

V Bruseli 26. januára 2023
(OR. en)

5766/23

SOC 53
EMPL 36

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) 40 final
Predmet:	OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV <i>Posilnenie sociálneho dialógu v Európskej únii: využitie jeho plného potenciálu na riadenie spravodlivej transformácie</i>

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2023) 40 final.

Príloha: COM(2023) 40 final

V Bruseli 25. 1. 2023
COM(2023) 40 final

**OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

*Posilnenie sociálneho dialógu v Európskej únii:
využitie jeho plného potenciálu na riadenie spravodlivej transformácie*

1. ÚVOD

Sociálny dialóg je základným kameňom európskeho sociálneho modelu. Jedným z kľúčových cieľov EÚ je zlepšiť životné a pracovné podmienky. Základnými spôsobmi, ako tento cieľ dosiahnuť, sú sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie, ktorými sa prispieva k vyššej produktivite a zároveň zabezpečuje sociálna spravodlivosť, kvalitné pracovné prostredie a demokracia v práci. Silná sociálna Európa potrebuje silných sociálnych partnerov. Sociálny dialóg je preto jednou z kľúčových zásad Európskeho piliera sociálnych práv.

Silní sociálni partneri majú zásadný význam pre účinné a vyvážené riadenie zmien. Zmena klímy, digitalizácia a demografické trendy rýchlo menia svet, a teda aj svet práce. Pandémia ochorenia COVID-19 niektoré z týchto zmien urýchlila. Sociálny dialóg má zásadný význam pri hľadaní vyvážených spôsobov riešenia zmien, ku ktorým vo svete práce dochádza. Sociálny dialóg bol v celej EÚ kľúčovým prvkom pri navrhovaní a vykonávaní politik, ktorých účelom bolo obmedziť vplyv pandémie. Na úrovni odvetví a podnikov sociálni partneri rýchlo vytvorili nové protokoly o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (BOZP) alebo zaviedli odbornú prípravu. Na národnej úrovni sociálni partneri podporovali orgány verejnej správy pri poskytovaní finančnej pomoci pracovníkom a podnikom. Sociálni partneri takisto zohrávajú kľúčovú úlohu pri riešení ďalekosiahlych vplyvov útočnej vojny Ruska proti Ukrajine tým, že uľahčujú integráciu vysídlených osôb z Ukrajiny, ako aj iných utečencov a migrantov do trhu práce a hľadajú udržateľné riešenia, ako v reakcii na krízu spojenú s rastom životných nákladov a vysokú mieru inflácie upraviť mzdy a kolektívne zmluvy.

Zapojenie sociálnych partnerov zlepšuje tvorbu politik a tvorbu právnych predpisov. Sociálni partneri majú bezkonkurenčné znalosti a skúsenosti v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie, ktoré vychádzajú „z praxe“. Vďaka ich podnetom môže vzniknúť vhodná rovnováha medzi záujmami pracovníkov a zamestnávateľov a zároveň sa môže zlepšiť prijateľnosť a účinnosť politiky a právnych predpisov. Sociálni partneri zohrávajú v porovnaní s inými zainteresovanými stranami jedinečnú úlohu. V zmluve (článok 154 ZFEÚ) sa Komisii ukladá povinnosť viesť porady so sociálnymi partnermi o návrhoch v oblasti sociálnej politiky (t. j. návrhy, na ktoré sa vzťahuje článok 153 ZFEÚ) s cieľom umožniť sociálnym partnerom rokovať o dohodách v prípade, že si to želajú. Dohody medzi sociálnymi partnermi sa môžu vykonávať aj prostredníctvom právnych predpisov EÚ (článok 155 ZFEÚ). Štruktúrované dialógy so sociálnymi partnermi na úrovni EÚ sa pravidelne organizujú v kontexte európskeho semestra pre koordináciu hospodárskych politik a politik zamestnanosti, a to vo všetkých kľúčových fázach daného cyklu.

EÚ podporuje úlohu sociálnych partnerov a vyzýva na lepší sociálny dialóg. Podpora sociálneho dialógu je spoločným cieľom EÚ a jej členských štátov, pričom sa zohľadňuje rozmanitosť vnútroštátnych systémov a rešpektuje autonómia sociálnych partnerov. Na

národnej úrovni aj na úrovni EÚ treba však vyvinúť väčšie úsilie, aby sa rozšírilo pokrytie kolektívnym vyjednávaním a budovali kapacity sociálnych partnerov, podporovalo ich zapojenie a chránila ich autonómia¹. Komisia v **Akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv** z marca 2021² oznámila, že po konzultáciách so sociálnymi partnermi predloží iniciatívu na podporu sociálneho dialógu na národnej úrovni a na úrovni EÚ. Naliehavá výzva na posilnenie sociálneho dialógu na všetkých úrovniach takisto odznela na najvyššej politickej úrovni v rámci **sociálneho záväzku z Porta**³, ktorý podpísalo portugalské predsedníctvo Rady EÚ, Európsky parlament, Európska komisia, sociálni partneri a sociálna platforma. Iniciatíva v oblasti sociálneho dialógu, ktorá sa uvádza aj v oznámení Komisie „Konferencia o budúcnosti Európy – Meniť víziu na konkrétne kroky“ z júna 2022 významne prispieva k výsledkom konferencie⁴.

V tomto **oznámení Komisie** sa stanovuje viacero konkrétnych opatrení určených na ďalšie posilnenie sociálneho dialógu na úrovni EÚ a dopĺňa ho **návrh odporúčania Rady** týkajúceho sa otázky, ako posilniť sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie na národnej úrovni. Komisia túto iniciatívu pripravila v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi a rokovala o nej aj s Európskym parlamentom, Európskym hospodárskym a sociálnym výborom a Výborom regiónov.

2. SOCIÁLNY DIALÓG NA NÁRODNEJ ÚROVNI

Postupy a procesy sociálneho dialógu sa v jednotlivých členských štátoch líšia: z hľadiska kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania pri vymedzení pracovných podmienok, kapacity organizácií a členstva v nich, formálnych štruktúr v súvislosti so zapojením sociálnych partnerov do tvorby politík, ako aj z hľadiska ich politického významu. Systémy kolektívneho vyjednávania v členských štátoch sa takisto líšia, pokiaľ ide o stupeň centralizácie alebo decentralizácie.

Väčšina členských štátov má zavedenú jednu alebo viacero formálnych štruktúr sociálneho dialógu na národnej úrovni, v rámci ktorých môžu zástupcovia zamestnávateľov, odborových zväzov a vlády diskutovať o všeobecných hospodárskych a sociálnych záležitostiach. Úloha a právomoci týchto orgánov sa značne líšia, ale zvyčajne zohrávajú poradnú úlohu či úlohu konzultantov pri navrhovaní právnych predpisov a politík, najmä v oblastiach súvisiacich so zamestnanosťou, a niekedy môžu poskytnúť fórum na rokovania o dohodách. Mnohé členské štáty zriadili aj tripartitné orgány, ktoré sa zaoberajú špecifickými otázkami, ako sú sociálne zabezpečenie, zamestnanosť, odborná príprava

¹ Pozri aj správu o posilnení sociálneho dialógu EÚ, ktorej autorkou je osobitná poradkyňa Andrea Nahles. Správa je k dispozícii [online](#).

² Dokument COM(2021) 102 final k dispozícii [online](#).

³ Sociálny záväzok z Porta zo 7. mája 2022 je [k dispozícii online](#).

⁴ Dokument COM(2022) 404 final, príloha, [k dispozícii online](#).

a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Produktívny tripartitný sociálny dialóg, do ktorého sú zapojené verejné orgány, závisí od silného bipartitného sociálneho dialógu.

Sociálny dialóg je pod tlakom, aby v meniacom sa svete práce prinášal výsledky. Zatiaľ čo hustota zamestnávateľských organizácií (podiel zamestnávateľov, ktorí sú členmi zamestnávateľských organizácií) zostala relatívne stabilná, hustota odborových zväzov sa vo všetkých členských štátoch (v priemere) znížila. Presun hospodárskej činnosti z výroby na služby súkromného sektora a meniaci sa svet práce sťažujú odborovým zväzom a organizáciám zamestnávateľov nábor nových členov. Mnohí pracovníci, ktorí pracujú vo väčšine novších foriem zamestnania, vrátane rastúceho počtu samostatne zárobkovo činných osôb nie sú zastúpení. To isté platí pre pracovníkov so zmluvami na dobu určitú, ktorých počet sa síce zvyšuje, u ktorých je však menej pravdepodobné, že sa budú združovať do odborov. Flexibilita, pokiaľ ide o čas a miesto výkonu práce, sťažuje zástupcom pracovníkov zorganizovať takú rôznorodú pracovnú silu. Organizácie sociálnych partnerov v posledných rokoch uskutočňujú iniciatívy, aby prilákali nových členov alebo dali väčší priestor niektorým nedostatočne zastúpeným skupinám (ku ktorým patria predovšetkým mládež a pracovníci platform), pričom využívajú ciele stratégie a náborové úsilie a vytvárajú osobitné štruktúry v rámci existujúcich organizácií. Pokiaľ ide o rodovú rovnosť, podiel žien v odborových zväzoch sa v rámci EÚ výrazne líši, pričom vo všeobecnosti rastie počet žien, ktoré sú členkami odborov, a to aj napriek celkovému zníženiu počtu členov odborových zväzov. Ženy sú však naďalej nedostatočne zastúpené na vedúcich pozíciách.

Podiel pracovníkov, na ktorých sa vzťahujú kolektívne zmluvy, sa za posledných 30 rokov výrazne znížil. Podiel klesol z odhadovaného priemeru EÚ na úrovni približne 66 % v roku 2000 na približne 56 % v roku 2019, pričom sa mimoriadne veľký pokles zaznamenal v strednej a vo východnej Európe [graf 1]. Vo všetkých členských štátoch bol zaznamenaný výrazný posun smerom k decentralizácii vyjednávania na podnikovú úroveň. Podľa Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) je pokrytie kolektívnym vyjednávaním rozšírené (nad 50 %) len v tých krajinách, v ktorých existuje aspoň určitá forma odvetvového vyjednávania. V krajinách, kde sa vyjednávanie uskutočňuje prevažne na podnikovej úrovni, je pokrytie kolektívnym vyjednávaním zvyčajne rozšírené len v obmedzenej miere. Koordinácia medzi odvetvami a vyjednávajúcimi subjektmi, ako aj úroveň tejto koordinácie sú obzvlášť dôležitými rozmermi kolektívneho vyjednávania.

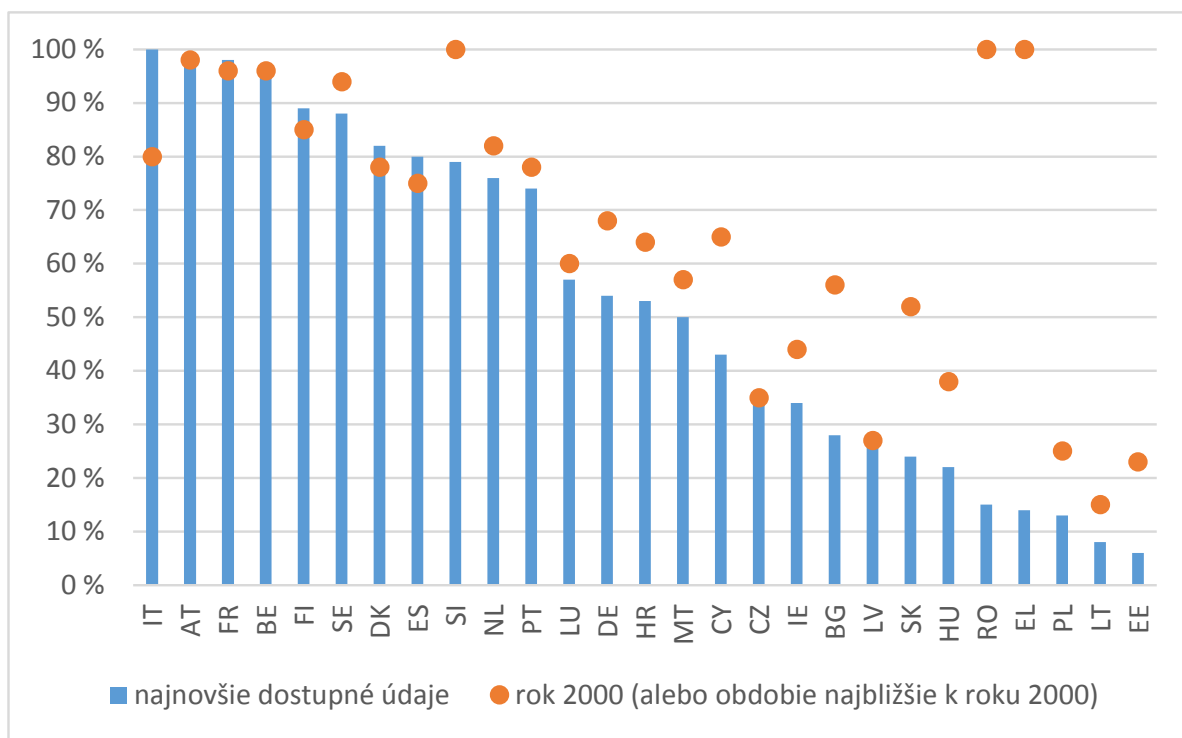
Miera a kvalita zapojenia sociálnych partnerov do tvorby politík sa v jednotlivých členských štátoch značne líši. Hoci kvalita zapojenia sociálnych partnerov zostala v posledných rokoch vo väčšine členských štátov stabilná, v jednotlivých krajinách existujú značné rozdiely, pokiaľ ide o včasné a zmysluplné zapojenie sociálnych partnerov. Jedným z dôvodov sú odlišné inštitucionálne štruktúry, postupy a odlišná prax⁵. Výbor pre zamestnanosť vo svojom každoročnom preskúmaní sociálneho dialógu hodnotí najmä kvalitu

⁵ Publikácia Eurofound (2021), k dispozícii [online](#).

a účinnosť sociálneho dialógu v členských štátoch. V najnovších záveroch, ktoré Rada schválila v júni 2022, sa okrem iného zdôrazňuje význam pridelenia dostatočného času na konzultácie počas celého procesu tvorby politík, zabezpečenia primeraných inštitucionálnych rámcov a riešenia otázok súvisiacich s budovaním kapacít a klesajúcou mierou pokrytia kolektívnym vyjednávaním⁶. Európsky parlament tiež zdôraznil, že silné systémy kolektívneho vyjednávania zvyšujú odolnosť členských štátov v čase hospodárskej krízy a že členské štáty by mali prijať opatrenia na podporu vysokej hustoty odborových zväzov a na zvrátenie klesajúcej miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním⁷.

Graf 1: Pokrytie kolektívnym vyjednávaním v EÚ, 2000 – 2019

Počet zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva, rozdelený podľa celkového počtu zamestnancov (v %, 2000 a 2019).



Poznámka: 1. Najnovšie dostupné údaje sú z: roku 2019 (AT, BE, CZ, HU, IT, LT, NL, PL, PT), roku 2018 (BG, DE, DK, ES, FR, LU, LV, SE), roku 2017 (EL, FI, IE, SI, RO), roku 2016 (CY, MT), roku 2015 (SK) a roku 2014 (HR). 2. V prípade IT bolo pokrytie upravené na 100 %, čo vyjadruje skutočnosť, že základné mzdy pevne stanovené v kolektívnych zmluvách pracovné súdy používajú ako referenčný údaj pri uplatňovaní ústavnej zásady primeranej a dostatočnej odmeny. 100 % úroveň pokrytia kolektívnym vyjednávaním v prípade RO a EL v roku 2000 sa vysvetľuje existenciou mechanizmov, ktorými

⁶ K dispozícii [online](#).

⁷ Uznesenie Európskeho parlamentu z 11. marca 2021 o európskom semestri pre koordináciu hospodárskych politík: zamestnanosť a sociálne aspekty v ročnej stratégii udržateľného rastu na rok 2021, k dispozícii [online](#).

sa kolektívne zmluvy rozšírili na všetky podniky, zatiaľ čo pokles je predovšetkým dôsledkom zrušenia týchto mechanizmov rozširovania, ako aj dôsledkom iných zmien vedúcich k decentralizácii kolektívneho vyjednávania.

Zdroj: Pre rok 2000 alebo obdobie najbližšie k nemu – databáza ICTWSS, verzia 6.1, Amsterdamská univerzita. Premenná AdjCov (# 111). Najnovšie dostupné údaje – databáza OECD/AIAS (2021)

EÚ disponuje niekoľkými nástrojmi zameranými na posilnenie sociálneho dialógu na národnej úrovni. V smernici o minimálnych mzdách⁸ sa od členských štátov vyžaduje, aby prijali opatrenia s cieľom pomôcť sociálnym partnerom rozvíjať ich schopnosti zapájať sa do kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd a s cieľom podporovať konštruktívne, zmysluplné a fundované rokovania o mzdách. V smernici sa od členských štátov, v ktorých sa pokrytie kolektívnym vyjednávaním nevzťahuje aspoň na 80 % pracovníkov, požaduje, aby v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním zaviedli aj podporný rámec a akčný plán na jeho podporu. Prebiehajúce technologické zmeny a rastúca automatizácia sa rýchlo prejavujú ako reštrukturalizácia v celom hospodárstve. V tejto súvislosti rámec kvality EÚ pre reštrukturalizáciu z roku 2013 pomáha podnikom predvídať zmeny a zmierňovať vplyv reštrukturalizácie na zamestnanosť a sociálnu oblasť⁹. Komplexným rámcom, ktorý tvoria smernice o informovaní pracovníkov a porade s nimi, a to na národnej aj nadnárodnej úrovni, sa okrem toho stanovujú aj pravidlá na ochranu práv pracovníkov na podnikovej úrovni¹⁰, najmä v čase reštrukturalizácie. Európsky parlament zvažuje vypracovanie uznesenia s odporúčaniami pre Komisiu týkajúceho sa revízie smernice o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady. V smerniciach EÚ o verejnom obstarávaní¹¹ sa od členských štátov vyžaduje, aby rešpektovali právo organizovať sa a kolektívne vyjednávať v súlade s Dohovorom MOP č. 87 o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa a Dohovorom MOP č. 98 o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať.

Cieľom návrhu Komisie týkajúceho sa smernice o zlepšení pracovných podmienok pracovníkov platformami¹² je posilniť sociálny dialóg v platformovom hospodárstve okrem iného udelením nových práv na informácie a konzultácie o algoritmickom riadení a zavedením požiadavky, aby digitálne pracovné platformy umožňovali, aby sa osoby pracujúce pre platformy navzájom kontaktovali a komunikovali spolu a aby ich mohli kontaktovať a s nimi komunikovať ich zástupcovia. Nedávne usmernenia o uplatňovaní práva hospodárskej súťaže EÚ na kolektívne zmluvy samostatne zárobkovo činnými osobami bez zamestnancov objasňujú okolnosti, za ktorých môžu určité samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov kolektívne vyjednávať, a tak zlepšiť svoje pracovné podmienky bez toho, aby porušili pravidlá hospodárskej súťaže EÚ¹³. V usmerneniach pre politiky zamestnanosti

⁸ Smernica (EÚ) 2022/2041 k dispozícii [online](#).

⁹ COM(2013) 0882 final, k dispozícii [online](#).

¹⁰ Smernica 1998/59/ES, smernica 2001/23/ES, smernica 2002/14/ES a smernica 2009/38/ES.

¹¹ Smernica 2014/24/EÚ, smernica 2014/25/EÚ a smernica 2014/23/EÚ.

¹² COM(2021) 762 final, k dispozícii [online](#).

¹³ C(2022) 6846, k dispozícii [online](#).

sa uznáva a ďalej podporuje aj zapojenie sociálnych partnerov do navrhovania a vykonávania sociálnych politík a politík zamestnanosti, ako aj do reforiem v tejto oblasti.

V rámci európskeho semestra sa sociálny dialóg v posledných rokoch stáva stále dôležitejším, v dôsledku čoho bolo v súvislosti so zapojením národných sociálnych partnerov do tvorby politík vydaných viacero odporúčaní pre jednotlivé krajiny. V ročnom prieskume udržateľného rastu na rok 2023 Komisia opätovne zdôrazňuje význam inkluzívneho procesu a včasného zapojenia sociálnych partnerov do koordinácie a vykonávania hospodárskej politiky a politiky zamestnanosti na európskej a národnej úrovni, a to vo všetkých príslušných fázach európskeho semestra, z ktorých mnohé sú relevantné aj pre vykonávanie Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti. V návrhu spoločnej správy o zamestnanosti na rok 2023, ktorý predložila Komisia, sa zdôrazňuje dôležitosť predvídateľného, zmysluplného a včasného zapojenia sociálnych partnerov pri zabezpečovaní účinného navrhovania a vykonávania reforiem a investícií. Komisia pravidelne zdôrazňuje význam zapojenia zainteresovaných strán do svojich vzťahov so všetkými členskými štátmi. Komisia využije existujúce fóra európskeho semestra s cieľom informovať sociálnych partnerov o vykonávaní Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti a zapájať ich do tohto mechanizmu.

EÚ podporuje sociálnych partnerov pri zvyšovaní ich čľenskej základne a posilnení ich administratívnych kapacít. Vo viacerých členských štátoch nemajú sociálni partneri potrebné kapacity, čo im bráni v účinnej účasti na sociálnom dialógu¹⁴. V rámci európskeho semestra 2019 sa kapacita sociálnych partnerov uvádzala v správach o jednotlivých krajinách ako výzva v prípade 10 krajín a v roku 2020 v prípade ďalších štyroch krajín. Budovanie kapacít je v prvom rade úlohou samotných sociálnych partnerov. Verejné orgány však pritom zohrávajú kľúčovú úlohu, keďže poskytujú technickú, finančnú a inú podporu.

V rámci Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+)¹⁵ sa vyžaduje, aby členské štáty, ktorým bolo adresované odporúčanie pre jednotlivé krajiny týkajúce sa sociálneho dialógu, vynaložili aspoň 0,25 % finančných prostriedkov na podporu budovania kapacít sociálnych partnerov a/alebo mimovládnych organizácií, zatiaľ čo všetky ostatné členské štáty musia na túto oblasť pridelit' primeranú sumu zdrojov z ESF+. Komisia uľahčuje tvorbu programov rámci ESF+ zameraných na budovanie kapacít národných sociálnych partnerov. Podporuje aj vzájomné učenie a výmenu osvedčených postupov medzi členskými štátmi, a to aj prostredníctvom rozpočtových riadkov vyčlenených na sociálny dialóg.

Na vnútroštátnej úrovni treba zintenzívniť úsilie o riešenie uvedených výziev, aby sa využili všetky výhody sociálneho dialógu. Opatrenia EÚ môžu členským štátom pomôcť pri presadzovaní sociálneho dialógu a pri podpore sociálnych partnerov, samo osebe to však nestačí. Výzvy, ktorým sociálni partneri čelia, vrátane klesajúcich trendov v oblasti

¹⁴ Publikácia Eurofound (2020), k dispozícii [online](#).

¹⁵ Nariadenie (EÚ) 2021/1057 k dispozícii [online](#).

uzatvárania kolektívnych zmlúv a rozdielnej kvality sociálneho dialógu v jednotlivých členských štátoch možno riešiť len opatreniami na vnútroštátnej úrovni. Okrem uvedených nástrojov Komisia podporí členské štáty pri vykonávaní zásady č. 8 Európskeho piliera sociálnych práv predložením odporúčania Rady týkajúceho sa sociálneho dialógu. Týmto navrhovaným odporúčaním sa po jeho prijatí poskytnú členským štátom usmernenia o tom, ako čo najlepšie podporiť sociálny dialóg a posilniť kolektívne vyjednávanie. Podpora sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania je dôležitá aj v kontexte prebiehajúcich rokovaní o rozšírení, keďže kandidátske krajiny musia posilniť svoje štruktúry a procesy sociálneho dialógu, aby mohli čeliť výzvam, ktoré meniaci sa svet práce so sebou prináša.

Návrh Komisie na odporúčanie Rady

- Komisia navrhuje odporúčanie Rady na podporu pokračujúceho vykonávania zásady č. 8 Európskeho piliera sociálnych práv členskými štátmi. V návrhu sa odporúča, aby členské štáty zabezpečili priaznivé prostredie pre tripartitný a bipartitný sociálny dialóg vrátane kolektívneho vyjednávania, v rámci ktorého sa rešpektujú základné práva slobody združovania a kolektívneho vyjednávania; podporovali silné, nezávislé organizácie pracovníkov a zamestnávateľov vrátane opatrení na posilnenie ich kapacít; zabezpečili prístup k relevantným informáciám potrebným na účasť na sociálnom dialógu; podporovali zapojenie všetkých strán do sociálneho dialógu; prispôsobili sa digitálnemu veku, podporovali kolektívne vyjednávanie v novom svete práce, ako aj spravodlivú a primeranú transformáciu smerom ku klimatickej neutralite a zabezpečili primeranú inštitucionálnu podporu.
- Komisia bude v konzultácii s príslušnými sociálnymi partnermi a členskými štátmi pravidelne hodnotiť vykonávanie odporúčania členskými štátmi s cieľom posúdiť pokrok bezprostredne po dátume začatia jeho vykonávania. Tým sa doplnia pravidelné a dobre zavedené konzultácie a zapojenie sociálnych partnerov ako súčasť každoročného procesu európskeho semestra.

3. SOCIÁLNY DIALÓG NA ÚROVNI EÚ

V Zmluve o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa plne uznáva kľúčová úloha sociálnych partnerov v sociálnom trhovom hospodárstve a udeľuje sa im osobitná úloha pri tvorbe právnych predpisov EÚ v oblasti sociálnej politiky. Možnosť zaviesť prostredníctvom právnych predpisov EÚ do praxe dohody medzi sociálnymi partnermi, ktorú poskytuje zmluva, potvrdzuje význam sociálneho dialógu EÚ a osobitné postavenie reprezentatívnych sociálnych partnerov. Pri uplatňovaní týchto ustanovení je nevyhnutné rešpektovať autonómiu a úlohy sociálnych partnerov a inštitúcií EÚ. Uznatie ich úlohy je

vyjadrené aj prostredníctvom tripartitného charakteru troch agentúr EÚ (Eurofound, Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania a Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci) a prostredníctvom tripartitných poradných výborov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, voľného pohybu pracovníkov, koordinácie sociálneho zabezpečenia a odborného vzdelávania.

V roku 2015 Komisia spolu s európskymi sociálnymi partnermi spustila iniciatívu s názvom „Nový začiatok pre sociálny dialóg“. Európski sociálni partneri, Komisia a Rada následne podpísali spoločné vyhlásenie k iniciatíve „Nový začiatok pre sociálny dialóg“¹⁶. V rámci nadväzujúcich opatrení Komisia posilnila úlohu európskych sociálnych partnerov v rámci európskeho semestra tým, že s nimi konzultovala kľúčové body tohto procesu a viac ich zapájala do tvorby politík a tvorby právnych predpisov zavedením nových foriem konzultácií so sociálnymi partnermi. Kladie väčší dôraz aj na budovanie kapacít národných sociálnych partnerov, a to aj prostredníctvom zvýšeného financovania, keďže sociálny dialóg na úrovni EÚ nemôže priniesť výsledky bez dobre fungujúceho a účinného národného sociálneho dialógu.

Rámec pre sociálny dialóg na úrovni EÚ sa stal pevným rámcom pre bipartitné aj tripartitné rokovania a konzultácie. Je však veľmi dôležité, aby sa rámec pravidelne aktualizoval, čím sa zabezpečí, že sociálni partneri môžu v plnej miere prispievať k riešeniu hospodárskych a sociálnych výziev. Je čas zhodnotiť pokrok dosiahnutý po spustení iniciatívy „Nový začiatok pre sociálny dialóg“ a preskúmať spôsoby, ako lepšie využiť potenciál sociálneho dialógu na úrovni EÚ. Komisia na základe svojich konzultácií so sociálnymi partnermi navrhuje súbor opatrení na posilnenie európskeho sociálneho dialógu modernizáciou jeho štruktúr, motivovaním a podporou sociálnych partnerov k uzatváraniu dohôd, posilnením zapojenia sociálnych partnerov do tvorby politík EÚ a zefektívnením finančnej a technickej podpory zo strany Komisie.

3.1. Štruktúry sociálneho dialógu

Medziodvetvová úroveň

Európsky sociálny dialóg má dobre zavedené medziodvetvové štruktúry. Tripartitným sociálnym samitom pre rast a zamestnanosť sa na obdobie pol roka zabezpečuje koordinované úsilie medzi Radou, Komisiou a sociálnymi partnermi na európskej úrovni¹⁷. Makroekonomický dialóg predstavuje fórum pre Radu, Komisiu, Európsku centrálnu banku a Euroskupinu na výmenu názorov s európskymi sociálnymi partnermi o menovej a rozpočtovej politike a o vývoji miezd. Výbor pre zamestnanosť (EMCO) v posledných rokoch zorganizoval aj niekoľko seminárov s európskymi a príslušnými národnými sociálnymi partnermi, ktorých cieľom bolo poskytnúť priestor na diskusie o témach, ktoré

¹⁶ Spoločné vyhlásenie k iniciatíve „Nový začiatok pre sociálny dialóg (2016), dostupné [online](#).

¹⁷ Článok 152 ZFEÚ a rozhodnutie Rady 2016/1859, dostupné [online](#).

majú pre týchto partnerov osobitný význam (napríklad zručnosti, opatrenia súvisiace s ochorením COVID-19 alebo zmena pracovného miesta), a to nad rámec tradičného každoročného preskúmania sociálneho dialógu. Výbor pre sociálnu ochranu pravidelne zapája sociálnych partnerov do svojich diskusií (napríklad do diskusií o dôchodkoch, dlhodobej starostlivosti alebo o prístupe k sociálnej ochrane). Výbor pre sociálny dialóg, ktorý koordinuje Komisia, je hlavným fórom pre medziodvetvový sociálny dialóg medzi európskymi medziodvetvovými organizáciami sociálnych partnerov.

Hoci tieto fóra umožňujú komplexný bipartitný a tripartitný dialóg na úrovni EÚ, nedávne skúsenosti s vývojom lepších nástrojov na riešenie rýchlych zmien, ku ktorým dochádza na trhu práce, ako aj rýchlych sociálnych zmien upriamili pozornosť na komplementárnu potrebu intenzívnejšieho tripartitného dialógu o zamestnanosti a sociálnych otázkach. Sociálni partneri túto potrebu dôrazne vyzdvihli v rámci konzultačného procesu.

Komisia:

- vyzve Výbor pre zamestnanosť a Výbor pre sociálnu ochranu, aby organizovali pravidelné tripartitné výmeny názorov na príslušné témy za účasti európskych i národných sociálnych partnerov;
- v súvislosti so zasadnutiami Výboru pre sociálny dialóg a po dohode so sociálnymi partnermi zorganizuje *ad hoc*/mimoriadne tripartitné diskusie k relevantným témam (ako napríklad nedostatok pracovnej sily a zručností alebo spravodlivá transformácia), do ktorých budú zapojení európski a vnútroštátni sociálni partneri a zástupcovia členských štátov.

Odvetvová úroveň

Odvetvový sociálny dialóg na úrovni EÚ sa týka viac ako 80 % pracovnej sily v EÚ. Existujúcich 43 výborov pre odvetvový sociálny dialóg pozostáva zo 65 európskych zamestnávateľských organizácií a 15 európskych odborových zväzov a zastupujú približne 185 miliónov pracovníkov a viac než 6 miliónov podnikov v celej EÚ. Diskutujú a prijímajú dohody o tom, ako zlepšiť pracovné podmienky a pracovnoprávne vzťahy vo svojich príslušných odvetviach, a konzultuje sa s nimi o vývoji na úrovni EÚ, ktorý má dôsledky na sociálnu oblasť a zamestnanosť. Okrem dohôd európski odvetvoví sociálni partneri každý rok prijímajú 30 až 50 spoločných výsledných stanovísk k širokej škále tém, akými sú ochrana zdravia a bezpečnosť pri práci, pracovné podmienky, vplyvy transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo, digitalizácia, zručnosti, mobilita pracovnej sily alebo rodová rovnosť¹⁸. Výbory zastupujú veľký počet pracovníkov a spoločností, čo im dáva legitimitu a čím sa zabezpečuje, aby spoločné výsledky, ako sú autonómne dohody, mali skutočný

¹⁸ Výsledky sú k dispozícii [online](#).

vplyv, pokiaľ ide o vykonávanie. Napriek veľkým rozdielom medzi odvetviami výbory poskytli spoločný rámec pre sociálny dialóg na úrovni EÚ.

Tento rámec sa postupne vyvíjal v reakcii na potrebu sociálnych partnerov vo väčšej miere ovplyvňovať integráciu v EÚ a prispievať k nej. Sociálni partneri sa však môžu v ktoromkoľvek odvetví objaviť alebo sa z neho vytrácať. V posledných rokoch sa napríklad objavili noví prevádzkovatelia, ako sú nízkonákladové spoločnosti pôsobiace v civilnom letectve, nové spoločnosti v oblasti poštových služieb alebo súkromní poskytovatelia sociálnych služieb. S cieľom lepšie reagovať na vývoj v odvetviach a na meniaci sa svet práce by sa výbory mali usilovať o to, aby boli inkluzívne a udržiavali a zvyšovali reprezentatívnosť. Mali by tiež zvýšiť význam odvetvového sociálneho dialógu okrem iného aj zapojením národných organizácií sociálnych partnerov a spoluprácou s odvetviami/segmentmi, ktoré ešte nie sú zastúpené alebo zahrnuté v európskom odvetvovom sociálnom dialógu¹⁹.

Komisia sa spolu so sociálnymi partnermi pôsobiacimi v jednotlivých odvetviach zapojí do modernizácie rámca pre odvetvový sociálny dialóg na úrovni EÚ, aby sa zvýšil jeho význam a účinnosť a aby sa preskúmalo, či je potrebná revízia rozhodnutia Komisie 98/500/ES o zriadení Výborov pre medziodvetvový dialóg na podporu dialógu medzi sociálnymi partnermi na európskej úrovni²⁰.

Environmentálne záväzky ovplyvňujú organizáciu stretnutí. Komisia v súlade s nedávnym oznámením Komisie s názvom Ekologizácia Komisie²¹ už začala organizovať niekoľko stretnutí v online alebo hybridnom formáte. Komisia bude naďalej podporovať organizovanie stretnutí v rámci odvetvového sociálneho dialógu. V spolupráci so sociálnymi partnermi tak vypracuje nový a ekologickejší prístup k organizovaniu stretnutí.

Komisia v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi:

- zmodernizuje právny rámec týkajúci sa výborov pre odvetvový sociálny dialóg prostredníctvom možnej revízie príslušného rozhodnutia Komisie;
- v rámci súčasnej štruktúry výborov pre odvetvový sociálny dialóg uľahčí synergie medzi existujúcimi výbormi, pod podmienkou splnenia príslušných kritérií podporí začlenenie nových segmentov hospodárskych odvetví do týchto výborov a upraví prístup k vypracovaniu štúdií reprezentatívnosti v spolupráci s nadáciou Eurofound;
- spustí proces preskúmania organizácie zasadnutí výboru pre odvetvový sociálny dialóg;
- bude pokračovať v skúmaní spôsobov, ako zriadiť nový odvetvový sociálny dialóg pre

¹⁹ Pozri publikáciu nadácie Eurofound (2019), k dispozícii [online](#).

²⁰ Rozhodnutie Komisie (EÚ) 98/500/ES k dispozícii [online](#).

²¹ [Pozri](#) C(2022) 2230 final.

sociálne služby na úrovni EÚ.

Komisia vyzýva sociálnych partnerov, aby:

- pokračovali v úsilí a posúdili potrebu ďalších opatrení vo svojich príslušných sociálnych dialógoch, a tak nadviazali kontakty s pridruženými partnermi v členských štátoch, ktorí ešte nie sú začlenení v príslušných výboroch pre odvetvový sociálny dialóg, s cieľom zvýšiť členstvo v odborových zväzoch a zamestnávateľských organizáciách a zlepšiť ich reprezentatívnosť;
- podporovali začlenenie všetkých príslušných reprezentatívnych organizácií európskych sociálnych partnerov do existujúcich a nových výborov.

3.2. Podpora uzatvárania dohôd medzi sociálnymi partnermi

Dohody medzi sociálnymi partnermi sú jedným z najdôležitejších výsledkov sociálneho dialógu na úrovni EÚ. K dnešnému dňu sociálni partneri uzavreli šesť autonómnych medziodvetvových dohôd. Okrem autonómnych dohôd uzatvorených v rokoch 1995 až 2010 boli prostredníctvom právnych predpisov EÚ implementované štyri medziodvetvové dohody uzatvorené medzi sociálnymi partnermi²². V poslednom desaťročí sa však európski medziodvetvoví sociálni partneri nedohodli na žiadnych nových dohodách, ktoré by sa mali vykonávať prostredníctvom právnych predpisov EÚ. Komisia víta nový pracovný program európskych medziodvetvových sociálnych partnerov na roky 2022 – 2024, ako aj prebiehajúce rokovania o novej dohode týkajúcej sa práce na diaľku a práva na odpojenie sa, ktorá sa má vykonávať prostredníctvom právnych predpisov EÚ. V rokoch 1999 až 2018²³ sa na odvetvovej úrovni zmenilo osem dohôd medzi sociálnymi partnermi na právne predpisy EÚ a národní sociálni partneri vypracovali v rokoch 1999 až 2021 päť autonómnych dohôd.

Nedávne rozsudky Európskeho súdneho dvora²⁴ objasňujú rámec vykonávania dohôd medzi sociálnymi partnermi prostredníctvom právnych predpisov EÚ. Z rozsudkov vyplýva, že na základe spoločnej žiadosti sociálnych partnerov o vykonanie ich dohody na úrovni EÚ Komisia v jednotlivých prípadoch určí, či je vhodné predložiť Rade návrh na vykonávanie uvedenej dohody na úrovni EÚ ako smernice. Počas rokovaní o dohode môžu sociálni partneri konať slobodne a Komisia sa musí zdržať akéhokoľvek konania, ktorého cieľom je ovplyvniť priebeh rokovaní alebo obsah zamýšľanej dohody.

²² Smernice 96/34/ES, 97/81/ES, 1999/70/ES a 2010/18/EÚ.

²³ Smernice 1999/63/EHS, 2000/79/ES, 2005/47/ES, 2009/13/ES, 2010/32/EÚ, 2014/112/EÚ, 2017/159/EÚ a 2018/131/EÚ.

²⁴ Rozsudok Súdneho dvora C-928/19 zo 14. októbra 2019 a rozsudok Všeobecného súdu C-928/19 P z 21. septembra 2021.

Komisia bude dohody medzi sociálnymi partnermi naďalej prioritne podporovať. Na tento účel budú útvary Komisie podporovať rokovania o dohodách medzi sociálnymi partnermi tým, že na žiadosť sociálnych partnerov poskytnú administratívnu podporu a právne poradenstvo, najmä pokiaľ ide o záležitosti, ktoré by mohli negatívne ovplyvniť vykonávanie dohody prostredníctvom právnych predpisov EÚ (napríklad akýkoľvek možný nesúlad s rozsahom pôsobnosti zmluvy alebo prekryvanie s existujúcimi právnymi predpismi). Toto právne poradenstvo poskytnuté na základe maximálneho úsilia nebude mať vplyv na konečné stanovisko Komisie k tomu, či sa má dohoda predložiť Rade.

Ako sa potvrdilo v rozsudku Súdneho dvora z 21. septembra 2021 (vec C-928/19 P), Komisia po prijatí žiadosti sociálnych partnerov o vykonávanie sociálnej partnerskej dohody prostredníctvom právnych predpisov EÚ posúdi zákonnosť dohody a reprezentatívnosť signatárov, ako aj vhodnosť vykonávania dohody prostredníctvom právnych predpisov EÚ, pričom sa okrem iného zameria na hospodárske, sociálne a politické aspekty. V tejto súvislosti sa môže vykonať posúdenie vplyvu. Komisia uznáva znalosti sociálnych partnerov o možných vplyvoch, ktoré by ich dohoda mohla mať na podniky a pracovníkov.

Útvary Komisie do troch mesiacov informujú príslušných sociálnych partnerov o svojich predbežných úvahách a prípadne aj o tom, či sa uskutoční posúdenie vplyvu. Komisia prijme konečné rozhodnutie v závislosti od zložitosti posúdenia navrhovanej dohody, pričom zohľadní požiadavky nedávnej judikatúry Súdneho dvora.

Komisia bude takisto naďalej podporovať ďalšie spoločné výsledky sociálnych partnerov, ako sú rámec opatrení, vzájomné učenie alebo usmerňovacie dokumenty, a bude nabádať európskych sociálnych partnerov, aby v reakcii na vznikajúce výzvy priebežne navrhovali nové výsledky a nadväzovali na ne.

Komisia:

- poskytne európskym sociálnym partnerom na ich žiadosť a počas rokovaní o dohodách medzi sociálnymi partnermi, ktorých vykonávanie sa plánuje prostredníctvom právnych predpisov EÚ, administratívnu podporu a právne poradenstvo;
- vo výzvach na predkladanie návrhov projektov v rámci budúceho sociálneho dialógu bude klásť väčší dôraz na projekty, ktoré podporujú vykonávanie autonómnych dohôd uzatvorených medzi sociálnymi partnermi.

Komisia vyzýva sociálnych partnerov, aby:

- dojednávajú a uzatvárali väčší počet dohôd medzi sociálnymi partnermi;
- zabezpečili, aby mali mandát od svojich národných pridružených subjektov, na základe ktorého môžu začať rokovať o dohodách medzi sociálnymi partnermi;
- naďalej zapájali svojich príslušných členov do spoločných a samostatných akcií a projektov zameraných na budovanie kapacít, ktorých cieľom je zabezpečiť

3.3. Posilnenie zapojenia sociálnych partnerov do tvorby politík EÚ

Komisia konzultuje so všetkými 87 uznávanými európskymi sociálnymi partnermi možné legislatívne opatrenia EÚ v oblasti sociálnej politiky, na ktorú sa vzťahuje článok 153 ZFEÚ (napríklad pracovné podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, informovanie pracovníkov a porady s nimi, sociálne zabezpečenie a sociálna ochrana pracovníkov, rodová rovnosť v zamestnaní). Tieto dvojfázové konzultácie sa v posledných 10 rokoch uskutočňujú stabilným tempom a všetky sa uskutočnili písomne. V niektorých oblastiach, ako je stanovenie limitných hodnôt pre karcinogény, mutagény a reprotoxíny²⁵ pri práci, sa so sociálnymi partnermi intenzívne konzultuje prostredníctvom osobitných štruktúr, ako je tripartitný Poradný výbor pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. V takýchto prípadoch a po dohode s európskymi sociálnymi partnermi by sa dvojfázové konzultácie mohli uskutočniť prostredníctvom stretnutí so všetkými dotknutými sociálnymi partnermi v záujme splnenia všetkých záväzkov vyplývajúcich zo zmluvy.

Od spustenia iniciatívy „Nový začiatok pre sociálny dialóg“ Komisia zaviedla osobitné vypočutia ako nový spôsob konzultácií s európskymi sociálnymi partnermi o iniciatívach, pri ktorých sa v zmluve nevyžaduje dvojfázová konzultácia. Osobitné vypočutia preukázali svoju užitočnosť a sú dôležitými fórami pre Komisiu i sociálnych partnerov na výmenu názorov o nadehádzajúcich politických iniciatívach. Počet osobitných vypočutí sa postupom času zvýšil a medzičasom pokrývajú aj iné oblasti politiky, ako je zamestnanosť a sociálne záležitosti podľa článku 153 ZFEÚ (napríklad udržiateľná správa a riadenie spoločností, transparentnosť odmeňovania, európska stratégia starostlivosti, stratégia udržateľnej a inteligentnej mobility a zákaz výrobkov vyrobených nútenou prácou na trhu EÚ). Okrem toho sa s výbormi pre odvetvový sociálny dialóg konzultuje o vývoji v EÚ, ktorý má sociálne dôsledky na ich príslušné odvetvia.

Zabezpečenie správneho formátu a načasovania takýchto konzultácií je dôležité, aby sa nepremárnili príležitosti pre Komisiu získať kvalitné vstupy do konzultácií. Preto je potrebné lepšie pochopiť sociálny dialóg v rámci Komisie a zároveň je potrebný koherentnejší prístup k zapojeniu sociálnych partnerov a k procesu konzultácie s nimi. Sociálnym partnerom by pri príprave ich vstupov a činností pomohol lepší prehľad o plánovaní nadehádzajúcich návrhov v rámci pracovného programu Komisie.

Komisia okrem toho pravidelne spolupracuje so sociálnymi partnermi na konkrétnych témach. Napríklad prostredníctvom európskeho partnerstva pre integráciu²⁶ sa Komisia a európski sociálni a hospodárski partneri usilujú podporovať prístup s účasťou viacerých

²⁵ Smernica 2004/37/ES o ochrane pracovníkov pred rizikami z vystavenia účinkom karcinogénov, mutagénov alebo reprodukčne toxickým látkam pri práci, k dispozícii [online](#).

²⁶ Informácie sú k dispozícii [online](#).

zainteresovaných strán, pokiaľ ide o integráciu utečencov a iných migrantov do trhu práce. Sociálni partneri takisto v rámci novej platformy pre pracovnú migráciu prispievajú k diskusiám o legálnej migrácii.

Komisia:

- v rámci každého útvaru Komisie prideliť úlohu koordinátora sociálneho dialógu;
- prostredníctvom zodpovedných členov kolégia zhromaždí v rámci pravidelného dialógu názory európskych medziodvetvových sociálnych partnerov na politické priority, a to pred prijatím pracovného programu Komisie.

Komisia vyzýva sociálnych partnerov, aby:

- vypracovali viac spoločných výsledných stanovísk, a to pred predložením príslušných návrhov Komisie.

3.4. Zefektívnenie finančnej a technickej podpory

V rozpočte EÚ sa uznáva osobitná úloha sociálnych partnerov a charakter európskeho sociálneho dialógu založený na zmluve. Prostredníctvom tohto rozpočtu Komisia podporuje projekty európskych a národných sociálnych partnerov, ako aj výskum v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Komisia takisto financuje a organizuje zasadnutia Výboru pre sociálny dialóg, 43 výborov pre odvetvový sociálny dialóg, ako aj konzultácie.

EÚ podporuje dôležitý výskum sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania. Pracovnoprávne vzťahy a sociálny dialóg patria medzi strategické priority viacročného pracovného programu nadácie Eurofound na roky 2021 – 2024. Nadácia Eurofound poskytuje komparatívne informácie o sociálnom dialógu a procesoch a výsledkoch kolektívneho vyjednávania na národnej úrovni; správy o fungovaní tripartitného sociálneho dialógu a o zapojení sociálnych partnerov do tvorby vnútroštátnych politík; poskytuje údaje o pracovnom čase a stanovovaní miezd a analyzuje úlohu sociálneho dialógu v kontexte reštrukturalizácie, vplyvy transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo a digitalizácie. Komisia takisto realizuje spoločný projekt s OECD zameraný na podporu rozvoja databázy OECD/AIAS o inštitucionálnych charakteristikách odborových zväzov, stanovovaní miezd, štátnych intervenciách a o sociálnych dohodách. Projekt poskytuje komplexné a porovnateľné informácie o vyvíjajúcej sa povahe a rozsahu kolektívneho vyjednávania v krajinách OECD a EÚ. Komisia okrem toho každoročne v rámci svojej výzvy na predkladanie návrhov spolufinancuje niekoľko európskych výskumných projektov v oblasti kolektívneho vyjednávania s cieľom zlepšiť odborné znalosti v oblasti pracovnoprávných vzťahov.

Potrebné sú lepšia výmena informácií a podpora kultúry sociálneho dialógu. Komisia vedie verejne dostupnú databázu výsledkov, na ktorých sa spoločne dohodli európski sociálni partneri, a poskytuje online informácie o 40 – 50 projektoch v oblasti sociálneho dialógu, ktoré sa každý rok financujú. Napriek tomu existujú len obmedzené informácie o vplyve európskeho sociálneho dialógu na národnej úrovni a o následných opatreniach prijatých národnými sociálnymi partnermi v súvislosti s výstupmi dohodnutými na európskej úrovni. Väčšina výstupov sociálneho dialógu EÚ neobsahuje vykonávacie ustanovenia. Ich vykonávanie sa nemonitoruje, nekontroluje ani neanalyzuje. Okrem toho je v niektorých členských štátoch kultúra sociálneho dialógu pomerne slabá v dôsledku vnútroštátnych a miestnych tradícií, ktoré rozvoj sociálneho dialógu ovplyvnili. Informovanosť národných sociálnych partnerov o politikách EÚ a inštitúciách trhu práce sa v jednotlivých členských štátoch a organizáciách sociálnych partnerov takisto líši a mohla by sa posilniť cielenými informačnými opatreniami zameranými na budovanie kapacít. Mohlo by to zahŕňať pilotný informačný a návštevny program zameraný na mladých lídrov sociálnych partnerov.

Komisia:

- v spolupráci so sociálnymi partnermi zriadi výskumnú sieť na analýzu a podporu sociálneho dialógu EÚ a na sledovanie jeho vykonávania;
- podporí európskych sociálnych partnerov pri zvyšovaní informovanosti o politikách EÚ a inštitúciách trhu práce medzi svojimi členskými organizáciami.

Komisia vyzýva sociálnych partnerov, aby:

- lepšie zviditeľnili výsledky európskeho sociálneho dialógu a výsledky projektov EÚ a zabezpečili, aby sa tieto výsledky vo veľkej miere šírili medzi ich členmi aj nečlenmi.

4. PODPORA SOCIÁLNEHO DIALÓGU NA MEDZINÁRODNEJ ÚROVNI

EÚ ide príkladom, pokiaľ ide o podporu sociálneho dialógu na medzinárodnej úrovni. Robí tak prostredníctvom pravidelných stretnutí o spolupráci s Medzinárodnou organizáciou práce, OECD alebo inými medzinárodnými organizáciami alebo orgánmi na politickej aj technickej úrovni. EÚ a jej členské štáty aktívne podporujú globálne partnerstvá, ktoré presadzujú sociálny dialóg, a to aj prostredníctvom iniciatívy Globálna dohoda. V kontexte politiky rozširovania EÚ Komisia podporuje aj projekty zamerané na zlepšenie sociálneho dialógu v kandidátskych krajinách alebo potenciálnych kandidátskych krajinách a zúčastňuje sa na výmene najlepších postupov na rôznych úrovniach. V kontexte európskej susedskej politiky Komisia financuje regionálne programy zamerané na posilnenie sociálneho dialógu a organizuje fórum Únie pre sociálny dialóg v oblasti Stredozemia so sociálnymi partnermi z oboch strán Stredozemia. Prostredníctvom medzinárodných partnerstiev a prostredníctvom

ponuky EÚ pre partnerské krajiny založenej na hodnotách – Globálnej brány – EÚ presadzuje prísne normy v oblasti ľudských a sociálnych práv a práv pracovníkov, ako aj podporu posilnenia sociálneho dialógu, čím sa zabezpečí, aby táto spolupráca bola prínosom pre celú spoločnosť.

Vo februári 2022 Komisia prijala oznámenie o dôstojnej práci na celom svete²⁷, v ktorom opätovne potvrdila záväzok EÚ usilovať sa o zabezpečenie dôstojnej práce v EÚ a na celom svete. EÚ podporuje univerzálnu koncepciu dôstojnej práce, ktorú vypracovala MOP a ktorá sa odráža v cieľoch OSN v oblasti udržateľného rozvoja. Sociálny dialóg a tripartita sú jedným zo štyroch prvkov všeobecnej koncepcie dôstojnej práce. Sloboda združovania a účinné uznanie práva na kolektívne vyjednávanie patria medzi základné pracovné normy stanovené v Deklarácii MOP o základných zásadách a právach pri práci z roku 1998 a sú súčasťou záväzkov v dohodách EÚ o voľnom obchode a vo všeobecnom systéme preferencií EÚ plus.

Všetky členské štáty ratifikovali základné medzinárodné normy MOP týkajúce sa sociálneho dialógu. Rada, s podporou Komisie, odporúča členským štátom, aby pokračovali v ratifikácii a účinnej implementácii dohovorov MOP²⁸. Tiež vyzýva členské štáty a Komisiu, aby zlepšili sociálny dialóg na všetkých úrovniach a vo všetkých jeho formách, a to aj prostredníctvom cezhraničnej spolupráce a podpory medzinárodných rámcových dohôd s cieľom zabezpečiť aktívnu účasť sociálnych partnerov na formovaní budúcnosti práce a prispieť k dosiahnutiu sociálneho pokroku, najmä prostredníctvom účinného uznania práva na kolektívne vyjednávanie.

Komisia:

- naďalej vyzýva členské štáty, aby ratifikovali a účinne vykonávali dohovory MOP a podporovali ich na medzinárodnej úrovni;
- v spolupráci s MOP začne projekt na podporu sociálnych partnerov, a to na ich žiadosť, vo výboroch pre európsky odvetvový sociálny dialóg pri vykonávaní činností týkajúcich sa zodpovedných dodávateľských reťazcov vrátane dodržiavania pracovných práv.

Komisia vyzýva sociálnych partnerov, aby:

- naďalej medzinárodne na všetkých úrovniach podporovali sociálny dialóg.

²⁷ COM(2022) 66 final, k dispozícii [online](#).

²⁸ Závery Rady z 24. októbra 2019 s názvom „Budúcnosť práce: podpora Európskej únie deklarácii MOP prijatej pri príležitosti stého výročia jej vzniku“.