

## SOCIÁLNÍ DIALOG

Sociální dialog je základním prvkem evropského sociálního modelu. Umožňuje sociálním partnerům (zástupcům vedení podniku a pracovníků) aktivně přispívat k formování evropské sociální politiky a politiky zaměstnanosti, mj. na základě dohod.

## PRÁVNÍ ZÁKLAD

Články 151 až 156 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU).

## CÍLE

Podle článku 151 SFEU se považuje prosazování dialogu mezi sociálními partnery za společný cíl EU a členských států. Cílem sociálního dialogu je zlepšit evropskou správu zapojením sociálních partnerů do procesu rozhodování a provádění příslušných rozhodnutí.

## VÝSLEDKY

**A. Rozvoj (dvoustranného) sociálního dialogu na úrovni EU**

Podle Římské smlouvy z roku 1957 je jedním z úkolů Komise podporovat úzkou spolupráci mezi členskými státy v oblasti práva na sdružování a v oblasti kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Trvalo však několik desetiletí, než se toto ustanovení začalo uplatňovat.

Cílem sociálního dialogu z Val Duchesse zahájeného v roce 1985 předsedou Evropské komise Jacquesem Delorseem bylo zapojit do fungování vnitřního trhu sociální partnery, které zastupovala Evropská konfederace odborových svazů (EKOS), Unie zaměstnavatelských a průmyslových svazů Evropy (UNICE) a Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného ekonomického zájmu (CEEP). Výsledkem tohoto postupu byla řada společných prohlášení o zaměstnanosti, vzdělávání, odborné přípravě a dalších sociálních tématech.

V roce 1986 na základě [Jednotného evropského aktu](#) (článku 118b) vznikl právní základ k vytvoření „sociálního dialogu v celém Společenství“ a došlo k rozvoji evropského sociálního dialogu, nejprve vytvořením řídicího výboru, který se v roce 1992 stal Výborem pro sociální dialog – hlavním fórem pro dvoustranný sociální dialog na evropské úrovni. Tento výbor se schází třikrát až čtyřikrát ročně.

V roce 1991 přijaly organizace UNICE (nyní BusinessEurope), EKOS a CEEP (nyní SGI Europe) společnou dohodu, v níž se požaduje, aby při vypracovávání právních předpisů v sociální oblasti existovala povinnost konzultací se sociálními partnery a aby jim bylo umožněno jednat o rámcových dohodách na evropské úrovni. Tento požadavek byl uznán v dohodě o sociální politice připojené k maastrichtskému protokolu o sociální politice, která sociálním partnerům zajišťuje ústavně uznanou úlohu v evropském legislativním procesu. Na státní úrovni bylo sociálním partnerům umožněno uplatňovat směrnice prostřednictvím kolektivní smlouvy.

Dohoda o sociální politice se stala součástí [Amsterodamské smlouvy](#) z roku 1997, čímž vznikl společný rámec pro sociální dialog v celé EU. Výsledkem tohoto procesu napříč průmyslovými odvětvími bylo přijetí rámcových dohod o rodičovské dovolené (1995), o práci na zkrácený úvazek (1997) a o pracovním poměru na dobu určitou (1999), jež byly jednotlivě provedeny směrnicemi Rady.

Úlohu sociálních partnerů dále podtrhla [Lisabonská smlouva](#) z roku 2009 (článek 152 SFEU), v níž se zdůrazňuje, že je nutné usnadnit dialog mezi nimi a současně zachovat jejich samostatnost a různorodost.

V důsledku hospodářské a finanční krize v roce 2008 se dostal sociální dialog pod značný tlak, jelikož jej oslabila decentralizace, zmenšující se rozsah kolektivního vyjednávání a státní intervence v oblasti mzdové politiky. Junckerova Komise přijala proti tomuto poklesu opatření, když oznámila „nový začátek pro sociální dialog“ na konferenci na vysoké úrovni v březnu 2015 a čtyřstrannou dohodu, kterou v červnu 2016 podepsali sociální partneři, Komise a předsednictví Rady Evropské unie. Tato dohoda znovu potvrzuje zásadní úlohu evropského sociálního dialogu v procesu vytváření politiky EU, a to i v rámci evropského semestru.

[Evropský pilíř sociálních práv](#) z roku 2017 dále stanoví respektování autonomie sociálních partnerů a jejich právo na kolektivní akce a uznává jejich právo zapojit se do tvorby a uplatňování politiky zaměstnanosti a sociální politiky, mj. na základě kolektivních smluv. Komise von der Leyenové závazek k sociálnímu dialogu opakovaně potvrdila ve sděleních, jako jsou sdělení o Zelené dohodě pro Evropu a o silné sociální Evropě pro spravedlivou transformaci, v roční strategii udržitelného růstu, v doporučeních pro jednotlivé země a v cílech Nástroje na podporu oživení a odolnosti. Komise v únoru 2021 zveřejnila zprávu o posílení sociálního dialogu ([zpráva Andrey Nahlesové](#)), která přispěla k akčnímu plánu, kterým se provádí evropský pilíř sociálních práv předložený v březnu téhož roku. V květnu 2021 zdůraznily klíčovou úlohu sociálního dialogu Portský sociální závazek (podepsaný Komisí, Parlamentem a evropskými sociálními partnery) a Portské prohlášení Evropské rady.

V souladu s akčním plánem, kterým se provádí evropský pilíř sociálních práv, předložila Komise pokyny pro osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců s cílem zajistit, aby právní předpisy v oblasti hospodářské soutěže nebránily kolektivním smlouvám ve zlepšení jejich pracovních podmínek. Komise dále navrhla [doporučení Rady](#), které stanoví, jak mohou členské státy dále posílit sociální dialog a kolektivní vyjednávání na vnitrostátní úrovni, a vydala [sdělení](#) o posílení a podpoře sociálního dialogu na úrovni EU.

[Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU](#) posiluje využívání kolektivního vyjednávání při stanovování mezd a vyžaduje, aby členské státy, které mají méně než 80% pokrytí kolektivním vyjednáváním, přijaly akční plány na podporu kolektivního vyjednávání.

**B.** Čeho bylo v rámci sociálního dialogu na úrovni EU dosaženo

Podle článku 154 SFEU musí před zahájením jakékoli činnosti v oblasti sociální politiky Komise konzultovat se sociálními partnery. Sociální partneři se pak mohou rozhodnout, že namísto toho vyjednejí dohodu sami mezi sebou. Na dosažení dohody mají devět měsíců. Po uplynutí této doby mohou

1. uzavřít dohodu a společně požádat Komisi, aby Radě navrhla přijmout rozhodnutí o jejím uplatňování, nebo
2. uzavřít dohodu a uplatňovat ji v souladu se svými vlastními konkrétními postupy a praxí a s postupy a praxí členských států („dobrovolné“, či později „samostatné“ dohody), nebo
3. rozhodnout, že nejsou schopni dohody dosáhnout, přičemž v takovém případě se práce na daném návrhu opět ujme Komise.

Článek 153 SFEU také členským státům umožňuje pověřit sociální partnery prováděním rozhodnutí Rady o kolektivní smlouvě podepsané na evropské úrovni.

Po přijetí [rozhodnutí Komise v roce 1998](#) došlo v jednotlivých odvětvích k výraznému rozvoji sociálního dialogu. V hlavních oblastech hospodářství bylo vytvořeno několik výborů, které dosáhly významných výsledků. Byly uzavřeny tři evropské dohody – o úpravě pracovní doby námořníků (1998), o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví (2000) a o některých aspektech pracovních podmínek mobilních zaměstnanců v interoperabilních přeshraničních službách v železniční dopravě (2005) – a jsou uplatňovány na základě rozhodnutí Rady. [Dohoda o ochraně zdraví pracovníků prostřednictvím správné manipulace a správného používání krystalického křemene a produktů, které ho obsahují](#), podepsaná v dubnu roku 2006, byla první dohodou, která se týkala několika odvětví. Následovaly další odvětvové dohody, které se uplatňují prostřednictvím směrnic Rady: [dohoda týkající se určitých aspektů úpravy pracovní doby ve vnitrozemské vodní dopravě](#), [dohoda o ochraně zdravotnických pracovníků před poraněním a infekcí způsobenými ostrými předměty v nemocnicích a ostatních zdravotnických zařízeních](#), [dohoda v oblasti rybolovu na moři](#) a [dohoda mezi sociálními partnery v odvětví námořní dopravy](#).

V případě dalších dohod se však Komise rozhodla, že návrh rozhodnutí Rady nepředloží.

V návaznosti na dřívější neúspěšnou žádost o rozhodnutí Rady týkající se provedení dohody o bezpečnosti a ochraně zdraví v odvětví kadeřnictví, s níž některé členské státy nesouhlasily, podepsalo toto odvětví v červnu 2016 novou evropskou rámcovou dohodu na stejné téma a požádalo o její provedení prostřednictvím rozhodnutí Rady. Komise rozhodla, že před podáním návrhu rozhodnutí Rady provede přiměřené posouzení jeho dopadu. V otevřeném dopise adresovaném předsedovi Komise Junckerovi vznesli sociální partneři námitku proti použití postupu posuzování dopadu jako důvodu pro to, aby dohoda nebyla postoupena Radě. Na počátku roku 2018 informovala Komise sociální partnery o tom, že rozhodnutí Rady nepředloží, a místo toho navrhla, že podpoří samostatné uplatňování dohody na základě akčního plánu. Sociální partneři souhlasili a v prosinci 2019 se sociální partneři v odvětví kadeřnictví dohodli s Komisí na souboru opatření na podporu provedení této dohody.

V březnu 2018 Komise informovala sociální partnery z oblasti ústřední správy, že Radě nenavrhne jejich dohodu z roku 2015 o právu na informování a konzultace jako podklad k vypracování směrnice ([2.3.6](#)). V návaznosti na žalobu podanou Evropskou federací odborových svazů veřejných služeb (EPSU) rozhodl dne 24. října 2019 Soudní dvůr Evropské unie, že Komise je na základě svého práva iniciativy oprávněna rozhodnout

o tom, zda se dohody sociálních partnerů stanou právně závaznými ve všech členských státech EU. Federace EPSU se proti tomuto rozhodnutí neúspěšně odvolala.

V souladu s druhou možností uvedenou výše byla dohoda o práci na dálku (tzv. teleworking) z roku 2002 první dohodou, která měla být provedena jako „samostatná dohoda“. Po ní následovaly další samostatné dohody o stresu při práci a evropském povolení pro strojvedoucí poskytující interoperabilní přeshraniční služby (obě 2004), násilí a obtěžování na pracovišti (2007), inkluzivních trzích práce (2010), aktivním stárnutí a mezigeneračním přístupu (2017) a digitalizaci (2020).

V jiných případech se sociálním partnerům nepodařilo dosáhnout dohody. Jednání o rámcové dohodě o dočasné práci zprostředkované agenturami skončilo v květnu roku 2001 neúspěchem. V březnu 2002 Komise navrhla směrnici založenou na konsenzu, ke kterému dospěli sociální partneři, a ta byla [v roce 2008 přijata](#). Obdobně poté, co sociální partneři vyjádřili neochotu zapojit se do jednání, předložila Komise návrh na revizi [směrnice o pracovní době](#). Parlament, Komise a Rada v roce 2009 k dohodě nedospěly a další jednání mezi evropskými sociálními partnery ztroskotala v prosinci 2012 z důvodu rozdílů, pokud jde o to, jak se stavět k době strávené pracovní pohotovostí. V roce 2013 Komise znovu zahájila postup přezkumu a posuzování dopadu právních předpisů, přičemž v roce 2015 uskutečnila veřejnou konzultaci a v roce 2017 vydala zprávu o provádění a [interpretační sdělení](#). Některé aspekty týkající se pracovní doby byly od té doby zahrnuty do jiných právních aktů, např. do směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, do směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a do pozměněného nařízení o době řízení.

## C. Třístranný sociální dialog

Od počátku evropské integrace se považovalo za důležité, aby se do vypracovávání evropských právních předpisů zapojily i hospodářské a sociální subjekty. Svědčí o tom Poradní výbor pro uhlí a ocel a Evropský hospodářský a sociální výbor. Od roku 2003 se v zájmu usnadnění probíhajících konzultací setkávají zástupci na vysoké úrovni úřadujícího předsednictví Rady EU, dvou nadcházejících předsednictví, Komise a sociálních partnerů na trojstranné sociální vrcholné schůzce pro růst a zaměstnanost. Vrcholná schůzka se koná nejméně dvakrát ročně, a to před jarním a podzimním zasedáním Rady.

Na summitu sociálních partnerů ve Val Duchesse v lednu 2024 podepsali Komise, belgické předsednictví Rady a evropští sociální partneři nové [Tripartitní prohlášení v zájmu úspěšného evropského sociálního dialogu](#), kterým se znovu zavázali k posílení sociálního dialogu na úrovni EU. Toto prohlášení se zaměřuje na nedostatek v oblasti dovedností a pracovních sil a znovu potvrzuje úlohu sociálních partnerů. Kromě toho stanoví, že má být zřízena funkce vyslance pro evropský sociální dialog jakožto kontaktní místo pro sociální partnery, a zahajuje Pakt pro sociální dialog, který má být uzavřen nejpozději počátkem roku 2025.

## ÚLOHA EVROPSKÉHO PARLAMENTU

Parlament zastává názor, že sociální dialog je zásadním prvkem tradice členských států. Parlamentní Výbor pro zaměstnanost a sociální věci často zve sociální partnery na úrovni EU, aby vyjádřili svůj názor. Lisabonská smlouva zavedla právo Parlamentu

na to, aby byl informován o uplatňování kolektivních dohod uzavřených na úrovni Unie (článek 155 SFEU) a o činnosti, kterou Komise vyvíjí na podporu spolupráce mezi členskými státy (článek 156 SFEU), mj. pokud jde o záležitosti týkající se práva sdružovat se v odborových organizacích a práva na kolektivní vyjednávání.

V [usnesení z března 2014](#) a opětovně v [usnesení z února 2017](#) požaduje Parlament posílení úlohy sociálních partnerů v rámci nového procesu správy ekonomických záležitostí. Stejně tak v [usnesení z dubna 2018](#) vyzval Parlament Komisi a členské státy, aby konkrétním způsobem více podporovaly skutečný dialog se sociálními partnery, který by měl jít nad rámec pouhých konzultací. V dubnu 2019 Parlament v [usnesení o směrnici o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách](#) a v [usnesení o Evropském orgánu pro pracovní záležitosti](#) znovu poukázal na to, že je za všech okolností nutné zajistit autonomii sociálních partnerů, jejich schopnost zastupovat pracovníky a zaměstnavatele a různorodost pracovních systémů členských států. Zásadní úlohu sociálních partnerů a sociálního dialogu Parlament připomněl také v [usnesení z prosince 2021](#). V něm Parlament vyzývá Komisi a členské státy, aby se společně se sociálními partnery zavázaly k dosažení 90% pokrytí kolektivním vyjednáváním do roku 2030.

Od vypuknutí krize COVID-19 Parlament zdůrazňuje, že je zapotřebí vést řádný sociální dialog na všech úrovních, aby bylo možné úspěšně provést plán EU na podporu oživení. Příkladem jsou [usnesení z října 2020](#) a [usnesení z března 2021](#). Tato usnesení zdůrazňují, že sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou pro zaměstnavatele a odbory klíčovými nástroji k zajištění spravedlivých mezd a pracovních podmínek a že silné systémy kolektivního vyjednávání zvyšují odolnost členských států v době hospodářské krize. Parlament rovněž zopakoval své dřívější výzvy k podpoře budování kapacit a většímu zapojení sociálních partnerů do evropského semestru a vyzval k tomu, aby doporučení pro jednotlivé země v budoucnu zahrnovala výsledky týkající se zapojení sociálních partnerů do mechanismů stanovování mezd. Parlament navrhl, aby byly v případě společností, které získávají veřejné finanční prostředky, zvaženy podmínky spravedlnosti, takže by musely respektovat kolektivní vyjednávání a účast nebo spolurozhodování pracovníků v rozhodovacích procesech společností.

V [usnesení z února 2023 o evropských radách zaměstnanců](#) Parlament zdůraznil, že je nezbytné posílit evropské rady zaměstnanců a jejich schopnost uplatňovat práva na informování a projednávání a také zvýšit jejich počet. Dále zopakoval svou výzvu Komisi, aby předložila návrh na revizi [směrnice o evropských radách zaměstnanců z roku 2009](#) v zájmu vyjasnění jejích cílů, definic a postupů a posílení práva zástupců zaměstnanců na informování a projednávání, zejména během restrukturalizačních procesů. Tento návrh byl [předložen v lednu 2024](#) a v současné době jej projednávají spolunormotvůrci.

V [usnesení z června 2023](#) vyzval Parlament členské státy, aby přezkoumaly a zrušily veškeré vnitrostátní právní předpisy, které brání kolektivnímu vyjednávání. Naléhavě vyzval Komisi, aby prosazovala dodržování sociální doložky ve stávající směrnici EU o zadávání veřejných zakázek. Rovněž vyzval Komisi a členské státy, aby v průběhu celého cyklu vytváření politik standardně konzultovaly se sociálními partnery, pokud jde o ekologické otázky a spravedlivou transformaci.

Další informace k tomuto tématu naleznete na [internetových stránkách Výboru pro zaměstnanost a sociální věci](#).

Samuel Goodger / Monika Makay  
05/2024