



C/2023/1389

6.12.2023

DOPORUČENÍ RADY
ze dne 12. června 2023,
k posílení sociálního dialogu v Evropské unii

(C/2023/1389)

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie (SFEU), a zejména na článek 292 ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. f) této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Rada ve svých závěrech ze dne 24. října 2019 s názvem „Budoucnost práce: podpora Evropské unie deklaraci přijaté u příležitosti 100. výročí založení MOP“ vyzývá členské státy, aby pokračovaly v úsilí o ratifikaci a uplatňování aktuálních úmluv a protokolů MOP. Rada rovněž vyzývá členské státy a Komisi, aby posílily sociální dialog na všech úrovních a ve všech jeho formách, včetně přeshraniční spolupráce, s cílem zajistit aktivní účast sociálních partnerů na utváření budoucnosti práce a budování sociální spravedlnosti, a to i prostřednictvím účinného uznání práva na kolektivní vyjednávání a úvah o přiměřené minimální mzdě, ať už zákonné, nebo vyjednané.
- (2) Ve společném prohlášení o iniciativě „Nový začátek pro sociální dialog“, které dne 27. června 2016 podepsala Komise, nizozemské předsednictví Rady a evropští sociální partneři, se meziodvětvová a odvětvová sociální partneři na úrovni Unie zavázali pokračovat v úsilí a posoudit potřebu dalších opatření v rámci svých příslušných sociálních dialogů s cílem oslovit přidružené subjekty, které dosud nejsou v členských státech pokryty, a zvýšit počet členů a reprezentativnost odborových svazů i organizací zaměstnavatelů.
- (3) Zásada č. 8 evropského pilíře sociálních práv uvádí, že sociální partneři musí být při tvorbě a provádění hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky konzultováni podle vnitrostátních zvyklostí. Mají být také podporováni ve sjednávání a uzavírání kolektivních smluv v záležitostech, které se jich týkají, přičemž je uznávána jejich samostatnost a právo na kolektivní akce. Pilíř sociálních práv rovněž uvádí, že má být podporováno zvýšení kapacity sociálních partnerů k prosazování sociálního dialogu. Portský sociální závazek⁽¹⁾ dále vyzval všechny příslušné aktéry, aby prosazovali autonomní sociální dialog jako strukturní složku evropského sociálního modelu a posilovali jej na evropské, vnitrostátní, regionální, odvětvové a podnikové úrovni se zvláštním důrazem na zajištění příznivého rámce pro kolektivní vyjednávání v rámci různých modelů v členských státech.
- (4) Evropský parlament ve svém usnesení o evropském pilíři sociálních práv ze dne 19. ledna 2017 zdůrazňuje význam práva na kolektivní vyjednávání a kolektivní akce, které jsou základním právem zakotveným v primárním právu Unie. Evropský parlament rovněž očekává, že Komise zintenzivní konkrétní podporu posílení a respektování sociálního dialogu na všech úrovních a ve všech odvětvích, zejména tam, kde není v dostatečné míře rozvinut, a zároveň bude zohledňovat různé vnitrostátní postupy. Evropský parlament ve svém usnesení o zaměstnanosti a sociálních politikách v eurozóně ze dne 10. října 2019 uvádí, že sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou zásadní pro koncipování a provádění politik, které mohou zlepšit pracovní podmínky a podmínky zaměstnání, a vyzývá ke koordinované iniciativě Unie s cílem zajistit, aby se působnost kolektivních smluv rozšířila i na pracovníky platform. Evropský parlament rovněž vyzývá členské státy, aby v případě potřeby posílily možnosti kolektivního vyjednávání.

⁽¹⁾ Portský sociální závazek byl podepsán na sociálním summitu v Portu dne 7. května 2021 portugalským předsednictvím Rady EU, Evropskou komisí, Evropským parlamentem a sociálními partnery na úrovni EU a sociální platformou s cílem posílit závazek k provádění evropského pilíře sociálních práv (<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>).

- (5) Hlavní směr 7 v rozhodnutí Rady (EU) 2022/2296 ⁽²⁾ vyzývá členské státy, aby mimo jiné společně se sociálními partnery vytvářely spravedlivé, transparentní a předvídatelné pracovní podmínky, přičemž by měly zajistit rovnováhu práv a povinností, a aby zajistily včasné a smysluplné zapojení sociálních partnerů do koncipování a provádění reforem a politik v oblasti zaměstnanosti, sociálních a případně hospodářských reforem a politik, mimo jiné prostřednictvím podpory pro zvýšení kapacity sociálních partnerů. Uvedený hlavní směr rovněž vyzývá členské státy, aby podporovaly sociální dialog a kolektivní vyjednávání a podporovaly sociální partnery ve sjednávání a uzavírání kolektivních smluv v záležitostech, které se jich týkají, přičemž je třeba plně respektovat jejich samostatnost a právo na kolektivní akce. Roční analýza růstu 2019 ⁽³⁾ připomíná, že v kontextu poklesu pokrytí kolektivního vyjednávání by politiky posilující institucionální kapacitu sociálních partnerů mohly být přínosné v zemích, kde je sociální dialog slabý nebo byl negativně ovlivněn hospodářskou a finanční krizí. V roční analýze udržitelného růstu 2022 ⁽⁴⁾ se uvádí, že klíčem k úspěšné koordinaci a provádění hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti je systematické zapojení sociálních partnerů a dalších příslušných zúčastněných stran. V některých členských státech hrají sociální partneři významnou roli a jsou vhodně zapojeni do tvorby a provádění politik, nicméně ve vztahu k jiným členským státům bylo v rámci evropského semestru vydáno několik doporučení pro jednotlivé země, která se týkají zlepšení sociálního dialogu a zapojení sociálních partnerů do přípravy nebo provádění reforem.
- (6) Komise ve svém Akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv ⁽⁵⁾ oznámila iniciativu na podporu sociálního dialogu na úrovni Unie a na vnitrostátní úrovni. Tento akční plán rovněž zdůraznil, že je třeba posílit sociální dialog na vnitrostátní úrovni a na úrovni Unie, a vyzval k většímu úsilí na podporu kolektivního vyjednávání a zabránění snižování počtu členů a organizační hustoty sociálních partnerů.
- (7) Sociální dialog, včetně kolektivního vyjednávání, je zásadní a prospěšný nástroj pro dobře fungující sociálně tržní hospodářství, který podporuje hospodářskou a sociální odolnost, konkurenceschopnost, stabilitu a udržitelný růst a rozvoj podporující začlenění. Sociální dialog hraje důležitou roli také při utváření budoucnosti práce, přičemž zohledňuje konkrétní trendy v oblasti globalizace, technologií, demografie a změn klimatu. Členské státy s pevným rámcem pro sociální dialog a rozsáhlým podílem kolektivního vyjednávání mají obvykle konkurenceschopnější a odolnější ekonomiky.
- (8) Zkušenosti ukazují, že sociální dialog přispívá k účinnému řízení krizí. Ekonomiky byly po krizi v roce 2008 odolnější tam, kde sociální partneři dokázali včas řídit a přizpůsobit struktury kolektivního vyjednávání. Nedávná krize COVID-19 ukázala, že sociální dialog je základním nástrojem pro vyvážené řízení krizí a pro nalezení účinných politik pro zmírnění a zotavení. Kromě humanitární krize vedla nevyprovokovaná a neodůvodněná útočná válka Ruské federace vůči Ukrajině k bezprecedentnímu nárůstu cen potravin a energií. Sociální partneři hrají důležitou roli v reakci na některé z těchto výzev, zejména pokud jde o integraci osob prchajících před válkou na Ukrajině i jinými konflikty na unijní trh práce a o nalezení udržitelných řešení pro úpravu mezd a kolektivních smluv.
- (9) Probíhající technologické změny, rostoucí automatizace a ekologická transformace na klimatickou neutralitu se rychle šíří napříč celou ekonomikou a mají různý dopad na jednotlivá odvětví, profese, regiony a země. Sociální partneři hrají zásadní roli při předvídání, změnách a řešení důsledků v oblasti zaměstnanosti a sociálních důsledků otázek ekonomické restrukturalizace a probíhající souběžné transformace, a to, v příslušných případech, prostřednictvím dialogu, vyjednávání a společných opatření. V souvislosti se Zelenou dohodou pro Evropu a plánem RePowerEU vyzývá doporučení Rady ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou

⁽²⁾ Rozhodnutí Rady (EU) 2022/2296 ze dne 21. listopadu 2022 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (Úř. věst. L 304, 24.11.2022, s. 67).

⁽³⁾ Sdělení Komise s názvem „Roční analýza růstu 2019: Pro silnější Evropu tváří v tvář celosvětové nejistotě“, COM(2018) 770 final.

⁽⁴⁾ Sdělení Komise s názvem „Roční analýza udržitelného růstu 2022“, COM(2021) 740 final.

⁽⁵⁾ Sdělení Komise s názvem „Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv“, COM(2021) 102 final.

neutralitu ⁽⁶⁾ členské státy, aby přijaly a v úzké spolupráci s případnými sociálními partnery provedly komplexní a soudržné balíčky politických opatření a zároveň uplatňovaly celospolečenský přístup a optimálně využívaly veřejné a soukromé financování.

- (10) Uspořádání a procesy sociálního dialogu se v jednotlivých členských státech liší, což odráží jejich příslušnou historii, institucionální rámce a ekonomickou a politickou situaci. Účinný sociální dialog znamená mimo jiné existenci modelů pracovních vztahů, v nichž mohou sociální partneři v dobré víře vyjednávat a autonomně uplatňovat své postupy kolektivního vyjednávání a účasti zaměstnanců. K podmínkám, které umožňují dobře fungující sociální dialog, patří existence silných a nezávislých odborových organizací a organizací zaměstnavatelů s přiměřenou technickou kapacitou; přístup k relevantním informacím nezbytným pro účast na sociálním dialogu; závazek všech stran účastnit se sociálního dialogu; respektování základních práv na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání, dostupnost odpovídající institucionální podpory a respektování autonomie sociálních partnerů.
- (11) Sociální dialog zahrnuje trojstranné a dvoustranné konzultace a jednání v soukromém i veřejném sektoru a na všech úrovních, včetně dialogu na meziodvětvové, odvětvové a podnikové úrovni nebo na celostátní, regionální či místní úrovni. Vnitrostátní trojstranný sociální dialog sdružuje vládu, zaměstnance a zaměstnavatele za účelem diskuse o veřejných politikách, právních předpisech a dalších rozhodnutích, která se týkají sociálních partnerů. Trojstranné konzultace mohou zajistit lepší spolupráci mezi tripartitními partnery a dosáhnout konsensu na příslušných vnitrostátních politikách. Tripartitní přístup musí vycházet ze silného dvoustranného sociálního dialogu. Pro zlepšení trojstranných procesů je zásadní, aby vlády zvýšily transparentnost tvorby politik, včetně tvorby politik týkajících se kvality a významu příležitostí k odborné přípravě pro trh práce.
- (12) Dvoustranné jednání, zejména kolektivní vyjednávání, probíhá mezi organizacemi zaměstnanců a zaměstnavatelů, jak je definováno vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Organizace zaměstnanců je obecně odborový svaz, který je tvořen sdružením zaměstnanců nebo jiných odborových svazů nebo obojího a je založen za účelem prosazování a obhajoby zájmů zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Organizace zaměstnavatelů je organizace, jejímiž členy jsou jednotliví zaměstnavatelé, jiná sdružení zaměstnavatelů nebo obojí, založená za účelem prosazování a obhajoby zájmů svých členů v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.
- (13) Podle úmluvy č. 135 Mezinárodní organizace práce o zástupcích pracovníků, kterou aktuálně ratifikovalo 24 členských států, mohou být zástupci pracovníků osoby, jež jsou jako takové uznávány vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, ať to jsou zástupci odborů, tj. zástupci jmenovaní nebo zvolení odbory nebo členy těchto odborů, nebo zvolení zástupci, tj. zástupci, kteří jsou svobodně zvoleni pracovníky podniku podle ustanovení vnitrostátních právních předpisů nebo kolektivních smluv a jejichž funkce nezahrnuje činnost, která se v příslušné zemi uznává za výlučnou pravomoc odborů. Pokud jsou v témž podniku jak zástupci odborů, tak zvolení zástupci, nemělo by být tohoto zastoupení využito k oslabení postavení dotčených odborů nebo jejich zástupců. Měla by být podporována spolupráce mezi volenými zástupci a dotčenými odbory nebo jejich zástupci.
- (14) Vzájemné uznávání sociálních partnerů i zákonné uznávání odborových svazů a organizací zaměstnavatelů orgány jednotlivých členských států je klíčem k úspěšnému rámci kolektivního vyjednávání za předpokladu, že si zaměstnavatelé a zaměstnanci mohou svobodně zvolit, které organizace je budou zastupovat. V některých členských státech je toto uznávání omezeno na organizace, které splňují zvláštní podmínky reprezentativnosti. Tyto podmínky by měly být objektivní a přiměřené a měly by být stanoveny po konzultaci se sociálními partnery. Měly by být posuzovány v rámci otevřeného a transparentního schvalovacího procesu, který nebrání plnému rozvoji

⁽⁶⁾ Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu, 2022/C 243/04 (Úř. věst. C 243, 27.6.2022, s. 35).

kolektivního vyjednávání. Pokud na podnikové úrovni zastoupení odborovými svazy neexistuje, mohou kolektivní smlouvy sjednávat a uzavírat zástupci zaměstnanců, kteří byli svobodně zvoleni a zmocněni v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

- (15) Kolektivní vyjednávání se může týkat otázek souvisejících s pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnání, včetně mezd, pracovní doby, odměn za kalendářní rok, dovolené za kalendářní rok, rodičovské dovolené, odborné přípravy, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jakož i dalších otázek, které jsou pro sociální partnery důležité. Kolektivní vyjednávání je proto obzvláště důležité pro předcházení pracovním sporům, zvyšování mezd, zlepšování pracovních podmínek a snižování mzdových nerovností. Kolektivní vyjednávání je klíčový nástroj, který pomáhá pracovníkům a zaměstnavatelům přizpůsobit se měnícímu světu práce. Má rovněž zásadní význam pro utváření podoby a definice nových prvků ochrany práce, jako je právo odpojit se od práce, nebo pro zlepšení stávajících prvků, jako jsou rovné příležitosti, ochrana před násilím a obtěžováním na pracovišti, odborná příprava a celoživotní učení, zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a řešení problematiky duševního zdraví. Kolektivní vyjednávání také hraje klíčovou úlohu při řešení dopadů neočekávaných krizí, jako je pandemie COVID-19.
- (16) Fungování systému kolektivního vyjednávání je dáno kombinací prvků, jako je používání doložek *erga omnes* a rozšíření kolektivních smluv a jejich průměrná délka, používání zásady přívětivějšího ustanovení, hierarchie norem a využívání výjimek z kolektivních smluv nebo ze zákona, jakož i míra hustoty odborových svazů a organizací zaměstnavatelů. Přístupy členských států k doložkám *erga omnes* a administrativním rozšířením se značně liší v souladu s jejich právními předpisy a zvyklostmi. Dobře fungující systém kolektivního vyjednávání zahrnuje respektování autonomie sociálních partnerů, postupy pro spolupráci, sdílení informací a řešení sporů mezi stranami.
- (17) Kolektivní vyjednávání může probíhat na různých úrovních. Vyjednávání může být vysoce decentralizované, tj. probíhat především na úrovni podniků, vysoce centralizované, tj. probíhat na celostátní úrovni, nebo může probíhat na mezistupních, jako jsou odvětvové, regionální nebo místní úrovně. Kolektivní vyjednávání se stále častěji odehrává na více než jedné úrovni. V některých případech se odvětvové dohody nebo dohody na úrovni podniků řídí pokyny stanovenými organizacemi vyšší úrovně, zatímco v jiných případech se odvětví nebo podniky řídí standardy stanovenými v jiném odvětví. Koordinace napříč jednotlivými úrovněmi vyjednávání je proto klíčovým pilířem systémů kolektivního vyjednávání.
- (18) Ve většině členských států je míra kolektivního vyjednávání zpravidla vyšší u zaměstnanců se smlouvou na dobu neurčitou a u zaměstnanců pracujících ve větších podnicích nebo v konkrétních odvětvích, jako je veřejný sektor. Obecně je méně pravděpodobné, že se budou kolektivní smlouvy vztahovat na pracovníky v malých podnicích, neboť tyto podniky často nemají kapacitu vyjednat dohodu na úrovni podniku nebo z toho důvodu, že na daném pracovišti odbory či jiná forma zastoupení pracovníků neexistují. Organizování pracovníků je obzvláště obtížné v nestandardních pracovních situacích a většina novějších forem zaměstnání trpí nedostatkem zastoupení. Značný nedostatek zastoupení těchto druhů pracovníků lze přičíst jednak nákladům na jejich zastoupení a jednak flexibilitě z hlediska času a místa výkonu práce, což zástupcům pracovníků ztěžuje organizování této poměrně roztržité pracovní síly. Větší kapacita sociálních partnerů by jim pomohla dále zlepšit svůj podíl na tvorbě politik a zefektivnit sociální dialog a kapacitu pro kolektivní vyjednávání. Činnosti zaměřené na budování kapacit obvykle sociálním partnerům pomáhají rozšířit svou členskou základnu, a to i prostřednictvím využívání technologií, poskytování nových služeb a aktivitami na úrovni škol nebo univerzit, navýšit své lidské a administrativní kapacity, posílit své procesně orientované kapacity a podpořit svůj organizační rozvoj. Tyto činnosti zahrnují poskytování specializované odborné přípravy, technické a logistické podpory a financování. Budování kapacit je především proces, který jde zdola nahoru a závisí na vůli a úsilí samotných sociálních partnerů, kteří mají nejlepší předpoklady k identifikaci svých potřeb a určení opatření, která již přijímají k posílení svých kapacit. Tyto snahy pak mohou být doplněny nebo podpořeny veřejnými orgány a využitím finančních prostředků Unie, a to při respektování autonomie sociálních partnerů.

- (19) Některé členské státy přijaly opatření na podporu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání rozšířením příležitostí k sociálnímu dialogu, podporou autonomie sociálních partnerů a respektováním jejich smluvní svobody, podporou společných stanovisek, programů a projektů, zapojením do pravidelného sdílení informací, prosazováním odborné přípravy v oblasti vyjednávání, zajištěním alternativních mechanismů řešení sporů, jako je smírčí řízení, mediace a rozhodčí řízení, a posílením ochrany pracovníků před odvetnými opatřeními nebo diskriminací v důsledku jejich účasti na činnosti v oblasti kolektivního vyjednávání.
- (20) V mnoha členských státech je však sociální dialog pod tlakem. Zatímco míra hustoty zaměstnavatelů – ač má v několika členských státech klesající tendenci – zůstává relativně stabilní, průměrná míra hustoty odborů se v celé Unii snižuje. Podíl pracovníků, na které se vztahují kolektivní smlouvy (míra pokrytí kolektivními smlouvami), je navíc ve většině členských států nízký a navzdory několika strategiím přijatým odborovými svazy za účelem rozšíření jejich působnosti na nestandardní formy zaměstnání se za posledních 30 let výrazně snížil. V některých případech mohou mít stávající pravidla mezery s potenciálně škodlivým dopadem na sociální dialog. Mezi tyto mezery mohou patřit: přísné podmínky reprezentativnosti, zasahování do procesu vyjednávání nebo nepřiměřené omezování předmětů kolektivního vyjednávání; nesprávné vymezení hospodářských odvětví, které znemožňuje vytvoření struktur kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni; nedostatečné prosazování kolektivních smluv, neúčinná ochrana vůči diskriminaci odborů, neúčinné konzultační postupy, nedostatečně konstruktivní jednání a nedostatečná kapacita vyjednat nebo se plně účastnit konzultačních postupů.
- (21) Je rovněž třeba posílit reprezentativnost a kapacity vnitrostátních sociálních partnerů s cílem provádět na vnitrostátní úrovni autonomní dohody sociálních partnerů na úrovni Unie. Zvláštní pozornost by proto měla být věnována zajištění toho, že bude zaveden příznivý rámec pro sociální dialog, včetně kolektivního vyjednávání, a tomu, aby vnitrostátní sociální partneři měli dostatečnou kapacitu účinně přispívat k práci sociálního dialogu na úrovni Unie a k provádění rámcových dohod podepsaných sociálními partnery na úrovni Unie na vnitrostátní úrovni.
- (22) Směrnice 2014/24/EU ⁽⁷⁾ o zadávání veřejných zakázek, směrnice 2014/25/EU ⁽⁸⁾ o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a směrnice 2014/23/EU ⁽⁹⁾ o udělování koncesí vyžadují, aby členské státy dodržovaly právo odborově se organizovat a právo na kolektivní vyjednávání v návaznosti na Úmluvu MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat a Úmluvu MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat.
- (23) Soudní dvůr Evropské unie rozhodl, že kolektivní smlouva, která se vztahuje na samostatně výdělečně činné poskytovatele služeb, může být považována za výsledek sociálního dialogu, pokud jsou poskytovatelé služeb osobami falešně samostatně výdělečně činnými, a nacházejí se tak v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců ⁽¹⁰⁾. Soudní dvůr rovněž potvrdil, že „v současném hospodářství není vždy snadné přiřadit postavení podniku určitým samostatně výdělečně činným poskytovatelům služeb“ ⁽¹¹⁾.
- (24) Ve svých pokynech k uplatňování právních předpisů Unie v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců ⁽¹²⁾ Komise upřesňuje, že podle jejího názoru kolektivní smlouvy uzavírané osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců, které se nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců, nespádají do oblasti působnosti článku 101 SFEU a že Komise nebude zasahovat proti kolektivním smlouvám osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, které se potýkají s nerovnováhou vyjednávací síly vůči své protistraně či protistranám.

⁽⁷⁾ Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 65.

⁽⁸⁾ Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 243.

⁽⁹⁾ Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 1.

⁽¹⁰⁾ Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, body 31 a 42.

⁽¹¹⁾ Rozsudek ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, bod 32.

⁽¹²⁾ Sdělení Komise s názvem Pokyny k uplatňování právních předpisů Unie v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, 2022/C 374/02 (Úř. věst. C 374, 30.9.2022, s. 2).

- (25) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1057⁽¹³⁾ zachovává povinnost členských států zajistit smysluplnou účast sociálních partnerů na provádění politik podporovaných z Evropského sociálního fondu plus (ESF+) a posiluje povinnost podporovat budování kapacit sociálních partnerů. V příslušných případech by členské státy měly vyčlenit odpovídající částku z prostředků ESF+ na budování kapacit sociálních partnerů a občanské společnosti. Článek 9 uvedeného nařízení stanoví, že členské státy, které v této oblasti obdržely doporučení pro jednotlivé země v rámci evropského semestru, mají na tento cíl vyčlenit alespoň 0,25 % svých zdrojů z ESF+ v rámci sdíleného řízení.
- (26) Toto doporučení bude podporovat provádění zásady č. 8 evropského pilíře sociálních práv. Podporuje opatření, která jsou přizpůsobena vnitrostátním tradicím, pravidlům a zvyklostem, a respektuje tak vnitrostátní specifika i autonomii sociálních partnerů. Toto doporučení doplňuje existující nástroje na úrovni Unie a tyto nástroje jím nebudou dotčeny. Kromě toho toto doporučení zohledňuje specifické okolnosti členských států a uznává, že tyto okolnosti mohou určovat výběr jednotlivých opatření pro jeho provádění.
- (27) Toto doporučení nesmí za žádných okolností sloužit jako odůvodnění pro snížení úrovně podpory, která je již v členských státech poskytována sociálnímu dialogu, včetně kolektivního vyjednávání. Dále toto doporučení nevylučuje, aby členské státy zavedly přísnější podpůrná opatření a pokročilejší ustanovení pro sociální dialog, včetně kolektivního vyjednávání, než ta, jež jsou obsažena v tomto doporučení.
- (28) Tímto doporučením nejsou dotčeny pravomoci členských států, pokud jde o mzdy, právo sdružovat se, právo na stávku a právo na výluku v souladu s ustanoveními čl. 153 odst. 5 SFEU, ani autonomie sociálních partnerů.

PŘIJALA TOTO DOPORUČENÍ:

DEFINICE

Pro účely tohoto doporučení se rozumí:

- 1) „sociálním dialogem“ všechny typy jednání, konzultací nebo výměny informací mezi zástupci vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců o otázkách společného zájmu týkajících se hospodářské a sociální politiky a politiky zaměstnanosti, které existují jako dvoustranné vztahy mezi pracovníky a vedením, včetně kolektivního vyjednávání, nebo jako trojstranný proces s vládou jako oficiální stranou dialogu a mohou být neformální nebo institucionalizované nebo jsou kombinací obojího, přičemž se mohou odehrávat na celostátní, regionální, místní nebo podnikové úrovni napříč odvětvími nebo sektory, nebo na několika těchto úrovních současně;
- 2) „kolektivním vyjednáváním“ veškerá jednání, která probíhají v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi v jednotlivých členských státech mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jedněmi nebo více odborovými svazy na straně druhé za účelem stanovení pracovních podmínek a podmínek zaměstnání;
- 3) „kolektivní smlouvou“ písemná smlouva obsahující ustanovení o pracovních podmínkách a podmínkách zaměstnávání, již uzavřeli sociální partneři, kteří v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi, včetně těch prohlášených za všeobecně použitelné, mají způsobilost k vyjednávání jménem pracovníků a zaměstnavatelů;
- 4) „budováním kapacit“ zlepšování dovedností, schopností a kompetencí sociálních partnerů, aby se mohli účinně a na různých úrovních zapojovat do sociálního dialogu.

⁽¹³⁾ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1057 ze dne 24. června 2021, kterým se zřizuje Evropský sociální fond plus (ESF+) a zrušuje nařízení (EU) č. 1296/2013 (Úř. věst. L 231, 30.6.2021, s. 21).

RADA DOPORUČUJE ČLENSKÝM STÁTŮM, ABY V SOULADU S VNITROSTÁTNÍMI PRÁVNÍMI PŘEDPISY NEBO ZVYKLOSTMI, PO KONZULTACI A V ÚZKÉ SPOLUPRÁCI SE SOCIÁLNÍMI PARTNERY A ZA SOUČASNÉHO RESPEKTOVÁNÍ JEJICH AUTONOMIE:

- 1) zajistily, jak je podrobně popsáno v tomto doporučení, příznivé prostředí pro dvoustranný a trojstranný sociální dialog, včetně kolektivního vyjednávání, ve veřejném i soukromém sektoru, na všech úrovních, které:
 - a) bude respektovat základní práva na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání;
 - b) bude podporovat silné a nezávislé odborové svazy a organizace zaměstnavatelů s cílem podpořit smysluplný sociální dialog;
 - c) bude zahrnovat opatření na posílení kapacity odborových svazů a organizací zaměstnavatelů;
 - d) zajistí přístup k příslušným informacím nezbytným k účasti na sociálním dialogu;
 - e) bude podporovat zapojení všech stran do sociálního dialogu;
 - f) přizpůsobí se digitálnímu věku a bude podporovat kolektivní vyjednávání v novém světě práce a spravedlivý přechod ke klimatické neutralitě a
 - g) poskytne odpovídající institucionální podporu s cílem podpořit smysluplný sociální dialog;
- 2) systematicky, smysluplně a včas zapojovaly sociální partnery do tvorby a provádění politik zaměstnanosti a sociálních politik a v příslušných případech hospodářských a jiných veřejných politik, a to i v rámci evropského semestru;
- 3) zajistily, aby sociální partneři měli přístup k relevantním informacím o celkové hospodářské a sociální situaci ve svém členském státě a o příslušné situaci a politikách v příslušných odvětvích činnosti, které jsou nezbytné pro účast v sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání;
- 4) zajistily, aby reprezentativní organizace zaměstnavatelů a odborové svazy byly uznány pro účely sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, a to i prostřednictvím:
 - a) zajištění toho, aby v případech, kdy příslušné orgány uplatňují postupy pro uznání a reprezentativnost s cílem určit organizace, kterým má být přiznáno právo kolektivně vyjednávat, byla tato určení otevřená a transparentní a založená na předem stanovených a objektivních kritériích s ohledem na reprezentativní povahu těchto organizací, a aby tato kritéria a postupy byly stanoveny po konzultaci s odborovými svazy a organizacemi zaměstnavatelů;
 - b) pokud jsou v jednom podniku přítomni jak zástupci odborů, tak volení zástupci pracovníků, přijetí vhodných opatření, v případě potřeby, aby existence volených zástupců pracovníků nebyla zneužita k oslabení postavení dotčených odborů nebo jejich zástupců, a
 - c) zajištění toho, aby ve strukturách a procesech sociálního dialogu byla plně uznávána a respektována jejich specifická úloha, a zároveň uznání, že dialog, který zahrnuje širší okruh zúčastněných stran, je samostatným procesem;
- 5) zajistily, aby pracovníci, členové odborů a jejich zástupci byli při výkonu svého práva na kolektivní vyjednávání chráněni před jakýmkoli opatřením, které by je mohlo poškodit nebo mít negativní dopad na jejich zaměstnání. Zaměstnavatelé a jejich zástupci by měli být při výkonu svého práva na kolektivní vyjednávání chráněni před jakýmkoliv protiprávními opatřeními;

- 6) posilovaly důvěru mezi sociálními partnery, mimo jiné podporou mechanismů pro řešení pracovněprávních sporů, aniž by bylo dotčeno právo na přístup k odpovídajícím správním a soudním řízením za účelem prosazování práv a povinností vyplývajících ze zákona nebo z kolektivních smluv a s přihlédnutím ke všem postupům stanoveným sociálními partnery, například:
 - a) využití smírčího řízení, mediace nebo rozhodčího řízení se souhlasem obou stran s cílem usnadnit vyjednávání a zlepšit uplatňování kolektivních smluv a
 - b) pokud k tomu ještě nedošlo, ustavení mediační funkce, kterou je možné aktivovat v případě sporu mezi odborovými svazy a organizacemi zaměstnavatelů;
- 7) umožnily kolektivní vyjednávání na všech příslušných úrovních a podporovaly koordinaci mezi těmito úrovněmi a napříč jimi;
- 8) podporovaly vyšší úroveň pokrytí kolektivními smlouvami a umožnily účinné kolektivní vyjednávání, mimo jiné:
 - a) odstraněním institucionálních nebo právních překážek sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, které se týkají nových forem práce nebo nestandardních forem práce;
 - b) zajištěním toho, aby jednající strany měly na základě použitelného právního rámce volnost při rozhodování o otázkách, o nichž se bude jednat;
 - c) prováděním systému prosazování kolektivních smluv, buď podle zákona nebo na základě kolektivní smlouvy, v závislosti na vnitrostátních právních předpisech nebo zvyklostech, včetně případných kontrol a sankcí;
- 9) aktivně prosazovaly přínosy a přidanou hodnotu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, zejména prostřednictvím cílené komunikace a dalších prostředků, a podporovaly sociální partnery, aby zpřístupnili kolektivní smlouvy široké veřejnosti, a to i digitálními prostředky a ve veřejných úložištích;
- 10) podporovaly vnitrostátní sociální partnery na jejich žádost v jejich účinném zapojení do sociálního dialogu, včetně kolektivního vyjednávání a provádění autonomních dohod sociálních partnerů na úrovni Unie, a to například prostřednictvím těchto opatření:
 - a) podpora budování a posilování jejich kapacit na všech úrovních v závislosti na jejich potřebách;
 - b) využití různých forem podpory, jež může zahrnovat logistickou podporu, odbornou přípravu a poskytování právní a technické odbornosti;
 - c) podpora společných projektů sociálních partnerů v různých oblastech zájmu, jako je například zabezpečování odborné přípravy;
 - d) povzbuzování a případně podpora sociálních partnerů, aby předkládali iniciativy a rozvíjeli nové a inovativní přístupy a strategie ke zvýšení své reprezentativnosti a rozšíření členské základny;
 - e) podpora sociálních partnerů při přizpůsobování jejich činností digitálnímu věku a při zkoumání nových činností odpovídajících budoucnosti práce, ekologické a demografické transformaci a novým podmínkám na trhu práce;
 - f) prosazování genderové rovnosti a rovných příležitostí pro všechny z hlediska zastoupení a tematických priorit;
 - g) podpora a usnadňování jejich spolupráce se sociálními partnery na úrovni Unie;
 - h) poskytování vhodné podpory při provádění dohod sociálních partnerů uzavřených na úrovni Unie v členských státech;

- i) co nejlepší využívání vnitrostátních a unijních finančních prostředků, jsou-li k dispozici, včetně podpory v rámci ESF+ a Nástroje pro technickou podporu, a podpora sociálních partnerů při využívání stávajících vnitrostátních a unijních finančních prostředků;
- 11) předložily Komisi do 7. prosince 2025 seznam opatření, která jsou přijímána nebo již byla přijata v každém členském státě k provedení tohoto doporučení, vypracovaný po konzultaci se sociálními partnery. Pokud byly tyto informace Komisi již předloženy v rámci jiných mechanismů podávání zpráv, mohou členské státy při sestavování seznamu na tyto zprávy odkázat;
- 12) případně pověřily sociální partnery prováděním příslušných částí tohoto doporučení, pokud je to vhodné a v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

VYZÝVÁ VÝBOR PRO ZAMĚSTNANOST A VÝBOR PRO SOCIÁLNÍ OCHRANU, ABY V RÁMCI SVÝCH PŘÍSLUŠNÝCH MANDÁTŮ A S PODPOROU KOMISE:

- 13) po konzultaci s příslušnými sociálními partnery prozkoumaly možnost zlepšení rozsahu a relevance sběru údajů o sociálním dialogu, včetně kolektivního vyjednávání, na úrovni Unie a na vnitrostátní úrovni, který bude vhodný pro sledování provádění tohoto doporučení, a předložily Radě související stanovisko;
- 14) v rámci činností mnohostranného dohledu v kontextu evropského semestru pravidelně monitorovaly provádění tohoto doporučení společně s příslušnými sociálními partnery na vnitrostátní úrovni a na úrovni Unie, přičemž toto sledování by sociálním partnerům mimo jiné umožnilo identifikovat situace, kdy byli vyloučeni nebo nedostatečně zapojeni do konzultací o unijní a vnitrostátní politice na vnitrostátní úrovni;

VYZÝVÁ KOMISI, ABY

- 15) ve spolupráci s členskými státy a sociálními partnery a po konzultaci s dalšími příslušnými zúčastněnými stranami vyhodnotila opatření přijatá v reakci na toto doporučení a do 7. prosince 2029 předložila Radě zprávu.

V Lucemburku dne 12. června 2023.

*Za Radu
předseda*
J. PEHRSON