

A large, stylized grey eye logo, similar to the one at the top, but in a lighter shade. It features a grey eye shape with two grey circles for pupils. A small grey circle containing the letters 'SK' is positioned to the right of the eye.

ZÆvere nÆ SprÆva

A AKČNÝ PLÁN



With financial support from the European Union



ZÁVEREČNÁ SPRÁVA

**ÚČASŤ PRACOVNÍKOV NA DLHODOBÝCH SCENÁROCH
HOSPODÁRSTVA ZALOŽENÉHO NA PRÍLEŽITOSTNÝCH
PRACOVNÝCH VÝKONOCH NA DOHODU PRE
AUTOMOBILOVÝ PRIEMYSEL
AKČNÝ PLÁN**

SK



ZÁVEREČNÁ SPRÁVA O PROJEKTE ÚČASŤ PRACOVNÍKOV NA DLHODOBÝCH SCENÁROCH HOSPODÁRSTVA ZALOŽENÉHO NA PRÍLEŽITOSTNÝCH PRACOVNÝCH VÝKONOCH NA DOHODU PRE AUTOMOBILOVÝ PRIEMYSEL

ÚVOD

V období od februára 2019 do júla 2020 bol tento projekt vypracovaný a financovaný Európskou úniou, do ktorej boli zapojené tieto organizácie:

Projekt je zameraný na zamestnávateľov a pracovníkov zastupujúcich automobilový priemysel, najväčší priemyselný sektor v Európskej únii, a zahŕňa týchto zástupcov pracovníkov, zamestnávateľov a univerzity v členských štátoch: Belgicko, Španielsko, Taliansko, Grécko, Portugalsko, Poľsko, Slovensko a kandidátska krajina, Srbsko.

Príjemca:

Federacja Związków Zawodowych MALOWCY – Poľsko

Spolupríjemca:

Republiková únia zamestnávateľov – Slovenská republika

Samostalni sindikat Srbije – Srbsko

Confederazione Generale dei Sindati Lavoratori – Taliansko

Panepistimio Thessalias /University of Tesália (Grécko)

Partneri:

Všeobecná konfederácia slobodných odborových zväzov Belgicka – Belgicko

IndustriAll European Trade Union – Belgicko

Srbské združenie zamestnávateľov – Srbsko

Španielske združenie pre obchod a technické záležitosti

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Chemical, Electrical, Farmacêutica, Celulosa, Papier, Gáfica, Impress, Energia e Minas – Portugalsko

Komisia pre výrobné odvetvia – Španielsko

Nezávislé kresťanské odbory Slovenska – Slovensko

Fiat Chrysler Automobiles Powertrain Poland Sp. Z o.o. – Poľsko

Vznik hospodárstva založeného na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu a rozvoj neštandardných foriem zamestnania podmieňuje vymedzenie pojmu „pracovník“ a jeho potrebnosť zapojením tvorcov politik a sociálnej angažovanosti s cieľom zabezpečiť efektívnu účasť pracovníkov.

Okrem toho čelíme problému nedostatočného zapojenia zamestnávateľov a pracovníkov do strategických rozhodnutí uskutočnených v rámci spoločností, najmä v kontexte budúceho rozvoja, a spôsobov riešenia výziev na trhu práce vyplývajúcich z globalizácie a rozvoja hospodárstva založeného na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu.

Tento scenár definoval hlavný cieľ projektu, ktorým je zvýšiť vplyv pracovníkov na strategické rozhodnutia prijaté v rámci automobilových nadnárodných spoločností zlepšením znalostí, kapacít spolupráce a spoločného akčného plánu.

Okrem toho sa v rámci projektu uvádza niekoľko ďalších špecifických cieľov, ktoré sa tiež zohľadnili pri riešení rôznych činností vykonávaných počas ich vykonávania:

- ✓ Posilniť účasť zamestnancov na rozhodnutiach prijatých v rámci automobilových spoločností pred ukončením projektu vypracovaním akčného plánu pre túto účasť na nadnárodnej úrovni.
- ✓ Zvýšiť informovanosť všetkých zúčastnených organizácií s cieľom ovplyvniť prispôsobenie politik podnikov výzvam súčasného trhu práce prostredníctvom účasti na seminároch.
- ✓ Zlepšiť nadnárodnú spoluprácu medzi pracovníkmi a podnikateľmi v automobilovom priemysle zúčastnených partnerov
- ✓ Zlepšiť zručnosti a informovanosť zástupcov pracovníkov s cieľom riešiť aktuálne výzvy na trhu práce prostredníctvom vypracovania a šírenia akčného plánu na podporu adaptability zastúpení pracovníkov, až kým sa akcia neukončí.
- ✓ Zvyšovanie informovanosti medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi o účinných spôsoboch uplatňovania práv pracovníkov pri informovaní, konzultáciách a účasti a o metódach získavania pracovníkov zapojených do procesov riadenia prostredníctvom odporúčaní, videa a akčného plánu v rámci EÚ a kandidátskych krajín

AKCIE VYKONÁVANÉ POČAS PROJEKTU A ZÁVERY

Na dosiahnutie týchto cieľov boli prijaté tieto opatrenia:

- ✓ Riadiaci výbor, Poľsko, február 2019.
- ✓ Workshopy I, Belehrad, Srbsko. 10.a 11. septembra 2019.

Európske pravidlá účasti pracovníkov boli zavedené v rozhodovacom procese bez ohľadu na to, či ich upravujú rôzne vnútroštátne právne predpisy a súčasný stav sociálneho dialógu v každej z krajín, ktoré sa zúčastňujú na projekte.

Okrem toho existovala možnosť diskutovať s kľúčovými aktérmi s cieľom podporiť a podporiť účasť zamestnancov na rozhodovaní v spoločnostiach z pohľadu zamestnávateľov a odborov.

Druhý deň sa podľa Medzinárodnej organizácie práce a nadácie Eurofound predložili konferencie o koncepcii hospodárstva založeného na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu, ako aj o hospodárstve založenom na platformách, o neštandardných formách zamestnania a o novom rozdelení práce; a diskusiu o sociálnom dialógu v digitálnom svete.

Konečným záverom účastníkov bolo, že je potrebné zachovať v týchto kritických časoch sociálny dialóg, a to posúdením toho, ako užitočné zavedenie záujmov zamestnancov do rozhodovacích procesov prispieva k udržateľnejším a lepším riešeniam v spoločnosti; Zároveň sa zvyšovala efektívnosť a konkurencieschopnosť trhu práce a modernizovala sa na trhu práce, a trvá na tom, že je potrebné podporovať dobré politiky účasti pracovníkov na rozhodovacom procese, ako aj poskytovať odbornú podporu pri vytváraní vhodných podmienok na zavedenie mechanizmov na podporu vykonávania a poskytovania práv pracovníkov na informácie, konzultácie a účasť na úrovni EÚ.

- ✓ Seminára II, Toledo, Španielsko. 29. a 30. októbra 2019.

Prvá časť dňa sa použila na predloženie predbežnej správy na základe správ vypracovaných odborníkmi z každej zúčastnenej krajiny a z prieskumov vedených v každej z týchto krajín; a ktorých výsledky boli predmetom osobitnej porovnávacej správy a ktorých závery sú uvedené v tom istom dokumente.

Po prezentácii nasledovali prejavy a diskusie účastníkov o vykonanej analýze.

Spravodajkyňa predstavila správu o organizácii a internej komunikácii medzi zástupcami zamestnancov na úrovni spoločnosti v rôznych krajinách, v ktorej sa po krátkom preskúmaní európskeho regulačného rámca pre práva na informácie, konzultácie a účasť a na zaobchádzanie so sociálnym dialógom odvolal na niektoré špecifické otázky, ktoré by mohli vzniknúť pri vykonávaní hospodárstva založeného na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu.

Analyzovali sa teda aspekty týkajúce sa zamestnanosti a nezamestnanosti, odbornej kvalifikácie a odbornej prípravy a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a možné dôsledky pre tento nový systém pracovnoprávných vzťahov, a tým aj zamestnanosť. Napokon sa vyjadrili určité úvahy o potrebe zapojenia odborových zväzov a zástupcov pracovníkov do riešenia týchto otázok, a najmä o zapojení sa do strategického rozhodovania v spoločnosti s cieľom predísť vykonávaniu tohto systému práce a zmierniť niektoré jeho negatívne dôsledky.

Po tomto zásahu nasledovalo kolo intervencií a diskusia zameraná na zistenie problémov v každej krajine, pokiaľ ide o zaobchádzanie so sociálnym dialógom, účinnosť dohôd alebo konzultácií zo strany spoločností a o tom, ako rokovania v odboroch mali dosah na všetkých pracovníkov, a nie pre členov, a preto zamestnanci nevideli potrebu pripojiť sa.

Druhým dňom bola konferencia na tému „*Prenos informácií ako kľúčová úloha pre fungovanie európskych zamestnaneckých rád*“, ktorá sa odkláňa od súčasných nadnárodných európskych právnych predpisov o informovaní a konzultáciách, s podrobnou a starostlivou analýzou prvkov obsiahnutých v smernici 2009/38; viaceré výhrady uvedené v smernici poukazujú na to, že táto smernica by sa mohla v nasledujúcich mesiacoch zmeniť, ako to Komisia výslovne dala, je posledným bodom.

Po ukončení zásahu experta sa uskutočnila zaujímavá diskusia o nastolených otázkach s vypracovaním dokumentu adresovaného Európskej komisii, v ktorom partneri projektu vyjadrili potrebu zmien a doplnení smernice 2009/38 s cieľom upraviť niektoré zistené nedostatky a začleniť do tých istých aspektov, ktoré sa týkajú samostatne zárobkovo činných osôb v rámci systému hospodárstva založeného na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu.

✓ Seminára III, Rím, Taliansko. 3. marca 2020.

Cieľom posledného dňa práce je predloženie záverečnej správy projektu s uvedením vykonaných činností a záverečná prezentácia záverov vyplývajúcich z výskumnej analýzy; a prezentácia a prijatie akčného plánu: Budúcnosť účasti zamestnancov na rozhodovaní v automobilovom priemysle a návrh na zlepšenie smernice 2009/38 vo forme listu podpísaného všetkými partnermi a adresovaného Európskej komisii so žiadosťou o rôzne opatrenia na zmenu a doplnenie smernice o európskych zamestnaneckých radách.

Okrem toho partneri podpísali dohodu *o zabezpečení kontinuity projektov*.

EURÓPSKE PRAVIDLÁ TÝKAJÚCE SA PRÁVA ZAMESTNANCOV NA INFORMÁCIE, KONZULTÁCIE A ÚČASŤ AKO NÁSTROJ ROZHODOVANIA

Cieľom účasti zamestnancov na projekte hospodárstva založeného na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu je zvýšiť vplyv pracovníkov na strategické rozhodnutia prijaté v rámci nadnárodných automobilových podnikov prostredníctvom zapojenia pracovníkov do ich spoločností, posilnením sociálneho dialógu a podporou výmeny osvedčených postupov zameraných na vytvorenie priaznivých podmienok na vytvorenie informácií, konzultácií a nadnárodnej účasti vyplývajúcej z uplatňovania právnych predpisov EÚ o účasti pracovníkov.

Právo na informácie, účasť a konzultácie v rámci európskeho práva

Európska únia podporuje a dopĺňa činnosť členských štátov v súvislosti s účasťou pracovníkov s cieľom prispieť k dosiahnutiu základných cieľov európskej sociálnej politiky stanovených v článkoch 151 až 156 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ), v ktorých sa identifikujú také aspekty ako: Zlepšovanie životných a pracovných podmienok, primeraná sociálna ochrana, trvalá vysoká zamestnanosť a boj proti vylúčeniam prostredníctvom informovania zamestnancov a konzultácií s nimi.

Právo pracovníkov na informácie, konzultácie a účasť je ústrednou témou európskej diskusie od prijatia prvého akčného programu v sociálnej oblasti Radou v roku 1974. Charta Spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov z roku 1989 (takzvaná sociálna charta) preto zdôrazňuje, že je žiaduce podporovať účasť pracovníkov.

Podobne sa v *Charte základných práv Európskej únie* záväzným spôsobom uznávajú kolektívne sociálne práva podľa viacerých jeho článkov: sloboda zhromažďovania a združovania, najmä v politických a odborových odboroch (článok 12); právo na informácie a konzultácie s pracovníkmi v podnikoch (článok 27); a právo na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie na príslušných úrovniach vrátane práva na štrajk (článok 28).

Tieto „želanía“ však nebudú konkretizované do Amsterdamskej zmluvy, ktorá začleňuje dohodu o sociálnej politike do znenia zmluvy zriadenie Európskeho spoločenstva, ktorým sa ustanoví vhodný právny základ pre právne predpisy Spoločenstva týkajúce sa informovania pracovníkov a konzultácií s nimi.

Parlament v tejto súvislosti prijal množstvo smerníc a uznesení, v ktorých vyzýva na to, aby sa pracovníkom zaručilo ich právo zúčastňovať sa na rozhodovacom procese spoločnosti, ako aj tieto smernice a rezolúcie, ktoré ich zoskupujú do troch skupín s ohľadom na ich osobitné charakteristiky.

Prvý blok sa týka práva pracovníkov na informácie a konzultácie na vnútroštátnej úrovni o viacerých otázkach týkajúcich sa hospodárskej výkonnosti a budúcich rozvojových plánov spoločností, ktoré môžu mať vplyv na zamestnanosť:

- ✓ Smernica Rady 75/129/EHS zo 17. februára 1975 o hromadnom prepúšťaní, zmenená a doplnená smernicami Rady 92/56/EHS a 98/59/ES, podľa ktorých v prípade hromadného prepúšťania zamestnávateľ začne rokovania s dotknutými pracovníkmi s cieľom určiť formu a spôsob, akým sa týmto pracovníkom zabráni, alebo znížiť počet dotknutých pracovníkov.
- ✓ Smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o povinnosti informovať zamestnancov v prípade prevodu podniku a o zachovaní práv zamestnancov v takýchto prípadoch.
- ✓ A smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve, v ktorej sa ustanovujú minimálne procesné normy na ochranu údajov pracovníkov a konzultácie o ekonomickej a pracovnej situácii, ktorá ovplyvňuje ich pracovisko.

V júli 2013 vykonala Komisia hodnotenie týchto troch smerníc, tzv. *kontrolu vhodnosti* (SWD (2013) 0293), po ktorej dospela k záveru, že tieto tri smernice sú „*relevantné, účinné a konzistentné a vzájomne sa posilňujú*“, poukazuje však na mnohé nedostatky v ich uplatňovaní, ako aj pri ich vykonávaní, ktoré sa týkajú vylúčenia malých podnikov, verejných orgánov a posádok námorných lodí. a ich nižšiu implementáciu v krajinách s menej rozvinutými tradíciami, informovaním a konzultáciami so sociálnymi partnermi.

V druhom bloku smerníc sa stanovujú práva pracovníkov na to, aby boli informovaní a aby sa s nimi konzultovalo v situáciách týkajúcich sa nadnárodnej zložky:

- ✓ Smernica Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994, zmenená a doplnená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zriaďovaní európskych zamestnaneckých rád a vytvorení všeobecných pravidiel na zabezpečenie informovania pracovníkov a prerokovania s nimi v otázkach, ako sú výsledky, vyhliadky alebo praktiky spoločnosti alebo jej reštrukturalizačných politík, ľudských zdrojov a pracovného prostredia.
- ✓ V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2004/25/ES z 21. apríla 2004 o ponukách na prevzatie spoločnosti sa ustanovili všeobecné pravidlá o informovaní a konzultáciách o poskytovaní zamestnania.
- ✓ A smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/35/EÚ z 5. apríla 2011 o zlúčení a splynutí akciových spoločností.

Napokon, v treťom bloku smerníc sa stanovujú pravidlá udeľovania čiastočných rozhodovacích práv uplatniteľných na situácie s nadnárodným prvkom:

- ✓ Smernica Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti, pokiaľ ide o účasť zamestnancov na riadení, a to nielen prostredníctvom informácií a konzultácií, ale aj účasti zamestnancov na správnych radách spoločností.
- ✓ Smernica Rady 2003/72/ES z 22. júla 2003, ktorou sa dopĺňajú stanovy Európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení.
- ✓ A smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/56/ES z 26. októbra 2005 o cezhraničných zlúčeníach alebo splynutiach kapitálových spoločností, ktorá obsahuje pravidlá o účasti zamestnancov na spolurozhodovaní.

Treba tiež pripomenúť, že okrem týchto troch smerníc existujú medziodvetvové dohody medzi sociálnymi partnermi (pozri smernicu 97/81/ES o práci na kratší pracovný čas, smernicu 1999/70/ES o práci na dobu určitú alebo smernicu 2008/104/ES o dočasná agentúrna práca) so implicitnými ustanoveniami o informovaní a konzultáciách, ako je napríklad povinnosť spoločnosti informovať pracovníkov na dobu určitú o trvalých pracovných miestach, napríklad.

Napokon, s cieľom dokončiť toto legislatívne preskúmanie práv na informácie a konzultácie v legislatívnom rámci Európskej únie musíme uviesť, ako Európsky pilier sociálnych práv (Európsky pilier sociálnych práv) v zásade č. 8 stanovuje právo všetkých pracovníkov vo všetkých sektoroch na to, aby boli informovaní alebo sa s nimi konzultovali v súvislosti so záležitosťami, ktoré ich zaujímajú, najmä o prevo-
de, reštrukturalizácii a zlúčení spoločností a o tejto téme: Hromadné prepúšťanie s cieľom zlepšiť ochranu pracovníkov v takýchto situáciách.

Vstupy z smernice 2002/14/ES o informáciách a poradách

Smernica 2002/74/ES, ktorá nadobudla účinnosť 23. marca 2002 a mala byť transponovaná do vnútroštátnych právnych predpisov do 23. marca 2005, je referenčným bodom pre uplatňovanie práv účasti, informácií a konzultácií.

Ako už bolo uvedené, účasť prostredníctvom práva na informácie a konzultácií s pracovníkmi je hlavným sociálnym právom, ktorý pomáha zmierňovať konflikty, vytvárať viac spolupráce v oblasti klímy na pracovisku a podporovať konkurencieschopnosť. Právo na informácie a konzultácie sa uskutočňujú prostredníctvom zástupcov zamestnancov, zamestnaneckých rád; Priamo prostredníctvom samotných odborových zväzov; sú to prostriedky na dialóg medzi pracovníkmi a ich zamestnávateľmi.

V tejto smernici sa uvádza, že informácie spočívajú v prenose údajov zo strany zamestnávateľa zástupcom zamestnancov, aby sa mohli oboznámiť s predmetom konania a preskúmať ho, zatiaľ čo konzultácia je vymedzená ako výmena názorov a otvorenie dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom a je dôsledkom takých predbežných informácií, ktoré poskytol zamestnávateľ o otázkach týkajúcich sa organizácie pracovnej a pracovnej činnosti pracovníkov.

Ako zhrnutie všeobecných zásad, ktorými sa riadia minimálne práva na informácie a konzultačné práva pre zamestnancov spoločností so sídlom v Európskej únii, tieto smernice zahŕňajú:

- ✓ Informácie a konzultácie sa uskutočňujú v takých aspektoch, ako je hospodárska situácia spoločnosti; štruktúra a pravdepodobný vývoj zamestnanosti; a rozhodnutia, ktoré môžu viesť k podstatným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných vzťahoch; pri rešpektovaní vnútroštátnych práv stanovených v článku 9 ods. 3 smernice 2002/14: „*Touto smernicou nie sú dotknuté iné práva na informácie, konzultácie a účasť existujúce vo vnútroštátnych právnych predpisoch* „.
- ✓ Informácie a konzultácie by mali byť vhodné na diskusiu o tejto téme.
- ✓ Informácie, ktoré poskytuje zamestnávateľ, musia umožniť zástupcom pracovníkov oboznámiť sa so situáciou a vypracovať odpoveď (konzultačný stav) v tejto veci.
- ✓ Cieľom tejto konzultácie je dosiahnuť dohodu o rozhodnutiach, ktoré by mohli viesť k podstatným zmenám spôsobu organizácie práce alebo zmluvných vzťahov.
- ✓ A týmto sa ustanovuje povinnosť zachovávať mlčanlivosť a dôvernú informáciu: Zástupcovia zamestnancov a ich poradcovia by nemali zverejňovať informácie, ktoré dostali od spoločnosti na dôvernom základe. Okrem toho zamestnávateľa nemusia informovať zástupcov alebo sa s nimi radiť, ak by to vážne poškodilo fungovanie spoločnosti.

Sociálny dialóg alebo kolektívne vyjednávanie

Ďalším kľúčovým prvkom účasti pracovníkov na rozhodovacích procesoch týchto spoločností je sociálny dialóg (alebo kolektívne vyjednávanie).

Spoločné vyjednávanie, spolu s odborovou slobodou, je základným predpokladom Medzinárodnej organizácie práce (ILO) a je vymedzené v článku 2 dohovoru č. 154 ako:

„kolektívne vyjednávanie zahŕňa všetky rokovania medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo organizáciou alebo počtom organizácií zamestnávateľov na jednej strane a organizáciou alebo počtom organizácií zamestnancov na strane druhej s cieľom:

a) vyrovnaní podmienok zamestnania alebo

b) regulácia vzťahov medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi alebo

c) regulovať vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a organizáciou alebo organizáciami pracovníkov alebo súčasne dosiahnuť všetky tieto ciele.

Pokiaľ ide o právo Spoločenstva, konštatujeme, že právo na kolektívne vyjednávanie je uznané v článku 28 *Charty základných práv Európskej únie* a je stanovené, že ak sa tak stanovuje v práve Únie, Európska únia sa považuje za primeranú úroveň rokovaní.

Okrem toho sa v Zmluve o *fungovaní Európskej únie* upravujú postupy kolektívneho vyjednávaní uvedené v článkoch 152 až 155, čím sa vytvára krátky právny rámec, ktorý sa považuje za dostatočný pre súčasnú prax zo strany sociálnych partnerov, ktorí sa považujú za krajiny, ktoré majú právomoc regulovať pracovné vzťahy, na ktorých sa zapájame, čím sa alternatívne vytvárajú právne pravidlá a vzdávame sa svojej pôvodnej úlohy, ktorá je len doplnkovou cestou v tejto oblasti.

Informovanie a porady v európskych zamestnaneckých radách: Príspevky uvedené v smernici 2009/38/ES

Ak sa zameriame na oblasť nadnárodnej politiky, práva pracovníkov na informácie a konzultácie sú štruktúrované prostredníctvom európskych zamestnaneckých rád (EZR), ktoré sa riadia smernicou 2009/38/ES, ktorá zmenila a doplnila a zrušila smernicu 94/45/ES.

Táto smernica nadobudla účinnosť 5. júna 2009 a členské štáty ju mali transponovať do 5. júna 2011; a jeho cieľom je zaručiť právo na informácie a konzultácie o nadnárodných otázkach pre zamestnancov spoločností alebo skupín spoločností s aspoň jedným tisícom zamestnancov; Zriaďujú sa európske zamestnanecké rady alebo „iné vhodné postupy“.

V smernici sa do európskeho práva začleňuje niekoľko kľúčových pojmov, ktoré vymedzujú subjekty zapojené do procesu účasti; patria sem pojem „podnik s významom pre celé Spoločenstvo“, pojem zástupca pracovníkov, osobitný vyjednávací orgán alebo odkaz na informácie a konzultácie v tomto politickom rámci.

Okrem toho sa v ňom uvádza postup informovania pracovníkov a konzultácií s nimi, pričom sa uvádza, že sa budú vymedzovať a vykonávať takým spôsobom, aby sa zabezpečila ich účinnosť a umožnilo účinné rozhodovanie zo strany spoločnosti alebo skupiny spoločností.

Zistili sme, že:

- ✓ Ústredné riaditeľstvo je zodpovedné za:
 - ✓ poskytovanie informácií, ktoré umožnia viesť rokovania o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o informačných a konzultačných postupoch; osobitné dojednania, ktoré sa uskutočňujú medzi ústredným riaditeľstvom a zástupcami zamestnancov na osobitnom rokovanom orgáne a
 - ✓ Stanoviť podmienky a prostriedky na ich založenie z vlastnej iniciatívy alebo na písomnú žiadosť najmenej 100 pracovníkov alebo ich zástupcov, ktorí patria aspoň do dvoch podnikov podniku alebo skupiny podnikov nachádzajúcich sa v rôznych členských štátoch.
- ✓ Určenie formy výberu alebo označenia prináleží členským štátom na ich území, pričom sa zabezpečí, aby v každom členskom štáte bol pre každú skupinu pracovníkov jeden člen, ktorý predstavuje 10% alebo časť počtu pracovníkov zamestnaných vo všetkých členských štátoch, a musí sa v ňom stanoviť, že zamestnanci podnikov, v ktorých nie sú žiadni zástupcovia zamestnancov z dôvodov, ktoré nemôžu ovplyvniť, majú právo voliť alebo vymenúvať členov osobitného rokovacieho orgánu.

- ✓ Osobitný vyjednávací orgán a centrálné vedenie určí prostredníctvom písomnej dohody rozsah, zloženie, právomoci a trvanie mandátu EZR a môže pomáhať s odborníkmi na rokovaníach.
- ✓ Rokovania sa vedú v duchu spolupráce s cieľom dosiahnuť dohodu o spôsobe, akým sa majú uskutočniť informácie a konzultácie, a stanoviť podmienky pre zasadnutie a informácie, ktoré sa majú zasielať.
- ✓ Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, európskej zamestnaneckej rady a experti, ktorí im pomáhajú, nie sú oprávnení poskytnúť tretím stranám informácie, ktoré im boli výslovne oznámené dôverne.
- ✓ Členovia osobitného vyjednávacieho orgánu alebo členovia EHS majú prostriedky potrebné na plnenie svojich reprezentatívnych úloh a požívajú ochranu a záruky podobné tým, ktoré sú uvedené v ich vnútroštátnych právnych predpisoch, vrátane: absolvovať primeranú odbornú prípravu na plnenie svojich povinností bez straty mzdy a prevzatia výdavkov súvisiacich s rokovaniami ústredným vedením.

S cieľom dospieť k záveru v tomto stručnom preskúmaní smernice 2009/38 treba poznamenať, že Komisia uverejnila 14. mája 2018 hodnotenie smernice a dospela k záveru, že kvalita a rozsah informácií pre pracovníkov sa zlepšila, ale že smernica nezvýšila mieru vytvorenia európskych zamestnaneckých rád; navrhuje vypracovať praktickú príručku pre účastníkov výborov a poskytnúť finančné prostriedky sociálnym partnerom s cieľom podporiť vykonávanie a účinnosť týchto výborov.

ZISTENIA Z VÝSKUMNÉHO PROJEKTU „HOSPODÁRSTVO ZALOŽENÉ NA PRÍLEŽITOSTNÝCH PRACOVNÝCH VÝKONCH NA DOHODU: VPLYV NA ÚČASŤ PRACOVNÍKOV“

Metodika a očakávané výsledky prieskumu

Vyšetovanie uskutočnené počas realizácie projektu bolo zamerané na sledovanie a analýzu súčasných trendov súvisiacich s vplyvom rozvoja hospodárstva založeného na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu na účasť pracovníkov na rozhodovaní ich spoločností.

Na tento účel *bol vypracovaný výskumný dotazník* s odpoveďami na otázky s možnosťou výberu z viacerých odpovedí prostredníctvom osobitnej online platformy v každej zúčastnenej krajine (Poľsko; Slovensko; Srbsko Taliansko; Grécko; Belgicko; Portugalsko a Španielsko), rozdelené do troch samostatných oddielov, ktoré sa zhodujú so skupinami, ktoré sa zúčastnili prieskumu: Nezávislí pracovníci, stáli pracovníci (s nábormom v samotnej spoločnosti) a zamestnávateľmi.

V dotazníku sa posudzovali rôzne aspekty:

- ✓ Optimizmus a pesimizmus pracovníkov a zamestnávateľov v sektore motorových vozidiel v podmienkach ich zamestnania v oblastiach, ako sú:
 - ✓ Dôvody svojho pracovného pomeru a to, čo ovplyvňuje vo svojom osobnom živote, odbornej činnosti a hospodárskej situácii
 - ✓ Formuláre, v ktorých môže vykonávať svoju prácu: počet hodín nasadenia, samostatnosť, zručnosti, schopnosť učiť sa atď.
 - ✓ Stupeň spokojnosti s rôznymi aspektmi týkajúcimi sa ich pracovného života, profesijného rozvoja a ekonomických príjmov, alebo
 - ✓ Vzťahy so zamestnávateľom a stálymi pracovníkmi.
- ✓ Budúcnosť hospodárstva založeného na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu - prostredníctvom „nezavislých pracovníkov“ (samostatne zárobkovo činných osôb alebo samostatne zárobkovo činných osôb) s príspevkami, ktoré má tento druh pracovnoprávneho vzťahu tak pre samotných pracovníkov, ako aj pre samotné spoločnosti.
- ✓ A potreby a prínos „nezavislej práce“ v sektore motorových vozidiel:
 - ✓ potrebu regulácie a integrácie týchto pracovníkov do odborového hnutia.
 - ✓ To ovplyvňuje alebo by v budúcnosti ovplyvnilo nezávislú prácu pre „stálych pracovníkov“.
 - ✓ Alebo, ak nezávislá práca môže viesť k „nekalej hospodárskej súťaži“ s trvalou prácou a ak je to možnosť vstupu na trh práce pre čerstvých absolventov a výsledkom by bol primeraný príjem.

Osobné údaje respondenta

Najvyšší počet prieskumov, t. j. 48%, zamestnával zamestnávateľa s podobným počtom prieskumov medzi nezávislými pracovníkmi (29%) a stálymi pracovníkmi (23%).

Ale len Poľsko, Slovensko, Srbsko a Grécko majú odpovede zo všetkých troch skupín; situáciu ešte znásobenú už komplexnou porovnávacou analýzou.

Záver z analýzy výskumného dotazníka

V nadväznosti na to a na základe záverov *porovnávej štúdie uvádzame najrelevantnejšie údaje, ktoré možno získať z analýzy dotazníkov na výskumné projekty.*

- ✓ Úroveň vzdelania respondentov je len malý rozdiel medzi tromi respondentmi prieskumu, pričom sa zistilo, že 90% samostatne zárobkovo činných osôb a stálych pracovníkov má vysokoškolské alebo sekundárne vzdelanie s malými rozdielmi medzi jedným a druhým; jeden z menších ukážok je ten, ktorý korešponduje so zamestnávateľmi, pričom (84%) je o šesť bodov menej než v prípade pracovníkov.
- ✓ Je zaujímavé, že existuje vyšší obrat z práce (počet zamestnávateľov, ktorí pracovali) medzi stálymi pracovníkmi, dosahujúci 44% pre viac ako 4 zamestnávateľov (v porovnaní so 23%, ktorí by pracovali pre štyroch zamestnávateľov, a 33%, ktorí by vždy pracovali pre toho istého zamestnávateľa) ako v prípade samostatne zárobkovo činných osôb, kde 61% tvoria štyria zamestnávateľa.
- ✓ Pokiaľ ide o charakteristické znaky samostatnej zárobkovej činnosti, najcennejšou možnosťou je samostatnosť práce (38% respondentov), za ktorou nasleduje „platba na požiadanie“, 35% a zmluvný vzťah vo veku do 12 mesiacov, 27%.
- ✓ Väčšina samostatne zárobkovo činných osôb zastáva názor, že dôvodom výberu tohto typu práce je potreba (55%), v porovnaní s 45% respondentov, ktorí tvrdia, že ide o osobnú voľbu. Naopak, zamestnávateľa (ktorí si nemyslia v 34% prípadov) si myslia, že osobná voľba je dominantnou potrebou (46% v porovnaní s 20%).
- ✓ Podmienky zamestnávania samostatne zárobkovo činných osôb vytvárajú viaceré závery:
 - ✓ Pri 75% tohto druhu práce sa pri tomto druhu práce predpokladá základná odmena, čo má pozitívny vplyv na 80% respondentov.
 - ✓ Na osobnej úrovni je tento druh práce prospešný alebo prijateľný pre 72% skúmaných nezávislých pracovníkov; a
 - ✓ Profesionálne má pozitívny vplyv na 73%.

- ✓ Rovnica stálej práce, samostatne zárobkovo činná osoba, sa rozhoduje v prospech prvého: viac ako 50% stálych pracovníkov by si neželalo byť nezávislé; 46% sa obáva zmeny svojho zmluvného postavenia; a 53%, tak nezávislé, ako aj trvalé, si myslí, že je vysoká alebo veľmi vysoká, že je pravdepodobné, že sa bude rozvíjať nezávislá práca. 45% zamestnávateľov tvrdí, že v tejto istej miere predpokladá rast nezávislej práce.
- ✓ Pokiaľ ide o mieru spokojnosti, konštatujeme, že samostatne zárobkovo činné osoby majú pocit väčšej spokojnosti, pokiaľ ide o ich pracovné podmienky a pracovné podmienky, že stáli pracovníci; hlavne v takých oblastiach ako: počet odpracovaných hodín a odpracované hodiny (s rozdielmi do 30 bodov); nezávislosť v ich pracovnom živote (s rozdielmi 10 percentuálnych bodov v prípade stálych pracovníkov); Sociálne dávky, ktoré dostávajú (rozdiel 20 percentuálnych bodov) a ich príjmy a bezpečnosť (s rozdielmi v porovnaní so stálymi pracovníkmi od 30 do 40 percentuálnych bodov).

Stáli pracovníci vykazujú vyšší stupeň spokojnosti, keď sa odvolávajú na ich všeobecný pracovný život; rozvoj ich odborných činností; možnosti vzdelávania a zabezpečenie príjmu; vo všetkých prípadoch sa však hodnoty v rozmedzí od 35% do 40% v porovnaní s inými možnosťami.

- ✓ Predstava zamestnávateľa o spokojnosti svojich stálych pracovníkov vôbec nezodpovedá tomu, čo títo zamestnávatelia vyjadрили (s percentuálnymi podielmi v hodnotení 55/60% v porovnaní s hodnotením, ktoré už bolo vyjadrené v 35/40% hodnotení zamestnancov).
- ✓ Zamestnávatelia a v podobnej situácii nezávislí pracovníci poskytujú pri každej z otázok, ktoré sa navrhujú v prieskume, najvyššie úrovne pre rôzne skupiny, pokiaľ ide o to, čo sa môže vykonať prostredníctvom externej práce (nízke náklady, kvalitnejšie výrobky, prínosy pre podniky, zvýšená pracovná sila alebo nekalá hospodárska súťaž).

Z posúdenia nárastu pracovnej sily vyplývajú spory medzi zamestnávateľmi a externými pracovníkmi (48% pre nezávislých pracovníkov a 30% pre zamestnávateľov); a či vyvoláva obavy o pracovníkov a podmienky zamestnania (45% pre nezávislých pracovníkov bez ohľadu na to, či je nezávislý a 35% pre zamestnávateľov).

Na druhej strane, názory stálych pracovníkov sa v prípade všetkých navrhovaných položiek pohybujú od 30 do 35% (s výnimkou stanovisko generovaní nižších nákladov pre spotrebiteľov a v súvislosti s podnikateľskými ziskami za adaptabilitu).

- ✓ Pokiaľ ide o reguláciu hospodárstva založeného na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu, 75% samostatne zárobkovo činných osôb zastáva názor, v porovnaní s 55% zamestnávateľov a závislých pracovníkov.

Na rozdiel od toho sa tento trend obracia pri analýze odpovedí na otázku, či by sa nezávislí pracovníci mali zapájať do činností odborových zväzov: zatiaľ čo 79% stálych zamestnancov zastáva názor, že robia; Tento percentuálny podiel klesol na 55% v odpovediach zamestnávateľov a nezávislých subjektov (osoby, ktorých sa táto otázka týka).

- ✓ Posledná otázka vo výskumnom dotazníku, ktorá sa týkala hospodárstva založeného na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu pre nových absolventov. Pre 23% stálych pracovníkov, 27% samostatne zárobkovo činných osôb a 33% zamestnávateľov, sa tento systém práce považuje za platný na poskytovanie pracovných skúseností.
- ✓ Keďže pre 60% samostatne zárobkovo činných osôb je to systém získania primeraného príjmu ukončením ich odstupňovania (číslo, ktoré predstavuje až 40% z pohľadu stálych pracovníkov a až 35% zamestnávateľov). a pokiaľ ide o 56% rovnakých nezávislých pracovníkov, hospodárstvo založené na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu je dobrým systémom prístupu na trh práce (v porovnaní s 25% zamestnávateľov a závislých pracovníkov).

AKČNÝ PLÁN: BUDÚCNOSŤ ÚČASTI ZAMESTNANCOV NA ROZHODOVANÍ V AUTOMOBILOVOM PRIEMYSELE

Ako už bolo uvedené, a vznik tohto nového hospodárstva založeného na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu a rozvoj neštandardných foriem zamestnania sa súčasný koncept pracovníka mení; Zapojenie tvorcov politik a odborových zväzov je preto nevyhnutné na zabezpečenie účinnej účasti pracovníkov na týchto nových formách zamestnania.

Koncepcia hospodárstva založeného na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu odkazuje na situáciu sporadických pracovníkov a jej cieľom je vytvoriť pracovný model, ktorý by sa dal porovnať s prácou nezávislej alebo samostatnej zárobkovej činnosti (alebo falošnej) s krátkodobým zamestnaním na vykonávanie konkrétnych úloh v rámci projektu.

Preto v rámci projektu účasti pracovníkov na projekte hospodárstva založeného na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu sme vytvorili AKČNÝ PLÁN, ktorého cieľom je posilniť účasť zamestnancov na rozhodnutiach, ktoré majú vplyv na adaptabilitu výziev celosvetového trhu práce a zlepšiť znalosti, kapacitu spolupráce a spoločné opatrenia v súvislosti s rozvojom hospodárstva založeného na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu.

Navrhovaný akčný plán založený na dvoch rôznych opatreniach: Väčšie zapojenie pracovníkov a odborových zväzov do rozhodovania a revízie smernice 2009/38/ES.

Väčšie zapojenie pracovníkov a odborových zväzov do rozhodovania

Nezávislý pracovník v hospodárstve založenom na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu čelí viacerým špecifickým otázkam, do ktorých by sa mali zapojiť jeho zástupcovia, ako aj odbory. Zabezpečenie takých základných opatrení ako kvalitných pracovných miest, boj proti nestabilite pracovných miest; primeranú odbornú prípravu pracovníkov; Sociálna ochrana proti pracovnej zraniteľnosti alebo zaobchádzanie s aspektmi ochrany zdravia pri práci (prevencia premiestňovania a nedostatok partnerstva) sú prvky, ktoré sa musia zohľadniť pri obrane týchto pracovníkov v automobilovom priemysle.

Tento nový systém priemyselných vzťahov môže mať negatívny vplyv na odvetvia, ako je automobilový priemysel, aby sa tieto trendy a ich vplyv na podmienky zamestnávania pracovníkov mali predvídať a riešiť opatrenia týkajúce sa:

- ✓ Prepracovanie trhu práce,
- ✓ Vytváranie nových rizík pri práci a premiestňovania a nedostatok partnerstva medzi pracovníkmi.
- ✓ Vytváranie nových pracovných príležitostí pre pracovníkov, z ktorých vyplýva potreba preskúmať nové zručnosti, spôsobilosti a zručnosti; v krátkosti: Odborná príprava
- ✓ A zničenie zamestnanosti nahradením niektorých existujúcich pracovných miest novými pracovnými miestami,

Zapojenie pracovníkov do hospodárstva založeného na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu je preto nevyhnutné, a to prostredníctvom ich zástupcov (a odborov).

Proces europeizácie priemyselných vzťahov je pomalý a náročný proces a jeho vývoj je stále pomerne nízky. To znamená, že zapojenie odborových zväzov s vládami, verejnými alebo nadnárodnými inštitúciami nie je nadmerné a v prípade, že sa uskutočňuje so správou pre konzultáciu spoločnosti, jej výsledky spoločnosť vo veľkej väčšine prípadov neprijala, pričom v členských štátoch alebo v Únii má aj rozdielne zaobchádzanie.

Účinnosť každej organizácie vo veľkej miere závisí od jej schopnosti uspokojivo vykonávať procesy tvorby a prenosu informácií tak vo vnútri, ako aj externe; z tohto dôvodu ide o strategický faktor.

Na základe tohto predpokladu je účasť pracovníka dôležitá, pretože je veľmi zriedkavé, aby rozhodnutie prijala organizácia, ktorá žiadnym spôsobom neovplyvňuje každodennú dynamiku práce: Všetky rozhodnutia majú nevyhnutne vplyv na budúcnosť organizácie a členov organizácie, aby zapojenie zamestnancov do rozhodovacieho procesu pomohlo pri organizácii a moci motivácie a záväzku organizácie voči spoločnosti.

Na dosiahnutie takéhoto zapojenia je potrebné rozvíjať dobrú komunikáciu medzi všetkými partnermi s prvkami, ako je spoločné riadenie alebo spolurozhodovanie, a konzultácie, ktorých cieľom je spojiť strany s cieľom zhromažďovať a vymieňať si názory. Nástroje, informácie, konzultácie a účasť, ktoré musíme urobiť na vnútroštátnej aj nadnárodnej úrovni.

V tejto súvislosti je zrejmé, že priestor na zlepšenie, ktoré máme s odborovými zväzmi a zástupcami pracovníkov, pokiaľ ide o účasť na rozhodovaní spoločností v automobilovom odvetví, je široký a rozširuje sa na viaceré konkrétne oblasti politiky, ako napríklad:

- ✓ Zamestnanosť, jej zničenie a vznik nových oblastí alebo foriem verejného obstarávania;
- ✓ Ochrana zdravia pri používaní nových technológií a nových odborných zručností alebo nedostatočná socializácia týchto „nových pracovníkov“; alebo všetky súvisiace s
- ✓ Odborná príprava pracovníkov z hľadiska rekvalifikácie s cieľom prispôbiť sa novým systémom pracovnoprávných vzťahov.

S cieľom zlepšiť nadnárodnú spoluprácu medzi pracovníkmi a zamestnávateľmi v automobilovom priemysle; a s cieľom zlepšiť zručnosti zástupcov pracovníkov pri riešení týchto nových výziev pevne veríme pri realizácii týchto opatrení, ktoré sa v konečnom dôsledku snažia o vytvorenie súboru osvedčených postupov v komunikácii s pracovníkmi a zamestnávateľmi:

- ✓ Vytvorenie hospodárstva založeného na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu ako priority politik odborových zväzov, vypracovanie strategickej vízie na plnenie tejto úlohy, najmä v automobilovom priemysle.
- ✓ Vyškoliť a informovať lídrov, delegátov, pridružené a ženy vo všeobecnosti o tom, čo hospodárstvo založené na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu a iné neštandardné formy zamestnania tvorí, a o ich vplyve na súčasné a budúce zamestnanie a na nový systém pracovnoprávných vzťahov.
- ✓ Zapojiť odborové zväzy ako celok prostredníctvom diskusií, nástrojov a návrhov, aby sa transformácia stala jasným a výstižným návrhom, do ktorého sa zapoja zamestnávatelia a pracovníci, aby sa zabránilo strate pracovných miest.
- ✓ Chrániť kvalitu pracovných miest, zlepšiť odbornú prípravu ako nástroj odbornej prípravy so zavádzaním nových technológií a nových foriem zamestnania.
- ✓ Analyzovať zdravotné a bezpečnostné podmienky samostatne zárobkovo činných osôb, zaviesť mechanizmy na presadzovanie ochrany nových situácií rizika, ktoré môže spôsobiť hospodárstvo založené na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu a jeho zmluvné vzťahy.
- ✓ Posilniť existenciu zamestnaneckých rád na všetkých pracoviskách a vo vnútroštátnych podnikoch. Nie všetky krajiny majú takéto zastupiteľské orgány pracovníkov, čo sťažuje vzťahy s pracovníkmi a odborovými zväzmi v ich odvetvových alebo regionálnych oblastiach.
- ✓ Podporiť zavedenie odborových zväzov na pracovisku prostredníctvom členstva s prihliadnutím na ťažkosti pri zblížovaní pracovníkov a odborových zväzov, a to z dôvodu premiestnenia tohto typu práce a posúdenia výziev, ktorým čelia odbory, s cieľom zlepšiť ich vykonávanie v automobilovom odvetví.

- ✓ Zmeniť nadnárodnú organizáciu hospodárstva a podnikov, globalizáciu, ktorá ovplyvňuje činnosti odborových zväzov, pretože zvrchovanosť členských štátov Európskej únie nie je rovnakým spôsobom rozdelená medzi odborové zväzy v tejto Európskej únii.
- ✓ Uznať odborové zväzy a zástupcov pracovníkov ako legitímnych zástupcov pracovníkov. v niektorých oblastiach sú títo zástupcovia depersonálni a redukujú sa na prvok, ktorý sa má umiestniť do rozhodovacieho procesu pod vedením a na podnet zamestnávateľa, ktorý je v konečnom dôsledku podriadený hospodárskym a sociálnym procesom.

Revízia smernice 2009/38/ES

Po diskusii o zapojení pracovníkov, najmä automobilového priemyslu, do rozhodovania; Rovnako ako pri transpozícii smerníc EÚ týkajúcich sa informácií a konzultácií v tej istej oblasti, najmä so zreteľom na smernicu 2009/38 o zriaďovaní európskych zamestnaneckých rád a ich účinnej a efektívnej implementácii, zástupcovia partnerských organizácií v automobilovom priemysle a hospodárstve založenom na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu, sme sa stotožnili s názorom, že na zlepšenie európskych a vnútroštátnych pravidiel v tejto oblasti je potrebná ďalšia práca s cieľom vykonávať jej zásady a zabezpečiť lepšiu ochranu pracovných podmienok a pracovných podmienok pracovníkov v automobilovom odvetví vzhľadom na vznik hospodárstva založeného na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu a rozvoj neštandardných foriem zamestnania, ktoré podporujú pojem „pracovník“.

Z analýzy rôznych smerníc týkajúcich sa účasti zamestnancov na spolurozhodovaní sa zistili určité nedostatky v obsahu smerníc, ktoré sú škodlivé pre vytváranie pracovných pomerov pracovníkov v automobilovom odvetví členských štátov Európskej únie a kandidátskych krajín, ktorí vidia svoje zamestnanie pod hrozbou nových neštandardných foriem zamestnania a nemajú najvhodnejšie spôsoby účasti na rozhodovaní.

Domnievame sa najmä, že smernica 2009/38/ES nereagovala na vysoké očakávania, ktoré uviedla, a posúdila tieto negatívne aspekty, ktoré je potrebné preskúmať:

- ✓ Hoci napreduje v oblasti práv na informovanie a konzultácie, nerobí to v práve účasti.
- ✓ Hoci podporuje úlohu, ktorú musia zohrávať odbory, nevytvára dostatočné práva na to, aby tak urobil.
- ✓ Poskytuje možnosť zriadiť osobitné výbory a monitorovacie výbory s mandátom pre kolektívne zastúpenie a dosiahnuť pokrok v oblasti práva na odbornú prípravu členov európskej zamestnaneckej rady, a to tak, že sa v konečnom dôsledku stane predmetom vnútroštátnych usmernení.

- ✓ Dostatočne neovplyvňuje ťažkosti spojené s prácou členov európskych zamestnaneckých rád, ktorí by potrebovali primeranú odbornú prípravu s cieľom dosiahnuť vyššiu úroveň účasti; a najmä lepšie poznatky o rôznych vnútroštátnych systémoch trhu práce, tak európskych, ako aj medzinárodných
- ✓ Laxnosť a nadmerná regulačná flexibilita tým, že sa jasne nezavádza vnútorná organizácia, ani sa nekladú dôležité otázky o fungovaní a funkciách európskej zamestnaneckej rady, čo vedie k vysokému počtu výborov.
- ✓ Udržiava model spoločnej prítomnosti a riadenia v európskych zamestnaneckých radoch bez jasných nariadení a bez povinnosti dosiahnuť dohody v rámci konzultačných systémov.

Na základe týchto hodnotení sme presvedčení, že je potrebné formálne a normatívne preformulovanie smernice a jej obchodných systémov so zreteľom na záväznejšie nariadenia a so silnými dohodami o hmotnostiach.

Pre odborové zväzy, právo na slobodu združovania a právo na sociálny dialóg, kolektívne vyjednávanie vytvorené na základe viacerých dohovorov MOP a niektorých článkov ZFEÚ je kľúčovým nástrojom na účinné zastupovanie záujmov pracovníkov; domnievame sa, že je potrebné posilniť tieto záruky a výhody, ktoré prinášajú do priemyselných vzťahov.

Z týchto dôvodov sme presvedčení, že Európska komisia čelí výzve preukázať, že základné práva sú skutočne stredobodom európskeho projektu; keďže je povinnosťou Únie podporovať a dopĺňať činnosti členských štátov, a to aj v oblasti informovania zamestnancov, konzultácií s nimi a ich účasti; najmä spoločné riadenie a v rámci činnosti európskych zamestnaneckých rád.

EURÓPSKA KOMISIA

Vzhľadom na uvedené skutočnosti žiadame Európsku komisiu, aby analyzovala, čo funguje nedostatočne, pokiaľ ide o práva pracovníkov na informácie, konzultácie a účasť; Posúdiť uplatňovanie a účinnosť smernice 2009/38 o európskych zamestnaneckých rádách a toku informácií, ktoré sa v nej vytvárajú, vzhľadom na to, že táto smernica nereaguje na očakávania, ktoré vznikli medzi rôznymi nadnárodnými aktérmi, ako sme uviedli v posúdení, ktoré sme v tomto projekte uzavreli.

Vyzývame Európsku Komisiu, aby:

- ✓ Podporovať skutočnú kultúru informácií a konzultácií medzi sociálnymi partnermi, podnikmi a inštitúciami, podpora dohôd o informovaní a konzultáciách, šírenie ich najlepších postupov, zvyšovanie informovanosti medzi rôznymi aktérmi a zabezpečenie vykonávania existujúcich smerníc.
- ✓ Posilniť postupy na zapojenie zástupcov pracovníkov do európskych zamestnaneckých rád tým, že sa stanovujú dostatočné práva zástupcov pracovníkov.
- ✓ Stanoviť právo na účasť zástupcov najsilnejších pracovníkov uľahčením ich ďalšieho vzdelávania s cieľom dosiahnuť takúto väčšiu účasť s cieľom dosiahnuť zmysluplný sociálny dialóg pred ukončením akýchkoľvek rozhodnutí zamestnávateľov.
- ✓ Posilniť vnútornú organizáciu európskych zamestnaneckých rád a posilniť súčasnú regulačnú flexibilitu európskych zamestnaneckých rád s cieľom umožniť im lepšie fungovanie.
- ✓ Podporovať nahradenie súčasného „mäkkej regulácie“, ktorá uľahčuje model spolupráce medzi zamestnancami a manažérmi v európskych zamestnaneckých rádách tým, že stanovuje jasné predpisy a povinnosť uzavrieť dohody v rámci konzultačných systémov.
- ✓ Vytvorili mediačné alebo arbitrážne systémy umožňujúce účinný dialóg medzi zamestnávateľmi a odborovými zväzmi v rámci európskych zamestnaneckých rád, keďže zamestnávatelia nie vždy dodržiavajú výsledky konzultácií, ak sú vypracované.

V rámci tohto scenára musíme tiež podať vlastnú kritiku a zlepšiť naše nástroje na informovanie pracovníkov, aby sa splnili požiadavky zamestnancov v tejto súvislosti, ako aj príležitosť zdôrazniť v našom akčnom pláne.

Stručne povedané, partneri účasti zamestnancov na dlhodobých scenároch pre automobilový priemysel v hospodárstve založenom na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu sú presvedčení, že účasť zástupcov pracovníkov na rozhodovaní v automobilovom priemysle a v oblasti európskych zamestnaneckých rád je nevyhnutná na dosiahnutie pokroku v oblasti práv pracovníkov a spoločného riadenia nových foriem zamestnávania, ktoré podporuje hospodárstvo založené na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti opakujeme našu výzvu adresovanú Európskemu parlamentu, aby zintenzívnil postupy v oblasti informovania, konzultácií a sociálneho dialógu prostredníctvom účinného a skutočného uznania v oblasti európskych zamestnaneckých rád, pre ktoré je potrebná revízia smernice 2009/38; Zároveň ukázať našu podporu Európskej komisii v tejto otázke a našu ochotu spolupracovať s Komisiou a Parlamentom, ako aj s inými európskymi inštitúciami, aby sa dosiahlo uplatňovanie požadovaných zásad.



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

This copy is free

978-83-63873-93-6



With financial support from the European Union