



PRŮVODCE RÁMCOVÝMI DOHODAMI EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ

INFORMAČNÍ BROŽURA

srpen 2007



PROJEKT JE FINANCOVÁN MPSV ČR 2007

OBSAH

ÚVOD	3
CO JSOU DOHODY EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ	3
EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ DIALOG	4
EVROPŠTÍ SOCIÁLNÍ PARTNEŘI NA NADODVĚTVOVÉ ÚROVNI	4
VÝVOJ EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO DIALOGU	5
ZAKOTVENÍ EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO DIALOGU VE SMLouvĚ O ES	5
NÁSTROJE EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO DIALOGU	6
VÝBOR PRO SOCIÁLNÍ DIALOG	6
DALŠÍ FORMY EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO DIALOGU	7
SPOLEČNÉ VÍCELETÉ PRACOVNÍ PROGRAMY EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ	7
PROGRAM PRÁCE EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ NA LÉTA 2003-2005	7
PROGRAM PRÁCE EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ NA LÉTA 2006-2008	9
ZÁVAZNÉ DOKUMENTY EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ - SHRNU TÍ TEXTŮ	10
RÁMCOVÁ DOHODA O PRÁCI NA DÁLKU (2002)	10
RÁMCOVÁ DOHODA O STRESU SPOJENÉM S PRACÍ (2004)	10
AUTONOMNÍ RÁMCOVÁ DOHODA O OBTĚŽOVÁNÍ A NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI (2007)	11
AKČNÍ RÁMEC PRO CELOŽIVOTNÍ ROZVOJ KOMPETENCÍ A KVALIFIKACÍ (2002)	11
AKČNÍ RÁMEC V OBLASTI ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ (2005)	11
NĚKTERÉ ZPŮSOBY PROVÁDĚNÍ RÁMCOVÝCH DOHOD EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ ..	13
AKCE NÁRODNÍCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ V ČR PRO PROVÁDĚNÍ DOHOD	13
RÁMCOVÁ DOHODA O PRÁCI NA DÁLKU	14
RÁMCOVÁ DOHODA O STRESU SPOJENÉM S PRACÍ	14
AUTONOMNÍ RÁMCOVÁ DOHODA EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ O OBTĚŽOVÁNÍ A NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI	14
ČESKÉ TEXTY DOHOD A AKČNÍCH RÁMCŮ	15
DOHODY	15
RÁMCOVÁ DOHODA O PRÁCI NA DÁLKU	15
RÁMCOVÁ DOHODA O STRESU SPOJENÉM S PRACÍ	17
AUTONOMNÍ RÁMCOVÁ DOHODA EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ O OBTĚŽOVÁNÍ A NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI	18
AKČNÍ RÁMCE	20
AKČNÍ RÁMEC PRO CELOŽIVOTNÍ ROZVOJ KOMPETENCÍ A KVALIFIKACÍ	20
AKČNÍ RÁMEC V OBLASTI ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ	22
ZÁVĚR	28
GLOSÁŘ A VYSVĚTLIVKY	29
HLAVNÍ PRAMENY	30
PŘÍLOHA	31
PŘÍSLUŠNÉ ČLÁNKY ZE SMLOUVY O EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍCH TÝKAJÍCÍ SE SOCIÁLNÍHO DIALOGU	31

I. Úvod

„Historie sociálního dialogu v Evropě, to je historie tápání ve tmě a hledání světla, procesu plného námahy a krizí, ale především mimořádného úspěchu.“

(José Manuel Barroso, předseda Evropské komise, dne 29. 9. 2005 v Palais deEgmont při příležitosti oslavy dvaceti let evropského sociálního dialogu)

Rok 2007 se stal mimořádně důležitým rokem v životě evropských občanů. Členskými státy se na červnovém Summitu Rady EU podařilo překonat institucionální krizi a najít konsenzus založený na společných evropských hodnotách a cílech a stanovit jasný mandát pro budoucí reformy evropských institucí. Institucionální změny by měly v roce 2009 vyústit v novou dynamickou a moderní Smlouvu, která napomůže Evropě zvýšit její ekonomickou výkonnost a konkurenceschopnost, pevněji ukotvit evropský sociální model a posílit její místo v globalizovaném světě.

Důležitou a nezpochybnitelnou úlohu v procesu budování nové a silné Evropy hrají sociální partneři. Autonomie evropských sociálních partnerů a evropský sociální dialog jako unikátní nástroj v jejich rukou jsou jasně definovány Smlouvou o ES. Zcela konkrétními výstupy evropského sociálního dialogu jsou rámcové dohody, akční rámce, společné víceleté pracovní programy a další dokumenty.

V září 2005 oslavil evropský sociální dialog již 20 let. Sociální partnerství se zrodilo v roce 1985 na společné schůzce evropských střeškových organizací sociálních partnerů (UNICE, EOK a CEEP) iniciované a řízené Jac-

quesem Delorsem, který byl v té době předsedou Evropské komise. Historie evropského sociálního dialogu není dlouhá, v každém případě ji však můžeme označit za reálný úspěch založený na pevném závazku těch, kteří jej prosazovali jako první. Sociální dialog je součástí hodnot, které v Evropě sdílíme, je tradiční součástí evropského způsobu života a je důležitou součástí hospodářské a sociální modernizace Evropské unie.

Podle článku 139 Smlouvy o ES (sociální dialog), přijí-li si to sociální partneři, může jejich dialog na úrovni Společenství vést ke smluvním vztahům, včetně uzavření tzv. autonomních dohod. Evropští sociální partneři vykonali velký kus práce od roku 1995, kdy byla uzavřena první společná dohoda o rodičovské dovolené, až po rok 2007, kdy dospěli k dohodě o obtěžování a násilí na pracovišti. Současný víceletý program evropských sociálních partnerů na léta 2006-2008 je ještě ambicióznější ve svém úmyslu podpořit Evropskou komisi v jejích iniciativách na podporu růstu a vytváření pracovních míst. Pracovní program vychází ze Společné analýzy klíčových výzev trhů práce, která nastoluje řadu priorit a doporučení adresovaných evropským institucím.

Výsledky evropského sociálního dialogu - společné texty a zejména dohody a akční rámce - jsou pro organizace národních sociálních partnerů, kteří jsou členy organizací evropských sociálních partnerů, závazné. Pro pomoc při jejich naplňování v národních podmínkách byl zpracován tento průvodce, který přináší shrnutí a překlady všech závazných textů i některé evropské zkušenosti, které by mohly být inspirací při převádění těchto textů do české reality.

Co jsou dohody evropských sociálních partnerů

Evropští sociální partneři - Evropská odborová konfederace (EOK) na straně odborů a Konfederace evropského podnikání (BUSINESSEUROPE, dříve UNICE), Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků (UEAPME) a Evropské centrum podniků veřejného sektoru (CEEP) na straně zaměstnavatelů - mezi sebou mohou na základě Smlouvy o Evropských společenstvích uzavírat dohody a další dokumenty, které zavazují jejich členy.

Dohody stanovují minimální normy v dané oblasti. Jsou dvojího typu a liší se podle způsobu realizace: první typ dohod předkládají evropští sociální partneři prostřednictvím Evropské komise Radě EU, která je schvaluje ve formě směrnice. Je to např. dohoda o rodičovské dovolené, dohoda o práci na dobu určitou, dohoda o práci na zkrácený úvazek a některé odvětvové dohody. Povinnost převést tyto směrnice do vlastních zákonů mají

členské státy. V případě České republiky byly zahrnuty do zákoníku práce.

Druhým typem dohod jsou tzv. **autonomní rámcové dohody** sociálních partnerů, které mají za povinnost realizovat členové organizací evropských sociálních partnerů - tedy národní sociální partneři. Takové dohody byly uzavřeny dosud tři - Rámcová dohoda o práci na dálku (2002), Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací (2004) a Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti (2007). Právě tyto dohody jsou hlavním předmětem tohoto průvodce.

Než však přistoupíme k samotným dohodám, je třeba se seznámit s kontextem, v němž vznikají a jsou naplňovány. Proto věnujeme pozornost i samotnému evropskému sociálnímu dialogu, jeho účastníkům, vývoji, formám a nástrojům.

Evropský sociální dialog

Sociální dialog - jednání a konzultace sociálních partnerů (zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců) - je jedním z charakteristických rysů evropského sociálního modelu. Sociální dialog se vede na nadodvětvové i odvětvové úrovni. Je považován za součást právních acquis ES (komunitární právo), neboť požadavek konzultací sociálních partnerů je obsažen v řadě směrnic, doporučení a akčních plánů Společenství, i acquis institucionálních. Sociální partneři se stávají hlavními garanty za aplikaci principů EU týkajících se pracovníků, jako je BOZP, rovné příležitosti, právo na konzultace a právo na přístup k zaměstnání. Sociální dialog je rovněž stále více prostředkem pro provádění směrnic na národní úrovni uzákoňováním dohod mezi sociálními partnery, případně realizací jejich vzájemných dohod.

Evropští sociální partneři na nadodvětvové úrovni

Evropská odborová konfederace (EOK)

EOK sdružuje 81 národních organizací z 36 evropských zemí a 12 evropských odvětvových federací. Členy EOK jsou organizace ze zemí Evropské unie (EU), Evropského sdružení volného obchodu (ESVO), ze zemí kandidujících na vstup do EU a některých dalších zemí. EOK zastupuje zájmy kolem 60 milionů členů.

EOK byla založena v roce 1973 na ustavujícím sjezdu v Bruselu. Je sociálním partnerem na evropské úrovni; svoji hlavní činnost pro ovlivnění evropské politiky v zájmu pracujících orientuje jednak na přímé působení u orgánů a institucí Evropské unie, zejména u Evropské komise, Evropského parlamentu a Rady EU, jednak na zajišťování odborové účasti v řadě konzultativních orgánů. EOK má zastoupení v Radě Evropy a rozvíjí vztahy s ESVO.

Hlavní cíle EOK jsou vyjádřeny v preambuli jejích stanov takto: Realizovat zastoupení na ochranu sociálních, ekonomických a kulturních zájmů pracujících na evropské úrovni všeobecně, i v evropských institucích, usilovat o ochranu a prohlubování demokracie v Evropě.

Jako centrála evropských odborových ústředí je EOK autonomní odborovou organizací, která pracuje na základě vlastních stanov, usnesení svých sjezdů a rozhodnutí Výkonného výboru. Sekretariát EOK sídlí v Bruselu; tvoří ho generální tajemník, jeho dva zástupci a čtyři konfederální tajemníci. Sekretariát předkládá návrhy Řídícímu výboru a Výkonnému výboru, realizuje všechny úkoly vyplývající ze závěrů sjezdů a Výkonného výboru, udržuje kontakty mezi Výkonným výborem a evropskými odvětvovými federacemi. Sekretariát zasedá jednou týdně.

Na odvětvové úrovni působí EOK prostřednictvím evropských odvětvových federací. V rámci EOK dále působí stále rostoucí počet meziregionálních rad pro odborovou spolupráci v příhraničních oblastech. EOK má rovněž svůj institut ETUI - REHS (Evropský odborový institut pro výzkum, vzdělávání a bezpečnost a ochranu zdraví při práci).

Členem EOK z České republiky je Českomoravská konfederace odborových svazů. Řada jejích členských odborových svazů je členy evropských odvětvových federací.

BUSINESSEUROPE - Konfederace evropského podnikání (do ledna 2007 Unie zaměstnavatelských a podnikatelských svazů Evropy - UNICE)

UNICE byla založena v roce 1958. V roce 2007 se UNICE přejmenovala na BUSINESSEUROPE. Nový název lépe odráží významné postavení podnikání v Evropě jako tvůrce hodnot a pracovních příležitostí pro blaho evropských občanů. Členy BUSINESSEUROPE je 39 svazů Evropy z různých odvětví průmyslu a zaměstnavatelských organizací z 33 evropských zemí. Hlavním posláním a prioritami BUSINESSEUROPE je realizovat reformy pro růst a tvorbu pracovních míst, podporovat integraci evropského trhu, usilovat o efektivní správu EU, bojovat proti národnímu protekcionismu, využívat výhod rozšíření a reformovat evropské sociální systémy tak, aby byly udržitelné.

Nejvyšším výkonným orgánem BUSINESS-EUROPE je Rada prezidentů členských svazů, která se zabývá strategiemi a obecnými politikami. Dalšími orgány jsou Výkonný výbor přijímající politická stanoviska, Výbor stálých delegátů, 7 politických výborů, 60 pracovních skupin tvořených 1200 experty a zabývajících se konkrétními tématy a přípravou stanovisek.

BUSINESSEUROPE má sekretariát v Bruselu.

Členem BUSINESSEUROPE z České republiky je Svaz průmyslu a dopravy.

Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků (UEAPME)

Evropská střešová organizace malých a středních podniků. Má 79 členských organizací a reprezentuje více než 11 milionů malých podniků zaměstnávajících na 50 milionů lidí po celé Evropě.

Její hlavním posláním je monitorovat politiku a legislativní proces EU a informovat své členy, reprezentovat jejich zájmy, potřeby a názory, podporovat myšlenku evropské integrace a přispívat k evropské spolupráci.

UEAPME má správní radu, sekretariát a řadu výborů. Sídlí v Bruselu.

Z českých sociálních partnerů jsou členy UEAPME Asociace malých a středních podniků (AMSP - ČR) a Sdružení podnikatelů České republiky.

Evropské centrum podniků veřejného sektoru (CEEP)

CEEP bylo vytvořeno v roce 1961. Jeho hlavními úkoly jsou výzkum, zajišťování informací a praktické akce. Jeho členy je několik set asociací, veřejných podniků a dalších organizací z více než 20 evropských států.

Evropské centrum podniků veřejného sektoru má členy v mnoha klíčových hospodářských sektorech, např. v energetice, dopravě, telekomunikacích, finančnictví, obraně a elektronickém průmyslu. Kromě své práce jako partner pro instituce Společenství pomáhá CEEP podnikům kontaktovat se s úředníky Společenství a stará se o to, aby jeho členové byli neustále informováni o činnostech evropských institucí.

Každé tři roky stanoví kongres CEEP všeobecnou politiku. CEEP má generální sekretariát, sekce zajišťující účast členských podniků, a výbor delegátů složený ze zástupců sekcí a stálých výborů, které provádějí výzkum a navrhují politická stanoviska organizace. Výbor se schází čtyřikrát do roka. CEEP sídlí v Bruselu.

Z ČR je členem CEEP Unie zaměstnavatelských svazů ČR.

Vývoj evropského sociálního dialogu

Začátky nadodvětvového sociálního dialogu spadají do roku 1984, kdy se Evropská komise obrátila na Radu EU s požadavkem zlepšit dialog mezi zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců a najít vhodné cesty pro povzbuzení vztahů mezi nimi na evropské úrovni. Z iniciativy tehdejšího předsedy Komise Jacquese Delorse se ve Val Duchesse v Belgii konalo v roce 1985 první z řady jednání mezi Komisí a sociálními partnery - Evropskou odborovou konfederací (EOK) na straně zaměstnanců a Unii zaměstnavatelských a podnikatelských svazů Evropy (UNICE) a Evropským centrem podniků veřejného sektoru (CEEP) na straně zaměstnavatelů. To byla první fáze evropského sociálního dialogu.

Druhé fázi dal vzniknout Protokol o sociální politice a Dohoda o sociální politice připojené k Maastrichtské smlouvě (která vstoupila v účinnost v roce 1993) a následně vtělené do Amsterdamské smlouvy. V této fázi sociální partneři uzavírali dohody a ty pak byly implementovány prostřednictvím směrnic Rady - o rodičovské dovolené, práci na částečný úvazek a práci na dobu určitou.

Třetí fáze nezávislého dialogu na úrovni EU začala v prosinci 2001, kdy klíčovým krokem pro sociální dialog byl společný příspěvek sociálních partnerů zasedání Evropské rady v Laekenu. Rok 2002 byl prvním rokem

následných kroků k laekenskému příspěvku.¹⁾ Během tohoto roku byly provedeny základní práce pro nezávislost sociálních partnerů pokud jde o jejich sociální dialog, které kulminovaly prezentací jejich prvního víceletého plánu práce v listopadu 2002 na summitu sociálního dialogu v Genvalu v Belgii.

Zakotvení evropského sociálního dialogu ve Smlouvě o ES

Autonomie a nezávislost evropského sociálního dialogu je garantována Smlouvou o ES. Klíčovým okamžikem v tomto směru bylo zapracování Protokolu o sociální politice z prosince 1991, který byl nejprve přiložen k Maastrichtské smlouvě, do článků 138 a 139 Smlouvy o ES Amsterdamskou smlouvou z roku 1997.²⁾

Úkol usnadňovat a podporovat sociální dialog na evropské úrovni má Evropská komise. Při EK byl ustaven Výbor pro sociální dialog (nadodvětvový) a 29 výborů pro odvětvový dialog.

Pomoc rozvoji evropského sociálního dialogu ze strany Komise spočívá jak v technické, tak finanční podpoře. Účast na zasedáních výborů pro sociální dialog a na pracovních zasedáních spojených s přípravou společných dohod nebo jiných společných textů ESD je hrazena

¹⁾ Ve svém laekenském prohlášení evropští sociální partneři konstatovali mj. následující: „CEEP, UNICE/UEAPME a EOK jsou potěšeny tím, že zařazení podstaty ustanovení dohody z 31. října 1991 (dohoda evropských sociálních partnerů požadující zakotvení evropského sociálního dialogu ve Smlouvě o ES) do Smlouvy vede k rozvoji konzultování evropských sociálních partnerů evropskými institucemi a vytváří smluvní oblast, která již našla konkrétní vyjádření ve třech evropských rámcových dohodách.

UNICE/UEAPME, CEEP a EOK trvají na tom, že je důležité jasně rozlišovat mezi třemi různými typy činností zahrnujících sociální partnery:

- tripartitní jednání („sladování“) - jednání sociálních partnerů se zástupci institucí Evropské unie
- proces konzultací se sociálními partnery - činnost poradních výborů a oficiální konzultace ve smyslu článku 137 Smlouvy
- sociální dialog - bipartitní spolupráce sociálních partnerů, ať v rámci oficiálních konzultací ze strany Komise na základě článku 137 a 138 Smlouvy, nebo mimo tento rámec.“

V prohlášení rovněž oznámili, že chystají první společný program práce, který „by se měl skládat ze širokého spektra různých nástrojů (různé typy evropských rámcových dohod, stanoviska, doporučení, prohlášení, výměny zkušeností, informační kampaně, otevřené diskuse, apod.) a měl by obsahovat vyvážený soubor témat společného zájmu zaměstnavatelů a zaměstnanců. Jeho realizace by předpokládala pravidelná zasedání sociálního dialogu a/nebo jeho summitů. Pracovní program bude schválen a realizován zcela autonomně, přesto však budou sociální partneři usilovat o to, aby byl užitečným příspěvkem Evropské strategii růstu a zaměstnanosti a přípravám na rozšíření EU.“

²⁾ Plné znění těchto a dalších souvisejících článků Smlouvy o ES se nachází v příloze

z finančních prostředků Komise. Komise také finančně podporuje účast sociálních partnerů na tripartitních sociálních summitech, konferencích a dalších akcích EU, kde je účast sociálních partnerů nezbytná. Její funkce a úkoly v oblasti sociálního dialogu charakterizuje článek 138 smlouvy.

Podle tohoto článku má Evropská komise za úkol podporovat konzultace sociálních partnerů na úrovni Společenství a činit příslušná opatření k usnadnění jejich dialogu zajišťováním vyvážené podpory oběma stranám.

Za tím účelem Komise předtím, než předloží návrhy v oblasti sociální politiky, konzultuje se sociálními partnery otázkou možného zaměření činnosti Společenství.

Považuje-li Komise po této konzultaci činnost Společenství za účelnou, konzultuje se sociálními partnery obsah zamýšleného návrhu. Sociální partneři sdělí Komisi své stanovisko, popřípadě doporučení.

Při této konzultaci mohou sociální partneři informovat Komisi o svém úmyslu zahájit postup podle článku 139. Řízení může trvat nanejvýš 9 měsíců, ledaže se dotýká sociální partneři a Komise společně dohodnou její prodloužit.

Podle článku 139 Smlouvy o ES, jestliže si to sociální partneři přejí, může jejich dialog na úrovni Společenství vést ke smluvním vztahům, včetně uzavření dohod.

Dohody uzavřené na úrovni Společenství se provádějí buď podle stávajících postupů a zvyklostí sociálních partnerů a členských států, nebo v některých oblastech rozhodnutím Rady na návrh Komise na základě společné žádosti podepsaných stran.

Sociální partneři informují Komisi o společně přijatých pracovních programech a jejich naplňování. Pravidelně překládají Komisi implementační tabulky a pravidelnou zprávu o realizaci přijatých dohod a dalších společných textů v členských státech. V případě, že by sociální partneři nebyli schopni zajistit řádné a včasné provedení dohody či jiného textu, je Komise oprávněna využít své legislativní iniciativy.

V rámci naplňování společného programu evropských sociálních partnerů uzavírají sociální partneři na národní úrovni bipartitní dohody, které jim umožní konstruktivně spolupracovat, provádět autonomní dohody a realizovat aktivity spojené s naplňováním akčních rámců ve sledovaných oblastech.

Nástroje evropského sociálního dialogu

Evropští sociální partneři vyvinuli za uplynulých 20 let celou škálu rozličných nástrojů sociálního dialogu, které mají rozdílnou účinnost, závaznost a rozdílný způsob provedení.

V první etapě rozvoje evropského sociálního dialogu se jednalo o bilaterální jednání směřující k jednoduchým ad hoc zpracovávaným materiálům, jejichž úkolem bylo zdůraznit „společný hlas“ sociálních partnerů v Evropě v dané oblasti zájmu. V dalších etapách se pak škála nástrojů významně rozšířila - zejména o společné závazné dohody.

Mezi nástroje evropského sociálního dialogu patří mj.:

- **Dohody** - první společné dohody začaly vznikat po integrování Protokolu o sociální politice do Smlouvy o ES - o rodičovské dovolené (1995), o práci na částečný pracovní úvazek (1997) a o práci na dobu určitou (1999). Tyto dohody byly schváleny Radou EU a staly se směrnicemi.

Po roce 2001 pak začaly být schvalovány a projednávány tzv. autonomní rámcové dohody, které se na rozdíl od dohod předchozích nestávají směrnicemi, ale povinnost jejich provedení leží na samotných sociálních partnerech. Dosud byly přijaty tři - Rámcová dohoda o práci na dálku (2002), Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací (2004) a Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti (2007).

- **Akční rámce** obsahující určité společně dohodnuté směry budoucích politik a doporučení k nim. Jsou obecnější a méně závazné než dohody a spíše vyzývají k akcím. Zatím byly přijaty dva - Akční rámec pro celoživotní rozvoj kompetencí a kvalifikací (2002) a Akční rámec v oblasti rovnosti žen a mužů (2005).

- **Orientační rámce** - texty, které obsahují určité společně vytvořené analýzy, náměty a doporučení k danému tématu. Jako příklad může posloužit např. Referenční orientace pro zvládání změn a jejich sociálních důsledků z roku 2003, či Zkušenosti s evropskými radami zaměstnanců z roku 2005.

- **Společná stanoviska** k bílým a zeleným knihám, strategiím a sdělením Komise.

- **Deklarace (prohlášení)** směřující k samotným sociálním partnerům a jejich budoucím aktivitám.

- **Rezoluce** jako reakce na závažné společenské jevy (terorismus, rasismus, apod.).

Výbor pro sociální dialog

Hlavní platformou pro vyjednávání evropských sociálních partnerů na nadodvětovové úrovni je Výbor pro sociální dialog.

Výbor pro sociální dialog se schází na svých řádných zasedáních dvakrát až třikrát ročně a je řízen generálním ředitelem Generálního ředitelství EK pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti. V případě potřeby může být svoláno mimořádné zasedání Výboru.

Ve Výboru jsou zastoupeni jedním členem nejrepresentativnější zaměstnavatelské a odborové organizace všech 27 členských států EU a v průběhu posledního roku před vstupem do EU se jako pozorovatelé mohou zúčastnit zástupci z kandidátských zemí EU.

Výbor pro sociální dialog jedná a rozhoduje o vyjednávání různých nástrojů evropského sociálního dialogu a schvaluje všechny dokumenty. Návrhy dokumentů připravují vyjednávací týmy. V případě vyjednávání dohod a akčních rámců se skládají ze zástupců obou sociálních partnerů ze všech členských států a zástupců evropských sociálních partnerů. U ostatních dokumentů někdy vyjednávají mezi sebou pouze sekretariáty evropských sociálních partnerů. V každém případě jsou však všechny návrhy dokumentů po dokončení předkládány

Výboru pro sociální dialog, který je projedná a případně schválí.

Na programu jeho jednání jsou i nové politiky a strategie Evropské komise týkající se oblastí jeho zájmu, společné aktivity evropských sociálních partnerů, apod. Výbor připravuje a schvaluje i společné programy práce.

Výbor rovněž sleduje plnění autonomních dohod, rámců akcí a orientačních rámců. Národní sociální partneři mají povinnost každoročně vypracovávat společné zprávy o plnění existujících autonomních dohod a dalších společných textů, které jsou Výboru pro sociální dialog předkládány ve formě souhrnné zprávy za celou EU. Po projednání ve Výboru jsou předkládány Evropské komisi, Radě ministrů práce EU a jarnímu zasedání Evropské rady.

Evropský sociální dialog se vede i v celé řadě odvětví - jako je např. stavebnictví, hornictví, textilní průmysl, doprava, telekomunikace, bankovníctví, hotely a restaurace, obchod a různé služby. Celkem existuje na odvětvové úrovni 29 výborů pro sociální dialog. Jejich činnost probíhá na základě obdobné praxe, jako je tomu u nadodvětvového Výboru pro sociální dialog.

Odvětvový sociální dialog vedl k přijetí více než sta společných textů. Forma a výsledky tohoto dialogu se sektor od sektoru značně liší. Nicméně vedle stanovisek a dohod, které mohou vzniknout, umožňuje sociál-

ním partnerům lepší pochopení vývoje, výměnu názorů a informací a např. společnou účast na odborných vzdělávacích programech Společenství, budování databází a vypracovávání studií o vytváření pracovních míst apod.

Další formy evropského sociálního dialogu

Dialog mezi sociálními partnery a institucemi EU se vede i na řadě dalších platform, které nejsou přímo institucionálně zakotveny: v rámci tzv. **Tripartitních sociálních summitů**, které se od roku 2003 konají před zasedáními jarních Evropských rad. Schází se na nich zástupci evropských sociálních partnerů s představiteli tzv. Trojky (představitelé předchozího, současného a následujícího předsedajícího státu EU), se zástupci Evropského parlamentu a Komise. Na těchto jednáních obvykle evropské sociální partneři předkládají své společné texty obsahující jejich požadavky a stanoviska.

Sociální partneři jsou rovněž členy několika tripartitních poradních výborů Evropské komise, které se zabývají sociální problematikou a problematikou práce.

Již několik let se zástupci sociálních partnerů pravidelně setkávají s představiteli Evropské centrální banky v rámci tzv. „makroekonomického dialogu“.

Společné víceleté pracovní programy evropských sociálních partnerů

Společné víceleté pracovní programy evropských sociálních partnerů jsou plány společných akcí, které hodlají evropské sociální partneři uskutečnit v daném období. Přispívají k efektivnosti a zjednodušení práce a přinášejí společné výsledky. Jejich plněním a výsledky se pravidelně zabývá Výbor pro sociální dialog. Ve společných programech evropské sociální partneři stanovují i okruhy, o nichž si přejí vyjednávat - s cílem přijetí společné dohody, případně jiného dokumentu.

První společný program - na léta 2003 - 2005 - evropské sociální partneři dohodli v roce 2002. Vytýčili v něm 22 tematických okruhů, jimž se chtějí společně věnovat, jakož i nástroje, které k tomu použijí (vyjednávání, semináře, společné studie a analýzy, apod.). Hlavními tématy tohoto programu byla zaměstnanost, rozšíření a mobilita.

Tento program, jehož text je uveden níže, byl poměrně úspěšně splněn.

Program práce evropských sociálních partnerů na léta 2003-2005

Úvod

S cílem hrát svou roli plně potvrdily EOK, CEEP a UNICE/UEAPME ve společné deklaraci adresované laekenské Evropské radě v prosinci 2001 svůj záměr vypracovat program práce pro autonomnější sociální dialog.

Vědomy si, že vývoj evropského sociálního dialogu předpokládá silné zapojení národních vedoucích představitelů organizací zaměstnavatelů a odborů, CEEP, UNICE/UAEPME a EOK jsou potěšeny, že mohly představit svůj program práce při příležitosti summitu sociálního dialogu v Bruselu dne 28. listopadu 2002, jehož se zúčastnili sociální partneři ze 30 evropských zemí: z 15 členských států EU, 2 zemí, které s nimi tvoří Evropský hospodářský prostor, a 13 kandidátských zemí.

Tento program práce, který by se měl realizovat v letech 2003, 2004 a 2005, je postaven na spektru rozličných nástrojů a obsahuje řadu témat společného zájmu pro zaměstnavatele a pracovníky.

UNICE/UEAPME, CEEP a EOK si přejí, aby byl jejich program práce užitečným příspěvkem k Lisabonské evropské strategii i k přípravě rozšíření, a rozhodly se soustředit akce na tři velké priority: zaměstnanost, mobilitu a rozšíření.

Zaměstnanost		
Témata	Akce	Období
Hlavní směry zaměstnanosti	Zprávy o akcích sociálních partnerů v členských státech k implementaci hlavních směrů zaměstnanosti (3letý cyklus)	2003-2005
Celoživotní vzdělávání	Následné akce k „Akčnímu rámci“ a hodnotící zpráva	2003, 2004, 2005
Stres na pracovišti	Seminář s cílem vyjednání dobrovolné dohody (s perspektivou, že se stane směrnicí ES)	2003
Rovnost mezi muži a ženami	Seminář o rovných příležitostech a diskriminaci na základě pohlaví s cílem vypracovat rámec akcí	2003
Restrukturalizace	Zjištění orientací, které mohou sloužit jako referenční body pro pomoc v řízení změn a jejich sociálních následků na základě konkrétních případů	2003
Zdravotně postižení	Aktualizace společné deklarace z roku 1999 jako příspěvek k Evropskému roku zdravotně postižených	2003
Mladí lidé	Podpora zájmu mladých lidí o vědu a techniku – prostřednictvím společné deklarace nebo informační kampaně, s cílem napomoci řešení nedostatku v kvalifikacích	2003-2005
Rasismus	Aktualizace společné deklarace z roku 1995 (s účastí kandidátských zemí)	2004
Stárnoucí pracovní síla	Seminář k projednávání případových studií a prozkoumání možných společných akcí	2004
Sexuální obtěžování	Seminář ke zkoumání možnosti vyjednání dobrovolné dohody (s perspektivou, že se stane směrnicí ES)	2004-2005
Práce na dálku	Monitorování následných kroků k rámcové dohodě	2003-2005
Nelegální práce	Seminář s cílem zaujetí společného stanoviska	2005
Rozšíření		
Témata	Akce	Období
Zaměstnavatelsko-zaměstnanecké vztahy	Společné semináře k zaměstnavatelsko-zaměstnaneckým vztahům (případové studie o různých způsobech fungování různých úrovní vyjednávání)	2003-2005
Sociální dialog	2 zasedání rozšířeného Výboru sociálního dialogu ročně	2003-2005
Restrukturalizace	Studie o restrukturalizaci v kandidátských zemích	2003-2004
Celoživotní vzdělávání	Zapojení kandidátských zemí do následných akcí Akčního rámce	seminář v roce 2004, zapojení do podávání zpráv v roce 2005
Implementace právního acquis	Společný seminář k evropským radám zaměstnanců	2004
Sociální politika a politika zaměstnanosti EU po rozšíření	Úvahy do budoucna s cílem identifikovat otázky, které v EU vzniknou po rozšíření, jako jsou větší rozdílnosti, migrace, přeshraniční práce atd.	začátek v roce 2004
Mobilita		
Témata	Akce	Období
Akční plán ke kvalifikacím a mobilitě	Seminář ke zjištění oblastí, kde by společné akce sociálních partnerů na úrovni EU mohly pomoci řešit překážky mobility (zejména pro manažerský personál) včetně dodatkových důchodů	2003-2005

Program práce evropských sociálních partnerů na léta 2006-2008

Počátkem roku 2006 schválili sociální partneři svůj program práce na léta 2006 - 2008. Jeho hlavním záměrem je podpora Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost. V rámci tohoto programu vypracovali sociální partneři společnou analýzu evropského trhu práce, z níž vyplývají společná doporučení a náměty na akce. Jeho text je následující:

UNICE/UEAPME, CEEP, EOK (a kontaktní výbor EUROCADRES/CEC) opětovně zdůrazňují svou podporu Lisabonské strategii, jejímž cílem je přetvořit Evropu v nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa, založenou na znalostech a schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností. Aby bylo možno čelit výzvám demografických změn, globalizace a inovace technologií, je třeba řešit slabé stránky Evropy pokud jde o růst a zaměstnanost.

Program práce evropských sociálních partnerů na léta 2003-2005 úspěšně přispěl k naplnění této strategie. Byl rovněž užitečný pro lepší zaměření evropského sociálního dialogu během posledních tří let a zvýšení jeho autonomie. Evropští sociální partneři zejména dojednali dvě rámcové dohody o práci na dálku a o stresu na pracovišti a dva akční rámce v oblasti celoživotního vzdělávání a v oblasti rovnosti žen a mužů a vytvořili program pro pomoc sociálním partnerům z nových členských zemí v začleňování se do sociálního dialogu EU.

Prostřednictvím tohoto druhého Programu práce na léta 2006-2008 chtějí evropští sociální partneři přispět k hospodářskému růstu, tvorbě pracovních příležitostí a modernizaci sociálního modelu EU a podporovat je. EOK, UNICE/UEAPME a CEEP považují tento program práce za prostředek k dalšímu posilování autonomie sociálních partnerů. Jeho obsah a výstupy v podmínkách rozšířené EU budou dány jak již společně dohodnutými postupy, tak efektivním využitím a účinným zapracováním následných opatření a monitorovacích aktivit.

Evropští sociální partneři jsou přesvědčeni, že v zájmu toho, aby se sociální dialog na evropské úrovni zabýval hlavními obavami evropských pracujících a zaměstnavatelů, by se jejich program práce měl zaměřit na hlavní hospodářské a sociální výzvy Evropy. K tomu využijí řady nástrojů.

Za účelem přispět ke zvýšení růstového potenciálu a zaměstnanosti v Evropě a ke zvětšení vlivu evropského sociálního dialogu se sociální partneři zavazují, že vypracují společnou analýzu klíčových výzev, jimž pracovní trhy v Evropě čelí, se zaměřením na problémy jako je:

- makroekonomická politika a politika trhu práce,
- demografické změny, aktivní stárnutí, integrace mládeže, mobilita a migrace,
- celoživotní vzdělávání, konkurenceschopnost, inovace a integrace znevýhodněných skupin na trhu práce,
- rovnováha mezi flexibilitou a jistotou,
- nedeklarovaná práce.

Na tomto základě:

1. rozhodnou o odpovídajících společných doporučeních národním a evropským institucím a
2. nadefinují priority, které sociální partneři zahrnou do akčního rámce v oblasti zaměstnanosti, a
3. vyjednejí samostatnou rámcovou dohodu buď o integraci znevýhodněných skupin na trhu práce, nebo o celoživotním vzdělávání. K tomu, aby nadefinovali své příslušné mandáty, posoudí různé možnosti.

Evropští sociální partneři dále

4. v roce 2006 vyjednejí dobrovolnou rámcovou dohodu o obtěžování a násilí na pracovišti;
5. dokončí národní studie o hospodářských a sociálních změnách v EU 10, rozšíří je tak, aby pokryly EU 15, a v této souvislosti podpoří a vyhodnotí orientační body pro řízení změn a jejich sociálních dopadů a společné poznatky z prezentace příkladů ohledně evropských podnikových rad;
6. budou pokračovat ve vytváření kapacit pro sociální dialog v nových členských státech, rozšíří tuto činnost na kandidátské země a prozkoumají, jak by centra zdrojů technické pomoci pro zaměstnavatele a odbory z 10 nových členských zemí mohla zajistit pomoc sociálním partnerům všech zemí EU;
7. podají zprávu o implementaci dohod o práci na dálku a o stresu na pracovišti a o dalším postupu v návaznosti na akční rámec v oblasti rovnosti žen a mužů;
8. na základě provedení dohod o práci na dálku a o stresu na pracovišti a akčních rámců v oblasti celoživotního rozvoje kompetencí a kvalifikací a v oblasti rovnosti žen a mužů dále rozvinou společné chápání těchto nástrojů a jejich pozitivního vlivu a dopadu na různé úrovně sociálního dialogu.

CEEP, UNICE/UEAPME a EOK nepovažují tento program práce za vyčerpávající seznam. Sociální partneři se mohou rozhodnout, že ho zaktualizují ve světle vývoje v EU. Kromě toho budou pokračovat v monitorování provádění Evropské strategie růstu a zaměstnanosti.

Závazné dokumenty evropských sociálních partnerů - shrnutí textů

Jak je uvedeno výše, evropští sociální partneři zatím vyjednali tři autonomní dohody - Rámcovou dohodu o práci na dálku v roce 2002, Rámcovou dohodu o stresu spojeném s prací v roce 2004 a Autonomní rámcovou dohodu o obtěžování a násilí na pracovišti v roce 2007 - a dva akční rámce - Akční rámec pro celoživotní rozvoj kompetencí a kvalifikací v roce 2002 a Akční rámec v oblasti rovnosti mužů a žen v roce 2005.

Obsahem této kapitoly je shrnutí těchto textů. Jejich plné české znění, jak bylo společně vypracováno a odsouhlaseno českými sociálními partnery, naleznete dále v tomto Průvodci.

Rámcová dohoda o práci na dálku (2002)

V souvislosti s Evropskou strategií růstu a zaměstnanosti vyzvala Evropská rada v roce 2001 sociální partnery, aby vyjednali dohody, které by modernizovaly organizaci práce, včetně pružných forem práce, s cílem zvýšit produktivitu a konkurenceschopnost podniků a dosáhnout nezbytné rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou.

Sociální partneři jako téma své první autonomní dohody zvolili problematiku práce na dálku. V úvodu k dohodě konstatují, že práce na dálku zahrnuje široké a rychle se vyvíjející spektrum situací a praxe. Považují ji za cestu pro podniky a pro organizace ve veřejných službách k modernizaci organizace práce a pro pracovníky za cestu ke sladování pracovního a rodinného života, která jim dává větší autonomii při plnění jejich úkolů.

Podle dohody je práce na dálku formou organizace a/nebo výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy/poměru, kdy závislá práce, která by mohla být také vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory. Za pracovníka na dálku je považována každá osoba provádějící práci na dálku, jak je definována výše. Práce na dálku je pro pracovníka i daného zaměstnavatele dobrovolná. Může být vyžadována jako součást pracovní smlouvy pracovníka, nebo může být včleněna následně jako dobrovolná dohoda. Není-li práce na dálku součástí pracovní smlouvy a zaměstnavatel nabízí práci na dálku, může pracovník tuto nabídku přijmout nebo odmítnout. Jestliže pracovník vyjádří přání zvolit si práci na dálku, zaměstnavatel může tento požadavek akceptovat nebo odmítnout.

Ustanovení dohody se dále týkají:

- podmínek zaměstnání;
- ochrany údajů;
- zachování soukromí;
- vybavení (zařízení);
- bezpečnosti práce a ochrany zdraví;
- organizace práce;
- vzdělávání a výcviku;

- kolektivních práv;
- provádění dohody a následných kroků.

Dohoda zakotvuje základní zásadu, že pracovník na dálku požívá stejných práv garantovaných příslušnou legislativou a kolektivními smlouvami jako srovnatelný pracovník pracující v prostorách zaměstnavatele, současně však bere v úvahu zvláštnosti práce na dálku. Dohoda rovněž konstatuje, že ohledně práce na dálku mohou být nezbytné konkrétní doplňkové kolektivní, případně individuální smlouvy.

Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací (2004)

Dohodu o stresu spojeném s prací vyjednali evropští sociální partneři na základě svého společného programu práce na léta 2003 - 2005. Tam byla zařazena proto, že stres spojený s prací se na mezinárodní, evropské a národní úrovni stal předmětem společného zájmu zaměstnavatelů i pracovníků.

V dohodě se konstatuje, že stres může postihnout kdekoli pracoviště a kteréhokoli pracovníka, bez ohledu na velikost podniku, oblast činnosti, či formu pracovní smlouvy či poměru. Řešení stresu při práci může vést k větší výkonnosti a zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví, s následným ekonomickým a sociálním přínosem pro podniky, pracovníky a společnost jako celek. Při řešení problémů stresu spojeného s prací je důležité vzít v úvahu různorodost pracovní síly.

Cílem dohody je zvýšit u zaměstnavatelů, pracovníků a jejich zástupců povědomí a porozumění stresu spojenému s prací a zaměřit jejich pozornost na příznaky, které by mohly naznačovat problémy stresu spojeného s prací. Dohoda poskytuje zaměstnavatelům a pracovníkům rámec pro identifikaci, prevenci a případně zvládání problémů stresu spojeného s prací.

Dohoda rovněž obsahuje společně dohodnutou definici stresu při práci - stres je podle ní stav, který je doprovázen fyzickými, psychickými či sociálními potížemi nebo dysfunkcemi a který je výsledkem toho, že se člověk necítí schopen vyrovnat se s požadavky či očekáváními do něj vkládanými. Ke změnám chování a snížení efektivity práce však může vést i stres vznikající mimo pracovní prostředí a všechny projevy stresu v práci nelze považovat za stres s prací spojený. Stres spojený s prací může být způsoben různými faktory, jako je náplň práce, organizace práce, pracovní prostředí, špatná komunikace apod.

Dohoda o stresu obsahuje:

- cíl dohody;
- popis stresu a stresu při práci;
- identifikaci problémů stresu spojeného s prací;
- odpovědnosti zaměstnavatelů a pracovníků;

- prevenci, odstraňování či zmenšování problémů stresu při práci;
- provedení a následné kroky.

Jednotlivé kapitoly dohody obsahují doporučení i výčet opatření, která mohou pomoci problematiku stresu na pracovišti řešit.

Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti (2007)

Evropští sociální partneři soudí, že vzájemná úcta k důstojnosti druhých na všech úrovních na pracovišti je jednou z hlavních charakteristik úspěšných organizací. Obtěžování i násilí je nepřijatelné a evropští sociální partneři je odsuzují ve všech jejich formách. Společným zájmem zaměstnavatelů a zaměstnanců je vyrovnat se s tímto problémem, který může mít vážné sociální a ekonomické důsledky. Proto se rozhodli vyjednat autonomní rámcovou dohodu o obtěžování a násilí na pracovišti. I tato dohoda vychází z Programu práce evropských sociálních partnerů na léta 2003 - 2005.

Dohoda se zabývá formami obtěžování a násilí, které spadají do pravomoci sociálních partnerů, a jejím cílem je zvýšit porozumění zaměstnavatelů, zaměstnanců a jejich zástupců problematice obtěžování a násilí na pracovišti a povědomí o ní. Dohoda chce poskytnout zaměstnavatelům, zaměstnancům a jejich zástupcům na všech úrovních rámec možných akcí zaměřených na rozpoznávání, předcházení a vypořádávání se s problémy obtěžování a násilí na pracovišti.

Dohoda popisuje obtěžování a násilí na pracovišti takto: k obtěžování dochází, je-li jednoho nebo více zaměstnanců nebo vedoucích zaměstnanců opakovaně a úmyslně zneužíváno, je jim vyhrožováno a/nebo jsou ponižováni za okolností souvisejících s prací; k násilí dochází, je-li jeden nebo více zaměstnanců nebo vedoucích zaměstnanců napaden za okolností souvisejících s prací.

Dohoda obsahuje i náměty jak předcházet a řešit obtěžování a násilí.

Dohoda má následující části:

- cíl dohody;
- popis obtěžování a násilí na pracovišti;
- předcházení, odhalování a zvládnání problémů obtěžování a násilí odpovědností zaměstnavatelů a pracovníků;
- naplňování dohody a následný postup.

Akční rámec pro celoživotní rozvoj kompetencí a kvalifikací (2002)

K vyjednání akčního rámce pro celoživotní rozvoj kompetencí a kvalifikací vedly evropské sociální partnery v roce 2002 především změny, k nimž dochází ve světě následkem globalizace, a potřeba těmto změnám, jakož i světové konkurenci, čelit. V tom má stále důležitější roli celoživotní vzdělávání a růst kompetencí a kvalifikací.

Pro podniky je vysoce důležité stanovit klíčové kompetence, rychle je zmobilizovat, poznat je a povzbudit jejich rozvoj u všech zaměstnanců. To podnikům umožňuje udržet krok s očekáváním zákazníků a zaměstnancům zlepšovat svou zaměstnatelnost a profesní vyhlídky.

Celoživotní vzdělávání zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity během života. Svým akčním rámcem chtějí evropští sociální partneři účinně a konkrétně přispět k realizaci celoživotního vzdělávání v kontextu strategických cílů Lisabonské strategie v oblasti zaměstnanosti, sociální soudržnosti a konkurenceschopnosti a dát impuls rozvoji kompetencí a získávání kvalifikací.

Sociální partneři na evropské úrovni považují za hlavní výzvu celoživotního vzdělávání rozvoj kompetencí a získávání kvalifikací.

Akční rámec se skládá z pěti částí:

- výzvy popisující současnou situaci a problémy;
- přístup sociálních partnerů obsahující hlavní cíle Akčního rámce;
- definice;
- čtyři priority:
 - identifikace a předvídání toho, jakých kompetencí a kvalifikací bude třeba;
 - uznávání a ověřování platnosti kompetencí a kvalifikací;
 - informovanost, podpora a poradenství;
 - zdroje;
 - akce a následné kroky.

Akční rámec obsahuje definici kompetencí a kvalifikace: „kompetence“ jsou znalosti, dovednosti a know-how používané a zvládané v dané pracovní situaci; „kvalifikace“ jsou formálním vyjádřením povolání nebo profesních schopností zaměstnance. Jsou uznávány na národní nebo odvětvové úrovni.

Členské organizace evropských sociálních partnerů mají za povinnost prosazovat ve svých zemích tento Akční rámec na všech vhodných úrovních. Realizace probíhá prostřednictvím nejrůznějších akcí, včetně kolektivního vyjednávání.

Akční rámec v oblasti rovnosti žen a mužů (2005)

Evropští sociální partneři vyjednali tento akční rámec, protože chtějí posilovat rovnost žen a mužů na trhu práce a na pracovišti a přispět k provádění Lisabonské strategie a k uplatňování legislativního rámce EU k rovnosti žen a mužů. Jsou si vědomi toho, že zde mají klíčovou roli.

Podle akčního rámce si jsou evropští sociální partneři vědomi toho, že příčiny nerovností, které přetrvávají na trhu práce, jsou složité a propojené. Jsou přesvědčeni, že k jejich úspěšnému vyřešení jsou nezbytné ucelené strategie k prosazení rovnosti žen a mužů, které především zahrnují akce k odstranění segregace na trhu práce a přezkoumání mužských a ženských rolí ve společnosti.

Text Akčního rámce je rozdělen do tří částí:

- přístup sociálních partnerů popisující základní stanoviska k tématu;
- výzvy obsahující základní problémy, které v dané oblasti existují;
- akční priority:
 - zabývat se rolemi mužů a žen;
 - prosazovat ženy do rozhodovacího procesu;

- podporovat rovnovážné sladování profesního a rodinného života;
- řešit rozdíly v odměňování žen a mužů.

Tyto priority jsou propojeny a jsou stejně důležité. Ke každé z nich Akční rámec obsahuje řadu konkrétních námětů, jak usilovat o zlepšení v dané oblasti. Národní sociální partneři by měli během pěti let následujících po schválení tohoto rámce usilovat vlastními akcemi o jejich naplnění.

Některé způsoby provádění rámcových dohod evropských sociálních partnerů

Rámcové dohody evropských sociálních partnerů mají za povinnost naplňovat organizace národních sociálních partnerů - tedy odbory a organizace zaměstnavatelů, které jsou sdruženy v příslušných organizacích evropských sociálních partnerů, kteří dohodu uzavřeli.

Zatím jedinou dohodou, u níž již uplynula doba pro implementaci, je dohoda o práci na dálku. Výbor pro sociální dialog vypracoval v roce 2006 zprávu o tom, jak byla tato dohoda naplněna v jednotlivých zemích. Zpráva jasně ukazuje, jak různé jsou způsoby uvedení dohody do života - zejména v závislosti na systému vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v dané zemi. Dále uvádíme několik příkladů, jak byla tato dohoda v jednotlivých zemích naplněna:

- Ve Finsku uzavřeli sociální partneři dohodu obsahující pokyny pro kolektivní vyjednávače na místní úrovni. Dohoda také obsahuje doporučení, aby klíčové zásady dohody o práci na dálku byly včleněny do pracovních smluv a do kolektivního vyjednávání.
- Ve Španělsku obsahují dohoda o práci na dálku národní odvětvové či regionální dohody o kolektivním vyjednávání, které slouží jako pokyny pro kolektivní vyjednávače na nižší úrovni.
- Ve Španělsku však byly uzavřeny i odvětvové či regionální kolektivní smlouvy výhradně o práci na dálku.
- V Nizozemsku vydala tzv. „Nadace práce“ - fórum pro spolupráci národních sociálních partnerů a poradní orgán vlády v otázkách mzdového vývoje a dalších příbuzných záležitostech - doporučení adresované podnikům a odvětvovým sociálním partnerům. Doporučení této instituce slouží jako nástroj sociálních partnerů pro prosazování dialogu a dohody v otázkách týkajících se pracovních podmínek v kolektivním vyjednávání na podnikové a odvětvové úrovni.
- V Lotyšsku uzavřeli sociální partneři mezi sebou dohodu, která je zavazuje dohodu o práci na dálku realizovat. Ministerstvo práce poté vydalo z popudu sociálních partnerů vyhlášku k naplňování této dohody.
- Ve Švédsku a v Norsku národní sociální partneři uzavřeli dohodu o společných pokynech ohledně naplňování dohody. Na jejich základě byla přijata řada dodatků k různým kolektivním smlouvám.
- V Belgii, Francii, Lucembursku, Řecku, na Islandu a v dalších zemích byly uzavřeny národní či odvětvové kolektivní smlouvy, jejichž tématem je práce na dálku.
- V některých zemích byla dohoda naplněna prostřednictvím podnikových kolektivních smluv.
- Sociální partneři v některých zemích - například ve Velké Británii - společně vypracovali průvodce jak naplňovat obsah dohody o práci na dálku. Cílem

bylo poskytnout zaměstnavatelům, zaměstnancům i dalším informace, rady a poradenství v otázkách práce na dálku.

- V Irsku byla přijata společná sbírka zásad pro práci na dálku.
- V řadě zemí byla dohoda provedena prostřednictvím národní legislativy. I v některých zemích, kde byla dohoda naplněna především kolektivními smlouvami, se její části staly součástí zákona.

Na základě zkušeností se zaváděním dohody o práci na dálku lze definovat několik typů provedení dohod, které jistě budou použity i u další dohod. Jde o následující:

- Provedení **prostřednictvím národní legislativy**, často dosažené společným úsilím sociálních partnerů. Tento způsob se využívá zejména v zemích, kde má silné postavení tripartita a existuje silná tradice úpravy pracovněprávních vztahů zákonem.
- **Provedení prostřednictvím samostatných dohod na různé úrovni, které se týkají výhradně práce na dálku.**
- **Provedení prostřednictvím kolektivního vyjednávání mezi sociálními partnery na národní úrovni** - ať nadodvětvovými, či odvětvovými. Výsledkem bývají mj. i pokyny pro nižší úrovně kolektivního vyjednávání, jak s danou dohodou zacházet. Tento způsob se uplatňuje zejména v zemích se silnou tradicí bipartitních dohod na národní a odvětvové úrovni.
- **Provedení prostřednictvím kolektivního vyjednávání na nižších úrovních** - např. na úrovni pouze části odvětví, na úrovni regionální, či podnikové. Uplatňuje se zejména v zemích, kde je silná tradice bipartitních jednání, ale nikoli na celonárodní úrovni.
- **Provedení prostřednictvím méně závazných prostředků** - např. prostřednictvím kodexů chování, průvodců, pokynů, osvěty, apod. Tyto prostředky často doprovázejí i způsoby realizace dohod uvedené v bodech výše.

Akce národních sociálních partnerů v ČR pro provádění dohod

Organizace národních sociálních partnerů v ČR se při svých jednáních zabývaly prováděním rámcových dohod a učinily pro to řadu kroků:

- byly pořizeny **společné překlady** textů všech tří uvedených dohod;
- tyto **překlady byly rozeslány** členským organizacím národních sociálních partnerů a byly publikovány v jejich periodických a na jejich internetových stránkách.

Rámcová dohoda o práci na dálku

- Možnosti uvedení dohody o práci na dálku do praxe byly předmětem několika jednání organizací sociálních partnerů. Jejich výsledkem bylo rozhodnutí, aby dohoda byla implementována tehdy připravovaným novým zákoníkem práce. V tomto smyslu se sociální partneři obrátili na příslušný vládní orgán.
- Podstata dohody o práci na dálku byla implementována zákoníkem práce (zákon 262/2006 Sb.), který v paragrafu 317 konstatuje, že se zákoník práce s vyjmenovanými výjimkami týkajícími se rozvržení pracovní doby, překážek v práci, náhradního volna a práce přesčas, vztahuje i na pracovníky, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují. To znamená, že tito zaměstnanci požívají stejných práv a mají stejné povinnosti jako ostatní zaměstnanci - s výše uvedenými výjimkami. Lze však doporučit, aby zejména materiální podmínky práce, která není vykonávána na pracovištích zaměstnavatele, byly dohodnuty v pracovní nebo kolektivní smlouvě, popř. stanoveny vnitřním předpisem.
- Současně s tím se čeští sociální partneři rozhodli prosazovat podmínky práce na dálku obsažené v dohodě do bipartitního sociálního dialogu. To je zmíněno jako priorita i v bipartitní dohodě českých sociálních partnerů z listopadu 2004.

Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací

- Podstata dohody o stresu spojeném s prací byla implementována zákoníkem práce (zákon 262/2006

Sb.). Podle jeho paragrafu 102 je zaměstnavatel povinen vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům, mezi něž stres bezesporu patří.

- Sociální partneři rovněž usilují o to, aby problematice stresu spojeného s prací byla věnována pozornost i v kolektivním vyjednávání.

ČMKOS vydala v tomto smyslu doporučení pro své členské odborové svazy v roce 2006 i 2007.

- V rámci projektu v programu Leonardo da Vinci byl zpracován vzdělávací modul k problematice stresu spojeného s prací, který lze použít v rámci vzdělávání a školení.
- ČMKOS přeložila a zveřejnila pro své členy příručku Evropské odborové konfederace k této dohodě.

Autonomní rámcová dohoda evropských sociálních partnerů o obtěžování a násilí na pracovišti

- Tato dohoda byla ratifikována v dubnu 2007 a v době zpracování tohoto průvodce začínají první jednání českých sociálních partnerů o možnostech jejího provedení.
- ČMKOS přijala doporučení, aby byla dohoda reflektována jak v rámci odvětvového kolektivního vyjednávání, tak - kde je to možné - rozpracována na podmínky jednotlivých podniků a projednávána v rámci kolektivního vyjednávání.

České texty dohod a akčních rámců³⁾

Dohody

Rámcová dohoda o práci na dálku (telework)

1. Všeobecné úvahy

V kontextu Evropské strategie zaměstnanosti vyzvala Evropská rada sociální partnery, aby vyjednali dohody, které by modernizovaly organizaci práce, včetně pružných forem práce, s cílem zvýšit produktivitu a konkurenceschopnost podniků a dosáhnout nezbytné rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou.

Evropská komise, v rámci svých konzultací druhého stupně se sociálními partnery o modernizaci a zlepšení pracovních vztahů, vyzvala sociální partnery k zahájení vyjednávání o práci na dálku. Dne 20. září 2001 EOK (a kontaktní výbor Eurocadres/CEC), UNICE/UEAPME a CEEP oznámily záměr zahájit vyjednávání směřující k Dohodě, která by měla být implementována členy signatářských organizací v členských státech EU a v zemích Evropského hospodářského prostoru. Tímto by chtěly přispět k přípravě přechodu k ekonomice a společnosti založené na znalostech, jak bylo dohodnuto Evropskou radou v Lisabonu.

Práce na dálku zahrnuje široké a rychle se vyvíjející spektrum situací a praxe. Z tohoto důvodu sociální partneři zvolili definici práce na dálku, která umožňuje pokrýt různé formy pravidelné práce na dálku.

Sociální partneři považují práci na dálku za cestu pro podniky a pro organizace ve veřejných službách k modernizaci organizace práce a pro pracovníky za cestu ke sladování pracovního a rodinného života, která jim dává větší autonomii při plnění jejich úkolů. Chce-li Evropa co nejvíce získat z informační společnosti, musí podněcovat tuto novou formu organizace práce tak, aby flexibilita a ochrana šly ruku v ruce, zvyšovala se kvalita práce, a aby se zvýšila šance pro zdravotně postižené lidi na pracovním trhu.

Tato dobrovolná dohoda má za cíl vytvořit všeobecný rámec na evropské úrovni, který budou implementovat členové signatářských stran v souladu s národními mechanismy a praxí specifickou pro řízení a práci. Signatáři současně vyzývají své členské organizace v kandidátských zemích k implementaci této dohody.

Implementace této dohody nezakládá platný důvod pro snížení všeobecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblasti pokryté touto dohodou. Při implementaci této dohody se členové signatářských stran vyvarují zbytečného zatížení malých a středních podniků (MSP).

Tato dohoda není na překážku právu sociálních partnerů uzavírat na příslušné úrovni, včetně evropské úrovně, dohody upravující a/nebo doplňující tuto dohodu způsobem, který bude brát v úvahu specifické potřeby dotčených sociálních partnerů.

2. Definice a rozsah

Práce na dálku je formou organizace a/nebo výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy/poměru, kdy závislá práce, která by mohla být také vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory.

Tato dohoda se týká pracovníků na dálku. Pracovník na dálku je každá osoba provádějící práci na dálku, jak je definována výše.

3. Dobrovolný charakter

Práce na dálku je pro pracovníka a dotčeného zaměstnavatele dobrovolná. Práce na dálku může být vyžadována jako součást pracovní smlouvy pracovníka, nebo může být včleněna následně jako dobrovolná dohoda.

V obou případech poskytne zaměstnavatel pracovníkovi na dálku příslušné písemné informace v souladu se směrnicí 91/533/EHS, včetně informace o příslušných kolektivních smlouvách, popisu práce, která má být vykonávána, atd. Specifika práce na dálku běžně vyžadují dodatečné písemné informace o skutečnostech jako je například útvar podniku, do kterého je pracovník na dálku přidělen, jeho/její bezprostřední nadřízený, nebo jiné osoby, na které se může obracet s dotazy profesionálního nebo osobního charakteru, mechanismy předávání práce, apod.

Není-li práce na dálku součástí pracovní smlouvy a zaměstnavatel nabízí práci na dálku, může pracovník tuto nabídku přijmout nebo odmítnout. Jestliže pracovník vyjádří přání zvolit si práci na dálku, zaměstnavatel může tento požadavek akceptovat nebo odmítnout.

Vzhledem k tomu, že přechod k práci na dálku jako takový pouze modifikuje způsob jakým je práce prováděna, nemá vliv na postavení pracovníka na dálku jako zaměstnance. Odmítnutí pracovníka zvolit si práci na dálku jako takové není důvodem k ukončení pracovního poměru nebo ke změně okolností a podmínek zaměstnání tohoto pracovníka.

Není-li práce na dálku součástí pracovní smlouvy, lze rozhodnutí o přechodu na práci na dálku změnit individuální nebo kolektivní smlouvou. Změnitelnost by mohla implikovat návrat k práci v prostorách zaměstnavatele na žádost pracovníka nebo zaměstnavatele. Způsoby této změnitelnosti jsou založeny individuální nebo kolektivní smlouvou.

4. Podmínky zaměstnání

Pokud se týká podmínek zaměstnání, pracovník na dálku požívá stejných práv garantovaných příslušnou legislativou a kolektivními smlouvami, jako srovnatelný pracovník pracující v prostorách zaměstnavatele. Nicméně, aby byly vzaty v úvahu zvláštnosti práce na dálku,

³⁾ Texty dohod i akčních rámců byly společně přeloženy a odsouhlaseny českými sociálními partnery.

mohou být nezbytné konkrétní doplňkové kolektivní a/nebo individuální smlouvy.

5. Ochrana údajů

Zaměstnavatel je odpovědný za přijetí příslušných opatření, zejména pokud se týká softwaru, aby zajistil ochranu údajů užívaných a zpracovávaných pracovníkem na dálku pro výkon jeho práce.

Zaměstnavatel informuje pracovníka na dálku o veškeré relevantní legislativě a vnitřních předpisech vztahujících se k ochraně údajů.

Odpovědností pracovníka na dálku je řídit se těmito předpisy.

Zaměstnavatel informuje pracovníka na dálku zejména o:

- každém omezení týkajícím se využívání zařízení IT nebo prostředků jako je internet,
- sankcích v případě nedodržení stanovených pravidel.

6. Zachování soukromí

Zaměstnavatel respektuje soukromí pracovníka na dálku.

Jestliže je použit jakýkoliv druh monitorovacího systému, musí být přiměřený danému účelu a musí být použit v souladu se Směrnicí 90/270 o zobrazovacích jednotkách.

7. Vybavení (zařízení)

Všechny otázky týkající se pracovního vybavení, odpovědnosti a nákladů jsou jasně definovány před zahájením práce na dálku.

Jako všeobecné pravidlo je zaměstnavatel odpovědný za poskytnutí, instalaci a údržbu zařízení nezbytného pro pravidelnou práci na dálku, pokud pracovník na dálku nepoužívá svoje vlastní vybavení.

V případě, že je práce na dálku prováděna pravidelně, zaměstnavatel kompenzuje nebo hradí náklady přímo spojené s prací, zvláště ty vztahující se ke komunikaci.

Zaměstnavatel poskytuje pracovníkovi na dálku vhodnou technickou podporu.

Zaměstnavatel nese odpovědnost, v souladu s národní legislativou a kolektivními smlouvami, za náklady spojené se ztrátou a poškozením vybavení a dat užívaných pracovníkem na dálku.

Pracovník na dálku se o svěřené zařízení dobře stará a neshromažďuje či nerozšiřuje nezákonné materiály prostřednictvím internetu.

8. Bezpečnost práce a ochrana zdraví (BOZP)

Zaměstnavatel je odpovědný za bezpečnost práce a ochranu zdraví pracovníka na dálku v souladu se směrnicí 89/391 a příslušnými k ní následnými směrnice, národní legislativou a kolektivními smlouvami.

Zaměstnavatel informuje pracovníka na dálku o podnikové politice v oblasti BOZP, obzvláště o požadavcích na

zobrazovací jednotky. Pracovník na dálku aplikuje tyto bezpečnostní předpisy a nařízení řádně.

S cílem ověřit řádné dodržování předpisů BOZP má zaměstnavatel, zástupci pracovníků a/nebo příslušné orgány přístup na pracoviště pracovníka na dálku, v mezích národní legislativy a kolektivních smluv. V případě, že pracovník na dálku pracuje doma, podléhá tento přístup předchozímu oznámení a souhlasu pracovníka.

Pracovník na dálku je oprávněn požadovat inspekční návštěvy.

9. Organizace práce

V rámci příslušné legislativy, kolektivních smluv a vnitřních předpisů si pracovník na dálku organizuje svoji pracovní dobu.

Pracovní vytížení a výkonnostní normy pracovníka na dálku jsou stejné jako u srovnatelných pracovníků pracujících v prostorách zaměstnavatele.

Zaměstnavatel zajistí, aby byla přijata opatření zabraňující izolaci pracovníka na dálku od ostatních spolupracovníků, jako například příležitost setkávat se pravidelně s ostatními pracovníky a přístup k podnikovým informacím.

10. Vzdělávání a výcvik

Pracovníci na dálku mají stejný přístup ke vzdělávání a příležitostem rozvoje kariéry jako srovnatelní pracovníci pracující v prostorách zaměstnavatele a je vůči nim uplatňována stejná politika hodnocení jako vůči těmto ostatním pracovníkům.

Pracovníkům na dálku se dostává příslušného výcviku týkajícího technického vybavení, které mají k dispozici, a charakteristik této formy organizace práce. Nadřazený pracovník na dálku a jeho/její přímí spolupracovníci mohou také potřebovat výcvik pro tuto formu práce a její řízení.

11. Kolektivní práva

Pracovníci na dálku mají stejná kolektivní práva jako pracovníci v prostorách zaměstnavatele. Nejsou jim kladeny žádné překážky v komunikaci se zástupci pracovníků.

Platí pro ně stejné podmínky pro účast a kandidaturu ve volbách do orgánů zastupujících pracovníky nebo zajišťujících zastoupení pracovníků.

Pracovníci na dálku jsou započítáváni do celkového počtu pracovníků pro stanovení početních prahů pro orgány se zastoupením pracovníků v souladu s evropskou a národní legislativou, kolektivními smlouvami a stávající praxí. Útvar, do něhož bude pracovník přidělen pro účely výkonu svých kolektivních práv, je určen od počátku.

Zástupci pracovníků jsou informováni a konzultováni o zavádění práce na dálku v souladu s evropskou a národní legislativou, kolektivními smlouvami a stávající praxí.

12. Implementace a navazující akce

Ve smyslu článku 139 Smlouvy je tato evropská rámcová dohoda implementována členy UNICE/UEAPME, CEEP a EOK (a kontaktního výboru EUROCADRES/CEC) v souladu s mechanismy a praxí specifickými pro řízení a práci v členských státech.

Tato implementace bude realizována do tří let od podpisu této dohody.

Členské organizace podají zprávu o implementaci této dohody ad hoc skupině vytvořené signatářskými stranami pod odpovědností Výboru pro sociální dialog. Tato ad hoc skupina vypracuje společnou zprávu o uskutečněných implementačních činnostech. Tato zpráva bude připravována v průběhu čtyř let po podpisu této dohody.

V případě otázek týkajících se obsahu této dohody se dotčené členské organizace mohou jednotlivě nebo společně obracet na signatářské strany.

Signatářské strany provedou revizi dohody pět let po podpisu, jestliže o to jedna z nich požádá.

Brusel 16. července 2002

Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací

Úvod

Stres spojený s prací je na mezinárodní, evropské a národní úrovni uznán jako předmět zájmu zaměstnavatelů i pracovníků. Při vědomí potřeby konkrétní společné akce k tomuto problému a předpokladu, že je Komise bude ohledně stresu konzultovat, zařadili evropští sociální partneři tuto problematiku do pracovního programu sociálního dialogu na léta 2003 - 2005.

Stres může postihnout kterékoli pracoviště a kteréhokoliv pracovníka, bez ohledu na velikost podniku, oblast činnosti, či formu pracovní smlouvy či poměru. V praxi nejsou nezbytně postižena všechna pracoviště, ani všichni pracovníci.

Řešení stresu při práci může vést k větší výkonnosti a zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví, s následným ekonomickým a sociálním přínosem pro podniky, pracovníky a společnost jako celek. Při řešení problémů stresu spojeného s prací je důležité vzít v úvahu různorodost pracovní síly.

1. Cíl

Cílem této dohody je zvýšit u zaměstnavatelů, pracovníků a jejich zástupců povědomí a porozumění stresu spojeného s prací, zaměřit jejich pozornost na příznaky, které by mohly naznačovat problémy stresu spojeného s prací.

Cílem této dohody je poskytnout zaměstnavatelům a pracovníkům rámec pro identifikaci, prevenci a případně zvládnutí problémů stresu spojeného s prací. Cílem této dohody není přenést zodpovědnost za stres při práci na jednotlivce.

Sociální partneři EU uznávají, že obtěžování a násilí na pracovišti patří mezi potenciální stresory. Protože však v rámci pracovního programu sociálního dialogu na léta

2003 - 2005 posoudí možnost vyjednání konkrétní dohody o těchto otázkách, tato dohoda se násilím, obtěžováním a posttraumatickým stresem nezabývá.

2. Popis stresu a stresu při práci

Stres je stav, který je doprovázen fyzickými, psychickými či sociálními potížemi nebo dysfunkcemi a který je výsledkem toho, že se člověk necítí schopen vyrovnat se s požadavky či očekáváními do něj vkládanými.

Člověk je dobře přizpůsoben k tomu, aby se vyrovnal s krátkodobým vystavením se tlaku, který může být považován za pozitivní, ale má větší potíže vyrovnat se s dlouhodobým vystavením se intenzivnímu tlaku. Navíc mohou různí lidé reagovat na podobné situace rozdílně a stejný člověk může odlišně reagovat na podobné situace v různých obdobích svého života.

Stres není nemoc, ale dlouhodobé vystavení stresu může snížit efektivnost práce a může nemoc způsobit.

Stres vznikající mimo pracovní prostředí může vést ke změnám chování a snížení efektivnosti práce. Všechny projevy stresu v práci nelze považovat za stres s prací spojený. Stres spojený s prací může být způsoben různými faktory, jako je náplň práce, organizace práce, pracovní prostředí, špatná komunikace apod.

3. Identifikace problémů stresu spojeného s prací

Tato dohoda nezamýšlí, při složitosti fenoménu stresu, poskytnout vyčerpávající seznam jeho potenciálních indikátorů. Avšak vysoká míra absence či fluktuace pracovníků, časté mezilidské konflikty či stížnosti pracovníků jsou některými z ukazatelů problému stresu spojeného s prací.

Zjišťování, zda jde o problém stresu spojeného s prací, může zahrnovat analýzu faktorů jako je organizace práce a pracovní postupy (uspořádání pracovní doby, stupeň autonomie, soulad mezi kvalifikací pracovníka a požadavky pracovního místa, pracovní zatížení apod.), pracovní podmínky a prostředí (vystavení hrubému chování, hluku, horku, nebezpečným látkám apod.), komunikace (nejistota ohledně toho, co se v práci očekává, perspektivy zaměstnání či nadcházející změny apod.) a subjektivní faktory (emocionální a sociální tlaky, pocit vlastní neschopnosti, vnímaný nedostatek podpory apod.).

Je-li zjištěn problém stresu spojeného s prací, musí být podniknuty kroky k jeho prevenci, odstranění či zmenšení. Určení vhodných opatření je odpovědností zaměstnavatele. Tato opatření budou realizována s účastí a spoluprací pracovníků a/nebo jejich zástupců.

4. Odpovědnosti zaměstnavatelů a pracovníků

Podle Rámcové směrnice 89/391 mají všichni zaměstnavatelé zákonnou povinnost chránit bezpečnost a zdraví pracovníků. Tato povinnost se vztahuje rovněž na problémy stresu spojeného s prací za předpokladu, že představuje riziko pro zdraví a bezpečnost. Všichni pracovníci mají obecnou povinnost dodržovat ochranná opatření stanovená zaměstnavatelem.

Řešení problémů stresu spojeného s prací lze realizovat v rámci celkového procesu hodnocení rizika, prostřednictvím zvláštní protistresové politiky a/nebo konkrétními opatřeními zaměřenými na identifikované stresory.

5. Prevence, odstraňování či zmenšování problémů stresu při práci

Prevence, odstraňování či zmenšování problémů stresu při práci může obsahovat různá opatření. Tato opatření mohou být kolektivní, individuální, nebo obojí. Mohou být zaváděna formou konkrétních opatření zaměřených na identifikované stresory, nebo jako součást integrované protistresové politiky zahrnující jak preventivní, tak nápravná opatření.

Jsou-li požadované odborné znalosti na pracovišti nedostatečné, lze v souladu s evropskou a národní legislativou, kolektivními smlouvami a praxí povolovat kompetentní externí odborníky.

Zavedená protistresová opatření by měla být pravidelně přezkoumávána s cílem hodnocení efektivity, toho, zda optimálně využívají zdroje a jsou stále vhodná či nezbytná.

Mezi taková opatření může například patřit:

- manažerská a komunikační opatření jako je vyjasnění cílů podniku a role jednotlivých pracovníků, zajištění dostatečné manažerské podpory jednotlivcům a týmům, zajištění souladu odpovědnosti a kontroly práce, zlepšení organizace práce a pracovních postupů, pracovních podmínek a prostředí,
- školení manažerů a pracovníků s cílem zvýšit znalosti a chápání stresu, jeho možných příčin, toho, jak s ním zacházet a/nebo se přizpůsobit změnám,
- poskytování informací pracovníkům a konzultace s nimi a/nebo s jejich zástupci v souladu s legislativou EU a národní legislativou, kolektivními smlouvami a praxí.

6. Implementace a následné kroky

Tato dobrovolná evropská rámcová dohoda zavazuje, v kontextu článku 139 Smlouvy, členy UNICE/UEAPME, CEEP a EOK (a kontaktní výbor EUROCADRES/CEC), aby ji zaváděli v souladu s postupy a praxí specifickou pro management a pracovníky v členských státech a zemích Evropského hospodářského prostoru.

Signatářské strany rovněž vyzývají své členské organizace v kandidátských zemích, aby zaváděly tuto dohodu.

Implementace této dohody bude provedena během tří let od data jejího podpisu.

Členské organizace podají zprávu o implementaci této dohody Výboru pro sociální dialog. Následující tři roky od podpisu této dohody bude Výbor pro sociální dialog každoročně připravovat tabulky shrnující probíhající implementaci dohody. Čtvrtý rok Výbor pro sociální dialog vypracuje celkovou zprávu o implementačních akcích.

Signatářské strany zhodnotí a přezkoumají dohodu

kdykoli po pěti letech od podpisu, pokud o to jedna z nich požádá.

V případě otázek ohledně obsahu této dohody se mohou zúčastněné členské organizace společně nebo jednotlivě obracet na signatářské strany, které společně nebo jednotlivě odpoví.

Při implementaci této dohody se členové signatářských stran vyvarují zbytečného zatížení malých a středních podniků.

Implementace této dohody není opodstatněným snižováním obecné úrovně ochrany pracovníkům již poskytované v oblasti této dohody.

Tato dohoda nebrání právu sociálních partnerů uzavírat, na příslušné úrovni, včetně úrovně evropské, dohody upravující a /nebo doplňující tuto dohodu způsobem, který vezme v úvahu jejich konkrétní potřeby.

Podepsáno v Bruselu, 8. října 2004

Autonomní rámcová dohoda evropských sociálních partnerů o obtěžování a násilí na pracovišti

1. Úvod

Vzájemná úcta k důstojnosti druhých na všech úrovních na pracovišti je jednou z hlavních charakteristik úspěšných organizací. Proto je obtěžování a násilí nepřijatelné. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EOK (a kontaktní výbor EUROCADRES/CEC) je odsuzují ve všech jejich formách. Soudí, že společným zájmem zaměstnavatelů a zaměstnanců je vyrovnat se s tímto problémem, který může mít vážné sociální a ekonomické důsledky.

Právní předpisy EU⁴⁾ i národní předpisy definují povinnost zaměstnavatelů chránit zaměstnance před obtěžováním a násilím na pracovišti.

Pracoviště mohou nepříznivě ovlivňovat různé formy obtěžování a násilí. Mohou:

- být tělesné, duševní a/nebo sexuální povahy,
- být jednorázového charakteru nebo může jít o soustavnější vzory chování,
- být mezi kolegy, mezi nadřízenými a podřízenými nebo ze třetí strany, například ze strany klientů, zákazníků, pacientů, žáků atd.,

⁴⁾ Patří k nim mj. následující směrnice: • Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, • Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a • Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/2007/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postup v zaměstnání a pracovní podmínky, • Směrnice 89/391/EHS o zavádění opatření k zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

- sahat od drobných případů hrubosti až po závažnější činy včetně trestných činů, které vyžadují zásah veřejného orgánu.

Evropští sociální partneři jsou si vědomi toho, že obtěžování a násilí může negativně ovlivnit kterékoli pracoviště a kteréhokoli zaměstnance, bez ohledu na velikost firmy, obor činnosti nebo formu pracovní smlouvy či pracovního poměru. Některé skupiny a sektory však mohou být vystaveny většímu riziku. V praxi nejsou postihována všechna pracoviště a všichni zaměstnanci. Tato dohoda se zabývá formami obtěžování a násilí, které spadají do pravomoci sociálních partnerů a odpovídají popisu uvedenému níže v části 3.

2. Cíl

Cílem této dohody je:

- zvýšit porozumění zaměstnavatelů, zaměstnanců a jejich zástupců problematice obtěžování a násilí na pracovišti a povědomí o ní,
- poskytnout zaměstnavatelům, zaměstnancům a jejich zástupcům na všech úrovních rámec činností zaměřených na rozpoznávání, předcházení a vypořádávání se s problémy obtěžování a násilí na pracovišti.

3. Popis

Obtěžování a násilí je způsobeno nepřijatelným chováním jedné nebo více osob a může nabývat různých forem, z nichž některé lze rozpoznat snáze než jiné. Pracovní prostředí může ovlivňovat vystavení lidí obtěžování a násilí.

- K obtěžování dochází, je-li jednoho nebo více zaměstnanců nebo vedoucích zaměstnanců opakovaně a úmyslně zneužíváno, je jim vyhrožováno a/nebo jsou ponižováni za okolností souvisejících s prací.
- K násilí dochází, je-li jeden nebo více zaměstnanců nebo vedoucích zaměstnanců napaden za okolností souvisejících s prací.

Obtěžování a násilí se může dopustit jeden nebo více vedoucích zaměstnanců nebo zaměstnanců za účelem nebo s účinkem narušení důstojnosti vedoucího zaměstnance nebo zaměstnance, negativního ovlivnění jeho/jejího zdraví a/nebo vytvoření nepřátelského pracovního prostředí.

4. Předcházení, odhalování a zvládání problémů obtěžování a násilí

Zvyšování povědomí a náležité proškolení vedoucích zaměstnanců a zaměstnanců může snížit pravděpodobnost obtěžování a násilí na pracovišti

Podniky musí jasně prohlásit, že obtěžování a násilí nebude tolerováno. Toto prohlášení přesně stanoví postupy pro řešení případů, k nimž dojde. Mezi postupy může patřit neformální fáze, kdy osoba s důvěrou vedení i zaměstnanců bude k dispozici pro poskytování rad a pomoci. Pro vypořádání se s případy obtěžování a násilí mohou být vhodné i již dříve existující postupy.

Vhodný postup bude založen na následujících bodech, aniž by se musel omezit jenom na ně:

- V zájmu všech stran je, aby postupovaly s nezbytnou diskrétností s cílem chránit důstojnost a soukromí všech zúčastněných.
- Stranám, které nejsou účastníky v daném případě, by neměly být poskytovány žádné informace.
- Stížnosti by měly být prošetřeny a řešeny bez zbytečného odkladu.
- Všechny zúčastněné strany by měly být nestranně vyslechnuty a mělo by s nimi být spravedlivě zacházeno.
- Stížnosti by měly být doloženy podrobnými informacemi.
- Nepravdivá obvinění by se neměla tolerovat a mohla by být disciplinárně potrestána.
- Pomoc z vnějšku může prospět.

Zjistí-li se, že došlo k obtěžování a násilí, budou přijata náležitá opatření ohledně pachatele nebo pachatelů. Mezi ně mohou patřit opatření od disciplinárního řízení až po propuštění a včetně něj.

Obětem se dostane podpory a, pokud to bude nutné, i pomoci s reintegrací.

Zaměstnavatelé v konzultacích se zaměstnanci a/nebo jejich zástupci vytvoří, budou přezkoumávat a sledovat tyto postupy s cílem zajistit jejich účinnost při předcházení problémům i jejich zvládání.

Tam, kde to bude vhodné, mohou být ustanovení této kapitoly použita k řešení případů externího násilí.

5. Naplňování dohody a následný postup

V souvislosti s článkem 139 Smlouvy zavazuje tato autonomní evropská rámcová dohoda členy BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EOK (a kontaktní výbor EUROCADRES/CEC) k jejímu naplnění v souladu s postupy a praxí, které jsou charakteristické pro sociální partnery v členských státech a v zemích Evropského hospodářského prostoru.

Signatářské strany rovněž vyzývají k naplnění této dohody své členské organizace v kandidátských zemích.

Naplnění této dohody se uskuteční do tří let po datu podpisu této dohody.

Členské organizace podají zprávu o naplnění této dohody Výboru pro sociální dialog. Během prvních tří let po datu podpisu této dohody Výbor pro sociální dialog každoročně vypracuje a schválí tabulku shrnující průběžné naplňování dohody. V průběhu čtvrtého roku Výbor pro sociální dialog vypracuje a evropští sociální partneři schválí úplnou zprávu o krocích k naplnění dohody.

Signatářské strany zhodnotí a přezkoumají dohodu kdykoli po pěti letech od podpisu, pokud o to jedna z nich požádá.

Vzniknou-li otázky týkající se obsahu této dohody, zúčastněné členské organizace se mohou společně nebo jednotlivě obrátit na signatářské strany, které společně nebo jednotlivě odpoví.

Při naplňování této dohody se členové signatářských stran vyhnou zbytečnému zatížení malých a středních podniků.

Naplňování této dohody nezakládá platné důvody ke snížení všeobecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti této dohody.

Tato dohoda nebrání právu sociálních partnerů uzavírat, na příslušné úrovni, včetně úrovně evropské, dohody upravující a /nebo doplňující tuto dohodu způsobem, který vezme v úvahu jejich konkrétní potřeby.

V Bruselu dne 26. dubna 2007

Akční rámce

Akční rámec pro celoživotní rozvoj kompetencí a kvalifikací

I. VÝZVY

21. století začíná změnami. V současné době je pro podniky, zaměstnance i celou společnost těžké určit jejich rozsah.
- Nové informační a komunikační technologie představují jeden faktor v urychlování obchodních toků. Trh se globalizuje a současně rozčleňuje za účelem udržení stále mobilnějších zákazníků. Chtějí-li podniky být i nadále konkurenceschopné, budou muset stále rychleji přizpůsobovat svou strukturu. Intenzivní využití týmové práce, zplošťování hierarchií, rozdělení odpovědností i požadavky na větší mnohostrannost vedou k růstu „učících se“ organizací. To kontrastuje s tayloristickou organizací práce, která stále funguje v řadě evropských podniků. Podniky veřejných služeb se setkávají se stejnými výzvami.
- Schopnost organizací stanovit klíčové kompetence, rychle je zmobilizovat, poznat je a povzbudit jejich rozvoj u všech zaměstnanců představuje základ pro nové strategie konkurenceschopnosti. To umožňuje podnikům udržet krok s očekáváním zákazníků a zaměstnancům zlepšovat svou zaměstnatelnost a profesní vyhlídky.
- V kontextu technologického rozvoje a rozrůznění pracovních vztahů a organizace práce čelí zaměstnanci větší mobilitě uvnitř i vně podniku, geografické i profesní, a potřebě udržet a zlepšit úroveň kompetencí a kvalifikací.
- Na pozadí rychlého průběhu změn potvrzují sociální partneři na evropské úrovni jako hlavní výzvu celoživotního vzdělávání rozvoj kompetencí a získávání kvalifikací.
- Stárnoucí populace a sociální očekávání vyplývající z vyššího stupně vzdělání mladší generace vyžadují nový způsob přístupu ke vzdělávacím systémům, které - má-li být dosaženo významných zvýšení úrovně kompetencí a kvalifikací - by zajistily příležitosti pro všechny věkové skupiny - muže i ženy, kvalifikované i nekvalifikované. Celoživotní učení přispívá rozvoji inkluzivní společnosti a prosazování rovných příležitostí.

II. PŘÍSTUP SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ

7. Celoživotní vzdělávání zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity během života. Ohniskem této iniciativy evropských sociálních partnerů je:

- účinně a konkrétně přispět k realizaci celoživotního vzdělávání v kontextu strategických cílů stanovených na Evropské radě v Lisabonu a Feiře v oblasti zaměstnanosti, sociální soudržnosti a konkurenceschopnosti;
 - dát impuls k tomu, aby rozvoj kompetencí a získávání kvalifikací byl vnímán jako společný zájem podniků i zaměstnanců ve všech členských státech;
 - potvrdit společnou odpovědnost sociálních partnerů na všech úrovních pokud jde o rozvoj kompetencí a podpořit jejich spolupráci;
 - uznat širší rozměr výzvy, která volá po užší spolupráci s veřejnými úřady a vzdělávacími a výchovnými institucemi na všech úrovních.
8. Úspěch této iniciativy závisí - vedle sociálního dialogu - na tom aby:
- každý podnik považoval rozvoj kompetencí svých zaměstnanců za klíčový pro svůj úspěch;
 - každý zaměstnanec považoval rozvoj svých vlastních kompetencí za klíčový pro řízení vlastního pracovního života;
 - stát a místní komunity podporovaly vzdělávací možnosti v zájmu konkurenceschopnosti a sociální soudržnosti.
9. Sociální partneři vyzývají k vytváření - v rámci institucionální soustavy každého členského státu - podmínek, které budou dále podporovat dohodnutý rozvoj kompetencí a kvalifikací, vedle již existujících jednostranných přístupů ke vzdělávání.
10. Celoživotní rozvoj kompetencí závisí na existenci pevného základu,⁵⁾ který jedinci získávají během svého základního vzdělávání.
11. Tento pevný základ by měl být společně vymezen a stále doplňován národním vzdělávacím systémem a sociálními partnery. Je nezbytné o této věci dále přemýšlet, aby bylo možno specifikovat obsah a podmínky, které potřebuje každý mladý člověk k získání tohoto pevného základu. Sociální partneři se musí účastnit těchto úvah.

III. DEFINICE

12. Pro účely této iniciativy:

- „Kompetence“ jsou znalosti, dovednosti a know-how používané a zvládané v dané pracovní situaci.
- „Kvalifikace“ jsou formálním vyjádřením povolání nebo profesních schopností zaměstnance. Jsou uznávány na národní nebo odvětvové úrovni.

⁵⁾ Následující prvky jsou považovány za formující část pevného základu: čtení, psaní, počítání a přinejmenším jeden cizí jazyk, schopnost řešit problémy, kreativita a týmová práce, schopnosti ovládat PC, schopnost komunikace, i v multikulturním kontextu, schopnost naučit se jak se učit, atd.

IV. ČTYŘI PRIORITY

13. Sociální partneři prosazují princip společné odpovědnosti aktérů ohledně čtyř priorit a vyzývají k zesílení dialogu a spolupráce na příslušných úrovních. Sociální partneři věří, že celoživotní rozvoj kompetencí závisí na realizaci následujících čtyř priorit:

- identifikace a předvídání toho, jakých kompetencí a kvalifikací bude třeba;
- uznávání a ověřování platnosti kompetencí a kvalifikací;
- informovanost, podpora a poradenství;
- zdroje.

1. Identifikovat a předvídat jakých kompetencí a kvalifikací bude třeba

14. Identifikace toho, jakých kompetencí a kvalifikací bude třeba, a předvídání jejich vývoje představuje komplexní úkol - při mnoha sociálně-ekonomických faktorech, které je třeba brát v úvahu. Sociální partneři soudí, že tato identifikace a předvídání probíhá na dvou úrovních:

Úroveň podniku

15. Identifikace kompetencí na úrovni podniku se musí stát hlavní osou politiky lidských zdrojů zahrnující všechny zaměstnance v podnicích a tématem pro hluboký sociální dialog:

- odpovědnost za rozhodnutí o plánu rozvoje všech kompetencí potřebných pro úspěch podnikatelské strategie podniku leží na nejvyšším manažerském stupni;
- definování a reakce na potřeby kompetencí vyžaduje společné zapojení zaměstnavatelů a zaměstnanců;
- plány rozvoje individuálních kompetencí společně vypracované zaměstnavatelem a zaměstnancem jsou důležité pro podporu společného úsilí o rozvoj kompetencí zaměstnance;
- pro úspěch je také důležitý rozvoj vzdělávacího prostředí; v tomto ohledu hrají důležitou roli odborníci a manažeři.

Národní a/nebo odvětvová úroveň:

16. Kolektivní analýza potřeby kompetencí a rozvoje odborné nebo profesní kvalifikace je prioritou ve vztahu k tomu, co je v sázce pro:

- mladé lidi v souvislosti s poradenstvím ohledně jejich kariéry a integrací do pracovního života;
- zaměstnance při řízení jejich kariéry a jejich schopnosti zachovat si zaměstnání;
- uchazeče o zaměstnání ve světle vývoje pracovního trhu;
- podniky, pokud jde o jejich konkurenceschopnost.

17. Aby mohla být tato identifikace a předvídání uvedena do praxe, pokládají evropští sociální partneři za nezbytné:

- pracovat v partnerství s poskytovateli vzdělávání na všech úrovních;
- vytvořit sítě pro sběr informací a výměnu zkušeností, včetně účinného využití stávajících evropských nástrojů, jako je Evropské monitorovací středisko změn nebo Cedefop.

2. Uznat a ověřovat platnost kompetence a kvalifikace

18. Evropští sociální partneři považují uznání a ověřování platnosti kompetencí za zásadní pro to, aby:

- si byl každý zaměstnanec vědom a byl povzbuzován k rozvoji svých kompetencí během svého profesního života;
- každý podnik měl nástroje k lepší identifikaci a řízení kompetencí v podniku.

19. Sociální partneři soudí, že je nezbytné prohloubit dialog - s cílem zvýšení transparentnosti a přenosnosti pro zaměstnance i podniky - pro usnadnění geografické i profesní mobility a zvýšení efektivity pracovního trhu:

- podporou vytváření prostředků pro uznávání a ověřování platnosti kompetencí;
- zajištěním systému přenositelných kompetencí;
- zajištěním možných propojení a doplňků k uznávaným diplomům.

20. Na evropské úrovni budou sociální partneři přispívat k probíhající diskusi o transparentnosti a uznávání kompetencí a kvalifikací.

3. Informace, podpora a poradenství

21. Aby zaměstnanci a podniky mohli sledovat strategii rozvoje kompetencí je potřeba:

- umožnit každému zaměstnanci a podniku přístup ke všem nezbytným informacím a radám;
- poskytnout malým a středním podnikům příslušné informace a pomáhat jejich manažerům podporou vytvořenou přímo pro tyto podniky.

Majíce tento cíl na mysli, sociální partneři vyzývají k:

- rozvoji zařízení poskytujících zaměstnancům a podnikům podporu v jejich vybraném vzdělávání a přízpůsobujících obsah vzdělávání kompetencím, kterých již dosáhli - například pomocí zřízení informačních center v každém členském státě s databází možností celoživotního vzdělávání a příležitostí pro hodnocení kariéry;
- tato zařízení by měla být snadno přístupná a odpovídat vývoji na pracovním trhu.

22. Při podpoře kultury celoživotního vzdělávání mají odbory i organizace zaměstnavatelů klíčovou roli při informování, podpoře a poskytování porad svým členům; k tomu, aby mohly tuto roli hrát, si musí vytvořit dostatečnou vlastní expertizu.

4. Mobilizace zdrojů

23. Mobilizace zdrojů pro celoživotní rozvoj kompetencí je klíčovou otázkou, na kterou se nemůže pohlížet, jakoby výlučně záležela na sociálních partnerech. Ostatní aktéři mají také důležitou úlohu, zvláště:

- veřejné úřady v podpoře integrace pracovního trhu;
- podniky v rozvoji klíčových kompetencí v podniku;
- zaměstnanci v tom, aby se sami podíleli na svém vlastním vývoji.

Všichni aktéři (podniky, zaměstnanci, veřejné úřady, sociální partneři) musí hledat nové a diverzifikované zdroje financování.

24. Pokud jde o sociální partnery, ti považují celoživotní rozvoj kompetencí za prioritu a prosazují princip sdílení odpovědností za mobilizování a optimalizaci zdrojů. Sociální partneři chtějí podporovat spoluvestování a povzbudit nové cesty zajišťování zdrojů pro celoživotní vzdělávání pomocí efektivního a kreativního řízení finančních zdrojů, času a lidských zdrojů.

25. Vyzývají k tomu, aby se do tohoto úsilí zapojila celá řada aktérů a jsou pro to, aby tyto snahy působily následujícími směry:

- k podpoře výměn mezi národními sociálními partnery a veřejnými úřady v členských státech s cílem zajistit, aby zdanění podniků a jednotlivců povzbuzovalo investice do činností pro rozvoj kompetencí;
- k zaměření využívání strukturálních fondů, zvláště Evropského sociálního fondu, k silnějšímu popudu sociálním partnerům, aby vyvíjeli iniciativy a inovace.

V. AKCE A NÁSLEDNÉ KROKY

26. Členské organizace UNICE/UEAPME, CEEP a EOK budou prosazovat tento rámec v členských zemích na všech vhodných úrovních a budou přitom brát v úvahu národní praxi. Pro prezentaci tohoto dokumentu mohou být organizována setkání na národní úrovni. Při zájmu o tuto problematiku sociální partneři rovněž rozhodnou o předání tohoto dokumentu všem zainteresovaným aktérům na evropské a národní úrovni.

27. Sociální partneři budou vypracovávat výroční zprávy o národních akcích realizovaných ke čtyřem prioritám obsaženým v dokumentu.

28. Po třech výročních zprávách sociální partneři hodnotí dopad na podniky a zaměstnance. Toto hodnocení může vést k aktualizaci priorit. Zpracováním tohoto hodnocení, které bude předloženo v březnu 2006, bude pověřena ad hoc skupina pro vzdělání a výchovu.

29. Sociální partneři vezmou tento rámec činností v úvahu při přípravě strukturovaného pracovního programu sociálního dialogu.

Brusel, 28. února 2002

Akční rámec v oblasti rovnosti žen a mužů

I. PŘÍSTUP SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ

1. Evropské sociální partneři, UNICE/UEAPME, CEEP a EOK⁶⁾ jsou odhodláni posilovat rovnost žen a mužů na trhu práce a na pracovišti. V tomto kontextu mají klíčovou roli. Přijali tento akční rámec, aby přispěli k provádění Lisabonské strategie pro ekonomický růst, více a lepších pracovních míst a sociální soudržnost, jakož i k uplatňování legislativního rámce EU k rovnosti žen a mužů.

2. Evropské sociální partneři jsou si vědomi toho, že příčiny nerovností, které přetrvávají na trhu práce, jsou složité a propojené. Jsou přesvědčeni, že k jejich úspěšnému vyřešení jsou nezbytné ucelené strategie k prosazení rovnosti žen a mužů, které především zahrnují akce k odstranění segregace na trhu práce a přezkoumání mužských a ženských rolí ve společnosti. Pro své společné akce vycházejí sociální partneři ze základní analýzy, že mužské a ženské role a stereotypy mají silný vliv na současnou dělbu práce mezi muži a ženami jak v rodině, tak na pracovišti i celkově ve společnosti a zároveň produkují a reprodukují rozdíly v příležitostech mužů a žen. Je proto zásadní vypořádat se v rámci integrovaného přístupu jednak s profesní segregací a se segregací na trhu práce, jak vertikální, tak horizontální, jednak s překážkami, které brání lepšímu sladování pracovního a soukromého života jak mužů, tak žen.

3. Budou-li se akce sociálních partnerů jako je sociální dialog, kolektivní vyjednávání, společná prohlášení, doporučení apod. - na příslušných úrovních a v souladu s národní praxí vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci - výslovně zabývat otázkami rovnosti mužů a žen, pomůže to vytvářet podpůrné klima.

4. Zakotvení iniciativ týkajících se rovnosti žen a mužů do širší politiky řízení různorodého kolektivu představuje výhodu možnosti reagovat na stále rozmanitější potřeby jednotlivých žen a mužů způsobem, který zároveň vyhovuje požadavkům výroby u zaměstnavatele. Takový přístup rovněž přispívá ke zlepšení podpory nebo spoluúčasti zaměstnanců, žen i mužů.

5. EOK, CEEP a UNICE/UEAPME prostudovaly celou řadu příkladů dobré praxe, které ukazují, že sociální partneři přispívají k rovnosti žen a mužů na trhu práce na všech příslušných úrovních a mnoha rozličnými způsoby. Vybraly čtyři priority a žádají národní sociální partneři, aby v jejich rámci podnikali akce v průběhu příštích 5 let. Pro každou z těchto priorit stanovují prvky, jimž mohou sociální partneři přidat další hodnotu při vedení a zintenzivnění svého dialogu na různých úrovních. Inspirovaly se současnou praxí v různých členských státech a v podnicích různých oborů a velikostí a vytypovaly příklady nástrojů, které mohou inspirovat akce sociálních partnerů po celé Evropě.

⁶⁾ Delegace EOK zahrnuje zástupce kontaktního výboru EUROCADRES/CEC

II. VÝZVY

6. Chceme-li reagovat na ekonomické, demografické a sociální výzvy, které stojí před Evropou, vyžaduje to nový pohled na roli žen a mužů jakožto ekonomických aktérů ve vztahu k jejich rolím ve společnosti. Demografické změny vytvářejí všeobecně rostoucí tlak na ekonomiky a společnosti. Mohou vyvolávat i další tlaky, často si vzájemně odporující, zejména na ženy. Výzvou je podpořit ženy, aby se staly nebo zůstaly aktivní na trhu práce. Toho lze dosáhnout jen integrovaným přístupem kombinujícím opatření vedoucí ke zlepšení účasti na trhu práce s opatřeními zaměřenými na zajištění rovnosti zacházení v otázkách zaměstnanosti a s akcemi, jejichž cílem je umožnit mužům a ženám spojovat profesní a rodinné odpovědnosti.

7. Potřeba přijmout opatření pro zlepšení účasti žen na trhu práce je neoddelitelnou součástí Lisabonské strategie, která má z Evropy vytvořit nejkonkurenceschopnější ekonomiku založenou na znalostech, schopnou zajišťovat trvale udržitelný ekonomický růst, s více a lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností, jak je to popsáno v následujících cílech, kterých by mělo být dosaženo do roku 2010:

- cíl přiblížit míru zaměstnanosti co nejvíce 70 % a zvýšit počet zaměstnaných žen ze současných 51 % na více než 60 % do roku 2010 (Lisabonské závěry, 2000);
- cíl odstranit překážky, které brání účasti žen na trhu práce, a s ohledem na poptávku a v souladu s národními systémy usilovat, aby do r. 2010 byla vybudována zařízení pro děti pro nejméně 90 % dětí od 3 let do věku povinné školní docházky a alespoň pro 33 % dětí mladších 3 let (závěry Rady, Barcelona, 2002);
- cíl významně snížit do r. 2010 rozdíly v odměňování mužů a žen v každém členském státě pomocí mnohostranného přístupu zabývajících se zásadními faktory, které jsou v pozadí rozdílného odměňování, včetně odvětvové a profesní segregace, výchovy a vzdělávání, klasifikace pracovních míst a systémů odměňování, vnímání problému a transparentnosti (rozhodnutí Rady z 22. 7. 2003 o hlavních směrech zaměstnanosti členských států).

8. Rovnost žen a mužů je od samého počátku jedním ze základních principů Evropské unie. Legislativa týkající se rovnosti zacházení se rozvíjela od 70. let a vytvořila souvislý právní rámec, který hrál a bude dále hrát rozhodující roli v prosazování rovnější účasti žen a mužů v evropských ekonomikách a společnostech. To vše přineslo významný pokrok k rovnosti žen a mužů v ekonomikách a společnostech Evropy. Zpráva Komise z r. 2004 o rovnosti žen a mužů jasně ukazuje pozitivní důkazy toho, že:

- v posledních dvaceti letech přešlo společenské schéma od modelu, kde muž byl živitelem rodiny, k modelu rodiny, v níž vydělávají oba partneři;
- délka vzdělání mladých žen - ať všeobecného, či odborného - je nyní delší, stejně jako tomu je u mladých mužů; ve většině členských států je více dívek

než chlapců na středních nebo vysokých školách a ženy tvoří v EU většinu absolventů vysokých škol;

- míra zaměstnanosti se zvýšila více u žen než u mužů, dnes činí 55,6 % oproti 50 % v první polovině 90. let;
- lze konstatovat celkovou tendenci ke zmenšování rozdílů mezi ženami a muži v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a výzkumu;
- zastoupení žen v řídicích funkcích vzrostlo, jelikož v 90. letech se ženy častěji dostaly do profesních a řídicích funkcí vysoké úrovně.

9. Takovýto vývoj byl umožněn ekonomickým růstem a celkovým rozvojem společnosti. Přesto přetrvávají významné rozdíly v postavení a situaci mužů a žen a ekonomické zpomalení trvající od r. 2001 odhalilo, že ženy jsou i nadále zranitelnější než muži pokud jde o nezaměstnanost a o zapojení se do ekonomiky, především mají-li pouze základní vzdělání. Za hlavní přetrvávající překážky, které brání dosažení rovnosti mužů a žen, považuje zpráva Evropské komise o rovnosti žen a mužů z r. 2004 následující skutečnosti⁷⁾:

- přetrvávající problémy při sladování rodinných povinností se zaměstnáním na plný úvazek, což je doloženo:
 - skutečností, že ženy s malými dětmi vykazují v průměru o 12,7 % nižší míru zaměstnanosti než ženy bez dětí, zatímco míra zaměstnanosti mužů s dětmi je o 9,5 % vyšší než mužů bez dětí;
 - skutečností, že ženy nadále vykonávají většinu domácích prací a pečují o rodinu, mají tendenci přerušovat zaměstnání - se všemi možnými negativními dopady na jejich kariéru, plat a důchod - a převažují mezi zaměstnanci na částečný úvazek;
- statistiky o vzdělávání, které ukazují, že i když už ženy nezaostávají v úrovni vzdělání:
 - přetrvává tradiční schéma ve vysokoškolském vzdělávání, kdy pouze 39 % ze všech doktorátů je uděleno ženám (a tedy 61 % mužům);
 - výběr vzdělání mužů a žen směřuje k opakování genderového stereotypu, kdy v průměru 36 % žen v EU je mezi absolventy v přírodních a humanitních oborech, v matematice a informatice a jen 21 % ve strojírenství a stavebnictví;
- profesní a odvětvová segregace na trhu práce je stále silná, ženy převažují v méně placených a méně kvalifikovaných zaměstnáních nebo v takových odvětvích jako je zdravotnictví, sociální služby, školství, veřejná správa a maloobchod, zatímco muži pracují v početní převaze jakožto technici, inženýři, finančníci a řídicí pracovníci;

⁷⁾ Potvrzuje to i zpráva Komise o rovnosti žen a mužů, která byla zveřejněna v únoru 2005.

- v EU přetrvává průměrný mzdový rozdíl mezi ženami a muži ve výši 16 %, avšak pouze několik zemí přijalo aktivní opatření pro jeho významné snížení.
10. Ženská pracovní síla je klíčovým zdrojem, který se často málo využívá nebo se podceňuje, i když došlo k jistému pokroku. Je v zájmu mužů i žen, ekonomiky i společnosti, aby se dále zlepšovala situace žen na trhu práce. Antidiskriminační legislativa existuje; je nezbytná, ale legislativa sama o sobě nestačí k zajištění rovnosti žen a mužů. Vyžaduje to vzájemné působení a spolupráci všech kompetentních aktérů, aby bylo možné řešit na základě integrovaného přístupu protiklady a napětí vyvolávané třecími plochami mezi domácími povinnostmi, společenským životem a zaměstnáním. Sociální partneři jsou rozhodnutí převzít svou zodpovědnost, ale svoji roli musí sehrávat i veřejná správa, vzdělávací instituce i jednotlivci.
 11. Ve snaze posílit celkový výkon trhů práce v EU a přispívat k dosažení výše uvedených lisabonských cílů odpovídajícími akcemi se UNICE/UEAPME, CEEP a EOK v rámci svých zodpovědností zavazují povzbuzovat sociální partnery na všech úrovních a ve všech zemích EU k zintenzivnění jejich účasti na koncipování a uskutečňování společné strategie ve prospěch profesní rovnosti žen a mužů.

III. AKČNÍ PRIORITY

12. CEEP, UNICE/UEAPME a EOK si přejí, aby sociální partneři na národní úrovni v příštích pěti letech konali v rámci následujících čtyř priorit, jejichž cílem je:
 - zabývat se rolemi mužů a žen;
 - prosazovat ženy do rozhodovacího procesu;
 - podporovat rovnovážné sladování profesního a rodinného života;
 - řešit rozdíly v odměňování žen a mužů.
13. Tyto priority jsou propojeny a jsou stejně důležité. Akce na národní, odvětvové a/nebo podnikové úrovni budou neúčinnější, budou-li se různá hlediska těchto priorit řešit komplexním přístupem.

1. Zabývat se rolemi mužů a žen

14. Tradiční role mužů a žen a stereotypní přístupy stále silně ovlivňují dělbu práce mezi muži a ženami v domácnosti, v zaměstnání a celkově ve společnosti; neustále se tak nedaří vystoupit ze začarovaného kruhu překážek, které stojí v cestě k rovnosti žen a mužů. I když sociálním partnerům nepřísluší, aby zasahovali do soukromého života, sehrávají svou úlohu v řešení rolí mužů a žen a stereotypních přístupů k těmto rolím v zaměstnávání a na pracovišti.
15. V průběhu posledních tří desetiletí míra zaměstnanosti žen významně stoupla a rozvíjela se rychleji než zaměstnanost mužů, nikoliv však rovnoměrně pokud jde o odvětví a povolání. Nadále se projevuje vyšší zastoupení žen v typických odvětvích, kde jsou tradičně rozděleny role mužů a žen, jako jsou pečovatelské služby, školství, úklid, maloobchod atd.;

ženy jsou naopak málo zastoupeny v profesních úrovních s vyšší kvalifikací.

16. Překonání kulturních bariér s cílem, aby muži a ženy měli mnohem pestřejší pracovní kariéru, a pro povzbuzení jejich účasti na trhu práce jako celku, je složitý úkol, jelikož je třeba vzít v úvahu celou řadu sociálně ekonomických faktorů. Avšak zásadní je zbavit pracovní trh segregace, abychom dospěli k profesní rovnosti žen a mužů.
17. Mnohé podniky v EU přemýšlejí o vlivu, jaký mohou mít kulturní postoje a mužské a ženské role na pracovišti. Ověřují svou vnitřní praxi a politiky, aby aktivně podpořily určité skupiny osob při přijímání do práce a při udržení zaměstnání. Některé iniciativy podnikli také sociální partneři na podnikové, odvětvové a/nebo národní úrovni společně, samostatně nebo ve spolupráci s veřejnými orgány.
18. Evropské sociální partneři se domnívají, že následující aspekty jsou určující v boji proti stereotypním rolím mužů a žen na trhu práce.
 - Podporovat genderové vzdělávání bez předpojatosti na školách a univerzitách stejně jako účinné a nestereotypní poradenství pro volbu povolání jak pro studenty, tak pro pracující, aby bylo každému umožněno vybrat si vzdělání a pracovní kariéru s lepší znalostí věci. Povzbuzovat žáky, studenty a rodiče, aby uvažovali již v raném věku o všech možných pracovních příležitostech pro dívky i chlapce. Příklady praktických nástrojů:
 - organizovat v podnicích „dny otevřených dveří“ pro dívky, aby viděly, že předem utvořené představy o typických mužských a ženských povoláních nemají odůvodnění v praxi, a aby byly informovány o možnostech volby kariéry, o kterých by jinak možná ani neuvažovaly;
 - povzbuzovat rodiče, aby propagovali podniky jako dobrou volbu profesní kariéry pro své dcery;
 - rozvíjet programy spolupráce s veřejnými a/nebo školskými orgány zaměřené na poznání potřeb trhu práce;
 - zúčastňovat se „burzy pracovních příležitostí“.
 - Zvláštní úsilí věnovat tomu, aby dívky a mladé ženy byly přilákány technickými a vědeckými obory, což také může přispět k řešení nedostatku kvalifikovaných pracovních sil, který brzdí ekonomický růst. Příklady praktických nástrojů:
 - stanovit cíle zvyšování počtu dívek mezi učiteli a studenty technických a vědeckých oborů s cílem zvýšit v budoucnu přijímání většího počtu ženské pracovní síly;
 - posílat ženy pracující v technických a vědeckých oborech jako „vyslankyně“ do škol, aby informovaly dívky o možných nabídkách a získávaly je pro technické a vědecké profese.
 - Prosazovat najímání a udržení žen a mužů, kteří mají odpovídající kvalifikaci, v podnicích v těch sektorech a profesích, v nichž jsou nedostatečně

zastoupení. Uznat, a kde je to možné obohatit, obsah „kvalifikací“ ženských povolání tak, aby nabízel lepší pracovní kariéru a příležitosti ženám v odvětvích, v nichž ženy převažují. Příklady praktických nástrojů:

- přezkoumat názvy a popisy pracovního zařazení a pracovních nabídek tak, aby se staly přitažlivějšími pro ženy, a zlepšit v této věci vnímavost manažerů, kteří se zabývají najímáním pracovníků;
 - přizpůsobit pracoviště tak, aby mohli na jednom pracovišti více pracovat muži a ženy společně (ergonomické změny, místní služby);
 - informovat o nabídkách pracovních příležitostí a o možnostech kariérního růstu v rámci podniku pomocí intranetu.
- Zlepšovat vnímavost středního managementu v podnicích k prostředkům, které pomáhají zlepšovat rovnost příležitostí pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně po celou dobu pracovního poměru. Příklady praktických nástrojů:
- využít všech dostupných komunikačních prostředků k vysvětlení, že vedení podniku je odhodláno k tomu, aby jeho pracovní síla byla různorodá, a že to přináší výhody jak zaměstnancům, tak podniku;
 - vzdělávat řídicí pracovníky ohledně předností řízení různorodé pracovní síly a činit je zodpovědnými za zavádění politiky různorodosti v podniku;
 - zajišťovat dobrý informační tok mezi osobami pověřenými přijímáním stížností týkajících se rovnosti příležitostí a mezi řídicími pracovníky, kteří jsou zodpovědní za jejich vyřízení;
 - zveřejňovat a objasňovat průkopnické příklady žen.
- Podporovat podnikání jako možnost kariéry jak pro ženy, tak pro muže na odvětvové a/nebo národní úrovni. Příklady praktických nástrojů:
- vyhledávat ženy, které mají potenciál k založení firmy a/nebo přijetí vrcholné manažerské funkce a vzdělávat je.
- Podporovat rozvoj kvalifikací dospělých, aby muži a ženy mohli celoživotně rozvíjet svou kariéru, a řešit nedostatky vytvořené v minulosti strukturou vzdělávacího systému; zvláštní pozornost věnovat podpoře úsilí malých a středních podniků. Příklady praktických nástrojů:
- zajišťovat transparentnost a přenositelnost dovedností a kvalifikace;
 - podporovat účast méně kvalifikovaných zaměstnanců a/nebo zaměstnanců, kteří mají atypické zaměstnání, ve všech formách vzdělávání;
 - stanovit na odvětvové úrovni cíle k zajištění vyrovnaného přístupu mužů a žen k profesnímu vzdělávání.

2. Prosazovat ženy do rozhodovacího procesu

19. Počet žen v rozhodovacích pozicích stoupá ve všech společenských sférách, což je především zásluhou větší účasti žen na trhu práce a jejich úspěchů ve vysokoškolském studiu. Přesto však v současnosti ženy představují pouze 30 % řídicích pracovníků, 10 % jich působí ve správních radách, 3 % žen jsou ve funkci generálních ředitelů nebo ve funkcích na podobné úrovni.⁸⁾ Jasnou zodpovědností sociálních partnerů je zajistit, aby obecně příznivé pracovní klima podporovalo vyrovnanější účast žen a mužů v rozhodovacím procesu.
20. Ukazuje se, že podniky, které úspěšně povzbudily ženy k účasti na řízení, tak učinily v rámci svého úsilí o vytváření vysoce výkonných pracovišť v rámci iniciativ k uvolnění nevyužitého ženského potenciálu. Prosazovat ženy do rozhodovacích pozic znamená investovat do produktivnějšího, inovativnějšího a stimulačního pracovního prostředí a lepšího ekonomického výkonu. Přispívá to rovněž ke zlepšení postavení žen na pracovištích a celkově na pracovním trhu.
21. Evropské sociální partnery se domnívají, že následující aspekty jsou určující pro zlepšení účasti žen na všech úrovních v podnicích:
- Prosazovat přijímací řízení nových pracovníků zcela neutrální pokud jde o pohlaví přijímané osoby a založené na kvalifikaci. Příklady praktických nástrojů:
 - zavést kritéria pro přijímání, výběr a kariérní postup zaměstnanců, která jsou transparentní a genderově zcela neutrální;
 - ověřovat, že přijímání žen je proporcionální k počtu uchazeček na dané pracovní místo a pravidelně zkoumat výsledky.
22. Podržet si ženy v podnicích a zabránit tak ztrátě kvalifikací. Příklady praktických nástrojů:
- včas diskutovat se zaměstnanci o jejich představách o kariéře, stejně tak i o potřebách mužů a žen týkajících se sladování pracovního a rodinného života; diskutovat i o způsobech spojení těchto jejich potřeb s potřebami podniku;
 - hovořit se ženami, které z podniku odcházejí, a snažit se tak porozumět důvodům, které je k tomu vedly, a tyto zkušenosti promítnout do podnikové politiky lidských zdrojů;
 - realizovat pravidelné ankety mezi zaměstnanci k zjišťování jejich spokojenosti.
- Povzbuzovat kariérní postup jak žen, tak mužů. Angažovanost vrcholného vedení podniků v iniciativách na podporu přístupu žen do rozhodovacích pozic je zásadní. Příklady praktických nástrojů:

⁸⁾ Databanka Evropské komise o ženách v rozhodovacím procesu:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats

- vytvářet v podnicích sítě s pomocí tutorů nebo mechanismů, které rozvíjejí sebedůvěru, aby nedocházelo k tomu, že se ženy budou samy předem zříkat určitých kariérních postupů (autoselekce);
 - stanovit cíle pro prosazování proporčního zastoupení žen na úrovni příslušných profesí a pravidelně vyhodnocovat výsledky;
 - hledat možnosti pro uplatňování takové pracovní kariéry, která není zcela přímočará, kde se střídají období plného pracovního nasazení s obdobími zvýšené péče o rodinu, jakožto alternativu ke kultuře zbytečně dlouhého času stráveného v práci;
 - usnadňovat geografickou mobilitu řídicích pracovníků tím, že je poskytnuta pomoc jejich partnerům a partnerkám při hledání práce v místě nového působení.
- Podněcovat ženskou podnikavost jakožto doplňující způsob pro zvyšování počtu žen v rozhodovacím procesu a účasti žen na trhu práce. Příklady praktických nástrojů:
 - zavádět regionální programy pro ženy, které si přejí začít podnikat;
 - podporovat projekty, které usnadňují generační převzetí malých a středních podniků ženami.
 - Důležité je prosazovat roli žen v sociálním dialogu na všech úrovních jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně odborů, zejména v týmech kolektivního vyjednávání. Zvláštní pozornost by měla být věnována tomu, aby bylo ženám umožněno brát na sebe odpovědnost zastupovat zaměstnance, a to jak stanovováním termínů a plánováním schůzí, tak i možnostmi využívání zařízení nebo služeb.

3. Podporovat rovnovážné sladování profesního a rodinného života

22. Opatření, která usnadňují sladění pracovního a rodinného života, mohou zvýšit spokojenost zaměstnance, podporovat rovnost na pracovišti, přispět k dobrému jménu organizace jako výborného zaměstnavatele, a přinést prospěch zaměstnavatelům i zaměstnancům. Aby byly politiky na podporu sladění pracovního a rodinného života úspěšné, musí být šity na míru potřebám jednotlivých žen a mužů. Přitom je třeba mít na paměti, že tyto potřeby se mohou v průběhu života měnit a že dlouhá a/nebo nepravidelná pracovní doba může být překážkou jak pro muže, tak pro ženy při sladování pracovního a rodinného života. Avšak stejně důležité je brát v úvahu různé potřeby podniků s tím, že i tyto potřeby se mohou měnit v závislosti na výrobním cyklu a potřebách zákazníků. Přestože se potřeby zaměstnanců a podniků nutně časově neshodují, nejlepších výsledků se dosahuje prostřednictvím dialogu a je-li uplatňován přístup, kdy každý může něco získat.
23. Zatímco odpovědnost při řešení otázek, které se týkají sladění pracovního a rodinného života a vznikají na pracovišti, bezpochyby spočívá na zaměstnavatelích a zaměstnancích, úlohou veřejných orgánů je, aby se vypořádaly se širšími společenskými souvislostmi. To se týká zejména zajištění dosažitelnosti a cenové dostupnosti zařízení poskytujících kvalitní péči dětem, starším osobám a/nebo ostatním osobám závislým na péči druhých, aby se mužům a ženám umožnilo vrátit se na pracovní trh. Partnerství veřejných orgánů a sociálních partnerů může případně pomoci při hledání novátorských řešení.
24. Sociální partneři a podniky po celé EU našli celou řadu způsobů, jak podporovat snahy pracujících dosáhnout dobré rovnováhy pracovního a rodinného života. Použité nástroje se značně liší od podniku k podniku a od jednotlivce k jednotlivci. Tyto politiky se často znovu zkoumají a přizpůsobují se tak, aby efektivně reagovaly na změny potřeb pracujících a podniků.
25. Evropští sociální partneři věří, že následující aspekty jsou určující pro podporu dobrého sladění pracovního a rodinného života:
- Zvažovat pružné formy práce, které mohou být přijímány na dobrovolném základě jak ženami, tak muži, včetně možnosti úpravy (rodičovské) dovolené pojeté tak, aby nenarušila jejich dlouhodobé zapojení a pozici na trhu práce. Příklady praktických nástrojů:
 - zpřístupnit řadu různých způsobů upravujících pracovní poměr a úvazky, které umožňují pružné formy pracovní doby nebo organizace práce, jako je např. práce na částečný úvazek, sdílené pracovní místo, zkrácená denní pracovní doba, zhuštěný pracovní týden, pracovní doba přizpůsobená době školního vyučování, rozvržená a posunutá pracovní doba, pracovní volno a práce vykonávaná příležitostně z domova atd.;
 - přerušování pracovní kariéry a opatření rodičovské dovolené.
 - Prosazovat vyváženější využívání možností, které usnadňují sladění pracovního a rodinného života. Příklady praktických nástrojů:
 - provádět v podnicích aktivity vedoucí k tomu, aby si zejména muži lépe uvědomili, že je možné volit pružné formy práce, a to i u profesí, v nichž muži dominují;
 - provádět informační kampaně o možnostech rodičovské dovolené, kterou si mohou vzít muži a ženy, a povzbuzovat rodiče, aby si dovolenou rozdělili rovnou měrou.
 - Kontaktovat společně veřejné orgány, aby vypracovaly nástroje, které pomohou zlepšit dosažitelnost a cenovou dostupnost zařízení pro děti poskytujících péči dobré kvality; a hledaly novátorské způsoby k zabezpečování soukromých služeb v domácnosti a pečovatelských služeb. Příklady praktických nástrojů:

- přilákat do blízkosti podniku služby jako jsou cestovní kanceláře, obchody, banky a pojišťovny atd.;
- sponzorovat centra péče o děti nebo poskytovat příspěvky rodičům na pokrytí části nákladů na jesle a školky;
- vytvářet kolektivními smlouvami nebo jinými prostředky fondy, které umožní rozložit náklady na příspěvky mateřské a rodičovské dovolené na všechny, což pomůže zajistit, aby ženy nadále nepředstavovaly nákladnější pracovní sílu než muži. Obdobná opatření mohou být užitečná i pro podporu projektů zaměřených na péči o děti a řešících specifické potřeby pracujících rodičů, jako je péče o nemocné děti, péče mimo pravidelnou dobu, kdy fungují zařízení pro děti, apod. To může pomoci zejména malým a středním podnikům.

4. Řešit rozdíl v odměňování žen a mužů

26. V EU existuje silný právní rámec založený na článku 141 Smlouvy o EU zaručující ženám a mužům právo na stejnou odměnu za stejnou práci a za práci stejné hodnoty. Mzdy jednotlivých zaměstnanců jsou ovlivňovány mnoha různými faktory. Sociální partneři ze všech členských zemí mají jasnou povinnost zajistit, aby systémy odměňování, které zavádějí, nevedly k diskriminaci v odměňování žen a mužů.
27. Sociálních partnerů se hluboce dotýká skutečnost, že přetrvávají rozdíly v odměňování mužů a žen po celé Evropě. To může být mj. signálem, že pracovní trh špatně funguje. Sociální partneři jsou rovněž znepokojeni tím, že důvody, které jsou v pozadí těchto rozdílů, nejsou vždy správně chápány. Soudí proto, že je velmi důležité usilovat o lepší pochopení četných a komplexních faktorů, které vysvětlují rozdíly ve mzdách žen a mužů, a na základě toho jednat.
28. Sociální partneři uznávají, že existuje propojení mezi segregací trhu práce a rozdíly v odměňování žen a mužů, a tak na různých úrovních využívají nebo vyvíjejí celou řadu nástrojů, aby působili na skryté příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů, jako je např. přezkoumání rovnosti odměňování, plány rovnosti, srovnávání s dobrými příklady atd. Praxe rovněž ukazuje, jak velice může být užitečné využití modernizace systémů odměňování, jelikož umožňuje uplatnění principu prolnutí otázek týkajících se rovnosti žen a mužů všemi ostatními oblastmi. V případě zásadní úpravy systémů odměňování je nezbytné naplánovat a rozložit provedení této změny do dostatečně dlouhého období, aby se zajistila finanční udržitelnost takového přístupu a zabránilo se ohrožení konkurenceschopnosti podniků.
29. Evropské sociální partneři soudí, že společný závazek sociálních partnerů na všech relevantních úrovních a následující aspekty jsou určující pro řešení problému rozdílů v odměňování žen a mužů:

- Informovat o platné legislativě v oblasti rovného odměňování a poskytovat návody, jak hledat řešení pro odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů na různých úrovních. Příklady praktických nástrojů:
 - vydávat praktické průvodce, zejména pro malé a střední podniky, které poskytnou informace, jak se mají plnit všechny právní závazky;
 - uzavírat národní a odvětvové kolektivní smlouvy nebo rámcové dohody.
- Vypracovat jasné aktuální statistiky na odvětvové a/nebo národní úrovni, aby sociální partneři mohli analyzovat komplexní příčiny rozdílů v odměňování a porozumět jim. Podporovat dostupnost specifických informací o ženách a mužích na příslušných úrovních (národní, odvětvové a/nebo podnikové úrovně). Příklady praktických nástrojů:
 - vyvinout společnou metodu beroucí v úvahu co nejširší možnou řadu proměnných za účelem získání detailního a analytického obrazu zásadních příčin rozdílů ve mzdách žen a mužů.
- Dbát na zajištění toho, aby systémy odměňování, včetně mechanismů hodnocení pracovních míst, byly transparentní a neutrální co se pohlaví týče, a dávat pozor na možné diskriminační účinky sekundárních prvků odměňování. Systematicky využívat nebo rozpracovat metody a nástroje pro řešení rozdílů v odměňování žen a mužů. Měly by umožňovat monitorování a hodnocení jako součást širší strategie. Příklady praktických nástrojů:
 - prověřovat popisy pracovních míst, aby se ověřilo, že neobsahují diskriminační prvky;
 - přezkoumávat kritéria odměňování, aby se ověřilo, že nejsou diskriminační;
 - vypracovávat informační soubory, v nichž jsou zahrnuty různé podkladové informace pro vyjednavatele, kteří se mají zabývat problémy rovnosti žen a mužů, a které nabízejí praktické rady zaměstnavatelům a zaměstnancům, co mohou udělat v podniku;
 - využívat existujících nástrojů, na které je možné se přímo napojit např. intranetem a které poskytují informace o utváření mzdy a umožňují zaměstnanci porovnat svoji mzdu či plat se mzdami a platy ostatních zaměstnanců.

IV. AKCE A NÁSLEDNÝ POSTUP

30. Členské organizace UNICE/UEAPME, CEEP a EOK (a styčný výbor Eurocadres/CEC) budou prosazovat tento akční rámec v členských státech na všech příslušných úrovních s ohledem na národní praxi, prostřednictvím společných i samostatných akcí, jak to bude vhodné. Vzhledem k velkému významu zkoumaného problému sociální partneři rovněž rozhodli, že tento dokument bude předán všem relevantním

aktérům na evropské a národní úrovni, včetně sociálních partnerů na odvětvové úrovni v EU, veřejným orgánům v EU a na národní úrovni atd.

31. Národní sociální partneři vypracují výroční zprávu o aktivitách uskutečněných v členských zemích ke čtyřem prioritním oblastem. Členové Eurocadres/CEC hrají zvláštní roli s ohledem na prioritu „prosazovat ženy do rozhodovacího procesu“.
32. Výbor pro evropský sociální dialog bude pověřen přípravou souhrnné celoevropské zprávy.

33. Po čtyřech výročních zprávách evropských sociálních partnerů vyhodnotí dopad jak na podniky, tak na zaměstnance. Toto hodnocení může vést k aktualizaci vybraných priorit a/nebo bude stanoveno, zda jsou nebo nejsou potřeba dodatečné akce v jedné nebo více prioritních oblastech.

34. Sociální partneři vezmou tento Akční rámec do úvahy při přípravě dalšího pracovního programu sociálního dialogu v EU.

Brusel, 22. března 2005

Závěr

Evropský sociální dialog zaznamenal za léta své existence značný rozvoj - od nezávazných jednání až k tvorbě dokumentů, které jsou závazné pro valnou část zaměstnavatelů i zaměstnanců po celé Evropské unii.

Sociálním partnerům jsou stále častěji adresovány i úkoly v dokumentech Evropské unie souvisejících s jejím dalším rozvojem - jako jsou různé postupové kroky Lisabonské strategie, Evropská strategie zaměstnanosti a další. Evropská komise a další instituce EU je považují za partnery, kteří v řadě oblastí mají nejlepší možnost ovlivňovat situaci na trhu práce a posouvat vývoj vpřed.

Sami evropské sociální partneři také chtějí stále více posilovat svou autonomii a svůj bipartitní sociální dialog, jehož jedním z výsledků jsou dohody obsažené v tomto

průvodci. Jde o texty nové generace, jejichž tvorba i realizace je výlučnou záležitostí sociálních partnerů.

S většími pravomocemi přichází i větší zodpovědnost - za to, aby dohodnuté texty, jejichž vyjednávání se zúčastnili zástupci národních sociálních partnerů, byly uvedeny do praxe i v národních podmínkách.

Dohody obsažené v průvodci jistě nejsou poslední. Již ve svém současném programu práce na léta 2006 - 2008 plánují evropské sociální partneři vyjednávání buď o integraci znevýhodněných skupin do trhu práce nebo o celoživotním vzdělávání.

Autorky tohoto průvodce doufají, že informace v něm obsažené pomohou sociálním partnerům v tom, aby dohody převáděli na všech úrovních do praxe ve prospěch zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Glosář a vysvětlivky

Acquis communautaire	Soubor práv a povinností, které svazují členské státy s EU. Patří do něj obsah, zásady a politické cíle Smluv, právní akty ES a judikatura Evropského soudního dvora, prohlášení a rezoluce EU a další opatření.
BUSINESSEUROPE - Konfederace evropského podnikání (dříve UNICE)	Střežová evropská organizace zaměstnavatelů v soukromém sektoru podnikatelů.
CEEP	Střežová evropská organizace zaměstnavatelů ve veřejném sektoru.
EHP	Evropský hospodářský prostor - členské státy EU + Norsko, Island a Lichtenštejnsko - hospodářský celek, v němž probíhá volný pohyb zboží, služeb, kapitálu a osob, svoboda usídlení a platí v něm společná pravidla a rovné podmínky soutěže.
EOK, ETUC, CES	Evropská odborová konfederace - střežová nadodvětvová evropská odborová ústředna.
EUROCADRES/CEC	Rada evropských zaměstnanců v manažerských a profesních pozicích. Evropský sociální partner propojený s EOK.
Evropská komise	Evropská komise je „aparátem“ EU. Je jediným orgánem se zákonodárnou iniciativou, je výkonným orgánem realizujícím rozhodnutí Rady EU, dohlíží na dodržování Smluv.
Evropská rada	Představitelé států a vlád členských států EU, kteří se většinou dvakrát ročně setkávají na svém zasedání. Toto jednání stanoví priority, dává doporučení, avšak netvoří legislativu.
Evropská společenství (ES), Společenství	EU pro účely přijímání právních předpisů. EU nemá právní subjektivitu a nemůže proto právní předpisy přijímat.
Evropská strategie zaměstnanosti	Program zaměřený na zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti. Má 4 základní pilíře - zlepšení zaměstnatelnosti; rozvoj podnikatelských aktivit, posílení flexibility a adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů; zajištění rovných příležitostí na trhu práce. V rámci ESZ Rada schvaluje tzv. hlavní směry zaměstnanosti.
Evropský sociální dialog	Jednání a vyjednávání mezi evropskými zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů.
Hlavní směry zaměstnanosti	Dokument Rady EU obsahující hlavní linie, jimiž se bude ubírat politika zaměstnanosti v EU v příštím období. Přijímají se na tři roky a jejich konkrétní části - tedy návrhy na akce - se aktualizují každý rok. Členské státy mají povinnost tyto hlavní směry plnit a podávat o tom zprávy. Od roku 2005 jsou hlavní směry zaměstnanosti spojeny s tzv. hlavními směry hospodářské politiky v tzv. integrovaném balíčku hlavních směrů.

Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost	Zvláštní zasedání Evropské rady v Lisabonu konané ve dnech 23. a 24. března 2000 vytyčilo pro EU nový strategický cíl: stát se nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější na znalostech založenou ekonomikou na světě, schopnou stálého ekonomického růstu s více a lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností. Na summitu v Göteborgu v roce 2001 byl do Lisabonské strategie přidán aspekt životního prostředí a udržitelnosti rozvoje. Při přezkoumání LS na jaře 2005 byl snížen původní počet 9 hlavních oblastí LS na následující 3: atraktivnější místo pro investice a práci (rozšířit a prohloubit vnitřní trh, zlepšit evropské a národní právní předpisy, zajistit otevřené a konkurenční trhy, rozšířit a zlepšit evropskou infrastrukturu); znalosti a inovace pro růst (zvýšit a zlepšit investice do výzkumu a vývoje, usnadnit inovace, chápání informačních a komunikačních technologií a udržitelné využívání zdrojů, přispět k silné evropské průmyslové základně); vytváření více a lepších pracovních míst (přitáhnout více lidí do práce a modernizovat systémy sociální ochrany, zlepšit adaptabilitu pracovníků a podniků a flexibilitu trhů práce, investovat více do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a kvalifikací).
Rada EU	Rada EU je hlavní rozhodovací orgán EU. Jejím stěžejním úkolem je tvorba legislativy. Radu tvoří 27 ministrů z členských států. Její složení se liší podle tématu jednání.
Smlouvy	Smlouva o Evropském společenství - základní dokument obsahující zásady, hodnoty a cíle EU, zakotvující čtyři svobody (volný pohyb zboží, kapitálu, osob a služeb), ustavující instituce, mechanismy a popisující zásadní otázky fungování Společenství a společného trhu. Podepsána v Římě v březnu 1957, novelizována Aktem o jednotné Evropě (1986), Maastrichtskou smlouvou (1992), Amsterdamskou smlouvou (1997) a Smlouvou z Nice (2001). Smlouva o Evropské unii byla schválena v Maastrichtu v roce 1992, novelizována Amsterdamskou smlouvou a Smlouvou z Nice. Ustavuje Evropskou unii.
UEAPME	Střešková evropská organizace zaměstnavatelů v malých a středních podnicích.

Hlavní prameny

Internetový server EU „Europa“ (http://www.europa.eu.int/index_en.htm)

Internetová stránka evropského sociálního dialogu

(http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/index_en.htm)

Zaměstnávání v Evropské unii, korespondenční forma vzdělávání, ČMKOS s podporou ESF a státního rozpočtu ČR, Praha 2006

Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance, ČMKOS, projekt financován MPSV, Praha 2006

Dokumenty Evropské odborové konfederace a BUSINESSEUROPE

Vlastní texty a dokumenty ČMKOS a SPCR

Příloha

Příslušné články ze Smlouvy o Evropských společenstvích týkající se sociálního dialogu

Článek 136

Společenství a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě podepsané v Turínu dne 18. října 1961 a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením

Za tím účelem uskutečňují Společenství a členské státy opatření, jež berou v úvahu rozmanitost vnitrostátních zvyklostí, zejména v oblasti smluvních vztahů, a potřebu udržovat konkurenceschopnost hospodářství Společenství.

Soudí, že takový vývoj bude výsledkem nejen fungování společného trhu, který napomůže harmonizaci sociálních systémů, ale také výsledkem postupů stanovených touto smlouvou a sbližování právních a správních předpisů.

Článek 137

1. Za účelem dosažení cílů stanovených v článku 136 Společenství podporuje a doplňuje činnost členských států v těchto oblastech:

- a) zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků;
- b) pracovní podmínky;
- c) sociální zabezpečení a sociální ochrana pracovníků;
- d) ochrana pracovníků při skončení pracovního poměru;
- e) informování pracovníků a konzultace s nimi;
- f) zastupování a kolektivní obrana zájmů pracovníků a zaměstnavatelů včetně spolurozhodování, s výhradou odstavce 5;
- g) podmínky zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí legálně pobývajících na území Společenství;
- h) zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí, aniž je dotčen článek 150;
- i) rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti;
- j) boj proti sociálnímu vyloučení;
- k) modernizace systémů sociálního zabezpečení, aniž je dotčeno písmeno c).

2. Za tímto účelem může Rada:

- a) přijímat opatření určená k podpoře spolupráce mezi členskými státy prostřednictvím podnětů, které mají za cíl zlepšování znalostí, rozvoj výměny informací a osvědčených zkušeností, podporu inovačních přístupů a vyhodnocování zkušeností, s vyloučením harmonizace právních předpisů členských států;
- b) směrnicemi stanovit v oblastech uvedených v odst. 1 písm. a) až i) minimální požadavky, které se uplatní postupně s přihlédnutím ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států. V těchto směrnicích se Rada zdrží ukládání správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

Rada rozhoduje postupem podle článku 251 této smlouvy po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem a Výborem regionů, kromě oblastí uvedených v odst. 1 písm. c), d), f) a g) tohoto článku, v nichž Rada rozhoduje na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem a zmíněnými výbory jednomyslně. Rada může na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem jednomyslně rozhodnout o tom, že se postup uvedený v článku 251 vztahuje i na odst. 1 písm. d), f) a g) tohoto článku.

3. Členský stát může pověřit sociální partnery na jejich společnou žádost prováděním směrnic přijatých podle odstavce 2.

V takovém případě stát zajistí, že nejpozději ke dni, k němuž musí být směrnice provedena v souladu s článkem 249, přijmou sociální partneři formou dohody nezbytná opatření a dotyčný členský stát přijme všechna nezbytná opatření, aby mohl kdykoli zaručit, že výsledků předepsaných směrnicí bude dosaženo.

4. Předpisy přijaté podle tohoto článku:

- se nedotýkají práva členských států vymezovat základní zásady svého systému sociálního zabezpečení a nesmějí významně ovlivňovat finanční rovnováhu tohoto systému,
- nebrání žádnému členskému státu, aby zachovával či zaváděl přísnější ochranná opatření, která jsou slučitelná s touto smlouvou.

5. Tento článek se nevztahuje na odměnu za práci, na právo sdružovat se, na právo na stávku ani na právo na vyluku.

Článek 138

1. Úkolem Komise je podporovat konzultace mezi sociálními partnery na úrovni Společenství a přijímat všechna účelná opatření pro usnadnění jejich dialogu, přičemž zajišťuje vyváženou podporu jednáících stran.

2. Za tím účelem Komise před předložením návrhů z oblasti sociální politiky konzultuje se sociálními partnery otázku možného zaměření akce Společenství.
3. Považuje-li Komise po takové konzultaci akci Společenství za účelnou, konzultuje se sociálními partnery obsah zamýšleného návrhu. Sociální partneři předají Komisi své stanovisko, případně doporučení.
4. Při takové konzultaci mohou sociální partneři informovat Komisi o svém úmyslu zahájit postup podle článku 139. Doba trvání tohoto postupu nesmí překročit devět měsíců, nerozhodnou-li se společně sociální partneři a Komise tuto dobu prodloužit.

Článek 139

1. Pokud si to sociální partneři přejí, může dialog mezi nimi na úrovni Společenství vést ke smluvním vztahům včetně uzavírání dohod.
2. Dohody uzavřené na úrovni Společenství se provádějí buď podle stávajících postupů a zvyklostí sociálních partnerů a členských států, nebo v záležitostech týkajících se článku 137 rozhodnutím Rady na návrh Komise na základě společné žádosti smluvních stran.

Rada rozhoduje kvalifikovanou většinou s výjimkou případů, kdy dotyčná dohoda obsahuje jedno nebo více ustanovení vztahujících se k některé z oblastí, v nichž je na základě čl. 137 odst. 2 vyžadována jednomyslnost. V takovém případě rozhoduje Rada jednomyslně.

Článek 140

Za účelem dosažení cílů stanovených v článku 136 a aniž jsou dotčena jiná ustanovení této smlouvy, podporuje Komise spolupráci mezi členskými státy a usnadňuje koordinaci jejich činnosti ve všech oblastech sociální politiky spadajících do této kapitoly, a zejména v oblastech:

- zaměstnanosti,
- pracovního práva a pracovních podmínek,
- odborného a dalšího vzdělávání,
- sociálního zabezpečení,
- ochrany před pracovními úrazy a nemocemi z povolání,
- ochrany zdraví při práci,
- práva sdružovat se v odborových organizacích a práva kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Za tím účelem Komise v úzké spolupráci s členskými státy vypracovává průzkumy, zaujímá stanoviska a organizuje porady o problémech, které vznikají na vnitrostátní úrovni, a o problémech, které se týkají mezinárodních organizací.

Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů

Ing. Vladimíra DRBALOVÁ, PhDr. Hana MÁLKOVÁ

Srpen 2007

Grafická úprava a zlom Sondy, s.r.o.

Tisk Unigrafie, a.s.