

## SOCIÁLNY DIALÓG

Sociálny dialóg je základným prvkom európskeho sociálneho modelu. Umožňuje sociálnym partnerom (zástupcom zamestnávateľov a zamestnancov), aby aktívne prispievali k formovaniu európskej sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, a to aj prostredníctvom dohôd.

### PRÁVNÝ ZÁKLAD

Články 151 – 156 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ).

### CIELE

Podľa článku 151 ZFEÚ je podpora dialógu medzi sociálnymi partnermi uznaná za spoločný cieľ EÚ a členských štátov. Cieľom sociálneho dialógu je zlepšiť európske riadenie zapojením sociálnych partnerov do procesu rozhodovania a implementácie.

### DOSIAHNUTÉ VÝSLEDKY

#### A. Rozvoj (dvojstranného) sociálneho dialógu na úrovni EÚ

Podľa Rímskej zmluvy z roku 1957 je jednou z úloh Komisie podporovať úzku spoluprácu medzi členskými štátmi, pokiaľ ide o právo združovania sa a kolektívneho vyjednávania medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi. Toto ustanovenie sa však začalo uplatňovať až o desaťročia neskôr.

Cieľom procesu sociálneho dialógu z Val Duchesse, ktorý v roku 1985 inicioval predseda Komisie Jacques Delors, bolo zapojiť do fungovania vnútorného trhu sociálnych partnerov zastúpených Európskou konfederáciou odborových zväzov (ETUC), Úniou európskych priemyselných a zamestnávateľských konfederácií (UNICE) a Ústredím európskych štátnych podnikov (CEEP). Tento proces priniesol viacero spoločných vyhlásení o zamestnanosti, vzdelávaní a odbornej príprave a ďalších sociálnych otázkach.

V roku 1986 sa [Jednotným európskym aktom](#) (článok 118b) stanovil právny základ pre rozvoj sociálneho dialógu na úrovni Spoločenstva a začal sa formovať európsky sociálny dialóg, najprv vytvorením riadiaceho výboru, z ktorého sa v roku 1992 stal Výbor pre sociálny dialóg – hlavné fórum pre dvojstranný sociálny dialóg na európskej úrovni. Výbor pre sociálny dialóg sa stretáva tri až štyrikrát ročne.

V roku 1991 prijali organizácie UNICE (teraz BusinessEurope), ETUC a CEEP (teraz SGI Europe) spoločnú dohodu, ktorá obsahovala požiadavku, aby sa zaviedli povinné konzultácie so sociálnymi partnermi o právnych predpisoch v oblasti sociálnych vecí a aby sa sociálnym partnerom umožnilo rokovať o rámcových dohodách na európskej úrovni. Táto požiadavka bola uznaná v dohode o sociálnej politike pripojenej k Maastrichtskému protokolu o sociálnej politike, ktorá sociálnym partnerom zabezpečila ústavne uznanú úlohu v európskom legislatívnom procese.

Na vnútroštátnej úrovni bolo sociálnym partnerom umožnené vykonávať smernice prostredníctvom kolektívnej dohody.

Do [Amsterdamskej zmluvy](#) (1997) bola začlenená dohoda o sociálnej politike, čím sa vytvoril jednotný rámec pre sociálny dialóg v EÚ. Výsledkom tohto procesu pre všetky odvetvia boli rámcové dohody o rodičovskej dovolenke (1995), o práci na čiastočný úväzok (1997) a práci na dobu určitú (1999), ktoré boli vykonávané prostredníctvom smerníc Rady.

V [Lisabonskej zmluve](#) (2009) sa ešte viac vyzdvihla úloha sociálnych partnerov (článok 152 ZFEÚ), pričom sa zdôraznila potreba uľahčiť dialóg a zároveň rešpektovať ich autonómiu a rozmanitosť.

Po hospodárskej a finančnej kríze v roku 2008 sa sociálny dialóg dostal pod zvýšený tlak, pretože bol oslabený decentralizáciou, menším rozsahom kolektívneho vyjednávania a zasahovaním štátu do mzdovej politiky. Junckerova Komisia prijala opatrenia na riešenie tohto oslabenia a oznámila nový začiatok sociálneho dialógu na konferencii na vysokej úrovni v marci 2015, ako aj štvorstrannú dohodu, ktorú v júni 2016 podpísali sociálni partneri, Komisia a predsedníctvo Rady Európskej únie. Táto dohoda znovu potvrdzuje základnú úlohu európskeho sociálneho dialógu v procese tvorby politiky EÚ, a to aj v rámci európskeho semestra.

[Európsky pilier sociálnych práv \(EPSP\)](#) z roku 2017 tiež stanovuje rešpektovanie autonómie sociálnych partnerov a ich práva na kolektívne akcie a uznáva ich právo zapájať sa do tvorby a realizácie politík zamestnanosti a sociálnych politík, a to aj prostredníctvom kolektívnych dohôd. Komisia Ursuly von der Leyenovej opakovane potvrdila záväzok v oblasti sociálneho dialógu v oznámeniach, ako sú napríklad oznámenia o Európskej zelenej dohode a silnej sociálnej Európe pre spravodlivé transformácie, v ročnej stratégii udržateľného rastu a odporúčaníach pre jednotlivé krajiny, ako aj v rámci cieľov Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti. Komisia vo februári 2021 uverejnila správu ([správa A. Nahlesovej](#)) o posilnení sociálneho dialógu, ktorá bola podkladom pre akčný plán na vykonávanie EPSP predložený v marci 2021. V máji 2021 bola kľúčová úloha sociálneho dialógu zdôraznená v sociálnom záväzku z Porta (podpísanom Komisiou, Parlamentom a európskymi sociálnymi partnermi) a Portscom vyhlásení Európskej rady.

V súlade s akčným plánom na vykonávanie EPSP Komisia predložila usmernenia pre samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov s cieľom zabezpečiť, aby právo hospodárskej súťaže nestálo v ceste kolektívnym zmluvám pri zlepšovaní ich pracovných podmienok. Komisia okrem toho navrhla [odporúčanie Rady](#), v ktorom sa stanovuje, ako môžu členské štáty ďalej posilňovať sociálny dialóg a kolektívne vyjednanie na vnútroštátnej úrovni, a vydala [oznámenie](#) o posilnení a podpore sociálneho dialógu na úrovni EÚ.

[Smernica o primeraných minimálnych mzdách v EÚ](#) posilňuje využívanie kolektívneho vyjednávania pri stanovovaní miezd a vyžaduje od členských štátov, ktoré majú mieru pokrytia kolektívnym vyjednaním pod 80 %, aby prijali akčné plány, ktoré budú toto kolektívne vyjednanie podporovať.

## B. Úspechy sociálneho dialógu na úrovni EÚ

Podľa článku 154 ZFEÚ pred prijatím akýchkoľvek opatrení v oblasti sociálnej politiky Komisia musí viesť konzultácie so sociálnymi partnermi. Sociálni partneri sa potom môžu rozhodnúť, že dohodu namiesto toho prerokujú medzi sebou. Na rokovania majú deväť mesiacov a po tejto lehote môžu:

1. uzatvoriť dohodu a spoločne požiadať Komisiu, aby Rade navrhla prijať rozhodnutie o jej vykonávaní, alebo
2. uzatvoriť dohodu, ktorú potom sami vykonajú v súlade so svojimi vlastnými konkrétnymi postupmi a praxou a s postupmi a praxou členských štátov (tzv. dobrovoľné dohody alebo neskôr tzv. samostatné dohody), alebo
3. rozhodnúť, že nedokážu dospieť k dohode, a v tom prípade Komisia bude pokračovať v príprave predmetného návrhu.

Článok 153 ZFEÚ taktiež umožňuje členským štátom poveriť sociálnych partnerov vykonávaním rozhodnutia Rady o kolektívnej dohode podpísanej na európskej úrovni.

K výraznému rozvoju medziodvetvového sociálneho dialógu došlo po [rozhodnutí Komisie z roku 1998](#). Vznikli viaceré výbory v hlavných hospodárskych odvetviach, ktoré dosiahli významné výsledky. Boli uzavreté tri európske dohody, ktoré sa vykonávajú rozhodnutiami Rady, a to dohoda o organizácii pracovného času námorníkov (1998), dohoda o organizácii pracovného času mobilných pracovníkov v civilnom letectve (2000) a dohoda o niektorých aspektoch pracovných podmienok mobilných pracovníkov, ktorí vykonávajú interoperabilné cezhraničné služby v železničnom sektore (2005). [Zmluva o ochrane zdravia pracovníkov na základe správnej manipulácie s kryštalickým kremíkom a výrobkami s obsahom kryštalického kremíka](#), podpísaná v apríli 2006, bola prvou viacodvetvovou dohodou. Po nej nasledovali ďalšie odvetvové dohody vykonávané smernicami Rady: [dohoda o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vo vnútrozemskej vodnej doprave](#), [dohoda o ochrane zdravotníckych pracovníkov pred poraneniami a infekciami spôsobenými ostrými predmetmi](#), [dohoda v odvetví morského rybolovu a dohoda medzi sociálnymi partnermi v odvetví námornej dopravy](#).

V prípade iných dohôd sa však Komisia rozhodla nenavrhnúť rozhodnutie Rady.

Po predchádzajúcej neúspešnej žiadosti o rozhodnutie Rady, ktorým sa vykonáva dohoda o ochrane zdravia a bezpečnosti v odvetví kaderníckych služieb, proti ktorej niektoré členské štáty namietali, toto odvetvie v júni 2016 podpísalo novú európsku rámcovú dohodu na rovnakú tému a požiadalo o jej vykonávanie prostredníctvom rozhodnutia Rady. Komisia sa rozhodla, že pred predložením návrhu na rozhodnutie Rady uskutoční primerané posúdenie vplyvu. V otvorenom liste predsedovi Junckerovi sociálni partneri namietali proti použitiu postupu posúdenia vplyvu ako dôvodu na to, aby dohoda nebola postúpená Rade. Začiatkom roku 2018 Komisia informovala sociálnych partnerov, že nenavrhne rozhodnutie Rady a namiesto toho navrhla podporiť samostatné vykonávanie dohody prostredníctvom akčného plánu. Sociálni partneri súhlasili a v decembri 2019 sa sociálni partneri v odvetví kaderníckych služieb s Komisiou dohodli na súbore opatrení na podporu vykonávania dohody.

V marci 2018 Komisia informovala sociálnych partnerov ústrednej štátnej správy, že Rade nenavrhne, aby sa dohoda z roku 2015 o práve na informácie a konzultácie vykonávala prostredníctvom smernice ([2.3.6](#)). Po tom, ako Európska federácia odborových organizácií verejnej správy (EPSU) podnikla právne kroky, Súdny dvor Európskej únie 24. októbra 2019 rozhodol, že právo Komisie na iniciatívu ju oprávňuje rozhodnúť, či dohody so sociálnymi partnermi budú právne záväzné vo všetkých členských štátoch EÚ. EPSU sa proti rozhodnutiu neúspešne odvolala.

V súlade s druhou možnosťou uvedenou vyššie sa dohoda o práci na diaľku (2002) stala prvou dohodou, ktorá sa vykonáva ako samostatná dohoda. Po nej nasledovali ďalšie samostatné dohody o pracovnom strese a európskom preukaze pre rušňovodičov, ktorí vykonávajú interoperabilnú cezhraničnú službu (obe v roku 2004), obťažovaní a násilí na pracovisku (v roku 2007), inkluzívnych trhoch práce (v roku 2010), aktívnom starnutí a medzigeneračnom prístupe (v roku 2017) a digitalizácii (v roku 2020).

V iných prípadoch sa sociálnym partnerom nepodarilo dosiahnuť dohodu. Rokovania o rámcovej dohode o dočasnej agentúrnej práci sa skončili neúspechom v máji 2001. V marci 2002 Komisia navrhla smernicu založenú na konsenze sociálnych partnerov, ktorá bola [prijatá v roku 2008](#). Podobne, keď sociálni partneri vyslovili neochotu rokovať, Komisia v roku 2004 navrhla revíziu [smernice o pracovnom čase](#). Po tom, čo sa Parlamentu, Komisii a Rade v roku 2009 nepodarilo dosiahnuť dohodu, stroskotal v decembri 2012 ďalší proces rokovaní medzi európskymi sociálnymi partnermi, a to z dôvodu rozdielov v prístupe k pracovnej pohotovosti. V roku 2013 Komisia pokračovala v procese preskúmania a posúdenia vplyvu, pričom v roku 2015 uskutočnila verejnú konzultáciu a v roku 2017 uverejnila vykonávaciu správu, ako aj [výkladové oznámenie](#). Niektoré aspekty týkajúce sa pracovného času boli odvtedy zahrnuté do iných právnych aktov, ako je smernica o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom, smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach a zmenené nariadenie o čase jazdy.

## C. Tripartitný sociálny dialóg

Od začiatku európskej integrácie sa pokladalo za dôležité zapojiť do tvorby európskych právnych predpisov zainteresované strany z hospodárskej a sociálnej oblasti. Dôkazom je aj existencia Poradného výboru pre uhlie a oceľ a Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru. Od roku 2003 sa v záujme uľahčenia prebiehajúcich konzultácií stretávajú zástupcovia na vysokej úrovni úradujúceho predsedníctva Rady EÚ, dvoch následných predsedníctiev, Komisie a sociálnych partnerov na tripartitnom sociálnom samite pre rast a zamestnanosť. Zasadajú najmenej dvakrát ročne pred jarným a jesenným samitom Európskej rady.

Na samite sociálnych partnerov vo Val Duchesse v januári 2024 Komisia, belgické predsedníctvo Rady a európski sociálni partneri podpísali nové [Tripartitné vyhlásenie o prosperujúcom európskom sociálnom dialógu](#), ktorým sa obnovil záväzok účastníkov posilniť sociálny dialóg na úrovni EÚ. Okrem zamerania sa na nedostatok zručností a pracovnej sily a opätovného potvrdenia úlohy sociálnych partnerov sa vo vyhlásení stanovuje vytvorenie funkcie vyslanca pre európsky sociálny dialóg ako kontaktného miesta pre sociálnych partnerov a inicioval sa proces smerujúci k paktu pre sociálny dialóg, ktorý sa má ukončiť začiatkom roka 2025.

## ÚLOHA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

Parlament zastáva názor, že sociálny dialóg je zásadným prvkom tradícií členských štátov. Výbor EP pre zamestnanosť a sociálne veci často pozýva sociálnych partnerov na úrovni EÚ, aby vyjadrili svoj názor. Lisabonská zmluva zaviedla právo Parlamentu na informácie o plnení kolektívnych dohôd uzatvorených na úrovni Únie (článok 155 ZFEÚ) a o iniciatívach Komisie na podporu spolupráce medzi členskými štátmi (článok 156 ZFEÚ) vrátane otázok týkajúcich sa práva na združovanie a kolektívne vyjednávanie.

V [uznesení z marca 2014](#) a opätovne v [uznesení z februára 2017](#) Parlament vyzval na posilnenie úlohy sociálnych partnerov v novom procese správy hospodárskych záležitostí. V rovnakom duchu v [uznesení z apríla 2018](#) vyzval Komisiu a členské štáty, aby zintenzívnili konkrétnu podporu skutočného sociálneho dialógu, ktorý by išiel nad rámec obyčajných konzultácií. V apríli 2019 Parlament v [uzneseniach o smernici o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach](#) a [Európskom orgáne práce](#) opätovne zdôraznil, že by sa mala vždy rešpektovať autonómia sociálnych partnerov, ich funkcia ako zástupcov pracovníkov a zamestnávateľov a rozmanitosť vnútroštátnych systémov pracovnoprávných vzťahov. V [uznesení](#) z decembra 2021 tiež pripomenul zásadnú úlohu sociálnych partnerov a sociálneho dialógu. V danom uznesení Parlament vyzval Komisiu a členské štáty, aby sa spolu so sociálnymi partnermi zaviazali, že do roku 2030 dosiahnu 90-percentný rozsah kolektívneho vyjednávania.

Od vypuknutia krízy spôsobenej ochorením COVID-19 Parlament zdôrazňuje potrebu riadneho sociálneho dialógu na všetkých úrovniach s cieľom úspešne vykonávať Plán EÚ na obnovu. Príkladom je [uznesenie z októbra 2020](#) a [uznesenie z marca 2021](#). Tieto uznesenia kladú dôraz na to, že sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie sú rozhodujúcimi nástrojmi pre zamestnávateľov a odborové zväzy na zavedenie spravodlivých miezd a pracovných podmienok a že silné systémy kolektívneho vyjednávania zvyšujú odolnosť členských štátov v čase hospodárskej krízy. Parlament tiež opätovne potvrdil predchádzajúce výzvy na podporu budovania kapacít a väčšieho zapojenia sociálnych partnerov do európskeho semestra a vyzval na to, aby odporúčania pre jednotlivé krajiny v budúcnosti zahŕňali výsledky zapojenia sociálnych partnerov do mechanizmov stanovovania miezd. Navrhol, aby sa zväžili spravodlivé podmienky pre spoločnosti, ktoré majú prístup k verejným finančným prostriedkom, pričom by sa od nich malo vyžadovať, aby rešpektovali kolektívne vyjednávanie a účasť alebo spolurozhodovanie pracovníkov v rozhodovacích procesoch podniku.

V [uznesení z februára 2023 o európskych zamestnaneckých radách](#) Parlament zdôraznil, že treba posilniť európske zamestnanecké rady a ich schopnosť uplatňovať svoje práva na informácie a konzultácie, ako aj zvýšiť ich počet. Okrem toho zopakoval svoju výzvu Komisii, aby predložila návrh na revíziu [smernice o európskych zamestnaneckých radách z roku 2009](#) s cieľom objasniť jej ciele, vymedzenia a postupy a posilniť právo zástupcov zamestnancov na informácie a porady, najmä počas procesov reštrukturalizácie. Tento návrh bol [predložený v januári 2024](#) a v súčasnosti je predmetom rokovaní spoluzákonodarcov.

V [uznesení z júna 2023](#) Parlament vyzval členské štáty, aby preskúmali a zrušili všetky vnútroštátne právne predpisy, ktoré bránia kolektívnemu vyjednávaniu. Naliehavo žiadal Komisiu, aby presadzovala uplatňovanie sociálnej doložky v existujúcej smernici EÚ o verejnom obstarávaní. Zároveň apeloval na Komisiu a členské štáty, aby sa konzultácie so sociálnymi partnermi o ekologických otázkach a spravodlivej transformácii stali štandardnou praxou v rámci celého cyklu tvorby politiky.

Viac informácií o tejto téme nájdete na [webovom sídle Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci](#).

Samuel Goodger / Monika Makay  
05/2024