Start and Go!

Social partners towards effective processes of establishing and managing EWCs

With financial support from the European Union

SK

Start and Go!

Social partners towards effective processes
of establishing and managing EWCs

Zriadenie európskych zamestnaneckých rád je jedným z najväčších úspechov sociálnej politiky Európskeho spoločenstva, pretože to bolo rozhodujúcim krokom pri regulácii pracovných vzťahov na úrovni Európskej únie. Vyvrcholenie tohto procesu bolo možné predovšetkým vďaka pretrvávajúcemu tlaku, ktorý európske odborové zväzy vykonávali na vlády členských štátov EÚ a inštitúcie EÚ od začiatku 70. rokov, po detektovaní vážnych ťažkosti pri právnej regulácii postupov nadnárodných spoločností.

Európske odbory tradične uplatňovali stratégie vyjednávania s nadnárodnými spoločnosťami, ktoré boli „miestne" orientované a snažili sa zachovať záujmy pracovníkov v krajine, kde sa nachádzala materská spoločnosť, prostredníctvom dohôd, ktoré by zabezpečili kontinuitu „miestnej" výroby a zamestnanosti často na úkor pracovníkov z iných obchodných jednotiek v rámci tej istej nadnárodnej spoločnosti, ktorí majú sídlo v iných krajinách, ako aj na úkor pracovníkov z iných spoločností, ktoré pracovali v tuzemsku aj v zahraničí pre vyššie uvedené spoločnosti.

Od 90. rokov však bola táto miestna orientácia spochybnená novými výzvami a problémami vyplývajúcimi z agresívnejšej politiky výroby a zamestnanosti nadnárodných spoločností, ktorým sa nie všetky európske odbory dokázali prispôsobiť alebo na ne rovnako reagovať.

V súlade s interpretáciou inštitucionalizmu, zatiaľ čo niektoré odbory mohli alebo mali reagovať na tieto problémy iniciatívnejšími stratégiami prostredníctvom preformulovania svojich štruktúr a cieľov, pretože mali sociálny kontext, ktorý viac podporoval ich záujmy, či už kultúrny (tradícia uzatváranie sociálnych dohôd, kultúrny model, ktorý je priaznivý alebo náchylný na dosiahnutie sociálneho konsenzu, predchádzajúce skúsenosti s kolektívnym vyjednávaním s nadnárodnými spoločnosťami atď.) alebo inštitucionálny (účasť odborov na makroekonomických politikách, priaznivé právne rámce týkajúce sa pracovných vzťahov atď.), ako to bolo v prípade nemeckého dánskeho alebo talianskeho odborového zväzu, na

druhej strane niektoré ďalšie odbory, ako napríklad španielske alebo britské, nemohli počítať s rovnakou sociálnou podporou, alebo ak áno, mali iné osobitné „miestne“ faktory (malý počet členov, rozdelenie odborových zväzov, veľký počet malých a stredných podnikov, a pod.), ktoré im bránili v praxi so spomínanými výzvami a problémami.

Na rozdiel od toho funkcionalizmus tvrdí, že funkčné imperatívy odvodené z procesu ekonomickej a inštitucionálnej integrácie, ktoré procesy, zase vznikli v dôsledku vytvorenia jednotného trhu a jednotnej meny, najmä pri rozširovaní praxi mnohonárodných spoločnosti v súvislosti s postupmi riadenia práce, viedli k tomu, že európske odborové zväzy museli prispôsobiť svoje „miestne“ akčné stratégie novému, konvergentnému medzinárodnému modelu, aby našli odpoveď na konflikty a analogické problémy s medzinárodným rozmerom, nad rámec obmedzení stanovených kultúrnymi a inštitucionálnymi faktormi každej krajiny v zmysle dosiahnutia už spomínanej konvergencie.

V každom prípade sa zdá, že ani posledne uvedené, ani predchádzajúce tézy nedokázali úplne potvrdiť, že stratégie, ktoré v posledných rokoch sledujú európske odborové zväzy, sú v zásade výsledkom ekonomických faktorov alebo inštitucionálnych a kultúrnych faktorov, takže nie je k dispozícii dostatok základov, aspoň v tejto chvíli nie, tvrdiť, že divergencia odborových stratégií pomaly zmizne, alebo naopak bude trendom v ktorom spomínaná divergencia bude pokračovať aj v budúcnosti.

Iné interpretácie sa pokúsili vysvetliť, ako môžu vzostupy a pády odborov ovplyvniť predispozíciu odborov a samotných pracovníkov smerom k menej miestnej a viac globálnejšej vízii činnosti odborov.

Aby sme sa bližšie pozreli na tieto účinky, Ebbinghaus a Visser navrhujú tri rôzne prístupy:

- prístup „ekonomického cyklu“,
- „štrukturálny“,
- „inštitucionálny“.

Prvý prístup hovorí, že je možné dospieť k záveru (vzhľadom na to, že v čase ekonomickej prosperity je väčšia ekonomická aktivita a zamestnanosť, a teda aj väčší počet potenciálnych členov odborov, zatiaľ čo v cykloch hospodárskej krízy nastáva opak), že je počas expanzívneho obdobia cyklov uskutočniteľnejšie, aby odbory smerovali svoje aktivity cez štátne hranice, pretože majú priaznivé podmienky (ekonomický rast a väčší počet členov), ktoré im dávajú legitimitu pri formulovaní zmien stratégií v tomto smere, oveľa viac ako počas cyklu recesie.

„Štrukturálny prístup“ na druhej strane tvrdí opak toho, čo tvrdí predchádzajúci prístup „ekonomického cyklu“.

Podľa tohto prístupu pokles členstva a činnosti odborov spôsobený neoliberálnym preorientovaním vládnych politík a zmenami v spôsobe výroby a riadenia pracovných síl v posledných desaťročiach viedol k neustálemu zvyšovaniu relatívnej a absolútnej váhy zamestnancov v službách a ton a úkor priemyslu a verejných podnikov – ktoré tradične boli odborovými spormi – čo nielen zmenšilo priemernú veľkosť spoločností, a následne aj potenciál spoločností splniť minimálne požiadavky na nadnárodné spoločnosti v súvislosti s vytvorením nadnárodných zastupiteľských orgánov, ako je to v prípade európskych rád zamestnancov, ale postavila odbory do nezávideniahodnej situácie zjavnej slabosti pri kolektívnom vyjednávaní so zamestnávateľmi.

V tejto súvislosti pri stanovovaní cieľov svojich stratégií mohli odbory reagovať iba z miestneho a ochranárskeho hľadiska.

Napokon **„inštitucionálny“ prístup** tvrdí, že v krajinách, kde sa odbory zúčastňujú ako sociálni aktéri vo formálnych inštitúciách systémov pracovnoprávnych vzťahov a kde je sociálny dialóg (dvojstranný alebo trojstranný) konsolidovaný ako mechanizmus politických a pracovných rokovaní, je pravdepodobnejšie, že odbory budú brániť kolektívne akcie aj sektorové aj teritoriálne na medzinárodnej úrovni, a nie v krajinách, kde takýto dialóg a inštitucionálna účasť neexistuje, čo je dôvod, prečo odbory zameriavajú svoje stratégie hlavne na lokálne (aj na sektorovej aj teritoriálnej úrovni) alebo jednoducho na úrovni konkrétnej spoločnosti.

Z osobitného hľadiska európskeho odborárstva nemôžeme ignorovať ani osobitnú historickú dynamiku z hľadiska hospodárskej a profesionálnej štruktúry za posledné desaťročia.

Od času politickej tranzície došlo vo verejnej regulácii trhu práce k významným zmenám.

Recesívne ekonomické cykly, ktoré boli potom nahradené obdobiami ekonomickej expanzie, viedli k zásadným zmenám v zmysle štruktúre povolania.

Procesy rušenia a vytvárania nových pracovných miest v týchto cykloch neznamenali iba kvantitatívne úpravy, ale zahŕňali zmeny v štruktúre zamestnanosti v dôsledku úplného alebo čiastočného zatvorenia mnohých spoločností, hlbokej reorganizácie prežívajúcich spoločností ako aj otvárania nových spoločností, ktoré často pôsobili v niektorých oblastiach odlišných od tých predchádzajúcich.

Zmeny v zamestnaní, ktoré priamo súvisia s astronomickým nárastom dočasných/občasných pracovných miest v našej krajine, viedli mnohých odborníkov k používaní typu pracovnej zmluvy na dobu neurčitú alebo na dobu určitú ako hlavný faktor pri vysvetľovaní segmentácie trhu práce a to aj v rámci spoločnosti spolu s vytvorením vnútorných trhov alebo pseudo-trhov, na ktorých sa ponúkajú rôzne pracovné podmienky v závislosti od pridanej hodnoty a dôležitosti, ktorú určitý pracovník pre spoločnosť má.

To všetko viedlo k vzniku veľkého množstva pracovno-zmluvných vzťahov a záujmov, ktoré sa nie vždy zhodujú s rôznymi skupinami pracovníkov, čo bránilo kolektívnemu konaniu odborových zväzov.

Je zrejmé, že kolektívne vyjednávanie je brzdou jednostranných obchodných rozhodnutí a že túto jednostrannosť obmedzuje silný vyjednávací prístup podporovaný väčšinou pracovníkov.

Kolektívne vyjednávanie navyše povyšuje rozhodnutia z miestnej úrovne na vyššie hierarchické úrovne a umožňuje väčšiu rovnováhu z hľadiska mocenských vzťahov medzi dvoma stranami, čo je pri rokovaniach absolutné nevyhnutne.

Z tohto dôvodu zamestnávatelia často prehodnocujú dynamiku kolektívneho vyjednávania, aby ho čo najviac preniesli do súkromného sektoru spoločnosti, pričom sú presvedčení, že to povedie k maskovaniu jednostrannosti.

Táto realita je samozrejme vo veľkom kontraste s celou odbornou literatúrou, ktorá už roky naráža na takzvané nové paradigmy spoločnosti budúcnosti: motivujúca, inkluzívna, participatívna spoločnosť, kde je kľúčom budúcnosti spoločnosti nepochybne ľudský faktor.

Táto realita však ukazuje, že v mnohých veľkých spoločnostiach stále dominuje byrokratická kultúra s prísnymi pyramídovými štruktúrami, širokými systémami predpisov a pravidiel, silnou neosobnou kontrolou, ktorá vytvára veľkú nedôveru

medzi pracovníkmi a v pracovnom prostredí, ktoré ako tak slabo podporuje činnosť odborov v rámci spoločnosti.

Spomínaná byrokraticko-tayloristická kultúra je stále rozšírená medzi veľkým počtom veľkých a nadnárodných spoločností, ale aj medzi malými a strednými podnikmi, čo ešte viac zoslabuje činnosť odborov v celkovej podnikovej štruktúre, vzhľadom na značnú relatívnu váhu týchto spoločností, ktorú vo vzťahu k celej obchodnej štruktúre majú.

S takouto firemnou kultúrou a štruktúrou, odborové stratégie, ktoré vidia problémy súčasného prostredia z medzinárodného hľadiska, nevyhnutne sa obmedzujú na tých odborových lídrov, ktorých ideológia dáva tejto orientácie prednosť pred tými na miestnej úrovni keď ide o akčné plánovanie a kolektívne vyjednávanie.

Je to tradícia, ktorá nie je príliš rozšírená ani vo svete odborov, ktorej absencia iba posilnila už vnímaný odpor, ktorý manažéri a zamestnávatelia poskytujú, keď odbory požadujú uzavrieť dohody alebo vytvoriť určité orgány – napríklad európske rady zamestnancov, ktoré znamenajú vyššiu úroveň ako národnú.

Okrem toho medzinárodná perspektíva manažérov malého počtu veľkých spoločností a domácich nadnárodných spoločností závisí vo veľkej miere od vedomostí a skúseností, ktoré získali v dôsledku nedávneho vstupu na trhy mimo EÚ, osobitne, keď ide o trhy v Latinskej Amerike.

Informácie o európskych zamestnaneckých radách sú zriedkavé v členských štátoch v porovnaní s inými sociálnymi a pracovnými problémami.

Odkedy smernica 94/45 vstúpila do platnosti a začal sa proces jej transpozície do príslušných vnútroštátnych právnych predpisov členských štátov, potenciálny počet spoločností a skupín nadnárodných spoločností, ktoré by mohli tvoriť Európsku zamestnaneckú radu (EZR), neprestáva rásť v EÚ-25., čo je okrem iného výsledkom neustáleho zväčšovania veľkosti spoločností – jednak z dôvodu nárastu objemu obchodov, jednak v dôsledku procesu fúzií a akvizícií s inými spoločnosťami, ale tiež z dôvodu umiestnenia nových spoločností s týmto potenciálom na európskom území, ktoré sú spoločnosti z nových čelnských krajín ale aj z krajín mimo EÚ.

Výsledkom toho všetkého bolo, že z približne 1 200 spoločností, ktoré mali možnosť zostaviť európske zamestnanecké rady v roku 1998 sa ich počet v polovici roku 2018 zvýšil na viac ako 7 200.

Od prijatia uvedenej smernice v roku 1994 do septembra 1996 však došlo k výraznému čistému nárastu týchto orgánov (378 nových EZR), najmä počas posledných mesiacov uvedeného obdobia. Napokon od septembra 1996 do posledných dostupných údajov za jún 2016 sa tempo zavádzania EZR spomalilo, pretože počas tejto poslednej fázy bolo podpísaných iba 733 nových dohôd o EZR, a to aj napriek vyššie uvedenému nárastu počtu spoločností, ktoré splnili podmienky pre zriadenie takýchto zastupiteľských orgánov počas tohto obdobia.

Distribúcia európskych zamestnaneckých rád zriadených do júna 2018 vo vzťahu na počet nadnárodných spoločností, na ktoré sa odvtedy vzťahovali ustanovenia smernice 94/45 (5 204 spoločností), ako tieto, ktoré mali svoje ústredie v niektorých vtedajších krajinách EÚ-25 (1746 spoločnosti, vrátane spoločností z Nórska a Švajčiarska), ako aj tých, ktorých ústredie bolo mimo EÚ, ale ktoré mali obchodné jednotky pôsobiace na úrovni Spoločenstva a splnili podmienky na založenie EZR: spolu 758 spoločností, z toho 444 s ústredím v USA, 66 v Kanade, 96 v Japonsku, 23 v Austrálii, 25 v Južnej Afrike a 128 v iných krajinách mimo EÚ. Je tiež potrebné poznamenať, že z desiatich krajín, ktoré vstúpili do Európskej únie v roku 2002, mali Česká republika, Poľsko a Maďarsko nadnárodné spoločnosti, ktoré mohli tvoriť EZR, a že k takejto dohode došlo iba v Maďarsku v jednej spoločnosti.

Zo všetkého vyššie uvedeného možno vyvodiť záver, že miera zastúpenia EZR v spoločnostiach, ktoré spĺňajú podmieky zariadenia EZR bola v roku 2005 stále relatívne nízka, po viac ako desiatich rokoch od prijatia vyššie uvedenej smernice: miera zastúpenia EZR v nadnárodných spoločnostiach so sídlom v krajinách EÚ bola 35,4% a v nadnárodných spoločnostiach s ústredím podnikania mimo EÚ bola 32%, takže miera globálneho zastúpenia EZR bola 34,8%, s rozsahom konkrétnych mier od najvyššej – 63,4% a 54% v Nórsku a Belgicku do najnižšej – 11,1%, 14% a 14,6% v Portugalsku, Írsku a Španielsku.

Dynamika nadnárodných rámcových dohôd podpísaných medzi vedením nadnárodnej spoločnosti a jedným alebo viacerými zástupcami zamestnancov (hlavne európskymi alebo medzinárodnými odborovými zväzmi, ale aj európskymi zamestnaneckými radami alebo jedným alebo viacerými národnými odborovými zväzmi) sa od roku 2000 výrazne zvýšila.

Prevažná väčšina nadnárodných rámcových dohôd (93%) sa týka európskych nadnárodných spoločností so sídlom v krajine pôvodu (väčšinou nemecké a francúzske spoločnosti, aj keď španielske spoločnosti sa v posledných rokoch dostali na tretie miesto), zatiaľ čo malý počet dohôd sa týka nadnárodných spoločností mimo Európy, teda spoločnostiam z USA, Kanady, Brazílie, Ruska, Južnej Afriky, Malajzie, Indonézie, Austrálie, Nového Zélandu a Japonska.

Ide o dobrovoľné dohody, ktoré sa uzatvárajú mimo záväzných právnych predpisov na európskej a medzinárodnej úrovni, vzhľadom na absenciu normatívneho rámca, ktorý by definoval pravidlá ich uzatvárania a implementácie, legitímne subjekty, mandát, formu a rozsah uplatňovania, nástroje na monitorovanie a kontrolu ich uplatňovania a metód riešenia konfliktov.

Ak neexistuje relevantný právny rámec, ako aj vnútroštátne právne predpisy upravujúce vnútorné účinky dohôd dosiahnutých na nadnárodnej úrovni, fungujú tieto dohody v právnom vákuu a majú výlučnú právnu silu, ktorú im priznávajú rokujúce strany.

V oblasti kolektívnych pracovných vzťahov uvedená situácia právneho vákua nebráni sociálnym partnerom vo vytvorení vlastného právneho systému v súlade s teóriou plurality právnych systémov, ktorá sa do oblasti pracovného práva v Taliansku preniesla prostredníctvom pojmu„medzioborový právny poriadok“ založený na zásade kolektívnej autonómie.

Prostredníctvom kolektívnej zmluvy vytvárajú sociálni partneri vlastný systém spoločných noriem, nástrojov, postupov a inštitúcií, prostredníctvom ktorých riadia pracovnoprávne vzťahy, so zavedením mechanizmov náhrady škody v prípade porušenia dohody.

Preto by sa nemala preceňovať právna neistota v ktorej tieto dohody spočívajú: majú rovnaké právne účinky ako zmluvy, ktoré majú tak ako v tradícii anglosaského práva, tak aj v občianskom (európskom-kontinentálnom) práve majú medzi stranami signatármi platnosť zákona.

Zmluvné strany sú tie, ktoré vymedzujú rozsah, vzájomné práva a povinnosti, trvanie a podmienky obnovenia a formy dohľadu a kontroly vykonávania dohody.

Jedná sa o procesné pravidlá, ktoré sú zvyčajne zahrnuté v takzvanej povinnej časti kolektívnej zmluvy a ktorých cieľom je spoločné ustanovenie pravidiel a postupov, ktoré budú strany dodržiavať pri rokovaniach a implementácii nadnárodnej dohody.

Smernica o európskej zamestnaneckej rade (EZR) prispela k posilneniu práva zástupcov zamestnancov na informácie a konzultácie s nimi v nadnárodných spoločnostiach a pôsobiť ako hnacia sila pri kolektívnom vyjednávaní v nadnárodných spoločnostiach, ako aj k podpore šírenia dobrovoľného zastúpenia zamestnancov do mimoeurópskych pobočiek prostredníctvom zariadenia zamestnaneckých rád na medzinárodnej úrovni.

Existencia európskych zamestnaneckých rád a pravidelné praktiky sociálneho dialógu a diskusie medzi vedením nadnárodných spoločností a európskymi zamestnaneckými radami podporili rozvoj rokovacích postupov nad rámec samotnej smernice, najmä v európskych nadnárodných spoločnostiach, ktoré tvoria, a to nie náhodou, prevažnú väčšinu spoločností ktoré podpísali nadnárodné rámcové dohody.

Povinnosť stanovená európskou smernicou rokovať o vytvorení, zložení a právomociach EZR bola pôvodne jadrom rokovaní v rámci nadnárodných spoločností, ktoré prispeli k štruktúrovaniu aktérov na tejto úrovni.

Tento začiatok však nastolil otázku, kto má právo rokovať a podpisovať medzinárodné nadnárodné dohody v mene pracovníkov.

Toto je stále otvorená otázka vzhľadom na rôzne národné systémy zastúpenia, ktoré delegujú právomoc rokovať o dohodách na úrovni spoločnosti na orgány zastupujúce pracovníkov v spoločnosti, ako sú zamestnanecké rady alebo zástupcovia odborov.

O nadnárodnej implikácii rôznych národných systémov zastúpenia, ktorá sa odráža v rôznych mechanizmoch výberu alebo menovania národných zástupcov zamestnancov v EZR, svedčí prevažujúci počet medzinárodných nadnárodných dohôd podpísaných európskymi (alebo medzinárodnými) radami nadnárodných spoločností nemeckého pôvodu resp. odbormi vo francúzskych nadnárodných spoločnostiach.

Táto otázka súvisí s rôznymi chápaniami dohody, ktoré možno chápať ako výsledok participatívnej dynamiky v spoločnosti (napríklad právo na informácie a konzultácie) alebo ako nástroj riešenia konfliktov.

Všeobecne sa koncentrácia veľkého množstva medzinárodných nadnárodných dohôd v európskych nadnárodných spoločnostiach považuje za výsledok pozitívneho prostredia sociálneho dialógu v materskej spoločnosti, ako aj úlohy, ktoré majú národné systémy priemyselných vzťahov a európsky inštitucionálny rámec, ktorí uznávajú sociálny dialóg na podnikovej úrovni.

Úplne iná situácia je v prípade nadnárodných spoločností mimo Európy, kde je táto otázka ponechaná výlučne na mocenské vzťahy: v otvorenom protimonopolnom prostredí je dohoda často výsledkom zdĺhavých rokovacích procesov zameraných na marenie mobilizačných kampaní a začatie súdnych sporov pre rušenie základných práv nadnárodnými spoločnosťami v rámci štátnych hraníc alebo v tretích krajinách.

Okrem toho medzinárodné zdroje podporujúce nadnárodné rámcové dohody možno nájsť v nasledujúcich dokumentoch: Smernica OECD pre nadnárodné podniky (1976), ktorá bola nedávno revidovaná a posilnená, pokiaľ ide o povinnosti štátov vykonávať dohľad nad nadnárodnými spoločnosťami; Tripartitná deklarácia Medzinárodnej organizácie práce o nadnárodných podnikoch (1977), aktualizovaná v roku 2017, ktorá medzi svoje hlavné zásady zaraďuje koncept „náležitej starostlivosti“ (due diligence) v zmluvných vzťahoch s tretími spoločnosťami a podporu programov dôstojnej práce a dodržiavania ľudských práv vo svetových dodávateľských reťazcoch; Globálna dohoda z roku 2000 a hlavné zásady OSN v oblasti podnikania a ľudských práv z roku 2011.

Aj keď ide o nástroje mäkkého práva (soft law), ktoré nie sú povinné, tieto zdroje rozvíjajú kultúru sociálneho dialógu a presadzuju dohody o základných právach v nadnárodných spoločnostiach, kde zaratávame aj nástroje sociálnej zodpovednosti, ako sú pravidlá a kódexy správania, ktoré, ako sa zdá budú predmetom novej generácie nadnárodných rámcových dohôd.

Je potrebné poznamenať, že veľký význam, ktorý sa v nadnárodných rámcových dohodách prikladá dodržiavaniu dohovorov MOR o slobode združovania, kolektívnom vyjednávaní a práve odborových zväzov zastupovať svojich členov, je základným predpokladom riadneho fungovania dohľadu a kontroly nadnárodných kolektívnych zmlúv.

Správne uplatňovanie postupov dohľadu a kontroly významne prispieva k posilneniu odborov v mnohých častiach sveta (pozrime sa, povedzme, na závratný nárast počtu členov odborov v potravinárskom a stavebnom priemysle v Latinskej Amerike alebo v textilnom a odevnom priemysle v Ázii).

V oblasti zastupovania záujmov zamestnancov získali rokovania o nadnárodných rámcových dohodách významný impulz vďaka vývojovej dynamike európskych zamestnaneckých rád: rovnaký mechanizmus vykonávania Smernice, ktorý je založený na rokovaniach medzi ústredným vedením spoločnosti a výrobou osobitného vyjednávacieho výboru, ktorý sa skladá z rôznych výrobných jednotiek bol uplatnený v procese nadnárodných rokovaní ad hoc, vo forme zriaďovania európskych zamestnaneckých rád a definovania jej výsadných práv v oblasti informovania a poradenstva pracovníkov.

Následné zmeny a doplnenia tejto smernice posilnili vyjednávaciu úlohu odborov tak pri vytváraní európskych zamestnaneckých rád, ako aj pri obnovovaní dohôd.

Toto predpis v skutočnosti stanovuje povinnosť informovať európske odborové zväzy o začatí rokovaní, aby mohli koordinovať a propagovať osvedčené postupy a poskytovať podporu osobitnému rokovaciemu výboru.

Výslovný dôraz na úlohu odborov spolu s neuvadzaním vyjednávacích právomociach európskych zamestnaneckých rád v texte Smernice, ktoré hrali hlavnú úlohu pri uzatváraní veľkého počtu dohôd s nadnárodnými spoločnosťami, nielen v čase krízy a reštrukturalizácie, ale aj v otázkach ako su zdravotná ochrana, rovnosť práv, mobilita atď., viedlo od nadobudnutia účinnosti prepracovaného znenia, k zníženiu počtu nadnárodných dohôd podpísaných výlučne EZR a k zvýšeniu počtu dohôd podpísaných odvetvovými, európskymi alebo medzinárodnými odborovými federáciami. Zdá sa, že tento posilnený odborový protagonizmus môže byť odpoveďou na iný druh problému.

Na jednej strane zo strachu pred skresleným chápaním európskych zamestnaneckých rád a snahou oddeliť ich funkciu v zmysle zabezpečenia účasti (právo na informácie a konzultácie) od vyjednávacej úlohy v súlade s tradíciou dvojkanálových krajín; na druhej strane existujú aj spoločné odborové stratégie voči nadnárodným spoločnostiam s príslušnými medzinárodnými organizáciami, aby s nimi mohli interagovať na globálnej úrovni spôsobom, ktorý zaručuje dodržiavanie základných pracovných práv v každej krajine, kde má spoločnosť sídlo a globálne zásobovací reťazec.

Skúsenosti európskych rád zamestnancov v európskych nadnárodných spoločnostiach alebo v európskych spoločnostiach, ktoré určili vedenie zodpovedné za implementáciu Smernice, ukázali, že regionálny európsky rozmer je úplne nedostatočný na pochopenie hlavných zmien ovplyvňujúcich nadnárodné spoločnosti, ktoré v súčasnosti prebiehajú na globálnej úrovni.

Preto sa zloženie európskych zamestnaneckých rád dobrovoľne rozšírilo o zástupcov pracovníkov z tretích krajín ako pozorovateľov alebo riadnych členov.

V mnohých prípadoch sa EZR stala globálnou radou zamestnancov zastupujúcich pracovníkov zo všetkých častí sveta, kde má spoločnosť sídlo alebo dôležité dcérske spoločnosti.

Pravidelné informácie o hospodárskych, finančných a zamestnaneckých trendoch (teraz rozšírené o informácie o nefinančných otázkach, ako sú sociálne, environmentálne, ľudské práva a protikorupčné otázky v súlade s rámcovou Smernicou o zverejňovaní nefinančných informácií a politikami rozmanitosti), ktoré zasiela ústredné vedenie nadnárodných spoločností, čoraz viac súvisia s globálnymi scenármi, nielen s európskou dimenziou.

Týmto spôsobom došlo k exponenciálnemu rastu týchto dohôd s rozsahom, ktorý sa neobmedzuje iba na európsku úroveň, v dôsledku synergie medzi vyššie uvedenou transformáciou európskych zamestnaneckých rád na globálne (medzinárodné) dobrovoľné zamestnanecké rady a stratégiou odborových zväzov v tomto sektore pripravenom na využitie pozitívneho prostredia vytvoreného implementáciou Smernice o informovaní a konzultáciách so zástupcami zamestnancov s cieľom nadviazať priamy dialóg s vedením nadnárodných spoločností s cieľom podpísať rámcové dohody o otázkach spoločného záujmu.

Hranicu medzi právom na informácie a konzultácie na jednej strane a právom na rokovania na druhej strane jasne nedefinuje konsolidovaný text Smernice, ktorý definuje konzultácie ako „nadviazanie dialógu a výmenu názorov medzi pracovníkmi a ústretným vedením“(článok 2 písm. g, Smernica 2009/38/ES).

Rovnako nie je jasné od ktorého okamihu, po začatí dialógu medzi stranami, účastníka rozhovoru v spoločnosti striedajú odbory alebo odvetvové odbory. v praxi existuje určitá kontinuita medzi právom/povinnosťou informovať a konzultovať, ktoré tvoria tvrdé jadro práva Európskej únie a právom na kolektívne vyjednávanie, ktoré tiež je uznané ako základné právo a to v Charte Európskej únie o základných právach (článok 28) a presadené smernicou Európskej únie (článok 152 Zmluvy o fungovaní Európskej únie), čo však vyvoláva určité pochybnosti o jej rozsahu a obmedzeniach, ak dôjde k rozporu so základnými hospodárskymi slobodami.

Táto kontinuita medzi konzultačnými a vyjednávacími aspektmi vznikla v dôsledku pravidelných informačných stretnutí a uskutočňovaní dialógu medzi ústredným vedením spoločností a európskymi zamestnaneckými radami, ktoré často vedú k rokovaniam s cieľom podpísania dohody.

Nie je prekvapením, že mimo postupov európskeho sociálneho dialógu na odvetvovej a medziodborovej úrovni sa sektorové federácie stávajú účastníkmi nadnárodných spoločností pri uzatváraní európskych a medzinárodných rámcových dohôd.

Sektorové výrobné stratégie sú presadzované alebo aspoň silne podmienené nadnárodnými spoločnostiami pôsobiacimi v tomto sektore s ktorými európske a predovšetkým medzinárodné priemyselné federácie udržiavajú rôzne formy dialógu (najmä v rámci implementácie Tripartitnej deklarácie MOP o nadnárodných podnikoch), ktorý ak sú splnené optimálne podmienky, môžu viesť k skutočným dohodám.

S týmto cieľom boli na európskej a medzinárodnej úrovni presadzované usmernenia a odporúčania s cieľom zaručiť určitú formalizáciu pravidiel obyčajového práva, ktoré upravujú proces nadnárodných rokovaní.

Okrem iného sú to: udelenie osobitného mandátu európskym odborovým federáciám, písomné dohody, zabezpečenie dodržiavania minimálnych požiadaviek stanovených vo vnútroštátnych predpisoch, povinnosť rešpektovať dohody odborov, ktoré získali mandát, určenie zákonov, ktoré sa budú uplatňovať v prípade možných sporov o interpretáciu a uplatňovanie nadnárodnej dohody, ako aj postupov na zverejnenie dohody.

V rámci týchto základných pravidiel sa navrhuje prijať európske nariadenia, ktoré by vytvorili regulačný rámec na dobrovoľnej báze pre rokovania o nadnárodných dohodách vrátane postupov urovnávania sporov, čo je iniciatíva presadzovaná Európskou konfederáciou odborových zväzov, ktorá však doteraz zlyhavala.

Rovnako, svetové odborové federácie podporili usmernenia pre rokovania o medzinárodných rámcových dohodách zamerané na definovanie minimálneho obsahu týchto dohôd z hľadiska dodržiavania základných dohovorov MOP, vymedzenie rozsahu pôsobnosti rozšíreného na globálne dodávateľské reťazce a poskytnutie mechanizmov na monitorovanie dodržiavania dohody, právo navštíviť obchodné jednotky, ako aj zaručenie neutrality riadenia nadnárodných spoločností počas odborových kampaní v pobočkách a globálnych reťazcoch výrobcov. v stratégii medzinárodných odborových federácií má podpísanie dohôd s nadnárodnými spoločnosťami základnú úlohu byť prostriedkom na presadzovanie pracovných práv na globálnej úrovni.

Pre úspech tejto stratégie výber nadnárodných spoločností s dobrým pracovným prostredím, nadviazanie vzťahov s národnými odbormi materskej spoločnosti a s odbormi krajín, kde má spoločnosť obchodné jednotky alebo medzinárodné zamestnanecké rady, ktoré zabezpečujú prítomnosť zástupcov zamestnancov na globálnej úrovní je zásadná.

Existencia predtým vytvorenej siete vzťahov medzi zástupcami zamestnancov z rôznych krajín, v ktorých nadnárodná spoločnosť pôsobí, je dôležitá z dôvodu skúseností v dialógu v prípade nadnárodného sporu s ústredným vedením, ako aj pri identifikácii otázok a problémov spoločného záujmu na začatie rokovaní a uzatváranie dohôd.

Ale predovšetkým je dôležité vziať do úvahy konkrétnu implementáciu rokovaní, ktorá si vyžaduje kaskádové informačné procesy vo všetkých nadnárodných spoločnostiach, ako aj v tretích spoločnostiach, prostredníctvom kontroly zdola nahor, s efektívnymi postupmi v prípade ich nedodržiavania.

Podpísanie akéhokoľvek aktu nevyčerpáva činnosť rôznych zúčastnených aktérov, ale zvyčajne sa považuje za východiskový bod.

Po podpísaní dohody nasleduje rad aktivít zameraných na jej vykonávanie, ktoré budú oveľa efektívnejšie, ak dohoda stanoví presné povinnosti každej strany, pokiaľ ide o informácie, školenia, kontrolu, hodnotenie, podávanie správ, postupy pri podávaní sťažnosti a žaloby v prípade porušenia dohody.

V tomto zmysle sú medzinárodné rámcové dohody definované ako procesné dohody zamerané na vymedzenie povinností signatárskych strán a ich organizácií, miestneho riadenia, výrobcov, dodávateľských reťazcov na jednej strane a miestnych odborov a zástupcov zamestnancov v dotknutých spoločnostiach, na druhej strane.

Rokovania o dohodách v nadnárodných spoločnostiach do značnej miery závisia od dodržiavania „tvrdých právnych predpisov" (hard law) prijatých Európskou úniou v oblasti informovania a konzultácií v rámci európskych zamestnaneckých radách, ktorých vytvorenie a fungovanie si vyžaduje implementáciu ad hoc rokovacieho procesu na nadnárodnej úrovni.

Zákonná povinnosť ustanoviť tieto európske zastupiteľské orgány v spoločnostiach alebo obchodných skupinách pôsobiacich na úrovni Spoločenstva podporila postupy interného sociálneho dialógu v nadnárodných spoločnostiach prostredníctvom pravidelných výmen informácií a konzultačných procesov, ktoré sa aktivujú v prípade významných organizačných zmien v nadnárodnej spoločnosti, najmä ak ide o proces reštrukturalizácie.

V súlade so súčasnou smernicou je nevyhnutné opätovne rokovať o zložení Európskej zamestnaneckej rady, keď sa po zlúčení alebo akvizícii spoločností zmení podniková štruktúra nadnárodnej spoločnosti (tzv. Doložka o úprave).

Tento projekt prisúdil veľký význam zamestnancom, zamestnávateľom a zástupcom odborov z hľadiska ich účasti na konzultačnom procese v európskych zamestnaneckých radách.

Dotazovali sme viac ako 200 ľudí osobne (tvárou v tvár), tam kde to pandémia COVID-19 umožňovala v súlade so všetkými preventívnymi opatreniami, a tiež sme uskutočnili viac ako 900 online prieskumov, aby sme zaručili kvalitu a heterogenitu odberu vzoriek.

Aj keď sa jedná o efektívnu a neobmedzenú formu komunikácie, vyžaduje si aktuálne a prístupné e-mailové adresy. v mnohých prípadoch doručené správy odmietli poslať správu o tom, ako vyplniť prieskumy. Prieskum obsahoval 18 otázok pre členov zamestnaneckých rád, zástupcov odborov a zamestnancov a 13 otázok pre pracovníkov spoločností a zamestnávateľov.

V obidvoch prípadoch išlo o rôzne typy otázok: uzavreté, polootvorené (s možnosťou doplniť odpoveď vlastnými komentármi) a otvorené. Na konci dotazníka bola stanovená metrika, ktorá nám umožnila podrobnejšie určiť charakteristiky respondentov.

Uskutočnili sme tiež 50 osobných rozhovorov a viac ako 200 online rozhovorov.

V tejto chvíli je pre nás všetkých starosťou čo najskôr sa dostať z tejto neistej a hroznej zdravotnej situácie, ktorá ovplyvňuje mnoho oblastí, ako je pracovná, sociálna a ekonomická. Táto kríza narušila všetky predpovede a budúce plány v spoločnosti v každej z európskych krajín.

Väčšina respondentov bola znepokojená hrozivou hroziacou krízou a uznali, že majú malú alebo žiadnu dôveru v to, že vlády budú účinné v boji proti závažným sociálnym a ekonomickým ťažkostiam očakávaným v nasledujúcom období. Očakávaná budúcnosť je neistá a v mnohých prípadoch pochmúrna.

Všetci respondenti bez výnimky sa obávajú krízy. Odbory zdôrazňujú, že obavy sú také silné, že pracovníci opustili tradičné požiadavky na zlepšenie pracovných podmienok, miezd a sociálnych dávok a požiadali spoločnosti, aby uskutočnili štúdie uskutočniteľnosti, ktoré by podľa možnosti zabránili hromadnému prepúšťaniu alebo zatváraniu spoločnosti.

Niektoré odbory povedali vedeniu svojich spoločností, že pracovníci, ktorých zastupujú, sú ochotní vzdať sa ekonomických a pracovných výhod za predpokladu, že spoločnosť nezačne proces ukončenia alebo pozastavenia podnikateľskej činnosti.

Odbory a zamestnávatelia chcú, aby vlády štátov uľahčili prechod tejto krízy najmenej traumatizujúcim spôsobom, čo je dosť ťažké, pretože pandémia sa šíri v Európe a každá krajina sa uchyľuje k vlastnej politike. Zástupcovia zamestnávateľov jednomyseľne kritizujú vládu, ktorú považujú za necitlivú, nekompetentnú a neefektívnu, pokiaľ ide o boj proti očakávanej ekonomickej tragédii. Odbory sú viac-menej kritické v závislosti od ich ideologického zafarbenia.

Hlavným cieľom empirického výskumu bolo zistiť spôsob fungovania európskych rád zamestnancov. Cieľom bolo získať informácie o:

- potenciáli pre vytváranie európskych rád zamestnancov v medzinárodných spoločnostiach
- produktivite (s cieľom zlepšiť a zvýšiť ju) existujúcich európskych zamestnaneckých rád
- priestore na zlepšovanie a posilňovanie činnosti zamestnaneckých rád na všetkých úrovniach
- potreby odbornej prípravy, vzdelávania a odbornej prípravy členov rady zamestnancov
- úlohe sociálnych partnerov pri podpore fungovania zamestnaneckých rád

Cieľom štúdie bolo dosiahnuť vyššie uvedené ciele, ktoré úzko súvisia s identifikáciou efektívnych procesov zakladania a riadenia zamestnaneckých rád a účasti sociálnych partnerov na nadnárodných informačných a konzultačných postupoch.

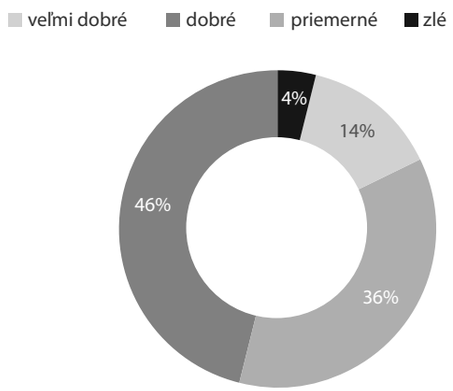
V tejto súvislosti bol prijatý metodický prístup, ktorý zahŕňal kvantitatívnu aj kvalitatívnu analýzu.

Prieskumy a rozhovory sa uskutočňovali medzi septembrom a decembrom 2020. Výber vzorky bol navrhnutý tak, aby mal prieskum národnú reprezentatívnosť v každej z krajín. Oslovili sme respondentov vďaka podpore odborových ústredí a ich pobočiek pre príslušný sektor.

EXISTENCIA EURÓPSKYCH ZAMESTNANECÝCH RÁD V ROKOCH		AKO DLHO SA ZÚČASTŇUJETE V ICH PRÁCI?	
0-5 r.	18,4	1998-2003	5,9
5-10 r.	13,8	2004-2009	20
10-15 r.	31	2010-2015	41,2
Cez 15 r.	36,8	2016-2020	32,9
Total	(S 87) 100,00	Total	(S 85) 100,00

Spoločnosti v ktorých pôsobia európske rady zamestnancov, patria hlavne do spracovateľského priemyslu, 83,9%. Najviac sú zastúpené v automobilovom, chemickom, dopravnom, potravinárskom a kovospracujúcom priemysle.

Respondenti s ktorými sa uskutočnili rozhovory, hodnotia fungovanie európskych zamestnaneckých rád



Európska zamestnanecká rada má veľmi veľký vplyv na všetky rozhodnutia spoločností týkajúce sa všetkých pracovných záležitostí na národnej, európskej a globálnej úrovni. Na druhej strane sa na vyššej úrovni rozhoduje o mnohých otázkach, ktoré sa nevyriešia na národnej úrovni (napr. hodnotenie zamestnancov, pracovné predpisy, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci). Ďalším úspechom je výrazné zvýšenie počtu pracovných noriem v dôsledku prijatia pracovných noriem v európskych spoločnostiach. Vo veľkom počte prípadov došlo k zvýšeniu miezd, čo malo veľký pozitívny vplyv na sociálnu situáciu pracovníkov.

Zamestnanecké rady spĺňajú základné požiadavky:

- Sú informovaní o činnosti pracovnej skupiny a jednotlivých spoločností. Zamestnávateľa na jednom zo stretnutí zastupuje vedúci pracovník, ktorý je najmenej v hodnosti člena ústrednej správnej rady.
- Množstvo poskytnutých informácií je celkom spoľahlivé.
- Počet výročných zasadnutí a počet členov rady je v mnohých prípadoch vyšší, ako stanovuje Smernica a vnútroštátne právne predpisy.
- Dohody so zamestnávateľom poskytujú lepšie príležitosti a podmienky pre spoluprácu a prácu.

Celý dialóg sa vedie konštruktívnym spôsobom s ohľadom na všetky zúčastnené strany. Plenárne zasadnutia sa konajú pravidelne, prebieha výmena skúseností a osvedčených postupov, informácie o akejkoľvek zmene sa odovzdávajú a diskutuje sa o nich. Vedenie spoločnosti je otvorené dialógu a odbory berie vážne ako spojencov pri riešení problémových prípadov, čo potvrdzuje fungovanie zamestnaneckých rád.

Niekoľko krajín poukázalo na to, že počas stretnutí sa diskutovalo o problémoch, ktorým čelili zamestnávatelia, s prezentáciou podstatných faktov a potom bol dohodnutý určitý protokol.

Stretnutia sa konajú spravidla dvakrát ročne, na prvom stretnutí sa vždy zúčastňujú zástupcovia zamestnávateľa. Najskôr sa riešia problémy hlásené členmi zamestnaneckej rady. Predseda skupiny sa zúčastňuje na schôdzach. Transparentnosť, otvorenosť a rovnosť sú zaručené.

Dôležité je, na čo respondenti poukazujú, a to ponúknuť konzultačné stretnutia v prípade reštrukturalizácie spoločnosti. Príkladom dôležitej úlohy, ktorú podniková rada zohrala v konzultačnom procese je reštrukturalizácia vykonaná v niekoľkých európskych spoločnostiach v roku 2019.

V zamestnaneckých radách príslušných spoločností boli navrhnuté riešenia ako alternatíva k návrhom zamestnávateľov z ktorých niektoré boli prijaté a implementované, čo umožnilo zachovať pracovné miesta v Európe.

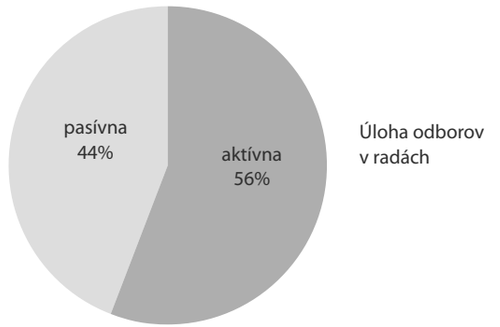
Negatívnejšie aspekty alebo javy, na ktoré môžeme v tejto publikácii poukázať, by mohli byť:

- Zrušenie alebo obmedzenie počtu zasadnutí zamestnaneckých rád v posledných rokoch a nekonzultovanie určitých otázok s členmi uvedených rád
- Všeobecne malá účasť zamestnávateľov a pracovníkov
- Zlá organizácia a plánovanie v rámci zamestnaneckých rád: Stretávajú sa zvyčajne raz ročne v niektorých prípadoch v užšom zložení (6 členov), čo je nedostatočné. Vďaka tomu je oveľa ťažšie podrobnejšie sa zaoberať určitými otázkami a to platí pre všetky krajiny.
- Nedostatok nevyhnutného a zodpovedného (vážneho) sociálneho dialógu, komunikácie a jednoty, nedostatok úplných informácií a v mnohých prípadoch sú poskytované informácie neobjektívne.

Ďalším príkladom je nezverejnenie informácií, ktoré by však mali byť verejne dostupné. Zamestnávateľ sa vyhýba prenosu dôležitých údajov pracovníkom, aj keď ich môžu významne ovplyvniť.

Od začiatku pandémie sa stretnutia konajú online, čo komplikuje stretnutia zamestnaneckých rád a veľa otázok zostáva nevyriešených bez presných odpovedí a na otázky a problémy sa neodpovedá priamo.

- Niekedy zamestnávatelia prijímajú európske rady zamestnancov iba preto, že sú k tomu nútení. Ak sa tak postupuje, dá sa len málo dosiahnuť dialógom alebo rokovaniami.
- Nedostatok jednoty odborových zväzov a zástupcov zamestnancov oslabuje ich postavenie a spôsob, akým ich vníma manažment aj pracovníci. Títo majú niekedy pocit, že ich zástupcovia hájia politické záujmy viac ako ich pracovné podmienky.
- Neexistuje žiadny skutočný vplyv na významné otázky a každodenné podnikanie spoločnosti.
- Nemožnosť implementovať ustanovenia a dohody so zamestnávateľmi. Platné rámcové dohody podpísané s radou zamestnancov sa nedodržiavajú. Závery zamestnaneckých rád sa zriedka premietajú do rozhodnutí spoločnosti.
- V diskusiách sa vynechávajú témy týkajúce sa miezd a pracovných podmienok na určitých miestach, čo vedie k tomu, že diskusia nie je komplexná, a teda v niektorých obchodných jednotkách neplatí.
- Nedostatok skutočného kontaktu s centrálnym (hlavným) vedením spoločnosti, nízka úroveň zastúpenia zamestnávateľov počas stretnutí. Veľkou prekážkou je obmedzený prístup tých, ktorí prijímajú rozhodnutia. Nedostatočné vedomosti o cieľoch a perspektívach (výzvach) rozvoja spoločnosti.
- Konzultácie a stretnutia sú väčšinou informatívne, krátke (niekoľko hodín) a neprinášajú očakávané výsledky. Príkladom sú neúplné alebo oneskorené rokovania o dohodách.
- Nedostatočné školenie zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov z hľadiska kolektívneho vyjednávania a európskych a vnútroštátnych predpisov.



Z odpovedí získaných v mnohých prieskumoch a rozhovoroch počas tohto projektu väčšina respondentov uviedla, že fungovanie zamestnaneckých rád sa všeobecne zlepšilo, najmä po implementácii smernice 2009/38/ES v rámci rôznych vnútroštátnych právnych predpisov.

Z mnohých dobrých vecí, ktoré sa dosiahli, môžeme poukázať na nasledujúce:

- Väčšie zapojenie do poskytovania pomoci pri riešení najdôležitejších problémov (napr. reštrukturalizácia, fúzie, prepúšťanie, zvyšovanie platov) v každej krajine. Ďalším príkladom je vytvorenie jednotného systému odmien (bonusov) za prácu bez úrazov pre všetky krajiny.
- Zvýšenie frekvencie a pravidelnosti stretnutí.
- Prispôsobenie vnútorných ustanovení novým predpisom.
- Rozšírenie sociálneho dialógu do ďalších krajín. Prišli aj ďalší členovia európskych zamestnanecých rán z iných krajín.
- Rešpektovanie zásad rovnosti, transparentnosti bez ohľadu na príslušnú krajinu.
- Dôležitá úloha zamestnaneckých rád v nadnárodnom sociálnom dialógu a pracovných vzťahoch.
- Posilnenie existujúcich postupov a riadneho fungovania zamestnaneckých rád, ktoré boli na vysokej úrovni ešte pred nadobudnutím účinnosti smernice 2009/38/ES.
- Predchádzajúce dohody o fungovaní a práci rady boli priaznivejšie ako dohody po smernici 2009/38/ES.
- Väčšia dostupnosť informácií.

- Lepšia komunikácia informácií o celej spoločnosti, možnosť vopred si zistiť plány (rok vopred).
- Zaručenie prístupu k údajom predloženým počas stretnutí, vyššia účinnosť ústnych ustanovení, možnosť uzatvárať užitočné rámcové dohody týkajúce sa činností odborov.
- Podpisovanie dobrých a legitímnych zmlúv. Fúzie spoločnosti, ktoré sa uskutočnili dvakrát, nezhoršili doteraz stanovené štandardy v oblasti informácií a poradenstva; Je potrebné zdôrazniť finančné zabezpečenie pre poskytnutie prekladu všetkých dokumentov dohody, prezentácií, stretnutí a školení do všetkých potrebných jazykov.
- Vylepšená komunikácia. Po roku 2010 došlo k citeľnému zlepšeniu spolupráce ale išlo skôr o výsledok činnosti a práce členov zamestnaneckej rady.
- Jedinečný a jednotný štandard pre výročné správy vypracované spoločnosťami v každej krajine.
- Väčšia účasť zástupcov odborových zväzov na zložení zamestnaneckej rady, čo znemožní vedeniu spoločnosti dosiahnuť rozhodujúci vplyv a zaviesť jednotný spôsob konania.
- Transparentné rozdelenie úloh pre členov rady zamestnancov: zvýšenie bezpečnosti, používanie nových technológií, investície, organizácia školení zamestnancov, zlepšenie vedomostí a zručností, lepšia organizácia obchodných jednotiek v každej krajine, osvojenie si pracovného systému, tradícia.
- Zlepšenie sociálneho dialógu na národnej úrovni.

Zvyšok respondentov, teda 31,9% z nich, nezaznamenal žiadnu zmenu v práci európskych zamestnáneckych rád, zatiaľ čo 16,7% uviedlo, že nevie.

Na otázku, či stále existujú problémy s fungovaním zamestnaneckých rád, napriek implementácii smernice 2009/38/ES, respondenti odpovedali, že sú stále potrebné nápravné opatrenia na oživenie sociálneho dialógu a posilnenie nadnárodného zastúpenia pracovníkov v procese informovania a konzultácie.

Hlavné pripomienky sa týkali predovšetkým správania zamestnávateľov, ktorí si neplnili svoje povinnosti. Ako kľúčové veci poukázali na: nedostatok vhodného prístupu vrcholového vedenia spoločnosti z hľadiska nadviazania dialógu a partnerstva; Zaobchádzanie s radami ako s nútenou povinnosťou a ako s prostriedkom, prostredníctvom ktorého sa bude fingovať zastúpenie pracovníkov, čo

vyplýva z brožúr určených pre investorov na trhoch s akciami; súčasne sa úloha oddelenia ľudských zdrojov zapojeného do dialógu obmedzuje na upokojenie situácie, aby existujúce problémy neboli prekážkou vonkajšieho umiestnenia tovaru rôznych národných obchodných jednotiek.

Je dôležité poznať názory členov zamestnaneckej rady na výsledky prijatia smernice 2009/38/ES.

V tejto otázke respondenti nemali jasný obraz. Odpovedí bolo spolu 1 364, z toho 48,4% respondentov uviedlo, že neboli dostatočne informovaní, a 18,8%, že nevidia pozitívne zmeny. Zvyšok respondentov potvrdil pozitívny vplyv revidovaného textu tohto nariadenia Spoločenstva, pripisovali však väčšiu zásluhu skôr získaným znalostiam, skúsenostiam a dobrej vôli sociálnych partnerov.

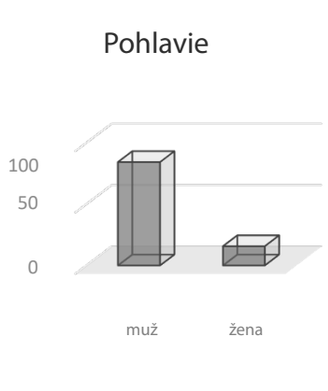
Lepšie pochopenie zlepšených právnych predpisov, najmä zavedenie definícií a povinností v oblasti informovania a konzultácií, určite prispelo k efektívnejšiemu plneniu potrebných úloh. Posilnenie nadnárodného dialógu hovorí v prospech všeobecného zlepšenia spôsobu, akým sa vedie:

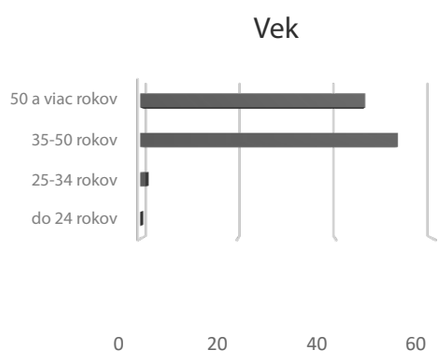
- objasnenie žiadosti o uzavretie zmluvy.
- harmonizácia predpisov pre voľby členov zamestnaneckých rád z rôznych krajín.
- častejšia a pravidelnejšia organizácia stretnutí.
- zlepšiť informačné a konzultačné postupy; vytvárať pracovné skupiny; využiť poradenstvo (skúsenosti); vytvárať webové stránky na dosiahnutie viditeľnosti dohody a všetkého, čo sa urobilo.
- zabezpečovať školenie a rozvoj pre členov zamestnaneckej rady, s veľkým dôrazom kladeným na výučbu angličtiny.
- lepšia komunikácia prostredníctvom simultánneho prekladu stretnutí, príprava dokumentov v materinskom jazyku.
- rozšíriť rozsah poskytovaných informácií.
- nadviazať lepšie kontakty členov rady zamestnancov s národným vedením a zástupcami zamestnancov a zvýšiť ich vplyv na rozhodovanie o prijatí určitých pravidiel;
- budovať vzťahy s odborovými zväzmi; zohľadňujúc vnútroštátne právne predpisy a prax v dotknutých krajinách.

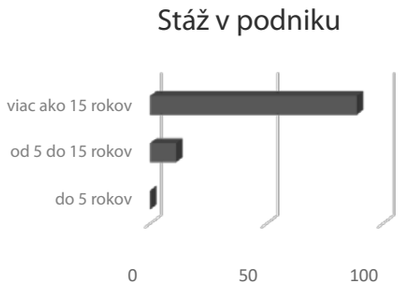
Respondenti sa nezamýšľali nad tým, či smernica 2009/38/ES ovplyvnila proces zakladania nových zamestnaneckých rád (takmer 65% respondentov). Medzi ostatnými prevládal názor, že uvedená smernica hrala pozitívnu úlohu. Veľká skupina (456 respondentov) tiež nemohla odpovedať, či Smernica 2009/38/ES podporila opätovné prerokovanie existujúcich dohôd (40,2%). Zvyšok respondentov je z hľadiska kladných a záporných odpovedí takmer rozdelený na rovnaké časti.

Reštrukturalizácia spoločností mala podľa 38,1% respondentov výrazný vplyv na opätovné prerokovanie dohôd. Naproti tomu 44% respondentov uviedlo, že malo malý dopad, a 17,9% respondentov nemá o tejto otázke žiadny názor. 15% respondentov tvrdí, že nemá dostatočné odborné znalosti alebo vieru v smernicu 2009/38/ES; obsahuje iba usmernenia a ich nedodržiavanie nemá nepriaznivé dôsledky pre tých, ktorí sa nimi neriadia; úloha národnej legislatívy a existencia vhodných prvkov nátlaku a sankcií pre zamestnávateľov sú dôležité, rovnako ako väčšia náchylnosť zástupcov zamestnancov obrátiť sa na súd. Respondentov viac zaujímalo vyjadrenie názoru na postoj ústredného vedenia (takmer 72%) a národného manažmentu (okolo 53%), pokiaľ ide o nedostatky vo výkone práva na informácie a konzultácie. Medzi často uvádzané dôvody patrí nedostatočná znalosť sociálnych partnerov (54,4%) v tejto oblasti, fragmentácia spoločností v určitých odvetviach a nedostatok odborových združení (52,2%). Malé percento tvorili ďalšie poznámky, ako napríklad: pasivita a neochota zamestnávateľa zdieľať vedomosti, strach zo straty pozície a prestíže, nedostatočná regulácia pravidiel ukončenia výkonu funkcie zástupcov zamestnancov.

Respodentov možno zoskupiť podľa nasledujúcich parametrov:







Smernica 94/45 o európskych zamestnaneckých radách predstavuje historickú príležitosť na ustanovenie a upevnenie práva pracovníkov na účasť na informáciách a konzultáciách pri rozhodovaní v nadnárodných spoločnostiach pôsobiacich v Európskej únii.

Toto je iba prvý obmedzený krok, ktorý by však mohol viesť k ambicióznejším budúcim úspechom. Na jednej strane by to mohol byť východiskový bod pre dosiahnutie určitej budúcej úrovne účasti, ktorá by bola vyššia ako úroveň ustanovená v nariadení, pokiaľ ide o obojstranné rokovania, spoločné hospodárenie, spoločné určovanie atď.

Na druhej strane by to mohlo byť tiež východiskovým bodom pre rozšírenie európskych zamestnaneckých rád na ďalšie spoločnosti pôsobiace nadnárodne, ktoré však nespĺňajú minimálne požiadavky stanovené v smernici 94/45, čo predstavuje základ budúceho európskeho systému zamestnanosti.

Po viac ako desiatich rokoch od transpozície Smernice 94/45 do príslušných právnych predpisov členských štátov Európskej únie však stále existuje niekoľko problémov, ktoré sú do značnej miery zodpovedné za súčasnú mieru zastúpenia európskych zamestnaneckých rád v spoločnostiach, ktoré spĺňajú podimenky kontrolovať ich; je aj ďalej na nízkej úrovni.

Najskôr z právneho hľadiska absencia formálnych kontrolných mechanizmov na prevenciu a prípadne sankcionovanie nedodržiavania ustanovení smernice 94/45 nadnárodnými spoločnosťami (napríklad požiadavka, aby najmenej jeden tisíc pracovníkov majli právo ustanoviť európsku zamestnaneckú radu) sú hlavné právne problémy, ktoré by mohli vysvetliť mierny pokrok Európskej rady zamestnancov v Európe.

Pokiaľ ide o túto poslednú tému, v súvislosti s vyššie uvedeným výpočtom z hľadiska minimálneho počtu zamestnancov predpisy ustanovujú výpočet všetkých zamestnancov pracujúcich pre spoločnosť, a to v ústrednom obchodnom riaditeľstve aj v ďalších obchodných orgánoch, ktoré má spoločnosť v dvoch alebo viacerých krajín EÚ.

Preto je možné dospieť k záveru, že absencia kontroly, nedostatok minimálnej požadovanej veľkosti spoločnosti, ale aj skutočnosť, že cieľ väčšiny investícií mimo Európskeho spoločenstva, sú tri problémy, ktoré môžu vysvetliť z právneho hľadiska, prečo európske rady zamestnancov nepostupujú v Európe tak, ako by sme chceli.

Po druhé, politické a hospodársko-pracovné prostredie, prítomnosť neoliberálnych politík v posledných rokoch vo vládach väčšiny európskych krajín a v samotných inštitúciách Spoločenstva, v kontexte charakteristickom vysokým podielom malých a stredných podnikov a na trhoch práce charakterizovaná rastúcou segmentáciou a neistou práce je do značnej miery výsledkom existencie národného a medzinárodného rámca pracovných vzťahov, ktorý je jasne orientovaný v záujme zamestnávateľov, s odbormi so slabými kapacitami kolektívneho vyjednávania a stagnujúci z hľadiska členstva, tiež viedol k skutočnosti, že, všeobecne povedané, zastupiteľské orgány európskeho rangu, napríklad európske zamestnanecké rady, sa im nepodarilo vykryštalizovať sa, s výnimkou niekoľkých individuálnych situácií.

Na druhej strane z ideologicko-kultúrneho hľadiska možno tiež konštatovať, že keď sa ideológia obhajovaná európskymi zamestnávateľmi vyznačuje neobvyklým odporom voči akejkoľvek dohode, ktorá môže zahŕňať koncesie pre pracovníkov, aj keď minimálne, z hľadiska kontroly riadenia, a keď sa kombinuje s odbormi, ktoré nemajú dostatočné skúsenosti s nadnárodným vyjednávaním a ktoré im pri ich účasti nedávajú rovnakú prioritu ako rokovaniam na nižších hierarchických úrovniach, ani nemajú skúsenosti potrebné na diskusiu a rokovania o témach ktoré vyžadujú, aby zamestnávatelia v rovnakom orgáne – čo je prípad európskych zamestnaneckých rád, ale nie v národných zamestnaneckých radách – potom neprekvapuje, že neboli splnené podmienky potrebné na to, aby obe strany vyvinuli potrebné úsilie na vytvorenie ďalších európskych závodov na národnej úrovni.

Z organizačného hľadiska by sme mali spomenúť aj problémy, ktoré mali európske odbory z hľadiska riadenia interných informácií a že tieto problémy spolu so všetkým vyššie uvedeným prispeli k už spomínanému pomalšiemu tempu konštituovania európskych zamestnaneckých rád v Európe, ktoré sa pracovníkom zdajú veľmi vzdialené, pretože jasne nerozumejú svojej funkcii.

Napriek skutočnosti, že odbory ako sociálni aktéri sa objektívne viac zaujímajú o rozširovanie európskych zamestnaneckých rád, keď sa podieľali (a podieľajú) na práci malého počtu európskych zamestnaneckých rád, museli čeliť výzvam ako je koordinácia rôznych úrovní informácií (miestne, odvetvové, regionálne, národné, medzinárodné) s dostupnými ľudskými zdrojmi a odborníkmi s cieľom účinne viesť nadnárodné rokovania so zamestnávateľmi.

Rokovania niekedy nejdú hladko, niekedy sa úplne zastavia kvôli problémom, ktoré sa vyskytli nielen kvôli obsahu spracovávaných tém, ale aj kvôli komunikačným ťažkostiam, ktoré často zahŕňajú dialóg v rôznych jazykoch, ktorými hovoria zástupcovia odborov z rôznych krajín v ktorých spoločnosť funguje počas medzinárodných zasadnutí európskych zamestnaneckých rád a spomenuté problémy v komunikácii sa nedajú vždy vyriešiť iba pomocou prekladateľských služieb.

Berúc do úvahy tento scenár a za predpokladu, že sa všetky prvky, ktoré ho definujú, podstatne nezmenia, aspoň nie v krátkodobom a strednodobom horizonte, nemôžeme očakávať, že dôjde k významným zmenám z hľadiska tendencie vytvárať európske zamestnanecké rady.

Iba ak by došlo k významným zmenám v súčasných postojoch zamestnávateľov, národných a európskych vládnych inštitúcií a samotných nadnárodných spoločností, mohlo by sa v budúcnosti zvýšiť percento uzavretých dohôd, a to buď z dôvodu rovnováhy medzi počtom obnovených a ukončených dohôd, ktorá by bola pozitívna, alebo preto, že niektoré budúce nadnárodné spoločnosti, ktoré by mohli vytvárať európske rady zamestnancov, by sa rozhodli otvoriť tento proces vo väčšom rozsahu ako doteraz, čo by bolo výsledkom zmeny vyššie uvedených postojov alebo synergie oboch spomínaných príčin. To však neznamená, že odbory, ktoré, ako už bolo spomenuté, sú aktérmi, ktorí majú objektívne väčší záujem na zlepšení tohto procesu, by mali byť vyňatí z prehodnocovania svojich stanovísk, a to minimálne v dvoch smeroch, ktoré sa navzájom dopĺňajú.

Na jednej strane by mali podporovať užitočnejšie a pozitívnejšie videnie potenciálnych výsledkov, ktoré môžu vyplynúť z kolektívneho vyjednávania na európskej úrovni pre ich pobočky a strany, ktoré zastupujú.

Na druhej strane by si mali uvedomiť, že výrazné zvýšenie počtu európskych zamestnaneckých rád úzko súvisí so zvyšovaním úrovne ich technickej kvalifikácie a znalostí pri organizovaní a správe informácií na rôznych hierarchických úrovniach, a to všetko s cieľom vytvoriť stratégie rokovania plynulejšie a efektívnejšie napriek nepriaznivej zotrvačnosti, ktorá by mohla pôsobiť z iných sfér zapojených do tohto procesu.

Ničivé účinky dlhej hospodárskej krízy a úsporných opatrení zavedených Európou zvýšili vzdialenosť medzi sociálnymi systémami európskych krajín, zväčšili mzdové rozdiely medzi strednou a severnou Európou a východnou a južnou Európou a vytvorili vhodné územie na dobytie nadnárodnými spoločnosťami, ktorými vyhovuje presunúť sa z jednej časti Európskej únie do druhej, kde majú slobodu v oblasti urovnávania podnikania a poskytovania služieb s výrazne zníženými mzdovými nákladmi v zmysle predpisov a miezd.

Táto otázka, ktorou sa zaoberá Medzinárodná organizácia práce na globálnej úrovni a ktorá súvisí s dodržiavaním základných pracovných práv a prijatím programu dôstojnej práce v globálnych hodnotových reťazcoch, sa osobitne prejavuje v Európskej únii, kde musia európske odbory bojovať s problémami, ako sú napríklad obrovské nerovnosti v mzdách za rovnaké pracovné miesta, neuznanie práva na kolektívne vyjednávanie a problémy s kapacitami odborov v spoločnosti.

V stratégii únie preto vymedzenie voliteľného právneho rámca pre dohody nadnárodných spoločností ako nástroja možnej harmonizácie pracovných podmienok v zahraničných pobočkách nadnárodných spoločností a jej dodávateľských reťazcov reaguje na potrebu poskytnúť právny rámec uvedeným dohodám a to prostredníctvom formálnych a procedurálnych požiadavok nevyhnutných pre ich právnu účinnosť v rozsahu pôsobnosti dohody odsúhlasenom zahraničnými signatármi.

Z tohto hľadiska by bol právny rámec, a to aj dobrovoľný, na podporu uzavretia dohody normatívnym referenčným bodom pre vyjednávačov, ktorý by formuloval potrebu dodržiavať niektoré základné požiadavky a uznal regulačnú účinnosť, pokiaľ ide o povinnosti, ktoré by prevzalo a uplatnilo vedenie spoločnosti vo všetkých pobočkách a/alebo v kontrolovaných spoločnostiach uvedených v zmluve a prípadne v dodávateľských a subdodávateľských spoločnostiach.

Právny základ iniciatívy by mohol byť založený na uznaní úlohy sociálneho dialógu v súlade s článkom 152 ss. Zmluvy o fungovaní Európskej únie a nadnárodné vyjednávacie postupy by mohli mať prospech z využitia finančných prostriedkov na výskum a na podporu šírenia osvedčených postupov sociálneho dialógu a nadnárodných pracovných vzťahov, ktoré sa v skutočnosti už aj uskutočňujú napriek absencii ad hoc regulačného rámca.

Otázkou je, v prípade, že sa tento regulačný rámec vytvorí v kontexte opätovného začatia sociálneho dialógu, ktorý obhajuje predseda Európskej komisie, a v súlade s cieľmi Európskeho piliera sociálnych práv (aj keď návrh voliteľného právneho rámca sa nenachádza v agende Komisie) v akej miere by sa zlepšilo uzatváranie dohôd v nadnárodných spoločnostiach, predovšetkým v tých, ktoré pôsobia na európskej úrovni, ale aj po celom svete.

Vyššie uvedenú hypotézu nie je ľahké predvídať: výsledok by mohol byť pozitívny, ak by spoločnosti videli výhodu v klasifikácii nadnárodných dohôd z hľadiska bezpečnosti a predvídateľnosti výsledkov rokovaní; a negatívne, ak by sa spoločnosti obávali nadmerných obmedzení slobody konania.

Pozitívne skúsenosti s dohodami uzavretými európskymi zamestnaneckými radami smerujú k prvej možnosti, aj keď je nepravdepodobné, že by voliteľný právny rámec viedol k uzavretiu nových nadnárodných dohôd. Na druhej strane by sa mohlo určiť bezpečnejšie referenčné východisko, ktoré by motivovalo rokujúce strany ku konsolidácii skúseností vrátane globálneho rozmeru a k pokračovaniu v obnove existujúcich dohôd.

Ďalším problémom, ktorý je potrebné zvážiť, je možnosť požadovať dodržiavanie procesných povinností obsiahnutých v nadnárodných rámcových dohodách. Toto je príprava procesného aparátu, ktorý musí svedčiť o schopnosti sociálnych aktérov regulovať svoje vlastné záujmy.

Na globálnej úrovni a vo vzťahu k riadeniu nadnárodných spoločností je pozícia odborov oveľa slabšia ako v tradičnom a regulovanom rámci národných pracovných vzťahov.

V tejto súvislosti má otázka správy kolektívnych zmlúv mimoriadny význam, najmä pokiaľ ide o rôzne národné systémy v rámci ktorých sa vykonáva.

Toto je objektívny problém tak pre nadnárodné spoločnosti, ako aj pre globálne (a do istej miery dokonca aj európske) odborové federácie.

Právne mechanizmy, ktoré sa dajú predpokladať na zabezpečenie súladu s rámcovou dohodou v rôznych krajinách (mandát udelený národnými zväzmi, pokračovanie rokovaní na miestnej úrovni, prijatie pokynov vydaných ústredným vedením miestnemu vedeniu, povinnosť ovplyvňovať pridružené odbory atď.) predstavujú právne nejasnosti, ktoré majú ťažkosti s uplatňovaním.

Žiadny systém však nepredvídal právne účinky, ktoré môžu mať nadnárodné dohody na vnútroštátnej úrovni, aj keď problémom sa niekedy zaoberajú dokumenty, ktoré zohľadňujú budúcu perspektívu kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni.

V tejto súvislosti má podpora účinnosti nadnárodných dohôd prostredníctvom mechanizmov štátneho dozoru, pozitívnej regulácie a/alebo monitorovacích postupov predpokladaných s cieľom rešpektovať zásady spoločenskej zodpovednosti podnikov svoje výhody v dôsledku opätovného zapojenia štátu do kontroly činností, vykonávanej v nadnárodných spoločnostiach pri čom sa dosiahnuje vyššia účinnosť dohôd uzavretých zmluvnými stranami tak v krajine pôvodu nadnárodnej spoločnosti, prostredníctvom povinnosti pripraviť plány monitorovania a kompenzácie ľudských práv, ako aj v tretích krajinách, kde má spoločnosť dcérske spoločnosti.

Diskusia a riešenia iniciované medzinárodnými organizáciami v posledných rokoch svedčia o snahe o harmonizáciu rôznych nástrojov, ktorých cieľom je podpora spravodlivej globalizácie.

Prínosom nadnárodných dohôd v tejto fáze je experimentovanie s autonómnymi metódami monitorovania a vykonávania dohôd na globálnej úrovni prostredníctvom procedurálnych povinností a definovania rôznych prípadov v procese dialógu, výmeny výsledkov a organizácie diskusií o vznesených námietkách.

Ponaučením, ktoré sme si vzali zo skúseností s implementáciou nadnárodných dohôd je potreba prepojiť globálny rozmer s miestnym rozmerom, a to z hľadiska rôznych pobočiek spoločností, ako aj spoločností subdodávateľských a dodávateľských reťazcov.

Účinná implementácia nadnárodných kolektívnych zmlúv predpokladá efektívne formy prepojenia vo vzostupnej fáze (na účely rokovaní a podpisovaní dohôd), ako aj v zostupnej fáze (oznamovanie výsledkov dohody a jej vykonávania vo všetkých dcérskych spoločnostiach a dodávateľských reťazcoch) a pokiaľ ide o nadnárodnú spoločnosť a pokiaľ ide o jej partnerov.

Spôsoby sa môžu líšiť v závislosti od toho, ako je štruktúrovaný systém riadenia spoločnosti; pokiaľ ide o odbory, podľa toho, aké sú ich vnútorné vzťahy, a pokiaľ ide o spoločnosti, podľa toho, aké sú vzťahy medzi odbormi a zástupcami zamestnancov.

Fáza vykonávania dohody je v skutočnosti lakmusovým papierikom efektívnej účasti všetkých strán zapojených do konkrétneho vykonávania povinností stanovených v dohode.

Dohody uzavreté vrcholom, ktoré nemôžu zapadnúť do každodennej dimenzie obchodného života spoločnosti a jej pobočiek a dodávateľských reťazcov, majú čisto symbolickú hodnotu. Vyjednávači druhej generácie nadnárodných dohôd, ktorí si uvedomujú riziko, venujú väčšiu pozornosť zabezpečeniu toho, aby k dohode boli pripojené nástroje určené na zabezpečenie jej vykonávania, ktoré umožňujú prispôsobenie jej organizačných štruktúr na použitie v konkrétnych situáciách. Spomínané nástroje, ktoré sú viac či menej zložité a formulované (prezentácia a šírenie dohody, preklad do rôznych jazykov, školenie o jej obsahu, pravidelné návštevy rôznych miest, prípravné stretnutia a následné stretnutia, postupy podávania sťažností, ukazovatele monitorovania implementácie dohôd atď.) predstavujú najinovatívnejšiu časť nadnárodných dohôd, ktorých nevyhnutné overovanie na viacerých úrovniach je podriadené rozvoju a udržateľnosti globálneho systému pracovných vzťahov v súlade s dnešnou dobou.

Rád by som zdôraznil, že v rámci tohto projektu sme pracovali na veľmi dôležitých koncepciách týkajúcich sa európskych zamestnaneckých rád a účasti a konzultácií s pracovníkmi.

Cieľom smernice Rady 94/45/ES Rady z 22. septembra, transponovanej Zákonom 10/1997 z 24. apríla, je zlepšiť právo na informácie a porady so zástupcami zamestnancov konkrétneho podniku alebo obchodnej skupiny pôsobiacej na úrovni Spoločenstva a zaručiť pracovníkom prístup do tých centier, kde sa skutočne rozhoduje.

Zamestnávatelia a pracovníci majú po fáze rokovaní možnosť vytvoriť určitý zastupiteľský orgán (Európska rada zamestnancov) alebo vytvoriť alternatívny mechanizmus na výkon práva na informácie a konzultácie mimo uvedeného výboru.

Odbory musia navrhnúť posolstvo, ktoré otvorí nové priestory pre demokratické spolužitie, ktoré pracovníkom umožní znovu získať dôveru a nádej v budovanie budúcnosti založenej na spravodlivosti a rovnosti, pretože účinnosť činnosti odborov bude závisieť od schopnosti odborov dopĺňať podnikanie a národné aktivity a to činnosťami a nátlakom na medzinárodnej politickej scéne.

Týmto spôsobom sa scenár odborov stane nadnárodným na ceste k hľadaniu spoločného právneho priestoru v Európskej únii.

Táto smernica je navyše jedným z najdôležitejších úspechov európskej sociálnej politiky, pretože sa jej podarilo priblížiť sa realite súčasnej doby z hľadiska účasti, obsahu a dokonca aj samotného významu komunitných činnosti, zakotvených v participatívnom modeli informácie a konzultácie prostredníctvom nastolenia rovnováhy medzi činnosťou odborov a spoluprácou pri rozhodovaní o hospodárskom a sociálnom riadení.

Nakoniec je cieľom dosiahnuť, aby sa účasť pracovníkov stala znakom identity európskych spoločností a obchodných skupín.

Na dosiahnutie svojich cieľov musia európske zamestnanecké rady spojiť európsku sféru s dvoma konkrétnymi vyjednávacími subjektmi: spoločnosťami a obchodnými skupinami pôsobiacimi na úrovni Spoločenstva. Týmto spôsobom sa európske zamestnanecké rady vyhnú rozptýleniu odborovej iniciatívy rozkuskovanej v rôznych sídlach spoločností oslovením „jedinečného zamestnávateľa“ a umožnením reakcie na predvídateľné pokusy postaviť sa proti záujmom rôznych dcérskych spoločností v rámci nadnárodnej spoločnosti.

Po tomto projekte sme si položili najdôležitejšiu otázku: Existuje niečo nad rámec práva na informácie a konzultácie?

Zdá sa, že je už bežné nariekať nad nedostatkom právomocí európskych rád zamestnancov v spoločnostiach, ktoré majú výrobu mimo štátnych hraníc.

Ako hovorí jeden člen Európskej zamestnaneckej rady:

„Je pre nich jednoduchšie rokovať s firmami individuálne, aby vydierali všetkých osobitne s odvolaním sa na výrobu. Túto prácu musí vykonať Európska rada zamestnancov, nech už je to čokoľvek.“

Premiestnenie výroby je jednoduchšie, pokiaľ ide o jednoduché výrobné činnosti, s nízkou úrovňou mechanizácie a školenia pracovníkov. Ale ani výrobné centrá, ktoré vykonávajú veľmi zložité činnosti nie sú nerozbitné, najmä pokiaľ ide o spoločnosti, ktoré vyvíjajú nové produkty vo veľmi krátkom čase na ktorých zakladajú konkurenčnú stratégiu. Spomínané nové produkty si v mnohých prípadoch vyžadujú nové investície, vďaka ktorým sa predtým nainštalované stroje rýchlo stanú zastaranými. Továrne, do ktorých smerujú nové investície, majú v strednodobom horizonte zaručené podnikanie, ale vedenie spoločnosti im nemôže zaručiť objem výroby, a teda ani zamestnanosti za viac ako storočie trvania nového produktu.

Existencia veľkých rozdielov v mzdách a iných pracovných podmienkach, ktoré sa odrážajú v nákladoch, na rovnakom trhu s výrobnými faktormi, ako je napríklad EÚ, predstavuje trvalé riziko pre tie výrobné centrá, ktoré majú lepšie mzdy a pracovné podmienky. Rozdiely v platoch v tej istej spoločnosti, ako pripúšťa jeden zástupca zamestnancov v Európskej rade zamestnancov spoločnosti vyrábajúcej automobily, sú niekedy neuveriteľné.

Európske odbory sa kvôli väčšej váhe, ktorú majú odbory vo vyspelejších krajinách, stavajú proti vytvoreniu rámca pre rokovania v oblasti nadnárodných spoločností predtým, ako sa v Európe uskutoční spoločné kolektívne vyjednávanie prostredníctvom európskych sektorových dohôd, z ktorých by minimálnych požiadavok bolo možné začať takzváne kolektívne vyjednávanie prostredníctvom európskych zamestnaneckých rád. Ďalej si musíme uvedomiť, že bariéru, ktorá oddeľuje konzultácie a rokovania, je možné prekonať kedykoľvek. Ak počas procesu reštrukturalizácie európskej nadnárodnej spoločnosti vydá Európska zamestnanecká rada stanovisko a vedenie podniku ho úplne alebo čiastočne prijme, znamená to, že došlo k rokovaniam.

Z tohto dôvodu je súčasnou pragmatickou tendenciou v rôznych európskych odvetvových federáciách pokrok v rokovaniach na úrovni nadnárodných spoločností, ale za účasti odborových zväzov.

Zvyšovanie právomocí európskych zamestnaneckých rád by sa však nemalo uskutočňovať spôsobom, ktorý by porušoval ustanovenia vnútroštátnych dohovorov. Dohody dosiahnuté v rámci európskych zamestnaneckých rád, z ktorých vyplývajú zmeny v podmienkach práce alebo miezd, môžu byť platné iba v obchodných jednotkách jednej krajiny, ak uvedené dohody ratifikovali príslušné vnútroštátne orgány zastupovania pracovníkov.

To síce eliminuje obavy, že vyjednávanie minimálnych požiadaviek zhorší podmienky dosiahnuté v najvyspelejších krajinách, ale neodstráni všetky problémy. Je potrebné mať na pamäti, že rýchle vyrovnanie pracovných podmienok bez nových investícií a produktívnych zlepšení by mohlo viesť k zatvoreniu mnohých obchodných jednotiek spoločnosti, ktorých výrobné procesy sú založené na nižších nákladoch na pracovnú silu.

Musíme si uvedomiť, že väčšia vyjednávacia sila európskych zamestnaneckých rád, ktorá je základným prvkom v štruktúre participatívnej ekonomiky, v ktorej kritérium krátkodobého zisku z podnikania nie je jediným vektorom, ktorý definuje hospodársku činnosť, znamená väčšiu účasť pracovníkov a väčšia účasť zástupcov zamestnancov na rozhodovaní o riadení podniku, čo povedie k určitým rozporom vo vzťahu k činnostiam odborov, ktoré majú výlučne národnú perspektívu.

Účasť odborových zväzov v európskych zamestnaneckých radách je nevyhnutnou podmienkou pre rozvoj ich vyjednávacích kapacít. v opačnom prípade môže dôjsť k nadmernému národnému napätiu v konfliktných rokovaniach, ktoré by mohlo rokovania prerušiť.

Účasť európskych odborových zväzov vo viac ako 600 ustanovených európskych zamestnaneckých radách a na viac ako 1 000, ktoré ešte neboli ustanovené, však nebude možná bez výrazného prerozdelenia finančných prostriedkov medzi národné odbory a odbory na európskej úrovni.

Cieľom smernice je zlepšiť právo na informácie a porady s pracovníkmi v spoločnostiach a obchodných skupinách pôsobiacich na úrovni Spoločenstva. v smernici by malo byť jasne stanovené, že zástupcovia zamestnancov potrebujú nepretržité a podrobné informácie. Smernica by mala navyše objasniť, že konzultácie sa uskutočňujú vo fáze plánovania, keď sú na stole ešte rôzne rozhodnutia.

Európska konfederácia odborových zväzov preto požaduje posilnenie práva na informácie a konzultácie v rámci smernice o európskych zamestnaneckých radách. v smernici by sa malo ustanoviť, že podrobné informácie sa musia poskytovať včas a nepretržite.

V rámci tohto projektu a počas stretnutí sa veľa diskutovalo o slávnej doložke o dôvernosti. Spoločnosti sa často skrývajú za toto ustanovenie, aby sa vyhli poskytovaniu informácií o dôležitých otázkach alebo zmenách v spoločnosti, ako sú napríklad limity týkajúce sa počtu zamestnancov.

V článku 15 smernice o európskej zamestnaneckej rade sa výslovne vyžaduje, aby Komisia do procesu revízie smernice zahrnula prahové hodnoty týkajúce sa počtu zamestnancov.

Tieto prahové hodnoty pre spoločnosť a obchodnú skupinu pôsobiacu na úrovni Spoločenstva sú definované v článkoch 2.1.a a 2.1.c smernice. Za podnik pôsobiaci na urovni Spoločenstve sa považuje „podnik, ktorý zamestnáva najmenej 1 000 pracovníkov v členských štátoch a najmenej 150 pracovníkov v najmenej dvoch členských štátoch“.

Pred prijatím smernice Európska konfederácia odborových zväzov navrhla hranicu 500 pracovníkov v členských štátoch v súlade so stanoviskom Európskeho parlamentu z 24/06/1991. Hospodársky a sociálny výbor tiež nebol celkom spokojný s hranicou najmenej 1000 pracovníkov, uspokojil sa však s požiadavkou, aby Komisia „našla pružnejšie riešenie“. Európska komisia svoje rozhodnutie odôvodnila tvrdením, že na malé spoločnosti by sa nemalo vzťahovať ďalšie dodatočné zaťaženie, hoci podľa štatistík všetkých členských štátov sa spoločnosti, ktoré zamestnávajú viac ako 500 pracovníkov, považujú za veľké spoločnosti. Cieľom smernice je „zlepšiť právo na informácie a porady s pracovníkmi v podnikoch a obchodných skupinách pôsobiacich na úrovni Spoločenstva“ (článok 1.1).

Od uplatnenia jednotného trhu nie sú nadnárodné spoločnosti jediné, ktoré pôsobia v celom Spoločenstve.

To isté platí pre spoločnosti, ktoré sú relatívne menšie a dokonca aj pre spoločnosti, ktoré zamestnávajú menej ako 1 000 pracovníkov.

Prahová hodnota 1 000 pracovníkov je príliš vysoká a sťažuje hodnotenie potrieb spoločností. Rastie tendencia rozdeľovať spoločnosti a prijímať subdodávateľské politiky a nadnárodné spoločnosti „skromnej veľkosti" sú čoraz dôležitejšie. Európska konfederácia odborových zväzov preto navrhuje, aby sa prahová hodnota počtu pracovníkov vymedzená v smernici o zamestnaneckých radách znížila z 1 000 na 500 pracovníkov.

Nasledujúce body zdôrazňujeme ako najdôležitejšie v tomto projekte, pokiaľ ide o právo na informácie a konzultácie, ktoré sa musí ponechať na legislatívu krajín, kde sa nachádza hlavné obchodné sídlo spoločností, pretože je veľmi dôležité brať do úvahy zásadné otázky ako napríklad:

- Definícia pojmu „spoločnosť vykonávajúca kontrolu". Všetky zákony o transpozícii zahŕňajú kritériá stanovené v smernici 94/45/ES, aj keď v inom poradí priorít. Je však potrebné mať na zreteli, že tieto kritériá sú v smernici uvedené ako príklady a niektoré ďalšie môžu byť navrhnuté v dohodách o zriadení európskych zamestnaneckých rád.
- Zodpovednosť za zriadenie európskych zamestnaneckých rád podľa všetkých transpozičných zákonov v súlade s ustanoveniami smernice spočíva na všeobecnom vedení spoločnosti. Ak vrcholový manažment nemá sídlo v členskom štáte (napríklad japonská alebo severoamerická nadnárodná spoločnosť), musí si vymenovať zástupcu v Európskej únii, inak bude niesť zodpovednosť spoločnosť s najväčším počtom zamestnancov, zatiaľ čo platnou legislatívou budú krajiny, kde sa spoločnosť nachádza.
- *Rôzne otázky týkajúce sa rokovacieho výboru (postup začatia rokovaní, veľkosť výboru atď.), s* výnimkou postupu menovania zástupcov zamestnancov. Tieto otázky sú obsiahnuté v transpozičných zákonoch podľa ustanovení uvedených v článku 5 smernice.

- *Obsah dohody*, ktorá sa v rôznych transpozičných zákonoch týkala rôznych oblastí, ktoré musia byť v súlade s ustanoveniami Smernice zahrnuté: spoločnosti na ktoré sa dohoda vzťahuje; zloženie európskych zamestnaneckých rád; právomoci a postupy pre informovanie a konzultácie; miesto, frekvencia a trvanie stretnutí; finančné a materiálne zdroje; trvanie dohody a postup opätovného rokovania.
- *Uplatnenie subsidiárnych ustanovení Smernice za okolností v nej stanovených,* týkajúcich sa minimálnych požiadaviek pre európske zamestnanecké rady v prípade nedosiahnutia dohody; je to téma, ktorá je zahrnutá vo všetkých transpozičných zákonoch.
- *Dôvernosť údajov a utajovaných skutočností.* Všetky transpozičné zákony uznávajú právo spoločností považovať určité informácie za dôverné a preto neprenosné na tretie strany; rovnako sa im poskytuje právo nezverejniť určité informácie, ktoré by mohli poškodiť spoločnosť.

Už si však všimneme niektoré špecifiká:

- Všetky transpozičné zákony zahŕňajú zástupcov zamestnancov na vnútroštátnej úrovni ako tretie strany, s výnimkou troch krajín (Nemecko, Rakúsko a Luxembursko), ktorých zákony uznávajú týchto zástupcov právo byť informovaní o všetkých témach prerokovaných na zasadnutiach Európskej zamestnaneckej rady.
- Niektoré právne predpisy, napríklad holandské a portugalské stanovujú, že spoločnosť musí vysvetliť, prečo sa určité informácie považujú za dôverné.
- Existujú národné zákony, ktoré ako veľmi závažný spoločenský trestný čin zaobchádzajú so zneužívaním spoločnosti v zmysle vyhlásenia určitých informácií za dôverné alebo tajné.
- *Vykonávanie smernice.* Ako garanti uplatňovania vnútroštátnych transpozičných zákonov sú príslušné tieto orgány: pracovné súdy v Nemecku, Rakúsku, Belgicku, Španielsku, Francúzsku, Luxembursku a Portugalsku; obchodné súdy v Holandsku; trestné súdy vo Francúzsku; v prípade Grécka nebol určený žiadny príslušný súd. Rovnako v Írsku a Taliansku existujú arbitrážne konania na ktorých sa zúčastňuje ministerstvo práce; v Nórsku existuje osobitný rozhodcovský výbor; Vo Švédsku sa používa rovnaký postup ako v pracovných sporoch; Dánske právo neposkytuje odpoveď na túto otázku.

Zdá sa nám to veľmi vhodné a podporujeme stanovisko a odporúčania Európskej konfederácie odborových zväzov týkajúce sa smernice.

Európska konfederácia odborových zväzov v záverečnom uznesení Deviateho kongresu (Helsinki, jún – júl 1999) zdôraznila potrebu urýchliť revíziu Smernice a okrem iného navrhla posilnenie práva na konzultácie a zavedenie účinných sankcií proti spoločnosti porušujúce dohody a posilňujúce úlohu odborníkov v odboroch:

- Znížiť prahovú hodnotu z hľadiska veľkosti spoločnosti. Návrh Európskej konfederácie odborových zväzov má znížiť uvedenú hranicu na 500 a viac pracovníkov, čo by výrazne rozšírilo počet spoločností na ktoré by sa vzťahovali povinnosti zo smernice.
- Posilniť právo na informácie a konzultácie, najmä pokiaľ ide o umožnenie zástupcom zamestnancov včas a vhodným spôsobom získať potrebné informácie o rôznych opatreniach, ktoré má prijať najvyššie vedenie spoločnosti. Tiež je potrebné definovať minimálnu dobu potrebnú na analýzu získaných informácií, aby bolo možné zaujať stanovisko skôr, ako sa spoločnosť rozhodne.
- Kryštalizovať definíciu „spoločnosť vykonávajúca kontrolu". Zmeniť a doplniť súčasný článok 11.2 Smernice s týmto ustanovením: „Členské štáty umožnia zamestnancom a ich zástupcom na požiadanie získať informácie a dokumentáciu o: štruktúre spoločnosti a obchodnej skupine; účastnícke kvóty; právomoci z hľadiska výkonu kontroly.
- Posilniť úlohu odborníkov s cieľom posilniť ich kapacitu a právo zúčastňovať sa na stretnutiach počas rokovaní s najvyšším vedením spoločnosti.
- Výslovne rešpektovať právo členov rokovacieho výboru na nezávislé zasadanie počas procesu zakladania európskych zamestnaneckých rád pred každým stretnutím s vrcholovým vedením, bez ich prítomnosti, a počítať s pomocou odborníkov, čo predstavuje právo, ktoré je v súčasnosti uznávané európskymi zamestnaneckými radami a radami v užšom zložení.
- *Posilniť ochranu a práva zástupcov zamestnancov,* najmä pokiaľ ide o zabezpečenie práva na odbornú prípravu, komunikáciu a stretnutia najmenej raz ročne, a poskytnúť členom európskych zamestnaneckých rád prístup k spoločnostiam a obchodným jednotkám.
- *Skrátiť rokovacie obdobie* z súčasných troch rokov na jeden rok.

With financial support from the European Union

This copy is free

Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

ISBN 978-83-64618-06-2