

SBORNÍK

# SOCIÁLNÍ DIALOG

dialog, jeho formy a dopady v novém světě práce



ČMKOS

# OBSAH

5	Sociální dialog, jeho formy a dopady v novém světě práce
13	Sociální dialog a současné výzvy
23	Výzvy a limity sociálního dialogu
27	Úrovně sociálního dialogu
31	Význam a podpora sociálního dialogu na evropské úrovni
37	Nový začátek pro evropský sociální dialog
43	Jak funguje evropský sociální dialog
64	Shrnutí
65	Literatura

# SOCIÁLNÍ DIALOG, JEHO FORMY A DOPADY V NOVÉM SVĚTĚ PRÁCE

Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS  
„§ 320a ZP 2021 – Agenturní zaměstnávání (AZ)  
v právní úpravě a praxi, potírání nelegálních forem AZ“,  
který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR  
prostřednictvím MPSV ČR.

© Českomoravská konfederace odborových svazů  
nám. Winstona Churchilla 2  
130 00 Praha 3

ISBN: 978-80-86809-34-2

sondy, s. r. o.  
Praha, červen 2021

JUDr. Jan Horecký, Ph.D.



ociální dialog. Pojem – termín – výraz, který se stále více a více stává součástí každodenních politických diskusí. Co si však pod sociálním dialogem představit nebývá vždy úplně jasné, stejně jako vnímání jeho výsledků, nástrojů, či forem.

Je sociální dialog vůbec důležitý? Má smysl se ním zabývat a lze jej nějak podporovat? A kdo jsou to sociální partneři a jaký je jejich význam? Otázky, které se zdají být nadnesené a příliš obecné. Odpovědi na ně však jsou extrémně důležité a významné pro formování společnosti a především naplňování cílů moderní evropské společnosti při podpoře sladování rodinného a pracovního života. Sociální dialog (včetně kolektivního

vyjednání) je vnímán jako základní nástroj v moderním světě práce, jak podchytit soudobý vývoj a požadavky trhu práce a jak dospět k prostředí důstojné a slušné práce.<sup>1</sup>

Stejně širokým pojmem, jako sociální dialog, je i vymezení definice *světa práce*.

S určitostí lze říci, že svět práce, stejně jako sociální dialog, nás obklopují v každodenní realitě. Projevují se v našem běžném bytí, ovlivňují naše životy. Ne nadarmo patří k hlavním atributům současného světa práce cíl dosahování důstojné mzdy a slušných pracovních podmínek. Mít možnost svobodné a nepodmíněné volby zaměstnání či uplatnění práva na práci (v české prostředí garantované již samotnou Listinou základních práv

<sup>1</sup> ILO, OECD. Building Trust in a Changing Worlds of Work. The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018. 2018. s. 16. Dostupné z: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_629764.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_629764.pdf)

a svobod v čl. 26), dosahování spravedlivé odměny za práci, bez ohledu na pohlaví, věk, rasu, státní příslušnost či původ apod. (garan- továno čl. 28 Listiny základních práv a svo- bod) a nebýt v práci sankcionován a negativně postižen z důvodu mateřství, rodičovství či z důvodu zdravotního stavu a věku a mít na trhu práce podmínky, které zohledňují pří- padné důvody snížení atraktivnosti zaměst- nance pro zaměstnavatele. Trh práce může být někdy vnímán jako prostor, kde se střetá- vá nabídka po práci s poptávkou po práci, tj. tržní prostředí, kde se obchoduje se specifi- kou komoditou (pozn.: odhlédneme od sku- tečnosti, že Mezinárodní organizace práce se již několikrát vyjádřila tím směrem, že práce není komoditou)<sup>2</sup>. Listina základních práv a svobod zavádí pravidla, podle kterých mají ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.

Slušný a důstojný trh práce respektu- je postavení a charakter fyzických osob. Respektuje rovněž sociální aspekty, před- ně soukromý život zaměstnanců. Sladování rodinného a pracovního života má zásadní význam v *novém* světě práce. Vlastní pracovní podmínky při výkonu závislé práce mají být v souladu nejen s principem flexicurity, ale předně i principem security.<sup>3</sup>

Pracovní právo musí zaměstnavateli dovolovat naplnění jeho dispoziční pravo- moci (projev organizační funkce pracovního práva)<sup>4</sup>, na druhou stranu ale nelze odhléd-nout od potřeby ochrany zaměstnance, resp.

naplnění ochranné funkce pracovního práva, jako základní nosné myšlenky celého práv- ního odvětví. Ať už připustíme, že práce (v našem případě *závislá práce*) je, či není, komoditou, důležité vždy bude, že závislá práce nemůže být vykonávána nikým jiným, než člověkem (zaměstnancem může být jen fyzická osoba – člověk).

Výkon závislé práce člověkem předsta- vuje specifikum celého pracovního práva v rámci právního řádu a podstaty zacílení všech právních norem. Pracovní právo fak- ticky neupravuje převážně jen majetkové vztahy, kdy ústředním cílem ochrany jsou majetková práva (jako v obecných závazcích podle občanského zákoníku – představme si např. sousedské vztahy a pŮtky o zaběh- nutou slepici, k sousedovi spadená jablka či zastínění zahrady nově postavenou stodolou pro ovečky), vyjádřena klasickým vztahem *má dáti – dal*, ale právě ochranu postavení fyzické osoby – zaměstnance – při výkonu závislé práce. Jednoduše nejde v pracovním právu předně o peníze, ale o člověka. Ochr- ana postavení zaměstnance patří k hlavním atributům celého pracovního práva. Nejpa- trněji lze vyzorovat v oblasti bezpečnos- ti a ochrany zdraví při práci, když ochrana zdraví zaměstnance (BOZP) patří k základ- ním nosným myšlenkám pracovního práva. Jedná o tzv. *tvrdé jádro* pracovního práva.<sup>5</sup>

Pracovní podmínky jsou ovlivňovány potřebami zaměstnavatele, prostředím a dal- šími faktory. Jakým způsobem jsou pracovní podmínky limitovány úmyslem zákonodárce vyplývá z řady právních předpisů, které oblast pracovního práva normují. Nadnárodní pra- meny (např. mezinárodní smlouvy a úmluvy,

např. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o právu svobodně se sdružovat a orga- nizovat, popř. Mezinárodní pakt o hospo- dářských a kulturních právech), stejně jako zákony (např. zákoník práce, zákon o zaměst- nanosti, zákon o služebním poměru příslušní- ků bezpečnostních sborů) a podzákoné před- pisy (např. pravidelně valorizované nařízení vlády o minimální mzdě a základních úrov- ních zaručené mzdy či řada vyhlásek upravu- jících právě oblast BOZP).

Právní předpisy však nejsou jedinými zdroji zákonných pracovních podmínek. Vlastní podmínky výkonu práce mohou navíc vyplývat z povahy pracovního poměru (popř. právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohody o provedení práce a dohody o pracov- ní činnosti), a předně z uplatnění autonomie vůle stran jejich účastníků, tj. smluvních stran – zaměstnance a zaměstnavatele. V pracovní smlouvě, popř. v jiných dohodách (např. doho- da o úpravě pracovní doby a sjednání kratší pracovní doby, lidově „půlúvazku“). Zákonod- árce v právních předpisech zohledňuje prvky jako dispoziční pravomoci zaměstnavatele, tak ochrany zaměstnance. Zaměstnavatel se zaměstnancem si je mohou podle svých před- stav blíže konkretizovat a přizpůsobit.

Organizační funkce pracovního práva vyjádřená v dispoziční pravomoci zaměstna- vatele dovoluje zaměstnavateli ovlivnit pod- bu pracovních podmínek tak, jak si předsta- vuje. A to i bez ohledu na názor zaměstnance. V případě, kdy se zaměstnavatel při uplatně- ní své vůle drží v zákonných mezích, může zaměstnancům organizovat práci i svým jed- nostranným projevem vůle. Pracovní právo nabízí zaměstnavateli řadu nástrojů, předně může využívat tzv. vnitřních předpisů. Vnitřní předpis umožňuje zaměstnavateli hromadnou úpravu pracovních podmínek všech, či blíže

vymezeného okruhu zaměstnanců (může se jednat např. o vnitřní předpis upravující pracovní dobu u zaměstnavatele, otázky odměňování apod.). Rovně může k naplnění svých představ vydávat pracovní řád<sup>6</sup>, jako zvláštní druh vnitřního předpisu, ve kterém blíže upravuje povinnosti zaměstnanců (např. způsob pohybu po pracovišti v návaznosti na BOZP – nošení ochranných pracovních pro- středků při vstupu na pracoviště).

Samotná podstata pracovního práva však už sama o obě vyjadřuje uvědomění si zvláš- tního charakteru závazkového vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, když se právě snaží zmíněnou ochrannou funkcí pracovního práva a základní zásadou pracovního práva vyrovnat fakticky nerovné postavení mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Z ust. § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce jedno- značně vyplývá, že nosnou zásadou pracov- ního práva je zásada právě ochrany slabšího postavení zaměstnance. Smysl a účel zákoníku práce a pracovněprávních předpisů vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, k nimž patří zejména *zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance*.

Vztah zaměstnance a zaměstnavatele může být rozmanitý. Pracovní podmínky různé. Ať se jedná o jakéhokoliv zaměstnance v jakémkoliv právním poměru, vždy platí, že zaměstnanec má být chráněn. Jak normování pracovních podmínek právními předpisy, tak normování pracovního podmínek dohodou smluvních stran, tak i normování pracov- ních podmínek samotným zaměstnavatelem, v základní úrovni nastavení faktických pod- mínek výkonu práce dostačuje. Zvláštností pracovního práva, a to i při respektování organizační funkce pracovního práva, však je právě možnost úpravy pracovních podmínek i za účasti třetího subjektu. Onen třetí subjekt představují zástupci zaměstnanců.

2 Declaration of Philadelphia (1944). Annex. Art. I. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRY\\_ID:2453907:NO#declaration](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRY_ID:2453907:NO#declaration)

3 Srov. ŠVEC, Marek. *Flexicurita pre 21. storočie - šance a riziká: kríza pracovného práva*. Bratislava: Veda, 2012. s. 7 a násl.

4 HORECKÝ, Jan. *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. s. 5.

5 HORECKÝ, Jan. BOZP - Tvrdé jádro pracovního práva (Occupational safety and health - hard core of labour law). In Jaroslav Stránský; Roman Zápeta; Teraze Antlová; Michal Blažek. *Pracovní právo 2018 náhrada nemajetkové újmy v pracov- nímu právu, ochrana zdraví při práci a aktuální otázky nemocenského pojištění*. Brno: Mararykova Univerzita, 2019. p. 66-77.

6 v některých případech je vydání vnitřního předpisu povinné, např. v oblasti školství

Účast zástupců zaměstnanců na utváření pracovních podmínek patří v demokratické moderní společnosti k základním atributům trhu práce a pracovního (pracovněprávního) prostředí. Právě zmíněnou participací zástupců zaměstnanců se postupně vracíme k úvodní myšlence a otázce a tématu předloženého textu. Účast zástupců zaměstnanců na utváření pracovních podmínek, tj. uplatnění tzv. participativních práv, představuje faktické naplnění pojmu *sociální dialog*. Přestože nenalezneme žádnou zákonnou definici sociálního dialogu, lze jím rozumět právě naplnění práva zaměstnanců na zatupování při utváření pracovních podmínek. Význam sociálního dialogu z pohledu jednotlivého zaměstnance a uplatňování jeho práv je nezanedbatelný. Přestože z pohledu zaměstnance není využití některého ze zástupců zaměstnanců povinné, jedná se o ideální možnost, jak se v podmínkách *faktické* nerovnosti stát důstojných a silným partnerem zaměstnavatele např. při vyjednávání mzdových podmínek či právě naplnění představ o sladování rodinného a pracovního života. Sociální dialog zaměstnancům nabízí zvýšenou míru ochrany.

Sociální dialog ztělesňuje naplnění ochranné funkce pracovního práva ve zvýšené kvalitě. Ze studií prováděných EUROFON-Dem vyplývají jasné závěry v návaznosti na účast zástupců zaměstnanců a kvalitní vedení sociálního dialogu. Z pravidelného šetření vyplývá, že podniky, ve kterých je sociální dialog silně zakotven a kde je sociálním dialogem součástí úpravy pracovních podmínek na pracovišti, dosahují lepších výsledků v oblasti výkonu a dobrých životních podmínek. Na pracovištích s fungujícím sociálním dialogem je také větší pravděpodobnost pravidelné a přímé účasti zaměstnanců, což ve výsledku způsobuje hmatatelné rozdíly.<sup>7</sup>

Následující řádky sborníku nejsou jen vyjádřením představ o sociálním dialogu autora. Jedná se především o soubor myšlenek, tezí a praktických příkladů, které jednoznačně význam sociálního dialogu potvrzují, a to bez ohledu na jeho místo, kde se realizuje, úroveň či typ zástupců zaměstnanců.

Sociální dialog jednoduše představuje ústřední a důležitý prostředek naplňování základních předpokladů existence pracovněprávního odvětví, ochrany zaměstnance a důstojných pracovních podmínek.

---

<sup>7</sup> EUROFOUND. European Company Survey 2019 - Workplace practices unlocking employee potential. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/flagship-report/2020/european-company-survey-2019-workplace-practices-unlocking-employee-potential>

# SOCIÁLNÍ DIALOG A SOUČASNÉ VÝZVY



Trh práce se vyvíjí. Vyvíjí se stejně jako společnost. Ani podmínky při výkonu závislé práce nemohou zůstat nedotčeny novými trendy i faktory, které ve společnosti objevují. Změny sociálních i politických situací se projeví v sociálním dialogu nejen v jeho samotném obsahu, ale i v případné podobě. V českých realitách, zkusme si např. představit podobu sociálního dialogu, jak byl veden, za vlády pravicových stran a výsledky sociálního dialogu v dnešní době. Úroveň jednání i výsledky diskusí jsou jasně odlišné, když

hmataelným důkazem může být např. výše minimální mzdy. Nařízení vlády o minimální mzdě se v historickém kontextu podařilo měnit, a prosazovat tak požadavky zaměstnanců zohledňující sociální aspekty, až v posledních letech. Prostřednictvím sociálního dialogu na národní úrovni docházelo v průběhu času k postupnému reflektování požadavků zástupců zaměstnanců (předně Českomoravské konfederace odborových svazů) a navyšování úrovně minimální mzdy od roku 2015 až do prakticky dvojnásobné úrovně.<sup>8</sup> Jde

<sup>8</sup> viz Přehled o vývoji částek minimální mzdy. MPSV. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>



o hmatatelné výsledky cílené politiky a kvalitně vedené práce Českomoravské konfederace odborových svazů a její opakující se agendy Konec levné práce. Agenda Konec levné práce se v souladu s programem ČMKOS stala nosnou činností odborového hnutí a vedení sociálního dialogu na národní úrovni. Již v roce 2015 vyjádřila ČMKOS jasný cíl – prostřednictvím sociálního dialogu dosáhnou slušných pracovních podmínek a důstojné práce, když vyhlásila organizaci manifestačního meetingu –

„ČMKOS chce podpořit a motivovat odboráře, kteří budou vyjednávat růst mezd pro rok 2016. Svolává proto 16. září do Prahy velký manifestační mítink odborů pod heslem „Konec levné práce v ČR“.

*Chce velmi důrazně nejen zaměstnavatelům, ale i široké veřejnosti dokázat, že mzdový vývoj v ČR začíná být vážným ekonomickým problémem.*

*Analýzy ČMKOS ukazují, že se Česká republika velmi nebezpečně vzdaluje úrovni mezd nejen vyspělých evropských zemí, ale máme už sedmé nejnižší mzdy v rámci celé EU.*

*Za 25 let jsme se dostali na úroveň 28 % německých mezd, přičemž zhruba 80 % zaměstnanců v ČR ani této úrovně nedosahuje.*

*Odbory nechtějí připustit, aby čeští zaměstnanci patřili mezi nejhůře placené v rámci EU. Neodpovídají tomu ani dosahované výsledky většiny firem, ani dosahovaná úroveň produktivity práce u nás.*

*ČMKOS chce obdobně, jako to činí rakouské či německé odbory, aktivizovat vyjednávací týmy kolektivních smluv před zahájením kolektivního vyjednávání.*

*Manifestační mítink 16. září by měl dát impulz k založení obdobné tradice i v ČR.*

*Pokud máte zájem zúčastnit se mítinku osobně, kontaktujte prosím váš odborový svaz v rámci ČMKOS, přes které je účast koordinována.“<sup>9</sup>*

Zachování úrovně slušné odměny za práci nadále patří k základním bodům vedení sociálního dialogu na národní úrovni, stejně jako v podnicích či prostředí evropském i celosvětovém. Agenda důstojné práce spojuje činnosti sociálních partnerů na všech úrovních, když se jako ústřední politika dostává i k hlavnímu programu činnosti Mezinárodní organizace práce.<sup>10</sup>

Sociální dialog nemůže zůstat imunní ani vůči soudobým turbulentním změnám na trhu práce. Dopady pandemie koronaviru COVID-19 na pracovní právo jsou neodmítkovatelné. Naplnění základního tvrdého jádra pracovního práva – BOZP, stejně jako naplnění základních povinností zaměstnance a zaměstnavatele (povinnost přidělovat práci a povinnost pracovat v rozvržené pracovní dobu), nebylo a není v době pandemie bez různých otázek. Význam sociálního dialogu zde exponenciálně roste. Než došlo k postupnému vytváření pracovních manuálů a pomůcek z pera MPSV<sup>11</sup>, ve kterých zaměstnavatelé i zaměstnanci hledali odpovědi na otázky spojené s překážkami v práci (zavřené podniky), nemožností dostavit se do zaměstnání (např. omezení pohybu), povinností nošení

roušek a povinností zaměstnavatele zaměstnance rouškami vybavit, popř. možných sankcí za nedodržování zákonných (a často nejasných) pravidel zaváděných opatřeními ministerstev, rostla role sociálního dialogu. Zaměstnavatelé společně se zástupci zaměstnanců byli nuceni hledat řešení, která odpovídala smyslu pracovních vztahů. Např. ČMKOS v té době odpovídala na řadu dotazů svých členů při potřebě narovnat podmínky týkajících se např. povinnosti účasti na očkování, poskytování náhrad apod..<sup>12</sup>

K výzvám současného podoby sociálního dialogu nepatří jen reakce na pandemii koronaviru COVID-19, ale stálá agenda zachování důstojných pracovních podmínek. Široce se však otevírá otázka, jakému okruhu osob (zaměstnanců), vlastně právo na vedení sociálního dialogu a čerpání z jeho výsledků svědčí. Otázkou se tak stává vymezení pojmů *zaměstnanec*, tj. kdo všechno může být, resp. má být, pod rozsah definice zaměstnance zahrnut. Nejedná se o otázku ledabylou, ba naopak. V současné době se stále více zdůrazňuje význam terciálního sektoru. Závislá práce a běžné zaměstnanecké vztahy jsou nahrazovány obchodněprávními či občanskoprávními poměry – typicky prostřednictvím subdávky, smluv o výkonu služeb, smluv o dílo apod., resp. se otevírají nůžky jinak běžnými činnostmi a novými formami výkonu závislé práce. Moderní trendy sociálního dialogu musí nacházet odpovědi, jak zacházet např. s osobami, které vykonávají práci výhradně z domu, osobami, kteří jsou řidiče v síti UBER apod.. Jak nahlížet na osoby, u kterých se sice lze domnívat, že jsou zaměstnanci, ale ne zcela naplňují definici závislé práce, resp. jedná-li se např. o tzv. *self-employed person*.

K výzvám sociálního dialogu lez přičítat i dopady průmyslové revoluce 0.4 a digitalizace práce. Nejde jen o samotnou povahu závislé práce, ale do popředí se dostávají i otázky forem působení zástupců zaměstnanců a i jejich formální povahy. Tradičním cestou k zastupování zájmů zaměstnanců představuje fyzická komunikace se zaměstnavatelem, působení zástupců zaměstnanců přímo u zaměstnavatele, kde mají nejen svoje sídlo a prostředí a prostředky k vedení sociálního dialogu, ale odkud pramení a pochází i samotní zástupci zaměstnanců (např. typicky na úrovni podnikového kolektivního vyjednávání odborová organizace, která je tvořena právě zaměstnanci zaměstnavatele a kdy i předseda odborové organizace, podobně jako další funkcionáři, jsou zaměstnání v podniku, kde k vyjednávání a zastupování zástupců zaměstnanců dochází). Jak však nahlížet na situace, kdy jsou zakládány odborové organizace, které u zaměstnavatele přímo nevznikají, ale ke kterým se zaměstnanci jen přidruží, a konečně jak nakládat s odborovými organizacemi, jejichž stěžejní činnosti jsou realizované toliko v elektronické podobě prostřednictvím dálkových způsobů komunikace a které se fakticky na pracovišti zaměstnavatele nikdy neobjeví. I to jsou zásadní otázky sociálního dialogu v novém světě práce.

K výzvám sociálního dialogu, bez ohledu na jeho úroveň, patří především zacílení na posilování členské základny a uznání sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání jako důležitého prostředku pro dosahování spravedlivé společnosti. Česká republika se obecně nevyznačuje příliš vysokým pokrytím zaměstnanců kolektivními smlouvami a ještě menší mírou odborového sdružování (členství

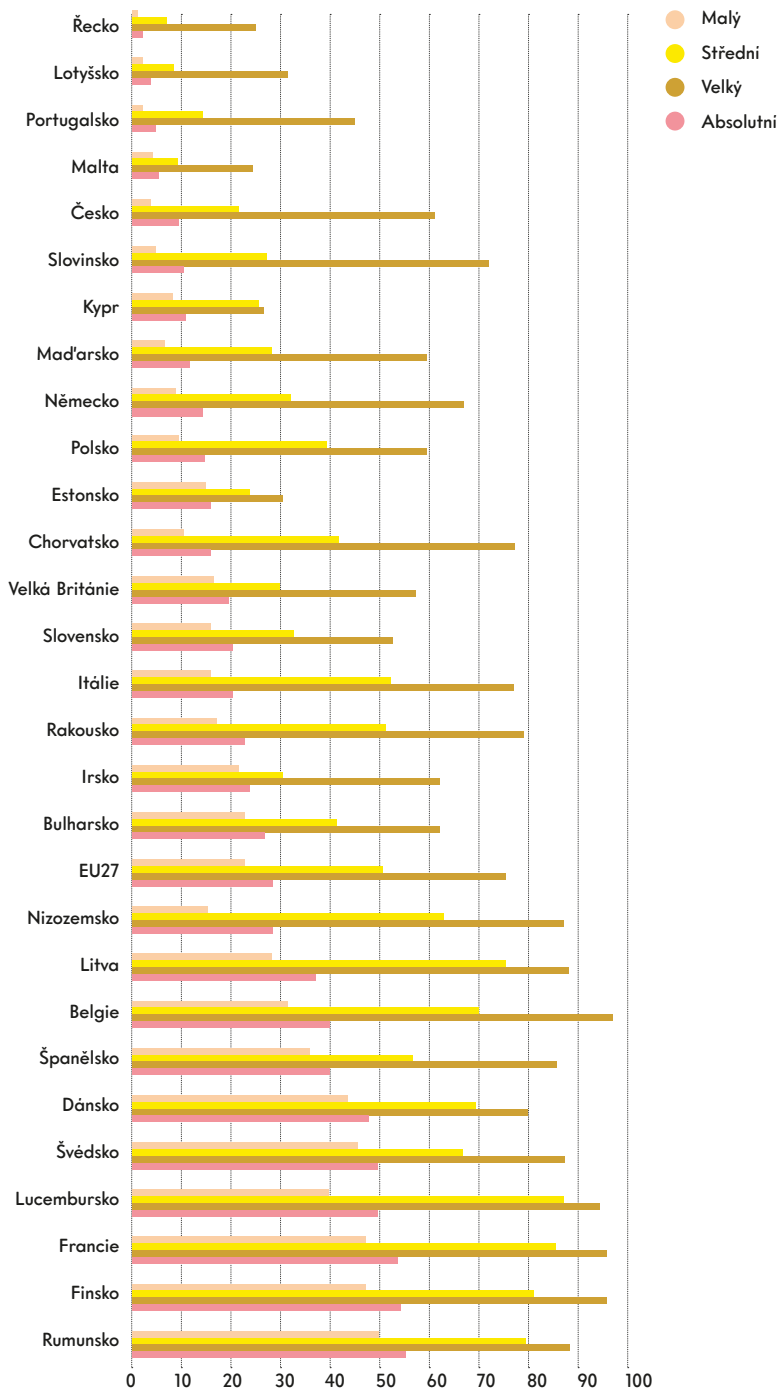
9 ČMKOS. Konec levné práce. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/219/konec-levne-prace-v-cr/12791>

10 viz HORECKÝ, Jan. 100 let od vzniku Mezinárodní organizace práce - důstojná práce. I. vyd. Praha: SONDY s.r.o., 2019. 30 s.

11 MPSV. Listina základních práv zaměstnance během epidemie koronaviru. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prava-zamestnancu>

12 ČMKOS. Doporučený postup zaměstnavatele při poskytování pracovního volna zaměstnanci k testování, očkování, případně k doprovodu rodinného příslušníka k očkování, v souvislosti s výskytem onemocnění COVID-19 způsobeného novým koronavirem SARS CoV-2. Dostupné z: [https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Doporuceny%20postup%20zamestnavatele%20pri%20testovani%20a%20ockovani%20zamestnancu\\_20210208083309.pdf](https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Doporuceny%20postup%20zamestnavatele%20pri%20testovani%20a%20ockovani%20zamestnancu_20210208083309.pdf)





v odborech se pohybuje kolem 10 procent zaměstnanců). Úroveň organizovanosti se mění nejen v souvislosti s vlastní funkčností odborové organizace, která u zaměstnavatele působí, ale taktéž v návaznosti na velikost podniku (viz graf straně 16).<sup>13</sup>

Jednu z výzev sociálního dialogu v novém světě práce proto lze bezesporu spatřovat v ztrátě členství v odborové organizaci a rozšíření odborového sdružení i do menších podniků.

Zásadní výzvou sociálního dialogu (patrná i na evropské úrovni) lze označit budování kapacit sociálních partnerů. Jedná se po uvědomění si situace a její nápravu s ohledem na ztrátu jak reprezentativnosti, tak vůbec existujících sociálních partnerů, a to jak zástupců zaměstnanců, tak zástupců zaměstnavatelů. V praxi se pak lze setkat i s případy, kdy není s kým sociální dialog vést a s kým uzavírat kolektivní smlouvy. Bez efektivního naplnění práva ke kolektivnímu vyjednávání se stává sociální dialog často bezzubým a nevyzpytatelným. V rámci budování kapacit třeba rozumět, vedle zvyšování míry členské základny, předně i vzdělávání a zvyšování profesionality zástupců zaměstnanců. V praxi se zmíněný aspekt – výzva – projevuje předně v lidském faktoru, jako limitu sociálního dialogu. Schopnost vést sociální dialog, rozumět obsahu práva ke kolektivnímu vyjednávání, chápat jeho smysl i limity, je nedílnou součástí efektivního vedení sociálního dialogu a předpokladem pro dosahování sociálního smíru.

Nový svět práce s sebou přináší i nové technologie, požadavky a různé aspekty výkonu práce. Na ně musí reagovat i odborové hnutí a sociální dialog. Nelze jen nečinně přihlížet společenskému vývoji. Je třeba jej vnímat a přizpůsobit se mu, resp. jakoukoliv výzvu a změnu vnímat jako příležitost.

Mezi možné výzvy sociálního dialogu, které je třeba řešit i v moderním světě práce, lze, a to i z pohledu mezinárodního, zařadit několik základních bodů. Může se jednat např. o

- limity spočívající v malé odborové organizovanosti (nízká participace zaměstnanců)
- omezení sociálního dialogu
  - na úrovni tripartitních jednání
  - na úrovni odvětvového kolektivního vyjednávání
- nízké pokrytí kolektivními smlouvami a snahu o navyšování působnosti kolektivních smluv
- omezení autonomie sociálních partnerů
- neexistence sociálního partnera (není s kým vyjednávat)
- nedostatek důvěry mezi sociálními partnery
- přílišná dominantní role státu
- komplikace při extenzi kolektivních smluv
- mezery v reprezentativnosti z důvodu nových forem práce a změn na trhu práce, apod.

Limity spočívající v malé odborové organizovanosti patří k základním negativním jevům, se kterými je třeba se v novém světě práce konstruktivně a efektivně popasovat. Míra odborové organizovanosti bývá často přímo úměrná mandátu a síle zástupce zaměstnanců pro realizaci jejich činnosti. Česká republika se řadí k zemím, kde míra odborového členství konstantně klesá. Jedná se sice o celoevropský trend, tím se však nelze utěšovat a v případné při argumentovat. Odborová organizovanost na úrovně cca 10% není nikterak oslnivá. Pravdou je, že úroveň odborové organizovanosti ještě nedosahuje míry např. Estonska, které patří k státům s nejnižší mírou, současně

13 EUROFOUND AND CEDEFOP (2020), *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg*, s. 113

jsm však na hony vzdálení úrovni Švédské či Německé.<sup>14</sup>

Nutnost zacílení na nábor nových členů a posílení tak reprezentativnosti a mandátu pro vyjednávání o pracovních podmínkách vyplývá představuje nedílnou součástí programu Českomoravské konfederace odborových svazů, jako ústředního zástupce zaměstnanců, když v programu činnost na dok 2018 až 2020 připouští, že si jako jednu ze svých priorit uvědomuje nutnost oslovování mladých zaměstnanců, případně mladých lidí, kteří se na vstup do zaměstnání připravují, a posilování členské základny odborů prostřednictvím získávání nových členů z jejich řad. V souladu s článkem IX programu<sup>15</sup> klade důraz na propagaci odborové činnosti a prodávání příkladů dobré praxe, což by mělo vést k nárůstu odborové organizovanosti.

Výzvou pro naplnění potenciálu sociálního dialogu bezesporu je i odstranění komplikace spočívající v neexistenci sociálního partnera příslušného ke kolektivnímu vyjednávání. Ačkoliv na podnikové úrovni může odborová organizace působit, na odvětvové úrovni se může partnera nedostávat. Neefektivní režim sektorového kolektivního vyjednávání představuje bariéru sociálního dialogu, se kterou se lze setkat ve více státech (např. Bulharsko, Chorvatsko, Estonsko, Řecko či Malta, Českou republiku nevyjímaje). Např. v Bulharsku není kolektivní vyjednávání na odvětvové úrovni ani předpokládáno v právním řádu. Chorvatský odvětvový sociální dialog pak trpí nedostatečně vyvinutou úrovní bipartitního sociálního dialogu a roztržštěním odborového hnutí.<sup>16</sup> Z praxe zaznamenané Českomoravskou konfederací odborových

svazů je patrné, že problém se s odvětvovým kolektivním vyjednáváním není cizí ani českému prostředí. Bohužel se v praxi lze setkat s odmítavým postojem zaměstnavatelů směrem k účasti na odvětvové úrovni sociálního dialogu. Přestože český zákoník práce předvídá existenci kolektivních smluv a přestože je kolektivní vyjednávání na sektorové/odvětvové úrovni podporováno jako i na evropské úrovni (např. prostřednictvím evropského sociálního sektorového dialogu a vytváření specializovaných výborů – viz níže) a přestože odvětvový sociální dialog patří k hlavním cílům podpory a realizace zajišťování participativních práv (jak plyne z akčního plánu Evropské odborové konfederace), je rozsah uzavřených kolektivních smluv vyššího stupně (odvětvové kolektivní vyjednávání) poměrně strohý. Ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí pak vyplývá nemilý fakt, že kolektivní smlouva vyššího stupně s rozšířenou působností se pro rok 2021 vyskytuje prakticky jen v oblasti zemědělství<sup>17</sup>. Jde o nemilou skutečnost. Přestože sektorový sociální dialog má na úrovni Evropské unie podporu, přestože i z programu Evropské odborové organizace jednoznačně podpora odvětvového kolektivního vyjednávání vyplývá, nedosahuje vysoké efektivity. Evropská odborová organizace v Akčním plánu stanoví priority, mezi které sektorový sociální dialog přímo řadí. Zejména v mzdové politice má odvětvový sociální dialog svůj nezanedbatelný význam. Jde o velmi významný nástroj pro implementaci na základě solidarity vystavěné mzdové politiky. Odvětvové kolektivní vyjednávání by mělo být podporováno, nebo společně s národním garancí mzdových podmínek představuje

14 Srov. OECD, Trade union Dataset. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>

15 Program ČMKOS 2018-2022. Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Program%20CMKOS%202018-2022\\_20200323114105.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Program%20CMKOS%202018-2022_20200323114105.pdf)

16 Eurofound (2020), *Capacity building for effective social dialogue in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, s. 28.

17 Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro dalšího zaměstnavatele. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/kolektivni-smlouvy-vysiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele>



základní nástroj a jistotu v boji se sociálním dumpingem a rozšiřováním překérních pracovních podmínek.<sup>18</sup>

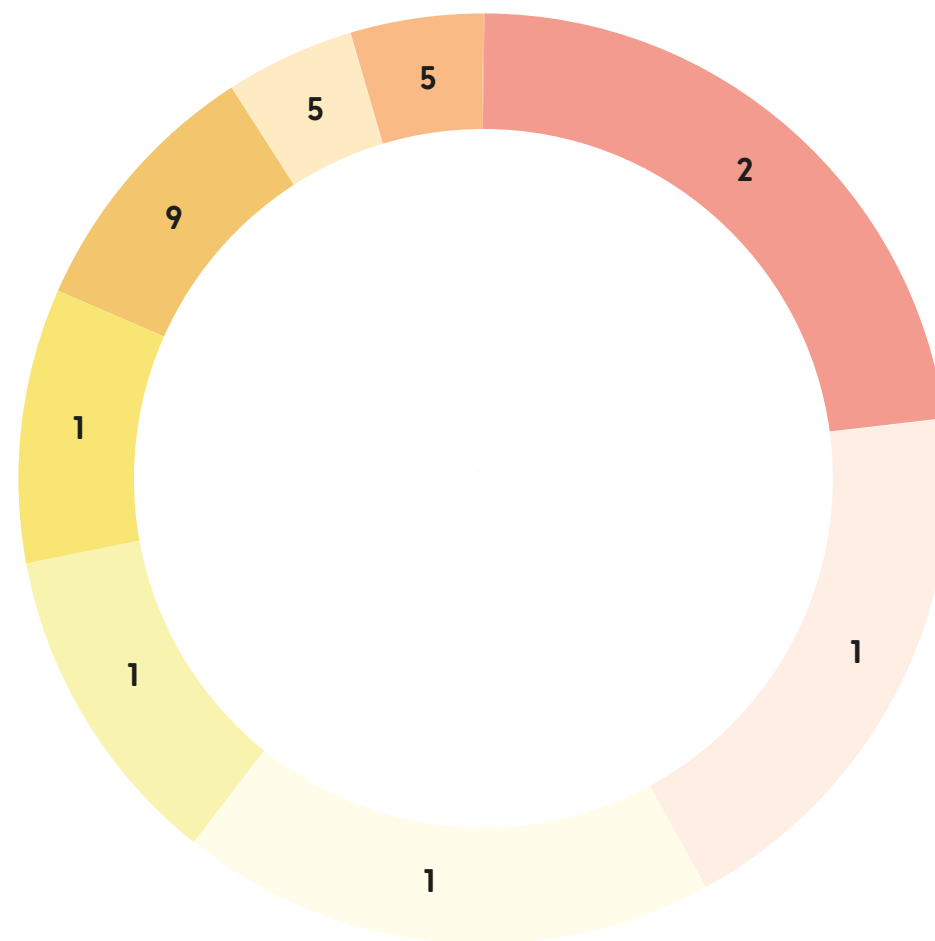
Konkrétní výzva, se kterou Českomoravská konfederace odborových svazů zápolí a prostřednictvím dlouhodobých debat a aktivit vůči Ministerstvu práce a sociálních věcí se snaží řešit představuje pluralita zástupců zaměstnanců, předně kolektivních smluv. V mezinárodním měřítku je patrné, že sociální dialog neprobíhá vždy jen prostřednictvím jednoho zástupce zaměstnanců, ale že národní právní řády dovolují existenci nejen několika různých forem zástupců zaměstnanců, ale rovněž současně několika stejných forem (např. dvou odborových organizací). Následující graf (2019) ukazuje intenzitu zastupování zaměstnanců v různých formách a podobách.<sup>19</sup>

Pluralita zástupců zaměstnanců si zaslouží komplexní řešení. Český právní pořádek např. umožňuje koexistenci více zástupců zaměstnanců u zaměstnavatele současně, bez ohledu na jejich formy. Komplikace však s sebou přináší fakt, že v případě realizace participativních práv zákoník práce uspokojivě neřeší, jak s případnou pluralitou zacházet. V případě práva na informace a projednání ukládá zaměstnavateli povinnosti informovat a projednávat záležitosti se zástupcem zaměstnanců, neurčí-li zaměstnanec, který není členem žádné odborové organizace, jinak, který má nejvyšší počet zaměstnanců. U člena odborové organizace musí zaměstnavatel jednat vůči oné konkrétní odborové organizaci. Bludný kořenem se však stává úprava týkající se kolektivního vyjednávání, podle které je k uzavření kolektivní smlouvy zaměstnavatel povinen jednat se všemi odborovými organizacemi, které vůči němu jednájí ve vzájemně

shodě, nedomluví-li se jinak. Nastíněná situace s sebou však přináší momentálně jednu z největších výzev nového světa práce, a to otázku, jak danou situaci uspokojivě vyřešit. V případě, když by se totiž odborové organizace nedomluvily na společném postupu, není zaměstnavatel oprávněn uzavírat kolektivní smlouvu s žádnou (byť sebepředstavitivnější) odborovou organizací. Nabízí se tak prostor pro sabotování kolektivního vyjednávání vytvářením tzv. žluťáckých odborových organizací.<sup>20</sup> Příkladem bránění efektivnímu kolektivnímu vyjednávání může být např. situace v České poště, kde v důsledku plurality a vzájemného nesouladu všech odborových organizací nelze kolektivní smlouvu uzavřít a kdy hromadně zlepšené pracovní podmínky zaměstnavatel zaměstnancům zavádí ne kolektivní smlouvou, ale vnitřním předpisem. Bariéra v efektivním sociálním dialogu je tak vytvářena přímo zákonným rámcem.

Výzev sociálního dialogu v novém světě práce lze, pochopitelně, v praxi případně identifikovat více. Nejen ty zde vypočtené. Vždy je třeba se s nimi popasovat tak, aby sociální dialog a svět práce dosahovali výsledku v podobě důstojných a slušných pracovních podmínek.

## STRUKTURA ZASTOUPENÍ ZAMĚSTNANCŮ (%)



- Pouze podniková rada
- Zastoupení pouze neodborových zaměstnanců
- Pouze delegace odborů
- Delegace odborů, podniková rada a jiné
- Delegace odborů a jiné
- Delegace odborů a podniková rada
- Pouze jiné příznačné pro danou zemi
- Podniková rada a jiné

<sup>18</sup> Bod 133 Akčního plánu EOK n2019-2023. Dostupné z: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-08/CES-14e%20Congre%CC%80s-Action%20Programme-UK-02.pdf>

<sup>19</sup> EUROFOUND AND CEDEFOP (2020), *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg*. s. 114

<sup>20</sup> Blíže viz např. HORECKÝ, Jan. „Žluťácké“ odbory, co s nimi? In Milníky práva v stredoúroúpskom priestore 2012. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012. s. 196 – 202.

# VÝZVY A LIMITY SOCIÁLNÍHO DIALOGU



ociální dialog v novém světě práce patří k důležitým nástrojům utváření spravedlivého pracovního prostředí. Výzvy sociálního dialogu mohou být často spatřovány i v jeho limitech. Co lze limity sociálního dialogu vnímat? Pokud si představíme sociální dialog jako vzájemnou komunikaci zástupců zaměstnanců a zaměstnavatele o pracovních podmínkách zaměstnanců, musí být v právním státě nutně jako jeden z limitů vnímán právní rámec sociálního dialogu. Pod právním rámcem sociálního dialogu si lze představit zákonné limity – možnosti – případného vyjednávání a komunikace. Jednoduše řečeno lze právní limity chápat jako zákonný prosto pro jednání sociálních

partnerů. K právním limitům může patřit např. zákonný rozsah projednací a informační povinnosti zaměstnavatele (o čem všem musí zástupce zaměstnanců informovat, např. předpokládaný hospodářských růst, hromadné změny pracovní doby, úprava vnitřních mzdových předpisů), resp. zákonná minima a maxima, která nejsou pro sociální partnery podkročitelná ani překročitelná (příkladem právního limitu kolektivního vyjednávání může být např. úroveň minimální mzdy, kterou nelze ani v kolektivní smlouvě se souhlasem odborové organizace snížit pod zákonnou úroveň; resp. max. rozsah stanovené týdenní pracovní doby). Právní limity však mohou představovat



i právní mezery, tj. situace, které nejsou právně dostatečně řešeny. Mezi právní mezeru lze řadit např. již zmiňované řešení plurality odborových organizací (jak z toho ven?), nebo sankční nepostižitelnost neplnění povinnosti zaměstnavatele ke kolektivnímu vyjednávání (věcná a smysluplná reakce na podnět- zaslání návrhu kolektivní smlouvy). Podle českého právního řádu se nedostává sankcí, které by vůči zaměstnavateli, který se brání kolektivně vyjednat obstrukčním chováním např. tak, že stále vrací a posílá jemně upravené návrhy, mohly být uplatněny. Povinnosti ke kolektivnímu vyjednávání se tak stává jakou si dobrovolnou aktivitou zaměstnavatele. Právní rámec v návaznosti na výzvy otevírá řadu otázek, který by bylo vhodné vyřešit. K praktickým záležitostem se kromě zmíněných důsledků plurality odborových organizací a prakticky nulové sankce za měření součinnosti při kolektivním vyjednávání může řadit např. i hodnocení překážky v práci z důvodu výkonu úkonu v obecném zájmu, tj. plnění činností odborového funkcionáře. Zákoníku práce zejména s ohledem na náhradu výdělků uvádí, že by měla zástupci zaměstnanců náležet i náhrada výdělků v případě, kdy vykonává činnosti zástupce zaměstnanců předvídané v zákoníku práce. Objevují se však praktické spory, jaké činnosti zákonodárce myslí. Často se sklouzává k užšímu výkladu směrem k povinnostem, které jsou explicitně konkretizovány (např. projednání škodní události či kolektivní vyjednávání). Nabízí se však i širší výklad – pokud zákoník práce předvídá činnosti zastupování zaměstnanců či jejich informování, může být např. tvorba Facebookových stránek odborové organizace, na kterých se objeví upoutávka na odbory pořádanou aktivitu pro děti, resp. informace a průměrném výdělků u zaměstnavatele, plněním zákonných povinností, se kterým zákoník práce spojuje vznik nároku náhrady ušlého výdělků, či ne? Jedná se krucióální otázku s ohledem na výkon sociálního dialogu.

Právní faktor – limit kolektivního vyjednávání často bývá spojen s limitem ekonomickým. Sociální dialog má obecně vést k zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců. Měl by být prostředkem zajištění harmonického pracovního prostředí, měl by reflektovat sladování a rodinného života zaměstnanců a měl by vést k vytvoření sociálního smíru. Jenže, v případě ekonomického limitu sociálního dialogu zde vždy vystupuje nějaká souvislost s penězi. Ekonomický limit sociálního dialogu úzce souvisí možným cílem komunikace – tj. dosažení sociálně ekonomického optima. Výzvou sociálního dialogu v novém světě práce může být na straně zástupců zaměstnanců např. uvědomění si, že na ekonomickém hřbitově ráj nepostavíme, a že požadavky zaměstnanců musí být vždy relevantní a z pohledu finančního zajištění zaměstnavatelem i reálné. Jednoduše řečeno, je třeba zvážit ekonomický dopad požadavků odborových funkcionářů.

Posledním, ne však nedůležitým limitem sociálního dialogu se i v novém světě práce stává člověk. Lze hovořit o tzv. osobní faktoru sociálního dialogu. Osobní rámec sociálního dialogu zohledňuje jak fyzickou podstatu zaměstnavatele, tak zástupců zaměstnanců. Přestože není osobní rámec limitovaný souhrnem právních norem – právní rámec, ani finančními aspekty (ekonomický faktor). Osobní rámec existenčně souvisí s agendou budování kapacity. Cílí se předně na vzdělávání, a to ve všech, nejen věcných, oblastech. I přes vynikající právní znalost, i přes plnou peněženku, může se stát, že se sociální partneři nedohodnou, to vše na základě osobní nevraživosti a antipatií. Osobní rámec sociálního dialogu není možné v žádném případě přehlížet.

# ÚROVNĚ SOCIÁLNÍHO DIALOGU



ociální dialog jako komunikace vedená mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem, popřípadě jejich zástupci, o všech otázkách pracovních podmínek (v souvislosti se sladováním rodinného a pracovního života, zajištění bezpečných pracovních podmínek, zajištění spravedlivé odměny apod.) není omezen jen na jednu úroveň, na naopak. V současné době lze identifikovat několik úrovní sociálního dialogu, které se vzájemně propojují, provazují, ale současně jsou schopny existovat relativně odděleně a samostatně.

Z pohledu definování úrovní sociálního dialogu lze rozlišit

- podniková úroveň
- odvětvová/sektorová úroveň
- národní úroveň
- nadnárodní/evropská/celosvětová úroveň sociálního dialogu

Nejadresněji lze pocítovat dopady podnikové úrovně sociálního dialogu. Jedná se především o řešení a komunikaci o otázkách, které jsou



součástí každodenního života zaměstnanců a které se jich dotýkají osobně, přímo a konkrétně. Může se jednat např. o projednávání výše náhrady škody způsobené zaměstnancem, řešení výpovědi odborového funkcionáře či kolektivní vyjednávání a uzavření kolektivní smlouvy, která bude garantovat více týdnů dovolené, než jak vyplývá ze zákona. Podnikový sociální dialog se dotýká podniku a zaměstnanců v nich. Vedle toho odvětvový – sektorový sociální dialog již představuje vyšší úroveň komunikace, neboť výsledek sociálního dialogu dopadá a je schopen ovlivnit širší okruh zaměstnanců a zaměstnavatelů. Uzavřené dohody o podpoře vzdělávání v určitých oborech (potřebné pro zaměstnavatele – fabriky), popř., kolektivní smlouvy vyššího stupně, mají většinou obecnější obsah, působnost však širší – i mimo podnik. Zvláštností kolektivní smlouvy vyššího stupně je její potenciál k zavazování i zaměstnavatelů, kteří nejsou součástí ani jedné smluvní strany (prostřednictvím vlastního členství nebo členství zaměstnanců – odborářů). Jedná se o tzv. extenzí kolektivní smlouvy, kdy lze prostřednictvím vyhlášení Ministerstva práce a sociálních věcí a v návaznosti na žádost smluvních stran, znění odvětvové kolektivní smlouvy rozšířit i na další zaměstnavatele z oboru (ať chtějí, či ne). Výzvou v dané oblasti určitě je hledání a podpora sociálního partnerství, neboť se lze setkat se situacemi, kdy domnělý sociální partner na jednání nemá zájem a prakticky ani sociálním partnerem není (jde o agendu hledání smluvního partnera).

Národní úroveň sociálního dialogu reprezentuje tzv. Tripartita. Jednání mezi národními zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelů, Ministerstev v prostředí Rady hospodářské a sociální dohody.<sup>21</sup> Cílem národního sociálního dialogu je využití možnosti zástupců zaměstnanců účastnit se centrálního vytváření

právního rámce výkonu závislé práce, když v komunikaci s příslušným vládním představitelem a ministerstvem dochází k jednání o centrální úprava pracovních a sociálních podmínek (obsahem jednání Tripartit jsou často návrhy změny právních předpisů, např. valorizace minimální mzdy). Jednání národních sociálních partnerů propojuje Tripartita s nadnárodními politikami.

Rada hospodářské a sociální dohody ČR (dále „RHSD ČR“) působí, dle schváleného statutu, jako společný dobrovolný, dohadovací a iniciativní orgán vlády, odborů a zaměstnavatelů pro tripartitní vyjednávání, se sídlem na Úřadu vlády ČR, s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. Vývojem od roku 1999 tripartita hraje stále významnější roli a v současnosti patří mezi stabilní koordinační, informační a organizačně metodický prvek sociálního dialogu v ČR. Svoji úrovní, strukturou a vykazovanou činností patří mezi uznávané instituce sociálního dialogu i v mezinárodním měřítku. Vzájemná jednání a konzultace sociálních partnerů jsou jedním z charakteristických rysů Evropského sociálního modelu. Požadavek konzultací sociálních partnerů je obsažen v řadě směrnic, doporučení a akčních plánů EU. Sociální partneři se stávají hlavními garanty aplikace principů EU, zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rovných příležitostí, práva na konzultace atd.

Na mezinárodní úrovni spolupracuje Sekretariát RHSD ČR se svými zahraničními partnery, zejména s jednotlivými členskými zeměmi EU, dále, v globální rovině, s EHSV (Evropským hospodářským a sociálním výborem), Evropskou komisí, AICESIS (Mezinárodní asociací hospodářských a sociálních rad a obdobných institucí) a své zastoupení má i v CESlinku (kontaktní, konzultační a informační pracoviště EK a EHSV).

Důkazem úspěšnosti činnosti tripartity je mezinárodně uznávaný fakt dlouhodobého udržení sociálního smíru, což mělo a má, velký význam na stabilitu a rozvoj hospodářství v České republice.

Tripartita představuje vhodný prostředek (prostředí) k vedení dialogu s ostatními hráči na trhu práce. Pravidelná setkávání a diskuse jsou základem dobře fungující společnosti. Výzvou pro sociální partnery určitě může být udržení národního sociálního dialogu v činnosti a v efektivní podobě. Nutné je, aby vláda, jako nositel povinnosti případného provedení dohod, na sociální partnery nahlížela opravdu jako na relevantní partnery, nikoliv na nutné zlo.

Od Tripartity a jednání na nejvyšší národní úrovni se sociální dialog posouvá k úrovni nadnárodní. Zde hraje významnou roli nejen sociální dialog celosvětový (např. na půdě mezinárodní organizace práce), ale i evropský. Celosvětový sociální dialog je veden především v rámci činnosti Mezinárodní organizace práce a na jejich pravidelných sezeních při realizaci Mezinárodní konference práce. Mezinárodní organizace práce vnímá sociální dialog (včetně kolektivního vyjednávání) jako důležitý prostředek pro snižování sociálního napětí nejen v době krize ale i za vytváření politik, které budou vyhovovat členským státům. Sociální dialog je silným základem pro vytvoření závazku zaměstnavatelů a zaměstnanců k společné činnosti s vládou k naplňování opatření směřujících proti krizi (např. v návaznosti na pandemii COVID-19) a udržení obnovitelnosti. Za velmi důležitý a podpůrný prvek vnímá inspekci práce. Mezinárodní organizace práce mimo jiné tenduje k posílení respektu mechanismů sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, budování závazku zaměstnavatelů a pracovníků ke společné akci s vládami je nezbytné k vytvoření pevného

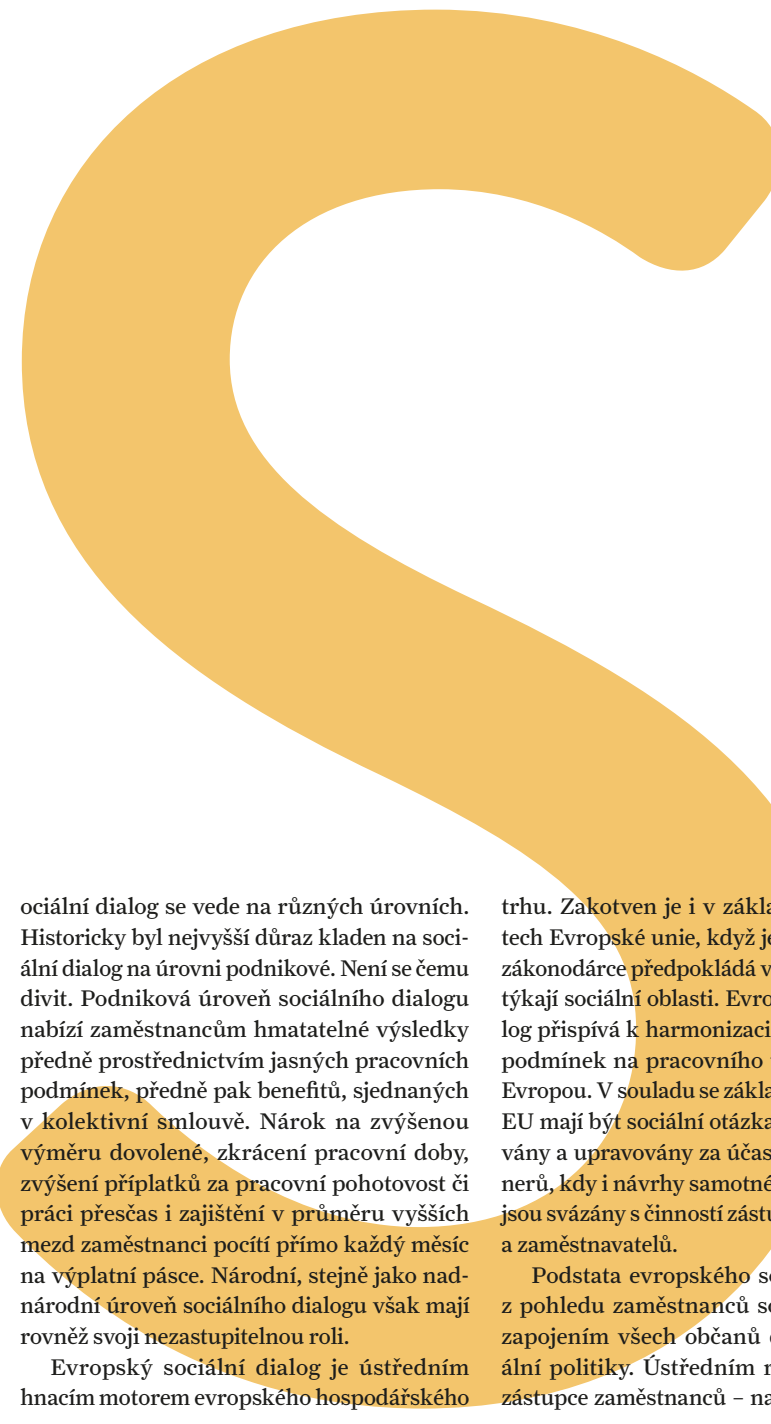
základu sociálního dialogu jako zásadního nástroje pro vzbuzení důvěry. Posílení kapacit správy a inspekci práce jsou důležité prvky inkluzivních opatření v oblasti ochrany pracovníků, sociálního zabezpečení, politik trhu práce a sociálního dialogu. Činnost mezinárodní organizace práce ústí ve vydávání úmluv a doporučení, která jsou významná pro naplnění cílů sociálního dialogu – spravedlivého a slušného pracovního prostředí.<sup>22</sup>

V moderním světě práce jsou jednotlivými úrovněmi spojené různé výzvy. Společným jmenovatelem může být posílení kapacit sociálního dialogu (předně profesionalita a odborové členství). Z pohledu moderního světa práce se ústřední výzvy na nadnárodní úrovni zaměřují do oblasti evropského sociálního dialogu.

21 Rada hospodářské a sociální dohody – tripartita. Dostupné z <https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>:

22 Přehled úmluv MOP uvádí na svých stránkách MPSV. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluvy-mop>

# VÝZNAM A PODPORA SOCIÁLNÍHO DIALOGU NA EVROPSKÉ ÚROVNI



ociální dialog se vede na různých úrovních. Historicky byl nejvyšší důraz kladen na sociální dialog na úrovni podnikové. Není se čemu divit. Podniková úroveň sociálního dialogu nabízí zaměstnancům hmatatelné výsledky předně prostřednictvím jasných pracovních podmínek, předně pak benefitů, sjednaných v kolektivní smlouvě. Nárok na zvýšenou výměru dovolené, zkrácení pracovní doby, zvýšení příplatků za pracovní pohotovost či práci přesčas i zajištění v průměru vyšších mezd zaměstnanci pocítí přímo každý měsíc na výplatní pásce. Národní, stejně jako nadnárodní úroveň sociálního dialogu však mají rovněž svoji nezastupitelnou roli.

Evropský sociální dialog je ústředním hnacím motorem evropského hospodářského

trhu. Zakotven je i v základních dokumentech Evropské unie, když jej přímo evropský zákonodárce předpokládá v otázkách, které se týkají sociální oblasti. Evropský sociální dialog přispívá k harmonizaci světa práce, resp. podmínek na pracovního trhu napříč celou Evropou. V souladu se základními dokumenty EU mají být sociální otázka prioritně debatována a upravována za účasti sociálních partnerů, kdy i návrhy samotné Evropské komise jsou svázány s činností zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Podstata evropského sociálního dialogu z pohledu zaměstnanců souvisí s aktivním zapojením všech občanů do utváření sociální politiky. Ústředním reprezentantem – zástupce zaměstnanců – na Evropské úrovni

Lze vnímat Evropskou odborovou organizaci, která reprezentuje více jak 45 miliónů členů<sup>23</sup>. Činnost a význam Evropské odborové organizace vyplývá z nosné myšlenky, že v kolektivu je síla.

Speaking with a single voice on behalf of European workers for a stronger say in EU decision-making.

Sdružování v Evropské odborové organizaci přináší prospěch pro všechny zaměstnance. Evropská odborová organizace reprezentuje hlasy zaměstnanců napříč evropských pracovním trhem a má sílu ovlivňovat rozhodovací procesy v rámci EU. Prostřednictvím Evropské odborové organizace hlas zaměstnanců nezanikne a vyrovnává tak na hospodářském trhu hlas kapitálu.

Podstata sociálního dialogu na evropské úrovni, předně reprezentováním zájmů zaměstnanců, se projevuje i v politické rovině. Novodobé cíle sociálního dialogu vyjadřuje Evropská odborová organizace nejen ve svém programu další činnosti na rok 2019 a násl., ale rovněž např. v souvislosti s volbami do Evropského parlamentu. Evropská odborová organizace si uvědomuje význam Evropského parlamentu pro prosazování důstojné práce s vhodných pracovních podmínek a pro podporu sociálního dialogu. Otázky, se kterými by se měl Evropský parlament (stejně jako sociální partneři) zabývat, shrnuje např. v programu pro Volby do Evropského parlamentu a výzvě vůči zaměstnancům, odborářům i všem aktivním občanům v souvislosti s účastí ve volbách.

Priority vedoucí k nastolení vhodné úrovně trhu práce a důstojných pracovních podmínek ve svém programu pro Volby do Evropského

parlamentu shrnuje, když za zásadní se označuje právě podpora sociálního dialogu na všech úrovních, podpora kolektivního vyjednávání a činnosti zástupců zaměstnanců, vytvoření vhodného prostředí pro odborové aktivity a zohlednění podmínek *gig* ekonomiky. Do programu Evropská odborová konfederace zahrnuje i stěžejní otázky, které jsou oněmi současnými výzvami, tj. jako podporu sociálního dialogu a odstraňování překážek jeho vedení, tak předně i zacílení na širší okruh osob, než je klasických zaměstnanců. Stranou pozornosti sociální ochrany nesmí zůstat ani osoby samostatně výdělečně činné (zejména tzv. zastřené OSVČ), stejně jako ekonomicky závislé OSVČ, zaměstnanci v platformových zaměstnáních či domácí zaměstnanci. Evropská odborová organizace nejen prostřednictvím evropských voleb vyvíjí tlak na sociální partnery a Evropský parlament za účelem dosažení harmonického a spravedlivého pracovního prostředí a vytvoření lepšího místa pro život. Z programu Evropské odborové organizace pro Volby do Evropského parlamentu 2019<sup>24</sup> pro budoucí zacílení sociálního dialogu vyplývá, že

3. Pro dosažení férovější Evropy a více demokracie je zásadní silnější a více rozšířené kolektivní vyjednávání – vyjednávání mezi odbory a zaměstnavateli – sociální dialog a participace zaměstnanců ve všech zemích EU.
4. EOK vyzývá všechny odboráře, odborářky a všechny ostatní, aby šli k evropským volbám a aby volili strany a kandidáty, kteří podpoří naše odborové požadavky a přispějí k lepšímu životu žen, mužů, mladých i starších lidí v Evropě.

## KRIZE ZANECHALA HLUBOKÉ ŠRÁMY

5. Krize zanechala na pracujících hluboké šrámy. Mzdy mnoha zaměstnanců jsou dnes nižší než před deseti lety. Veřejné služby byly osekány a práva pracujících zredukována. Pomalé ekonomické oživení a klesající nezaměstnanost zatím velkému množství pracujících mnoho dobrého nepřineslo.
6. Pracující lidé jsou pochopitelně zklamáni. Narůstající nerovnost, nedostatek jistých, dobře placených pracovních míst, neregulovaná globalizace, chybějící spravedlivý a koordinovaný přístup EU k migraci a ke klimatickým změnám – to vše vytvořilo nejistotu a strach. Evropská unie čelí odporu kvůli úsporným opatřením a deregulaci, které krizi pro zaměstnance, důchodce a mladé lidi ještě zhoršily. To se projevilo v nárůstu nacionalismu, protievropských a krajně pravicových sil.

## SPRAVEDLIVĚJŠÍ EVROPU PRO ZAMĚSTNANCE

7. Změna je možná. Evropa může být tahounem sociálního pokroku. Nacionalismus nenabízí řešení problémů, kterým dnes čelíme: monopolizace moci a vyhýbání se daním nadnárodních společností, nízké mzdy a chudoba, klimatické změny, znečištění nebo terorismus. EU a členské státy společně mají sílu zajistit, abychom všichni získali spravedlivý podíl na bohatství, které pomáháme vytvořit.
8. EOK velmi silně tlačila lídry EU k tomu, aby změnila svoji politiku a již nyní vidíme určitá zlepšení. Po silném tlaku odborů vytvořila EU nový investiční plán, přijala 'evropský pilíř sociálních práv', předložila návrhy legislativy pro lepší pracovní podmínky a učinila pokrok směrem

k udržitelné ekonomice. To jsou důležité změny, i když ne dostatečné, a EU musí jít mnohem dále – k nové 'společenské smlouvě', která nabídne všem občanům férovější a spravedlivější společnost reálných příležitostí pro všechny.

## DEMOKRACIE

9. Demokracie je ohrožena extremisty – v EU, na jejích hranicích a za nimi. EOK vyzývá EU k akcím na ochranu demokracie a demokratických principů, odborových práv, práven, na ochranu právního státu, k nulové toleranci nenávistných projevů, ke zlepšení demokratické participace a k ochraně práva lidí, odborů a občanské společnosti prosazovat v kampaních veřejný zájem.
10. Demokracie nekončí volbami. Musí zahrnovat jak reálné zapojování do politického rozhodování, tak demokratickou participaci ve společnosti a na pracovišti. Národní vlády musí skončit s obviňováním EU ze špatných rozhodnutí, které tyto vlády zavedly mimo rámec evropských rozhodovacích procesů.
11. Silný sociální dialog a účinné kolektivní vyjednávání, zejména na odvětvové úrovni, jsou základními nástroji ekonomické a sociální demokracie. Je nutné posílit právo zaměstnanců na informace, konzultace a participaci při změnách v práci, a to i prostřednictvím evropských rad zaměstnanců.
12. EU musí vložit Protokol o sociálním progresu do Smluv EU a dát tak sociálním právům přednost před ekonomickými svobodami.

23 ETUC Dostupné z: <https://www.etuc.org/en>

24 Spravedlivější Evropa pro zaměstnance – program EOK pro eurovolby 2019. Dostupné z: <https://www.tripartita.cz/spravedlivejsi-evropa-pro-zamestnance-program-eok-pro-eurovolby-2019/>

## KVALITNÍ PRACOVNÍ MÍSTA A VYŠŠÍ PLATY

13. Evropa potřebuje nové ekonomické politiky k posílení růstu, který prospěje všem, ne jen několika. Je nutné zavést progresivní a udržitelné ekonomické reformy, učinit 'Semestr' ekonomické politiky EU férový a sociálnější, nastartovat veřejné a soukromé investice, vytvořit nástroje na ochranu pracujících před ekonomickou krizí a ekonomickými šoky. Reformy rozpočtu EU, měnové unie a ekonomického rozhodování musí zajistit, aby sociální spravedlnost šla ruku v ruce s konkurenceschopností.
14. Férovější a progresivní daňové systémy jsou nutné k přerozdělení bohatství, financování veřejných služeb a sociální ochrany, a k řešení sociálních problémů způsobených globalizací, dekarbonizací a digitalizací. Účinné daňové systémy musí bránit daňovým únikům a vyhýbání se daním a musí danit podniky adekvátně a rovně.
15. Všichni pracující lidé v Evropě si zaslouží růst platů. Jen tak lze řešit mzdové nerovnosti a posílit udržitelný růst a konkurenceschopnost. Sociální spravedlnost a narůstající nerovnosti je třeba řešit lepší distribucí bohatství a pozitivní mzdovou konvergencí. Je nepřijatelné, aby zisky a produktivita nebyly redistribuovány zaměstnancům, kteří je vytvořili, zejména v zemích s nízkými mzdami a v zemích, které jsou postiženy masivním odlivem mozků, což přispívá k rozčarování z Evropské unie. Práce stejné hodnoty by měla být placena stejně v celé Evropě, mezi jednotlivými sektory a stejně pro muže a ženy.
16. Řešením – pro zvýšení mezd a dosažení lepší životní úrovně a práce pro všechny - je kolektivní vyjednávání: vyjednávání mezi zaměstnavateli a odbory o férových

mzdách a pracovních podmínkách, především na odvětvové úrovni, a to v každém sektoru a každé zemi. To vyžaduje, aby EU a národní legislativy posílily kapacity a sílu sociálních partnerů a umožnily tak vyjednávání kolektivních smluv a jejich uplatňování, a rozšíření jejich pokrytí.

## SPRAVEDLIVÝ PŘECHOD

17. Současný přechod na nízkouhlíkovou a digitální ekonomiku musí být řízen tak, aby nikdo nezůstal opomenut. Potřebujeme novou průmyslovou politiku EU pro vytvoření nových pracovních míst a příležitostí a k zajištění toho, aby podniková a konkurenční legislativa neměla přednost před právy zaměstnanců, odborů a sociálními právy. Více demokracie při práci také napomůže dosáhnout změny, která bude sociálně spravedlivá.
18. To znamená předvídaní změn a pomoc pracujícím, jejichž pracovní místa budou kvůli dekarbonizaci, digitalizaci, automatizaci a globalizaci zrušena nebo zásadně změněna. Zaměstnanci musejí mít slovo v tom, jak se pracovní místa mění, a v případě, že jejich pracovní místa budou ohrožena, musejí mít silnou podporu prostřednictvím veřejných a soukromých investic, sociálního dialogu, kolektivního vyjednávání a adekvátních vzdělávacích politik.
19. To znamená zajistit, aby všichni pracující v nestandardních a prekérních formách zaměstnání, v platformách, gig ekonomice i v tradičnějších sektorech, včetně OSVČ, měli důstojný plat, rovný přístup k adekvátní sociální ochraně a stejná práva jako ostatní zaměstnanci, včetně práva vstoupit do odborů a kolektivně vyjednávat.

## SOCIÁLNÍ SPRAVEDLNOST

20. EU musí zrekonstruovat svůj sociální model plnou implementací 'evropského pilíře sociálních práv' na evropské i na národní úrovni. To musí zahrnovat právo na kvalitní vzdělání a celoživotní učení, BOZP, férové pracovní podmínky, férové mzdy, jistou zaměstnanost, genderovou rovnost, rovnováhu mezi pracovním a osobním životem a na kvalitní veřejné služby. Přístup k adekvátním systémům sociální ochrany, férovým důchodům, bydlení a sociálním službám musí být zajištěn všem a s ohledem na odvody a příspěvky rovně. To vše je třeba provádět prostřednictvím zapojení zaměstnanců a odborů na všech úrovních.
21. Migrace musí být řízena tak, aby byla chráněna lidská práva, aby se se všemi zacházelo v práci i mimo ni stejně, a aby skončilo vykořisťování. V celé Evropě musíme společně pracovat na integraci a začlenění migrantů ve prospěch všech. Musí být zajištěna férová mobilita pro celou EU a zaměstnance z třetích zemí. Boj proti sociálnímu dumpingu musí být prioritou.
22. Obchod a globalizační politiky EU musí být férovější a musejí klást větší důraz na sociální práva, nejen sloužit zájmům nadnárodních společností. EU musí pomoci implementovat Cíle udržitelného rozvoje OSN – včetně důstojné práce, odstranění chudoby, nižších nerovností a genderové rovnosti – v Evropě i ve zbytku světa, a to musí utvářet všechny politiky EU – 'domácí' a mezinárodní.
23. EU by měla pracovat na posílení globálních závazků v oblasti mezinárodní spolupráce včetně prosazování demokracie v OSN a MOP a učinit další mezinárodní

orgány demokratičtějšími a prosazovat sociální spravedlnost.

# NOVÝ ZAČÁTEK PRO EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ DIALOG



priority evropského sociálního dialogu obecně vyplývají z agendy, kterou se mohou sociální partneři na evropské úrovni zabývat. Přestože je sociální dialog vnímán jako hlavní hnací motor a parametr pro utváření harmonického evropského (jak sociálního, tak tržního a ekonomického) prostředí. V průběhu času se však faktické vnímáním podstaty evropského sociálního dialogu jakoby vytrácelo. V návaznosti na uvědomění si nutného restartu přistoupili evropští sociální partneři, Evropská komise a předsednictvím Rady Evropské unie k důležitému kroku, když v roce 2016 jednoznačně vyjádřili podporu sociálnímu dialogu a jeho důležitosti. Výsledkem činnosti a jednání sociálních partnerů (Evropská komise, Evropské

středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného ekonomického zájmu CEEP, Evropská odborová konfederace, BUSINESSEUROPE, Evropské sdružení řemesel a malých a středních podniků UEAPME, Rada Evropské unie) bylo vyhlášení agendy Nový začátek pro sociální dialog. Společné prohlášení bylo reakcí na konferenci k novému začátku pro sociální dialog vyhlášené na tehdejšího předsedy Evropské komise Jean-Claude Junckera. Ve stručnosti lze hlavní cíle aktivit plynoucích z agendy Nového začátku pro sociální dialog vnímat v

— užším zapojení sociálních partnerů v rámci evropského semestru



- kladení většího důrazu na budování kapacit národních sociálních partnerů (*capacity building*)
- zahrnutí a zintenzivnění zapojení sociálních partnerů do tvorby politik a právních předpisů Evropské unie (prostředek k legislativnímu sladování a harmonizaci pracovních podmínek)
- zdůraznění vazby mezi dohodami sociálních partnerů a programem pro zlepšování právního rámce evropského (hospodářského) trhu<sup>25</sup>

Agenda Nový začátek pro sociální dialog trefně popisuje důležitost sociálního dialogu i jeho výzvy pro nadcházející období (stejně jako formu), když celé znění ujednání je podstatně pro další nalézání cest, řešení, přístupů i forem vedení a podpory sociálního dialogu a ve své podstatě zlepšování pracovních podmínek, sociální spravedlnosti a dosahování důstojného a slušného života.

## NOVÝ ZAČÁTEK PRO SOCIÁLNÍ DIALOG<sup>26</sup>

Podpora sociálního dialogu je uznána ve Smlouvě o fungování Evropské unie jakožto společný cíl Unie a členských států. S přihlédnutím k různorodosti vnitrostátních systémů Unie uznává a podporuje úlohu sociálních partnerů na své úrovni a usnadňuje mezi nimi dialog, přičemž uznává jejich samostatnost.

Komise zahájila na konferenci na vysoké úrovni dne 5. března 2015 iniciativu týkající se Nového začátku pro sociální dialog. Na této konferenci na vysoké úrovni se sociální

partneři a Komise dohodli, že cílem nového začátku pro sociální dialog by mělo být výraznější zapojení sociálních partnerů do evropského semestru, větší důraz na budování kapacit vnitrostátních sociálních partnerů, intenzivnější zapojení sociálních partnerů do tvorby politik a právních předpisů EU a jasnější vztah mezi dohodami sociálních partnerů a programem zlepšování právní úpravy.

Signatáři vítají zásadní úlohu evropského sociálního dialogu coby významného prvku tvorby politiky zaměstnanosti a sociální politiky na úrovni EU, a vítají proto posílení sociálního dialogu. V této souvislosti

**1.** se evropští sociální partneři dohodli, že se zaměří na tyto oblasti činnosti: evropští sociální partneři na meziodvětvové úrovni:

**a)** budou přispívat k posílení trojstranné sociální vrcholné schůzky a makroekonomického dialogu;

**b)** budou provádět opatření dohodnutá v jejich samostatném pracovním programu 2015– 2017 zaměřeném na zlepšení výsledků v oblasti budování kapacit a provádění. Toto úsilí bude podle potřeby zahrnovat opatření na podporu členů, jak bylo dohodnuto v rámci nově zřízené podskupiny Výboru pro sociální dialog, která je pověřena posouzením provádění unijních nástrojů sociálního dialogu a návazných opatření;

**c)** mají v úmyslu provést v letech 2016 až 2018 společný projekt, který mimo jiné zahrnuje:

**i.** vypracování analytické zprávy s cílem podpořit využívání Evropského sociálního fondu (ESF) sociálními partnery na vnitrostátní úrovni;

**ii.** uspořádání dvou seminářů věnovaných výměně zkušeností a posílení úlohy sociálních partnerů v procesu evropského semestru;

**iii.** uspořádání semináře o digitalizaci, jehož cílem bude shromáždit příslušné informace;

**d)** budou i nadále zdokonalovat koordinaci mezi jednotlivými organizacemi na meziodvětvové a odvětvové úrovni. Jednotlivé organizace by v rámci této koordinace měly vzájemně respektovat svou samostatnost a umožnit konstruktivní a včasné přispívání k procesu tvorby politik;

**e)** budou na začátku vyjednávání informovat Komisi o všech rámcových dohodách a akčních rámcích;

**f)** budou na začátku vyjednávání informovat Radu o rámcových dohodách, v jejichž případě se dohodly, že požádají o provedení rozhodnutím Rady;

**g)** uspořádají na začátku vyjednávání samostatných rámcových dohod nebo akčních rámců seminář, jehož cílem bude shromáždit příslušné informace.

Evropští sociální partneři na meziodvětvové úrovni a v jednotlivých odvětvích:

**a)** budou i nadále zapojovat své členy do společných a samostatných akcí a projektů v oblasti budování kapacit zaměřených na:

**i.** podporu meziodvětvového a odvětvového sociálního dialogu, včetně jejich výsledků na všech úrovních;

**ii.** zajištění provádění jejich samostatných rámcových dohod ve všech členských státech (v souladu s čl. 155 odst. 2 SFEU). Podpora poskytovaná na provádění těchto dohod by mohla mít různé formy. Mimo jiné by se mohlo jednat o ad hoc opatření unijních sociálních partnerů s cílem zajistit provádění v členských státech; činnosti v oblasti budování kapacit; výměnu osvědčených postupů mezi vnitrostátními sociálními partnery;

**b)** budou pokračovat v úsilí a posuzovat potřebu dalších opatření v rámci svých příslušných sociálních dialogů s cílem oslovit spřízněné subjekty v dosud nezapojených členských státech, zlepšit členství a reprezentativnost odborových svazů i organizací zaměstnavatelů a zajistit dostatečnou kapacitu pro uzavírání dohod s odpovídajícím mandátem;

**c)** zavazují se zveřejnit znění veškerých dohod, v jejichž případě sociální partneři požádají Komisi, aby předložila návrh na provádění rozhodnutím Rady.

**2.** Komise bude usilovat o to, aby:

**a)** podporovala a zlepšovala sociální dialog v duchu článku 154 SFEU;

**b)** zapojovala sociální partnery do tvorby politik a právních předpisů na úrovni Unie, například prostřednictvím konzultací se sociálními partnery Unie ohledně klíčových iniciativ, které jsou součástí jejího pracovního programu a nespádají do oblasti působnosti článků 153 a 154 SFEU, avšak

<sup>25</sup> Vice- President Dombrovskis and Commissioner Thyssen sign joint statement 'new start for social dialogue'. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2562>

<sup>26</sup> New start for social dialogue. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15328&langId=en>



mohou mít značný dopad na sociální situaci a zaměstnanost;

**c)** posílila zapojení sociálních partnerů na úrovni Unie do správy ekonomických záležitostí a do evropského semestru;

**d)** v souladu s programem zlepšování právní úpravy a se zohledněním specifík dohod sociálních partnerů:

**i.** poskytovala sociálním partnerům během vyjednávání těchto dohod podporu, včetně technických a právních informací, pokud o ně požádají, a

**ii.** nadále posuzovala reprezentativnost sociálních partnerů Unie, mimo jiné na základě analýz prováděných prostřednictvím studií reprezentativnosti vypracovaných nadací Eurofound;

**e)** posoudila, zda využívání evropských strukturálních a investičních fondů, zejména Evropského sociálního fondu, a dalších relevantních položek rozpočtu EU může přispět k posílení kapacity vnitrostátních sociálních partnerů tím, že se bude podporovat sociální dialog a budování kapacit;

**f)** vybízela k prosazování rozvoje poznatků o sociálním dialogu a podporovala budování kapacit prostřednictvím vzájemného učení a určování a výměn osvědčených postupů.

**3.** Předsednictví Rady Evropské unie připomíná, že v závěrech Rady nazvaných Nový začátek pro silný sociální dialog, které byly přijaty dne 16. června 2016, se členské státy vyzývají, aby přijaly nezbytná opatření za účelem:

**a)** užšího zapojení sociálních partnerů do koncipování a provádění příslušných

reform a politik v souladu s vnitrostátními postupy;

**b)** podpory lepšího fungování a účinnosti sociálního dialogu na vnitrostátní úrovni, který napomáhá kolektivnímu vyjednávání a vytváří náležitý prostor pro jednání sociálních partnerů. S ohledem na vnitrostátní postupy v oblasti pracovněprávních vztahů je třeba v této souvislosti zapojit zejména národní vlády a sociální partnery, kteří budou jednat o tom, jak tento dialog vést a zajistit přitom jasné rozdělení pravomocí a vzájemný respekt, při současném respektování samostatnosti jednotlivých stran, a dosáhnou v tomto směru dohody;

**c)** prosazování budování a posilování kapacit sociálních partnerů prostřednictvím různých forem podpory, včetně právních a technických odborných znalostí. Tento postup je třeba zajistit na všech příslušných úrovních, a to v závislosti na potřebách jednotlivých zemí a sociálních partnerů, mimo jiné k tomu, aby se stali řádnými a reprezentativními organizacemi;

**d)** zajištění včasného a smysluplného zapojení vnitrostátních sociálních partnerů při plném respektování vnitrostátních postupů, mimo jiné i v rámci celého evropského semestru, s cílem přispět k úspěšnému provádění doporučení pro jednotlivé země;

**e)** poskytování informací a poradenství o dopadech dohod sjednaných sociálními partnery na úrovni Unie a o praktických aspektech jejich provedení ve vnitrostátním právu pro členské státy, včetně právních a technických informací, a to v případech, kdy to bude považováno za vhodné a relevantní a při plném respektování samostatnosti sociálních partnerů a na jejich žádost.

Stanovisko Nový začátek pro sociální dialog jednoznačně podtrhuje pochopení sociálního dialogu a jeho fundamentální roli při utváření evropské politiky. Jde o signifikantní komponentu evropského politického smýšlení. Zdůrazňuje základní oblasti a nutné aktivity, které musí být naplněny, aby evropský sociální dialog dosahoval svých možností. Jednoznačným cílem celé agendy je podpora sociálního dialogu jak na národní, tak na nadnárodní – evropské úrovni.

# JAK FUNGUJE EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ DIALOG



Podstata evropského sociálního dialogu spočívá stejně, jako podstata národního, odvětvového či podnikového sociálního dialogu v zájmu dosahování sociálního smíru a dosahování lepších pracovních podmínek. Z pohledu zaměstnanců a zástupců zaměstnanců má být prostřednictvím sociálního dialogu dosaženo představy důstojné práce a prioritně slušné mzdy, bezpečných pracovních podmínek a sladění rodinného a pracovního života. Funkční sociální dialog na jakékoli úrovni vyžaduje dostatečnou reflexi jak ze strany sociálních partnerů mezi sebou, tak i ze strany států a předně jejich potenciálních beneficiářů. Zaměstnanci (stejně jako zaměstnavatelé

– např. v souvislosti s odstraňováním možného negativního vlivu zavedeného sociálním dumpingem rozdílných mzdových úrovní) mohou těžit se sociálního dialogu na evropské úrovni tehdy, bude-li dostatečně naplňovat svůj potenciál. Nový začátek pro sociální dialog má k efektivitě sociálního dialogu přispět. Realizace sociálního dialogu by však měla probíhat i bez zmíněné iniciativy (Nový začátek pro sociální dialog), ale vyplývá již ze základních dokumentů Evropské unie.

Evropský sociální dialog ovlivňuje a působí na podmínky výkonu práce prostřednictvím rámcových dohod i účasti na vytváření směrnic (a dalších legislativních nástrojů) Evropské

unie. Podstata účasti sociálních partnerů tkví v aktivním přístupu k řešení otázek v sociální oblasti v návaznosti na základními dokumenty EU předvídaným postavením zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů jako nezbytných účastníků tvorby evropské regulace trhu práce. Sociální partneři se v několika fázích účastní přijímání normativních aktů řešících sociální otázky. Evropský sociální dialog reflektuje prakticky obdobné výzvy jako sociální dialog na národní i podnikové úrovni. Pochopitelně se prioritně zabývá obecnějšími otázkami, jako např. generální úrovni pracovních podmínek mladistvých i zvláštních skupin zaměstnanců. Nejaktuálnějším příkladem může být např. první fáze konzultace sociálních partnerů na základě článku 154 Smlouvy o fungování Evropské unie ohledně možných akcí podchycujících výzvy spojené s pracovními podmínkami platformových zaměstnanců<sup>27</sup>, popř. druhá fáze konzultace sociálních partnerů ohledně možných akcí dotýkajících se podmínek férové minimální mzdy<sup>28</sup> apod.

Potřeba vedení sociálního dialogu má v určitém charakteru svoji regulaci. Jde o vymezení okruhu účastníků. V případě evropského sociálního dialogu nejsou dopady možné plurality zástupců zaměstnanců tolik tršakavým tématem a otázkou k řešení v budoucnu jako v případě podnikové i odvětvové úrovně v České republice (otázka tzv. plurality odborových organizací). Režim respektovaných sociálních partnerů však vychází z parametrů daných Smlouvou. Jednoduše, i u sociálních partnerů se vyžaduje určitá reprezentativnost. Naplnění kritéria reprezentativnosti má zajistit proporcionalitu a efektivitu sociálního dialogu v provázanosti na národní trhy práce. Podstata kritéria reprezentativnosti spočívá v nutnosti organizace, která

chce být akceptována jako sociální partner na evropské úrovni, prokázat schopnost účastnit se konzultací na evropské úrovni a schopnost podílet se i na sjednávání rámcových dohod. Kromě toho musí být zmíněná organizace uznaná a reprezentativní i ve více členských státech a jejich vnitřní organizační jednotky (členové) pak v národních státech jako sociální partneři pro vedení národního sociálního dialogu (např. Evropská odborová organizace, která působí mezistátně s tím, že jejím členem je v České republice uznaný přední zástupce zaměstnanců – Českomoravská konfederace odborových svazů).

Kritéria reprezentativnosti zájmových organizací ve smyslu ustanovení článků 154 a 155 Smlouvy o fungování Evropské unie lze shrnout tak, že organizace musejí být nadodvětvové nebo patřit k určitým odvětvím nebo kategoriím a být organizovány na evropské úrovni,

- musejí se skládat z organizací, které jsou samy nedílnou a uznávanou částí struktury sociálních partnerů
- členského státu, mají oprávnění sjednávat dohody a jsou reprezentativní ve více členských státech a
- musejí mít odpovídající organizační struktury k zajištění své aktivní účasti v konzultačním procesu

Reprezentativnost legitimizuje roli a efektivní účast sociálních partnerů v evropských výborech pro odvětvový sociální dialog. Jde také o schopnost vyjednávat, což je zásadní při jednáních vedoucích k dohodám prováděným rozhodnutím Rady.

Seznam organizací sociálních partnerů, které se účastní konzultací, bývá průběžně

aktualizován, právě v souvislosti se splněním podmínek reprezentativnosti. Sociální partneři jsou rozdělení podle různých diferenčních prvků, jako např. univerzalita či odvětvovost, zastupování zájmů zaměstnanců či zaměstnavatelů apod.<sup>29</sup>

Evropský sociální dialog na úrovni evropské unie, podobně jako hlavní cíle Evropské odborové organizace, zohledňují a jako jednu z hlavních úrovní sociálního dialogu vnímají tzv. odvětvový sociální dialog. Pro účast v evropském odvětvovém sociálním dialogu musí sociální partneři, podobně jako pro potřeby globálního sociálního dialogu, splnit kritérium reprezentativnosti. Význam odvětvového sociálního dialogu byl v rámci Evropské unie vyjádřen již v roce 1998, když rozhodnutím Komise došlo k formálnímu založení odvětvového sociálního dialogu (*sectoral dialogue at European level*). V návaznosti na rozhodnutí Komise 98/500/EC<sup>30</sup> jsou vytvářeny výbory pro sociální dialog.

Výbory pro odvětvový sociální dialog jsou zřizovány s náležitým zohledněním samostatnosti a autonomie sociálních partnerů. Organizace sociálních partnerů se musí společně přihlásit u Evropské komise, aby se mohly účastnit sociálního dialogu na evropské úrovni (oznámit záměr vést odvětvový sociální dialog na evropské úrovni). Evropské organizace zastupující zaměstnavatele a zaměstnance musí při podání této žádosti splňovat řadu kritérií:

- vztahovat se ke konkrétním odvětvím nebo kategoriím a být organizovány na evropské úrovni
- sestávat z organizací, které jsou samy o sobě nedílnou a uznávanou součástí struktur

sociálních partnerů členských států a jsou schopné vyjednávat dohody, a které zastupují několik členských států

- mít odpovídající struktury zajišťující jejich účinnou účast na práci výborů.

Rámec sociálního dialogu vyplývá přímo ze Smlouvy o fungování Evropské unie. V ustanovení článku 154 lze najít zakotvení sociálního dialogu na základě sociální subsidiarity v tom směru, že je dán sociálním partnerům primární prostor pro uplatnění práva na konzultace a informování ohledně jakýchkoliv otázek v sociální oblasti, u kterých dochází k naplnění regulační iniciativy evropským zákonodárcem. Zajišťuje se právo na konzultace sociálních partnerů na evropské úrovni o řadě otázek týkajících se zaměstnanosti a sociálních věcí stanovených v článku 153 Smlouvy. Článek 154 stanoví povinný dvoustupňový postup konzultací: v první fázi Komise konzultuje sociální partnery ohledně možného směrování iniciativy, zatímco ve druhé fázi se pozornost soustředí na obsah iniciativy. Tento proces umožňuje evropským sociálním partnerům přímý vliv na přípravu sociálních návrhů. Během konzultační fáze mohou sociální partneři pozastavit iniciativu Komise a rozhodnout se zahájit jednání. Pokud ani v jedné fázi konzultace nedojde k rozhodnutí sociálních partnerů zahájit bipartitní jednání, a Komise bude i nadále považovat opatření Společenství za žádoucí, provede přípravu legislativního návrhu. Právo na konzultování musí být vždy respektováno. Sociální partneři mají vždy dostatečný prostor na převzetí iniciativy (časový ráme, který jim dovolí bez vměšování komise debatovat zamýšlenou iniciativu). Znázornění fungování evropského

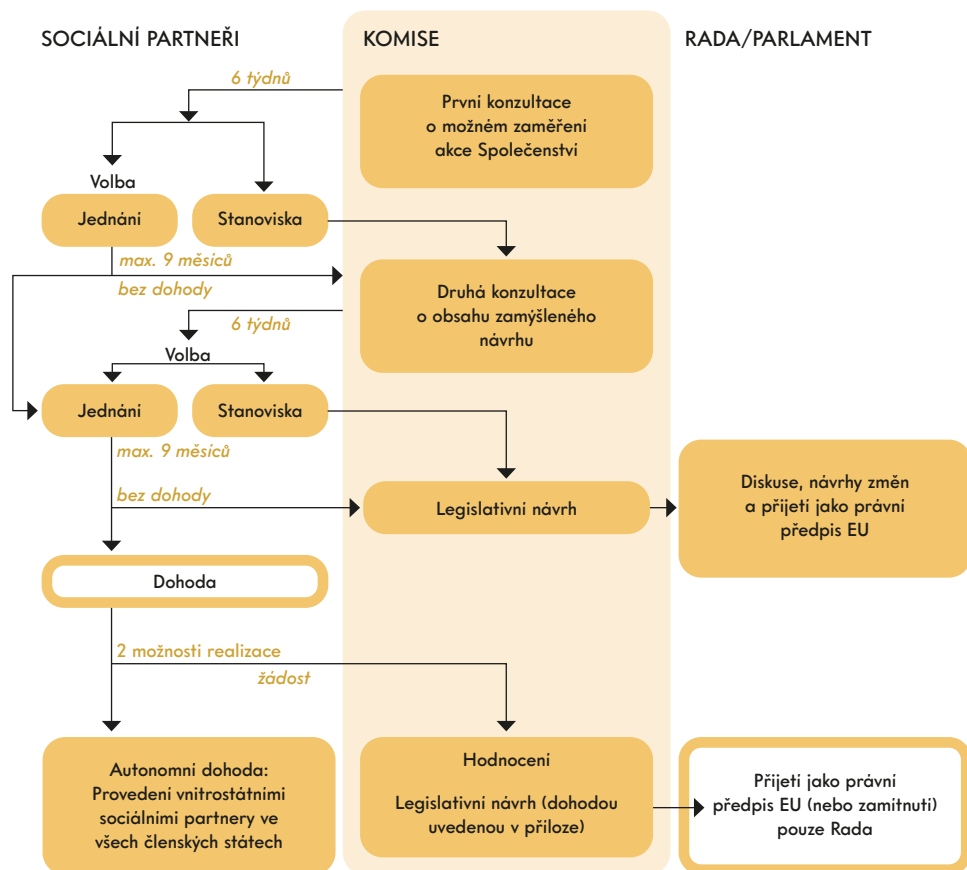
27 First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work (2021). Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23655&langId=en>

28 Second phase consultation of Social Partners on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages (2020). Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22727&langId=en>

29 Seznam organizací Evropských sociálních partnerů, se kterými má probíhat v souladu s článkem 154 Smlouvy sociální dialog. Dostupné z: <file:///C:/Users/104220/Downloads/List-Art-54-EN-FR-DE-March-2021.pdf>

30 Rozhodnutí Komise ze dne 20. května 1998 o zřízení výboru pro kolektivní vyjednávání k podpoře dialogu mezi sociálními partnery na evropské úrovni. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:01998D0500-20130701&qid=1592253281898&from=CS>

sociálního dialogu vyplývá z následujícího grafu<sup>31</sup>.



Evropský sociální dialog čelí obdobným výzvám jako sociální dialog národní. Předně je třeba si uvědomit omezení dané podmínkami, v nichž sociální dialog probíhá. Nejedná se jen o právní a ekonomický rámec, ale jistě i o faktor lidský. Sociální dialog bude vždy tak silný a úspěšný, jak silní budou jeho hlavní hráči. Nebude-li se evropského sociálního dialogu účastnit dostatečně reprezentativní sociální partneři, nebude mít jednání a jeho výsledky

relevantní validitu. Velkým tématem evropského sociálního dialogu proto je, stejně jako i jiných úrovní sociálního dialogu, zmíněná reprezentativnost, ale momentálně myšleno jako reprezentativnost odvozená od hustoty členství. Vedle obecného trojstranného sociálního dialogu na evropské úrovni lze vést i dvoustranný sociální dialog zakončený uzavřením kolektivní smlouvy a vůbec efektivní vedení kolektivního vyjednávání potřebují předně zástupci zaměstnanců dostatečně silný

31 Evropská komise. *Nový začátek pro sociální dialog*. EU: Belgie. 2016. s. 7

mandát, který bývá běžně dovozován z míry členství a rozsahu zastupování zaměstnanců.

Sociální dialog na evropské úrovni není možné omezit jen na prostý odkaz na sociální otázky. Význam proklamace Nového začátku sociálního dialogu rovněž dopadl i na agendu, která nebyla přímo jeho součástí. Sociální dialog je jako významný nástroj vnímán i mimo rámec působnosti článku 154 a 155 Smlouvy. Komisařka EU pro zaměstnání a sociální otázky výslovně význam sociálního dialogu potvrdila i nad rámec Smlouvou garantovaného prostoru pro participaci. Kromě povinných konzultačních činností plynoucích ze závazků a povinností Komise se přímo zavazuje na rámec citovaných ustanovení zahrnovat sociální partnery do diskuse o otázkách, které sice do působnosti nespádají, které ale jsou v určitých aspektech zásadní pro postavení zaměstnanců. Kromě odkazu na úlohu Komise v souladu se závazky vyplývajícími ze Smlouvy prohlášení (Nový začátek pro sociální dialog) zdůrazňuje, že se Komise bude snažit zapojit sociální partnery do tvorby politik a právních předpisů na úrovni Unie také v klíčových iniciativách zahrnutých do jejího pracovního programu, které nespádají do oblasti působnosti článků 153 a 154 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU), které však mohou mít významné důsledky pro sociální situaci a situaci v oblasti zaměstnanosti.

Komisařka Marianne Thyssenová přímo uvedla, že: „Posílení sociálního dialogu je společným úsilím sociálních partnerů a veřejných orgánů. Činnosti budování kapacit, jak to sociální partneři předpokládají, mohou významně přispět k posílení jejich dialogu a jeho výsledků. Sociální partneři mají rovněž klíčovou roli hrát při řešení klíčových výzev, kterým naše společnosti a trhy práce čelí. Proto Komise v diskusích o evropském pilíři sociálních práv

32 Vice- President Dombrovskis and Commissioner Thyssen sign joint statement ‘new start for social dialogue’. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2562>. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2562>

a nedávno přijaté agendě dovedností přiznává významnou roli sociálním partnerům.<sup>32</sup>

Význam sociálního dialogu na evropské úrovni dokládají následující texty, které jsou příklady jeho realizace. Lze v nich znova odlišit stále se opakující ústřední cíle a sociálního dialogu i v novém světě práce. Níže pro demonstraci uvádíme v původním znění stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k sociálnímu dialogu a jeho významu - Sociální dialog jako důležitý pilíř hospodářské udržitelnosti a odolnosti ekonomik s přihlédnutím k vlivu živé veřejné diskuze v členských státech:

## STANOVISKO – SOCIÁLNÍ DIALOG PRO DOSAŽENÍ HOSPODÁŘSKÉ UDRŽITELNOSTI A ODOLNOSTI EKONOMIK<sup>33</sup>

### 1. ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

1.1 Sociální dialog hraje na vnitrostátní i na evropské úrovni klíčovou úlohu při utváření hospodářských politik, politik zaměstnanosti a sociálních politik, které podporují vzestupnou konvergenci životních a pracovních podmínek ve všech členských státech. Krizové řízení, předvídání a řízení změn, dlouhodobé plánování, schopnost inovovat a držet krok s ekologickou a digitální transformací, řádné řízení podniků a spolupráce mezi sociálními partnery



založená na důvěře – opírající se o práva zaměstnanců na informace, projednání a účast – to vše je součástí jednoho a téhož evropského rámce, který umožňuje účinně reagovat na výzvy, s nimiž se potýká Evropa, a řešit také krizi způsobenou pandemií COVID-19.

**1.2** Sociální dialog prošel vývojem: pod tíhou stále více globalizovaných a vzájemně propojených ekonomik a výrobních procesů a vlivem obchodu dochází na různých úrovních k posílení mezinárodních vztahů s nadnárodními podniky a globálními dodavatelskými řetězci, což vyžaduje společný a koordinovaný přístup na evropské úrovni.

**1.3** EHSV konstatuje, že předpokladem účinného sociálního dialogu jsou: reprezentativní a legitimní sociální partneři, kteří mají náležitě znalosti, technické možnosti a mají včas přístup k příslušným informacím, aby se tohoto dialogu mohli účastnit; politická vůle a odhodlání zapojit se do sociálního dialogu; dodržování základního práva na nezávislost sociálních partnerů, práva svobodně se sdružovat a kolektivně vyjednávat, které i nadále představují samotný základ vztahů mezi sociálními partnery, a také příznivý právní a institucionální rámec, který svými dobře fungujícími institucemi podporuje postupy sociálního dialogu.

**1.4** Evropský sociální dialog je neoddělitelnou součástí evropského sociálního modelu. Je zakotven ve Smlouvě, podporován právními předpisy EU a uznán v evropském pilíři sociálních práv. EHSV vyzývá evropské sociální partnery, aby využili veškeré možnosti, jež jim nabízí Smlouva k tomu, aby se zapojili se do jednání, jejichž cílem je řešit nové otázky a rychlé změny vyvstávající na trhu práce.

**1.5** Akční plán provádění evropského pilíře sociálních práv prozkoumá možnosti, jak posílit sociální dialog a kolektivní vyjednávání. Zapojení sociálních partnerů do procesu evropského semestru by mělo být považováno za klíčový předpoklad pro dosažení účinných výsledků. Z dostupných údajů však vyplývá, že v některých zemích je toto zapojení jen roztržštěné nebo naprosto chybí, a to i navzdory přímým doporučením, jež jednotlivým zemím dala Evropská komise. S ohledem na významnou úlohu, kterou bude mít evropský semestr při provádění VFR na období 2021–2027 a programu Next Generation EU, žádá EHSV, aby byl zaveden mechanismus, díky němuž budou mít sociální partneři právo, aby byli konzultováni na úrovni EU i na vnitrostátní úrovni.

**1.6** EHSV vyzývá Evropskou komisi, aby po konzultaci se sociálními partnery na evropské úrovni stanovila prostřednictvím evropských iniciativ jasná a transparentní kritéria pro provádění odvětvových dohod sociálních partnerů, jak je stanoveno v čl. 155 odst. 2 SFEU.

**1.7** Jak vyplývá z předchozích krizí, je pravděpodobnější, že v zemích se zavedenými institucemi sociálního dialogu a systémy vztahů mezi sociálními partnery zformuluje tripartita rychlou a účinnou odpověď. Rychlé a účinné zapojení sociálních partnerů a podpora vlád jsou klíčovými faktory při řešení bezprostředních důsledků krize, a to společně s dlouhodobějším plánováním oživení, jehož cílem je chránit a podporovat zaměstnanost prostřednictvím udržitelných podniků a sociálních investic.

**1.8** Prioritou by mělo být zajistit, aby se kolektivní vyjednávání a jeho postupy vztahovaly na všechny úrovně. Veřejná politika by měla být přednostně zaměřena na

začlenění zranitelných skupin zaměstnanců a občanů do systémů sociální ochrany.

**1.9** S pomocí řádné správy a řízení společnosti založených na sociálním dialogu, kolektivním vyjednávání a dodržování práv zaměstnanců na informace, projednání a účast je možné dosáhnout nejen pozitivních hospodářských cílů, ale i cílů sociálních a environmentálních. Uspříchlání přijímání informovaných rozhodnutí vedení v záležitostech, které jsou v přímém zájmu pracovníků, přispívá k udržitelnému a spravedlivějšímu obchodnímu modelu. To pomáhá podporovat evropský sociální model, jenž je hnací silou konkurenceschopnosti evropských společností.

**1.10** Globalizace a nárůst nadnárodních výrobních postupů změnil způsob, jakým jsou strukturovány toky informací uvnitř podniku. Práva zaměstnanců na informace, projednání a účast jsou uznána v právních předpisech EU a mají zásadní význam pro účinný sociální dialog. Je zapotřebí zvýšit kvalitu a účinnost evropských rad zaměstnanců v procesech nadnárodní restrukturalizace. Je zapotřebí odstranit nedostatky, a posílit tak demokracii na pracovišti, a zavést donucovací opatření společně s účinnými a přiměřenými sankcemi. EHSV již v minulosti vyzval k vytvoření harmonizovaného rámce na úrovni EU pro účast zaměstnanců ve správních orgánech, který by zohlednil rozdíly na úrovni jednotlivých států a podniků. Evropské právo obchodních společností, které bylo přijato, tento návrh bohužel nevezlo v potaz.

**1.11** EHSV podporuje pružná a cílená řešení, jež by vycházela z jednání mezi zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců na příslušné úrovni a která by stanovila konkrétní opatření na podporu informování, projednávání a účasti. Zároveň by měly být zajištěny rovné podmínky a přiměřená minimální ochrana.

**1.12** EHSV žádá opatření na evropské i vnitrostátní úrovni, jež zajistí dodržování práv na informování a projednávání při restrukturalizačních procesech v důsledku krize COVID-19.

**1.13** V rámci zvládání krize po skončení pandemie EHSV důrazně doporučuje:

i) řádné zapojení sociálních partnerů do navrhování a provádění vnitrostátních plánů oživení,

ii) lepší spolupráci mezi sociálními partnery a Evropskou komisí při zajišťování jednotného využívání evropských zdrojů, a

iii) aby Evropská komise prosazovala nový, dočasný finanční nástroj na podporu mimořádných činností, které musí být provedeny ve fázi oživení, jak společně navrhuje evropské sociální partneři.

## **2. SOCIÁLNÍ DIALOG: JAK JEJ LZE DÁLE PODPOŘIT A ROZVINOUT**

**2.1** Německé předsednictví požádalo EHSV, aby se v tomto stanovisku zaměřil na to, jak může koncept sociálního dialogu, a zejména trojstranné formy sociálního dialogu, překročit rámec kolektivního vyjednávání.

Trojstranný, stejně jako dvoustranný sociální dialog je klíčovým nástrojem pro řádné řízení jakéhokoli procesu změny.

**2.2** Aby bylo možné posoudit úlohu, kterou mohou sociální dialog a participativní modely hrát při posilování vzestupné hospodářské a sociální konvergence a v obdobích krize, jaká panuje například dnes, a při pomoci reakcím na dopady pandemie onemocnění COVID-19 na naše společnosti a ekonomiky, je užitečné připomenout vývoj koncepce sociálního dialogu na mezinárodní a evropské úrovni.

**2.3** Úloha autonomních a reprezentativních sociálních partnerů byla od počátku plně uznána v základních úmluvách MOP, úloha sociálního dialogu v navrhování a sledování provádění sociálních a hospodářských politik se však vyvíjí v souladu se změnami našich společností a rychlých procesů globalizace. Potřeba zapojit všechny zúčastněné strany na nadnárodní, vnitrostátní a místní úrovni povzbuzuje nové formy projednávání a účasti na procesech tvorby politik, které se mohou odehrávat na různých úrovních v závislosti na vnitrostátních podmínkách, ale také na regionálním vývoji, například na procesu evropské integrace.

**2.4** Podle definice MOP zahrnuje sociální dialog všechny typy jednání, konzultací nebo výměny informací mezi zástupci vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců o otázkách společného zájmu týkajících se hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti nebo sociální politiky. Může mít podobu trojstranného procesu – s přímou účastí vlády, dvoustranného procesu – mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, nebo v poslední době i přeshraničního procesu – což znamená nadnárodní sociální dialog v nadnárodních podnicích a globálních

dodavatelských řetězcích v kontextu rostoucího globalizovaného a vzájemně propojeného hospodářství.

**2.5** EHSV je zapojen do probíhajících prací, které se zabývají potřebou soudržného přístupu na úrovni EU s cílem provázat dodržování lidských práv, naplňování cílů udržitelného rozvoje a udržitelné investice v obchodní činnosti po celém světě a řešit dopady rostoucích nadnárodních vztahů s nadnárodními podniky, jež zahrnují sociální partnery. Tyto otázky hrají velmi důležitou roli v celé řadě konkrétních stanovisek, jako např. stanovisek k náležitě péče a k důstojné práci v globálních dodavatelských řetězcích, o jejichž vypracování požádaly EHSV německé předsednictví a EP, v návaznosti na jednání, jež proběhla na summitech skupin G7 a G20 v letech 2015 a 2016. Evropská unie si vytvořila regulační rámec v podobě základních hospodářských, sociálních a environmentálních norem, které představují klíčový prvek evropské konkurenceschopnosti.

**2.6** Hlavní výzvou však je, jak podpořit tento dialog institucionálním rámcem, aby byl zaručen pravidelný proces dialogu a projednání se zúčastněnými stranami. Bohužel tomu tak není ve většině zemí světa ani v několika evropských zemích, kde je sociální dialog jen příležitostný a roztržitý. Stát hraje v trojstranných mechanismech rozhodující úlohu a nemůže být pasivní. Nese odpovědnost za vytvoření vhodných podmínek a právního a institucionálního rámce pro tato projednání a politického a občanského prostředí, které umožní účast reprezentativních a legitimních sociálních partnerů a uznává jejich úlohu. V některých evropských zemích došlo naopak k narušení procesů sociálního dialogu a oslabení nezávislosti sociálních partnerů.

**2.7** Bylo by na místě, aby EU podnikla různé a rozhodné kroky a zaujala podpůrnější přístup k vypracování postupů konzultace.

**2.8** EHSV v mnoha svých stanoviscích pravidelně sleduje vývoj, prosazování a kvalitu sociálního dialogu. Při přípravě a provádění politik, které mají přímý nebo nepřímý vliv na zaměstnanost a trhy práce, přísluší zvláštní úloha sociálním partnerům. EHSV rovněž vítá podpůrné stanovisko nadace Eurofound, v němž se uvádí, že „je třeba propagovat a podporovat sociální dialog, přičemž je nutné respektovat autonomii sociálních partnerů a kolektivní vyjednávání a posilovat schopnost sociálních partnerů podílet se na sociálním dialogu, vybavit je znalostmi a odbornou přípravou a vytvořit vhodný politický a právní rámec, který umožní všem sociálním zúčastněným stranám fungovat účinným způsobem“. Dvoustranný sociální dialog o kolektivní vyjednávání na všech úrovních jsou klíčové pro vnitrostátní systémy vztahů mezi sociálními partnery a přísluší jim zásadní úloha při utváření zaměstnaneckých podmínek a pracovního trhu. Dvoustranný sociální dialog by měl být podepřen vhodným podpůrným institucionalizovaným rámcem, a to při respektování zásady subsidiarity a nezávislosti sociálních partnerů.

**2.9** Mechanismy sociálního dialogu na vnitrostátní úrovni mohou zahrnovat vnitrostátní trojstranné hospodářské rady a rady práce otevřené různým organizacím občanské společnosti nebo hospodářské a sociální rady, které by měly sloužit k předávání názorů evropské společnosti na hospodářské a sociální záležitosti, a to prostřednictvím skupin, k nimž občané patří, aby byla vytvořena tato forma dialogu s cílem společně řešit výzvy našich ekonomik a společností. Tyto subjekty však nejsou zřízeny ve všech zemích EU

a styčná skupina EHSV by měla mít důležitější roli při koordinaci.

### **3. EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ DIALOG: PILÍŘ SOCIÁLNÍHO MODELU EU**

**3.1** Sociální dialog je neoddelitelnou součástí evropského sociálního modelu. Za výchozí bod jsou považovány dialogy „Val Duchesse“ z roku 1985, byla to však Maastrichtská smlouva, která začlenila návrhy sociálních partnerů s cílem nastolit evropský mezioborový sociální dialog, jak jej známe.

**3.2** Jak je zakotveno ve Smlouvě o fungování Evropské unie (SFEU), považuje se podpora dialogu mezi vedením a pracovními silami za společný cíl Evropské unie a členských států. Sociální partneři na mezioborové nebo odvětvové úrovni se při společném jednání a při podepisování dohod podílejí na vymezování právních předpisů EU v pracovněprávních věcech a na jejich provádění na vnitrostátní úrovni. Činí tak na základě legislativní iniciativy Komise (rovněž v rámci doplnění Evropského parlamentu) nebo prostřednictvím autonomních iniciativ vycházejících z tříletého pracovního programu, který definují evropští sociální partneři. Úloha a samostatnost evropských sociálních partnerů je navíc zaručena Smlouvou.

**3.3** V posledních dvaceti letech se evropský sociální dialog vyvíjel velmi rozmanitým způsobem: bylo dosaženo určitého pokroku, v řadě zemí však také došlo ke zhoršení. Nástup krize eurozóny v roce 2009 znamenal jednoznačné zhoršení evropského sociálního dialogu jako celku.

**3.4** EHSV ve svém stanovisku k hlavním směrům politik zaměstnanosti v roce 2020 zdůrazňuje hlavní směr č. 7 – Zlepšení fungování trhů práce a zvýšení účinnosti



sociálního dialogu, který velmi jasne uvádí, že členské státy by měly podporovat sociální dialog a kolektivní vyjednávání na všech úrovních. Sociální partneři by měli být vybízeni ke sjednávání a uzavírání kolektivních smluv v záležitostech, které se jich týkají, přičemž je třeba plně respektovat jejich samostatnost.

**3.5** Evropští sociální partneři dosud v rámci svých řádných společných pracovních programů uzavřeli devět rámcových dohod. Tři z nich (regulace rodičovské dovolené, práce na částečný úvazek a práce na dobu určitou) – uzavřené před více než 20 lety – byly provedeny formou evropských směrnic a nyní tvoří nedílnou součást práva EU. Zbytek představují autonomní dohody a akční rámce a řada dalších společných dokumentů. Tyto autonomní dohody nemají přímý účinek ve vnitrostátních právněprávních vztazích a musí být provedeny do tuzemského právního rámce nebo kolektivních smluv, za jejich včasné a řádné provedení koordinované na celoevropské úrovni jsou však odpovědní sociální partneři na vnitrostátní úrovni.

**3.6** V roce 2020 dosáhli sociální partneři autonomní dohody o digitalizaci. Dohoda požaduje přijetí strategie pro digitální změny, která zajistí, aby podnik a zaměstnanci měli ze zavedení digitální technologie prospěch (rozvoj dovedností, programy odborné přípravy spojené s digitální změnou na pracovišti a opatření k řešení způsobů připojování a odpojování).

**3.7** Podskupina Výboru pro sociální dialog k provádění autonomních nástrojů sociálního dialogu podporující budování kapacit organizací sociálních partnerů by se měla zaměřit na potřebu užší a intenzivnější interakce a propojení mezi evropskou

a vnitrostátní úrovní sociálních partnerů. V této souvislosti se evropští sociální partneři zavázali zintenzivnit své úsilí o řešení různých překážek při provádění svých autonomních dohod, které by měla EU pečlivě sledovat, aby cílily na konkrétní podpůrné iniciativy.

**3.8** A konečně bylo sjednáno šest společných pracovních programů. Poslední z nich podporuje cíle čtyřstranného prohlášení z roku 2016 Nový začátek pro sociální dialog s cílem: posílit sociální dialog na evropské a vnitrostátní úrovni; sjednat autonomní dohody o digitalizaci; zvýšit podporu budování kapacit pro národní sociální partneře, zejména prostřednictvím Evropského sociálního fondu, a podpořit úlohu a vliv národních sociálních partnerů v evropském semestru.

**3.9** EHSV vybízí evropské sociální partneře, aby využívali veškerého potenciálu, který jim nabízí Smlouva (článek 154 SFEU), k účasti na jednáních (což může být základ obnoveného evropského rámce v sociální oblasti a oblastech souvisejících s prací), k řešení nových výzev vyplývajících z rychlých změn na pracovním trhu a k tomu, aby byla předjímana legislativní úloha Komise a Rady v této oblasti.

**3.10** Právním základem evropského odvětvového sociálního dialogu je rozhodnutí 98/500/ES ze dne 20. května 1998, kterým se zřizují odvětvové výbory pro sociální dialog. V současnosti existuje 43 odvětvových výborů pro sociální dialog, které zahrnují klíčová odvětví a společně zastupují přibližně 80 % pracovních sil v EU. Řada dohod byla prováděna na základě rozhodnutí Rady, Evropská komise však Radě nepředložila – k převedení odvětvových dohod na směrnice – dva návrhy pocházející od

sociálních partnerů: dohodu dosaženou v kadeřnickém odvětví (2012) a dohodu o právu na informování a projednávání v ústřední/spolkové vládě (2015). Jednalo se o bezprecedentní krok a tento případ musel být řešen před Evropským soudním dvorem.

**3.11** Jsou nutné jasné postupy pro vyjednávání závazných dohod sociálních partnerů na úrovni EU v souladu se Smlouvami (články 153–155), jakož i transparentní kritéria, která budou zohledňovat autonomii sociálních partnerů při využívání výsledku těchto jednání v jednom konkrétním odvětví nebo meziodvětvově. Je nezbytné, aby Komise ve spolupráci se všemi sociálními partneři na úrovni EU poskytla vyjasnění, které by zabránilo, aby se při využívání výsledku těchto jednání ponechal nejasný prostor pro uvážení Evropské komise.

**3.12** Systém sociálního dialogu v EU se týká také evropských společností, které působí ve více členských státech EU, a je strukturován zejména na základě práva zaměstnanců na informování a projednávání. Nejdůležitější nástroj, který zákonodárce EU vytvořil za účelem zajištění účinného a neustálého prosazování těchto práv, představuje směrnice o evropské radě zaměstnanců.

**3.13** Je sjednáno více než 1 100 dohod o zřízení nebo obnovení činnosti evropských rad zaměstnanců a dalších přeshraničních orgánů zastupujících zaměstnance (například pro evropské společnosti (SE) nebo evropská družstva). V poslední době začal sociální dialog s nadnárodními společnostmi více využívat nadnárodní kolektivní smlouvy, jejichž základem je velký počet textů podepsaných různými aktéry, zejména však evropskými

odborovými svazy nebo evropskými radami zaměstnanců. Cílem více než 200 nadnárodních kolektivních smluv je modernizace vztahů mezi sociálními partneři na úrovni nadnárodních podniků. Praktičtější nástroj pro pokyny pro přeshraniční kolektivní vyjednávání na úrovni společností by zvýšil efektivnost této vrstvy systému vztahů mezi sociálními partneři v EU.

**3.14** Všechny tyto činnosti ukazují dynamiku sociálního dialogu na všech úrovních, jakkoli taková dynamika může vyžadovat nástroje, které zajistí, aby sociální dialog účinně reagoval na nejnovější potřeby společnosti a zaměstnanců, které mohou vznikat v důsledku rychlých změn organizace práce a přechodů. Čtyřstranné prohlášení Nový začátek pro sociální dialog, které bylo podepsáno v roce 2018 a které podpořila Evropská komise, bylo pokusem přizpůsobit mezioborový sociální dialog novému evropskému institucionálnímu prostředí s významnější úlohou správy ekonomických záležitostí EU při spuštění vzestupné konvergence životních a pracovních podmínek všech Evropanů.

**3.15** Přeměna našeho světa: Agenda pro udržitelný rozvoj 2030. Agenda OSN 2030 a v ní uvedených 17 cílů udržitelného rozvoje uznává (v cílech č. 8, 16 a 17), že sociální dialog může posílit (demokratické) instituce a může usnadnit přechod k udržitelnější ekonomice rozvíjením společného porozumění výzvám a způsobu jejich řešení. Sociální partneři jsou proto považováni za klíčové aktéry, pokud jde o reformu a modernizaci společností a ekonomik. Mohou přispívat k většině cílů udržitelného rozvoje a ve větší míře než dosud mohou začleňovat aspekty udržitelnosti. Rozšíření oblasti

působnosti vyjednávání vyžaduje nová partnerství a nové strategie. Samostatný a nezávislý sociální dialog je klíčem k propojení sociální politiky se zdravou hospodářskou politikou a strategií pro udržitelný hospodářský růst, konkurenceschopnost a sociální pokrok ve všech členských státech a v evropském hospodářském prostoru.

**3.16** Má-li být sociální dialog nadále užitečný, bude muset řešit nová témata a změny na trhu práce a přinášet účinné výsledky. Nové, nestandardní formy práce mohou setřít hranice vztahu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem a vedou k tomu, že je stále více lidí, na které se již nevztahuje kolektivní vyjednávání ani ochranné právní předpisy. To je oblast, která může být řešena v rámci sociálního dialogu, který pomůže zajistit konsenzus mezi zaměstnanci a podniky v zájmu zahrnutí všech aspektů udržitelnosti.

**3.17** Trojstranný sociální dialog může být účinnější, pokud podněcuje konkrétní jednání a výsledky na všech úrovních. Existuje potenciál ke zlepšení fungování subjektů trojstranného sociálního dialogu a postupů projednávání – zejména v zemích střední a východní Evropy –, tak aby mohly mít reálný dopad, což by také vedlo k většímu, včasnému a smysluplnému zapojení sociálních partnerů do tvorby politik a rozhodování. Cílem probíhajícího projektu MOP a Komise je stanovit osvědčené postupy vyplývající ze sociálního dialogu, které vznikají v různých zemích, a rovněž akce veřejných orgánů zaměřené na posílení úlohy sociálního dialogu – včetně kolektivního vyjednávání – při řešení nových výzev a příležitostí v novém světě práce a současně podporovat autonomii sociálních partnerů.

**3.18** Evropský pilíř sociálních práv (EPSP) uznává autonomii sociálních partnerů a jejich právo na kolektivní akce a právo být zapojeni do vytváření a provádění politik zaměstnanosti a sociálních politik, a to i prostřednictvím kolektivních smluv. Evropský pilíř sociálních práv znovu potvrzuje zásadní úlohu sociálního dialogu, sociálních partnerů a kolektivního vyjednávání na všech úrovních.

**3.19** Akční plán provádění EPSP bude hledat způsoby, jak podpořit sociální dialog a kolektivní vyjednávání a zvýšit kapacitu odborů a organizací zaměstnavatelů na úrovni EU a členských států.

**3.20** Během evropského semestru správy ekonomických záležitostí by sociální partneři měli být zapojeni zejména do přípravy a provádění politik a reforem v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí, případně hospodářských reforem a politik, a to buď na základě doporučení pro jednotlivé země, nebo na základě vnitrostátní dynamiky. Dále by měli být zapojeni i do přípravy národních programů reform.

**3.21** Mnozí zdůrazňují, že k zapojení sociálních partnerů vnitrostátními vládami dochází jen v několika zemích a důkazy shromážděné v průběhu let ukazují, že možnost konzultací v rámci správy ekonomických záležitostí je ponechána na uvážení úřadujících vlád. Ještě horší je případ těch členských států, kde přetrvávají historické nedostatky ve strukturách a postupech sociálního dialogu. V každém případě národní sociální partneři nemají vždy dostatečné možnosti, aby se tohoto náročného procesu proaktivně účastnili.

**3.22** Koordinace prováděná v rámci semestru a ze strany Rady prostřednictvím

Výboru pro zaměstnanost nepřináší vždy uspokojivé výsledky pro všechny strany. S ohledem na významnou úlohu, kterou bude mít evropský semestr při provádění VFR 2021–2027 a programu Next Generation EU, je třeba zvážit zavedení mechanismu, který přiznává sociálním partnerům právo být konzultováni na úrovni EU i na vnitrostátní úrovni k dílčím cílům, které představuje semestr. Změna balíčku šesti právních aktů týkajících se správy ekonomických záležitostí může zavést povinnost vlád členských států konzultovat se sociálními partnery vnitrostátní dílčí cíle semestru a zavést kritéria jako správné načasování, smysluplnost a vhodnost projednání (čl. 2-a odst. 2 písm. c), d) a e) nařízení č. 1146/97 ve znění nařízení (EU) č. 1175/2011).

**3.23** Závěry některých průzkumů ukazují, že národní sociální partneři nemají vždy dostatečné možnosti, aby se tohoto náročného procesu proaktivně účastnili. Opatření v oblasti budování kapacit pro sociální partnery, zaměřená na posilování rámců a postupů pro sociální dialog na vnitrostátní úrovni, by měla být prosazována a podporována Evropskou komisí, mimo jiné prostřednictvím finančních prostředků Evropského sociálního fondu. Sociálním partnerům by to umožnilo posílit jejich kapacity, aby mohli procházet stávajícími obdobími ekologického a digitálního přechodu, což je klíčové. V tomto ohledu není kapacita jen interní problém (nedostatku) finančních prostředků a jiných zdrojů, ale je to rovněž strukturální problém závisející na rámci vztahů mezi sociálními partnery. Je třeba dále podporovat činnost odborného vzdělávání v souvislosti s podporou kapacit sociálních partnerů, jakož i motivující zapojení do

dvoustranných jednání na odvětvové a podnikové úrovni, přičemž je nutné respektovat autonomii kolektivního vyjednávání.

**3.24** Měla by být dále rozvíjena podpora budování kapacit v rámci operačních programů ESF. Navzdory zavedení kodexu chování pro partnerství, jehož prostřednictvím by sociální partneři měli mít větší vliv na obsah těchto programů, nepřidělují řídicí orgány podporu budování kapacit sociálních partnerů. Navrhované nařízení o ESF+ by mělo přinést opatření na podporu budování kapacit a informace o tom, jak postupovat, aby řídicí orgány mohly učinit více pro podporu potřeb budování kapacit sociálních partnerů. V tomto ohledu doporučení pro jednotlivé země v sociální oblasti (včetně doporučení pro rok 2020) určují země, v nichž je podpora sociálních partnerů nejpotřebnější.

**3.25** Pokud jde o organizace občanské společnosti a občanský dialog, měly by probíhat náležitě konzultace ze strany EU a jednotlivých vlád, a to zejména v případě konkrétních politik, v jejichž rámci by tyto organizace mohly být zdrojem přidávané hodnoty.

#### **4. ANALÝZA ZKUŠENOSTÍ Z POSLEDNÍ FINANČNÍ KRIZE 2008–2010 A ZÍSKANÉ POZNATKY, A TO POZITIVNÍ I NEGATIVNÍ**

**4.1** Sociální dialog v dobách krize, jako například v poslední krizi v letech 2008–2010, ukázal, že bude moci být využíván jako nástroj, který dokáže přinášet řešení. Je jasné, že reakce sociálních partnerů byly namířeny buď na zabezpečení

zaměstnanosti a zabránění propouštění, nebo na omezení rozsahu a důsledků úbytku pracovních míst. Sociální dialog je důležitým nástrojem, který vlády za určitých okolností povzbuzovaly s cílem bojovat proti nepříznivým hospodářským a sociálním důsledkům globální hospodářské krize. „Kolektivního vyjednávání bylo využíváno jako nástroje, který má zabránit tomu nejhoršímu, tj. propouštění, nadměrnému úbytku pracovních míst a uzavírání společností.“

**4.2** Reakce vnitrostátních sociálních partnerů na účinky finanční krize na pracovní trh utvářely tři hlavní faktory: hloubka hospodářské krize, institucionální struktura vztahů mezi sociálními partnery a vládní rozhodnutí. V zemích s vysokou úrovní institucí sociálního dialogu byli sociální partneři aktivně zapojeni do přípravy rychlých a účinných trojstranných reakcí na úrovni odvětví nebo podniku. Intervenční vzorec se mezi jednotlivými státy výrazně lišily. Zásadním určujícím faktorem úspěchu či neúspěchu sociálního dialogu byly podle všeho rozsah vládní podpory danému procesu a včasné zapojení sociálních partnerů. Lze nalézt tento obecný vzorec: v počáteční fázi krize (2008–2010) přijali sociální partneři pod výrazným hospodářským tlakem opatření se společným zájmem zachovat stávající pracovní místa a celkovou úroveň zaměstnanosti, přičemž využívali automatické sociální stabilizátory, pokud existovaly. To probíhalo nejen v rámci vnitrostátních trojstranných jednání, ale odráželo se to rovněž v dvoustranných kolektivních smlouvách na odvětvové/oborové a podnikové úrovni.

**4.3** Oproti tomu v druhé fázi krize (2011–2014) působilo na různé aspekty vztahů mezi sociálními partnery v členských státech

mnoho významných vlivů: jedním z nich byl trend další decentralizace v kolektivním vyjednávání. V některých členských státech vedl kombinovaný účinek jednostrannějšího rozhodování ze strany vlád a decentralizace kolektivního vyjednávání k omezení vyjednávání s více zaměstnavateli a ke snížení rozsahu působnosti kolektivního vyjednávání. V systémech vztahů mezi sociálními partnery ve střední a východní Evropě také dochází k posunu směrem k větší dobrovolnosti a nižší četnosti trojstranných struktur i procesů v praxi.

**4.4** Členské státy, ve kterých byl dopad krize na vztahy mezi sociálními partnery nejzávažnější, byly státy, které byly krizí postiženy nejzávažněji i z hospodářského a sociálního hlediska. Sociální partneři například v Řecku, Irsku, Portugalsku a ve Španělsku měli vzhledem k rozsahu hospodářských korekcí, které tyto země musely provést, jen malý manévrovací prostor. Systémy vztahů mezi sociálními partnery v severovýchodních a středoevropských zemích obsahovaly pro aktéry i procesy větší potenciální flexibilitu (například zahajovací doložky v kolektivních smlouvách), což jim umožnilo přizpůsobit se pružněji změnám v hospodářském prostředí. Pevné vztahy mezi sociálními partnery tudíž umožnily pozitivnější výsledky.

**4.5** Byly zavedeny dva typy opatření ke zmírnění dopadu krize. První se zaměřoval na to, aby nedocházelo k propouštěním pro nadbytečnost, a druhý na zmírnění dopadů takového propouštění. Snaha předcházet propouštění pro nadbytečnost zahrnovala v řadě zemí různé systémy zkrácené pracovní doby, zároveň však bylo zřejmé, že na některé skupiny obyvatel a zranitelné skupiny zaměstnanců

v nestandardních formách práce se nevztahuje žádná sociální ochrana. Proto musí být začleňováni do systémů sociální ochrany a účinné veřejné služby prioritou veřejné politiky. Režimy zkrácené pracovní doby a dobu nezaměstnanosti, na kterou se vztahují dávky, doprovázelo zvyšování kvalifikace a rekvalifikace. Bylo to možno pozorovat v mnoha případech a mělo by se to považovat za osvědčený postup reakce na krizi.

**4.6** Druhý typ reakce ke zmírňování účinků se dělil na vyjednávání o odstupném, po kterém byla ze strany zaměstnanců velká poptávka, a na dohody dosažené mezi odbory a zaměstnavateli na podporu návratu těch, kteří byli propuštěni pro nadbytečnost, mezi zaměstnance. Tyto dohody měly vzhledem k různému institucionálnímu uspořádání jednotlivých států různé podoby: například přechod na jinou pracovní pozici (v Nizozemsku), přechodové společnosti (v Německu), rady pro zabezpečení pracovních míst (ve Švédsku) a pracovní nadace (v Rakousku). Tato opatření byla často doprovázena nabídkami poradenství, opatření pro přechod na jinou práci, rekvalifikace a informováním o volných pracovních místech. Úplnou škálu opatření lze nalézt v publikaci Evropské komise Vztahy mezi sociálními partnery v Evropě z roku 2010.

**4.7** Sociální dialog má klíčovou úlohu při hledání včasných a cílených reakcí na podporu zaměstnanosti a hospodářského oživení v dobách krize, sám o sobě však nemůže vyřešit všechny problémy. V souvislosti s krizí hrají rozhodující úlohu kvalitní veřejné politiky a regulace a patřičný fiskální prostor.

## 5. ZAPOJENÍ ZAMĚSTNANCŮ DO ŘÍZENÍ SPOLEČNOSTI: REAKCE ZA ÚČELEM ŘÍZENÍ ZMĚNY

**5.1** Pracovníprávní demokracie je všeobecně vnímána jako řízení podnikových procesů v „udržitelných“ podnicích na základě sociálního dialogu, kolektivního vyjednávání a informování zaměstnanců, projednávání s nimi a jejich účasti na podnikové úrovni. S pomocí řádné správy a řízení společnosti je možné dosáhnout nejen pozitivních hospodářských cílů, ale i cílů sociálních a environmentálních. V současné době platí kombinace legislativních aktů spolu s provozními a politickými opatřeními, která zohledňují vnitrostátní postupy a stav v oblasti pracovníprávních vztahů v jednotlivých odvětvích. Globalizace a nadnárodní výrobní postupy evropských podniků změnil způsob, jakým jsou strukturovány toky informací uvnitř podniku. Důvěryhodná spolupráce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci prokázala svůj význam – naposledy při pandemii COVID-19.

**5.2** Práva zaměstnanců na informování, projednávání a účast jsou základními sociálními právy, která jsou zakotvena v mezinárodních (MOP) i evropských (Rada Evropy a EU) nástrojích pro lidská práva a mají zásadní význam pro účinný sociální dialog.

**5.3** V systémech vztahů mezi sociálními partnery na evropské úrovni přispívá účast zaměstnanců ke sdílení včasných informací se zástupci zaměstnanců, podporuje přípravu informovaného rozhodnutí vedení se zástupci pracovníků v určitých záležitostech, které jsou přímo v zájmu pracovníků, a přispívá k udržitelnému a spravedlivějšímu obchodnímu modelu. Pomáhá podporovat myšlenku sociálního



ekonomického trhu, která považuje evropský sociální model za hnací sílu konkurenceschopnosti evropských společností.

**5.4** Různé právní předpisy na úrovni EU stanoví minimální požadavky a vymezují práva zaměstnanců na informování, projednávání a zastoupení ve správních orgánech (mimo jiné směrnice o informování a projednávání a směrnice o evropské radě zaměstnanců, jakož i právní předpisy týkající se konkrétních forem podniků, například evropských společností (SE) nebo evropských družstev, či konkrétních situací, jako jsou přeshraniční fúze, převody podniků a hromadné propouštění). Evropské rady zaměstnanců (a rady zaměstnanců pro evropské společnosti) jsou orgány pro informování pracovníků a projednávání nadnárodních otázek a mají značný význam pro evropskou pracovní sílu. Hrají důležitou úlohu v postupné integraci evropských členských států a jednotného trhu. Jak ve své zprávě zdůraznila Komise, pokud jde o kvalitu a účinnost informací a projednávání s evropskými radami zaměstnanců v případě restrukturalizace nadnárodních podniků, je stále co zlepšovat.

**5.5** Účast zaměstnanců ve správních orgánech lze najít ve většině členských států, na evropské úrovni však nemá žádný společný základ. Projevuje se proto v různých postupech, jež jsou vlastní pro daný vnitrostátní rámec. EHSV již ve svém stanovisku SOC/470 požadoval, aby byl na úrovni EU vytvořen harmonizovaný rámec pro účast zaměstnanců ve správních orgánech. Balíček právních předpisů týkajících se obchodních společností, který byl přijat v roce 2019, tento návrh bohužel nevezal v potaz.

**5.6** Zásada evropského pilíře sociálních práv č. 8 stanoví, že pracovníci a jejich zástupci mají právo na včasné informování a projednávání v záležitostech, které se jich týkají. Z tohoto pohledu má zapojení zaměstnanců strategický význam pro řízení přechodů v souvislosti s ekologickými, demografickými a technologickými výzvami a doprovází změny organizace práce nebo restrukturalizaci. EHSV vyzývá evropské a vnitrostátní orgány k přijetí opatření k zajištění toho, aby práva zaměstnanců na informování, projednávání a účast byla v rámci restrukturalizačních postupů dodržována.

**5.7** Evropská legislativní opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců zahrnují a zdůrazňují nezbytnou úlohu zastoupení zaměstnanců i v této oblasti. Trojstranné a dvoustranné dohody v některých evropských zemích, které byly přijaty, aby se zabránilo šíření onemocnění COVID-19 na úrovni podniků, jsou proaktivními příklady společných iniciativ sociálních partnerů, pokud se jedná o oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

**5.8** Krize vyvolaná pandemií onemocnění COVID-19 na jedné straně ukazuje po celé Evropě pozitivní příklady konstruktivního sociálního dialogu na podnikové úrovni s cílem zachovat pracovní místa, zajistit bezpečný návrat na pracoviště a zároveň udržet činnost podniků. Na druhé straně však ukazuje i to, že ne všude v Evropě, a to ani ve fázi mimořádné situace, byla dodržována práva na informování a projednávání, včetně případů restrukturalizace a v souvislosti s opatřeními na ochranu bezpečnosti a zdraví při práci a zamezení rizikovým pracovním podmínkám. Opatření na evropské i vnitrostátní úrovni jsou nezbytná k tomu, aby bylo zajištěno dodržování práv na informování

a projednávání při restrukturalizačních procesech v důsledku krize COVID-19.

**5.9** Je zapotřebí podniknout další kroky na evropské úrovni, aby se odstranily nedostatky a posílila se demokracie na pracovišti. Cílem je zajistit přiměřenou minimální ochranu a práva, pokud jde o informování zaměstnanců, projednávání a zastoupení ve správních orgánech v přeshraničních situacích, kdy nelze koordinovaně a spravedlivě uplatňovat vnitrostátní právní předpisy. Je nutné vytvořit účinný průřezový rámec, který by ve formách společností, jež v EU existují, a ve společnostech, jež využívají nástroje na podporu mobility podniků, upravoval práva na informování, projednávání a zastoupení ve správních orgánech. Je zapotřebí posoudit nedostatky v přístupu k informacím o obchodní činnosti v zemích mimo EU a jejich dopad na pracovní místa a pracovní podmínky, a zajistit tak, aby evropské rady zaměstnanců mohly náležitě plnit svou úlohu. Při provádění směrnice o evropské radě zaměstnanců by měla být v případě zjištění nedostatků posílena donucovací opatření společně s účinnými a přiměřenými sankcemi.

**5.10** Rovněž je nutné zajistit plné dodržování práv na informování a projednávání pro zaměstnance ve veřejném sektoru. EHSV vyzývá Komisi, aby podnikla náležitá opatření a zajistila řádné provádění příslušné dohody evropských sociálních partnerů.

**5.11** Vnitrostátní postupy vykazují rozdíly, pokud jde o zapojení zaměstnanců. Především je třeba zajistit, aby byli zástupci zaměstnanců do správních a dozorčích orgánů jmenováni v souladu s evropskými a vnitrostátními pravidly a mohli řádně plnit své povinnosti stanovené

vnitrostátními a evropskými právními předpisy. Dále je nezbytné zajistit, aby byli zaměstnanci v souladu se směrnicí náležitě a včas informováni o plánech podniku a možných důsledcích pro zaměstnanost a pracovní podmínky a aby s nimi byly tyto skutečnosti náležitě a včas projednány.

## **6. SOCIÁLNÍ DIALOG PRO UDRŽITELNÉ A INKLUZIVNÍ OŽIVENÍ PO PANDEMII ONEMOCNĚNÍ COVID-19**

**6.1** Mnoho organizací a institucí, mimo jiné MOP, OECD, Evropská komise, Eurofound a také evropské sociální partnery, shromažďují, zveřejňují a pravidelně aktualizují informace o opatřeních přijatých na vnitrostátní úrovni, která mají v první řadě řešit fázi mimořádné situace a následně obnovení hospodářské činnosti a plánování programů oživení.

**6.2** V některých zemích byly na začátku pandemie podepsány dvoustranné a trojstranné dohody spolu s řadou dvoustranných odvětvových dohod, jejichž cílem je zavést opatření k zachování zdravých a bezpečných pracovních míst.

**6.3** Vzhledem k tomu, že na počátku krize způsobené pandemií nezajistily členské státy koordinovanou reakci, je jasné, že pro budoucnost Evropy potřebujeme ve fázi oživení přístup založený na solidaritě mezi členskými státy.

**6.4** Evropské sociální partnery (EKOS, konfederace Business Europe, Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného ekonomického zájmu a sdružení SME United) ve svém společném prohlášení o mimořádné situaci vyvolané

pandemií onemocnění COVID-19 důrazně vyzývají členské státy, aby národní sociální partnery zapojily do navrhování a provádění vnitrostátních opatření. Jejich aktivní a účinný přínos však závisí nejen na jejich vlastní kapacitě, ale také na tom, že vlády uznají jejich úlohu při potlačování pandemie a řešení jejich sociálně-ekonomických důsledků. Existují dobré příklady krizového řízení proaktivně vedeného evropskými odvětvovými sociálními partnery. Některá řízení jsou trojstranná, jiná dvoustranná. Kolektivní smlouvy v několika evropských zemích usilovaly o omezení šíření viru zajištěním bezpečného pracovního prostředí, zvláštních režimů práce a sítí sociálního zabezpečení, jako je nemocenská a rodičovská dovolená.

**6.5** Plán EU na podporu oživení, který zahrnuje návrh Komise Next Generation EU a všechna již přijatá opatření s ad hoc fondy, granty a půjčkami ze strany ECB a EIB, nepochybně představuje významný balíček finančních opatření, která by měla být zaměřena na zapojení veřejných a soukromých investic, zacílených na podporu udržitelného růstu a kvalitních pracovních míst.

**6.6** Na trojstranné sociální vrcholné schůzce dne 23. června 2020 sociální partneři zdůraznili, že jsou zapotřebí investice do odvětví veřejného zdravotnictví a služeb, která byla v tomto období nejhůře zasažena, a strukturální investice zaměřené na ekologický přechod, digitální transformaci a inovační technologie, aby se zvýšila konkurenceschopnost Evropy podporou kvalitního zaměstnávání, odborné přípravy a sociálního a hospodářského pokroku v koordinovaném evropském kontextu.

**6.7** Je klíčové, aby byl tento plán EU na podporu oživení postaven na sociálních

partnerech a byli do něj zapojeni sociální partneři na všech úrovních. Sociální dialog je klíčovým nástrojem řádné správy věcí veřejných v obdobích krizí. Konzultace a diskuse na trojstranné úrovni zvyšují kvalitu tvorby politik v reakci na krizi, zapojují sociální partnery do provádění, budují jejich vzájemnou důvěru při překonávání obtíží a zároveň podporují sociální soudržnost a odolnost našich ekonomik. Mapování dopadu krize na zaměstnance, podniky a místní komunity je rovněž prováděno ve spolupráci s místními orgány a má zásadní význam pro přijetí dohodnutých dočasných opatření a pro dosažení konsenzu pro střednědobé a dlouhodobé plány oživení.

**6.8** Je nutné definovat vnitrostátní plány pro přidělování evropských zdrojů na základě střednědobého plánování, aniž by se zdroje při šíření současně třísťily, a při zohlednění slabých stránek, které se objevily ve fázi mimořádné situace, a narůstání nerovností ve společnosti.

**6.9** V některých zemích se ukázalo, že sociální dialog je účinný pro rychlé a účinné přijímání silných mimořádných opatření, která podnikům pomohou přežít, a zachovat tak pracovní místa a udržet lidi na trhu práce, neboť pomáhá zajistit režimy zkrácené pracovní doby, jejichž cílem je zmírnit dopady na zaměstnanost, a poskytnout jistotu plánování zaměstnancům a společností při zvládnutí fáze oživení.

**6.10** V některých státech však nejohroženější skupiny, například lidé pracující v nestandardních formách zaměstnání, osoby samostatně výdělečně činné a nehlášení pracovníci, neměly přístup k ochranným opatřením, a čelí riziku, že se ocitnou v chudobě, což zhorší nouzovou sociální situaci.

**6.11** V dlouhodobém výhledu může EU podporovat členské státy a sociální partnery zvrácením strukturálních reforem, které snižují ochranu zaměstnanosti, a vytvářením většího prostoru pro kolektivní vyjednávání a posilování institucí trhu práce. EU by také měla řešit naléhavé výzvy, jako je dlouhodobá nezaměstnanost, přechody k ekologickým a digitalizovaným procesům, zvyšování kvalifikace a rekvalifikace s cílem podpořit zaměstnatelnost, při současném zajištění odpovídajícího regulačního rámce pro rozmanité formy práce.

**6.12** Lepší spolupráce mezi Komisí, vnitrostátní vládou, zaměstnavateli a odbory může také pomoci systémům sociální ochrany reagovat na měnící se hospodářský a sociální kontext v Evropě v zájmu rozšíření pokrytí na tyto zranitelné skupiny, jež jsou v současnosti vyloučeny. V rámci Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele by měl být evropský semestr dále zlepšován, aby podpořil členské státy při porovnávání pokroku ohledně provádění dohodnutých politik a dosažení společných cílů na evropské úrovni, a to stanovením nového srovnávacího přehledu ukazatelů. V tomto náročném období bude pro zajištění udržitelné obnovy našich ekonomik a posílení našeho evropského sociálního modelu zásadní rozhodnost a odpovědnost všech veřejných orgánů na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni, jakož i sociálních partnerů a dalších sociálních subjektů na všech úrovních.

**6.13** Ve svém sdělení Evropský semestr 2020 – Doporučení pro jednotlivé země adresovala Evropská komise všem členským státům svá doporučení týkající se pandemie onemocnění COVID-19. Úvodní část zdůrazňuje, že pro úspěch, inkluzivnost

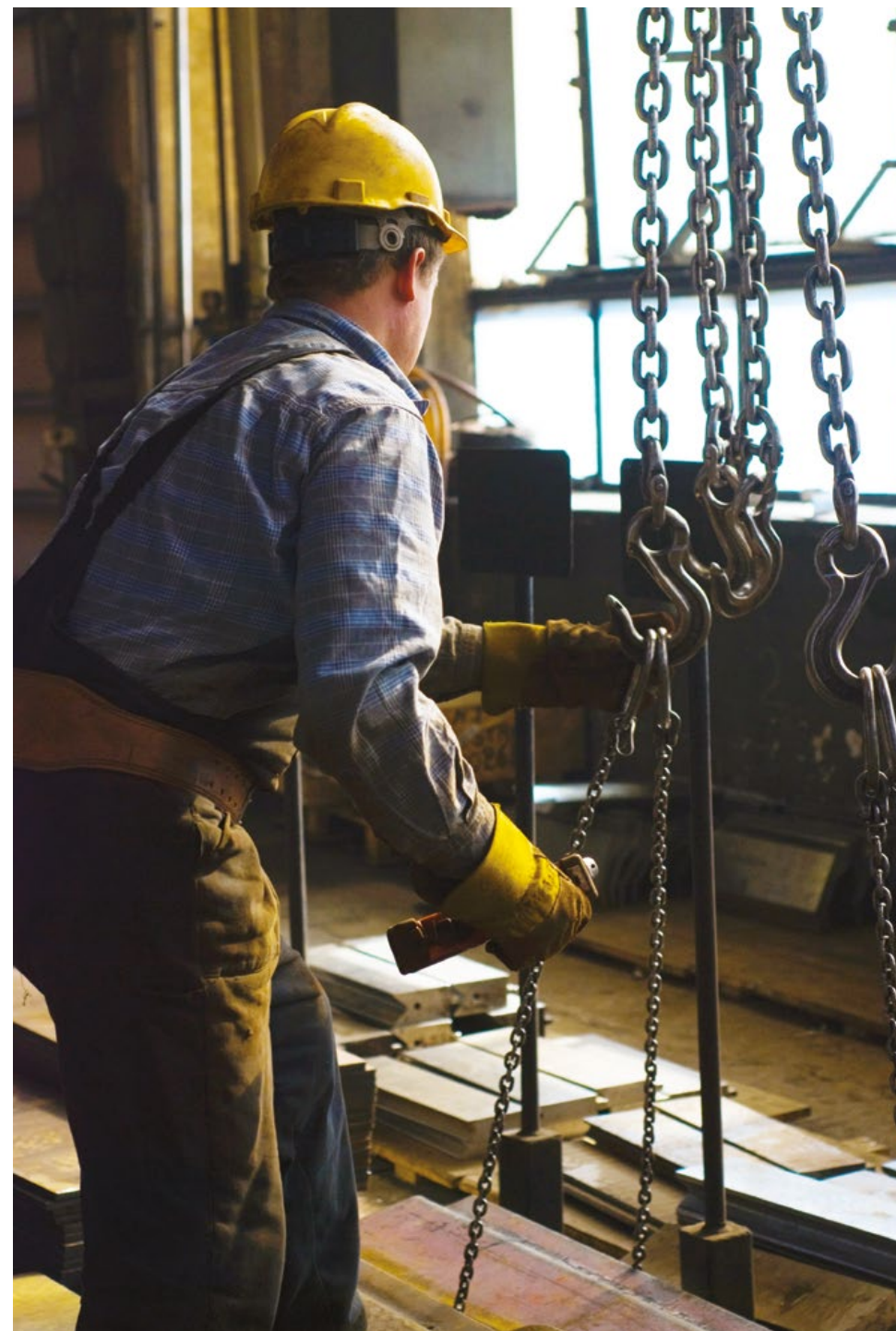
a udržitelnost přijatých opatření je zásadní úloha dobře fungujícího sociálního dialogu. Je třeba uznat, že v některých členských státech byla praxe sociálního dialogu a zapojení sociálních partnerů a organizací občanské společnosti během krize spojené s onemocněním COVID-19 oslabena nebo omezena. Tři členské státy (Maďarsko, Polsko a Rumunsko) obdržely v důsledku toho doporučení „zajistit přiměřené a účinné zapojení sociálních partnerů a zúčastněných stran do procesu tvorby politik“. EHSV vyzývá Komisi, aby u těchto zemí důsledně sledovala a vyhodnocovala provedení doporučení pro jednotlivé země.

**6.14** Komise by měla zajistit a monitorovat (například prostřednictvím nástrojů pro podávání zpráv), že členské státy povedou v průběhu celého procesu semestru a při navrhování vnitrostátních plánů oživení účinný sociální dialog s vnitrostátními zúčastněnými stranami, a zajistí tak účinná návazná opatření a provádění na základě široké odpovědnosti.

**6.15** Je také nanejvýš důležité zaručit, aby v důsledku období epidemie koronaviru nebyla narušena kapacita sociálních partnerů. EU by měla zvážit veškerá nezbytná opatření – včetně finančních zdrojů – na podporu budování kapacit sociálních partnerů, a to jak pro činnost, tak pro strukturu sociálního dialogu. Evropské sociální partneři zaslali Evropské komisi společný návrh na vytvoření nového finančního nástroje na podporu mimořádných činností prováděných sociálními partnery během krize spojené s onemocněním COVID-19.

V Bruselu dne 29. října 2020  
**Christa SCHWENG**  
předsedkyně Evropského hospodářského  
a sociálního výboru

Sociální dialog figuruje v prostředcích vytváření spravedlivého pracovního prostředí a sladování rodinného a pracovního života na předních místech. Podstata sociálního dialogu tkví ve schopnosti (základní předpoklad) sociálních partnerů nahlížet na řešené situace optikou racionality, když se hledá sociálně-ekonomické optimum a vytváří sociální smír. Vzájemný respekt sociálních partnerů přenesený do naplnění participativních práv zaměstnanců je zdrojem důstojné práce a slušných pracovních podmínek. Sociální partneři hrají hlavní roli při nastiňování kontur budoucího světa práce.





# SHRNUTÍ

Sociální dialog historicky nabírá na významu. Přestavuje ústřední nekonfliktní prostředek dosahování sociálního smíru a spravedlivých pracovních podmínek. Tam, kde je veden kvalitní sociální dialog, jsou obecně i lepší pracovní podmínky a zaměstnavatele dosahují lepších výkonů. Výzvy spojené se sociálním dialogem v novém světě práce reflektují změny ve společnosti i v technické stránce výkonu závislé práce. Reakce na možné výzvy a změny na trhu práce nemají být z pohledu sociálních partnerů, a předně zástupců zaměstnanců, představovat brzdy a bariéry v rozvíjení sociálního dialogu, ba právě naopak. Výzvy spojené s turbulentními změnami společenských požadavků i samotného trhu práce jsou pro sociální partnery výzvou a příležitostí, jak sociální dialog zkvalitnit, zlepšit a udělat více efektivní.

Výzvy jsou spojeny předně s vytvářením a podporou zajišťování kapacit, členství i vnímání sociálního dialogu.

Jakákoliv změna představuje výzvu. A všechny změny jsou obrovské příležitosti. Sociální dialog nabízí cestu, jak se výzvám postavit a přetvořit je v pozitivum

# LITERATURA

Akční plán EOK na 2019-2023. Dostupné z: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-08/CES-14e%20Congre%C%80s-Action%20Programme-UK-02.pdf>

ČMKOS. Doporučený postup zaměstnavatele při poskytování pracovního volna zaměstnanci k testování, očkování, případně k doprovodu rodinného příslušníka k očkování, v souvislosti s výskytem onemocnění COVID-19 způsobeného novým koronavirem SARS CoV-2. Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Doporu%C4%8Dny%20postup%20zam%C4%9Atnavatele%20při%20testovani%20a%20oockovani%20zam%C4%9Atnan-cu\\_20210208083309.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Doporu%C4%8Dny%20postup%20zam%C4%9Atnavatele%20při%20testovani%20a%20oockovani%20zam%C4%9Atnan-cu_20210208083309.pdf)

ČMKOS. Konec levné práce. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/219/konec-levne-prace-v-cr/12791>

Declaration of Philadelphia (1944). Annex. Art. I. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO#declaration](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration)

Eurofound (2020), *Capacity building for effective social dialogue in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2020. 64 s. ISBN 978-92-897-2093-9.

EUROFOUND AND CEDEFOP (2020), *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential*, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union: Luxembourg. 180 s. ISBN 978-92-897-2106-6.

Evropská komise. *Nový začátek pro sociální dialog*. EU: Belgie. 2016. 16 s. ISBN 978-92-79-60868-1.

*First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work* (2021). Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23655&langId=en>

HORECKÝ, Jan. „Žluťácké“ odbory, co s nimi? In Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2012. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012. s. 196 - 202. ISBN 978-80-7160-317-7.

HORECKÝ, Jan. 100 let od vzniku Mezinárodní organizace práce - důstojná práce. 1. vyd. Praha: SONDY s.r.o., 2019. 30 s. ISBN 978-80-86809-75-5.

HORECKÝ, Jan. BOZP - Tvrdé jádro pracovního práva (Occupational safety and health - hard core of labour law). In Jaroslav Stránský; Roman Zapletal; Teraze Antlová; Michal Blažek. Pracovní právo 2018 náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu, ochrana zdraví při práci a aktuální otázky nemocenského pojištění. Brno: Mararykova Univerzita, 2019. p. 66-77. ISBN 978-80-210-9238-9.

HORECKÝ, Jan. *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. 127 s. ISBN 978-80-7598-255-1.

ILO, OECD. *Building Trust in a Changing Worlds of Work. The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018*. 2018. s. 16. Dostupné z: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_629764.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_629764.pdf)

Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro dalšího zaměstnavatele. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele>

MPSV. Listina základních práv zaměstnance během epidemie koronaviru. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prava-zamestnancu>

New start for social dialogue. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15328&langId=en>

OECD. Trade union Dataset. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>

Program ČMKOS 2018-2022. Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Program%20CMKOS%202018-2022\\_20200323114105.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Program%20CMKOS%202018-2022_20200323114105.pdf)

Přehled o vývoji částek minimální mzdy. MPSV. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

Rada hospodářské a sociální dohody – tripartita. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>

Rozhodnutí Komise ze dne 20. května 1998 o zřízení výboru pro kolektivní vyjednávání k podpoře dialogu mezi sociálními partnery na evropské úrovni. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:01998D0500-20130701&qid=1592253281898&from=CS>

Second phase consultation of Social Partners on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages (2020). Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22727&langId=en>

Seznam organizací Evropských sociálních partnerů, se kterými má probíhat v souladu s článkem 154 Smlouvy sociální dialog. Dostupné z: <file:///C:/Users/104220/Downloads/List-Art-54-EN-FR-DE-March-2021.pdf>

Spravedlivější Evropu pro zaměstnance – program EOK pro eurovolby 2019. Dostupné z: <https://www.tripartita.cz/spravedlivejsi-evropu-pro-zamestnance-program-eok-pro-eurovolby-2019/>

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ze dne 29. října 2020, SOC/644. Dostupné z: <https://webapi2016.eesc.europa.eu/v1/documents/eesc-2020-01913-00-00-ac-tra-cs.docx/content>

ŠVEC, Marek. *Flexicurita pre 21. sto-ročie - šance a riziká: kríza pracovného práva*. Bratislava: Veda, 2012. 248 s. ISBN 978-80-224-1237-7.

*Vice- President Dombrovskis and Commissioner Thyssen sign joint statement 'new start for social dialogue'*. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2562>



Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS  
„§ 320a ZP 2021 – Agenturní zaměstnávání (AZ) v právní úpravě a praxi,  
potírání nelegálních forem AZ“, který je financován z prostředků státního  
rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.