienkach bez toho, aby boli porušené pravidlá Únie v oblasti hospodárskej súťaže.
- (24) Návrh smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy³⁰ zahŕňa ustanovenia, ktorých cieľom je posilniť sociálny dialóg v oblasti algoritmického riadenia zavedením kolektívnych práv týkajúcich sa informácií a konzultácií v súvislosti s podstatnými zmenami používania automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov.
- (25) Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1057³¹ sa zachováva povinnosť členských štátov zabezpečiť primeranú účasť sociálnych partnerov na vykonávaní politík podporovaných z Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+) a posilňuje sa povinnosť podporovať budovanie kapacít sociálnych partnerov. Na tento účel by členské štáty mali vyčleniť primerané množstvo zdrojov z ESF+ na budovanie kapacít sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti. Členské štáty, ktoré v tejto oblasti dostali v rámci európskeho semestra odporúčanie pre jednotlivé krajiny, by na tento účel mali 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 postupom, čím sa rešpektujú národné špecifiká, ako aj autonómia sociálnych partnerov. Toto odporúčanie dopĺňa už existujúce nástroje na úrovni Únie a tieto nástroje ním nie sú dotknuté.

²⁵ Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 243.

²⁶ Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 1.

²⁷ Rozsudok zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, body 31 a 42.

²⁸ Rozsudok zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 32.

²⁹ 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).

³⁰ Návrh smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy, COM(2021) 762 final.

³¹ 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) Toto odporúčanie by za žiadnych okolností nemalo slúžiť ako odôvodnenie zníženia úrovne podpory, ktorá sa už v rámci členských štátov poskytuje sociálnemu dialógu vrátane kolektívneho vyjednávania. Takisto sa ním členským štátom nebráni v tom, aby zaviedli prísnejšie podporné opatrenia a pokročilejšie ustanovenia pre sociálny dialóg vrátane kolektívneho vyjednávania, ktoré sa líšia od ustanovení uvedených v tomto odporúčaní.
- (28) Týmto odporúčaním nie sú dotknuté právomoci členských štátov týkajúce sa práva združovať sa, práva na štrajk a práva na výluku v súlade s ustanoveniami článku 153 ods. 5 ZFEÚ ani autonómia sociálnych partnerov.

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 a sociálnej politiky, ktoré existujú ako bipartitné vzťahy medzi sociálnymi partnermi, vrátane kolektívneho vyjednávania, alebo ako tripartitný proces, pri ktorom sa ako oficiálna strana dialógu zúčastňuje vláda, pričom môžu byť neformálne alebo inštitucionalizované alebo prípadne môžu byť kombináciou oboch foriem a môžu sa uskutočňovať na národnej, regionálnej alebo podnikovej úrovni, a to medzi odvetviami alebo v rámci odvetvia alebo v kombinácii oboch foriem.
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 sú všeobecne uplatniteľné.
4. „Výnimky“ zo zmlúv na vyššej úrovni sú doložky o vyňatiach alebo výnimkách, ktoré umožňujú stanoviť alternatívne normy alebo podmienky k normám alebo podmienkam uvedeným v danej zmluve, ak je to odôvodnené a odsúhlasené sociálnymi partnermi.
5. „Budovanie kapacít“ je posilňovanie zručností, schopností a právomocí sociálnych partnerov v záujme účinného zapájania sa do sociálneho dialógu na rôznych úrovniach vrátane kolektívneho vyjednávania, (spolu)regulácie pracovnoprávných vzťahov, bipartitných a tripartitných konzultácií a tvorby verejných politik,

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 priaznivé prostredie pre bipartitný a tripartitný sociálny dialóg vrátane kolektívneho vyjednávania vo verejnom a v súkromnom sektore na všetkých úrovniach vrátane medziodvetvovej, odvetvovej, podnikovej alebo regionálnej úrovne, v ktorom sa:
 - a) dodržiavajú základné práva slobody združovania a kolektívneho vyjednávania;
 - b) podporujú silné, nezávislé odborové zväzy a zamestnávateľské organizácie;
 - c) začleňujú opatrenia na posilnenie ich kapacity;
 - d) zabezpečuje prístup k relevantným informáciám potrebným na 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 prispôbuje digitálnemu veku;
 - g) zabezpečuje primeranú inštitucionálnu podporu,

ako sa podrobnejšie uvádza v tomto odporúčaní;

2. zabezpečiť, aby sa sociálni partneri systematicky, zmysluplne a včas zapájali 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 príslušných odvetví činnosti, aby sa mohli zúčastňovať na sociálnom dialógu a kolektívnom vyjednaní;
4. zabezpečiť, aby sa organizácie zastupujúce zamestnávateľov a odborové zväzy uznávali 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 má udeliť právo kolektívne vyjednať, bolo toto určenie otvorené a transparentné, založené na vopred stanovených a objektívnych kritériách, pokiaľ ide o reprezentatívnosť 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 vždy, keď je to potrebné, na zabezpečenie toho, aby sa prítomnosť volených zástupcov nezneužívala na oslabenie postavenia dotknutých odborových zväzov alebo ich zástupcov;
 - c) zabezpečením, aby sa osobitná úloha organizácií sociálnych partnerov plne uznávala a rešpektovala v štruktúrach a procesoch sociálneho dialógu pri súčasnom uznávaní, že občiansky dialóg, ktorý zahŕňa širší súbor zainteresovaných strán, je samostatným procesom;

5. zabezpečiť, aby pracovníci a zástupcovia pracovníkov vrátane tých, ktorí sú členmi alebo zástupcami odborových zväzov, boli pri výkone svojho práva (práv) na kolektívne vyjednávanie chránení pred akýmkoľvek opatrením, ktoré môže byť pre nich škodlivé alebo môže mať negatívny vplyv na ich zamestnanie. Mali by takisto zabezpečiť ochranu zamestnávateľov pred akýmkoľvek nezákonnými opatreniami pri výkone svojho práva (práv) na kolektívne vyjednávanie;
6. posilniť dôveru v sociálnych partnerov a medzi nimi a podporovať uzatváranie kolektívnych zmlúv. V prípade sporov, pričom ale nie je dotknuté právo na prístup k primeraným správny a súdny konaniam na presadzovanie práv a povinností vyplývajúcich z právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv, a pri súčasnom zohľadnení všetkých postupov stanovených sociálnymi partnermi by mali podnecovať a podporovať mechanizmy na ich riešenie vrátane:
 - a) využívania zmierovacieho, mediačného a rozhodcovského konania so súhlasom oboch strán s cieľom uľahčiť rokovania a zlepšiť uplatňovanie kolektívneho vyjednávanie a kolektívnych zmlúv;
 - b) určenia mediátorov, ak ešte nie sú určení, ktorí môžu konať v prípade konfliktu medzi odborovými zväzmi a organizáciami zamestnávateľov;
7. zabezpečiť, aby kolektívne vyjednávanie bolo možné na všetkých príslušných úrovniach vrátane podnikovej, odvetvovej, regionálnej alebo národnej úrovne, a podporovať koordináciu medzi týmito úrovňami;
8. podporovať väčšie pokrytie kolektívnym vyjednávaním a umožniť účinné kolektívne vyjednávanie, a to aj:
 - a) odstránením inštitucionálnych alebo právnych prekážok sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávanie týkajúcich sa nových foriem práce alebo neštandardných foriem zamestnania;
 - b) zabezpečením, aby rokujúce strany mali slobodu rozhodovať o otázkach, o ktorých sa má rokovať;
 - c) zabezpečením, aby sa sociálni partneri dohodli na akejkoľvek možnosti odchýliť sa od kolektívnych zmlúv a aby boli takéto výnimky obmedzené z hľadiska podmienok, za ktorých ich možno uplatniť, pri súčasnom zaistení flexibility v adaptácii na meniace sa podmienky na trhu práce a hospodárske podmienky, dostatočnej stability umožňujúcej zamestnávateľom aj pracovníkom plánovanie, ako aj ochrany práv pracovníkov. V členských štátoch, v ktorých je kolektívne vyjednávanie založené na legislatívnom rámci, by sa takéto výnimky mali stanoviť po konzultácii s odborovými zväzmi a zamestnávateľskými organizáciami;
 - d) zabezpečením a vykonávaním systému presadzovania kolektívnych zmlúv vrátane prípadných inšpekcií a sankcií. Pravidlá a postupy presadzovania môžu byť dohodnuté aj v kolektívnej zmluve v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou;
9. aktívne podporovať výhody a pridanú hodnotu sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávanie, najmä cieleným informovaním a prostriedkami. Mali by sociálnych partnerov povzbudzovať, aby poskytovali široký prístup k zneniu kolektívnych zmlúv, a to aj pomocou digitálnych prostriedkov a verejných archívov;

10. podporovať národných sociálnych partnerov, aby sa úspešne zúčastňovali na sociálnom dialógu vrátane kolektívneho vyjednávania a na vykonávaní autonómnych zmlúv sociálnych partnerov na úrovni Únie, a to aj:
- a) podporou budovania a posilňovania ich kapacít na všetkých úrovniach v závislosti od ich potrieb;
 - b) využívaním rôznych foriem podpory vrátane logistickej podpory, odbornej prípravy a poskytovania právnych a technických odborných znalostí;
 - c) podnecovaním spoločných projektov medzi sociálnymi partnermi v rôznych oblastiach záujmu, napríklad pri poskytovaní odbornej prípravy;
 - d) podnecovaním a v prípade potreby podporovaním sociálnych partnerov, aby predkladali iniciatívy a rozvíjali nové a inovatívne prístupy a stratégie na zvýšenie svojej reprezentatívnosti a počtu členov;
 - e) podporovaním sociálnych partnerov, aby prispôbili svoje činnosti digitálnemu veku, ako aj aby preskúmali nové činnosti vhodné pre budúcnosť práce, zelenú transformáciu a demografický prechod a nové podmienky na trhu práce;
 - f) presadzovaním rodovej rovnosti a rovnakých príležitostí pre všetkých, pokiaľ ide o zastúpenie a tematické priority;
 - g) podporovaním a uľahčovaním ich spolupráce so sociálnymi partnermi na úrovni Únie, najmä s cieľom umožniť im vykonávať na národnej úrovni zmluvy uzatvorené sociálnymi partnermi na úrovni Únie;
 - h) poskytovaním primeranej podpory pri vykonávaní zmlúv sociálnych partnerov uzatvorených na úrovni Únie v členských štátoch;
 - i) čo najlepším využívaním dostupných vnútroštátnych finančných prostriedkov a finančných prostriedkov Únie, napríklad podpory v rámci ESF+ a Nástroja technickej podpory, ktoré sociálnych partnerov podnecujú, aby využívali existujúce vnútroštátne finančné prostriedky a finančné prostriedky Únie vrátane vyhradených rozpočtových riadkov určených na účely „osobitných právomocí v oblasti sociálnej politiky vrátane sociálneho dialógu“ a na účely „informačných a vzdelávacích opatrení pre organizácie pracovníkov“;
11. do [DOPLNIŤ dátum 18 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;
12. prípadne poveriť sociálnych partnerov vykonávaním príslušných častí tohto odporúčania, ak je to uplatniteľné v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou,

VÍTA ZÁMER KOMISIE:

13. vypracovať [DOPLNIŤ dátum 12 mesiacov od uverejnenia odporúčania] spoločne odsúhlasené ukazovatele s cieľom monitorovať vykonávanie tohto odporúčania spoločne s Výborom pre zamestnanosť a príslušnými sociálnymi partnermi a zlepšiť rozsah a relevantnosť zberu údajov o sociálnom dialógu vrátane kolektívneho vyjednávania na úrovni Únie a na národnej úrovni;

14. monitorovať vykonávanie tohto odporúčania na národnej úrovni a úrovni Únie spoločne s členskými štátmi a príslušnými sociálnymi partnermi prostredníctvom pravidelných tripartitných stretnutí alebo najmenej raz ročne v kontexte činností Výboru pre zamestnanosť v oblasti mnohostranného dohľadu, v kontexte Európskeho výboru pre sociálny dialóg a v kontexte európskeho semestra. Toto monitorovanie by malo sociálnym partnerom okrem iného umožniť identifikovať situácie, v ktorých boli vylúčení z konzultácií na národnej úrovni o politike Únie a vnútroštátnej politike alebo nedostatočne zapojení do takýchto konzultácií;
15. vyhodnotiť v spolupráci s členskými štátmi, so sociálnymi partnermi a po konzultácii s ostatnými príslušnými zainteresovanými stranami opatrenia prijaté v reakcii na toto odporúčanie a do [DOPLNIŤ dátum štyri roky od uverejnenia odporúčania] podať správu Rade. Komisia môže na základe výsledkov hodnotenia zvážiť predloženie ďalších návrhov.

V Bruseli

*Za Radu
predseda*