

2017

Kolektív autorov

**Analýza sociálneho dialógu na
úrovni EÚ – príklady, riešenia,
výsledky v kontexte
predsedníctva SR a ďalšie výzvy
pre budúcnosť**



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu
v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.skwww.employment.gov.skwww.ia.gov.sk

NÁRODNÝ PROJEKT

Centrum sociálneho dialógu II.

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 06/2016 – 07/2021

ITMS projektu: 312031B970

Kolektív autorov

Autorské dielo bolo vypracované v rámci aktivity č. 1 Budovanie odborných kapacít sociálnych partnerov Národného projektu Centrum sociálneho dialógu II. expertným tímom sociálneho partnera Republiková únia zamestnávateľov. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Centrum sociálneho dialógu II.

OBSAH

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK.....	7
1. MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE	7
2. ÚVOD.....	10
2.1. Definovanie základných pojmov v oblasti sociálneho dialógu	12
3. VÝVOJ SOCIÁLNEHO DIALÓGU NA NA ÚROVNI EÚ	15
3.1. Bipartitný sociálny dialóg	16
3.2. Úspechy bipartitného sociálneho dialógu	20
3.3. Tripartitný sociálny dialóg	23
3.4. Úloha Európskeho Parlamentu	25
3.5. Európsky sociálny dialóg (ESD) a Európsky sektorový sociálny dialóg (ESSD).....	26
3.6. Európsky medziodvetvový sociálny dialóg: autonómne dohody	30
3.7. Projekt využitia postupov sociálneho dialógu pre podporu cieľov kľúčovej agendy EÚ	36
4. PRÍKLADY SOCIÁLNEHO DIALÓGU V KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE.....	43
4.1. Sociálny dialóg v Európe.....	43
4.1.1. Portugalsko	45
4.1.2. Česká republika	46
4.1.3. Holandsko	47
4.1.4. Porovnanie úspešného vývoja sociálneho dialógu na národných úrovniach.....	47
4.2. Príklady sociálneho dialógu prostredníctvom Ekonomickej a sociálnej rady.....	48
4.2.1. Španielsko	50
4.2.2. Issy les Moulineaux – Francúzsko.....	52
4.2.3. Ostrava-Karviná – Česká republika	53
4.3. Ostatné príklady sociálneho dialógu na lokálnej úrovni	55
4.3.1. Halle Vilvoorde – Belgicko	55
4.3.2. Sønderjylland – Dánsko	57
4.3.3. Molsheim-Shirmeck – Francúzsko	57
4.3.4. Viedeň – Rakúsko	58

4.3.5.	Modena – Taliansko	59
4.3.6.	Florina a Kozani – Grécko	60
4.3.7.	Noord-Brabant – Holandsko	61
5.	ZHODNOTENIE PREDSEDNÍCTVA SLOVENSKEJ REPUBLIKY V EURÓPSKEJ RADE Z HĽADISKA SOCIÁLNEHO DIALÓGU	62
5.1.	Aktivity slovenského predsedníctva	68
6.	AGENDA LEPŠEJ REGULÁCIE AKO FORMY SOCIÁLNEHO DIALÓGU NA ÚROVNI EU	76
6.1.	Základné zásady lepšej regulácie.....	79
6.1.1.	Dostatočné plánovanie a politická podpora.....	79
6.1.2.	Konzultácie so zúčastnenými stranami	80
6.1.3.	Vyhodnotenia a fitness kontroly	81
6.1.4.	Posúdenie vplyvu.....	83
6.1.5.	Kontrola kvality.....	83
6.1.6.	Podpora implementácie a monitorovanie.....	83
6.2.	Základné princípy a otázky súvisiace s hodnotením vplyvu politík Európskej únie	84
6.3.	Dôsledky jednotlivých alternatívnych opatrení.....	89
6.4.	Konečné porovnanie jednotlivých možností	94
6.5.	Monitorovanie a hodnotenie skutočných dopadov v praxi	95
6.6.	Správa o hodnotení vplyvu	96
7.	VYUŽÍVANIE PRVKOV AGENDY LEPŠEJ REGULÁCIE V RÁMCI SOCIÁLNEHO DIALÓGU NA ÚROVNI EURÓPSKEJ ÚNIE.....	99
7.1.	Spojené kráľovstvo	101
7.2.	Švédsko.....	102
7.3.	Dánsko	103
7.4.	Ponaučenie z týchto príkladov pre vývoj na úrovni Európskej únie.....	104
8.	NÁVRHY A ODPORÚČANIA	107
9.	ZÁVER	114
	ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	116

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

ASP	Dohoda o sociálnej politike
CEEP	Európske centrum verejných podnikov
CPCS	Stály výbor pre sociálny dialóg
DSD	Výbor pre sociálny dialóg
EFSI	Európsky fond pre strategické investície
EHS	Európske hospodárske spoločenstvo
ESD	Európsky sociálny dialóg
ESSD	Európsky sektorový sociálny dialóg
ESUO	Európske spoločenstvo pre uhlie a oceľ
ETUC	Európska konfederácia odborových zväzov
IKT	Informačno-komunikačné technológie
RDSP	Rada pre dialóg medzi sociálnymi partnermi
RHSD	Rada pre hospodárske a sociálne dohody
SSDC	Výbory pre sektorový sociálny dialóg
TEC	Zmluva o založení Európskeho spoločenstva
UEAPME	Európske združenie remesiel, malých a stredných podnikov
UNICE	Zväz priemyslu Európskeho spoločenstva
WAFF	Weiner ArbeitnehmerInnen FyrderingsFords
ZEÚ	Zmluva o Európskej únii
ZFEÚ	Zmluva o fungovaní Európskej únie

1. MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE

Sociálny dialóg v európskom kontexte si prešiel dlhodobým procesom vývoja. Primárnym záujmom sociálneho dialógu bola snaha združiť sociálnych partnerov pri diskusiách o najlepšom nastavení pracovnoprávných vzťahov, ktoré by splnili základné ciele národnej politiky. Uvedenými cieľmi sú na jednej strane snaha o dosiahnutie sociálneho zmieru a na strane druhej rozvoj podnikateľského prostredia bez nadmerných obmedzení a regulácií. Popri iniciatívach na národnej úrovni vzniklo množstvo úspešných projektov sociálneho dialógu na lokálnej a regionálnej úrovni. Avšak klasický prístup k téme sociálneho dialógu prostredníctvom kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa často prinášal nadmerné zaťaženie firiem a to najmä malých a stredných podnikov. Kombinovaná záťaž rôznych opatrení často išla ďaleko nad rámec nevyhnutných opatrení na dosiahnutie stanovených cieľov. Okrem toho nedochádzalo ku spätnej kontrole toho, či ciele samotné boli dosiahnuté.

Nové iniciatívy v oblasti sociálneho dialógu boli dlhodobo vytvárané aj na úrovni Európskej únie. Okrem tradičných snáh o vytváranie platforiem na dialóg medzi rôznymi zástupcami sociálnych partnerov v jednotlivých oblastiach priemyslu sa diskusia o sociálnom dialógu začala hýbať aj smerom k novým riešeniam na dosiahnutie vyššie spomenutých cieľov sociálnej politiky. Predsedníctvo Holandska, Slovenska aj Malty prinieslo silný dôraz práve na témy sociálnej politiky a sociálneho dialógu. Tieto témy nadobudli dôležitosť v kontexte migračnej krízy ako aj sociálnych problémov spojených s úpadkom tradičných priemyselných odvetví v Európe v dôsledku hospodárskej krízy. Osobitný dôraz všetky tri krajiny kladli najmä na situáciu žien v otázke zamestnanosti. Slovensko k téme sociálneho dialógu viedlo diskusiu najmä prostredníctvom dvoch summitov, ktoré sa odohrali v septembri a októbri 2016, venovali pozornosť najmä témam sociálnej kohézie a nastolili potrebu spolupráce na európskej úrovni na vyriešenie týchto problémov.

V posledných rokoch sa stala dominantnou alternatíva v prístupe k sociálnemu dialógu v podobe aplikovaní pravidiel Agendy lepšej regulácie, ktorá sa začala využívať na európskej

ako aj národnej úrovni. Základom tohto procesu je vyhodnocovanie existujúcich, ale aj navrhovaných regulačných opatrení z hľadiska nákladov a dosiahnutých cieľov. V danom procese je dôležité vyhodnocovanie rôznych alternatívnych návrhov a porovnanie nákladov, ktoré si vyžadujú. Vyhodnocovanie sa deje najmä porovnaním so základnou líniou, teda zachovaním súčasného stavu opatrení a ich prirodzeného vývoja. Medzi základné zásady lepšej regulácie patria konzultácia so zainteresovanými stranami, vyhodnocovania a fitness kontroly, posudzovanie vplyvov, kontrola kvality a následná podpora implementácie a monitorovania. Výsledkom procesu agendy lepšej regulácie je správa o hodnotení vplyvu, ktorá popisuje výsledky a vyhodnocuje daný proces. Uvedené aspekty boli využité už aj v praxi vo viacerých krajinách, z čoho je možné vziať si ponaučenia a aplikovať ich pre vývoj politik na úrovni Európskej únie.

Z uvedených ponaučení vyplýva niekoľko základných odporúčaní, ktoré treba zakomponovať do budúceho vývoja procesu sociálneho dialógu. Je potrebné začať zvyšovať efektivitu sociálneho dialógu práve prostredníctvom využívania jednotlivých nástrojov agendy lepšej regulácie. Zavedenie tohto procesu by malo viesť k znižovaniu regulačného zaťaženia pre malé a stredné podniky prostredníctvom zlepšovania regulačného prostredia na Slovensku. To by malo viesť ku zvyšovaniu konkurencieschopnosti firiem a celého podnikateľského prostredia v Slovenskej republike v porovnaní s ostatnými ekonomikami. Želaný stav sa dá dosiahnuť prostredníctvom sledovania konkrétnych stratégií: zavádzania rámca vyhodnocovania dopadov opatrení pre podnikateľov a to najmä na malé a stredné podniky; zavádzania procesu vytvárania kapacít v oblasti problematiky hodnotenia dopadov opatrení medzi zástupcami sociálnych partnerov; implementovania stabilného modelu vyhodnocovania dopadov už existujúcich regulácií na podnikateľské prostredie a diskusie o nich so sociálnymi partnermi; a implementovania funkčného modelu vyhodnocovania dopadov nových regulácií na podnikateľské prostredie a ich prehodnotenie so zástupcami sociálnych partnerov.

Dodržiavanie týchto odporúčaní a stratégií pomôže zlepšiť stav podnikateľského prostredia a zároveň podporiť dosiahnutie sociálneho zmieru cez ochranu zamestnancov bez zbytočného dopadu na podnikateľov.

2. ÚVOD

Sociálny dialóg sa dostal v roku 2016 do popredia na európskej scéne. Napriek tomu, že Európska únia čelila v poslednom období viacerým vnútorným aj vonkajším krízam, začala sa v zvýšenej miere aktivizovať v oblasti zlepšovania pracovného trhu. Zamerala sa nielen na prioritu zvyšovať zamestnanosť, ale aj podporu konkurencieschopnosti podnikov cez lepšie a priaznivejšie podnikateľské prostredie a lepšiu väzbu medzi jednotlivými aktérmi pracovno-právnych vzťahov. Sociálny dialóg bol jednou z významných oblastí, v ktorých sa mala Európska únia rozvíjať v roku 2016 počas predsedníctva Holandska a Slovenska. V zmysle uvedeného sa táto analýza zameriava na identifikovanie postupov pre vedenie sociálneho dialógu v rámci EÚ v kontexte výsledkov predsedníctva SR v Rade EÚ a ďalších výziev pre sociálny dialóg v EÚ. V rámci tohto je potrebné tiež rozvinúť diskusiu o podpore projektov zameraných na posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni.

Sociálny dialóg je považovaný za základný kameň Európskeho sociálneho modelu. Je tiež predpokladom pre fungujúci model sociálneho trhového hospodárstva. V posledných rokoch však európski sociálni partneri mali problém nastaviť správne prostredie, v ktorom by sa odohrávala diskusia o podmienkach trhu práce. Podľa správy EDSE z roku 2015 totiž aj v krajinách s dobre fungujúcim sociálnym dialógom mala hospodárska kríza a posledné roky významný negatívny dopad na jeho efektívnosť a schopnosť dosiahnuť výsledky, najmä v posledných fázach recesie (Viña International, 2016).

Zatiaľ čo niektoré členské štáty mali silné štruktúry sociálneho dialógu, ktoré zmierňovali dopady hospodárskej krízy, systémy kolektívneho vyjednávania sa vo väčšine krajín sa oslabili a momentálne sú viac rozdrobené. To viedlo k oslabovaniu a väčšej decentralizácii a slabšiemu pokrytiu tejto témy na národnej úrovni. Uvedený trend sa nepodarilo pokryť v rámci koordinovaných systémov sociálneho dialógu vo viacerých krajinách, čo viedlo vlády k tomu, že často upustili od formátu sociálneho dialógu so svojimi partnermi a začali vo

väčšej miere využívať jednostranné opatrenia bez konzultovania sociálnych partnerov. Takýto postup vedie často k priamemu oslabeniu pozície sociálnych partnerov v očiach vlád a k menej ohľaduplnému presadzovaniu politických návrhov bez diskutovania o dopadoch so sociálnymi partnermi.

Uvedený trend prináša so sebou aj množstvo výziev, ktorým je potrebné v súčasnosti čeliť. So zvyšovaním medzinárodného obchodu a konkurencie sa stalo dosahovanie kolektívnych dohôd oveľa náročnejším. Podobne sa sťažilo tradičné fungovanie sociálneho dialógu s nástupom služieb ako dominantnej oblasti hospodárstva v rozvinutých krajinách, čo viedlo k rôznym novým formám vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, vrátane popularizácie práce na voľnej nohe alebo v podobe živnosti. To znemožnilo v poslednom desaťročí stabilizovať vzťahy medzi zamestnancami, tradične reprezentovanými odbormi a zamestnávateľskými organizáciami pomocou podobného nastavenia, keďže tieto organizácie už nereprezentujú také množstvo zamestnancov a pracujúcich ako v minulosti.

Posledný problém v doterajšom fungovaní sociálneho dialógu vychádza z toho, ako kríza zmenila perspektívu práce a zamestnania z dlhodobejšieho nastavenia pracovno-právnych pomerov na krátkodobé vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. Tento pohľad na situáciu na pracovnom trhu berie do úvahy aj zvýšenú mobilitu pracovnej sily počas posledného desaťročia, ktorá viedla k novému spôsobu života u väčšiny zamestnancov a odstráneniu priestorových bariér pri hľadaní práce pre veľkú časť obyvateľstva. V tomto smere zohrala významnú úlohu aj ekonomická politika mnohých európskych krajín zameraná práve na zvyšovanie flexibility zákonníka práce a zjednodušenia foriem zamestnávania (Guyet, Tarren and Triomphe, 2012).

V predkladanej analýze je predstavený sociálny dialóg vo svojom širokom kontexte. Prvá kapitola predstavuje historický vývoj sociálneho dialógu v Európskej únii od počiatku až po súčasnosť. Druhá kapitola ponúka prehľad najlepších príkladov sociálneho dialógu v členských krajinách EÚ. Následne sa analýza presúva do súčasnosti a vyhodnocuje úlohu témy sociálneho dialógu v kontexte slovenského a holandského predsedníctva v Rade EÚ, mapuje najdôležitejšie udalosti a ich dopad na túto tému. Následné je predstavená agenda

lepšej regulácie ako možný základ pre pokrytie sociálneho dialógu na úrovni Európskej únie. Z nej vychádzajú odporúčania, na základe ktorých by mal byť vybudovaný nový model sociálneho dialógu.

Sociálny dialóg bol už historicky identifikovaný ako obojstranne pozitívne riešenie pre zamestnancov a zamestnávateľov. Všetky strany sociálneho dialógu mali dospieť k tomu, aby prepojili jednotlivé sféry svojich vedomostí s druhou stranou a tak dosiahli vyššie dobro. Týkalo sa to najmä minimálnych štandardov na pracovné podmienky. Kontinuálna spolupráca sociálnych partnerov mala za cieľ zvyšovať vzájomnú dôveru sociálnych partnerov a prinášať výhody v podobe benefitov na regionálnej až národnej úrovni prostredníctvom zvyšovania konkurencieschopnosti ako aj férovejších podmienok na pracovisku a lepšej pripravenosti firiem čeliť prípadným hospodárskym krízam. Sociálni partneri sú súčasťou dizajnovania a následnej implementácie hlavných reforiem a opatrení v danej oblasti. Na to, aby bol sociálny dialóg efektívny, musia mať sociálni partneri silnejšie postavenie, najmä v krajinách, kde je postavenie sociálneho dialógu slabé alebo bolo oslabené hospodárskou krízou (Vita International, 2016).

2.1. Definovanie základných pojmov v oblasti sociálneho dialógu

Na úvod analýzy vývoja sociálneho dialógu v kontexte Európskej únie bolo by vhodné predstaviť základné pojmy v oblasti sociálneho dialógu pre lepšie pochopenie celej problematiky.

Pod pojmom sociálny dialóg sa rozumie akákoľvek interakcia, rokovanie, konzultácia alebo výmena informácií medzi organizáciami, zastupujúcimi zamestnávateľov a zamestnancov s prípadnou účasťou aktérov verejnej správy na akejkoľvek úrovni. Okrem toho sa ale pod týmto pojmom môže rozumieť aj samotná diskusia medzi zamestnancami a manažmentom na pracovisku. Uvedeným dvom zúčastneným stranám sa hovorí tiež sociálni partneri. Reprezentovaní sú na strane zamestnancov najčastejšie odbormi (alebo inou zamestnaneckou organizáciou) a na strane druhej združeniami zamestnávateľov. Významnou

úlohou sociálneho dialógu v krajine je vždy snaha o dosiahnutie sociálneho zmieru, teda snaha zabrániť vznikaníu a vyhrocovaniu napätia na strane zamestnávateľov alebo zamestnancov. V prípade ignorovania daného cieľa by mohlo dôjsť k eskalácii sociálneho napätia a vznikaníu nepokojov, ktoré by v prípade napríklad štrajku mali priamy negatívny dopad na celé hospodárstvo. Práve táto funkcia dostala sociálny dialóg do popredia pri budovaní stabilného sociálneho systému v moderných demokraciách. V čase, kedy Európa prechádza viacerými vlnami hospodárskych a sociálnych problémov je sociálny dialóg podstatným nástrojom na predchádzanie prehlbovania spoločenskej nedôvery a nepokojov.

Kolektívne vyjednávanie je iba jednou konkrétnou formou sociálneho dialógu, ktorá sa zaoberá rokovaniami medzi sociálnymi partnermi na národnej, sektorovej, firemnej alebo inej úrovni o témach platu alebo iných podmienkach na pracovisku. Výsledkom sociálneho dialógu je kolektívna dohoda, ktorá sa stanoví pravidlá práce v danej krajine, sektore alebo spoločnosti. Pracovnoprávne vzťahy sú kolektívne vzťahy medzi zamestnancami, zamestnávateľmi a ich zástupcami vrátane tripartitných rokovaní, v ktorých sa angažujú aj zástupcovia verejnej správy na rôznych úrovniach. Samotný pojem a definíciu kolektívneho vyjednávaníu určuje Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o podpore kolektívneho vyjednávaníu č. 154, ktorý bol prijatý v roku 1981. Podľa článku 2 menovaného dohovoru sa pod pojmom kolektívne vyjednávanie rozumie každé vyjednávanie medzi jedným zamestnávateľom, skupinkou zamestnávateľov alebo zamestnávateľskými organizáciami na jednej strane a jednou alebo viacerými organizáciami zamestnancov na druhej strane. Na rovnakom mieste je definovaný aj cieľ kolektívneho vyjednávaníu, ktorý určuje, že kolektívne vyjednávanie sa uskutočňuje za cieľom:

- definovať podmienky práce a podmienky zamestnávania;
- meniť vzťahy medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi,
- určovať vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi resp. ich organizáciami a organizáciou alebo organizáciami zamestnancov.

V slovenskom kontexte definuje pojem kolektívne vyjednávanie § 1 ods. 1 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní presne ako „vyjednávanie medzi príslušnými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy“

Dialóg, ktorý zahŕňa iba sociálnych partnerov, teda iba zástupcov odborov a zamestnávateľov, sa nazýva bipartitný. Tripartitný sociálny dialóg okrem sociálnych partnerov zahŕňa aj zástupcu orgánov verejnej správy. Tými môžu byť orgány na lokálnej, národnej ale aj nadnárodnej, európskej úrovni. Pojem tripartitná súčinnosť opisuje možnosti sociálnych partnerov vymieňať si informácie o množstve sociálnych a politických otázok. Táto súčinnosť je garantovaná na národnej úrovni pomocou dohovorov. Proces kolektívneho vyjednávania sa dá realizovať na troch rôznych vzájomne prepojených úrovniach:

- 1) centrálna úroveň (tripartita);
- 2) odvetvová úroveň (kolektívne zmluvy vyššieho stupňa);
- 3) podniková úroveň (podnikové kolektívne zmluvy).

Čo sa týka vzťahu sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania, veľmi často sa tieto pojmy zamieňajú. Kolektívne vyjednávanie sa často považuje za jednu z rôznych foriem sociálneho dialógu. Kolektívne vyjednávanie býva prevažne dominantné v diskusiách o platoch, podmienkach zamestnania a podobných témach. Na druhej strane sociálny dialóg sa používa v diskusii o spôsoboch konzultácie medzi rôznymi sociálnymi partnermi v rámci konkrétneho sektora. Podstatou rozlíšenia týchto dvoch výrazov je upozorniť na skutočnosť, že v mnohých krajinách Európskej únie často existuje sociálny dialóg pri významných témach týkajúcich sa jedného sektora, odohrávajúci sa medzi profesijnými združeniami a zástupcami samospráv aj napriek tomu, že nemusí existovať kolektívna zmluva alebo vyjednávanie na úrovni celého sektora.

3. VÝVOJ SOCIÁLNEHO DIALÓGU NA ÚROVNI EÚ

Sociálny dialóg je základným komponentom európskeho sociálneho modelu, ktorý bol plne uznaný Amsterdamskou reformnou zmluvou. Sociálni partneri (zástupcovia vedenia a práce) sú týmto schopní aktívne prispievať k tvorbe európskej sociálnej politiky. Právny základ sociálneho dialógu sa dá nájsť v článkoch 151 – 156 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ). Spoločným cieľom Európskej únie a jej členských štátov je podpora vedenia dialógu medzi vedením a zamestnancami. Sociálny dialóg má za cieľ kontinuálne zlepšovanie európskeho riadenia tým, že zapája do rozhodovacieho a implementačného procesu aj sociálnych partnerov.

Úplne prvým európskym spoločenstvom bolo Európske spoločenstvo pre uhlie a oceľ (ESUO), ktoré vzniklo v roku 1952 Parížskou zmluvou medzi šiestimi krajinami. Sociálny dialóg bol začlenený do ESUO prostredníctvom konzultačného výboru zloženého zo zástupcov producentov uhlia a ocele, pracovníkov, spotrebiteľov a predajcov (Ishikawa, 2003).

Keď šesť zakladajúcich členských štátov v roku 1958 založilo rozsiahlejšie Európske hospodárske spoločenstvo (EHS), opäť zakotvili sociálny dialóg prostredníctvom poradného Hospodárskeho a sociálneho výboru, ktorý tvorili zástupcovia rôznych kategórií hospodárskych a sociálnych činností. Výbor je dnes známy ako Európsky hospodársky a sociálny výbor a naďalej pôsobí ako dôležité fórum sociálneho dialógu. Jeho členovia sú rozdelení do skupín zastupujúcich zamestnávateľov, zamestnancov a "rôzne záujmy". Členmi sú zástupcovia národných odborových zväzov, zamestnávateľských zväzov a iných záujmových organizácií, navrhnutých národnými vládami. Čoskoro po založení ESUO sa začalo s vypracovaním spoločnej banskej politiky vedúcej k vytvoreniu konkrétneho spoločného poradného výboru zastupujúceho zamestnávateľov a pracovníkov v banskom priemysle. Po vytvorení EHS boli v šesťdesiatych a sedemdesiatych rokoch vypracované spoločné politiky v oblasti poľnohospodárstva, rybného hospodárstva a rôznych druhov dopravy. Európska komisia vytvorila v týchto odvetviach spoločné výbory, aby poskytovali poradenstvo v súvislosti s sociálnymi a zamestnaneckými aspektmi týchto politík. Formy

medziodvetvového dialógu na úrovni EÚ sa začali objavovať v roku 1970 a mali v podstate tripartitnú povahu (Schmid-Druner, 2017; Biagi, 2002).

3.1. Bipartitný sociálny dialóg

Podľa pôvodného znenia Rímskej zmluvy bola jednou z úloh Komisie v sociálnej oblasti podpora blízkej spolupráce medzi členskými štátmi v zmysle práv na združovanie a kolektívne vyjednávanie medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Ale až po mnohých rokoch sa toto ustanovenie skutočne začalo uplatňovať.

Zatiaľ čo dialóg medzi jednotlivými priemyselnými odvetvami bol v 70. rokoch minulého storočia z veľkej časti tripartitný, na začiatku osemdesiatych rokov sa v inštitúciách Spoločenstva začala rozvíjať myšlienka podporovať bipartitný dialóg medzi sociálnymi partnermi. Jeho cieľom bolo reagovať na ekonomickú recesiu tej doby a dosiahnuť dohody na európskej úrovni, ktoré sa zaoberajú sociálnymi a hospodárskymi otázkami vznikajúcimi v kontexte európskeho vnútorného trhu (program vnútorného trhu bol spustený v roku 1985) (European Commission, 2016e).

Komisia sa v januári 1985 stretla s predstaviteľmi medziodvetvových sociálnych partnerov (ETUC – Európska konfederácia odborových zväzov, CEEP – Európske centrum verejných podnikov a UNICE – Zväz priemyslu Európskeho spoločenstva, ktoré sa neskôr premenili na BusinessEurope) na hrade Val Duchesse neďaleko Bruselu, kde diskutovali o hospodárskej a sociálnej situácii. Na druhej schôdzi v novembri 1985 strany vytvorili dve pracovné skupiny zložené zo zástupcov sociálnych partnerov a predsedali Komisii s cieľom diskutovať o raste, zamestnanosti a investíciách a o úlohe sociálneho dialógu pri zavádzaní nových technológií.

Diskusie v pracovnej skupine pre makroekonomiku viedli k tomu, že medziodvetvoví partneri sa v novembri 1986 dohodli na zaujatí spoločného stanoviska k "stratégii spolupráce v oblasti hospodárskeho rastu" Komisie. Bol to prvý formálny spoločný text, ktorý vznikol z dialógu vo Val Duchesse a po ňom nasledovali ďalšie spoločné stanoviská k makroekonomickým a novým technickým otázkam v roku 1987.

V tom istom roku vstúpil do platnosti aj Jednotný európsky akt, ktorým sa mení a dopĺňa Zmluva o EHS a sociálny dialóg na úrovni EÚ je prvým uznaním zmluvy. Článok 118 písm. B) zmenenej a doplnenej Zmluvy zaväzuje Komisiu, aby "usilovala o rozvíjanie dialógu medzi sociálnymi partnermi na európskej úrovni, ktoré by mohlo viesť k vzájomným dohodám, ak to považujú za žiaduce". Novou zavedenou zmluvou a smerovaním jednotného trhu k dokončeniu (čo bolo sprevádzané rastúcim tlakom na vytvorenie skutočného sociálneho rozmeru), bol dialóg Val Duchesse posilnený v roku 1989. Bola mu pridaná formálnejšia štruktúra založením riadiaceho výboru a zároveň boli zriadené skupiny na diskusiu o vzdelávaní / odbornej príprave a o vzniku európskeho trhu práce. Tieto skupiny schválili rôzne spoločné názory v rokoch 1990-1993.

Na odvetvovej úrovni boli v období 1985-1992 vytvorené nové spoločné výbory zriadené v sektoroch ovplyvnených politikami Spoločenstva, ako je civilné letectvo a telekomunikácie. Komisia tiež začala podporovať nový druh odvetvového dialógu a zriadila neformálne pracovné skupiny v oblastiach ako cukor, obchod a poistenie, ktoré sa v niektorých prípadoch dohodli na spoločných textoch (Biagi, 2002).

V októbri 1991 dosiahli priemyselní sociálni partneri z rôznych odvetví prvú dohodu - spoločný príspevok k úlohe sociálneho dialógu adresovaný medzivládnej konferencii, ktorá pripravovala Zmluvu o Európskej únii (ZEÚ) podpísanú v Maastrichte v roku 1992. Dohoda vyzývala, aby sociálni partneri zohrávali oveľa silnejšiu úlohu pri formulovaní a uplatňovaní sociálnej a zamestnaneckej politiky a navrhla pre nich osobitné konzultačné a rokovacie postupy. Dohoda partnerov bola zapracovaná takmer nezmenená do protokolu a dohovoru o sociálnej politike pripojeného k Zmluve o EÚ, čo umožnilo v tom čase jedenástim z dvanástich členských štátov prijať nové právne predpisy v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí (s vylúčením Spojeného kráľovstva, ktoré si zvolilo možnosť "vynechať" tento nový mechanizmus). Na národnej úrovni bola sociálnym partnerom daná príležitosť implementovať smernice cestou kolektívnej dohody (Ishikawa, 2003).

V roku 1992 bol tiež založený Výbor pre sociálny dialóg (DCD), ktorý má slúžiť ako hlavné fórum pre sociálny dialóg na európskej úrovni. V súčasnosti sa DCD stretáva tri až štyrikrát v

roku a je tvorený 64 členmi (32 zástupcami zamestnávateľov a 32 zástupcami zamestnancov) buď z európskych sekretariátov, alebo národných organizácií. Maastrichtská zmluva a Dohovor o sociálnej politike (ASP) vstúpili do platnosti v novembri 1993, pričom sociálnym partnerom na európskej úrovni sa posilnila úloha pri formulovaní a uplatňovaní sociálnej politiky Spoločenstva a vznikla väčšia legitímnosť prostredníctvom nového práva na konzultácie o navrhovaných opatreniach Spoločenstva.

Na prispôsobenie dialógu novým inštitucionálnym rámcom vytvorili medziodvetvoví partneri Výbor pre sociálny dialóg, ktorý, ako už bolo spomenuté, slúžil ako ústredný orgán na diskusiu, prijímanie spoločných textov a plánovanie. V roku 1993 Európska komisia prijala aj ďalšie formálne postupy. Rozhodla o tom, ktoré organizácie sociálnych partnerov zapojí a stanovila praktické aspekty konzultácií a rokovaní na základe zmluvy.

Akonáhle boli Maastrichtská zmluva a ASP platné, medziodvetvový dialóg nabral dva odlišné smery. Na jednej strane sociálni partneri dodržiavali svoj vlastný autonómny program; na strane druhej konzultácie založené na legislatíve Komisie vytvarovali väčšiu časť partnerských dialógov (Keune and Marginson, 2012).

Pokiaľ ide o autonómny dialóg, medzirezortní partneri naďalej schvaľovali spoločné stanoviská k aspektom politiky zamestnanosti a hospodárskej politiky Spoločenstva. Podpísali aj ďalšie "voľné" spoločné texty, ako napríklad vyhlásenie o zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím v roku 1999.

Článok 3 ASP udelil teda Komisii úlohu podporovať konzultácie vedenia a práce na úrovni spoločenstva a prijímať "akékoľvek príslušné opatrenia na uľahčenie ich dialógu zabezpečením vyváženej podpory strán". Pred predložením návrhov v oblasti sociálnej politiky sa Komisia mala poradiť so sociálnymi partnermi o možnom smerovaní činnosti Spoločenstva. Ak po tejto konzultácii Komisia považovala akciu Spoločenstva za vhodnú, konzultovala so sociálnymi partnermi obsah plánovaného návrhu. Vedenie a zamestnanci mali Komisii postúpiť stanovisko, alebo ak by to bolo vhodné, odporúčanie a následne mohli informovať Komisiu o svojom želaní iniciovať rokovací proces.

V článku 4 ASP sa uvádza, že ak by si to sociálni partneri želali, ich dialóg na úrovni Spoločenstva by mohol viesť k "zmluvným vzťahom vrátane dohôd". Dohody na úrovni Spoločenstva by sa vykonávali buď "v súlade s postupmi a praktikami špecifickými pre sociálnych partnerov a členské štáty", alebo v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje ASP a na spoločnú žiadosť signatárskych strán, "rozhodnutím Rady" na návrh Komisie (Biagi, 2002).

Včlenenie Dohody o sociálnej politike do Zmluvy o Európskom spoločenstve po nadobudnutí platnosti Amsterdamskej zmluvy konečne umožnilo uviesť do platnosti jednotný rámec sociálneho dialógu v rámci EÚ. Výsledkami tohto medziodvetvového procesu bolo prijatie mnohých rámcových dohôd, ako napríklad o rodičovskej dovolenke (1995), práci na polovičný úväzok (1997) a práci na dobu určitú (1999), ktoré boli implementované smernicami Rady (Ishikawa, 2003).

Na úrovni EÚ, podľa článku 154 ZFEÚ, sa teda musí Komisia poradiť so sociálnymi partnermi pred tým, než podnikne akékoľvek kroky v oblasti sociálnej politiky. Sociálni partneri sa následne môžu rozhodnúť vyjednať medzi sebou dohodu o konzultácii a zastaviť tak iniciatívu Komisie. Proces rokovaní môže trvať až do deväť mesiacov a sociálni partneri majú nasledovné možnosti:

- môžu uzavrieť dohodu a spoločne požiadať Komisiu, aby navrhla Rade prijať rozhodnutie o vykonaní, alebo
- ak uzavrú dohodu medzi sebou, môžu uprednostniť jej implementáciu v súlade s ich vlastnými špecifickými predpismi a postupmi a predpismi a postupmi členských štátov („dobrovoľnými“ alebo neskôr „autonómnymi“ dohodami), alebo
- nebudú schopní dosiahnuť dohodu a v tom prípade bude ďalej na návrhu pracovať Komisia.

V deväťdesiatych rokoch došlo k vytvoreniu niekoľkých nových sektorových spoločných výborov a neformálnych pracovných skupín. Komisia je však nespokojná s efektívnosťou kombinácie spoločných výborov a pracovných skupín, ktoré vyrastali od 50. rokov 20. storočia. V roku 1998 dospela k záveru, že je potrebný harmonizovanejší prístup, aby sa

zabezpečilo spravodlivejšie zaobchádzanie s rôznymi odvetviami a aby sa všetkým odvetviám umožnilo účinne prispieť k rozvoju príslušných politík Spoločenstva. Preto sa rozhodla nahradiť všetky existujúce odvetvové štruktúry novým výborom pre odvetvový sociálny dialóg (Keune and Marginson, 2012).

Dôležitá inštitucionálna zmena nastala v roku 1999, kedy nadobudla platnosť Amsterdamská zmluva, ktorou sa menia a dopĺňajú existujúce zmluvy. Spojené kráľovstvo sa rozhodlo zrušiť svoje predchádzajúce rozhodnutie o „vynechaní“ z tohto mechanizmu sociálnej politiky, čím obnovilo jednotné rozhodovanie Spoločenstva o sociálnej politike a politike zamestnanosti. Amsterdamská zmluva začlenila ASP do Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva (TEC), podľa článkov 138 a 139.

Aj po začiatku roku 2000 diskusia pokračovala; sociálni partneri prijali proaktívnejší a nezávislý postoj a rozhodli sa sústrediť na autonómne rámcové dohody uzavreté podľa článkov 154 a 155 ZFEÚ a na ďalšie texty novej generácie vrátane rámcov akcií, odporúčaní a súhrnov osvedčených postupov, ktoré nie sú určené európskym inštitúciám na zabezpečenie implementácie. Autonómne dohody sa často berú ako náznak rastúcej autonómie sociálnych partnerov, pretože sa na nich pri implementácii priamo spoliehajú (Keune and Marginson, 2012).

3.2. Úspechy bipartitného sociálneho dialógu

Čo sa týka formy dialógu, Komisia konzultovala s medziodvetvovými partnermi o mnohých otázkach, v ktorých zvažovala opatrenia Spoločenstva počas obdobia rokov 1993 -2000. Dve z týchto konzultácií viedli k tomu, že partneri rokovali a podpísali európske rámcové dohody. Konzultácie o zosúladení pracovného a rodinného života viedli k dohode o rodičovskej dovolenke v decembri 1995 - prvej vecnej dohode podpísanej medziodvetvovými partnermi. Konzultácie o pružnosti pracovného času a bezpečnosti pracovníkov viedli k dvom dohodám: v júni 1997 o práci na čiastočný úväzok a v marci 1999 o práci na dobu určitú. Vo všetkých troch prípadoch požiadali sociálni partneri Komisiu, aby Rade predložila dohody s cieľom

rozhodnúť, aby ich požiadavky boli záväzné v členských štátoch a Komisia navrhla smernice, ktoré prijala Rada.

Nadobudnutie účinnosti ASP znamenalo, že Komisia začala oficiálne so sociálnymi partnermi, ktorých označila za reprezentatívnych v konkrétnych odvetviach, konzultovať plánované opatrenia v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti. Konzultácie v niektorých prípadoch viedli k rokovaniam medzi sociálnymi partnermi o otázkach špecifických pre daný sektor (Ishikawa, 2003).

Rokovania medzi sociálnymi partnermi o rámcovej dohode o agentúrnej práci skončili v máji 2001 neúspešne. Následne, v marci 2002, Komisia prijala návrh smernice založenej na konsenze dosiahnutom medzi sociálnymi partnermi. Po úprave návrhu v novembri 2002 proces vyústil do prijatia smernice 2008/104/EC. Rovnako po tom, čo sociálni partneri vyjadrili svoju neochotu zapojiť sa do rokovaní, Komisia v roku 2004 predložila návrh revízie Smernice 2003/88/EC o určitých aspektoch organizácie pracovného času, vrátane novodobých spôsobov práce, akým je pohotovostná práca na zavolanie a flexibilná týždenná pracovná doba. Parlament, Komisia a Rada neboli následne schopné v týchto otázkach dosiahnuť dohodu. O dohodu sa teda pokúsili európski sociálni partneri v rokovaní, ktoré trvali rok a v decembri 2012 tiež stroskotali. Dôvodom boli veľké rozdiely v narábaní s pohotovostnou prácou na zavolanie ako s pracovnou dobou. V roku 2013 Komisia obnovila proces posudzovania a hodnotenia dôsledkov. V roku 2015 vykonala rozsiahlu verejnú konzultáciu, zatiaľ čo zároveň pripravovala správu o implementácii, ako si to vyžaduje smernica. Toto všetko malo pomôcť k zadefinovaniu budúceho výsledku preskúmania (Schmid-Druner, 2017).

Od roku 1998, nasledujúc rozhodnutie Komisie o vytvorení špecifických orgánov (Rozhodnutie komisie 98/500/EC z 20. mája 1998), bol veľmi silne vyvinutý aj odvetvový sociálny dialóg. V základných ekonomických oblastiach bolo vytvorených niekoľko komisií, ktoré dosahovali hodnotné výsledky. Odvetvový sociálny dialóg vytvoril tri európske dohody: o organizácii pracovného času námorníkov (1998), o organizácii pracovného času mobilných pracovníkov v civilnom letectve (2000) a o určitých aspektoch pracovných podmienok

mobilných pracovníkov medzioperačných cezhraničných služieb v železničnom sektore (2005). Tieto dohody boli zrealizované rozhodnutím Rady. Dohoda o „ochrane zdravia pracovníkov prostredníctvom správnej manipulácie a použitia kryštalického kremeňa a výrobkov, ktoré ho obsahujú“, podpísaná v apríli 2006 bola prvým medziodvetvovým výsledkom rokovaní európskych partnerov. V roku 2014 Rada prostredníctvom smernice implementovala odvetvovú dohodu o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vo vnútrozemskej lodnej doprave z roku 2012 (Ishikawa, 2003).

V apríli 2012 sociálni partneri v kaderníckom odvetví uzavreli dohodu o jasných pravidlách pre prácu kaderníkov v zdravom a bezpečnom prostredí počas celej svojej kariéry a požiadali Radu o rozhodnutie o implementácii. Keďže niektoré členské štáty oponovali častiam tejto dohody, implementácia prostredníctvom rozhodnutia Rady ďalej nepokračovala. Namiesto toho podpísali sociálni partneri v kaderníckom odvetví v júni 2016 novú európsku rámcovú dohodu o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci, dožadujúc sa implementácie rozhodnutím Rady. V súlade s agendou pre lepšiu reguláciu bude Komisia teraz, pred podaním návrhu na rozhodnutie Rade, vykonávať primerané posúdenie vplyvu, zamerané hlavne na reprezentatívnosť jeho signatárov, legitímnosť dohody v legálnom rámci EÚ a dodržiavania princípov subsidiarity a proporcionality.

Dohoda o práci na diaľku uzavretá v máji 2002 bola prvýkrát implementovaná v súlade s postupmi a predpismi špecifickými pre sociálnych partnerov a členské štáty. „Autonómne dohody“ o pracovnom strese a o európskych licenciách pre vodičov vykonávajúcich služby medzištátne (2004), ako aj o obťažovaní a násilí v práci (apríl 2007) a o pracovných trhoch (marec 2010) boli taktiež uzavreté sociálnymi partnermi.

V nadväznosti na zmeny zavedené Amsterdamskou zmluvou sa proces konzultácií stal ešte dôležitejším, keďže zahŕňal všetky oblasti, ktoré teraz spadali pod článok 151 ZFEÚ.

So vstupom Lisabonskej zmluvy do platnosti bol uverejnený aj nový článok (článok 152 ZFEÚ), ktorý hovoril že „Únia uznáva a podporuje úlohu sociálnych partnerov na ich úrovni, pričom zohľadňuje rozličnosť vnútroštátnych systémov. Umožňuje dialóg medzi sociálnymi

partnermi rešpektujúc ich autonómiu“. Článok 153 ZFEÚ taktiež dáva možnosť členským štátom zveriť sociálnym partnerom implementáciu rozhodnutia Rady prijatého na ratifikáciu kolektívnej dohody podpísanej na európskej úrovni sociálnym (Schmid-Druner, 2017).

Od začiatku ekonomickej a finančnej krízy sociálny dialóg čoraz viac trpel zavedením protikrizových opatrení, bol oslabený decentralizáciou, poklesom rozsahu vyjednávania a štátnymi zásahmi v oblasti mzdovej politiky. Na pozadí toho všetkého a vzhľadom k zisteniu, že členské štáty, v ktorých je sociálne partnerstvo najsilnejšie boli najúspešnejšie v prekonávaní krízy sa v novembri 2014 nová Komisia podujala znovu začať a posilniť dialóg so sociálnymi partnermi, hlavne v novo vytvorených hospodárskych štruktúrach, ako predpokladu pre fungovanie sociálneho trhového hospodárstva v Európe. Komisia potvrdila, že jej prioritou je podporovanie sociálneho dialógu na všetkých úrovniach, vrátane tej s pracovníkmi v odvetví služieb a digitálnej ekonomiky. Komisia tento svoj postoj potvrdila v marcovej komunikácii v roku 2016, kde predostrela prvý predbežný prehľad Európskeho piliéra sociálnych práv. Neskôr v júni roku 2016 podpísal podpredseda Dombrovskis a komisárka Thyssenová spoločné vyhlásenie o „novom začiatku pre sociálny dialóg“, kde sa dohodli so sociálnymi partnermi o ich väčšom zapájaní do Európskeho semestra, politiky EÚ a zákonodarstva ako takého s dôrazom na budovanie kapacít. Toto vyhlásenie len podčiarkuje základnú úlohu európskeho sociálneho dialógu ako významného prvku jednak zamestnanosti EÚ, tak aj tvorby sociálnej politiky (Ishikawa, 2003).

3.3. Tripartitný sociálny dialóg

Od samého začiatku európskeho integračného procesu sa za najdôležitejšie považovalo zaraďovanie ekonomických a sociálnych činiteľov do formovania legislatívy spoločnosti. Výbor pre uhlie a oceľ a Hospodársky a sociálny výbor boli toho príkladom. Od šesťdesiatych rokov existovalo niekoľko poradných výborov a ich úlohou bolo podporovať Komisiu vo vytváraní konkrétnych postupov. Vo všeobecnosti sú tieto komisie, ako aj Výbor pre sociálne zabezpečenie migrujúcich pracovníkov, vytvorené reprezentantmi organizácií národných

zamestnávateľov a odborových zväzov a taktiež aj reprezentantmi členských štátov. Od roku 1970 bol kľúčovým fórom sociálneho dialógu tripartity na európskej úrovni Stály výbor pre zamestnanosť, pozostávajúci z 20 reprezentantov zo strany sociálnych partnerov rovnako rozdelených medzi odbory a organizácie zamestnávateľov. V roku 1999 prešla Komisia reformou a bola plne začlenená do koordinovanej európskej stratégie zamestnanosti (European Commission, 2016e).

Medziodvetvoví sociálni partneri (v súčasnosti medzi nimi UEAPME a CEC / Eurocadres) oznámili v roku 2001 (v spoločnom príspevku k Európskej rade v Laekene), že chcú zmeniť svoj dialóg tak, aby zohľadňoval výzvy akými sú rozšírenie EÚ, diskusie o budúcom riadení Európy a o zavedení jednotnej meny. Partneri sa rozhodli, že ich dialóg (bez ohľadu na to, či je vyvolaný oficiálnymi konzultáciami), bude lepšie organizovaný a autonómny a bude vychádzať z pracovného programu, ktorý by pri vypracúvaní a vykonávaní nezávislým spôsobom prispieval k stratégii rastu a zamestnanosti EÚ.

Autonómnejší prístup partnerov bol vyjadrený v roku 2002 v novom type spoločného textu, "akčného rámca" pre celoživotný rozvoj kompetencií a kvalifikácií. Týmto sa stanovili priority, usmernenia a navrhované opatrenia, ktoré by mali byť podporované členskými štátmi na úrovni signatárov členských organizácií. Po konzultáciách zo strany Komisie podpísali sociálni partneri v júli 2002 rámcovú dohodu o práci na diaľku. Na rozdiel od predchádzajúcich medziodvetvových dohôd partneri nepožiadali o implementáciu dohody o práci na diaľku prostredníctvom smernice. Namiesto toho mala táto dohoda byť implementovaná národnými členskými organizáciami signatárov "v súlade s postupmi a praktikami špecifickými pre sociálnych partnerov v členských štátoch" (Ishikawa, 2003).

V marci 2003 Rada spustila Tripartitný sociálny summit pre rast a zamestnanosť, zaznamenaný ako rozhodnutie Rady 2003/174/EC, ktorý nahrádzal Výbor pre zamestnanosť. Tripartitný sociálny summit prebieha minimálne raz ročne, pričom sa musí raz konať pred Jarnou európskou radou. Jeho úlohou je sprostredkovať a podporovať pokračujúce konzultácie medzi Radou, Komisiou a sociálnymi partnermi v otázkach ekonomie, sociálnych vecí a zamestnanosti.

Aby bol proces, ktorý sa vyvíjal od roku 1997 sformalizovaný, Summit oficiálne pozostáva z Predsedníctva rady EÚ a dvoch ďalších predsedníctiev, Komisie a sociálnych partnerov. Tieto tri predsedníctva Rady sú bežne reprezentované hlavami štátov alebo vlád a ministrami zodpovednými za zamestnanosť a sociálne veci; rovnako aj Komisia má dvoch reprezentantov, ktorými sú jej prezident a komisár zodpovedný za zamestnanosť a sociálne veci. Členovia sociálnych partnerov sú rozdelení do dvoch delegácií rovnakej veľkosti pozostávajúcich z 10 zástupcov pracovníkov a 10 zástupcov zamestnávateľov. Veľmi veľký dôraz sa tu kladie na potrebu rovnovážneho zastúpenia žien aj mužov. Každá skupina pozostáva zo zástupcov európskych medziodvetvových organizácií reprezentujúcich buď všeobecné záujmy, alebo konkrétnejšie záujmy dozorných a riadiacich pracovníkov a malých a stredných podnikov na európskej úrovni. Technickú koordináciu pre delegáciu pracovníkov poskytuje ETUC, a pre delegáciu zamestnávateľov ju poskytuje UNICE. Po ratifikácii Lisabonskej zmluvy je úloha Sociálneho tripartitného summitu pre rast a zamestnanosť potvrdená v článku 152 ZFEÚ (Schmid-Druner, 2017).

3.4. Úloha Európskeho Parlamentu

Európsky parlament je toho názoru, že sociálny dialóg je základným prvkom tradícií členských štátov a na európskej úrovni požadoval väčšiu úlohu pre „trialóg“. Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci teda rozšíril svoje pozvánky na rokovania aj na sociálnych partnerov na úrovni EÚ, aby im dal možnosť predstrieť svoje názory a stanoviská ešte predtým, než sa predloží vyjadrenie k akýmkoľvek dôležitým otázkam. Rade je často prízvukovaná aj potreba konzistentnej odvetvovej politiky na európskej úrovni, v ktorej by mali sociálni partneri zohrávať kľúčovú rolu. Lisabonská zmluva taktiež predostrela, že Parlament má jasné právo na informácie o implementácii kolektívnych dohôd uzavretých na úrovni Únie (článok 155 ZFEÚ) a taktiež o iniciatívach prijatých Radou, aby podporila spoluprácu medzi členskými štátmi podľa článku 156 ZFEÚ, vrátane tých záležitostí, ktoré sa

týkajú práva na združovanie a kolektívne vyjednávanie medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi.

Uprostred hospodárskej krízy Parlament viackrát zdôraznil fakt, že sociálny dialóg je na dosiahnutie cieľov zamestnanosti, ktoré boli nastavené v Stratégii EÚ 2020 (2009/2220(INI)), životne dôležitý. V januári 2012 následne tiež zdôraznil, že so zameraním sa na fiškálnu konsolidáciu by odporúčania Ročného prieskumu rastu zabrzдили nielen vytváranie pracovných miest a sociálne zabezpečenie, ale aj sociálny dialóg ako taký. Okrem toho vo svojich uzneseniach o európskom semestrálnom cykle pre rok 2014 bola opäť raz zdôraznená dôležitosť sociálneho dialógu a Parlament v nich žiadal o posilnenie postavenia sociálnych partnerov v novom procese kontroly. Čo sa týka programov ekonomických úprav v krajinách najviac postihnutých krízou, Parlament vo svojom uznesení z 13. marca 2014 o zamestnanosti a sociálnych aspektoch úloh a operáciách Trojky (Európska centrálna banka, Komisia a Medzinárodný menový fond), so zreteľom na krajiny eurozóny zdôraznil, že sociálni partneri na národnej úrovni by mali byť konzultovaní, alebo priamo zahrnutí do počiatočných návrhov týchto programov (European Commission, 2016e).

Parlament v septembri 2016 opätovne zdôraznil svoj postoj vo svojom legislatívnom uznesení o návrhu rozhodnutia Rady o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov, kde žiadal o zlepšenie sociálneho dialógu, najmä o prijatie opatrení na boj proti deregulácii pracovných trhov a slabosti kolektívneho vyjednávania.

3.5. Európsky sociálny dialóg (ESD) a Európsky sektorový sociálny dialóg (ESSD)

V rozhodnutí z mája 1998 Európska komisia s účinnosťou od roku 1999 nahradila existujúce štruktúry odvetvového dialógu výbormi pre sektorový sociálny dialóg (SSDC). SSDC môžu byť zriadené v sektoroch, kde sociálni partneri spoločne požadujú dialóg na európskej úrovni a kde zamestnávateľské a pracovné organizácie:

- súvisia s konkrétnymi odvetviami alebo kategóriami a sú organizované na európskej úrovni;

- pozostávajú z organizácií, ktoré sú sami osebe "integrálnou a uznanou súčasťou štruktúr sociálnych partnerov členských štátov", majú schopnosť rokovať o dohodách a zastupujú niekoľko členských štátov;
- majú primerané štruktúry na zabezpečenie ich "efektívnej účasti" na práci výborov.

V SSDC prebiehajú konzultácie o vývoji na úrovni Spoločenstva so sociálnymi dôsledkami pre príslušné sektory a tiež majú za úlohu rozvíjať a podporovať sociálny dialóg. Pozostávajú z rovnakého počtu zástupcov zamestnávateľov a pracovníkov, ktorých menovala Komisia na základe návrhu sociálnych partnerov, ktorí požiadali o vytvorenie SSDC. SSDC sa musia stretávať aspoň raz za rok a Komisia poskytuje pre zasadnutia sekretárske služby a technické zázemie.

Spočiatku bolo v roku 1999 vytvorených 21 pracovných výborov SSDC v oblastiach, ktoré boli predtým pokryté spoločnými výbormi a pracovnými skupinami. Od roku 1999 počet SSDC vzrástol v priemere o dva ročne a v roku 2011 bolo 40 výborov. Zahŕňajú odvetvia, ktoré zamestnávajú približne 145 miliónov pracovníkov, čo činí tri štvrtiny pracovných síl EÚ (Keune and Marginson, 2012).

Celkový počet legálne naviazaných dohôd ESSD, ako aj počet takých dohôd uzatvorených v posledných troch rokoch je vyšší, než počet autonómnych dohôd. Rámcové posúdenie tohto faktu vzdialenia sa od autonómie koncepčne dostatočne nevystihuje komplexnosť vzájomne závislých vzťahov, ktoré v ESD a ESSD súvisia s realizáciou rámcových dohôd a iných záväzných dokumentov.

Takisto sa venuje mal pozornosť úlohe moci v príslušných vzťahoch. Na základe vyššie uvedenej analýzy o charakteristikách a potenciáli prístupu založeného na viacúrovňovom riadení nás vedie k tomu, aby sme považovali európsky (sektorový) sociálny dialóg za zoskupenie horizontálnych a vertikálnych vzťahov (Schmid-Druner, 2017).

Na horizontálnej (EÚ) úrovni sa ESD a ESSD týkajú predovšetkým horizontálnych vzťahov medzi európskymi medziodvetvovými a odvetvovými zamestnávateľskými organizáciami a odborovými zväzmi. Z dynamiky medzi týmito dvoma stranami môžu vzniknúť rámcové

dohody (a iné spoločné texty). Ako už bolo uvedené, dôležité sú dva typy horizontálnych vzťahov s európskymi inštitúciami. Jedným z nich je, že "tieň hierarchie" môže hrať rozhodujúcu úlohu pri pristupujúcich dohodách. Po druhé, európske inštitúcie sú potrebné, ak sociálni partneri chcú dosiahnuť transformáciu svojej dohody do smernice. Okrem toho existuje základnejšia závislosť medzi súkromnými aktérmi, ktorí tvoria ESD a ESSD, na jednej strane a verejnými inštitúciami EÚ, najmä Európskou komisiou, na druhej strane. ESD aj ESSD sú od Komisie závislé na zdrojoch, ktoré v prvom rade umožňujú ich fungovanie (Keune and Marginson, 2012).

Komisia financuje ich schôdze, štúdie a ďalšie činnosti, bez ktorých by sa výbory ESD a ESSD nemohli stretnúť a pôsobiť. V ESSD má závislosť od Komisie dodatočný rozmer, pokiaľ ide o kombináciu zúčastnených súkromných a verejných aktérov. Formálne povedané, ESSD je - podobne ako ESD - dvojstranný proces zahŕňajúci súkromných aktérov. Napriek tomu je verejná moc vo forme Komisie hlboko zapojená do jej fungovania. Zriadenie ESSD v ktoromkoľvek danom odvetví závisí od povoľovania Komisie podľa jej stanovených kritérií.

Vertikálne sa týka sociálny dialóg vzťahov medzi ESD-ESSD a členskými štátmi. Vo formálnom (de jure) sa ESD spolieha na vnútroštátnych (medziodvetvových) sociálnych partnerov, ktorí majú mandát zapojiť sa do rokovania na európskej úrovni a v prípade autonómnych dohôd následného vykonania výsledku. V rovnocennom zmysle sa ESSD spolieha na odvetvových sociálnych partnerov na vnútroštátnej úrovni, pokiaľ ide o mandát na rokovania a následnú implementáciu. Napriek tomu vzťah medzi európskymi a národnými sociálnymi partnermi nie je hierarchický a, ako sa už uviedlo, neexistuje mechanizmus zlučovania zhora nadol.

Samozrejme, sociálni partneri na národnej úrovni môžu mať svoje preferencie alebo priority pre svojich európskych partnerov. Implementácia preto nie je zaručená a ESD a ESSD sú závislé od spolupráce, preferencií a zdrojov subjektov na národnej úrovni (ktoré nemôžu vykonávať nad rámec svojich kompetencií) a ktoré sa v celej EÚ výrazne líšia (European Commission, 2016e).

Navyše sú de facto národní sociálni partneri priamo zapojení do autonómnych dohôd vychádzajúcich z ESD a ESSD a môžu byť závislí na činnostiach ostatných skupín, ktoré nie sú zahrnuté do procesu zabezpečovania realizácie dohôd. O tom, či a do akej miery je toto práve možné v určitom prípade rozhodujú vnútroštátne inštitucionálne dohody, ktoré sa v každej krajine značne líšia. Takáto situácia môže vzniknúť v rámci ESD tam, kde neexistuje inštitučná kapacita alebo oficiálna právomoc rokovať na vnútroštátnej medziodvetvovej úrovni a samotná realizácia je ponechaná na činnosť organizáciám sociálnych partnerov na úrovni odvetví, alebo na zmluvných stranách na úrovni podnikov. Rovnaká situácia nastáva v ESSD, keď neexistuje žiadna inštitučná kapacita na rokovanie na vnútroštátnej odvetvovej úrovni a realizácia je ponechaná na činnosť zmluvným stranám na úrovni podnikov. V každej z týchto možností sa národní sociálni partneri môžu obrátiť na vlády svojich krajín a požiadať ich o zavedenie zmlúv vnútroštátnou legislatívou, na čo vláda môže a nemusí zareagovať v prospech partnerov. Takéto vnútroštátne zavedenie zmlúv by sa navyše pravdepodobne muselo spoliehať na špecializované národné agentúry, ako sú zamestnanecké poisťovacie orgány, alebo inšpektoráty práce. Zavádzanie mocenských vzťahov do rámca viacúrovňového riadenia má následky na vyhodnotenie miery závislosti a autonómie. Mocenské vzťahy sú vždy dvojstranné, obe strany zahŕňajú ako závislosť, tak aj autonómiu. Dokonca aj tam, kde je moc rozložená nerovnomerne.

Dôsledkom oddeľovania vzťahov závislosti môže byť aj strata autonómie. V prípade ESD závislosť na európskych inštitúciách pri realizácii výsledkov rokovaní cez Smernice zároveň zahŕňa autonómiu európskych sociálnych partnerov vo vzťahu k spolupracovníkom na národnej úrovni pri realizácii implementácie. Naopak autonómia, ktorú získavajú Európski sociálni partneri prebratím zodpovednosti za realizáciu dohôd, ktoré uzavreli zároveň zvyšuje ich závislosť na ich spolupracovníkoch na národnej úrovni (Keune and Marginson, 2012).

Napríklad národné pobočky, ktoré sa zdráhali dohodnúť sa na mandáte na dané rokovania, sú teraz tiež v pozícii, ktorá by mohla negatívne ovplyvniť implementáciu dohôd. V zmysle tejto analýzy môžeme konštatovať, že pokiaľ autonómne dohody zvyšujú autonómiu európskych sociálnych partnerov vo vzťahu k európskym inštitúciám, prinášajú aj viaceré

vzťahy závislosti od sociálnych partnerov a verejných orgánov v členských štátoch (v procese uplatňovania dohôd), ktoré obmedzujú ich autonómiu. Toto vážne spochybňuje prevládajúce interpretácie o vývoji Európskeho sociálneho dialógu a jeho pohybu od závislosti ku autonómii. Primeranú výpovednú hodnotu pre limitovaný počet dodnes podpísaných rámcových dohôd má aj fakt, že v rokovaníach a následnej realizácii rámcových dohôd je zahrnutých niekoľko činiteľov, úrovní a (vertikálne aj horizontálne) vzájomných závislostí (Schmid-Druner, 2017).

Ako už diskusia vyššie napovedá, uzatváranie uvedených dohôd si v prvom rade vyžaduje určitý stupeň zosúladenia rozchádzajúcich sa predstáv a záujmov európskych zamestnávateľov a odborov. Taktiež to vyžaduje získanie mandátov od zamestnaneckých organizácií a odborov z veľkého počtu členských štátov, s veľmi rozdielnymi socio-ekonomickými inštitučnými a politickými podmienkami. Navyše kým v prípade legálne záväzných dohôd je potrebná aj spolupráca a angažovanosť zo strany európskych inštitúcií, pri autonómnych dohodách musí ísť hlavne o spoluprácu národných, odvetvových a/alebo lokálnych súkromných a/alebo verejných aktérov priamo v členských krajinách.

Ďalej chceme preukázať potenciál perspektívy viacúrovňového riadenia pri informovaní o analýze dynamiky ESD a ESSD s empirickejšou ilustráciou uvedených otázok. Na medziodvetvovej úrovni sa zameriavame na skúsenosti s autonómnymi dohodami, zatiaľ čo na sektorovej úrovni skúmame skúsenosti s novou generáciou spoločných textov (European Commission, 2016e).

3.6. Európsky medziodvetvový sociálny dialóg: autonómne dohody

Skúsenosti s rokovaniami a vykonávaním autonómnych dohôd o práci na diaľku (2002) a pracovného stresu (2004), ktoré boli uzavreté v rámci európskeho medziodvetvového sociálneho dialógu, podčiarkujú výzvy, ktoré predstavujú nehierarchické dohody o viacúrovňovom riadení pri tvorbe a prijímaní opatrení s určitými účinkami. Zvlášť zaujímavé sú dôsledky a problémy vyplývajúce z prepojenia európskych a národných úrovní,

zahrnutými v článku 155 implementačného mechanizmu cez „národné predpisy a postupy špecifické pre vedenie, prácu a členské štáty“ (Keune and Marginson, 2012).

Interakcia medzi európskymi a národnými úrovňami sa vyskytuje v rozličných stupňoch článkov 154-155 predpisov o rokovaníach a implementácii: rámcovanie podstatných rokovaní; procesné rozhodnutie medzi dvoma možnými implementáciami je vedené pod článkom 155 (dáva dohode zaväzujúcu moc cez Smernicu alebo sa odvoláva na „národné predpisy a postupy“); a následnú implementáciu autonómnych dohôd medzi členskými štátmi.

Na vytvorenie základného rámca rokovaní je potrebné, aby organizácie členského štátu dali mandát svojim príslúchajúcim európskym sociálnym partnerom na rokovania o sporných otázkach. Rokovania o práci na diaľku boli podnietené návrhmi pôvodne začatými Komisiou. Stimul na to, aby sociálni partneri začali uvažovať o vyjednávaní o regulácii na európskej úrovni a taktiež ďalších témach súvisiacich so stresom z práce, násilím na pracovisku a obťažovaním, pravdepodobne spočíva v postavení nových otázok súvisiacich s priemyselnými vzťahmi, ktoré (ešte) nie sú predmetom jednotnej smernice na vnútroštátnej úrovni.

Existujú úspory transakčných nákladov pre národné organizácie zamestnávateľov a taktiež pre odbory, pokiaľ vytvoria rámec pre bežné postupy na európskej úrovni, čím sa vyhnú zapojeniu ďalších zdrojov do vyvíjania paralelných iniciatív v každom členskom štáte. V prípade práce na diaľku boli dôvodom, prečo sa sociálni partneri rozhodli rokovať s cieľom implementácie prostredníctvom doteraz nevyužívanej cesty "vnútroštátnych postupov a praktík" aj mocenské hľadiská (Schmid-Druner, 2017).

Podľa Larsena a Andersena, BusinessEurope a CEEP by netolerovali záväznú dohodu, kým Európska Konfederácia odborových zväzov (ETUC) bola pôvodne rozdelená na skupinu spolupracovníkov, ktorí vyhľadávali záväznú dohodu, a druhú skupinu, ktorá preferovala skôr dohodu autonómnu. Výber spôsobu realizácie sa taktiež javil ako splnenie spoločného prania sociálnych partnerov na dosiahnutie väčšej autonómie od Európskej Komisie a

dokázanie, že stále zohrávajú svoju úlohu, aj napriek ich neúspešnému pokusu dosiahnuť dohodu o agentúrnej práci v roku 2011.

Popri autonómnej práci medziodvetvových sociálnych partnerov ich dialóg bol naďalej výrazne ovplyvňovaný konzultáciami Komisie. Zatiaľ čo mnohé konzultácie nepriniesli rokovania, niektoré tak urobili. Pri dohode z roku 2010 o inkluzívnych trhoch práce (čiastočne založenej na predchádzajúcich konzultáciách), hlavným výsledkom bola rámcová dohoda dosiahnutá v roku 2009 s cieľom zmeniť a doplniť dohodu z roku 1995 o rodičovskej dovolenke. Revidovaná dohoda bola vykonaná smernicou (Keune and Marginson, 2012).

Sociálni partneri tiež vytvorili nový spôsob spoločného ovplyvňovania legislatívy EÚ. V rokoch 2004 – 2005 Komisia konzultovala opatrenia na zvýšenie efektívnosti EZR vrátane možnosti zrevidovať smernicu z roku 1994. Medzinárodní partneri sa však nesnažili rokovať o dohode. V roku 2008 Komisia navrhla "prepracované znenie" smernice. V tomto štádiu sa sociálni partneri dohodli na "spoločnom poradenstve" a navrhovali pozmeňujúce a doplňujúce návrhy k textu Komisie. Rada a Parlament prijali väčšinu týchto návrhov v prepracovanej smernici prijatej v roku 2009 (Schmid-Druner, 2017).

Ako spájací mechanizmus je mechanizmus implementácie „národných predpisov a postupov“ dizajnovaný rámcovo spracovaný tak, aby bol schopný pojať rozmanité formy implementácie v jednotlivých krajinách a aby zobrazoval rozmanitosť dohôd pracovnoprávných vzťahov. Z pohľadu viacúrovňovej kontroly je mechanizmus v súlade s princípom efektivity, opierajúc sa o „organizovanú decentralizáciu“ v rámci národných systémov. Hlavní aktéri súhlasia s princípmi a / alebo poskytujú riadenie a ponechávajú rozhodnutia o podrobnostiach a implementácii, ktoré vzhľadom na národnú rôznorodosť a teda aj zložitosť ohrozujú dohodu o zásadách na centrálnej úrovni, pre aktérov na nižších úrovniach.

V súlade s tým spoločné hodnotenia implementácie dohody o práci na diaľku z roku 2006 prijatej sociálnymi partnermi a následné posúdenie Európskej Komisie zistilo značné odchýlky v spôsobe implementácie medzi 25 členskými krajinami, ktorých sa to týkalo

(implementácia v Bulharsku a Rumunsku v tom čase prebiehala) (Keune and Marginson, 2012).

Táto zjavná rozmanitosť tiež poukazuje na odlišné kombinácie jednotlivých úloh súkromných aktérov – sociálnych partnerov – a verejných orgánov. Tieto rozličné postupy zahŕňajú vnútroštátne právne predpisy vrátane začlenenia do Zákonníka práce (napr. Česká republika, Maďarsko a Poľsko); medziodvetvové kolektívne dohody, ktoré podliehajú právnemu rozšíreniu (napr. Belgicko a Francúzsko); odvetvové kolektívne dohody (napr. Dánsko); spoločné pokyny pre spustenie vyjednávania na úrovni odvetví alebo spoločností (Fínsko a Španielsko); navrhnuté modelové dohody spoločností (napr. Nemecko – len v niektorých odvetviach); prijatie spoločných pokynov a kódexov osvedčených postupov (napr. Švédsko a Spojené Kráľovstvo) (European Commission, 2016e).

Nemalé rozdiely v spôsobe implementácie sú zjavné ako zo spoločného hodnotenia implementácie dohody o pracovnom strese v roku 2008 zo strany sociálnych partnerov, tak aj z následnej hodnotiacej správy Európskej komisie. Legislatíva bola opäť hlavným implementačným nástrojom v niekoľkých členských štátoch (napr. v Českej republike, Maďarsku a Poľsku); v iných to boli záväzné medziodvetvové dohody, podliehajúce právnemu rozšíreniu (napr. v Belgicku, Francúzsku a Rumunsku); spoločné odporúčania, ktorých cieľom je vyvolať rokovania na dvoch úrovniach - úrovni odvetví a / alebo spoločností (napr. vo Fínsku a Španielsku); osvojenie spoločných usmernení a kódexov osvedčených postupov prijatých vo viacerých krajinách (napríklad vo Švédsku a Spojenom kráľovstve). Zatiaľ čo v takmer všetkých krajinách bola v oba typy zmlúv /dohôd rovnako výhodné, skutočnosť, že sociálni partneri v štyroch krajinách - Bulharsko, Estónsko, Litva a Malta - neinformovali o implementácii ani jednej z dohôd len zvýrazňuje závislosť európskych sociálnych partnerov na následnej (ne)činnosti ich národných pridružených partnerov / subjektov (Schmid-Druner, 2017).

Rôznorodosť spôsobov realizácie je však len čiastočne pripísateľná rôznorodosti toho, čo sa považuje za bežné vnútroštátne postupy a procesy. Často je dôsledkom problémov so

sfunkčnením vnútroštátnych postupov a procesov ako implementačného mechanizmu. V tejto situácii boli identifikované štyri druhy problémov.

Prvým boli krajiny, kde osvojené metódy implementácie boli zdanlivo rozdielne od konvenčných pojmov vnútroštátnych postupov a procesov. Tu môžeme spomenúť Nemecko, kde sa používa zmes metód, odvetvových kolektívnych dohôd (napríklad dohoda Miestnej vlády a kovospracujúceho priemyslu, ktorá zhruba zodpovedá konvenčným postupom), vypracovávajú sa tu spoločné modelové dohody, spoločné vyhlásenia a prijímajú sa direktívy. Taktiež môžeme spomenúť Švédsko, kde spoločné usmernenia odsúhlasené na medziodvetvovej úrovni podporovali, ale nevyžadovali uzatváranie kolektívnych dohôd na úrovni odvetví, čo je považované za konvenčný postup a proces. Toto nepriamo poukazuje aj na druhý problém, ktorý vzniká konkrétne v krajinách, kde dohody na odvetvovej úrovni sú základom regulácie trhu práce. Vnútroštátne postupy a procesy sa na odvetvovej úrovni môžu spoliehať na aktérov, ktorí nie sú priamo zapojení vo vyjednávaní a implementácii autonómnych dohôd. Naopak však, medziodvetvoví sociálni partneri, ktorí sú priamo zapojení, nemusia mať vnútroštátnu právomoc uzatvárať kolektívne zmluvy. Táto situácia nastáva v Dánsku, v Nemecku a Švédsku, kde vznikli spory medzi národnými sociálnymi partnermi o tom, či uzavrieť medziodvetvovú dohodu odporúčajúcu, aby ich pridružené odvetvia vyjednávali dohody (Keune and Marginson, 2012).

Nejasnosti v rámcovaní implementačného mechanizmu vytvárajú priestor na to, aby sa do hry dostali mocenské vzťahy. Uvedené nejasnosti sa zhoršili predchádzajúcou interakciou medzi európskymi a národnými úrovňami, čo poukazuje na problém číslo tri. V Dánsku sa do systému ako prostriedok na vykonávanie predchádzajúcich záväzných dohôd zaviedlo praktické uplatňovanie medziodvetvovej "následnej" dohody, čo bol aj prípad práce na diaľku.

Štvrtý problém predstavujú krajiny, v ktorých vnútroštátne postupy a praktiky nie sú presne vymedzené, čím je ponechávaný priestor na rozptýlenie v súvislosti s implementačným režimom, ale aj výberom a inováciou. Týka sa to Veľkej Británie a mnohých členských štátov strednej a východnej Európy, v ktorých prevažujú dohody o jednorazovom vyjednávaní a

kolektívne vyjednávanie pokrýva iba menšinu pracovných síl. Týmto krajinám chýbajú silné štruktúry a tradície sociálneho dialógu na národnej úrovni a ani kolektívne dohody na úrovni odborov nie sú ústrednou formou regulácie trhu práce, hoci by obe opatrenia predstavovali dobre definované národné postupy a praktiky. Implementácia dohôd o práci na diaľku a strese na pracovisku bola v Českej republike a Maďarsku na žiadosť sociálnych partnerov ovplyvnená prostredníctvom Zákonníka práce. Táto voľba bola v skutočnosti v súlade so zavedenými postupmi v oboch krajinách, kde pred uskutočnením zmien v Zákonníku práce musia prebehnúť konzultácie so sociálnymi partnermi. Na rozdiel od toho, čo sa týka inovačného rozmeru, sociálni partneri zo Spojeného kráľovstva uzavreli pomocné usmernenia. V obidvoch prípadoch sa názory organizácií špičkových zamestnávateľov (Konfederácia britského priemyslu, CBI) a odborových zväzov (kongresy odborových zväzov, organizácie ETUC) líšili. Na návrh ETUC, aby sa uzatvorila medziodvetvová dohoda, CBI namietala okrem iného aj argumentom, že v Spojenom kráľovstve neexistuje taká tradícia. ETUC nebola schopná vyvinúť dostatočný tlak, aby zabezpečila vykonanie svojho uprednostňovaného postupu, čo spôsobilo, že bol prijatý alternatívny prístup - rovnako neznámy v rámci tradícií Spojeného kráľovstva (European Commission, 2016e).

Rozhodujúce je, že absencia dobre definovaných vnútroštátnych postupov a praktík znamenala, že národní sociálni partneri v týchto krajinách museli čeliť voľbám, ktoré vykonávali inak, a to s pomocou mocenských vzťahov. Okrem závislostí medzi európskymi sociálnymi partnermi a ich vnútroštátnymi pridruženými subjektmi, ktoré sú ústredným prvkom implementačného mechanizmu národných postupov a praktík, riešenia problémov, ktoré vznikli pri jeho realizácii, prináša do popredia aj nepriame závislosti. Sú medzi nimi odvetvové zamestnávateľské a odborové organizácie, ako aj národné vlády.

Aj keby sa nedostatky týkajúce sa väzieb medzi európskymi a vnútroštátnymi úrovňami dokázali riešiť, samotná prax v podnikoch a organizáciách by sa stále plne spoliehala na aktérov na národnej úrovni, keďže by sa nezmenil princíp závislosti európskych sociálnych aktérov na ich národných náprotivkoch.

3.7. Projekt využitia postupov sociálneho dialógu pre podporu cieľov kľúčovej agendy EÚ

Podľa Stratégie 2020 môže byť lokálne podnikanie, vytváranie a rast malých a stredných podnikov podporené sprístupnením finančných zdrojov (rizikový kapitál, veriteľský úver, atď.), čo môže ďalej pomôcť ich internacionalizácii. Zachovanie kvalifikovaných ľudských zdrojov je ďalším stimulom pre MSP.

Opatrenia v sociálnej oblasti sú primárnou zodpovednosťou členských štátov a musia byť prijaté čo najbližšie k občanovi na národnej a na čo najnižšej úrovni. (COM 2008/412 v konečnom znení). V pretrvávajúcom čase krízy museli byť lokálne komunity synergické s členskými štátmi vo vhodnom užívaní ich už tak obmedzených zdrojov s cieľom zväčšiť globálnu konkurencieschopnosť ich ekonomík.

Priblíženie sa k prioritám stanoveným v programe EÚ 2020 si vyžaduje nasledovné:

- doplňujúce zručnosti a schopnosti ľudí. Vo všeobecnosti podnikateľská a lepšie vyškolená pracovná sila značne prispieva k nárastu produktivity. Investovaním do ľudského kapitálu sa dosiahli malé pokroky v mnohých regiónoch, kým v iných boli zaznamenané osvedčené postupy;
- väčšia koordinácia a spájanie zdrojov dostupných danému regiónu alebo lokálnej komunite. Najmä v prípade MSP platí, že koordinácia a združovanie zdrojov aktivizovaných okolo ich spoločného cieľa, zlepšenie inovačných kapacít a príslušný objem financií zvyšujú efektivitu a účinnosť investícií (Keune and Marginson, 2012).

Zmena postupov je efektívnym spôsobom ako zlepšiť implementáciu opatrení zameraných na podporu výrobných kapacít. Taktiež napomáha skrátiť omeškanie, s ktorým takéto vylepšenia môžu byť dostupné lokálnym, už existujúcim podnikom, alebo tým, ktoré ešte len vzniknú. Keď sociálni partneri spájajú svoje sily na spoločné riadenie ľudských a finančných zdrojov spoločností a zamestnancov (ekonomická demokracia), robia niečo priamo prepojené s pojmom sociálnej ekonomiky. Sociálny dialóg je najvýkonnejším politickým nástrojom, najmä v zameraní sa na aktivovanie najlepších ľudských zdrojov a tiež finančných zdrojov miestnych spoločenstiev. Dohodlo sa, že rozvoj sociálneho podnikania, sociálnych

podnikov a sociálneho hospodárstva ako celku je dôležitým nástrojom na posilnenie konkurencieschopnosti a udržateľnosti európskeho priemyslu. Spoločnosti sociálnej ekonomiky sú často vysoko produktívne a konkurencieschopné vzhľadom na veľmi vysokú úroveň osobnej angažovanosti zo strany svojich zamestnancov a lepšie pracovné podmienky, ktoré im poskytujú. (COM 2011/642 v konečnom znení) (Schmid-Druner, 2017).

Mnohé z nástrojov ponúkaných v súbore nástrojov ekonomickej demokracie napomáhajú spoločnostiam, hlavne MSP, aby sa stali konkurencieschopnejšími tým, že sa môžu spoľahnúť na niektorú z príležitostí sociálneho hospodárstva: spoločnosti, ktorých spoluvlastníkmi sú zamestnanci, lepšie rozdelenie zisku a opätovné investovanie príjmu, prevzatie spoločností ich zamestnancami, zamestnanecké podnikanie, začínajúce spoločnosti (start-upy) a odčlenené časti iniciatívnych zamestnancov od materských spoločností (spin-offy).

Ekonomická demokracia takisto ustanovuje vytvorenie spoločných investičných fondov, presmerovanie etických investícií do dôchodkových fondov, spoločné riadenie štruktúr trhu práce a odborného vzdelávania. Z tohto dôvodu sa v záujme posilnenia "vysoko konkurencieschopného sociálneho trhového hospodárstva" tento projekt odvoláva na hlavnú iniciatívu stratégie Európa 2020 "Únia inovácií", Európsku platformu proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu a Jednotný európsky akt (Single Market Act) (Ishikawa, 2003).

Vďaka rozvoju programov založených na ekonomickej demokracii je možné ľahšie dosiahnuť niektoré európske ciele.

- a) Odborové zväzy a združenia zamestnávateľov sa môžu pripojiť k spoločnému úsiliu o finančné a ľudské zdroje, aby prepojili lokálnu ekonomiku s jednotným trhom EÚ a tým poskytli príležitosti na rast a internacionalizáciu spoločností. Taktiež tým môžu posilniť konkurencieschopnosť malých a stredných podnikov: tie, ktoré využívajú služby ponúkané miestnymi správami sú relatívne spokojné, hoci len 27 % medzinárodne podporovaných MSP uviedlo, že si uvedomujú existujúce opatrenia na podporu verejného sektora a len 7 % ich aj skutočne využíva. Tieto výsledky

naznačujú, že informovanosť a prístupnosť verejnej podpory by sa mohla ďalej zlepšovať.

b) Investícia do ľudí umožňuje splniť rôzne ciele ako predvídanie - zlepšovanie prognóz s cieľom pomôcť pripraviť pracovníkov, spoločnosti a regióny na zmenu. Následne je dôležitá príprava prostredníctvom investície do ľudských a fyzických zdrojov, s cieľom byť pripravený na budúce výzvy (najmä prostredníctvom vzdelávania a odbornej prípravy). Nezanedbateľnou súčasťou tohto cieľa je aj riadenie zmien - navrhovanie riešení na minimalizáciu sociálnych nákladov, podpora informovania a porady s pracovníkmi a zapojenie zamestnancov.

c) Miestna správa ponúka:

- zníženie administratívneho zaťaženia,
- infraštruktúry,
- modernú verejnú správu,
- zdaňovanie

Tieto ciele sú súčasťou stratégie EÚ 2020 a súvisiacej sociálnej agendy EÚ, ako sa zdôrazňuje v rôznych hlavných iniciatívach. Možno ich lepšie dosiahnuť tým, že sociálny dialóg umožní najväčší konsenzus v komplexných a účinných programoch investovania do ľudského kapitálu a produktívneho kapitálu, čím vytvorí prepojenia medzi politikami EÚ a miestnym rozvojom (Keune and Marginson, 2012).

Cieľom projektu bolo preskúmať úlohu sociálnych partnerov v plánovaní a spúšťaní miestneho rozvoja v súlade s logikou ekonomickej demokracie. Keď sa hovorí o miestnych / regionálnych komunitách, odkazuje sa hlavne na skupinu činiteľov, ktorí ich riadia; miestne inštitúcie, odborové zväzy a asociácie zamestnávateľov. Projekt sa zaoberal postupmi, podľa ktorých sociálny dialóg (bipartitný alebo tripartitný) v posledných rokoch zameral svoju činnosť na dvojaký cieľ: na jednej strane investovať do ľudského kapitálu, na strane druhej naplniť miestne podniky novými finančnými zdrojmi. Sociálny dialóg sa ukázal byť efektívny

pri riešení problémov vytvorených pokračujúcou krízou, najmä sa keď sa stupňovali negatívne účinky hospodárskych obmedzení na úroveň zamestnanosti. V logike ekonomickej demokracie to znamená podporiť vlastnícke podiely zamestnancov, začínajúce podniky alebo inovatívne projekty určené spoločnostiam s veľkým potenciálom zvýšiť svoju veľkosť, internacionalizovať svoje trhy alebo prekonať dočasné ťažkosti alebo finančný nedostatok, keď majú šancu na obnovu.

Keď sa hospodárska demokracia uplatňuje v plánoch miestneho rozvoja, spĺňa priority stanovené v stratégii EÚ 2020 a agende pre nové zručnosti pre nové pracovné miesta. Zo skúseností je zrejmé, že ak finančné ťažkosti národných centrálnych rozpočtov (a následných úsporných opatrení) sankcionujú miestne komunity, miestny rozmer sa stáva nesmierne dôležitým pre vyrovnanie nepriaznivých účinkov hospodárskeho poklesu. Ukázalo sa, že v čase krízy neefektívnosť finančného trhu vyvoláva nespravodlivú hospodársku súťaž so silnou regionálnou konotáciou. Mobilita finančného kapitálu, citlivá na daňové sadzby spolu s inými administratívnymi obmedzeniami vyvolávajú nespravodlivú súťaž medzi územiaми a regiónmi. Uvedený projekt sa zameriava na tie postupy, v ktorých sociálni partneri prejavili povedomie o tejto dynamike a pripojili sa k úsiliu ponúknuť spoločnostiam a zamestnancom nové perspektívy. Perspektíva ekonomickej demokracie hrá proti špekulatívnemu a chamtivému správaniu finančných aktérov. Navyše koncept ekonomickej demokracie potvrdzuje, že formy sociálneho dialógu sú zamerané na spoločne riadené segmenty miestneho hospodárstva a pracovného trhu. Takto sociálni partneri (v spolupráci s lokálnymi vládami) môžu medzi prvými presadzovať vytvorenie ľudského kapitálu a nového majetkového / úverového kapitálu pre miestne podniky. Projekt a jeho partneri sa snažia objasniť takéto osvedčené postupy vyvinuté v Taliansku, Španielsku, Francúzsku, Spojenom kráľovstve, Slovinsku a zapojiť viacerých aktérov s cieľom zvýšiť povedomie a šíriť know-how o potenciáli sociálneho dialógu a ekonomickej demokracie podporovaním udržateľnejšieho hospodárstva, a to aj v čase krízy (S-DEED, 2013).

Tento projekt bol navrhnutý, aby dosiahol všeobecné ciele rozpočtovej politiky. Jeho cieľom bolo implementovať opatrenia a iniciatívy týkajúce sa prispôsobenia sociálneho dialógu

zmenám v zamestnanosti, práci a súvisiacich výzvach, ako je napríklad riešenie modernizácie trhu práce, kvalita práce, predvídanie, príprava a riadenie zmien a reštrukturalizácie, zručnosti. Projekt sa zaoberal zamestnanosťou a sociálnymi rozmermi, akými sú priority EÚ zasadené do kontextu stratégie ukončenia hospodárskej krízy, a dosiahnutím cieľov stratégie Európa 2020 a jej hlavných iniciatív. Bol teda inšpirovaný stratégiou EÚ 2020 a jej hlavnými iniciatívami, Aktom o jednotnom trhu a zhodnotením "Aktu o malých podnikoch" pre Európu, stratégiou Nové zručnosti pre nové pracovné miesta a obnovenou sociálnou agendou.

Projekt mal ambíciu v európskom rozmere diskutovať o úlohe sociálneho dialógu pri budovaní dvoch hlavných pilierov udržateľného rastu / obnovy miestnych a regionálnych ekonomík: ľudského kapitálu a finančného a investičného kapitálu. Ako dva rovnocenné piliere musia nájsť svoje miesto v rámci akcií zameraných najmä na MSP a zamestnancov. Rešpektujúc vyššie uvedené spoločenské výzvy, projekt sa najmä zameriaval na prebádanie troch rôznych situácií, ktoré sú prísne prepojené s účinkami súčasného hospodárskeho poklesu:

- Prechod rodinných firiem alebo malých podnikov s jediným vlastníkom do podnikov vedených zamestnancami. Spoločenská výzva: výmena medzi generáciami v prípade znižujúcej sa pracovnej sily a kontinuita malých podnikov;
- Opätovné zamestnanie zamestnancov. Spoločenská výzva: využitie technických možností prepustených pracovníkov a ich transformácia do podnikateľských príležitostí
- Ponuka pracovných príležitostí znevýhodneným kategóriám s využitím charakteristiky územia a jeho potenciálu. Spoločenská výzva: zosúladenie zamestnateľnosti a podnikania (S-DEED, 2013; Keune and Marginson, 2012).

Projekt mal za cieľ zanalyzovať a poukázať na faktory úspešnosti postupov sociálneho dialógu, ktoré poskytujú odpovede na tieto tri hlavné výzvy v logike ekonomickej demokracie. Projekt chce najmä ponúknuť sociálnym partnerom a miestnym samosprávam

informácie o tom, ako zlepšiť kvalitu ľudského kapitálu na svojom území, ako zlepšiť zamestnateľnosť, podnecovať podnikanie alebo lepšie vybaviť svoje podniky pre potreby trvaloudržateľného rozvoja na vysoko konkurenčných trhoch. Projekt sa zamerával na prípadové štúdie v Španielsku, Taliansku, Francúzsku, Spojenom kráľovstve a Slovinsku, ktoré sa vyznačovali:

- Zhromažďovaním zdrojov na regionálnej / miestnej úrovni, najmä na podporu investícií a rast MSP.
- Budovaním ľudského kapitálu, investovaním do rozvoja zručností a vzdelávania miestnej pracovnej sily.
- Podporou sociálnej ekonomiky zameranou predovšetkým na rozvoj podnikov vlastnených zamestnancami, družstevných hnutí a iných foriem sociálneho podnikania.
- Plánovaním miestnych ekonomík so sociálnym partnerom na podporu miestnych podnikov a podporu zapojenia zamestnancov do vlastného kapitálu.
- Odstránením byrokracie a vytváraním lepších podmienok pre investície na miestnej úrovni.

V Španielsku sa venovala pozornosť skúsenostiam v oblasti sociálneho dialógu, ktoré vytvorila provinčná rada Gipuzkoa prostredníctvom Confesalu so španielskymi odborovými zväzmi a miestnymi orgánmi na podporu sociálnej ekonomiky v čase krízy.

V Taliansku sú špecifické riešenia zamerané na poskytnutie východiskového riešenia pre dočasnú krízu spoločností zaznamenané ako referenčné kritérium. Budú skúmané skúsenosti spoločne riadených orgánov (Enti Bilaterali), ako aj konkrétny prípad Protokolu o ekonomickej demokracii v mestskej rade vo Verone a jeho implementácie. Po nastavení referenčného kritéria mal projekt za cieľ nájsť nové postupy vďaka zapojeniu európskej siete PROEFP a ďalších partnerov projektu (Keune and Marginson, 2012).

Vo Francúzsku sa osobitná pozornosť venovala prípadom podnikového nástupníctva (ako v prípade francúzskej spoločnosti "Laboratoires Pierre Fabre", ktorá vznikla v regióne Toulouse, v rámci dialógu zahŕňajúceho rôzne druhy zainteresovaných strán).

V Spojenom kráľovstve sa osobitná pozornosť venovala malým a stredným podnikom a podnikom vlastneným zamestnancami vytvoreným v rámci privatizácie a poskytujúcim služby všeobecného záujmu v miestnom rozmere - aj mimo neho.

Cieľ projektu však presahoval len samotné zbieranie osvedčených postupov. Tieto sa ďalej šírili na širšiu verejnosť spolu so súborom záverov vyberajúc faktory úspechu a možnosti politiky. Prostredníctvom analýzy a propagácie osvedčených postupov chce projekt podporovať praktiky sociálneho dialógu umožňujúce zhromažďovanie kapitálu vďaka zoskupovaniu úspor alebo vytvoreniu investičných fondov len pre tento účel, alebo propagovaním podielových fondov podporovaných a spoločne riadených sociálnymi partnermi. Týmto spôsobom chce projekt podporiť investície do spoločensky orientovaných podnikov, zapojenie zamestnancov do vlastného kapitálu, lepšie rozdelenie zdrojov a trvalodržateľnosť miestnych ekonomík (S-DEED, 2013).

4. PRÍKLADY SOCIÁLNEHO DIALÓGU V KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE

4.1. Sociálny dialóg v Európe

Európska únia sa rozrástla zo šiestich členských štátov na deväť v roku 1973, desať v roku 1981, dvanásť v roku 1986 a pätnásť v roku 1995. Tieto rozšírenia zahŕňali západoeurópske krajiny, ktoré boli v niektorých dôležitých aspektoch ich sociálneho dialógu pomerne homogénne. Napríklad väčšina z nich mala: nezávislé a relatívne reprezentatívne organizácie sociálnych partnerov; systém kolektívneho vyjednávania s vysokým stupňom pokrytia, zvyčajne založený na dohodách na úrovni sektorov; množstvo dvojstranných a / alebo trojstranných konzultačných opatrení na rôznych úrovniach. Keď tieto krajiny vstúpili do EÚ, ich sociálni partneri boli schopní prijať svoje miesto v dialógu na európskej úrovni s malými ťažkosťami a zohrávať svoju úlohu pri implementácii zamestnaneckých a sociálnych *acquis communautaire* na vnútroštátnej úrovni.

Rozšírenie EÚ v rokoch 2004 a 2007 s cieľom zahrnúť dvanásť nových členských štátov na juh a východ – Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Cyprus, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Malta, Poľsko, Rumunsko, Slovensko a Slovinsko – zahŕňalo nové výzvy. Vzhľadom na ich históriu mali mnohé z týchto krajín pomerne slabé organizácie sociálnych partnerov, malú tradíciu nezávislého bipartitného dialógu a vyjednávania a nízke pokrytie vyjednávania, najmä pokiaľ išlo o sektorové dohody. Z toho vznikali problémy pri implementácii *acquis communautaire* a zúčastnení sa na sociálnom dialógu na úrovni EÚ. V období pred pristúpením týchto krajín Európska komisia uskutočnila niekoľko projektov poskytujúcich finančnú a technickú pomoc zameranú na posilnenie sociálneho dialógu na medziodvetvovej a odvetvovej úrovni, podnecovanie rozvoja nezávislých a reprezentatívnych organizácií sociálnych partnerov a budovanie ich kapacity konať v prípade potreby.

Sociálni partneri na viacerých priemyselných úrovniach v rámci EÚ tiež poskytovali podporu a poradenstvo pri procese budovania kapacít sociálnych partnerov, čím pomáhali rozvíjať sociálny dialóg v nových členských štátoch. V mnohých sektoroch prijali partneri na úrovni

EÚ podobné iniciatívy a vyvinuli úsilie na zapojenie príslušných národných organizácií z nových členských štátov do svojho dialógu.

V súčasnosti majú nové členské štáty spravidla silnejší režim sociálneho dialógu ako pred rozšírením, hoci nie všetky rovnako. Organizácie sociálnych partnerov na úrovni EÚ na medziodvetvovej a odvetvovej úrovni majú všetky integrované pobočky z nových členských štátov. Takmer všetky odvetvové výbory pre sociálny dialóg zahŕňajú zástupcov z nových členských štátov, hoci rozsah sa značne líši. Zatiaľ čo časť tejto odchýlky odráža relatívnu dôležitosť jednotlivých odvetví v nových členských štátoch, v niektorých sektoroch k nej môže dôjsť aj z dôvodu ťažkostí pri identifikácii organizácií sociálnych partnerov v týchto krajinách.

Okrem reakcie na legislatívne konzultácie zo strany Komisie viacerí priemyselní partneri urobili niekoľko spoločných príspevkov, aby rozšírili diskusie EÚ v období rokov 2001 - 2011, ako napríklad o zmene zmlúv, o zamestnanosti a hospodárskej politike.

V tomto období nedošlo k žiadnej základnej inštitucionálnej zmene v štruktúre sektorového sociálneho dialógu okrem konsolidácie a rozšírenia SSDC. V reakcii na formálne konzultácie Komisie sa dosiahlo niekoľko dohôd, ktoré boli na žiadosť signatárov implementované smernicami Rady. Niekoľko iných odvetvových dohôd, ktoré sa zvyčajne vyrokujú po konzultáciách Komisie o súvisiacich témach, implementovali národné členské organizácie signatárov.

Poradná úloha SSDC sa posilnila v roku 2009, keď Komisia zaviedla nové usmernenia pre posúdenia vplyvu, ktoré vykonáva pre všetky svoje iniciatívy. V súvislosti s týmito hodnoteniami sa teraz musí konzultovať s príslušným SSDC, keď daná iniciatíva má sociálne dôsledky pre príslušné odvetvie.

Lisabonská zmluva nadobudla platnosť v decembri 2009, mení sa ňou a dopĺňa ZEÚ a TEC sa nahrádza Zmluvou o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ). Pokiaľ ide o sociálny dialóg, ustanovenia o konzultáciách a rokovaní so sociálnymi partnermi (predtým obsiahnuté v článkoch 138 a 139 Zmluvy o ES) zostali v ZFEÚ prakticky nezmenené v článkoch 154 a 155

(ktoré sú podrobne preskúmané na strane 45 - 54). Hlavnou zmenou je, že v ZFEÚ sa nachádza nový článok 152, v ktorom sa uvádza, že Únia „uznáva a podporuje úlohu sociálnych partnerov na svojej úrovni pri zohľadnení rozmanitosti vnútroštátnych systémov" a „uľahčuje dialóg medzi sociálnymi partnermi, rešpektujúc ich autonómiu" (Ishikawa, 2003).

4.1.1. Portugalsko

Procesy sociálneho dialógu na vnútroštátnej úrovni v Portugalsku začali až v roku 1984. Po revolúcii v roku 1974 sa pokusy o dialóg rozpadli kvôli rozšírenej nálade sociálnej konfrontácie a nepriateľských vzťahov medzi zamestnávateľskými a pracovnými organizáciami. Pri príprave na členstvo Portugalska v Európskom spoločenstve (1985) a na uľahčenie štrukturálnych zmien v spoločnosti a hospodárstve sa sociálny dialóg stal dôležitým prostriedkom riadenia. Postavenie sociálnych partnerov bolo legitímne a posilnené, keďže sa zapojili do dialógu, kolektívneho vyjednávania a zavádzania inštitucionálnych mechanizmov rozsiahlej harmonizácie. V roku 1984 bol zriadený Stály výbor pre sociálny dialóg (CPCS). Cieľom CPCS bolo predovšetkým integrovať sociálnych partnerov do politického systému ako reakciu na politickú nestabilitu a hospodársku recesiu. Hoci vytvorenie CPCS nezaručilo plynulé fungovanie sociálneho dialógu, v rokoch 1988 a 1990 boli dohody o príjmovej politike prijaté prostredníctvom dialógu v CPCS. Nový impulz tripartitného sociálneho dialógu prišiel v roku 1996 s politickou zmenou režimu. Prostredníctvom sociálneho dialógu v rámci CPCS sa dohodol tripartitný sociálny pakt podpísaný v januári 1996 vládou, organizáciami zamestnávateľov a jedným z odborových zväzov. Dohoda zahŕňala širokú škálu tém vrátane politiky príjmov, politiky zamestnanosti, reforiem sociálneho zabezpečenia a regulácie pracovných vzťahov. V máji 1996 vláda predložila rokovací dokument, v ktorom sa v rámci CPCS diskutuje o strategickom dialógu a modernizácii Portugalska. Dokument navrhol sociálny pakt o konkurencieschopnosti. Táto iniciatíva vyústila do vytvorenia šiestich pracovných skupín pre strategický dialóg v rámci

CPCS a viedla k dohode o strategickom sociálnom pakte v roku 1997 (Biagi, 2002; Ishikawa, 2003).

4.1.2. Česká republika

V Českej republike sa sociálny dialóg na národnej úrovni rozvinul už v priebehu prechodného obdobia. Národná tripartitná Rada pre hospodárske a sociálne dohody (RHSD), založená v roku 1990, pomohla prekonať najnáročnejšie počiatkové obdobie ekonomickej reformy a vyhnúť sa veľkým sociálnym krízam. V rokoch 1990 – 1993 bola RHSD aktívna v diskusii o otázkach týkajúcich sa hospodárskeho a sociálneho rozvoja, pracovných vzťahov a kolektívneho vyjednávania, pracovných a pracovných trhoch, mzdových trendoch, zdravotnej starostlivosti, vzdelávaní a bezpečnosti práce a environmentálnych problémoch. Konali sa pravidelné stretnutia a diskusie v RHSD sa počas tohto obdobia stali dôležitou súčasťou rozhodovacieho procesu. Medzi sociálnymi partnermi a vládou bola raz ročne dosiahnutá všeobecná dohoda. Dobre fungujúci sociálny dialóg bezprostredne po prechode pomohol plynulej transformácii ekonomiky bez sociálnych nepokojov. Po voľbe novej vlády v roku 1992 sa dialóg medzi vládou a sociálnymi partnermi zhoršil a sociálny dialóg prestal fungovať v roku 1994. Vláda tvrdila, že ekonomická transformácia už bola dokončená a nebol preto dôvod pokračovať v trojstrannom dialógu – povzbudila posun od trojstranného k dvojstrannému dialógu. Nakoniec sa dohodlo, že trojstranný dialóg by mohol pokračovať, ale obmedzene. Nová Rada pre dialóg medzi sociálnymi partnermi (RDSP) bola zriadená v roku 1995, ale bola obmedzená na konzultácie o otázkach priemyselných vzťahov týkajúcich sa pracovného práva, kolektívneho vyjednávania, zamestnanosti a miezd. V roku 1997 došlo k zmene prístupu v reakcii na zhoršenie hospodárstva a kolaps vlády. Nová vláda videla potrebu usilovať o spoločenský konsenzus, aby mohla prijať nepopulárne politiky prispôsobovania sa, a prijala pozitívnejší prístup k sociálnemu dialógu. Obnovila sa Rada pre sociálnu a hospodársku spoluprácu (RHSD) a formálne bola uznaná dôležitosť sociálneho dialógu pre udržiavanie hladkého fungovania modernej konkurencieschopnej ekonomiky.

Tripartitné rokovania sa opäť stali významnou platformou pre konzultácie a zdieľanie informácií o sociálnych a ekonomických otázkach (Biagi, 2002; Ishikawa, 2003).

4.1.3. Holandsko

V Holandsku bol zavedený systém inštitucionalizovaného dialógu v povojnovom období. Význam národného sociálneho dialógu v Holandsku klesol v sedemdesiatych rokoch minulého storočia, ale opäť nadobudol význam v osemdesiatych rokoch. Národný sociálny dialóg bol obnovený vo Wassenaarskej dohode v roku 1982. V kontexte hospodárskej krízy a rastúcej nezamestnanosti sa federácie odborových zväzov a zamestnávateľov dohodli na zmrazení miezd na dva roky a pozastavenie úpravy životných nákladov. Na oplátku sa zamestnávatelia dohodli na rokovaníach o znížení pracovného času. Wassenaarská dohoda sa stala precedensom pre rad podrobnejších spoločných dohôd. Komplexnejšia fáza sociálneho dialógu sa vyskytla v deväťdesiatych rokoch, kedy vláda plánovala zaviesť spravodlivejšiu rovnováhu medzi istotou na trhu práce a flexibilitou - koncept, ktorý sa stal známym ako "flexiistota". Únia sa dohodla na uvoľnení zákonnej ochrany proti prepusteniu stálych pracovníkov výmenou za zvýšenú ochranu dočasných pracovníkov. Znížili sa aj niektoré dávky sociálneho zabezpečenia, ktoré boli vnímané ako vytvárajúce nástrahy v podpore nezamestnanosti. Dohoda tiež viedla k prijatiu zníženej minimálnej mzdy s cieľom podporiť vstup mladých ľudí na trh práce. Visser a Hemerijck (1997) tvrdili, že obnovený sociálny dialóg umožnil širokú podporu udržateľnej ekonomickej reformy a reformy trhu práce, ktoré prispeli k zlepšeniu výkonnosti trhu práce (Biagi, 2002; Ishikawa, 2003).

4.1.4. Porovnanie úspešného vývoja sociálneho dialógu na národných úrovniach

Po hospodárskych krízach v sedemdesiatych a osemdesiatych rokoch sa hospodárske oživenie a rast zamestnanosti dosiahli v štyroch malých otvorených hospodárstvach v Európskej únii. Spoločným faktorom pozorovaným v týchto štyrmoch krajinách je rozsiahle

využívanie sociálneho dialógu pri riadení ich ekonomík. Sociálne paktý boli dohodnuté vo všetkých krajinách s výnimkou Rakúska, kde sociálni partneri a vláda spolupracovali na riešení ekonomických problémov prostredníctvom spoločného prístupu založeného na zmiernení miezd a posilnení hospodárskej konkurencieschopnosti. Hoci má Rakúsko dlhú tradíciu sociálneho dialógu v politických procesoch, ktoré silne dominujú, aj keď neformálne budujú konsenzus, ich sociálny dialóg nevedie k formalizovaným sociálnym paktom. Sociálny dialóg bol oživený v ostatných troch krajinách v priebehu osemdesiatych a deväťdesiatych rokov. Hospodársky rast a rast zamestnanosti Írska a Holandska je obzvlášť pôsobivý. Rakúsko aj Dánsko mali stabilné úrovne hospodárskeho rastu a zamestnanosti, ktoré úzko súvisia s priemerným rastom EÚ. V deväťdesiatych rokoch v Írsku došlo k drastickému zníženiu miery nezamestnanosti. Za ostatné dve desaťročia mali všetky ostatné krajiny stabilnú nízku mieru nezamestnanosti, oveľa nižšiu ako je priemer EÚ. Auer argumentoval tým, že sociálny dialóg v týchto krajinách prispel k ich úspechu v zamestnanosti prostredníctvom zmiernenia miezd, nízkeho výskytu priemyselných konfliktov a podpory sociálnych partnerov pre niekedy nepopulárne reformy sociálneho zabezpečenia a trhu práce (Auer, 2000).

4.2. Príklady sociálneho dialógu prostredníctvom Ekonomickej a sociálnej rady

Najčastejšou úrovňou, na ktorej sa odohráva sociálny dialóg, je čoraz viac úroveň regionálna, kde dochádza k najväčšiemu množstvu lokálnych iniciatív na podporu sociálneho dialógu. Zatiaľ čo sociálnemu dialógu na národnej úrovni sa venovalo viacero podrobných štúdií, pohľad na nižšiu úroveň sociálneho dialógu bol vo veľkej miere obchádzaný. Táto kapitola prináša prehľad fungovania procesov sociálneho dialógu na lokálnej a regionálnej úrovni. Prechod k vyššej dôležitosti regionálnej úrovne sociálneho dialógu je čiastočne výsledkom procesu oslabovania moci štátu vo vzťahu k medzinárodným inštitúciám. To dáva väčší priestor na rast pre lokálne politiky vo vzťahu k problematike zamestnanosti a teda aj postupov a praktík sociálneho dialógu. Lokálna a regionálna úroveň prináša väčší priestor

optimalizácie procesov na základe lokálnych konkurenčných výhod. To vedie následne k podpore lokálnych podnikateľov a k vytváraniu spolupráce na úrovni regiónu.

Tendencie vedúce k decentralizácii sociálneho dialógu vychádzali okrem iného z Deklarácie o sociálnom rozvoji, ktorá vychádzala z výsledkov a záverov Svetového summitu Organizácie spojených národov, ktorý sa odohral v 1995 v Kodani. Cieľom tohto summitu bolo dosiahnuť spustenie procesov decentralizácie verejnej politiky, aplikovania princípov priamej demokracie a sociálneho dialógu za účasti rôznych sektorov občianskej spoločnosti. Znamenalo to začiatok presúvania väčšieho množstva právomocí smerom k miestnym organizáciám verejnej správy, kde sa ukázala vyššia schopnosť spravovať financie a vytvárať lokálne iniciatívy. Táto deklarácia bola nasledovaná aj Akčným programom, ktorý identifikoval sociálny dialóg na miestnej úrovni ako kľúč na dosiahnutie rôznych druhov ľudského rozvoja (UN Documents, 1995). Tento vývoj bol podporený aj v nasledujúcich dokumentoch EÚ, počnúc Amsterdamskou zmluvou z roku 1997. Táto zmluva definovala okrem iného aj silnejšiu pozíciu Európskej únie v oblasti politík zamestnanosti a sociálnych vecí (Eurotreaties, 1997). Nasledujúcim dokumentom, ktorý podporil lokálne iniciatívy v oblasti sociálneho dialógu bola Lisabonská stratégia prijatá v roku 2000. Táto mala snahu docieľiť integrovaný prístup k hospodárskemu a sociálnemu rozvoju a udržateľnému rastu pracovných miest.

V tejto a nasledujúcej kapitole sú analyzované príklady sociálneho dialógu najmä na miestnej a regionálnej úrovni. Tieto je potrebné vnímať v kontexte tvorby európskeho rámca, analyzovaného v predchádzajúcej kapitole. Každý z príkladov je vnímaný v dlhodobom časovom rámci, v priebehu ktorého vznikali. Príklady boli vybrané so zámerom reprezentovať dostatočne rôznorodosť politického, sociálneho a ekonomického kontextu, čo umožňuje porovnať rôzne prístupy k problémom so zaostávajúcím ekonomickým rozvojom a rastom nezamestnanosti v ekonomicky slabších regiónoch. Najzákladnejším prístupom v oblasti sociálneho dialógu v rámci krajín Európskej únie je model Ekonomických a sociálnych rád. Ekonomické a sociálne rady sú platformy, zložené z kombinácie predstaviteľov vlády, zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov. Ako platformy sú riadené centrálné a poskytujú

rámec a zastrešenie pre aktivity sociálneho dialógu na národnej úrovni. Zároveň je z tohto dôvodu často práve Ekonomická a sociálna rada poradným orgánom pri národných parlamentoch v prípadoch návrhov a prijímania zákonov týkajúcich sa politiky v oblasti sociálnych opatrení a zamestnanosti. Okrem toho však pod touto národnou úrovňou fungujú miestnej a regionálnej úrovni kancelárie týchto rád, ktoré sa zameriavajú na lokálne záležitosti prostredníctvom neformálnych diskusií a poskytovania spolupráce medzi jednotlivými záujmovými skupinami. V tejto kapitole sú predstavené konkrétne príklady ekonomických a sociálnych rád v praxi.

4.2.1. Španielsko

Prvým príkladom Ekonomickej a sociálnej rady ešte na národnej úrovni je príklad Španielska, kde Rada funguje ako poradný orgán vlády pre otázky ekonomicko-sociálnych tém a trhu práce. Tvoria ho zástupcovia sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti a je príkladom priamej demokracie vo forme inštitucionalizovaného sociálneho dialógu. Účasť sociálnych partnerov sa uskutočňuje formou právneho mandátu, čo zabezpečuje ich nezávislosť od politickej vôle vlády. Zákon, ktorý stanovil základné pravidlá fungovania tejto Rady bol Zákon č. 21/1991. Týmto zákonom sa nie len vytvorila Ekonomická a sociálna rada, ale aj definovali jej funkcie, zloženie a štruktúra, aby Rada fungovala ako súčasť inštitucionálneho aparátu štátu. Práve z tohto dôvodu je ESR v Španielsku vytvorená ako súčasť širšieho rozhodovacieho procesu pri uvedených oblastiach verejnej politiky.

Vďaka poradnej funkcii vyjadrenej prostredníctvom názorov na zákony alebo správami o hospodárskych a spoločenských veciach môžu sociálni partneri autonómne hodnotiť kroky, ktoré podnikne španielska vláda. Jedným z aspektov, ktorým sa garantuje nezávislosť ESR je aj fakt, že v Rade nie je žiadny zástupca výkonnej moci. Napriek tomu, že vláda môže dosadiť niekoľko ľudí v Rade, títo ľudia nie sú oficiálne členmi rady ako zástupcovia vlády, ale fungujú iba ako experti na oblasti, ktorým sa Rada venuje. Sú totiž iba členmi takzvanej Tretej skupiny, ktorá združuje zástupcov občianskej spoločnosti a pridružených ekonomicko-

spoločenských kruhov. V tejto Tretej skupine môže vláda doplniť len menšinu členov. Prvé dve skupiny sú tvorené zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov. Týmto spôsobom sú v Rade zastúpené všetky skupiny občianskej spoločnosti, z rôznych oblastí hospodárskeho a sociálneho zázemia. Vďaka širokému záberu expertov v Rade sa môže táto inštitúcia venovať veľkej škále spoločenských tém. Zástupcovia jednotlivých skupín sú nie len zástupcami sociálnych skupín, ale aj partnermi v ekonomických vzťahoch, čím majú priamu znalosť problematiky, ku ktorej sa vyjadrujú.

Práve vďaka tomuto inštitucionálnemu nastaveniu sa v prípade Ekonomickej a sociálnej rady vytvorenej v Španielsku nedá hovoriť o tripartitnom nastavení, nakoľko vláda priamo nevstupuje do procesu diskusií na poli ESR. Vedúcu úlohu majú práve sociálni partneri. Odvrátenou stránkou tohto nastavenia je fakt, že týmto spôsobom nie je ESR súčasťou výkonnej ani zákonodarnej moci, čím sú jej možnosti priniesť efektívnu zmenu výrazne obmedzené. Oblasti, kde má ESR v Španielsku poradnú funkciu sú okrem iného: hospodárstvo, dane, pracovnoprávne vzťahy, poľnohospodárstvo a rybolov, vzdelávanie a kultúra, zdravotníctvo a ochrana spotrebiteľa, životné prostredie, doprava a komunikácie, priemysel a energia, výstavba bytov, regionálny rozvoj, jednotný európsky trh a rozvoj spolupráce. Z tohto vyplýva však nie len kvantitatívny záber tejto Rady, ale aj kvalitatívny, keďže ESR má prierezové vedomosti o všetkých oblastiach politiky, čím sa stáva veľmi nápomocnou inštitúciou v ekonomicko-sociálnych otázkach.

Analýza fungovania tejto rady poukazuje na úspešný model fungovania Ekonomickej a sociálnej rady, ktorý dokáže rýchlo a efektívne vytvoriť spoločenskú diskusiu o rôznych ekonomických a sociálnych problémoch a zakomponovať do tejto diskusie všetkých relevantných aktérov. V sociálnej politike často dochádza k situáciám, kedy opatrenia v rámci jednej oblasti majú negatívny dopad na inú oblasť sociálneho života. Práve pozitívny prístup zo strany španielskej Ekonomickej a sociálnej rady ukazuje na výhody horizontálneho prístupu pri vytváraní dlhodobých riešení spoločenských problémov, ktoré sa dovtedy nepodarilo vyriešiť klasickými formami sociálneho dialógu (Ishikawa, 2003).

4.2.2. Issy les Moulineaux – Francúzsko

Ďalším vhodným príkladom fungovania Ekonomickej a sociálnej rady, kde sa dá vysvetliť jej fungovanie na lokálnej úrovni, je príklad jednej z oblastí predmestia Paríža - Issy les Moulineaux, v ktorej došlo k prechodu od ekonomického rozvoja ku jeho následnému úpadku. Issy les Moulineaux v minulosti využívané najmä poľnohospodársky sa zmenilo koncom devätnásteho storočia na priemyselnú oblasť. Priemysel sa začal v tejto oblasti Paríža výrazne rozmáhať. Najviac sa darilo tabakovému, úspešný bol aj ťažký priemysel. Priemyselný rozvoj oblasti bol významne podporený aj umiestneným vojenskej základne v uvedenej lokalite v roku 1908. Ústup dominancie priemyslu nastal už v šesťdesiatych a sedemdesiatych rokoch 20. storočia. V tomto období začalo postupne dochádzať k postupnému úpadku priemyslu v celom regióne. Keďže tieto odvetvia pôsobili v regióne dlhodobo, spôsobili vážnejšie znečistenie lokálneho životného prostredia. Následne sa z tejto oblasti stalo centrum služieb, najmä v oblasti telekomunikačných technológií, a to najmä vďaka možnosti využitia podzemných sietí optických káblov (InFocus Programme on Strengthening Social Dialogue, 2001; Intelligent Community Forum, 2011).

Ekonomická a sociálna rada v oblasti Issy les Moulineaux vznikla v apríli roku 1989, teda ešte pred spustením európskych iniciatív smerujúcim k podpore sociálneho dialógu na lokálnej a regionálnej úrovni. Rozhodujúcim faktorom pri vytvorení ESR na lokálnej úrovni bol osobná iniciatíva zástupcu starostu André Santiniho. Rada má 75 členov, z ktorých je až 48 priamo volených občanmi v danej oblasti a zostávajúcich 27 býva vymenovaných primátorom na základe ich zásluh. Volení zástupcovia nesmú byť členmi miestnej rady a ani priamo zamestnancami lokálneho zastupiteľstva (InFocus Programme on Strengthening Social Dialogue, 2001).

Ekonomická a sociálna rada je volená na šesť rokov. Zasadnutia Rady sa konajú trikrát ročne. Úlohou tohto orgánu bolo a aj je vytvárať priestor na spoluprácu medzi miestnymi orgánmi a Radou, ktorým Rada predkladá návrhy smerujúce k riešeniu miestnych problémov a okrem toho aj vytvárať správy, názory alebo ankety ohľadne problémov z ekonomického alebo

spoločenského života. Vždy sa ale vyjadruje iba k témam, pri ktorých si zastupiteľstvo menom starostu vyžiada ich názor. Na druhej strane však aj samotná rada môže navrhnúť starostovi, (ktorý je oficiálnym prezidentom ESR), prostredníctvom viceprezidenta, aby zahrnul do agendy niektorú konkrétnu tému, týkajúcu sa života v danej lokalite. Rada sa delí na päť výborov a každý z nich má pätnásť členov. Za svoje prvé funkčné obdobie vydala rada 27 správ týkajúcich sa okrem iného tvorby pracovných miest, sociálnej starostlivosti pre starých ľudí, environmentálnych problémov alebo programov pre telesne postihnutých ľudí. Druhé funkčné obdobie, ktoré bolo od roku 1995 do roku 2001 prinieslo 13 hodnotení zo strany ESR. Najdôležitejším z rozhodnutí bola správa pomenovaná „Policy for Sustainable Development“ (Politika pre udržateľný rozvoj), ktorá vyšla v roku 1998. Dokument reagoval na správu Európskej komisie o trvalo udržateľnom rozvoji. Venoval sa najmä oblasti vody, odpadov, nadmerného hluku, kvality ovzdušia, ako aj verejnej doprave a tvoreniu mestských parkov (InFocus Programme on Strengthening Social Dialogue, 2001; Intelligent Community Forum, 2011).

4.2.3. Ostrava-Karviná – Česká republika

Druhý príklad lokálnej iniciatívy v oblasti sociálneho dialógu pochádza zo severovýchodu Českej republiky, konkrétne z dvoch miest, dlhodobo naviazaných na banícky a ťažký priemysel, najmä na oceliarstvo. Týmito dvoma mestami sú Ostrava a Karviná. Obe tieto mestá boli v časoch socializmu výrazne finančne podporované zo strany vlády s cieľom zvýšenia produkcie a udržania zamestnanosti v týchto regiónoch. S pádom bývalého režimu nastal prudký pokles týchto dotácií do ťažkých odvetví. To znamenalo aj fakt, že hlavní regionálni výrobcovia a zamestnávateľia ako Ostrava-Karviná, Ostravsko-karvinské doly, Vítkovice a Nová Huť boli oslabení pádom dopytu po ich výrobkoch zo strany tradičných trhov zo spojeneckých krajín východného bloku. Proces úpadku urýchlil aj fakt, že došlo k oddialeniu privatizácie týchto podnikov, čo hlboko zasiahlo celý región (Önalán a Rychly, 2007).

Uvedená situácia viedla k procesu vytvorenia ekonomickej a sociálnej rady v regióne Ostrava-Karviná. Tá si dala za svoj hlavný cieľ dosiahnuť fungujúce a účinné podmienky spolupráce, ktorá by pomohla podporovať ekonomický a sociálny rozvoj v regióne. Príčiny, ktoré viedli k vzniku ekonomickej a sociálnej rady na regionálnej úrovni vychádzali zo snahy o vytvorenie inštitúcie, ktoré by zastupovala všetkých regionálnych hráčov (lokálnu či krajskú samosprávu, odbory, malých a stredných podnikateľov, banky, vzdelávacie a výskumné inštitúcie). Hlavným cieľom vytvorenia rady bolo dosiahnuť vytvorenie fóra na preberanie a adoptovanie politík, ktoré by dokázali naštartovať regionálny hospodársky rozvoj (Sucháček, 2005).

Hospodárska a sociálna rada ostravsko-karvinské aglomerácie bola založená roku 1990 ako spontánna reakcia najdôležitejších regionálnych hráčov na hospodársky pokles v celom regióne. Keď došlo k zániku vyšších územných celkov, daní aktéri sa rozhodli vytvoriť neformálne združenie, ktoré si dalo za cieľ vytvárať návrhy regionálneho rozvoja a získavať finančné zdroje na spustenie rozvojových aktivít a projektov. Tieto návrhy boli následne posunuté vláde, ktorá ich brala do úvahy pri tvorbe regionálnej politiky na národnej úrovni. V tomto prípade je teda dominantný mobilizačný prístup zdola nahor, teda tzv. Bottom-up approach) v rámci sociálneho dialógu vychádzajúci z lokálnej iniciatívy a snahy jednotlivcov vytvoriť podmienky pre rozvoj regiónu (Önalán a Rychly, 2007).

Okrem toho však v uvedenom regióne začalo v rovnakom čase fungovať aj záujmové zoskupenie s názvom Severomoravská hospodárska únie. Toto združenie bolo založené v roku 1990 a spojilo právnické osoby, ktoré si dali za cieľ pomôcť regiónu prekonať ekonomickú a priemyselnú transformáciu a podporiť vytváranie regionálnych podnikateľských projektov. K spojeniu týchto dvoch hospodárskych združení (Severomoravská hospodárska únie a Hospodárska a sociálna rada ostravsko-karvinské aglomerácie) došlo v roku 1995 a viedlo ku vzniku Sdružení pro rozvoj Moravskoslezského kraje. Cieľom novovzniknutého zoskupenia bolo vytvoriť podmienky na podporu reštrukturalizácie priemyselného regiónu a ponietiť vznikanie regionálnych podnikateľských projektov (Ostrava, 2013). Toto združenie stále pôsobí v regióne a patria do neho všetky

väčšie podniky regiónu, ale tiež finančné inštitúcie, regionálna rada odborových zväzov, všetky regionálne univerzity a výskumné projekty, zastupiteľstvá miest Karviná a Ostrava, regionálne združenia obcí ako aj ďalšie inštitúcie (Sdružení pro rozvoj moravskoslezského kraje, 2013).

Pri porovnaní týchto rôznych príkladov je možné vidieť niekoľko významných odlišností medzi rôznymi prístupmi k budovaniu hospodárskej a sociálnej rady. Prvým rozdielom je spôsob vzniku a zloženie týchto rád. Zatiaľ čo Ostravsko-Karvinská rada vznikla ako výsledok spontánnej aktivity viacerých záujmových združení a skupín, zamestnávateľov, odborárov a iných organizácií, v prípade Issy les Moulineaux a Španielska išlo o projekt založený a riadený zo strany štátu, resp. regionálnej samosprávy, ktoré priamo stáli za vytvorením príslušných rád. Zároveň je však vidieť aj rozdiel v prípade tých dvoch rád, ktoré vznikli z iniciatívy verejnej moci. Zatiaľ čo v prípade Španielska je pozícia vlády v rade relatívne slabá a dominujú v nej skôr zástupcovia zamestnávateľov, zamestnancov a občianskej spoločnosti, v prípade Issy les Moulineaux si mesto udržiava v ESR dominantné postavenie. Dominantnú pozíciu má najmä vďaka tomu, že do rady nominuje vyše tretinu členov a zároveň je táto rada závislá od inštrukcií zo strany starostu. Starosta je tiež jediný, kto dostáva správy z rokovania rady a tieto správy neboli zatiaľ zverejnené. Okrem toho je v prípade Issy les Moulineaux problémom, že zvyšok rady je volený veľmi malým počtom obyvateľov. V roku 1995 sa vo voľbách do rady dokonca uchádzalo o zvolenie 250 uchádzačov, avšak samotných voličov bolo menej. Výsledkom uvedeného stavu je okrem iného aj spochybňovanie demokratickej legitimity rady z dôvodu neadekvátneho nastavenia výberového procesu (InFocus Programme on Strengthening Social Dialogue, 2001).

4.3. Ostatné príklady sociálneho dialógu na lokálnej úrovni

4.3.1. Halle Vilvoorde – Belgicko

Región Halle Vilvoorde v Belgicku má nedostatok pracovných miest v dôsledku zatvorenia automobilového závodu Renault. V primárnom a sekundárnom odvetví sa nájde len veľmi

málo voľných pracovných miest, pretože zatvorenie malo za následok stratu 3 100 pracovných miest. Miera nezamestnanosti v regióne je 6,05 %. Väčšina nezamestnaných osôb v Halle Vilvoorde je dlhodobo nezamestnaná a staršia ako 40 rokov. Takmer tretina nezamestnaných v tejto oblasti nehovorí flámsky, čiže jazykom regiónu. Región je vo veľkej miere závislý na práci v Bruseli.

Miestna zmluva Halle Vilvoorde podporuje školenia, poradenstvo a dohľad nad nezamestnanými, s prednostným zameraním sa najvyššie rizikové skupiny. Zámerom je vytvoriť pracovné príležitosti pre nezamestnaných poskytovaním odbornej prípravy hlavne tým pracovníkom, ktorí sa cítia ohrození nezamestnanosťou, ktorí by mohli byť prísť o prácu kvôli meniacim sa okolnostiam v ich spoločnostiach. Integrácia bývalých zamestnancov spoločnosti Renault na trh práce je jedným z cieľov miestnej samosprávy. Bolo prijatých niekoľko metód tvorby pracovných miest zameraných priamo na týchto zamestnancov. Tieto metódy zahŕňajú ponuku uchádzačom o zamestnanie rozšíriť svoje zručnosti prostredníctvom dočasného zamestnania v spoločnostiach prostredníctvom stáží, individuálnych projektov odborného vzdelávania alebo dotovanej práce.

Uchádzačom o zamestnanie dostávajú príležitosť zosúladiť svoju odbornú prípravu s potrebami spoločnosti, zúčastniť sa firemných školení, čím sa zvýši ich šanca nájsť si prácu. Vnútropodniková odborná príprava sa zameria na prispôsobenie pracovníkov zmenám v priemysle a na organizáciu kampaní pre zvýšenie povedomia o opatreniach, ktoré vykonávajú jednotlivé vlády. Ďalšie nápady na vytváranie pracovných miest zahŕňajú rozvoj ďalších obchodných lokalít v tejto oblasti (eliminácia jedného z nedostatkov regiónu), podporu zariadení starostlivosti o deti a vytváranie susedských služieb. Propagáciou projektov starostlivosti o deti a životné prostredie sa už vytvorilo niekoľko pracovných miest. Projekty starostlivosti o deti umožňujú dlhodobo nezamestnaným starať sa o deti zamestnancov, zatiaľ čo rodičia pracujú; čo zároveň rieši tak problém dlhodobej nezamestnanosti ako aj problém starostlivosti o deti. Témy ochrany životného prostredia, ako aj vytvárania pracovných miest sú zakomponované v zámeroch podpory zelených

mestských projektov. Tieto projekty podporujú zamestnanosť tým, že dočasne zamestnávajú uchádzačov o prácu udržiavaním verejných parkov a krovín v obci (Biagi, 2002).

4.3.2. Sonderjylland – Dánsko

Obyvatelia Sonderjylland (Dánsko) poznali ťažké časy. S vysokou mierou nezamestnanosti žien, nekvalifikovanou pracovnou silou (zamestnanci s malou alebo žiadnou kvalifikáciou) a stárnúcou pracovnou silou bol tento región mimoriadne krehký. V dôsledku toho bola oblasť citlivá na ekonomické výkyvy. Miestna vláda dúfala, že schémy vytvárania pracovných miest, ktoré si zvolili v júli 1998, napravia problémy minulosti. Schémy vytvárania pracovných miest skupiny Sonderjylland sa zameriavali na ženy, ktoré majú ťažkosti pri vstupe na trh práce, na mladých ľudí s malými až žiadnymi skúsenosťami a na starších pracovníkov, ktorí chceli zostať na trhu práce, ale na čiastočný úväzok, alebo flexibilnejšiu pracovnú dobu.

Jednou zo schém bolo vytvorenie sekretariátu, ktorý by slúžil ako medzičlánok pre účastníkov na úrovni komunity a pre účastníkov na regionálnej úrovni. Sekretariát pozostával z dvoch ľudí, ktorí absolvovali odbornú prípravu. Na školení sa oboznámili s rozsahom dotácií a opatrení, ktoré môžu byť použité pri implementácii zmluvy. Koordináciou opatrení potrebných na boj proti nezamestnanosti a sponzorovaním cezhraničných projektov (opatrenia, ktoré reagujú na potreby podnikov), dostali pomoc malé a stredné podniky ako aj ľudia, ktorí majú pocit, že sú ignorovaní a vytlačení na okraj spoločnosti. Na vytváranie pracovných miest v tejto oblasti regionálne orgány zaujali regionálny prístup k zamestnaniu (Ishikawa, 2003; Biagi, 2002).

4.3.3. Molsheim-Shirmeck – Francúzsko

Znižovanie nezamestnanosti mládeže bolo cieľom plánov vytvárania pracovných miest prijatých v regióne Molsheim-Shirmeck vo Francúzsku. Signatári súhlasili s tým, že informovaním malých a stredných podnikov o podpore zamestnanosti pre mladých ľudí,

rozvíjaním kurzov v podnikoch s viac ako 50 zamestnancami a podporou učňovského vzdelávania v remeselnej sfére sa zvýši počet voľných pracovných miest v tejto oblasti najmä pre mladých ľudí. Hľadanie zamestnania bolo pre mladých ľudí zjednodušené akonáhle boli vytvorené nové pracovné miesta a príležitosti. Odhaduje sa, že každoročne bolo vytvorených 250 nových pracovných miest prostredníctvom zmlúv na vyššie spomínané kurzy. Regionálne úrady dúfali, že sa im podarí vytvoriť pracovné miesta pre všetkých dlhodobo nezamestnaných rozšírením prístupu k týmto zmluvám. Plány na tvorbu pracovných miest, ktoré boli prijaté medzi januárom a septembrom 1998, boli početné. Prispôsobili ponuku pracovnej sily dopytu, pomohli mladým ľuďom orientovať sa v zamestnaní, učili učiteľov o realite podnikania (návštevy podnikov a trojdňové kurzy v rámci miestneho výboru pre ekonomickú výchovu) a poskytli letné pracovné miesta v komunitných inžinierskych centrách. Medzi ďalšie opatrenia patrili zjednodušenie administratívnych postupov a vytvorenie centra zdrojov zameraného na štruktúru ponuky a dopytu po službách. V spoločnosti Schirmeck bol zriadený aj register pre iniciatívu v oblasti pracovných miest. Tieto iniciatívy boli v rámci lokálnej ekonomiky veľmi úspešné a priniesli očakávané výsledky (Biagi, 2002).

4.3.4. Viedeň – Rakúsko

Zamestnanci vo Viedni (Rakúsko) sa cítili ohrození znižovaním počtu zamestnancov veľkých korporácií. Boj proti dlhodobej nezamestnanosti si vyžadoval reštrukturalizáciu miestneho hospodárstva, zvýšenie úrovne kvalifikácie prostredníctvom aktívnych politík trhu práce a zabezpečenie rovnakých príležitostí medzi mužmi a ženami. Niektoré schémy na vytváranie pracovných miest, ktoré boli prijaté, zahŕňajú opätovné začlenenie nezamestnaných na trh práce, zvyšujú príťažlivosť Viedne ako hospodárskeho a obchodného centra a ako potenciálneho miesta pre realizáciu projektov (akým je napr. program účtu na vzdelávanie). Tento program poskytol granty na financovanie individuálnych školení. Program WiedereingetigerInnen podporoval a stále podporuje preorientáciu, odbornú prípravu,

hľadanie zamestnania a zakladanie nových podnikov pre ženy a mužov, ktorí sa vrátili na pracovný trh po časovom odstupe. Projekt Flexwork sa špecializuje na hľadanie zmluvnej práce v spoločnostiach pre starších a dlhodobo nezamestnaných ľudí. Projekt Home Service poskytuje zamestnanie dlhodobo nezamestnaným ženám. Tie dostávajú hodinovú mzdu a dávky sociálneho zabezpečenia výmenou za domáce služby vykonávané v súkromných domoch. WAFF (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) pôsobí ako propagátor aktívnych politík trhu práce a ľudských zdrojov. Viedenský starosta pôsobí ako prezident WAFF, zatiaľ čo zástupcovia okresu, politických strán a sociálni partneri sedia v poradnom výbore. Rozpočet WAFF pochádza z fondov mestskej rady a súkromného sektora. Každý projekt WAFF dostáva spolufinancovanie z Európskeho sociálneho fondu (Keune and Marginson, 2012).

4.3.5. Modena – Taliansko

V decembri 2000 podpísali obec Modena a sociálni partneri dohodu. Dohoda mala nasledovné ciele: riešiť nelegálnu prácu, regulovať protiprávne pracovné vzťahy, optimalizovať dopyt a ponuku pracovnej sily na miestnej úrovni, regulovať pracovnú silu mimo komunity a zvyšovať kvalitu pracovnej sily. Najinovatívnejšou časťou dohody bola snaha strán bojovať proti čiernemu trhu. Na dosiahnutie uvedeného cieľa sa sociálni partneri dohodli na zavedení takzvanej kvázi podriadenej zmluvy. Tento druh pracovnej zmluvy je niečím medzi samostatnou zárobkovou činnosťou a pracovnou zmluvou. Hlavnou charakteristikou zmluvy je, že je úplne podobná štandardnej pracovnej zmluve. V skutočnosti je zamestnanie kontinuálne, avšak právne účinky nie sú ako v prípade typickej pracovnej zmluvy, naopak sú skôr podobné samostatnej zárobkovej činnosti. Preto je uvedený druh pracovnej zmluvy pre zamestnávateľa veľmi príťažlivý. Podpisom miestnej dohody sa sociálni partneri snažili dosiahnuť rovnováhu medzi flexibilitou práce a úrovňou sociálnej ochrany. Táto atypická zmluva musí mať písomnú formu: musí uvádzať dobu trvania zmluvy, pracovný čas, druh služieb, odmenu, príčiny ukončenia alebo pozastavenia pracovného pomeru. Odmeňovanie by nemalo byť nižšie ako to, ktoré bolo stanovené v národnej kolektívnej

zmluve pre príslušné konkrétne odvetvie služieb. Všetky ostatné pracovné podmienky s niekoľkými výnimkami sú upravené buď národnou kolektívnou zmluvou alebo zákonom. Napríklad v prípade choroby alebo zranenia dostane zamestnanec dohodnutú odmenu, ale iba za prvý mesiac od prerušenia zmluvy. Dohoda uznáva základné práva odborových zväzov a niektoré práva na odbornú prípravu s cieľom rozvíjať kvalitu služieb poskytovaných rodinám (Biagi, 2002).

4.3.6. Florina a Kozani – Grécko

V snahe bojovať proti nezamestnanosti a sociálnemu vylúčeniu predstavili regionálne a miestne orgány Floriny a Kozani (Grécko) schémy na vytváranie pracovných miest a plány na začatie činnosti. Pre obyvateľov v týchto regiónoch vytváranie pracovných miest znamenalo udržať obyvateľstvo v tejto oblasti aktívne, umožniť prístup žien na trh práce a zvýšiť efektívnosť existujúcich rozvojových projektov a programov na vytváranie trvalo udržateľných pracovných miest. Vo Florine boli ženy zvlášť postihnuté rastúcou mierou nezamestnanosti. V Kozani bola nezamestnanosť 17 %, čo je najvyššia v Grécku. Hospodárska kríza, ktorá postihla priemysel v tejto oblasti, mala priamy účinok a viedla k masovému prepúšťaniu zamestnancov. Miestna vláda dúfala, že rozvoj primárneho sektora posilní rozvoj poľnohospodárstva prostredníctvom spracovania poľnohospodárskych výrobkov, poskytnutia pomoci súkromným a družstevným jednotkám, ktoré spracúvajú poľnohospodárske výrobky v danej oblasti a aj prostredníctvom podpory miestnych poľnohospodárskych výrobkov. Jedným zo systémov vytvárania pracovných miest, ktoré regionálne orgány Floriny priniesli, bolo vytvorenie strediska na monitorovanie zamestnanosti. Cieľom tohto monitorovacieho strediska je urýchliť proces prispôbovania sa pracovnej sily a podnikateľov priemyselným zmenám a vytvoriť siete na národnej a nadnárodnej úrovni. Takto sa zlepšia komunikačné kanály prostredníctvom prenosu skúseností, know-how, informácií a rozvoja elektronickej reklamy (Keune and Marginson, 2012).

4.3.7. Noord-Brabant – Holandsko

Región Noord-Brabant, ktorý sa nachádza v Holandsku, zápasil s náročnou ekonomickou situáciou. Bolo ťažké vyplniť voľné pracovné miesta v tejto oblasti z dôvodu dlhodobej nezamestnanosti a nedostatku primerane vyškolenej pracovnej sily. Nedostatočná flexibilita ohrozovala podnikateľskú súťaž, v regióne existovala vysoká miera nečinnosti, najmä u starších pracovníkov. Sociálni partneri z Noord-Brabant sa dohodli na schémach vytvárania pracovných miest, keď prijali v priebehu februára 1998 svoj miestny pakt o zamestnanosti. Výmenou informácií medzi jednotlivými vládami o tom, čo funguje, vytvorili sériu odvetvových pracovných projektov, ktoré pomohli pri riešení problémov s personálom v spoločnostiach a pri kvalitatívnom nesúlade medzi ponukou a dopytom. Projekt RegioMet je partnerstvo kovoobrábacích spoločností, ktoré sa zameriava na dlhodobo nezamestnaných ľudí v znevýhodnených štvrtiach. Projekt La Poubelle zaraďuje do pozícií dlhodobo nezamestnaných. Na prácu sa z nich vyberajú vhodní kandidáti. Títo následne absolvujú vzdelávací kurz a akonáhle sa považujú za kvalifikovaných na riadnu prácu, „nádejní“ zamestnanci dostanú platené miesta v spoločnosti (Biagi, 2002).

5. ZHODNOTENIE PREDSEDNÍCTVA SLOVENSKEJ REPUBLIKY V EURÓPSKEJ RADE Z HĽADISKA SOCIÁLNEHO DIALÓGU

Predsedníctvo Slovenskej republiky v Európskej rade počas druhého polroka 2016 sa udialo v kontexte výsledkov britského referenda o Brexite, čo spustilo vlnu politických diskusií, ktorým dominovala najmä táto témou. Príprava na rokovania o budúcnosti vzťahov Európskej únie a Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska a tiež významnejšie diskusie o budúcnosti samotnej EÚ zatienili iné témy, ktoré pôvodne mali nášmu predsedníctvu dominovať. Avšak aj napriek tomu mali témy zamestnanosti, sociálneho rozvoja a sociálneho dialógu významné miesto v kontexte predsedníctva Slovenskej republiky v Rade EÚ. Slovenské predsedníctvo bolo druhým zo spoločnej trojice krajín Holandsko, Slovenská republika a Malta. Tieto tri krajiny ešte pred začiatkom ich predsedníctva vyzdvihli sociálne témy, vrátane sociálneho dialógu. V svojom spoločnom vyhlásení vydanom 7. decembra 2015 zdôrazňujú potrebu zamerania sa na témy vyrovnávania rozdielov medzi pohlaviami, vytvárania lepšej rovnováhy medzi pracovným a osobným životom, posilňovania sociálnej kohézie, zvyšovania miery zamestnanosti zo strany všetkých sociálnych skupín, znižovania chudoby a sociálneho vylúčenia. V tomto smere sa malo práve trio Holandska, Slovenskej republiky a Malty koncentrovať na vytváranie lepšieho prostredia pre pracujúcich aj prostredníctvom presadzovania sociálneho dialógu. Z uvedeného dôvodu sa aktivity predsedníctva mali zamerať najmä na zlepšovanie pracovného a osobného života.

Vlády Holandska, Slovenskej republiky a Malty vyjadrili podporu diskusii a výmene príkladov najlepšej praxe v členských krajinách vo všetkých oblastiach ovplyvňujúcich vyššie uvedené témy. Výsledky konkrétnych aktivít v oblasti pracovnoprávnej politiky by mali viesť k novým poznatkom a indikátorom na monitorovanie pokroku na úrovni Európskej únie. To podporí politickú diskusiu na rôznych úrovniach medzi aktérmi, ktorí budú mať príležitosť pretaviť ju do konkrétnych krokov (Ministry for Social Dialogue, Consumer Affairs and Civil Liberties, 2015).

Holandsko sa v spoločnom vyhlásení rozhodlo uskutočniť prieskum najlepšej praxe v oblasti zvyšovania zamestnanosti pre mužov a ženy. V tomto smere podniklo Holandsko iniciatívu na zorganizovanie Stretnutia skupiny na vysokej úrovni o uplatňovaní rodového hľadiska v Amsterdame v januári 2016 s cieľom zvýšenia spolupráce medzi členskými krajinami Európskej únie a Európskou komisiou. V spolupráci s ostatnými členskými krajinami sa Holandsko zaviazalo podporovať Vysokú predstaviteľku Európskej únie pre zahraničné veci a bezpečnostnú politiku pri dodržiavaní prísnych záväzkov EÚ v oblasti podpory znevýhodnených skupín v spoločnosti podľa záverov 60. zasadnutia Komisie OSN pre postavenie žien. V súlade s týmito témami sa predsedníctvo Holandska chcelo zamerať aj na podporu LGBTI skupín a rodovú rovnosť, čo má dopad aj na problematiku pracovnoprávných vzťahov a tému sociálneho dialógu (Ministry for Social Dialogue, Consumer Affairs and Civil Liberties, 2015).

Predsedníctvo Slovenska si dalo za cieľ pokračovať vo vyjednávaniach holandského predsedníctva a podporovať diskusiu, aktivity a výmenu najlepšej praxe v oblastiach rodovej rovnosti a sociálneho dialógu. Slovensko si dalo záväzok zostaviť prehľad pokroku členských krajín Európskej únie v oblasti chudoby žien, najmä v kontexte pracovných podmienok a iných negatívnych faktorov, ktoré ovplyvňujú kvalitu ich života. Špeciálne sa malo slovenské predsedníctvo zameriavať na marginalizované skupiny žien a identifikovanie multidimenzionálnych problémov a príčin chudoby u žien (medzi hlavnými faktormi by mali byť imigračný status, výchova detí slobodnými matkami, telesné postihnutie, etnická príslušnosť). V neposlednom rade sa téma chudoby mala riešiť v kontexte riešenia hospodárskej krízy. Slovensko sa zaviazalo venovať sa uvedeným problémom prostredníctvom zorganizovania Stretnutia skupiny na vysokej úrovni pre rodovú rovnosť v dňoch 7. a 8. septembra 2016 s cieľom zaručiť efektívnu spoluprácu medzi členskými krajinami a Európskou komisiou v oblasti sociálneho dialógu a rodovej rovnosti v celej Európskej únii. Rovnováha medzi pracovným a osobným životom a lepšie služby pre matky s deťmi sú základné podmienky pre zvyšovanie účasti žien na pracovnom trhu a ich ekonomickej nezávislosti. Slovenské predsedníctvo sa v tomto smere zaviazalo docieľiť

efektívne vyjednávanie v rámci Európskej rady v oblasti sociálneho dialógu. Rovnosť medzi mužmi a ženami bola zadefinovaná ako jeden z významných faktorov pre zaručenie spravodlivejšej a férovej spoločnosti za účelom zvyšovania ekonomického rastu a znižovania chudoby a sociálneho vylúčenia. Slovenská republika sa preto zaviazala podporovať Európsku komisiu v pokračovaní boja proti sociálnym problémom a nerovnosti medzi pohlaviami. Posledným aspektom, ktorý sa Slovensko zaviazalo podporovať, bola spolupráca s Európskou službou pre vonkajšiu činnosť s ohľadom na účasť Európskej únie na 61. zasadnutí Komisie OSN pre postavenie žien (Ministry for Social Dialogue, Consumer Affairs and Civil Liberties, 2016).

Posledná krajina z trojice predsedníckych krajín spolu s Holandskom a Slovenskou republikou je Malta. Malta si dala za cieľ v oblasti sociálneho dialógu venovať sa najmä podmienkam práce žien s účelom vytvoriť podmienky na prekonanie problémov s dosiahnutím ekonomickej nezávislosti žien v krajinách Európskej únie. Malta sa rozhodla zamerať sa na oblasť pracovných podmienok a odstraňovanie násilia na pracovisku. Tiež sa zaviazala podporovať demokratizáciu rozhodovacieho procesu na všetkých úrovniach a vo všetkých odvetviach hospodárstva s cieľom podporovať rozvoj talentov a ich začlenenie do zlepšovania pracovných procesov. Podľa Malty je potrebné vytvoriť nový priestor pre diskusiu so všetkými členskými krajinami, Európskou komisiou a Európskym parlamentom o témach vytvorenia lepších pracovných podmienok a otvorenosti spoločností pre pracovný rast mužov a žien. Sociálny dialóg v oblastiach začlenenia LGBTI komunity mal byť jednou z hlavných tém predsedníctva Malty v Európskej rade (Ministry for Social Dialogue, Consumer Affairs and Civil Liberties, 2015).

Odhodlanie v oblasti sociálneho dialógu sa prejavilo aj v aktivitách, ktoré boli spustené od 1. januára 2016. Jednou z hlavných iniciatív v tejto oblasti bolo pravidelné vytváranie Tripartitných sociálnych summitov. V marci 2016 bol spustený prvý summit v tejto oblasti s názvom: Silné partnerstvo pre tvorbu pracovných miest a inkluzívneho rastu - Zváženie nového začiatku sociálneho dialógu. Účastníci tohto summitu diskutovali o skúsenostiach pri implementácii odporúčaní týkajúcich sa integrácie utečencov na trh práce a výziev na trhu

práce v súvislosti s digitalizáciou. Sociálni partneri na úrovni Európskej únie prezentovali ich spoločnú deklaráciu a „novom štarte pre sociálny dialóg“ ako aj tri spoločné vyhlásenia o utečeneckej kríze, digitalizácii a priemyselnej politike. Ako základ pre nové zbieranie informácií o sociálnom dialógu vytvorila Európska komisia informačnú publikáciu o pokroku, ktorý bol dosiahnutý. Okrem toho ešte v priebehu februára 2016 na základe žiadostí od sociálnych partnerov z rôznych odvetví zorganizovala Európska komisia vypočutie sociálnych partnerov na úrovni Európskej únie na tému rovnováhy medzi pracovným a osobným životom. Títo sociálni partneri predložili svoje odpovede v prvom kole konzultácií na základe Článku 154 o možných krokoch potrebných na prekonanie hlavných problémov, ktorým čelia napríklad pracujúci rodičia alebo poskytovatelia starostlivosti. Medziodvetvovými sociálnymi partnermi EÚ boli Európskej komisii predložené plánované aktivity týkajúce sa rovnováhy medzi pracovným a osobným životom v rámci ich spoločného pracovného programu na roky 2015 - 2017.

V marci 2016 tiež Európska komisia prezentovala prvé konkrétne náčrty Európskeho piliera sociálnych práv. Táto iniciatíva sa zameriavala na oblasť eurozóny. Komisia spustila širokú verejnú diskusiu o pripravovanom pilieri, následne v ďalších mesiacoch boli zorganizované konzultácie so sociálnymi partnermi na túto tému. Výbor sociálneho dialógu prediskutoval výsledky nového štartu sociálneho dialógu a výsledky skupinových diskusií, ktoré vzišli z Pracovného programu Európskej komisie, ktorého súčasťou sú aj Európske piliere sociálnych práv, stratégií zručností, pracovnej mobility, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Bola tiež naplánovaná správa o implementácii Iniciatívy Záruka pre mládež / Zamestnanosť mládeže o procese integrácie utečencov na trhu práce. Sociálni partneri na úrovni Európskej únie taktiež pripravili správu o aktivitách vyplývajúcich zo Spoločného pracovného programu 2015 - 2017. Iniciatíva ohľadne sociálneho dialógu sa spustila aj v oblasti poľnohospodárstva. Na stretnutiach počas februára a marca bolo dohodnutých niekoľko spoločných pozícií a rozhodnutí: zástupcovia poľnohospodárstva podali výzvu, aby boli zastúpení v Platforme o nepovolenej práci (sociálni partneri v oblasti poľnohospodárstva dokončujú projekt v tejto oblasti). Okrem toho bola dohodnutá príprava deklarácie na tému

zamestnanosti v poľnohospodárstve pre utečencov a započatá spoločná práca s európskymi inštitúciami na zlepšenie dát v oblasti pracovných podmienok v poľnohospodárstve. V oblasti manažmentu letovej prevádzky bol vytvorený Súbor nástrojov pre úspešný sociálny dialóg. Sociálni partneri v danej oblasti vytvorili tento súbor nástrojov ako súčasť projektu spolufinancovaného Európskou úniou. Je výsledkom dlhodobého a náročného procesu, ktorý bol spustený už v roku 2011 a pokračoval procesom realizácie rozsiahlej ankety medzi odborníkmi a zamestnávateľmi na získanie najlepšej praxe v tejto oblasti. Na základe získaných podnetov sociálni partneri vytvorili nasledovný zoznam nástrojov: Kódex prístupov, Správanie, Komunikácia, Informovanosť, Konzultácia a Zúčastnenie odborov, Vnútorčné výbory na riešenie sporov a Externá mediácia. Hlavná myšlienka vytvorenia súboru nástrojov sa dá zhrnúť dvoma slovami: partnerstvo a spolupráca (European Commission, 2016a).

Ako súčasť konzultácie o Európskom pilieri sociálnych práv sa rozhodla Európska komisia uskutočniť 6. júna prvé zasadnutie so sociálnymi partnermi. Na stretnutí sa zúčastnili delegácie 25 členov z každého odvetvia priemyslu, ktoré zastupujú medziodvetvové sekretariáty Európskej Únie (ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP a UEAPME), vnútroštátne medziodvetvové organizácie a organizácie sektorových sociálnych partnerov EÚ. V každom členskom štáte sa konali aj národné podujatia týkajúce sa piliera zahŕňajúce vnútroštátnych sociálnych partnerov.

10. júna tiež Európska komisia adoptovala novú agendu s názvom Nové zručnosti pre Európu. Cieľom agendy je zaistiť rozvoj širokého súboru zručností medzi mladými ľuďmi na vyťaženie maxima z európskeho ľudského kapitálu, ktorý podporí zamestnanosť, konkurencieschopnosť a rast v Európe. Agenda vyzýva členské štáty a záujmové skupiny, vrátane sociálnych partnerov, aby zvýšili kvalitu zručností a ich relevanciu pre pracovný trh. Komisia na základe výsledkov tejto agendy plánuje spustiť 10 konkrétnych opatrení, vrátane záruky zručností, odporúčaní o kľúčových kompetenciách, iniciatívy o sledovaní absolventov, preskúmanie Európskeho kvalifikačného rámca, Koalície digitálnych zručností a pracovných miest a Plánu pre spoluprácu a zručnosti v jednotlivých odvetviach. Podnety zo strany sociálnych partnerov v procese prípravy Agendy sa uskutočnili v prvom polroku roku 2016.

Komisia spolu s nimi prezentovala koncom apríla aj legislatívne návrhy Smernice Európskej únie, ktorá by implementovala dohodu o pracovných podmienkach v rybárskom sektore na základe dohody sociálnych partnerov na úrovni Európskej únie v rámci uvedeného odvetvia. Diskusie o tomto návrhu boli začaté práve v čase holandského predsedníctva.

Holandské predsedníctvo tiež prinieslo 13. júna spoločné vyhlásenie sociálnych partnerov z nasledujúcich sektorov: bankový sektor, priemyselné čistenie, obchod, osobné služby, poisťovníctvo, súkromné zabezpečenie a agentúry dočasnej práce; s názvom "Formovanie budúcnosti odvetvia služieb: životne dôležitá úloha sociálnych partnerov". Predmetné vyhlásenie nadväzuje vyhlásenie k sociálnemu dialógu z 30. novembra 2015. Spoločné vyhlásenie predstavuje európsky sektorový sociálny dialóg ako osobitný nástroj európskeho riadenia a zdôrazňuje úzke prepojenie medzi národným a európskym sociálnym dialógom. Významná aktivita nastala aj v odvetví poštových služieb, o ktorých sa uskutočnila konferencia 24. – 25. mája 2016 v Bukurešti s hlavnou témou: „Ako môže sociálny dialóg podporiť proces zmeny v európskych poštových službách?“. Táto konferencia združila 52 poskytovateľov poštových služieb a zástupcov odborov z osemnástich členských krajín Európskej únie. Boli tam prezentované výsledky porovnávacej analýzy pracovných dohôd zo 16 poštových spoločností, najmä opatrení týkajúcich sa formy zamestnávania, platu, mobility a školenia, ktoré boli následne ilustrované prostredníctvom prípadových štúdií. Výsledkom diskusie o najlepšej praxi bola zhoda sociálnych partnerov, že sociálny dialóg na všetkých úrovniach je kľúčový pre správu transformácie poštových služieb (European Commission, 2016b).

Koncom holandského predsedníctva (27. júna 2016) ešte došlo aj k podpísaniu vyhlásenia o novom štarte pre sociálny dialóg. Podpísali ho viceprezident pre Euro a sociálny dialóg Valdis Dombrovskis spolu s komisárkou pre zamestnanosť, sociálne záležitosti, zručnosti a pracovnú mobilitu Marianne Thyssen. Pod tento dokument sa tiež podpísali európski sociálni partneri z rôznych odvetví priemyslu a holandské predsedníctvo Rady Európskej únie. Toto vyhlásenie zdôrazňuje význam a základnú úlohu sociálneho dialógu na európskej úrovni ako významného komponentu pracovnej a sociálnej politiky Európskej únie.

Identifikuje aktivity, ktoré by mali byť prijaté signatármi s cieľom ďalej posilniť sociálny dialóg na európskej a národnej úrovni. V rovnakom období koncom holandského predsedníctva boli dosiahnuté závery rady o novom štarte pre silnejší sociálny dialóg. Boli prijaté Radou pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti a pokrývajú základné témy, ktoré sú súčasťou nového štartu pre sociálny dialóg: silnejšia účasť sociálnych partnerov v ekonomickom riadení; tvorba politík a zákonov; podpora tvorby kapacít a zahrnutie špecifikácií sociálneho dialógu a takisto agenda lepšej regulácie (European Commission, 2016d; European Commission, 2016e).

5.1. Aktivity slovenského predsedníctva

Slovenské predsedníctvo vyzdvihlo témy sociálneho dialógu počas dvoch hlavných summitov, ktoré sa odohrali v Bratislave medzi 1. júlom a 31. decembrom 2016. Prvá udalosť, kde síce samotný sociálny dialóg nebol primárnou témou, ale kde sa riešili témy úzko súvisiace s touto témou, bol bratislavský summit lídrov Európskej únie. Tento summit priniesol diskusiu o prioritách Európskej únie v období po rozhodnutí Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska vystúpiť z EÚ. Výsledkom diskusie bol návrh takzvaného Bratislavského plánu, vychádzajúci zo spoločnej snahy Predsedu Európskej rady, predsedníctva Rady a Európskej komisie. V rámci uvedeného plánu bolo definovaných niekoľko cieľov úzko prepojených s témami sociálneho dialógu:

Téma migrácia a vonkajšie hranice:

- Znižovať obavy ľudí z pociťovaného nedostatku kontroly a zvýšeného strachu spojeného s vlnou migrácie, terorizmom a ekonomickou a sociálnou neistotou. (z týchto tém sa má stať priorita krajín Európskej únie na nasledujúce mesiace až roky);
- Nepripustiť opakovanie sa nekontrolovateľných vln migrácie z roku 2015 a zabezpečiť znižovanie počtu nelegálnych migrantov,

- Zabezpečiť dosiahnutie úplnej kontroly nad vonkajšími hranicami Schengenského priestoru a vrátiť sa k jeho princípom;
- Dosiahnuť konsenzus v rámci Európskej únie pri téme zahraničnej politiky z dlhodobého hľadiska a podporiť uplatňovanie zásad zodpovednosti a solidarity s krajinami, ktoré migračná kríza zasiahla najviac (Úrad vlády Slovenskej republiky, 2016).

V tomto smere prinieslo Bratislavské vyhlásenie aj konkrétne opatrenia, ktoré sa Európska únia musí snažiť naplniť:

- Odhodlanie a nasadenie pri vykonávaní vyhlásenia Európskej únie a Turecka a tiež pokračovanie podpory pre krajiny západného Balkánu;
- Dodržanie záväzku prijatého počas summitu zo strany viacerých členských krajín poskytnúť rýchlu pomoc smerom k posilneniu ochrany bulharsko-tureckej hranice a podporiť ostatné krajiny, ktoré trpia najviac v dôsledku migračnej krízy;
- Do konca roku 2016 dosiahnuť úplnú kapacitu európskej pohraničnej a pobrežnej stráže, najmä pokiaľ ide o rýchly zásah v čase zvýšenej migračnej krízy;
- Vytvoriť a udržiavať v platnosti pakty o spolupráci a dialógu v oblasti migrácie s krajinami mimo Európskej únie, čo by malo viesť k znížovaniu nelegálnej migrácie a vyššej miere návratu migrantov do svojich pôvodných krajín;
- Zvyšovať aktivitu smerom k dosiahnutiu širšieho konsenzu medzi krajinami Európskej únie, najmä vo vzťahu k migračnej politike z dlhodobého hľadiska, vrátane zodpovedania otázky ako budú v prípade ďalšej krízy uplatňované zásady zodpovednosti a solidarity.

Druhou oblasťou, ktorá sa týka témy sociálneho dialógu, je oblasť s názvom „Hospodársky a sociálny rozvoj, mládež“. V tejto oblasti bol stanovený jediný cieľ:

- Zabezpečiť sľubnú budúcnosť pre všetkých ľudí, chrániť náš spôsob života a pripraviť podmienky pre nové príležitosti pre mladých ľudí.

Konkrétne opatrenia v tejto oblasti boli zadefinované nasledovne:

- Prijatť záväzné rozhodnutie o rozšírení aktivít a činností Európskeho fondu pre strategické investície do decembra;
- V priebehu zasadnutia Európskej rady, ktoré by sa malo konať na jar 2017 preskúmať napĺňanie rôznych stratégií jednotného trhu, napríklad aj vrátane únie kapitálových trhov, energetickej únie a digitálneho jednotného trhu;
- Venovať sa téme zabezpečenia zdravej obchodnej politiky, v ktorej sa podporujú princípy otvoreného trhu a tiež sa berú do úvahy obavy obyvateľstva;
- Zaujať rozhodnutie o podpore zo strany Európskej únie pre členské krajiny bojujúce s nezamestnanosťou mladých ľudí a podporiť programy zamerané na mladých ľudí v krajinách Európskej únie (Úrad vlády Slovenskej republiky, 2016).

Druhou a zrejme najdôležitejšou udalosťou v oblasti témy sociálneho dialógu bol Tripartitný sociálny summit, ktorý sa konal v Bratislave dňa 19. októbra 2016. Hlavnou témou summitu bolo: „Riešenie spoločných problémov Európy: vytváranie rastu, vytváranie pracovných miest a zabezpečenie spravodlivosti“. Pod tento názov boli pridané tri podtémy, na ktoré sa mali zameriavať účastníci konferencie:

- Hlavné výzvy s ohľadom na každoročný prieskum rastu
- Uvádzanie Agendy nových zručností pre Európu do praxe: kľúčová úloha pre sociálnych partnerov;
- Integrácia utečencov na trh práce a do spoločnosti: doterajšie skúsenosti (European Council, 2016a)

Hlavným problémom, ktorý identifikovala konferencia na svojom začiatku, bol fakt, že doterajšie ekonomické oživenie po skončení hospodárskej krízy bolo nerovnomerné naprieč Európskou úniou. Významné rozdiely je možné vidieť medzi štatistikami zamestnanosti a životnou úrovňou medzi viacerými členskými krajinami Európskej únie. To, čo chýba viacerým krajinám v rámci EÚ, je dôraz na štrukturálne reformy na zvýšenie konkurencieschopnosti, zaručenie silného a udržateľného rastu, podporu tvorby pracovných miest a zlepšenie sociálnej situácie v rámci celého bloku. V tomto smere bola úloha sociálnych partnerov identifikovaná ako kľúčová pre prekonanie dlhodobých ekonomických

a sociálnych výziev v oblasti nezamestnanosti, zvyšovanie medzinárodnej konkurenčnej výhody malých a stredných podnikov v európskom a celosvetovom kontexte a posilnenie reforiem na národnej ako aj európskej úrovni.

Hlavný prínos sociálnych partnerov bol identifikovaný smerom k Agende nových zručností, ktorú prijala Európska komisia v júni. Rozvoj zručností je najlepším spôsobom ako podporiť inkluzívnosť globalizácie. S rozvojom kvalitnejších strojov a technológií výrazne slabne dopyt po nekvalifikovanej pracovnej sile. To znamená menej príležitostí pre nízko kvalifikovaných zamestnancov a tým aj znižovanie platov pre tých, ktorí sú z ekonomického hľadiska najzraniteľnejší. Je preto nevyhnutné, aby boli využité príležitosti plynúce z nových procesov digitalizácie a technologického pokroku, ktoré dostávajú viac priestoru v rámci všetkých krajín Európskej únie.

Tripartitný sociálny summit bol fórom pre dialóg medzi inštitúciami Európskej únie a európskymi sociálnymi partnermi na najvyššej úrovni. Tomuto summitu spolu predsedali Predseda Európskej rady, Predseda Európskej komisie a predseda vlády Slovenska ako krajiny vedúcej predsedníctvo v Rade. Zamestnávateľov zastupovala organizácia BusinessEurope a odbory boli zastúpené Európskou konfederáciou odborových zväzov (European Council, 2016a).

Jednou z tém Predsedu Európskej rady v rámci jeho úvodného prejavu bolo pripomenutie témy referenda o vystúpení Spojeného kráľovstva z Európskej únie. Poukázal na fakt, že toto referendum odzrkadľovalo všeobecnú náladu proti globalizácii, ktorá silnie naprieč krajinami Európy. Hlavnou motiváciou summitu bola snaha vytvoriť efektívnu odpoveď na tento negatívny trend. Bratislavský summit predstavoval nevyhnutný posun smerom od obyčajného poučania občanov členských krajín Európskej únie o výhodách európskej integrácie smerom k väčšej pozornosti pre skutočné obavy o bezpečnosť v Európe. A to na jednej strane v zmysle ochrany hraníc a zabezpečenia poriadku a na druhej strane v podobe zabezpečenia prosperity a ich spôsobu života. Európska únia by mala podľa záverov summitu nieť zodpovednosť za ekonomickú budúcnosť v podobe rozvoja a prosperity pre všetkých občanov únie (European Commission, 2016c; European Council, 2016b).

Podobný prínos bratislavského summitu vyzdvihol aj Predseda Európskej komisie Jean-Claude Juncker, podľa ktorého bol summit súčasťou cestovnej mapy na dosiahnutie cieľov v podobe pracovných miest, rastu a sociálnej spravodlivosti v rámci Európy. Viaceré aktivity v oblasti sociálneho dialógu sa uskutočnili za posledné dva roky: Investičný plán pre Európu, posilnenie jednotného trhu na základe jasných a férových pravidiel; program Záruka pre mládež, spustenie Agendy zručností a pokračovanie konzultácií o Európskom pilieri sociálnych práv. Práve v tomto je veľká úloha pre sociálnych partnerov pri vytváraní dohôd na európskej úrovni, čo by malo viesť k ďalším aktivitám na národnej a nadnárodnej úrovni.

Predseda vlády Slovenskej republiky Robert Fico sa zamerail na potrebu zlepšenia komunikácie medzi členskými krajinami Európskej únie smerom k inštitúciám Európskej únie a tiež smerom k bežnému obyvateľstvu. Jedným z potrebných opatrení je zvyšovanie očakávaní obyvateľstva, aby zamietlo príliš jednoduché riešenia zo strany extrémistov alebo populistov. Práve v tomto smere je potrebný sociálny dialóg, ktorý by mohol pomôcť dosiahnuť sociálnu harmóniu a podporiť implementáciu výsledkov rokovaní sociálnych partnerov na európskej úrovni. To ďalej pomôže priniesť víziu atraktívnejšej Európskej únie, ktorej by občania členských krajín verili a vyjadrili jej podporu. Európsky sociálny summit umožnil sociálnym partnerom zistiť, aké možnosti existujú pre sociálnych partnerov pri dosahovaní svojich výsledkov. Práve sociálni partneri sú v priamom kontakte s pracujúcim ľudom, zamestnancami a poznajú situáciu na trhoch práce, ako aj podnikateľské prostredie, čím môžu výrazne prispieť k riešeniu dnešných výziev Európy (European Commission, 2016c; European Council, 2016b).

Emma Marcegaglia, predsedníčka BusinessEurope, ktorá reprezentovala na summite zamestnávateľov sa vyjadrila, že Európa potrebuje silné a fungujúce inštitúcie na európskej úrovni zamerané na rovnaký cieľ, posilňovanie troch základných pilierov Európskej únie, menovite jednotného trhu, spoločnej medzinárodnej obchodnej politiky a eura. Jednou z oblastí, kde boli identifikované výrazné nedostatky, bola oblasť súkromných a verejných investícií. Predsedníčka BusinessEurope preto vyzvala na rozšírenie investičného plánu Jeana-Clauda Junckera a žiadala členské krajiny Európskej únie, aby odstránili prekážky

kladené pri investíciách. Vyzvala aj na to, aby Brexit mal čo najmenšie finančné dopady na firmy a zamestnancov. Podľa jej slov zostáva našim cieľom udržanie čo najužších hospodárskych vzťahov medzi Európskou úniou a Spojeným kráľovstvom Veľkej Británie a Severného Írska pri zachovaní integrity jednotného trhu.

Generálny tajomník Európskej konfederácie odborových zväzov (ETUC), Luca Visentini vyzdvihol potrebu európskych riešení pre krízy, ktorým v súčasnosti Európa čelí. Riešením je podľa neho viac súkromných a tiež verejných investícií v rámci celej Európy, čím by sa zvýšila kvalita pracovných miest a podporil by sa hospodársky rast. Vzhľadom na to, že by podľa Visentiniho mali byť tieto investície vylúčené z deficitu Európskej únie a dlhových cieľov, vyzval Európsku komisiu, nech pripraví ambicióznú priemyselnú politiku naprieč Európou. Tiež vyjadril podporu čo najtesnejším hospodárskym vzťahom medzi Spojeným kráľovstvom a Európskou úniou. Európska únia by mala zvýšiť sociálnu ochranu a pripísať sociálnemu aspektu Európy taký istý význam ako správe ekonomických tém v EÚ (European Commission, 2016c; European Council, 2016b).

Výsledkom bratislavského Tripartitného sociálneho summitu bolo spoločné vyhlásenie európskych sociálnych partnerov, ktoré poukázalo na množstvo ekonomických, sociálnych a politických výziev, ktorým Európa v súčasnosti čelí. Týmito výzvami sú najmä nedostatok konkurencieschopnosti, absentujúci rast hospodárstva a zamestnanosti, vlny migrácie, bezpečnostné hrozby a v neposlednom rade potreba usporiadania vzťahov medzi Európskou úniou a Spojeným kráľovstvom. Predmetné výzvy si žiadajú európske riešenia. Európski sociálni partneri veria v silu Európskej únie ako usporiadania na riešenie týchto problémov. Odmietajú nárast populizmu, nacionalizmu, xenofóbie, anti-európskych nálad, izolacionizmu či protekcionizmu, ktoré majú potenciál vyvolať spoločenské tendencie poškodzujúce všetkých, čo tu žijú. Iniciatívy na národnej a európskej úrovni musia ísť ruka v ruku. Európski sociálni partneri sú odhodlaní podporiť hľadanie riešení negatívnych dopadov Brexitu pre súkromné spoločnosti a pracujúcich v celej Európe. Jedno z riešení vidia európski sociálni partneri v iniciatívach na zvyšovanie atraktívnosti Európy ako miesta na investovanie a vytváranie pracovných miest. Po vyše desiatich rokoch nedostatočných investícií nastal čas

imperatívne zvýšiť efektívne a produktívne investície súkromného a verejného sektora na zabezpečenie súčasného a budúceho rastu hospodárstva a zamestnanosti najmä v oblastiach ako infraštruktúra, digitalizácia, inovácie a výskum, vzdelávanie a školenia na zvýšenie zručnosti pracovnej sily. Rozširovanie Junckerovho plánu na investovanie (European Fund for Strategic Investment – EFSI) a poučenie sa z výsledkov prvého roka sú dobrým odrazovým mostíkom na dosiahnutie úspechu. Je potrebné zlepšiť najmä cezhraničnú spoluprácu na efektívne fungovanie cezhraničných projektov.

Okrem toho je potrebné aj stupňovať aktivity na odstraňovanie prekážok investovania na národnej ako aj európskej úrovni. Za účelom zníženia relatívneho poklesu európskeho priemyslu vrátane malých a stredných podnikov a berúc v úvahu dôležitosť výrobných kapacít a pridružených služieb pre rast všetkých odvetví ekonomiky vyzvali sociálni partneri Európsku komisiu na začlenenie ambiciózneho priemyselnej stratégie do pracovného programu v roku 2017. Efektívne európske inštitúcie sú nevyhnutné pre navrhovanie vyvážených a účinných európskych opatrení, ktoré by pomohli podnikom a pracujúcim vo všetkých členských krajinách. Európa potrebuje transparentné, demokraticky kontrolovateľné a dobre fungujúce inštitúcie, ktorými by mali byť Európska komisia, Rada a Európsky parlament. Tieto inštitúcie musia byť jednotné a odhodlané pracovať spolu na zlepšovaní kapacity Európskej únie venovať sa potrebám a očakávaniam firiem a zamestnancov. Zároveň je potrebné, aby fungoval sociálny dialóg na viacerých úrovniach, európskej, národnej, sektorovej a na úrovni jednotlivých firiem. To podporí vytváranie účinných politík, ktoré zvýšia európsku prosperitu a zaistia sociálnu spravodlivosť. Vyhlásenie o novom štarte sociálneho dialógu, ktoré bolo ešte v júni 2016 podpísané Komisiou, Radou a sociálnymi partnermi bude slúžiť ako cestovná mapa na navrhnutie a následnú implementáciu opatrení na rast a tvorbu pracovných miest (European Commission, 2016c; European Trade Union Confederation, 2016).

Mimo týchto dvoch udalostí sa počas slovenského predsedníctva v Rade udiali ďalšie pozitívne kroky v oblasti sociálneho dialógu. 13. októbra 2016 Rada schválila Smernicu vychádzajúcu z rámcovej dohody sociálnych partnerov v odvetví morského rybolovu.

Smernica implementuje dohodu európskych partnerov na úrovni Európskej únie vychádzajúcej z Dohovoru Svetovej organizácie práce o rybolove z roku 2007. Je príkladom úspešného sektorového sociálneho dialógu. Cieľom dohody sociálnych partnerov je zlepšiť pracovné a životné podmienky zamestnancov pracujúcich na oceánskych lodiach s ohľadom na mzdu, zdravotné certifikáty, podmienky kontraktov (obsah pracovných zmlúv, limit na pracovný čas, právo na repatriáciu), ubytovanie, stravu, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a zdravotnú starostlivosť. Tieto podmienky sa vzťahujú na zamestnancov na všetkých lodiach, komerčne loviacich ryby pod vlajkou akéhokoľvek členského štátu Európskej únie. Nebude sa vzťahovať na samostatne zárobkovo činné osoby.

Okrem toho počas slovenského predsedníctva v Rade pokračovali konzultácie o Európskom pilieri sociálnych práv počas celého druhého polroka 2016. Na úrovni Európskej únie sa aktivizovala najmä Európska komisia, ktorá zorganizovala dve konzultačné rokovania venované sociálnym partnerom na úrovni Európskej únie (6. júna a 14. októbra). Viacerí sociálni partneri na národnej úrovni sa zúčastnili na národných konzultačných podujatiach organizovaných zástupcami Európskej komisie, v spolupráci s Európskym hospodárskym a sociálnym výborom. Výsledkom týchto aktivít bol fakt, že sociálni partneri na národnej aj európskej úrovni a ďalšie zainteresované strany v tomto procese poskytli Európskej komisii svoje odborné stanoviská a pozície k tejto téme. Európska komisia na základe uvedeného zorganizovala 23. januára 2017 konferenciu na najvyššej úrovni o sociálnom pilieri, na ktorú zástupcovia sociálnych partnerov na národnej a európskej úrovni z rôznych odvetví priemyslu poslali svojich zástupcov (European Commission, 2016c).

6. AGENDA LEPŠEJ REGULÁCIE AKO FORMY SOCIÁLNEHO DIALÓGU NA ÚROVNI EU

Európske opatrenia a právne nariadenia majú vplyv na stovky miliónov obyvateľov Európskej únie a množstvo firiem, ktoré na jej území operujú. Množstvo právnych predpisov na európskej a národnej úrovni sa musí vyvíjať spolu s pokrokom politického, ekonomického, sociálneho a vedeckého rozvoja. Európska únia a špeciálne Európska komisia zohrávajú v tejto oblasti významnú rolu, práve z dôvodu z ich právomoci podnietiť vznik nových právnych predpisov a z dôvodu ich schopnosti zabezpečiť uplatňovanie týchto pravidiel, ktoré tvoria právo Európskej únie. Cieľom krokov Európskej únie má byť jednoduché, jasnejšie, stabilnejšie a predvídateľné regulačné prostredie s ohľadom na podniky, pracovníkov a občanov, ktoré im všetkým prinesie pridanú hodnotu. Keďže v rámci regulácií sa vynárajú nové problémy súvisiace so zmenami v ekonomike a vývoji, objavujú sa tiež nové riešenia, ktoré môžu viesť až ku zmenám politických priorít. Cieľom Európskej únie je preto z dlhodobého hľadiska zabezpečiť, aby jej návrhy aj v oblasti regulácii spĺňali politické ciele, ale zároveň mali iba minimálne náklady a maximálny prínos pre podniky, pracovníkov, ale aj bežných občanov. Cieľ je teda vyhnúť sa zbytočným regulačným opatreniam, ktoré by vytvárali nadbytočnú regulačnú záťaž. Iba tak bude možné podporiť hospodársky rast a vytváranie nových pracovných pozícií. To na druhej strane pomáha Európskej únii zvyšovať svoju konkurencieschopnosť oproti globálnym konkurentom na celosvetovej úrovni a pritom zachovať sociálnu kohéziu a ochranu životného prostredia.

Rozhodnutie, ako vykonávať revíziu aktivít a regulácii Európskej únie, je politické rozhodnutie. Avšak práve Agenda lepšej regulácie je v tomto smere dobrým opatrením, ktoré má zlepšiť prípravu na implementáciu a následné vyhodnocovanie politík a opatrení, ktoré vplývajú na podnikateľské prostredie. Smernice a opatrenia Európskej únie by mali byť prijímané a uplatňované s ohľadom na zdravý rozum. Cieľom hodnotenia podnikateľských regulácií na úrovni EÚ nie je dosiahnuť mechanické rešpektovanie procedúr a požiadaviek, ale zabezpečiť dostatočné informácie pre Európsku komisiu, aby vedela na základe analýz

reagovať na jednotlivé podnety a poznala význam vplyvov a účinky intervencie na tejto úrovni. Existujú situácie, kedy nie je vhodné vyžadovať dodržiavanie každého kroku v smerniciach od Európskej komisie smerom k malým a stredným podnikom. Existuje osobitný režim, ktorý sa vzťahuje na návrhy Európskej komisie s ohľadom na rozhodnutie Rady o implementácii dohôd sociálnych partnerov podľa článku 155 Zmluvy o fungovaní Európskej únie najmä v dôsledku autonómie, ktorú práve táto zmluva predurčila sociálnym partnerom. V uvedených aj ďalších prípadoch je nevyhnutné skombinovať so všetkým často aj silný politický imperatív pre rýchle napredovanie, naliehavosť a rýchlu reakciu, v ktorej je potrebné dodržiavať konkrétne lehoty stanovené v právnych predpisoch. Je preto potrebné vhodne skombinovať politické výhody a hodnotenie vplyvu regulácie a prijať ad hoc konzultačné opatrenia a stratégie a tento postup je prerokovať čo najskôr, ideálne vo fáze plánovania. Dohodnutý postup musí byť tiež externe oznámený a sprevádzaný musí byť odôvodnením a vysvetlením aktivít a úsilia o kombináciu rešpektovania ducha smernice a zároveň ohľadu na dopad na bežné obyvateľstvo, podnikateľov alebo zamestnancov.

Efektívna spolupráca a maximalizácia kvality výstupov si vyžaduje konštruktívnu a rýchlu spoluprácu medzi vedúcou službou, generálnym sekretariátom a službami zaradenými do medzipodnikových skupín. Zodpovednosti majú rozdelené nasledovne. Generálny sekretariát pozorne sleduje vplyvy zavedenia nových procedurálnych požiadaviek. Preskúmava ich dodržiavanie a v prípade nevyhnutnosti dá návrh, ako odstrániť akýkoľvek pôvod nadbytočnej administratívnej záťaže alebo zbytočné procedurálne návrhy. Uvedený spôsob preskúmania podporí dodržiavanie zásad lepšej regulácie v zmysle návrhu Komisie s názvom: Lepšia regulácia pre lepšie výsledky – program Európskej únie.

Táto kapitola vysvetľuje, čo je to lepšia regulácia a ako sa má uplatňovať v dennej praxi zamestnancov Európskej komisie, ktorí pripravujú nové iniciatívy a návrhy opatrení. Usmernenia týkajúce sa vyhodnocovania existujúcich politík sa vzťahujú na všetkých úradníkov, ktorí sa podieľajú na činnosti týkajúcej sa zavádzania lepšej regulácie ako aj manažérov zodpovedných za kontrolu kvality a prerozdeľovania zdrojov v rámci jednotlivých oddelení Európskej komisie. Lepšia právna regulácia si vyžaduje zabezpečenie určitého

množstva finančných a ľudských zdrojov a všetky generálne riaditeľstvá sú povinné zabezpečiť odborné znalosti a odbornú prípravu na podporu spustenia rôznych aspektov lepšej regulácie v právnej oblasti.

Definícia lepšej regulácie sa zameriava na vytvorenie lepšej právnej úpravy takým spôsobom, aby navrhované opatrenia a politiky Európskej únie dosiahli stanovené ciele s minimálnymi nákladmi pre subjekty, ktorých sa týkajú. Prináša so sebou snahu o zabezpečenie toho, aby sa regulácie a celkovo rozhodnutia pripravovali transparentným a otvoreným spôsobom. Na takýto proces je nevyhnutné získavanie najlepších možných vecných dôkazov ako aj podpora v podobe účasti všetkých zainteresovaných strán. Zároveň je potrebné, aby intervencie na úrovni Európskej únie rešpektovali princípy subsidiarity a proporcionality. Uvedené dva princípy znamenajú, že Únia by mala konať len tam, kde je schopná veci riešiť lepšie než to dokážu členské krajiny a zároveň, že aktivity, ktoré vykoná, nepresiahnu rámec potrebného na vyriešenie problémov, na ktoré regulácia cielila. Lepšia právna úprava sa má vzťahovať na celý politický cyklus, počínajúc návrhmi politiky a prípravou, cez prijímací proces zahrňajúci transpozíciu a dopĺňané neregulačné opatrenia, ďalej proces uplatňovania regulácii vrátane presadzovania a následné hodnotenie a revíziu. Každá fáza politického cyklu má niekoľko zásad, cieľov, nástrojov a postupov lepšej regulácie na zabezpečenie najlepšej možnej regulácie zo strany Európskej únie. Týkajú sa plánovania, hodnotenia vplyvu, konzultácií so záujmovými skupinami a všetkými zainteresovanými stranami a následnej implementácie a vyhodnotenia úspešnosti. Všetky uvedené fázy sú samozrejme úzko prepojené, a preto je nevyhnutné lepšie rozpoznať prepojenia a identifikovať priestor pre väčšiu súdržnosť dovtedy samostatných dokumentov. Rôznorodé dokumenty by sa mali spojiť do jednotnej racionalizovanej a integrovanej príručky pre lepšiu reguláciu. Nasledujúce usmernenia preto nahrádzajú predošlé samostatné dokumenty, ktoré sa venujú samostatným dopadom osobitne.

6.1. Základné zásady lepšej regulácie

6.1.1. Dostatočné plánovanie a politická podpora

Vhodné nastavenie lepšej regulácie musí začať premysleným plánovaním. Práca musí vychádzať z priorít Európskej komisie, ktoré sú uvedené v politických usmerneniach ročných pracovných programov Európskej komisie. Plánovanie začína vyhodnotením iniciatívy v prostredí Komisie a spustením podporných procesov, kam patrí hodnotenie už uplatňovaných politík v praxi. Z toho vychádza hodnotenie pretrvávajúcich problémov a alternatívnych riešení ako aj aktívna angažovanosť spolu so stranami zainteresovanými v celom procese. Na toto je potrebný čas a dostatočné zdroje na presné vyhodnotenie a dosiahnutie správnych výstupov.

Proces plánovania sa musí začať vymedzením rozsahu plánovanej iniciatívy a snahou o politickú podporu pre ďalšie rozvíjanie tejto myšlienky. Hlavné nástroje, ktoré sú používané na plánovanie v tomto procese sú Plánovanie agendy a Cestovné mapy. Najpodstatnejšie iniciatívy musia byť sprevádzané cestovnou mapou a je nevyhnutné ich zaradiť do plánovania agendy v momente ako sa začnú prípravné práce, teda najmenej dvanásť mesiacov pred prijatím kolégia. Na to ich musí potvrdiť vedúci komisár, ako aj príslušný predseda a následne aj prvý podpredseda ešte predtým, ako sú prijaté do programu Európskej komisie. Politická validácia je teda proces, ktorý dáva zelenú na pokračovanie nasledujúcej prípravnej práci. Nesmie byť interpretovaná ako finálne rozhodnutie o konkrétnom návrhu alebo spôsobe, akým bude táto činnosť vykonávaná. Nie je to rozhodnutie, ktoré by malo predpokladať výsledok konkrétnych procesov vyhodnotenia vplyvu, konzultácií so samotnými zainteresovanými stranami alebo výsledok následných politických rokovaní v kolégiu. Cestovné mapy sú tiež iba nástrojmi, ktoré vysvetľujú čo európska komisia zvažuje. Plán predstavený v cestovnej mape popisuje problém, ktorý je potrebné riešiť a ciele, ktoré majú byť dosiahnuté. Vysvetľuje, prečo je potrebná činnosť Európskej únie a aká je jej pridaná hodnota. V cestovnej mape sú tiež stručne načrtnuté uvažované možnosti politiky. Okrem toho sú tu tiež zahrnuté:

- Podrobnosti týkajúce sa stratégie konzultácií so zainteresovanými stranami – pre každé hodnotenie a kontrolu možného zdokonaľovania je pripravený samostatný plán – od toho závisí rozsah hodnotenia spolu s priloženými hodnotiacimi otázkami, na ktoré je potrebné odpovedať;
- Posúdenie vplyvu v plánoch jednotlivých iniciatív, ktoré podliehajú takémuto posúdeniu vplyvu opisujúcemu podrobnejší popis problému a otázky týkajúce sa subsidiarity, cieľov politik a možností vrátane pravdepodobných dopadov a vplyvov každej z možností;

Všetky všeobecné návrhy týkajúce sa plánovania a hodnotenia vplyvu zverejňuje generálny sekretariát na internetovej stránke Európskej komisie, aby mohli byť jednotlivé zainteresované strany informované a vedeli poskytnúť počiatočnú spätnú väzbu, vrátane údajov, informácií a podnetov, ktoré by mohli mať k jednotlivým aspektom zamýšľanej iniciatívy spolu so zhodnotením možného vplyvu na ich aktivity.

Hodnotenia vplyvu, konzultácie so zainteresovanými stranami ako aj návrhy politik a konkrétne plány realizácie sú kolektívne pripravované v rámci medziútvarevej skupiny. Je preto dôležité, aby sa všetky služby, ktoré majú od začiatku záujem aktívne zapájať do medzirezortnej práce najmä v prípade tých Generálnych riaditeľstiev, ktoré majú osobitné odborné znalosti, najmä v oblastiach konkurencieschopnosti, vplyvov na malé a stredné podniky, sociálnych dopadov, vplyvov na životné prostredie a v analytických a vedeckých oblastiach (European Commission, 2011).

6.1.2. Konzultácie so zúčastnenými stranami

Ďalším zo základných prvkov prípravy a skúmania politik v oblasti regulačného zaťaženia sú konzultácie so zainteresovanými stranami. Správny vývoj v oblastiach politiky je založený na otvorenosti a transparentnosti. Vstupy jednotlivých zainteresovaných strán sú nevyhnutným nástrojom na poskytnutie spätnej väzby dôkazov pre jednotlivé formy vyhodnocovaní, vrátane hodnotenia vplyvu a následného tvorenia politických rozhodnutí. Plánovanie

samotných konzultácií s jednotlivými záujmovými skupinami a zainteresovanými stranami je vhodným postupom, ktorý by sa mal odraziť vo finálnej jednoduchej a stručnej konzultačnej stratégii identifikujúcej všetkých aktérov, ktorých dané opatrenie môže ovplyvniť, a zhromažďujúcej všetky možné relevantné dôkazy obsahujúce konkrétne údaje a informácie. Práve z tohto dôvodu je nevyhnutné čo najskôr a čo najširšie konzultovať návrhy opatrení s cieľom maximalizovať pozitíva a užitočnosť, ktoré plynú z týchto konzultácií, a zároveň podporiť inkluzívny prístup, ktorý by umožnil všetkým zainteresovaným stranám prispieť v úspešnejšom vývoji efektívnych opatrení. Predmetná konzultácia je tiež dlhodobým procesom a jednotlivé konzultácie so zainteresovanými stranami počas celého politického cyklu zostávajú na najdôležitejšom mieste. Konzultácie by mali dať priestor na vytvorenie primeraných lehôt na ďalšie stimulovanie informovanej a účinnej spätnej väzby od všetkých konkrétnych skupín zainteresovaných strán s cieľom zabezpečiť, aby samotní respondenti dostali spätnú väzbu k tomu, ako sa použili ich informácie a názory pri príprave konkrétnej politiky. Tento spôsob otvorených verejných konzultácií je kľúčom k efektívnemu posúdeniu vplyvu a zabezpečeniu kontroly kvality.

6.1.3. Vyhodnotenia a fitness kontroly

Príprava opatrení by mala byť podporená retrospektívnymi kontrolami účinnosti a hodnoteniami vplyvu v budúcnosti. Obe tieto formy kontroly skúmajú, ako opatrenie pomohlo v riešení problému a aké boli príčiny toho problému, ktoré konkrétne opatrenie pomohlo odstrániť. Pritom sa berú do úvahy aj náklady a prínosy. Obe formy kontroly tiež vychádzajú z integrovaného prístupu, ktorý rieši vplyvy cez environmentálny, sociálny a hospodársky pilier trvalo udržateľného rozvoja. Týmto spôsobom má dôjsť k začleneniu udržateľnosti do tvorby politiky na úrovni Európskej únie. Hodnotenia zhromažďujú informácie a dôkazy s cieľom posúdiť, ako samotné opatrenie zapracovalo alebo pracuje na odstránení predchádzajúceho problému s ohľadom na skoršie predpovede posudzovania vplyvu. Nové hodnotenie skúma, či došlo k neúmyselným alebo neočakávaným dopadom,

ktoré v predošlých hodnoteniach vplyvu neboli predpokladané. V novom hodnotení sa tiež vyvodzujú konkrétne závery o tom, či je zásah na úrovni Európskej únie aj naďalej odôvodnený, či by sa mal zmeniť na zvýšenie jeho účinnosti alebo sily jeho vplyvu, alebo by malo dôjsť k odstráneniu nadmernej záťaže alebo bremena na bežných obyvateľov a podniky. Poslednou možnosťou, ktorá prichádza do úvahy je aj zrušenie regulácie, o ktorom sa rozhodne v prípade, že sa buď zmenia politické ciele, nedôjde ku zlepšeniu situácie, alebo dôjde k nadmerným nezamýšľaným negatívnym dopadom, ktoré sa nedajú minimalizovať inak ako odstránením regulácie.

Kontrola zlepšovania a zdokonaľovania legislatívy Európskej únie vychádza z komplexného hodnotenia zameraného na posúdenie, ako niekoľko súvisiacich legislatívnych aktov prispelo (alebo či vôbec nejako prispelo) k dosiahnutiu cieľov politiky. Kontroly sú navyše vhodné na to, aby identifikovali prekryvia, nesúlady a kumulatívne vplyvy rôznych regulácií. Vzhľadom na ich podrobnú analýzu sú hodnotenia a kontroly vplyvov regulácií mimoriadne dôležité najmä pre zhodnotenie nástrojov používaných na implementáciu programu Regulatory Fitness and Performance (REFIT). REFIT je postupný program na prehodnotenie celkovej legislatívy Európskej únie a zabezpečenie toho, aby bola táto legislatíva vhodným nástrojom na svoj daný účel a aby regulačná záťaž bola minimalizovaná, a identifikované a uplatňované všetky možnosti jej zjednodušenia. Hodnotenia a fitness kontrola vždy posudzujú efektívnosť a určujú akékoľvek nadmerne zložité a zaťažujúce aspekty všetkých právnych predpisov Európskej únie a ich vykonávanie v členských krajinách únie. To sa týka aj akýchkoľvek následných vykonávacích alebo delegovaných právnych predpisov prijatých Európskou komisiou. Je preto dôležité monitorovať dosahy, ktoré vyplývajú z vykonávania a uplatňovania právnych predpisov s následným cieľom umožniť členským štátom a Európskej komisii vykonať efektívne a zmysuplné vyhodnotenie intervencie v budúcnosti. V prípade, že nie sú k dispozícii žiadne konkrétne užitočné informácie o monitorovaní, bude náročné správne vyhodnotiť dané opatrenie a odstrániť akékoľvek súvisiace problémy, prípadne zlepšiť dosiahnutie požadovaných výsledkov.

6.1.4. Posúdenie vplyvu

Posúdenia vplyvu zhromažďujú dôkazy (vrátane výsledkov z predošlých hodnotení) s cieľom posúdiť, či budú opodstatnené budúce legislatívne alebo nelegislatívne opatrenia EÚ a ako možno tieto opatrenia najlepšie navrhnúť na dosiahnutie požadovaných politických cieľov. Posúdenie vplyvu musí identifikovať a popísať problém, ktorý treba riešiť, stanoviť ciele, formulovať politické možnosti a posúdiť vplyv týchto možností. Systém hodnotenia vplyvu vypracovaný Komisiou sleduje integrovaný prístup, ktorý hodnotí environmentálne, sociálne a hospodárske vplyvy rôznych politických možností, a tým začleňuje udržateľnosť do tvorby politiky Únie.

6.1.5. Kontrola kvality

Pracovné dokumenty útvarov Komisie sú povinné zahrnúť výsledky všetkých hodnotení vplyvu a hodnotení / kontroly zdokonalenia. Kvalitu týchto pracovných dokumentov zamestnancov kontroluje Výbor pre regulačné preskúmanie, ktorý posúdi všetky hodnotenia vplyvu a všetky dôležité hodnotenia a kontroly kvality. Predstavenstvo vydáva stanoviská založené na požiadavkách týchto usmernení. Od generálnych riaditeľstiev sa očakáva, že upravia svoje správy, aby zohľadnili stanovisko výboru. V prípade posúdení vplyvu a podľa pracovných metód Komisie je potrebné pozitívne stanovisko správnej rady predtým, než sa začne oficiálna konzultácia medzi útvarmi. Formálne medziútvarové konzultácie by mali skontrolovať, ako boli pripomienky predstavenstva integrované a mali by tiež skontrolovať kvalitu návrhu iniciatívy / právneho návrhu.

6.1.6. Podpora implementácie a monitorovanie

Úplné výhody vyplývajúce z intervencie EÚ budú dosiahnuté len vtedy, ak sa táto politika bude riadne uplatňovať a kontrolovať. Podobne môže dôjsť k zvýšeniu záťaže pre podniky nad rámec toho, čo sa predpokladá v právnych predpisoch, ak členské štáty ukladajú

neoprávnené dodatočné povinnosti (tzv. "Gold-plating") alebo neuplatňujú právne predpisy neúčinne. Z uvedeného dôvodu je nevyhnutné brať do úvahy otázku implementácie a presadzovania pri navrhovaní zásahu EÚ vrátane procesu hodnotenia vplyvu a súvisiacich konzultácií so zainteresovanými stranami. Je tiež dôležité identifikovať spôsoby, ako pomôcť členským štátom vo fáze transpozície (zosúladienie vnútroštátnych právnych predpisov s právnymi predpismi EÚ) prípravou takzvaných "realizačných plánov" (vo forme pracovných dokumentov), ktoré by mali byť predmetom medzirezortných konzultácií spolu s posúdením vplyvu a navrhovaným zásahom. Kontroly transpozície a posúdenia súladu sú tiež kľúčovými nástrojmi, ktoré sa používajú na monitorovanie správneho uplatňovania legislatívnych predpisov EÚ.

6.2. Základné princípy a otázky súvisiace s hodnotením vplyvu politík Európskej únie

Z dôvodov transparentnosti a zodpovednosti by všetky politické zásahy EÚ mali mať jasné ciele. Tie by mali pomôcť:

- Vytvoriť logický reťazec medzi identifikovanými problémami a zvažovanými riešeniami;
- Objasniť vzťah medzi konkrétnymi cieľmi iniciatívy a akýmikoľvek horizontálnymi cieľmi EÚ a akýmikoľvek inými dohodnutými politickými cieľmi v danej oblasti;
- Zvýrazniť akýkoľvek kompromis medzi cieľmi politiky;
- Stanoviť kritériá na porovnanie rôznych možností politiky;
- Definovať ukazovatele na meranie efektivity a pokroku pri plnení deklarovaných cieľov;
- Zaviesť rámec operačného monitorovania a hodnotenia implementovaného opatrenia.

Ciele by mali napĺňať takzvané S.M.A.R.T. kritériá v čo najväčšej miere. Mali by byť špecifické, merateľné, dosiahnuteľné, s jasným definovaním zodpovedných aktérov a časovo

definované – dokedy by mali byť dosiahnuté. Zadefinovanie všeobecných cieľov je na jednej strane dôležité, aby sa samotná navrhovaná iniciatíva dostala do širšieho rámca politik Európskej únie, ktorá môže neskôr posúdiť, či a ako je táto iniciatíva prospešná. Správa o hodnotení vplyvu by sa však mala zamerať na prezentáciu konkrétnejších a operačných zámerov, ktorých cieľom je dosiahnuť navrhovanú iniciatívu. V prípade nelegislatívnych politických iniciatív môže byť postačujúce stanoviť všeobecné a špecifické ciele a ponechať definíciu podrobnejších operačných cieľov na príslušných nadväzujúcich iniciatívach.

Existujú rôzne spôsoby, ako dosiahnuť uvedené ciele politiky. Posúdenie vplyvu by malo umožniť informované rozhodnutie o tom, ktorý z nich bude pokračovať. Aby sa tak stalo, mali by sa identifikovať a skontrolovať dostupné možnosti s cieľom vybrať tie najrelevantnejšie pre ďalšie analýzy a vyhodnocovanie. Na konci tohto procesu by sa mali určiť najdôležitejšie alternatívne možnosti politiky na ďalšie preskúmanie v štádiu analýzy vplyvu.

Základom je viesť širokú konzultáciu o alternatívach, myslieť mimo zaužívaných postupov a venovať náležitú pozornosť všetkým možnostiam. To je jedna z kľúčových funkcií procesu hodnotenia vplyvu. Keď sa táto časť spraví poriadne, je to práve zložka hodnotenia vplyvu, ktorú najviac oceňujú všetky externé zainteresované strany. Keď sa však nespraví poriadne, má tendenciu byť najkritizovanejšou zložkou a významne podkopáva dôveryhodnosť celého procesu a jeho užitočnosť pri politickom rozhodovaní. K uvedenému procesu je potrebné pristupovať s otvorenou myslou, aj keď v mnohých prípadoch môže analýza hodnotenia vplyvov vychádzať z myšlienky, pohľadu konkrétnych zainteresovaných strán alebo politického vyhlásenia, o tom, ako by mal vyzeráť špecifický návrh politiky. Často je dominantný konkrétny politický rámec v oblasti, ktorá je predmetom analýzy, a to ovplyvňuje rozsah možností, ktoré sú realisticky dostupné. Avšak pôvodné myšlienky by mali byť komplexne testované v procese hodnotenia vplyvu s ohľadom na všetky dostupné alternatívy. Existujúce opatrenia môžu byť totiž menej úspešné ako ich ciele. Buď sa ukázali byť príliš nákladnými alebo došlo k zmene podmienok a už nie sú vhodné na svoj pôvodný účel. Názory na najlepšiu možnú politiku sa tiež zvyčajne líšia (medzi zainteresovanými

stranami, členskými štátmi, tvorcami politik, útvarmi Európskej komisie a odborníkmi). Okrem toho by sa malo poskytnúť dostatočné odôvodnenie pre každú relevantnú možnosť, ktorá sa zamietne v skorších fázach tohto procesu.

Vyššie uvedené postupy by mali byť súčasťou opakovaného procesu. Začne sa tým, že sa zoberie do úvahy najširšia možná škála politických alternatív, ako z hľadiska obsahu, tak aj z hľadiska nástrojov. Zvážia sa regulačné a neregulačné opatrenia, menej alebo viac normatívne opatrenia, aktivity na národnej, európskej a medzinárodnej úrovni. Pri určovaní jednotlivých možností by rozhodujúcou zásadou malo byť zváženie, či a ako by určité opatrenie mohlo ovplyvniť hlavné faktory a aktérov poháňajúcich samotný problém a zmeniť ich príslušné správanie spôsobom, ktorý by viedol k dosiahnutiu požadovaných cieľov. Správa o hodnotení vplyvu bude musieť preukázať, že existuje jasná kauzalita medzi problémami, očakávanými cieľmi a zvažovanými politickými zásahmi. Pri navrhovaní možností politiky je potrebné vždy zvážiť:

- Možnosť nemeniť nič (tiež známy pod pojmom "základná línia"): Takýto takzvaný "základný scenár" by sa mal vždy rozvinúť a používať ako referenčná hodnota, podľa ktorej by sa mali vyhodnocovať alternatívne možnosti. Ako taká by táto referenčná hodnota mala brať do úvahy vnútroštátne politiky ako aj iné politiky na úrovni Európskej únie a zohľadniť ich možný vývoj v prípade absencie nových opatrení na úrovni EÚ. Mala by sa tiež pokúsiť predvídať dôležitý technologický alebo spoločenský vývoj, ako je všadeprítomná úloha internetu a iných informačno-komunikačných technológií (IKT);
- Možnosť zlepšiť implementáciu a presadzovanie existujúcich právnych predpisov; resp. pokúsiť sa zmenšiť počet / zjednodušiť existujúce právne predpisy;
- Možnosti, ktoré zohľadňujú nový technologický vývoj – všetky nové iniciatívy by mali byť "digitálne a internet zohľadňujúce" a mali by fungovať efektívne v digitálnom i fyzickom svete;

- Alternatívne prístupy politiky: napr. odlišný obsah politiky / odlišné prístupy na dosiahnutie cieľa;
- Alternatívne nástroje politiky: napr. neregulačné alternatívy; samoregulácia alebo koregulácia (spoločná regulácia); trhové riešenia, regulačné alternatívy; medzinárodné normy a ich kombinácia - v správe o hodnotení vplyvu bude potrebné pripomenúť dôvody akýchkoľvek odchýlok od medzinárodných noriem, ak existujú, ako aj z regulácie s podobnými ambíciami vo väčších jurisdikciách, kedykoľvek by mohla mať regulačná divergencia významný negatívny vplyv na tok obchodu a investícií. Mali by sa tiež vysvetliť možné nesúlady so záväzkami prijatými v rámci WTO alebo v medzinárodných dohodách;
- Alternatívny rozsah: napríklad je zohľadnená zásada "myslieť najskôr na malom"; mikropodniky sú vylúčené z rozsahu akýchkoľvek navrhovaných právnych predpisov - Ak sa na mikropodniky musia vzťahovať legislatívne návrhy z dôvodov verejnej politiky, bude sa usilovať o prijatie prispôsobených riešení a ľahších režimov týkajúcich sa všetkých foriem regulačného zaťaženia, najmä pokiaľ ide o administratívne požiadavky (European Commission, 2011);

Je potrebné zvážiť možnosti, ktoré navrhli zainteresované strany alebo budú pravdepodobne navrhnuté počas legislatívneho procesu. Avšak nesmú byť dopredu zavrhnuté možnosti s malou podporou alebo silnou opozíciou.

Následne v druhej fáze cyklu je potrebné skontrolovať predtým identifikované alternatívy politiky. V mnohých prípadoch bude potrebná krátka analýza, aby sa odôvodnilo vyradenie niektorých alternatív (napríklad tých, ktoré nie sú technicky uskutočniteľné, nie sú právne realizovateľné, sú náročné na realizáciu, nerešpektujú dodržiavanie základných práv alebo majú iné neprijateľné alebo neprimerané vplyvy). Možnosti, ktoré jednoznačne obmedzujú rozsah rozhodovania na vnútroštátnej úrovni o tom, čo je potrebné na uspokojivé dosiahnutie cieľov, by sa mali včas ukončiť (keďže by nedodrжали zásadu proporcionality).

V tretej fáze po preskúmaní možností by sa mali ponechať už len tie najrelevantnejšie, spolu s východiskovou líniou, na ďalšie podrobné preskúmanie. Je potrebné eliminovať takzvané „Straw-man“ možnosti, teda preukázateľne nákladnejšie alebo menej efektívnejšie alternatívy zachované iba na zdôraznenie výhod preferovanej možnosti. Neposkytujú totiž žiadnu konkrétnu argumentáciu pre ktorúkoľvek z uprednostňovaných možností. Skôr iba oslabia dôveryhodnosť procesu hodnotenia vplyvov. Ak je ťažké identifikovať aspoň dve dôveryhodné alternatívy nad rámec základnej línie, je potrebné vynaložiť dodatočné úsilie na myslenie mimo zaužívaných schém. Je nevyhnutné sa uistiť, že boli skutočne zohľadnené všetky možnosti. Ak skutočne neexistujú žiadne iné alternatívy, zameranie následnej analýzy by malo byť na určenie podrobného návrhu zostávajúcej možnosti, napríklad zvažovaním alternatívnych "čiastkových možností" pre niektoré z jednotlivých prvkov návrhu alebo zváženie rôznych spôsobov vykonávania.

Po prvom posúdení vplyvov môže byť potrebné vrátiť sa späť k náčrtom a skúsiť experimentovať s úpravami pôvodných alternatív, ktoré ich ešte viac zlepšia. Bude to zvyčajne v prípade, ak predošlé možnosti nespĺnia uspokojivým spôsobom ciele alebo ak pravdepodobne povedú k neprimeraným negatívnym účinkom (akýmkoľvek spôsobom, napríklad na základné práva, MSP, konkurencieschopnosť, obchodných partnerov, regióny, rozvojové krajiny, atď.). Možnosť by sa nemala posudzovať ako horšia pred preskúmaním možných zlepšení a / alebo zmierňujúcich opatrení na zníženie jej negatívnych vplyvov. Správa o hodnotení vplyvu nemusí detailne opísať tento proces. Mala by však preukázať, že sa zohľadnili všetky relevantné možnosti, pričom sa zobrali do úvahy názory zainteresovaných strán a odôvodnilo sa, prečo sa niektoré možnosti zamietli bez úplného posúdenia ich vplyvov. Mal by byť poskytnutý dostatočne podrobný opis zachovaných alternatív. Obzvlášť silné odôvodnenie by malo byť v prípade, ak sa výnimočne zachová len jedna možnosť na úplné posúdenie oproti východiskovej hodnote.

6.3. Dôsledky jednotlivých alternatívnych opatrení

Po vybraní súboru možností politiky by sa malo uskutočniť dôkladné posúdenie ich hospodárskych, sociálnych a environmentálnych vplyvov a toho, kto bude mať vplyv. Na konci daného procesu by tvorcovia politik mali vedieť, do akej miery by rôzne návrhy politiky splnili svoje ciele, s akými výhodami, za aké náklady, s akým dôsledkom pre rôzne zainteresované strany a s akým rizikom neúmyselných následkov. Na podporu politických rozhodnutí, ktoré poskytujú najlepšiu rovnováhu medzi prínosmi a nákladmi, musí analýza vyhodnotenia vplyvov posúdiť všetky relevantné výhody a nevýhody zachovaných politických alternatív ("možnosti") oproti referenčnému bodu. Opäť je najlepšie to urobiť prostredníctvom iteračného procesu, ktorý začína širokým dosahom a potom sa sústreďuje a prehĺbuje analýza najdôležitejších vplyvov. Analýza musí počítať s alternatívou návratu a vylepšenia zadaných možností pred dokončením. Využívanie interných a externých odborných znalostí spolu so znalosťami zainteresovaných strán je obzvlášť užitočné pri analýze vplyvov. Konzultačná stratégia, akékoľvek externé štúdie a práce medziútvarových skupín by mali byť organizované spôsobom, ktorý umožní zhromažďovanie stanovísk a testovanie výsledkov so zreteľom na všetky prvky analýzy vplyvu.

Pri všetkých zachovaných možnostiach by hodnotenie vplyvu malo špecifikovať, ako by riešili zistené problémy a plnili ciele politiky. Aby sa to dosiahlo, je potrebné najprv identifikovať zmeny, ktoré by návrh priniesol dotknutým osobám. Najmä tým, ktorí by museli dodržiavať akúkoľvek novú legislatívnu požiadavku, ktorí by ho museli zaviesť a presadzovať a tým, od ktorých sa očakáva, že budú jeho konečnými príjemcami. So všetkými uvedenými aktérmi je potrebné viesť diskusiu najmä o nasledujúcich otázkach:

- Aké zmeny a opatrenia by dotknuté strany museli prijať (s cieľom dodržiavať alebo presadzovať súlad)?
- Bolo by toto opatrenie reálne možné udržať (rovnováha medzi nákladmi na dodržiavanie nových predpisov a nákladmi verejných orgánov zapojených do zabezpečovania súladu)?

- Umožní to dosiahnuť očakávaní ciele?

Odpovedať na tieto otázky na začiatku analýzy je dôležité, aby sa zabezpečilo, že technické posúdenie vplyvov zostane konkrétne a úzko súvisí s praktickými dôsledkami rôznych politických možností. Široké spektrum možných vplyvov by sa malo prehodnotiť v oblastiach hospodárskej, sociálnej a environmentálnej politiky a presahovať najzrejmšie dôsledky navrhovanej politiky. Všetky potenciálne dôležité dôsledky by sa mali identifikovať bez ohľadu na to, či ich bude možné presne posúdiť. Posúdenie vplyvu by malo najmä preskúmať vplyv rôznych možností na základné práva, ak je takéto posúdenie relevantné a riešiť potenciálne vystavenie podvodom v súvislosti s výdavkovými programami. Mali by sa tiež zvážiť potenciálne dôležité nepriame vplyvy, tj pozitívne alebo negatívne dôsledky, ktoré sú vedľajšie z hľadiska hlavného účelu iniciatívy (napríklad tie, ktoré vyplývajú z nárastu nahromadených nákladov znášaných niektorou zo záujmových strán, únikového správania tých, ktorí musia dodržiavať alebo pozitívne prelievanie z jedného postihnutého sektora do druhého). Mali by sa teda zistiť všetky pozitívne účinky, prínosy, ako aj negatívne vplyvy, náklady alebo nepriaznivé environmentálne a sociálne vplyvy. Pozitívny vplyv pre jednu zo strán môže znamenať negatívny dopad pre inú stranu. Preto je dôležité určiť, kto by bol osobitne ovplyvnený každým dopadom. Na konci tejto analýzy by mali byť všetky potenciálne vplyvy – pozitívne alebo negatívne – mapované podľa ich očakávanej závažnosti a pravdepodobnosti a pre konkrétne strany, ktoré by boli dotknuté. Nasledujúce klasifikácie sa môžu použiť pri opise identifikovaných vplyvov:

- Všeobecné vplyvy: hospodárska, sociálna a environmentálna oblasť;
- Osobitné vplyvy, napríklad: zvýšenie (alebo zníženie) nákladov na dodržiavanie predpisov, tj náklady, ktoré vznikli príslušným stranám (podnikom, občanom atď.), aby vyhověli akejkoľvek novej legislatívnej požiadavke, ich podzložkám (administratívna záťaž, náklady na prácu; náklady na vybavenie atď.) ako aj náklady na správu a vynucovanie, ktoré vznikli zodpovedným orgánom; zlepšenie (alebo zhoršenie) efektívnosti trhu, konkurencieschopnosti, inovácií; vplyv na zdravie, kvalitu životného

prostredia, boj proti klimatickým zmenám, úroveň vzdelania a odbornej prípravy, základné práva, zamestnanosť a zručnosti, sociálne začlenenie, chudoba atď.;

Na základe vzťahu k podkladovej iniciatíve:

- Priamymi dopadmi sú tie, ktoré priamo vyplývajú z opatrenia politiky.
- Nepriame (alebo sekundárne) vplyvy vznikajú v dôsledku zmien správania vyvolaných priamymi účinkami a často postihujú tretie strany a môžu byť rovnako významné ako priame vplyvy.

Následne sa dajú tieto vplyvy deliť aj podľa toho, koho ovplyvnia, čiže podľa dotknutých strán, skupín alebo regiónov:

- Firmy – podniky rôznych veľkostí (malé a stredné podniky alebo nie);
- Jednotlivci – občania, pracovníci, študenti, spotrebitelia;
- Inštitúcie a územné celky – verejné správy, aktéri z tretích krajín, rozvojové krajiny, rôzne územia a regióny (menej rozvinuté alebo prosperujúce regióny, mestá, vidiecke oblasti, hraničné regióny, zámorské územia atď.);

Typ dopadov podľa frekvencie a časového rámca:

- Dlhodobý/krátkodobý, jednorazový, opakovaný;
- Určité alebo pravdepodobné (riziká).

Dôležité je, že správa o hodnotení vplyvu by mala byť vždy transparentná v súvislosti s metodickými rozhodnutiami na hodnotenie vplyvu, hlavnými dôvodmi, najmä pokiaľ ide o zavedenie neštandardných prístupov. Hodnotiaca analýza každého návrhu by sa mala zamerať na kategórie, ktoré sú pre danú analýzu najdôležitejšie. Výber vplyvov, ktoré sa majú ponechať na hlbšie hodnotenie, by mal byť jasne odôvodnený, berúc do úvahy ich:

- Očakávanú celkovú dôležitosť;

- Relevantnosť pre konkrétne zainteresované strany (podniky, najmä malé a stredné podniky, obchodní partneri, hospodárske odvetvia, spotrebitelia, študenti, pracovníci, verejné správy, regióny, rozvojové krajiny atď.);
- Význam v kontexte horizontálnych cieľov a politík Európskej komisie

Všetky relevantné vplyvy by sa mali hodnotiť kvantitatívne, ak je to možné, ako aj kvalitatívne. V mnohých prípadoch sa kvantifikácia bude spoliehať na daný súbor predpokladov. Tie by mali byť jasne prezentované. Ak je predpoklad obzvlášť dôležitý alebo neistý, mala by sa použiť analýza citlivosti, aby sa skontrolovalo, či jeho zmena vedie k výrazne odlišným výsledkom. Existuje niekoľko metód na kvantifikáciu vplyvov, a to z hľadiska celkového metodického prístupu ako aj špecifických techník pre jednotlivé typy vplyvov. Pre každý prípad by sa mala použiť najvhodnejšia metóda. Výber metódy by mal byť jasne odôvodnený a vysvetlený v správe o hodnotení vplyvu. Keďže neexistuje jedna konkrétna najlepšia metóda, ktorá by sa dala aplikovať na všetky možné návrhy Európskej komisie, stanovila sa povinnosť urobiť čo najrozumnejšiu metodologickú voľbu vzhľadom na osobitosti daného prípadu, dostupnosť údajov a požiadavku na vykonanie primeranej analýzy. V každom prípade však metodologická zložitosť nie je ospravedlnením pre absenciu vyhodnotenia praktických dôsledkov rôznych možností pre postihnuté strany. Podobne skutočnosť, že nie je možné finančne posúdiť alebo kvantifikovať niektoré vplyvy, neznamená, že by sa nemali brať do úvahy. Všetky významné vplyvy by sa mali analyzovať bez ohľadu na povahu dostupnej metodiky. Ak kvantitatívna analýza nie je možná alebo primeraná, mali by sa kvalitatívne posúdiť vplyvy. Aj kvalitatívna analýza by mala byť dôsledná a dôkladná a mala by sa zameriavať na praktické dôsledky pre postihnuté strany. Pokiaľ ide o kvantitatívne hodnotenia, bude potrebné uviesť dôležité základné predpoklady. Závěry by sa mali opierať o dostupnú teóriu a dôkazy, vrátane ilustratívnych príkladov, a zároveň by sa mali odvolávať na názory zainteresovaných strán. Mali by uznať obmedzenia a jasne rozlišovať medzi faktami, názormi odborníkov a názormi zainteresovaných strán. V prípade kvantitatívnej aj kvalitatívnej analýzy je dôležité mať na pamäti, že:

- Zmeny by sa mali posudzovať vo vzťahu k základnému scenáru, ktorý sa zároveň bude vyvíjať v čase, napríklad v dôsledku prebiehajúcich politík. Preto by zmeny nemali byť jednoducho určené vzhľadom na súčasnú situáciu, ale s ohľadom na to, ako by sa tieto zmeny vyvíjali bez zavedenia novej plánovanej iniciatívy;
- Rôzne vplyvy sa pravdepodobne vyskytnú v rôznych časových obdobiach (s tým, že náklady sa často vynášajú skoro a výhody sa objavujú až neskôr). Toto by sa malo odraziť v hodnotení a zmierniť peňažné odhady, ak sú k dispozícii;
- Dopady by sa mali posudzovať z hľadiska spoločnosti ako celku, hoci distribučné účinky a kumulatívna záťaž na jednotlivých aktéroch by mala byť tiež proporcionálne hodnotená a posudzovaná. Vždy, keď sa dopady zhromaždia, je nutné sa ubezpečiť, že nedôjde k akémukoľvek dvojitému započítaniu (napríklad v prípade, že podniky prenášajú zvýšené náklady na dodržiavanie predpisov do spotrebiteľských cien, resp. verejné orgány ukládajú poplatky za pokrytie nákladov na presadzovanie nariadenia).

Posúdenie vplyvu môže byť na úrovni EÚ mimoriadne náročné. Po prvé, údaje v celej EÚ nemusia byť k dispozícii alebo môžu byť ťažko porovnateľné. Po druhé, konečné vplyvy často závisia od rozhodnutí členských štátov v štádiu vykonávania. Často je preto ťažké poskytnúť presné odhady v štádiu návrhu Komisie, a to aj priamych dôsledkov, ako sú náklady na dodržiavanie predpisov alebo implementáciu. Na konci tejto analýzy by malo dôjsť k jasnému pochopeniu rozsahu, v akom každá možnosť dosiahne ciele, s ktorými výhodami, s akými nákladmi na súhrnnej úrovni a pre aké dotknuté strany. Mali by sa určiť potenciálne neprimerané vplyvy (napríklad na základné práva, malé a stredné podniky, konkurencieschopnosť, špecifické spoločenstvá, zdravie a bezpečnosť pracovníkov, zamestnanosť, chudobu, regióny alebo členské štáty, rozvojové krajiny atď.) spolu s identifikovaným prípadným významným rizikom nezamýšľaných dôsledkov. Pomôže to porovnať možnosti z hľadiska ich súladu s horizontálnymi cieľmi EÚ, ako aj určiť potenciálne zmiernujúce opatrenia pre akúkoľvek uprednostňovanú možnosť.

6.4. Konečné porovnanie jednotlivých možností

Na základe posúdenia rôznych vplyvov a ich rozdelenia medzi zainteresované strany by posúdenie vplyvu malo porovnať rôzne možnosti, pokiaľ ide o ich účinnosť, efektívnosť vynakladania prostriedkov a súdržnosť, ako aj ich súlad so zásadou proporcionality. Na konci uvedeného procesu by posúdenie vplyvu malo poskytnúť príslušné informácie pre tvorcov politik a dať im možnosť rozhodnúť sa a prípadne navrhnúť preferovanú možnosť. Po posúdení pravdepodobných hospodárskych, sociálnych a environmentálnych vplyvov, ako aj ich rozdelenia medzi zainteresované strany by analýza hodnotenia vplyvov mala spájať výsledky s jasným porovnaním možností. To by malo uľahčiť identifikáciu uprednostňovanej možnosti. Analýza nákladov a prínosov, analýza efektívnosti nákladov, analýza nákladov na dodržiavanie predpisov a viackriteriálna analýza sú najčastejšie používanými metódami. Výber jednej z nich (alebo ich kombinácií) závisí od viacerých faktorov vrátane počtu a povahy vplyvov a cieľov, miery, v akej môžu byť prínosy a náklady speňažené (alebo kvantifikované) a relevantnosť distribučnej neistoty.

Posúdenie vplyvu nemusí určiť uprednostňovanú možnosť, ale malo by sa objektívne pokúsiť porovnať možnosti s bežnými kritériami, najmä:

- Miera, v akej by rôzne možnosti dosiahli ciele (účinnosť);
- Výhody v porovnaní s nákladmi (efektívnosť vynakladania prostriedkov);
- Súdržnosť každej možnosti s preklenujúcimi cieľmi politik EÚ (súdržnosť).

Súlad možností s princípom proporcionality, a najmä s akoukoľvek preferovanou možnosťou, by sa mal zväžiť aj odpoveďami na ďalšie otázky, ako sú:

- Či opcia presahuje rámec toho, čo je potrebné na uspokojivé dosiahnutie cieľov?;
- Či je rozsah možnosti obmedzený na tie aspekty, ktoré členské štáty nemôžu uspokojivo dosiahnuť samostatne a kde môže Únia urobiť lepšie?;
- Či sú náklady pre Úniu, národné vlády, regionálne alebo miestne orgány, hospodárske subjekty alebo občanov minimalizované vzhľadom na cieľ, ktorý sa má dosiahnuť?

- Či je forma konania (výber nástroja) čo najjednoduchšia a koherentná s uspokojivým dosiahnutím objektívneho a účinného presadzovania?

Pri porovnávaní možností by sa mala brať do úvahy základná analýza a hypotézy: mala by sa overiť robustnosť porovnávaní, zdôrazniť definície a obmedzenia analýzy, kompromisy medzi označenými cieľmi a riziká, ktoré by mohli významne ovplyvniť výsledok porovnávaní. Správa o hodnotení vplyvu by mala prezentovať výsledky tohto porovnania prístupným spôsobom, napríklad v súhrnnej tabuľke, ktorá jasne vyplýva z predchádzajúcej analýzy. Ak nie je uvedená žiadna uprednostňovaná možnosť, malo by sa to jasne uviesť. V prípade, že hodnotenie vplyvov vedie k záveru, že žiadny návrh nie je vyhovujúci, malo by sa to oznámiť v správe o hodnotení vplyvu, ktorá by mala byť ešte zverejnená.

6.5. Monitorovanie a hodnotenie skutočných dopadov v praxi

Pri zohľadnení celého cyklu daného opatrenia by posúdenie vplyvu malo určiť mechanizmy monitorovania a hodnotenia ex post, aby bolo možné sledovať, či opatrenie skutočne prináša zamýšľané výsledky a informovať o ďalších potrebných revíziách politiky. Na konci tohto procesu by mali autori opatrenia vedieť, ako bude daná politika monitorovaná a vyhodnocovaná, čo umožní prípadné úpravy politiky v budúcnosti. Zainteresované strany musia mať možnosť overiť, či je implementácia opatrenia "na správnej ceste", do akej miery dosahuje svoje ciele, za aké náklady a aké prináša výhody. Na to by sme mali začať od jasnej predstavy o tom, ako by mala situácia vyzeráť v budúcnosti, ak bude iniciatíva úspešná. Čo bude iné a pre koho po niekoľkých rokoch implementácie? Ako to možno overiť? Skutočné výsledky sa pravdepodobne budú líšiť od odhadnutých alebo požadovaných, bez ohľadu na kvalitu hodnotenia vplyvu a navrhovanú iniciatívu. Ak však opatrenie nedosahuje svoje ciele, alebo ak sú náklady a negatívne vplyvy významnejšie ako sa očakávalo, je dôležité vedieť, či je to výsledok neočakávaných exogénnych faktorov, problémov s návrhom opatrenia, zmien a doplnení zavedených počas implementácie alebo zlej implementácie. Dohody o monitorovaní a hodnotení (vrátane definície súboru ukazovateľov) poskytujú v tejto

súvislosti cenné informácie. Posúdenie vplyvu by preto malo uvádzať, aké budú tieto opatrenia. Základné ukazovatele by sa mali definovať pre hlavné politické ciele vo vzťahu k uprednostňovanej možnosti, ak je uvedená jedna. Ak v správe o hodnotení vplyvu nie je uvedená žiadna uprednostňovaná možnosť, monitorovanie a ukazovatele by sa mali vzťahovať na konkrétne ciele iniciatívy. Ukazovatele musia umožňovať zmeranie, do akej miery boli dosiahnuté ciele opatrenia (a mieru potenciálnych negatívnych vplyvov). Ukazovatele týkajúce sa transpozície, vykonávania a presadzovania v členských štátoch by mohli byť taktiež užitočné.

Podkladové údaje by mali byť ľahko dostupné a náklady na zber údajov by mali byť primerané. Ak by nedostatok údajov predstavoval významný vplyv na hodnotenie vplyvu, správa o hodnotení vplyvu by mala vymedziť, ako sa táto otázka bude riešiť pre budúce hodnotenie daného opatrenia. Podľa pravidiel hodnotenia Európskej komisie musia byť všetky aspekty opatrenia pravidelne hodnotené. V prípade výdavkových programov je povinné hodnotenie (vrátane opatrení proti podvodom) a mnohé ďalšie politické nástroje obsahujú aj doložku o preskúmaní. Ak sa takéto preskúmanie vyžaduje, malo by sa zakladať na hodnotení existujúceho politického rámca. Hodnotenia by sa mali vopred oznámiť a popísať s jasným uvedením načasovania, hlavného zamerania a účelu, kto bude zodpovedný za ich vykonávanie a komu budú výsledky slúžiť. Správa o hodnotení vplyvu by mala vymedziť základné ukazovatele týkajúce sa operačných cieľov a hlavných ustanovení monitorovania a hodnotenia uprednostňovanej možnosti (vrátane akýchkoľvek relevantných aspektov zhromažďovania údajov).

6.6. Správa o hodnotení vplyvu

V správe o posúdení vplyvu by sa mali zhrnúť a predložiť konečné výsledky analýzy hodnotenia vplyvu. Pri podrobnejších / technických častiach analýzy by sa mali použiť prílohy. Správa by sa mala predložiť ako pracovný dokument útvarov Európskej komisie. Ako už bolo uvedené v predchádzajúcich častiach, správa o hodnotení vplyvu sama o sebe

nepredstavuje hodnotenie vplyvu. Hodnotenie vplyvu je iteračný proces podporujúci návrh opatrenia. Správa o hodnotení vplyvu je dokument, prostredníctvom ktorého oznamujete výsledky tohto procesu tvorcom opatrenia s cieľom ovplyvniť ich rozhodnutie a zainteresovaným stranám, aby ste preukázali dôkazový základ, na základe ktorého Európska komisia prijala rozhodnutie.

Správa o hodnotení vplyvu by mala byť transparentná, objektívna a vyvážená. Hoci analýza hodnotenia vplyvov môže byť zložitá, správa o hodnotení vplyvu by mala byť napísaná s ohľadom na bežných čitateľov. Vo väčšine prípadov by mala byť dostatočná hlavná správa obsahujúca približne 30 až 40 strán textu spolu s prílohami podrobnejších technických častí analýzy. Čitateľ by mal vedieť ľahko pochopiť, akým problémom sa zaoberá, prečo sú opatrenia na úrovni EÚ vhodné, aké sú výhody a nevýhody rôznych foriem činnosti a kto by bol ovplyvnený týmto opatrením. Názory zainteresovaných strán a spôsoby, akými boli zohľadnené, by mali byť transparentne uvedené v správe o hodnotení vplyvu. Všetok použitý externý materiál (štúdie, správy, vedecké poznatky atď.) by mal byť tiež spomenutý. Na umožnenie ľahko prístupného prehľadu hlavných zistení hodnotenia vplyvov by sa mal vypracovať aj súhrnný prehľad o rozsahu maximálne 2 strán. Mal by byť prezentovaný ako samostatný pracovný dokument útvarov Európskej komisie a mal by byť preložený do všetkých jazykov EÚ.

Proces hodnotenia vplyvov mal umožniť identifikáciu jednej (alebo viacerých) preferovaných možností. Pri vypracovávaní návrhu je užitočné skontrolovať niekoľko kľúčových otázok, aby sa zabezpečilo, že konečný návrh spojený s hodnotením vplyvov je vhodný na účel a v súlade so zásadami lepšej regulácie. Tvorcovia politik by mali skontrolovať, či konečný návrh pozitívne prispieje k regulačnej spôsobilosti v Európskej únii. Pokiaľ ide o legislatívne iniciatívy, politické hodnotenie Komisie týkajúce sa jeho konečného návrhu je uvedené v dôvodovej správe, v ktorej sa opisuje, ako je návrh v súlade so zásadami subsidiarity, proporcionality a lepšej regulácie. Po prehodnotení v Európskej komisii sa posúdenie vplyvu predloží Európskemu parlamentu a Rade EÚ, ktoré budú pravdepodobne diskutovať o jeho

obsahu a kvalite. Európsky parlament a Rada sa zaviazali poskytnúť dodatočné analýzy na podporu akýchkoľvek podstatných zmien a doplnení, ktoré navrhujú.

7. VYUŽÍVANIE PRVKOV AGENDY LEPŠEJ REGULÁCIE V RÁMCI SOCIÁLNEHO DIALÓGU NA ÚROVNI EURÓPSKEJ ÚNIE

V procese správneho nastavenia sociálneho dialógu je niekoľko možností ako sa dá k nemu pristupovať. Na Slovensku diskusii o sociálnom dialógu dominuje hlavne odvetvový sociálny dialóg, ktorý sa venuje kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa. Tento proces upravuje Zákon o kolektívnom vyjednávaní, ktorý v §3 určuje, ktoré sú oprávnené osoby na rokovanie a uzatváranie kolektívnych zmlúv v mene jednotlivých zmluvných strán. V mene organizácie zamestnávateľov rokuje zástupca relevantnej zamestnávateľskej organizácie, ktorý získal oprávnenie na základe vnútorného predpisu samotnej organizácie. Takto uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa je následne záväzná pre všetkých zamestnávateľov zoskupených v danej organizácii. Zároveň pre týchto zamestnávateľov nie je záväzná iná zmluva vyššieho stupňa. Avšak tento systém vytvárania a rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa spôsobuje pre zamestnávateľov problémy. Z tohto dôvodu v súčasnosti hlavné zamestnávateľské organizácie nechcú a neodporúčajú robiť zmeny v právnych úpravách prostredníctvom rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, najmä preto, že považujú tento spôsob riešenia za kontraproduktívny.

Alternatívou tohto prístupu je podnikový sociálny dialóg, ktorý sa používa najmä pri tvorbe pracovného práva. V tomto procese sa objavujú dva protichodné názory. Zástancom centralizovaného prístupu sú najmä odbory. Cieľom tohto prístupu je zabezpečiť jednotné pracovné podmienky z centra smerom ku všetkým podnikom. Na druhej strane je prevládajúci decentralizovaný prístup k pracovnému právu. Zástancami uvedeného prístupu sú najmä zamestnávatelia, ktorí vychádzajú z predpokladu, že centrálny orgán riadenia nemá dostatok informácií na to, aby bol schopný spraviť adekvátne a efektívne rozhodnutia ovplyvňujúce všetkých zúčastnených aktérov. Decentralizovaný prístup je taký prístup, ktorý presadzuje úpravu pracovného práva vytvorenú na čo najnižšej lokálnej úrovni. Z tohto hľadiska je pre možnosť lokálneho plánovania ideálna osobitná úprava pri každom konkrétnom prípade, teda spôsobom individuálnej pracovnej zmluvy. Uvedený spôsob

osobitnej tvorby pracovného práva by teda mohol byť veľmi efektívny z hľadiska prispôsobenia sa samotným subjektom pracovného procesu. V kolektívnej zmluve na podnikovej úrovni majú byť spresnené niektoré z nariadení Zákonníka práce, a v konkrétnych prípadoch môže dôjsť k tomu, že kolektívna zmluva bude mať oproti Zákonníku práce prednosť. Z predmetného hľadiska by riešenie pracovného práva bolo najlepšie riešené na podnikovej úrovni. Sociálny dialóg na centrálnej úrovni by mal mať iný obsah a náplň, ktorá by mohla byť riešená prostredníctvom Agendy lepšej regulácie. To znamená, že by sociálni partneri mali dávať vyjadrenia k analytickým materiálom týkajúcim sa vyčísleniu dopadov novej navrhovanej legislatívy na firmy a na podnikateľské prostredie. V tomto kontexte sociálneho dialógu je v zahraničí zaužívaná prax regionálnych verzií sociálneho dialógu, ktorá sa však na Slovensku skoro vôbec nespomína. Regionálny sociálny dialóg je pritom jeden z kľúčových aspektov potrebných pre normálne fungovanie sociálneho dialógu aj na centrálnej úrovni. Cieľom sociálneho dialógu na regionálnej úrovni je zaručiť sociálny poriadok na úrovni regiónov pomocou diskusie sociálnych partnerov v každom regióne. V procese regionálneho dialógu sa uplatňujú najmä dva základné princípy:

- 1) Princíp subsidiarity – je politický princíp, na základe ktorého by sa politické rozhodnutia mali prijímať na čo najnižšej úrovni. Teda čo najbližšie k tým, ktorých má príslušné opatrenie ovplyvniť. Princíp subsidiarity by mal zabezpečiť poskytovanie kompetencií a zodpovednosti na tej úrovni, kde majú jednotlivci dostatočné poznatky z vlastnej skúsenosti a kde majú schopnosť prevziať zodpovednosť za svoje rozhodnutia.
- 2) Občiansky princíp – tento princíp vyzýva na aktivitu a participáciu samotných občanov v danom regióne. Hlavným benefitom regionálneho sociálneho dialógu by malo byť zapojenie lokálneho obyvateľstva do rozhodovacieho procesu. Základnými partnermi sociálneho dialógu na regionálnej úrovni by teda mali byť miestne samosprávy a vyššie územné celky, miestni podnikatelia a zamestnávateľské organizácie na miestnej a regionálnej úrovni.

Na Slovensku sa takýto sociálny dialóg na regionálnej úrovni uskutočňuje iba v troch vyšších územných celkoch, v Trenčianskom, Žilinskom a Prešovskom. Tento proces funguje primárne prostredníctvom Regionálnej rady pre hospodársky a sociálny dialóg v danom vyššom územnom celku. V niektorých regiónoch pritom nejde iba o regionálnu tripartitu, ale priamo o štvorpartitu, keďže sú do procesu zapojené aj vzdelávacie zariadenia, teda školy a iné zariadenia. Bratislavský, Banskobystrický, Nitriansky ani Košický kraj zatiaľ nerealizovali koncepciu pre rozvoj regionálneho sociálneho dialógu a tiež nepriniesli žiadne praktické kroky na jeho implementáciu. Na lokálnej úrovni prebieha iba príležitostná komunikácia smerovaná k zástupcom zamestnávateľom a zamestnancov. Niektoré mestá a obce sa snažia prerokovať a riešiť svoje zámery a plány prostredníctvom zapájania lokálnych aktérov do rozhodovacích procesov sociálneho dialógu na miestnej úrovni. Tento postup využívania princípov agendy lepšej regulácie v procese sociálneho dialógu na regionálnej úrovni má viacero príkladov pozitívnej praxe zo zahraničia. Pri zmene paradigmy fungovania a obsahu sociálneho dialógu sa môže slovenská verejná správa inšpirovať pozitívnymi príkladmi z praxe viacerých európskych krajín. Zavádzanie podrobných analýz legislatívnych návrhov s vyčíslením celkových dopadov existujúcej a navrhovanej legislatívy odstraňuje negatívne stránky sociálneho dialógu, zatiaľ čo posilňuje obsahovú stránku procesu a prináša pridanú hodnotu na dosiahnutie lepšieho kompromisu s čo najnižšími nákladmi pre všetky zainteresované strany. To posilňuje základnú myšlienku sociálneho zmieru.

7.1. Spojené kráľovstvo

Ako jeden z pozitívnych príkladov využívania agendy lepšej regulácie v oblasti sociálneho dialógu môže byť použitá dobrá prax v Spojenom kráľovstve Veľkej Británie a Severného Írska. Sociálny dialóg sa tu totiž odohráva ešte vo fáze prípravy legislatívneho procesu. Spojené kráľovstvo patrilo dlhodobo k lídrom v rámci Európskej únie v procese agendy hodnotenia vplyvov regulácií na sociálnych partnerov. Predmetom tohto hodnotenia sú všetky nové regulácie a malo by dôjsť k preskúmaniu transparentnosti procesov

prostredníctvom komunikácie so zainteresovanými stranami a pripomienkovania predpisov a opatrení. Základom britského procesu bolo vytvorenie pravidiel, ktoré sa pokúšajú jasne zdefinovať zodpovednosť za jednotlivé presadzované regulácie, vytvárajú jasnejšiu predvídateľnosť presadzovania nových regulácií, ich neprotirečenie, efektívnosť a pripravenosť na adaptovanie v prípade zmien.

V procese transpozície právnych predpisov Európskej únie si vláda Spojeného kráľovstva na zapracovanie týchto procesov vypracovala takzvané transpozičné princípy. Tie vychádzajú zo zámeru, že vždy, ak je to bude možné sa bude Spojené kráľovstvo pokúšať transponovať právo Európskej únie cez zváženie rôznych alternatív. Uvedeným spôsobom sa snažila vláda zabezpečiť konkurencieschopnosť krajiny a podnikov. Okrem toho sa zaviedlo pravidlo, podľa ktorého by sa žiadna nová regulácia nemala prijímať prísnejšie než si to vyžaduje samotná legislatíva Európskej únie. Tieto pravidlá tiež majú zabezpečiť, aby bol termín platnosti nových pravidiel čo najneskôr, okrem tých prípadov, kedy by skoršia transpozícia právnej úpravy bola ekonomicky výhodná. Preto sa v britskom systéme počas prípravnej fázy tvorby návrhu regulácie kladie dôraz na predstavenie rôznych alternatív k navrhovaným reguláciám s tým, že budú popísané konkrétne alternatívne metódy dosiahnutia vyžadovaného cieľa. Základné metódy, ktoré by sa mohli využívať v procese nastavovania regulácie, patria samoregulácia, zvyšovanie informovanosti a osvetové kampane, resp. využívanie najmä ekonomických a nie právnych opatrení. Až takto pripravená regulácia aj s konkrétnymi navrhovanými nástrojmi vstupuje do konzultácie so všetkými zainteresovanými stranami.

7.2. Švédsko

Podobne aj Švédsko venuje veľkú pozornosť téme sociálneho dialógu a jej prepojeniu s agendou lepšej regulácie. V rámci Švédska existuje významná podpora z politického hľadiska pre program lepšej regulácie. V prípade severskej krajiny je potrebné brať do úvahy inštitucionálne kapacity, ktoré sú k dispozícii pre zapracovanie agendy lepšej regulácie. Švédsko ako krajina je totiž charakteristické tým, že je riadené relatívne malými

ministerstvami, ktoré majú za úlohu iba definovať opatrenia, zatiaľ čo následné presadzovanie je následne posunuté veľkému množstvu odborných agentúr, ktoré sa špecializujú na dané aktivity. Zodpovednosť za koordináciu legislatívy bola zverená Ministerstvu pre podnikanie, energetiku a komunikácie, kým úlohu poradného a kontrolného orgánu plní Swedish Better Regulation Council. Táto štruktúra má ambíciu a potenciál dosiahnuť plnenie cieľov sociálneho dialógu prostredníctvom princípov agendy lepšej regulácie. Pozmeňovacie návrhy opatrení a diskusia so sociálnymi partnermi funguje v tejto krajine bezproblémovo. Švédsko má dlhú tradíciu diskutovania so sociálnymi partnermi o legislatívnych návrhoch a prijímania ich pripomienok k týmto návrhom. Zároveň pravidlá pre takúto konzultáciu sú záväzné a pripomienkovanie je povinné v prípade každého nového návrhu legislatívy. Jediná kritika Švédska od OECD prišla za to, že švédsky systém poskytuje iba malé možnosti ako zozbierať názory bežných občanov a malých podnikov. Tieto skupiny totiž nie sú reprezentované žiadnymi inštitúciami, ako sú napríklad odborové zväzy alebo zamestnávateľské organizácie. Z legislatívno-technického ohľadu sú návrhy novej legislatívy vo Švédsku veľmi dobre pripravené. To je práve dôsledkom vhodne nastavenej spolupráce jednotlivých inštitúcií v procese tvorby danej legislatívy. Vo Švédsku je pritom aj snaha o používanie čo najjednoduchšej terminológie v zákonoch s využitím jasne definovaných pojmov. Pri riadení a racionalizácii súčasného súboru právnych noriem je badateľná snaha o zjednodušenie právneho systému a znižovanie administratívneho zaťaženia. Avšak v súčasnosti stále chýba dostatočné množstvo zdrojov v tejto oblasti.

7.3. Dánsko

Dánsko je podobne ako Švédsko jednou z líderských krajín v rámci Európskej únie pri presadzovaní agendy lepšej regulácie a jej využívaní v procese sociálneho dialógu. Legislatívny rámec a aplikovanie práva prostredníctvom verejnej správy sú na veľmi dobrej úrovni. Centrálna vláda má pozitívny prístup voči agende lepšej regulácie a podujala sa pokračovať v znižovaní administratívneho zaťaženia. Vláda preukazuje ukážkovú

komunikáciu so záujmovými skupinami, teda najmä so sociálnymi partnermi. Toto sa nedeje iba v prípade otázok týkajúcich sa v súčasnosti platných alebo pripravovaných právnych noriem, ale aj v otázkach starnutia populácie, udržateľnosti sociálneho systému alebo nedostatku pracovných síl, teda tém ktoré si vyžadujú dlhodobý prístup a riešenia. Vláda sa snaží o redukovanie administratívneho zaťaženia na úrovni jednotlivcov ako aj podnikateľov. Zároveň jej ide o znižovanie byrokratických požiadaviek v rámci celej verejnej správy.

Z hľadiska inštitucionálnych kapacít pre agendu lepšej regulácie boli vytvorené špecializované odbory na Ministerstve financií a v Dánskej agentúre pre podnikanie a podniky, ktorá podlieha pod Ministerstvo hospodárstva. Komunikáciu a konzultáciu so sociálnymi partnermi majú dánske úrady pokryté prostredníctvom využívania efektívnych formálnych ako aj neformálnych prostriedkov. Okrem toho od roku 2005 funguje tiež Consultation Portal poskytujúci množstvo užitočných informácií o procese pripomienkovania a konzultácií. Takisto na vysokej úrovni je komunikácia týkajúca sa už prijatých regulácií, ktoré ovplyvnili jednotlivých sociálnych partnerov. Tvorba nových regulácií teda podlieha veľmi kvalitnému inštitucionálnemu rámcu charakterizovanému najmä kvalitným plánovaním legislatívy, vrátane zapájania parlamentu do procesu tvorby a navrhovania novej legislatívy. Poslednou silnou stránkou je aj prepojenie a spolupráca orgánov na celoštátnej a lokálnych úrovniach pri procesoch agendy lepšej regulácie a ich využití v oblasti sociálneho dialógu.

7.4. Ponaučenie z týchto príkladov pre vývoj na úrovni Európskej únie

Spomenuté spôsoby fungovania podporila aj Európska únia, ktorá sa v júni 2013 podujala posilniť sociálny aspekt a význam lepšej kontroly pri vytváraní novej legislatívy. Podporila najmä využívanie primeraných ukazovateľov zamestnanosti v procese koordinácie hospodárskych politík. Poukázala na potrebu lepšie koordinovať politiky zamestnanosti a sociálnej politiky, ale popri tom dbať na rešpektovanie právomocí na vnútroštátnej úrovni. Zároveň začala preukazovať rešpekt k úlohe sociálnych partnerov a sociálneho dialógu na

všetkých úrovniach. Nedávne zmeny posilnili hospodárske riadenie v Európskej únii so zameraním na vyššiu konkurencieschopnosť a schopnosť podporovať hospodársky rast. Rozvoj sociálneho rozmeru Hospodárskej a monetárnej únie, ktorý je súčasťou tohto procesu, je podľa Európskej komisie kľúčovým aspektom reformy. To znamená, že mechanizmy hospodárskeho riadenia a politických nástrojov, teda opatrenia v oblasti zvyšovania zamestnanosti v krajinách Európskej únie, by mali pomáhať členským krajinám pri dosahovaní zlepšenia v oblasti sociálnej súdržnosti v súlade s proklamovanými cieľmi Európskej únie. Účinný sociálny dialóg sa má dosiahnuť prostredníctvom využitia nástrojov agendy lepšej regulácie. Prostredníctvom tohto je možné exaktne vyhodnocovať vplyvy a dopad regulácií v podobe noriem a smerníc na podnikateľské prostredie, zamestnanosť a sociálnu situáciu. Slovné spojenie lepšia regulácia týmto spôsobom začalo viac rezonovať na úrovni Európskej únie a potom aj v samotných členských štátoch v dôsledku prijímania Lisabonskej stratégie a neskôr stratégie Europe 2020. Prioritou uvedených agend Európskej únie v oblasti zamestnanosti sa preto stala snaha zabezpečiť jednoduché a stabilné sociálne prostredie. To má pomôcť dosiahnuť sociálny zmier a ostatné ciele sociálneho dialógu pri minimalizovaní nákladov pre všetky zúčastnené strany. Európska komisia v tejto oblasti pripravila systém jednotlivých nástrojov, napríklad v podobe zjednodušovania regulácií, odstraňovania irelevantných ustanovení v rôznych reguláciách, znižovania zaťaženia spôsobeného reguláciami alebo merania dopadov jednotlivých regulácií na podnikateľov a celkové podnikateľské prostredie so zameraním na malé a stredné podniky. K uvedeným nástrojom okrem iného patria aj konzultácie k návrhom opatrení a regulácií, monitorovanie procesu implementovania a následné prehodnocovanie.

Okrem toho Európska únia vyzvala členské krajiny Európskej únie na vytvorenie národných stratégií a vhodných inštitucionálnych podmienok na vytvorenie integrovaného systému hodnotenia regulácií zo strany sociálnych, ekonomických a environmentálnych dopadov na národnej úrovni. Do procesu riešenia problematiky efektívneho sociálneho dialógu pri využití nástrojov agendy lepšej regulácie možno zaradiť aj ďalšiu iniciatívu Európskej únie smerujúcu k podpore malého a stredného podnikania, ktorá má názov „Zákon o malých a stredných

podnikoch“ (v anglickom jazyku Small Business Act). Hlavným dôvodom existencie uvedeného zákona je fakt, že akýkoľvek regulačný rámec na národnej či európskej úrovni zásadne ovplyvňuje najmä malé a stredné podniky. Otázky ovplyvňujúce sociálny dialóg sa teda odvíjajú od diskusie o legislatíve vplývajúcej najmä na malé a stredné podniky, ktorá by mala byť podporená konzultáciou so všetkými zúčastnenými stranami.

Zákon o malých a stredných podnikoch predstavuje desať princípov alebo zásad, z ktorých dve sú orientované na presadzovanie špeciálneho prístupu smerom k malým a stredným podnikom s ohľadom na tvorbu regulačného prostredia. Prvou oblasťou je zavedenie princípu „najsôr myslieť v malom“, zatiaľ čo druhý princíp vytvára očakávania smerom k verejnej správe, aby vhodne reagovala na potreby malých a stredných podnikov. Možnosť konzultácie o pripravovaných alebo už existujúcich reguláciách, diskusia o rôznych možnostiach naplňovania cieľov jednotlivých regulácií, vyhodnotenie ich dopadu v praxi na podnikateľské prostredie, administratívnu záťaž pre podniky, a tiež nepriame vplyvy na zamestnancov týchto podnikov, všetky tieto aspekty patria medzi základné predpoklady pre zmysluplné fungovanie sociálneho dialógu.

8. NÁVRHY A ODPORÚČANIA

Z vyššie uvedených ponaučení a novej stratégie na úrovni Európskej únie vyplýva séria odporúčaní pre rozvoj efektívneho riadenia sociálneho dialógu. Súčasná pozornosť by sa mala zameriavať na mapovanie existujúcej situácie využívania nástrojov agendy lepšej regulácie v kontexte Slovenskej republiky a na základe uvedeného aj táto analýza definuje kľúčové odporúčania a zlepšenia pre novú formu sociálneho dialógu využívajúceho prvky lepšej regulácie. Slovenská republika by sa mala snažiť natrvalo sa zaradiť medzi krajiny Európskej únie s najlepšimi podmienkami na podnikanie. To by mala dosiahnuť prostredníctvom kvalitného podnikateľského prostredia, ktoré bude výsledkom konsenzu sociálnych partnerov. Predmetný stav sa dá dosiahnuť prostredníctvom troch nasledujúcich odporúčaní, ktoré môžu priniesť očakávané výsledky v strednodobom až dlhodobom horizonte.

Prvým odporúčaním je zlepšiť efektivitu sociálneho dialógu prostredníctvom nástrojov agendy lepšej regulácie. Zavádzanie nástrojov agendy lepšej regulácie do procesov sociálneho dialógu prinesie pridanú hodnotu pre dialóg medzi sociálnymi partnermi a zvýšenie kvality rozhodovacieho procesu, ktorý sa uskutoční s ohľadom na vyhodnotenie vplyvov daných konkrétnych regulácií.

Okrem toho odporúčame znižovať regulačné zaťaženie pre malé a stredné podniky a zlepšovať regulačné prostredie na Slovensku. Dialóg sociálnych partnerov o jednoznačných a kvantifikovateľných vplyvoch regulácií musí viesť k nájdeniu takých riešení, ktoré budú mať čo najmenšie dopady na podnikateľské subjekty. Cieľom tohto procesu je odstránenie nadbytočných a nepotrebných nákladov spôsobených reguláciami. Eliminácia nadmerných regulácií vytvára priestor pre rast malých a stredných podnikov a vytváranie lepších podmienok pre tvorbu alebo udržiavanie pracovných pozícií.

Tretie a posledné z hlavných odporúčaní tejto analýzy je zvyšovať konkurencieschopnosť firiem a celého podnikateľského prostredia v Slovenskej republike v porovnaní s inými

ekonomikami. Je potrebné vytvoriť simplifikovaný a dlhodobý stabilný regulačný rámec prostredníctvom základných nástrojov agendy lepšej regulácie. Takýto rámec je predpokladom pre rozvoj podnikateľských aktivít v Slovenskej republike, ktoré by neboli zaťažované nepotrebnými povinnosťami a administratívnymi obmedzeniami, čo by ďalej viedlo k zvyšovaniu konkurencieschopnosti malých a stredných podnikov vo vzťahu k ostatným krajinám Európskej únie, ale aj tretím krajinám mimo EÚ. MSP sú totiž najväčším generátorom pracovných miest v ekonomike. Uvedeným spôsobom vhodne nastavené pravidlá pre podniky zároveň podporujú zakladanie nových podnikov, ktoré sú hlavným motorom produktívnej ekonomiky.

Vyššie uvedené odporúčania by mali byť implementované prostredníctvom štyroch dopĺňajúcich sa stratégií, pričom tieto by mali byť uplatňované vo všetkých fázach navrhovania, schvaľovania a následného vyhodnocovania pripravovanej legislatívy v oblasti podnikateľského prostredia:

- Zavádzanie rámca vyhodnocovania dopadov opatrení na podnikateľov a najmä na malé a stredné podniky
- Zavádzanie procesu vytvárania zdrojov v oblasti problematiky hodnotenia dopadov opatrení medzi zástupcami sociálnych partnerov
- Vytvorenie a uplatnenie stabilného modelu vyhodnocovania dopadov už v praxi zavedených regulačných opatrení na prostredie pre malé a stredné podniky a diskusiu o nich spolu so sociálnymi partnermi
- Implementovania funkčného modelu vyhodnocovania dopadov nových regulácií na podnikateľské prostredie a ich prehodnotenie so zástupcami sociálnych partnerov.

Prvé dve stratégie sa implementujú najmä v prípravnej fáze. Predpokladom pre naplnenie cieľov týchto stratégií je zavádzanie modelu vyhodnocovania dopadov opatrení na podnikateľské prostredie a najmä na malé a stredné podniky, čo je súčasťou takzvaného MSP testu. Kvalita a celková dôveryhodnosť procesu posudzovania dopadov regulácií ako aj celková účinnosť sociálneho dialógu by sa mohli zvyšovať založením novej nezávislej

inštitúcie odborne dohliadajúcej a garantujúcej objektívny proces posudzovania vplyvov opatrení na podnikateľov. Takáto inštitúcia by tiež mohla poskytovať sociálnym partnerom pomoc pri diskusiách o prínosoch ako aj negatívach regulácií ekonomiky na Slovensku v priebehu celkového regulačného procesu (od prípravy legislatívy až po jej spätné vyhodnotenie).

Uvedená inštitúcia by vo svojom poslaní mohla ísť samozrejme aj ďalej mimo regulačnej agendy a bolo by vhodné ju poveriť aj inými činnosťami viažucimi sa na regulačný proces. Sem patria napríklad skúmanie a hodnotenie vplyvov existujúcich európskych regulácií, korektná transpozícia smerníc Európskej únie do národnej legislatívy, obhajovanie pozície Slovenskej republiky pred inštitúciami Európskej únie a v neposlednom rade informovanie širšej verejnosti o miere a dopadoch regulácií na bežný život. Relevantné ekonomické dopady opatrení boli v minulosti vypočítané Európskou komisiou napríklad pri stanovení výšky administratívnych nákladov vyplývajúcich z prijatých opatrení. Európska komisia tiež predstavila rôzne možnosti alokácie úspor, ktoré by vznikli uplatnením lepšej prípravy legislatívnych noriem – napríklad rast zamestnanosti, zvyšovanie plátov, hospodársky rast, realizácia nových investícií, podpora inovácií a iné. Predstavenie všetkých týchto alternatív prinesie možnosť diskusie o potenciálnych zmenách sociálnych a ekonomických podmienok v rámci hospodárstva, podnikateľského prostredia ako aj podmienok pre podnikateľov a zamestnancov. Obe tieto skupiny majú byť chránené prostredníctvom sociálneho dialógu.

Dobre fungujúca menová únia si žiada flexibilné trhy a vhodné inštitúcie, ktoré by riešili sociálnu situáciu a poskytovali dostatočné záchranné siete pre obyvateľstvo. Okrem toho však existuje aj priestor pre rozšírenie sociálneho aspektu Hospodárskej a monetárnej únie prostredníctvom lepšej koordinácie a monitorovania opatrení v oblasti zamestnávania a sociálnych vecí. Mal by byť súčasťou procesu európskeho semestra vďaka využívaniu cielených opatrení a finančných prostriedkov v záujme zmiernenia sociálnych problémov, odstraňovania prekážok pre cezhraničnú mobilitu pracovnej sily v rámci Európskej únie prostredníctvom posilnenia sociálneho dialógu.

Európska komisia navrhla niekoľko konkrétnych iniciatív na posilňovanie sociálneho rozmeru Hospodárskej a monetárnej únie so špecifickým zameraním na nasledovné oblasti:

- Posilňovanie dohľadu nad výzvami pre oblasti zamestnanosti, sociálne oblasti a koordinácie sociálnych politík
- Posilňovanie monitoringu vývoja zamestnanosti a sociálneho stavu v kontexte makroekonomického dohľadu
- Spracovanie hodnotiacej tabuľky základných ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie ako aj posilňovanie koordinácie politík zamestnanosti a sociálnych opatrení
- Zodpovednosť, vzájomná solidarita a skvalitňovanie opatrení v oblastiach zamestnanosti a mobility zamestnancov.

Posilnenie sociálneho dialógu si vyžaduje niekoľko špecifických krokov:

- Maximálne využitie diskusných fór
- Dialóg o makroekonomických témach
- Podporu a využívanie Tripartitného sociálneho samitu
- Konzultácie výboru pre sociálny dialóg počas európskeho semestra.

Hospodárska a finančná kríza priniesla so sebou odhalenie dlhodobých štrukturálnych slabín európskych krajín aj samotnej Únie. To viedlo okrem iného aj k prerodu sociálnej krízy na krízu politickú, ktorá sa prejavuje úspechmi extrémistických a nedemokratických politických hnutí. Práve tieto hrozby vytvárajú tlak na vyriešenie ekonomickej a sociálnej krízy prostredníctvom účinných opatrení miestnej, národnej, ale aj európskej úrovne. Je potrebné venovať zvýšenú pozornosť sociálnym investíciám, presadiť väčšie zameranie európskych fondov na spoľahlivú politiku zamestnanosti a sociálnu politiku, vrátane iniciatív zameraných na zamestnávanie mladých ako aj systém záruk pre mladých ľudí a v neposlednom rade lepšiu cezhraničnú mobilitu. K tomu treba pridať aj podporu myšlienkam zintenzívnenia a dôslednejšieho sledovania situácie v oblastiach zamestnanosti a sociálnych rozdielov v rámci Hospodárskej a monetárnej únie cez systematické monitorovanie miery

nezamestnanosti, mladých ľudí, ktorí ani nie sú zamestnaní, ale ani neštudujú, príjmov domácnosti, chudoby a príjmovej nerovnosti.

Navrhovaný je tiež prehľad porovnávania zamestnanosti a sociálnych dopadov, ktorý je založený na základných ukazovateľoch a ktorý by mal možnosť proaktívne odhaľovať nevyrovnaný vývoj vplyvu regulácií na celkovú hospodársku aktivitu. Takýto monitorovací systém by mal mať možnosť spustiť efektívny mechanizmus úpravy a politickej reakcie, podobne ako v prípade podobných hospodárskych a finančných rozdielov.

Základné kroky inštitúcií zodpovedných za posudzovanie vplyvov jednotlivých opatrení by mohli byť definované nasledovným spôsobom:

- Krok 1: Zbieranie, spracovanie, poskytnutie, rozširovanie a prezentovanie zistení spojených s návrhmi opatrení a regulačným procesom v Slovenskej republike a na úrovni Európskej únie z hľadiska hodnotenia ich dopadov

Aktivity takejto inštitúcie by mali byť kompletne otvorené smerom ku všetkým odborne i laicky zainteresovaným aktérom, ktorých sa dotýka téma sociálneho dialógu, ale aj téma procesov, ktoré sú nevyhnutným predmetom sociálneho dialógu v Slovenskej republike, resp. procesov, ktoré sú spojené s tvorbou a prijímaním nových opatrení.

- Krok 2: Šírenie osvetu a poskytovanie poradenstva s ohľadom na posudzovanie vplyvov regulácií

Na správne fungovanie procesov hodnotenia dopadov jednotlivých regulácií je nevyhnutné mať k dispozícii adekvátnu znalostnú bázu. To sa vzťahuje nielen na samotných účastníkov procesu (konkrétne inštitúcie), ale tiež na jednotlivých pracovníkov verejnej správy, zástupcov zamestnávateľských a zamestnaneckých organizácií a podobne. Level takejto vzdelanostnej bázy u konkrétnych záujmových skupín bude vždy rozdielny. Kombinovanie rôznych znalostných báz je nevyhnutné na budovanie kapacít a napĺňanie tejto stratégie.

- Krok 3: Príprava analýz a vyhodnocovanie vplyvov súčasných a navrhovaných regulácií

Celkový proces hodnotenia dopadov naplánovaných opatrení je výnimočný nástroj poskytujúci sociálnym partnerom adekvátne a komplexné podklady a analýzy pre kvalifikovaný rozhodovací proces a vyjednávanie s ohľadom na obsah opatrenia a jeho prínosy, či naopak obmedzenia s konkrétnou kvantifikáciou dopadov. Procedúra posudzovania dopadov nie je obmedzená len na navrhované regulácie, ale mala by sa systematicky vzťahovať aj na existujúce regulácie. Toto hodnotenie by malo vychádzať zo zmien ekonomických a sociálnych faktorov ovplyvňujúcich ekonomiku krajiny a pôsobiacich na subjekty hospodárskej činnosti. Výsledkom hodnotenia existujúcich opatrení a regulácií by mohla byť ich úprava, zrušenie niektorých častí regulácií, zrušenie celých regulácií, návrh alternatívnych riešení k niektorým ustanoveniam alebo k celým existujúcim reguláciám.

- Krok 4: Vypracovávanie návrhov alternatív súčasných a navrhovaných opatrení s vyhodnotením vplyvu

Príprava a navrhovanie alternatív realizácie k dopredu určeným cieľom opatrenia je neustále viac skloňovanou témou. Vo viacerých štátoch donedávna dominoval alebo ešte stále dominuje systém riadeného regulovania podnikateľského prostredia ako aj pokutovania tých podnikov, ktoré by sa od takejto regulácie odchýlili. Presadzovanie možných alternatív k reguláciám by znamenalo okrem iného aj zavádzanie dobrovoľných dohôd ovplyvňujúcich konanie medzi jednotlivými aktérmi pôsobiacimi v danom sektore hospodárstva alebo aj delegovanie právomocí týkajúcich sa tvorby regulácií na iné inštitúcie, napríklad na aktérov sociálneho dialógu.

Druhé dve vyššie spomenuté stratégie sa zameriavajú na implementačnú fázu. Proces implementovania konkrétneho modelu vyhodnocovania vplyvov opatrení (navrhovaných, ale aj už existujúcich) – teda realizácia stratégií v samotnej implementačnej fáze – navrhuje zameranie sa na päť hlavných aktivít, ktoré by vytvárali uzavretý cyklus:

- Krok 1: Konzultácie so všetkými zainteresovanými stranami procesu
- Krok 2: Posudzovanie vplyvov nových regulácií a ich porovnanie so súčasným stavom a jeho vývojom

- Krok 3: Medzirezortné pripomienkové konanie k novej navrhovanej regulácii pre prizvanie širšej odbornej verejnosti k pripomienkovému procesu
- Krok 4: Schválenie novej regulácie a jej publikovanie v Zbierke zákonov
- Krok 5: Posudzovanie vplyvov existujúcej regulácie

Všetky tieto kroky prispievajú k lepšiemu procesu vytvárania nových a aktualizovania existujúcich regulácií a pomôžu naplniť základné ciele sociálneho dialógu pri zachovaní čo najmenšieho neželaného dopadu na všetkých zainteresovaných aktérov tohto procesu.

9. ZÁVER

Sociálny dialóg prešiel vývojom na všetkých úrovniach za posledných niekoľko desaťročí. Od bipartitného systému, cez model tripartity, od lokálnej úrovne až po tú európsku, vývoj sociálneho dialógu mal za cieľ dosiahnuť zlepšovanie sociálnych pomerov a zabezpečenie sociálneho zmieru s čo najnižšími nadmernými administratívnymi a finančnými nákladmi pre zamestnávateľov. Klasické prístupy v podobe kolektívnych zmlúv však často prinášali priveľké náklady na podnikateľské prostredie, ktoré týmto výraznejšie trpelo najmä pod ťarchou kombinácie rôznych regulácií na národnej či európskej úrovni na strane jednej a regulácií na úrovni odvetvia na strane druhej. Vo viacerých krajinách sa preto rozhodli aplikovať rôzne modely sociálneho dialógu s využitím napríklad Ekonomických a sociálnych rád, ktoré združovali rôzne skupiny zainteresované do procesov miestnej ekonomiky. Nový impulz, ktorý by mohol tento proces zmeniť, prišiel zo strany procesov pokrytých prostredníctvom Agendy lepšej regulácie, ktorá má za cieľ vyhodnocovať dopady jednotlivých regulácií a porovnávať ich s možnými alternatívnymi riešeniami. To má prispieť k lepšiemu prehodnocovaniu súčasných, ale aj navrhovaných opatrení, ktoré by mali napĺňať stanovené ciele v oblastiach sociálnej a hospodárskej politiky.

Agenda lepšej regulácie totiž stanovuje presný proces, ktorým sa budú vyhodnocovať existujúce ako aj budúce regulácie na európskej i národnej úrovni s ohľadom na ich dopady na všetky relevantné zainteresované strany. Proces plánovania, konzultácií s relevantnými aktérmi, vyhodnotenia a fitness kontroly, posúdenia vplyvu, kontrola kvality a podpora implementácie sú základné fázy tohto procesu. Kľúčovým aspektom je identifikácia jednotlivých alternatív na dosiahnutie stanovených cieľov a následné vyhodnocovanie dôsledkov každej z možných alternatív. Základnou líniou pre porovnávanie jednotlivých alternatív je scenár vývoja pri absencii akéhokoľvek nového opatrenia. Výsledkom procesu hodnotenia vplyvov je správa o hodnotení týchto vplyvov, ktorá sumarizuje základné výsledky daného procesu. Tento spôsob prístupu k sociálnemu dialógu bol adoptovaný v

niekoľkých krajinách Únie s pozitívnymi výsledkami, ktoré by bolo vhodné rozširovať aj do iných krajín.

Z procesu posudzovania vplyvov regulácií vyplýva séria odporúčaní, zameraných najmä na znižovanie regulačného zaťaženia a zvyšovanie konkurencieschopnosti prostredníctvom opatrení Agendy lepšej regulácie. V prípravnej a implementačnej fáze by bolo vhodné presadiť základné stratégie na rozvoj týchto odporúčaní, najmä s ohľadom na zlepšovanie situácie v oblasti cieľov sociálneho dialógu. Výsledkom by mal byť fungujúci systém konzultácií a získaných vstupov od jednotlivých účastníkov sociálneho dialógu a lepšie vyhodnotenie regulačných opatrení pred ich zavedením ako aj následná kontrola, keď už opatrenia boli uvedené do praxe. Zníženie zaťaženia pre podniky by mohlo byť kontrolované spolu s vyhodnocovaním regulácie vo vzťahu k samotným cieľom, ktoré mala dosiahnuť.

Sociálny dialóg založený na takomto druhu argumentácie umožňuje sociálnym partnerom viesť nepolitickú a odbornú diskusiu o navrhovaných zmenách, ich dopadoch a prijatí potenciálnych alternatívnych riešení. Sociálny dialóg založený na posudzovaní vplyvov regulácií vytvorí zároveň profesionálne prostredie a atmosféru medzi sociálnymi partnermi a preniesie často emočnú argumentáciu na rovinu argumentov.

Profesionalizácia sociálneho dialógu založeného na procese posudzovania vplyvov zákonov tak musí nevyhnutne viesť k lepšiemu a kvalitnejšiemu podnikateľskému prostrediu, ktoré zabezpečí vyššiu mieru zamestnanosti a sociálnej istoty.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. AUER, P. 2000. Employment Revival in Europe: Labour Market Success in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands. Geneva: International Labour Office.
2. BIAGI, M. 2002. Job Creation Policies at Local Level and the Role of the Social Partners in Europe. Geneva: International Labour Office - InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration.
3. EUROPEAN COMMISSION. 2011. Minimizing regulatory burden for SMEs - Adapting EU regulation to the needs of micro-enterprises. In Report from the Commission to the Council and the European Parliament. COM (2011) 803, Brussels, 23.11.2011. Dostupné na internete: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0803:FIN:EN:PDF>
4. EUROPEAN COMMISSION. 2016a. European Social Dialogue e-Newsletter – Issue no. 1. 18. marec 2016. Dostupné na internete: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15717&langId=en
5. EUROPEAN COMMISSION. 2016b. European Social Dialogue e-Newsletter – Issue no. 2. 28. júna 2016. Dostupné na internete: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15764&langId=en
6. EUROPEAN COMMISSION. 2016c. European Social Dialogue e-Newsletter – Issue no. 3. 28. októbra 2016. Dostupné na ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16466&langId=en
7. EUROPEAN COMMISSION. 2016d. Vice-President Dombrovskis and Commissioner Thyssen sign joint statement 'new start for social dialogue'. In European Commission: Employment, Social Affairs & Inclusion. 27. júna 2016, Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=329&newsId=2562&furtherNews=yes>
8. EUROPEAN COMMISSION. 2016e. A New Start for Social Dialogue: Statement of the Presidency of the Council of the European Union, the European Commission and the

European Social Partners. In European Commission. 27. júna 2016, Dostupné na internete:

ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15738&langId=en

9. EUROPEAN COUNCIL. 2016a. Tripartite Social Summit: Wednesday, 19 October in Brussels.

18. októbra 2016. Dostupné na internete:

http://www.consilium.europa.eu/en/meetings/european-council/2016/10/Background---Social-Summit-EN_pdf/

10. EUROPEAN COUNCIL. 2016b. Tripartite Social Summit, 19 October 2016. 19. októbra

2016. Dostupné na internete: <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2016/10/19-tripartite-social-summit/>

11. EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION. 2016. Tripartite Social Summit : European social partners' joint statement & letter. In European Trade Union Confederation. 18.

októbra 2016. Dostupné na internete: <https://www.etuc.org/press/tripartite-social-summit-european-social-partners-joint-statement-letter#.WPkgeHpx10Z>

12. EUROTREATIES. 1997. 'The Treaty of Amsterdam'. In Eurotreaties. Dostupné na

internet: <http://www.eurotreaties.com/amsterdamtreaty.pdf>

13. GUYET, R., TARREN, D. AND TRIOMPHE, C. 2012. Social dialogue in times of global economic crisis. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

14. INFOCUS PROGRAMME ON STRENGTHENING SOCIAL DIALOGUE. 2001. Social dialogue at the local level: some European experiences. Geneva: InFocus Programme on Strengthening Social Dialogue.

15. INTELLIGENT COMMUNITY FORUM. 2011. Community: Issy-les-Moulineaux, France, 2011. In Intelligent Community Forum. Dostupné na internete:

<http://www.intelligentcommunity.org/index.php?src=news&refno=601&prid=601>

16. ISHIKAWA J. 2003. Key features of national social dialogue: a social dialogue resource book. InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration. Geneva: International Labour Office. November, 2003.
17. KEUNE, M. AND MARGINSON, P. 2012. Transnational Industrial Relations as Multi-Level Governance: Interdependencies in European Social Dialogue. In British Journal of Industrial Relations. 2012. Blackwell Publishing.
18. MINISTRY FOR SOCIAL DIALOGUE, CONSUMER AFFAIRS AND CIVIL LIBERTIES. 2015. Trio Presidency Declaration. Ministry for Social Dialogue, Kroninkrijk der Nederlanden. Dostupné na internete: <http://www.nederlandsevroutenraad.nl/docs/triodeclaration-gender-nlslovmal-signed.pdf>
19. MINISTRY FOR SOCIAL DIALOGUE, CONSUMER AFFAIRS AND CIVIL LIBERTIES. 2016. The Netherlands, Slovakia and Malta present their programme for the EU Council for the next 18 months. In Ministry for Social Dialogue, Consumer Affairs and Civil Liberties. Reference Number: PR160047. Press Release Issue Date: Jan 12, 2016. Dostupné na internete: https://socialdialoguecms.gov.mt/en/Pages/Media/Press_Releases/PR160047.aspx
20. ÖNALAN, F. A RYCHLY, L. 2007. Dialogue at the local level in Europe: Comparison of case studies. Geneva: International Labour Organisation. February 2007.
- OSTRAVA. 2013. Regionální instituce. In Magistrát města Ostravy Online. Dostupné na internete: <http://www.ostrava.cz/cs/podnikatel-investor/informace-pro-podnikatele/institute-podporujici-podnikani/regionalni-institute>
21. S-DEED. 2013. Social Dialogue to Enhance Economic Democracy in The Frame of the 2020 Strategy and New Skills for New Jobs Agenda S-Deed, EUROPEAN CONFERENCE at San Sebastian's Kurssal Congress Centre 11-12 April 2013.
22. SCHMID-DRUNER, M. 2017. Social Dialogue. In Fact Sheets on the European Union, European Parliament. Dostupné na internete: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/en/displayFtu.html?ftuid=FTU_5.10.7.html

23. SDRUŽENÍ PRO ROZVOJ MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE. 2013. O sdružení. In Sdružení pro Rozvoj Moravskoslezského Kraje Online, Dostupné na internete: <http://www.msunion.cz/o-sdruzeni>

24. SUCHÁČEK, J. 2005. Institutional Dimension of Urban Decline and Transformation in Tilburg (the Netherlands) and Ostrava (Czech Republic). In BARCZYK, S., OCHOJSKI, A. (eds.) Entrepreneurship, Governance, Local and Regional Development. Katowice: University of Economics, p. 159-179.

25. UN DOCUMENTS. 1995. Copenhagen Declaration on Social Development. In UN Documents. Dostupné na internete: <http://www.un-documents.net/cope-dec.htm>

26. ÚRAD VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2016. Bratislavské vyhlásenie. In Úrad vlády a Slovenskej republiky. 16. september 2016. Dostupné na internete: <http://www.vlada.gov.sk/bratislavske-vyhlasenie/>

27. VITA INTERNATIONAL. 2016. Social dialogue, the road ahead will be an uphill battle. In Vita International, 22. januára 2016. Dostupné na internete: <http://www.vitainternational.media/en/article/2016/01/22/social-dialogue-the-road-ahead-will-be-an-uphill-battle/171/>