

POSILNENIE ZASTÚPENIA ZAMESTNANCOV ZO STREDNEJ EURÓPY V MEDZINÁRODNÝCH SPOLOČNOSTIACH

www.cozz.eu
www.uniglobalunion.org



UNI
europa
global
union



C.O.Z.Z.
CENTRAL EUROPEAN ORGANISING CENTRE

OBSAH

| | |
|--|----|
| Úvod | 6 |
| Naša vec, naše práva – prečo by sme mali vyjednávať kolektívne? | 9 |
| Ako môžeme uplatňovať naše práva na informovanie a porady so zamestnancami? Čo sme sa naučili vďaka miestnym a Európskym radám zamestnancov? | 15 |
| Prečo je organizovanie nevyhnutné? | 20 |
| Úloha organizácie UNI Europa pri podpore zástupcov zamestnancov z krajín strednej Európy | 24 |
| Užitočné odkazy – Kde možno nájsť viac informácií | 27 |
| Partneri projektu | 27 |

Vydalo Centrum pre odborové organizovanie (COZZ),
Szpitalna 5/5, 00-031 Varšava, Poľsko.

Editorka: Małgorzata Maciejewska.

Brožúra je výsledkom spoločného projektu UNI Europa a COZZ
„Posilnenie zastúpenia pracujúcich v nadnárodných spoločnostiach
v strednej Európe“ financovaného Európskou komisiou
(referenčné číslo: VS/2017/0420).



Dieses Projekt ist von der EU-Kommission gefördert
This project is being promoted by the EC Commission
Ce projet est cofinancé par la Commission européenne
Progetto sovvenzionato dalla Commissione Europea



POMOCNÉ DEFINÍCIE

- **Odborová organizácia** – odborová organizácia je organizáciou zamestnancov, ktorí sa organizujú, aby získali moc, ktorú uplatnia na zlepšenie pracovných podmienok a zvýšenie životného štandardu. Odborová organizácia je oprávnená zastupovať zamestnancov pri rokovaní s vedením a na zlepšenie pracovných podmienok a miezd na pracovisku.
- **Federácia odborových organizácií** – je organizáciou združujúcou odborové organizácie (zvyčajne z jedného odvetvia), predovšetkým pre posilnenie členských organizácií a pre vedenie rokovaní s vládou alebo organizáciou zamestnávateľov na odvetvovej úrovni (napr. Uni Europa je takou odborovou federáciou pre odborové organizácie v súkromných službách).
- **Konfederácia odborových organizácií** – je organizáciou združujúcou odborové organizácie z rôznych odvetví, ktorá môže byť tak národná, ako aj medzinárodná (globálna).
- **Aliancie (Zväzy) odborových organizácií** (ang. Trade Union Alliance – TUA) – Aliancia odborových organizácií je sieťou odborových organizácií existujúcich v rámci rovnakej medzinárodnej korporácie v rôznych krajinách. Také aliancie sú zvyčajne iniciované, koordinované a podporované Európskymi odborovými federáciami, ako je UNI Europa. Zásadou obsiahnutou v aliancii odborových organizácií je vypracovanie proaktívneho a v prospech odborov zameraného postoja v rámci konkrétnej medzinárodnej korporácie a budovanie solidarity medzi zamestnancami tejto korporácie. Odborová aliancia môže byť uzatvorená na globálnej alebo na európskej úrovni. Jej hlavnou funkciou je solidárna činnosť na účely vyrovnania mzdových a pracovných podmienok v danom medzinárodnom podniku a podpora odborových organizácií v konfliktných situáciách.

- **Rada zamestnancov** – je orgánom zastupujúcim zamestnancov na úrovni podniku, ktorý dopĺňa odborové organizácie, ale je na nich nezávislý (aspoň v niektorých krajinách). Hlavnou funkciou Rady zamestnancov je dostávať informácie a prerokovávať s vedením zmeny vo fungovaní podniku a zmeny pracovných podmienok, a poskytovať tieto informácie ďalej zamestnancom.
- **Európska rada zamestnancov (ERZ)** – je informačným a konzultačným orgánom zastupujúcim zamestnancov v európskych medzinárodných korporáciách. Činnosť ERZ je formálne upravená dvomi európskymi smernicami zvyšujúcimi práva zamestnancov na informovanie a porady so zamestnancami. Môžu byť zakladané v medzinárodných korporáciách pôsobiacich vo viac ako dvoch krajinách Európskeho hospodárskeho priestoru, pokiaľ prekročia stanovený počet zamestnancov. Inými slovami, ERZ je fórum, ktorého prostredníctvom vaša firma:
 - vás informuje o plánoch a rozhodnutiach v rovnakom čase ako zamestnancov v iných krajinách – takto rozumieme „informovať“
 - vymieňa si s vami názory rovnako tak ako so zamestnancami v iných krajinách – takto rozumieme „porady“

ERZ informuje a prerokováva iba v prípadoch, ktoré sa týkajú viac ako jednej krajiny, v ktorej pôsobí daná firma (medzinárodná korporácia). ERZ nemá oprávnenia na vyjednávanie (právo na vyjednávanie) – toto právo môže byť uplatňované iba prostredníctvom odborových organizácií (národná úroveň) a federácie alebo konfederácie odborových organizácií (európska úroveň).

Kto môže navrhnúť utvorenie Európskej rady zamestnancov?

Môžete požiadať miestnu odborovú organizáciu o sprostredkovanie kontaktu s ostatnými odborovými organizáciami vo vašom podniku (prostredníctvom UNI Europa), aby požiadali zamestnávateľa o utvorenie ERZ, pokiaľ firma zamestnáva:

- aspoň 1 000 zamestnancov v Európskom hospodárskom priestore¹⁵⁰;
- zamestnanců v každej z alespoň 2 zemí EHP.



- **UNI Europa**, európska Federácia odborových organizácií zamestnancov a zamestnankýň sektora služieb. Ako organizácia združujúca 7 miliónov zamestnancov sektora služieb sa UNI Europa vyjadruje v mene sektorov, ktoré tvoria základ hospodárskeho a sociálneho života v Európe. UNI Europa, so sídlom v samotnom srdci Bruselu, zastupuje 272 národných odborových organizácií z 50 štátov, zahŕňajúcich také odvetvia, ako sú obchod, bankopoisťovníctvo a centrálné banky, hry, polygrafia a obaly, kadernícke služby a kozmetika, služby z informačných a komunikačných technológií, médiá, zábava a umenie, poštové služby a logistika, súkromná starostlivosť a sociálne zabezpečenie, upratovanie priemyselných objektov a osobná ochrana, profesionálny a rekreačný šport, odborníci/manažéri a dočasní agentúrni zamestnanci. UNI Europa zastupuje najväčší región v odborovej organizácii UNI Global.

Čo je naším cieľom?

S potešením vám predstavujeme túto brožúru, ktorá je výsledkom dvojročného projektu (ktorý bol začatý na začiatku roku 2018) spolupráce medzi odborovými organizáciami z Poľska, Českej republiky, Maďarska a Slovenska.

Hlavným cieľom projektu bolo zvýšiť zapojenie zamestnancov na ich pracoviskách, teda v medzinárodných korporáciách podnikajúcich v štyroch vyššie uvedených krajinách v sektoroch obchodu, financií, v polygrafickom odvetví a výrobe obalov. Tento cieľ sa skladal z dvoch pretínajúcich sa osí. Prvou z nich posilnenie zapojenia zamestnancov a zamestnankýň do rozhodovacieho procesu na národnej úrovni (miestnej) v danej firme. Druhá os sa týkala získania lepšieho prístupu k informáciám a k poradám, akým spôsobom tieto firmy pôsobia a ako sa menia na európskej úrovni, a takisto získania kontroly nad týmito informáciami. Pre dosiahnutie tohto cieľa bolo nutné vytvoriť účinnú sieť spolupráce medzi odborovými organizáciami v Poľsku, v Českej republike, na Slovensku a v Maďarsku. Táto sieť využívala znalosti a skúsenosti odborárov zo západnej Európy, hlavne z Talianska a Veľkej Británie.



Okrem vybudovania trvalej siete spolupráce medzi odborovými organizáciami bolo cieľom projektu takisto vytvoriť pokyny (odporúčania), ako môžu národné, odvetvové a podnikové orgány zastupujúce zamestnancov (odborové organizácie tak na odvetvovej úrovni, ako aj podnikovej úrovni, rady zamestnancov, Európske rady zamestnancov) v strednej Európe uplatňovať svoje práva vyplývajúce zo smerníc EÚ, týkajúcich sa zapojenia zamestnancov, konkrétne procesu informovania a porád so zamestnancami v podniku.

Cieľom tohto projektu bolo najmä:

- posilnenie plnej a efektívnej účasti zástupcov zamestnancov zo štyroch uvedených krajín strednej a východnej Európy v ERZ a posilnenie ich profesionality (budovanie potenciálu) tak, aby mohli lepšie hrať svoju úlohu v ERZ;
- posilnenie systému komunikácie medzi súčasnými radami zamestnancov (a ďalšími orgánmi zastupujúcimi zamestnancov) na národnej úrovni, na úrovni podnikov (zo štyroch uvedených krajín strednej a východnej Európy) a ich príslušných ERZ a zlepšenie spôsobu formulovania pracovných záležitostí v medzinárodných korporáciách;
- zvýšenie povedomia zamestnancov (zo štyroch uvedených krajín strednej a východnej Európy) o možnosti uplatňovania ich práv v rámci procesu informovania a porád so zamestnancami v medzinárodných korporáciách;
- príprava na utvorenie rád zamestnancov v medzinárodných korporáciách podnikajúcich v Poľsku, Českej republike a na Slovensku, v ktorých také rady doposiaľ neexistujú;
- zvýšenie povedomia širšieho okruhu zástupcov zamestnancov v strednej a východnej Európe o aktuálnych znalostiach a osvedčených postupoch zapojenia zamestnancov a zamestnankýň v medzinárodných korporáciách získaných v priebehu projektu.

Čo sme dosiahli? ...v číslach

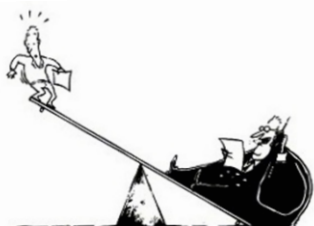
V priebehu dvoch rokov trvania tohto projektu sa nám podarilo usporiadať:

- **11** stretnutí na odvetvovej úrovni v Poľsku, Českej republike a v Maďarsku, projektu sa zúčastnilo spolu **163** zástupcov zamestnancov, odborových aktivistov a aktivistiek a členov a členiek ERZ zo 7 krajín (vrátane štyroch uvedených krajín strednej a východnej Európy a z Veľkej Británie, Talianska, Švédska, Belgicka a Nemecka) a z troch rôznych sektorov – obchodu, financií a z polygrafického odvetvia a výroby obalov.
- **21** workshopov na podnikovej úrovni v Poľsku, v Českej republike a v Maďarsku a 4 národné (multipodnikové a multiodborové) stretnutia – projektu sa zúčastnilo spolu **462** zástupcov/zástupkýň zamestnancov, odborových aktivistov/aktivistiek a členov/členiek rád zamestnancov z viac ako 20 KTN, pôsobiacich v 3 vyššie uvedených odvetviach.
- záverečnú európsku konferenciu projektu za účasti **120** zástupcov/zástupkýň zamestnancov a zástupcov/zástupkýň zamestnávateľov; väčšina z nich pochádzala z krajín strednej a východnej Európy.



Práva zamestnancov. S akými problémami sa stretávame?

V priebehu projektu sme sa počas stretnutí so zástupcami/zástupkyňami odborových organizácií na podnikovej a odvetvovej úrovni dozvedeli, že sa zamestnanci/zamestnankyne stretávajú s podobnými problémami vo všetkých medzinárodných korporáciách a vo všetkých sektoroch. Problémy v práci sa navyše netýkajú jednotlivcov ale kolektívov. To nie je náhoda, ale výsledok toho, ako medzinárodné firmy dosahujú svoje zisky, a súčasne toho, akú veľkú moc majú odborové organizácie na pracoviskách. Preto takisto nie je podstatné, či pracujete v supermarkete alebo v banke, v sklade alebo v továrni. Deň za dňom bojujete o to, aby ste vyšli s platom, snažíte sa byť na pracovisku chránení a zdraví, alebo sa snažíte udržiavať rovnováhu medzi časom stráveným s rodinou a priateľmi, starostlivosťou o svoje deti alebo jednoducho robením čohokoľvek iného, čo vám dáva radosť, a prácou. V podstate to, po čom všetci túžime a čo vyžadujeme, je dôstojnosť na pracovisku, pričom táto požiadavka je viac ako odôvodnená, pretože v práci trávime viac ako 1/3 nášho života. To je však často v rozpore s tým, čo od nás vyžadujú firmy, v ktorých pracujeme. Nižšie je uvedených niekoľko bodov preberajúcich každodenné problémy zamestnancov/zamestnankýň v sektore obchodu, financií, polygrafického sektoru a výroby obalov v Poľsku, Českej republike, v Maďarsku a na Slovensku.



S akými problémami sa stretávajú zamestnanci medzinárodných korporácií?

- stres spojený s pracovným zaťažením (príliš veľa úloh, príliš málo času na ich plnenie) alebo tlak spojený s požiadavkou na zvyšovanie zisku firmy;
- nedostatočná rovnováha medzi pracovným a osobným životom – málo času a energie na plnenie úloh mimo pracovisko (najhoršia situácia sa týka matiek s malými deťmi);
- riziká súvisiace s psychickým zdravím a pracovným vyhorením (z dôvodu vyššie uvedeného stresu a tlaku) a riziká súvisiace s fyzickým zdravím (bolesti chrbta, bolesti hlavy, komplikácie v dôsledku práce počas nemoci);
- nedostatok zamestnancov – jednoducho nie je k dispozícii dostatočný počet zamestnancov pre plnenie povinností, čo spôsobuje veľké pracovné zaťaženie, ale takisto veľa nadčasových hodín, nepravidelné a zle naplánované harmonogramy práce a obmedzené možnosti pri čerpaní dovolení;
- zamestnávateľia neocceňujúci kvality skúsených zamestnancov s ich znalosťami a odbornosťou – noví zamestnanci často zarábajú to isté alebo aj viac ako zamestnanci s dlhšou praxou;
- nízke mzdy, neproporcionálne k očakávaniu zamestnávateľov (napr. čo sa týka pružnosti a schopnosti vykonávať viac úloh), a takisto obrovské a zväčšujúce sa rozdiely medzi priemernou mzdou zamestnancov a priemernou mzdou vedenia; veľmi rozdielne mzdy (v rámci jednej medzinárodnej korporácie) medzi zamestnancami v západnej a východnej Európe;
- nedostatok jasných pravidiel odmeňovania, udeľovania prémie a prístupu k vzdelávaniu (vrátane školení alebo získavaní nových zručností) a nedostatok reálnych možností rozvoja v podniku;

- obrovská rotácia zamestnancov (až 40 % ročne), hromadné prepúšťanie zamestnancov v súvislosti s neustálou reštrukturalizáciou firiem spôsobenou niekedy digitalizáciou (ako napr. v bankách) alebo automatizáciou (ako v iných sektoroch), ale takisto z dôvodu uprednostňovania „permanentného náboru“ pred personálnou vernostnou politikou;
- slabé komunikačné a riadiace zručnosti (zvlášť stredného manažmentu), čo má za následok nevhodné pracovné prostredie, šikanu a vylúčenie hlasu zamestnancov vo veci ich pracovných podmienok;
- zamestnávateľom nepreplácané ale napriek tomu povinné oblečenie zamestnancov alebo nekvalitné pracovné oblečenie a nepreplácanie nákladov na ich čistenie;



Odborové práva a kolektívne vyjednávanie. Aké sú ťažkosti a čo sa podarilo vyhrať?

V celej Európe a vo všetkých odvetviach majú zamestnanci/zamestnankyne právo na združovanie a vyjednávanie zlepšenia svojich pracovných podmienok. Aj keď sa to môže zdať jednoduché, tento projekt nás naučil, že v praxi musia odborové organizácie

dlhodobo bojovať o uznanie, o právo na informovanie (možnosť informovania zamestnancov) a na porady, a nakoniec reálnu zmenu pracovných podmienok, ako je podpísanie napr. kolektívnej zmluvy. Samozrejme, že odborové organizácie sa musia na tomto procese podieľať a najmä sa musia snažiť organizovať a mobilizovať podporu zamestnancov/zamestnankyň. Medzinárodné korporácie však takisto musia priznať svoju zodpovednosť, aby tento demokratický a nutný proces umožnili. Pretože však disponujú veľkou mocou, nechcú sa medzinárodné firmy často zapájať do skutočného sociálneho dialógu alebo, čo je horšie, aktívne bránia odborovým organizáciám pri uplatňovaní ich práv. Nižšie uvádzame prekážky, s ktorými sa stretávajú odborové organizácie pri hájení svojich práv.

Prekážky pre kolektívne vyjednávanie:

- firmy nechcú uvoľňovať odborových zástupcov/zástupkyň na školenia a schôdze;
- eskalácia konfliktov počas rokovania medzi sociálnymi partnermi (dlhšie rokovanie a viac kôl vyjednávania);
- cynický prístup firiem k sociálnemu dialógu a kolektívnemu vyjednávaniu, napr. ignorovanie expertov poverených odbormi alebo dôkazného materiálu, preťahovanie vyjednávacieho procesu (niekedy až 2 roky), predkladanie zdanlivých riešení pracovných problémov počas vyjednávania, s neprihliadaním na hlas odborových organizácií;
- vyjednávanie dohôd, ktoré nie sú pre zamestnávateľa právne záväzné;
- zamestnávateľia organizujú aktivity proti odborom, ako sú:
 - šírenie nepravdivých informácií medzi zamestnancami zameraných proti odborom (prezentovanie odborov ako skorumpovaných alebo nespôsobilých organizácií); zastrašovanie členov/členiek odborovej organizácie;
 - spochybňovanie uznania odborovej organizácie alebo členstva;

- porušovanie odborových práv pri prístupe k informovaniu zamestnancov (zametnutie práva na odborovú nástenku, určenie miesta na odborové schôdze, zákaz distribúcie letákov);
 - porušovanie alebo odvolanie predošlých dohôd v okamihu, kedy sa odborové organizácie stanú aktívnejšími a kladú svoje požiadavky (napr. zástupkyňiam odborových organizácií v Českej republike nebola po niekoľko dní priznaná mzda, keď pracovali pre odborovú organizáciu);
 - prepúšťanie odborových predákov/predáčok z disciplinárnych dôvodov (prípady v poľskom a maďarskom sektore obchodu a financií);
 - rozvadenie odborových organizácií pôsobiacich v jednej firme alebo zakladanie tzv. „žltých odborov“ (odbory organizované vedením firmy) – prípady v poľskom sektore obchodu a v českom sektore financií;
- sociálny dialóg existuje takmer výhradne na podnikovej, ale nie na odvetvovej úrovni, všeobecne s ohľadom na absenciu sektorových organizácií zamestnávateľov;





Napriek vyššie uvedeným prekážkam sa odborom podarilo dosiahnuť úspechy:

- V roku 2018 v dôsledku dlhodobej odborovej kampane v Poľsku (vedenej národnou sekciou zamestnancov obchodu NSZZ (nezávislá a samosprávna odborová organizácia) „Solidarność“) získali zamestnanci sektora obchodu právo na voľné nedele;
- Po zorganizovaní väčšinovej odborovej organizácie v spoločnosti Amcor (výrobca obalov v Poľsku) a po začatí rokovania s firmou zamestnanci vybojovali navýšenie miezd o približne 100 eur (priemerne, až 200 eur pre zamestnancov s najnižšími zárobkami) a nový prémievový systém (8 až 10 % zo mzdy mesačne), firma zlepšila takisto harmonogramy práce;
- V roku 2018 sektorový odborový zväz pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva v Českej republike podpísal kolektívnu zmluvu po takmer dvojročnom vyjednávaní. Zmluva stanovuje všeobecné štandardy zavádzania a prerokovávanía väčších organizačných zmien, kladie dôraz na prevenciu šikany a zdravotných rizík, predpokladá vyššiu minimálnu mzdu vo finančnom sektore (580 eur), zavádza spravodlivejšie podmienky pre návrat z materskej dovolenky, pružnejšie systémy práce pre osoby majúce v starostlivosti dieťa, jasne spresňuje a rozširuje odborové práva;

- V maloobchodnej sieti Metro v Maďarsku odbory usporiadali 4-hodinový celoštátny štrajk, ktorého sa zúčastnilo 60 % zamestnancov a zamestnankýň. Odbory žiadali navýšenie miezd pre zamestnancov s dlhou praxou a najnižšími mzdami. Napriek tomu, že neboli splnené mzdové podmienky, firma zaviedla prémie za prácu pri obsluhu vysokozdvížných vozíkov (30 eur mesačne) a systém navyšovania miezd zamestnancov založený na ich výsledkoch;
- Vďaka vyjednávaniu vedenému Úniou zamestnancov obchodu, logistiky a služieb v českej firme Ahold získali zamestnanci navýšenie miezd o 28 % v priebehu dvoch rokov. U najmenej platených zamestnancov je mzdové navýšenie približne 140 eur (z 490 eur na 627 eur).

AKO MÔŽEME UPLATŇOVAŤ NAŠE PRÁVA NA INFORMOVANIE A PORADY SO ZAMESTNANCAMI? ČO SME SA NAUČILI VĎAKA MIESTNYM A EURÓPSKYM RADÁM ZAMESTNANCOV?

Rady zamestnancov a Európske rady zamestnancov (ERZ) sú orgánmi zastupujúcimi zamestnancov/zamestnankyne danej firmy na podnikovej alebo európskej úrovni. Ide o platformy, ktorých prostredníctvom sú zástupcovia/zástupkyne zamestnancov informovaní a je s nimi vedením firmy prerokovávaná obchodná činnosť a všetky zásadné rozhodnutia urobené na miestnej alebo európskej úrovni, ktoré by mohli mať vplyv na zamestnanosť alebo na pracovné podmienky. Zo záverov z našich odvetvových a podnikových stretnutí, ktoré sme urobili v rámci tohto projektu, vyplýva, že tento model má v praxi veľa nedostatkov, zvlášť pre zástupcov/zástupkyne zamestnancov z krajín strednej a východnej Európy, ako sú Česká republika, Maďarsko, Poľsko a Slovensko. Zhromaždili sme hlavné argumenty, ktoré zástupcovia zamestnancov vnímajú ako prekážky pri efektívnom informovaní zamestnancov a pri

prerokovávaní s nimi, a to tak na miestnej úrovni (podnikovej), ako aj na európskej úrovni v rámci medzinárodných korporácií majúcich sídlo vo vyššie uvedených krajinách.



Prečo proces informovania a porád so zamestnancami v medzinárodných korporáciách nefunguje správne? Všeobecné závery a názory účastníkov a účastníčok projektu:

- Zamestnanci nemajú žiadne informácie o svojich právach na informovanie a porady so zamestnancami zo strany manažmentu korporácie alebo o tom majú iba veľmi základné informácie.
- Zástupcovia zamestnancov nemajú prístup ku školeniam, ktoré by im mohli poskytnúť znalosti a zručnosti nevyhnutné pre plnú účasť v procese informovania a porád so zamestnancami v korporácii alebo k nim majú veľmi obmedzený prístup.
- V súvislosti s tým majú zástupcovia zamestnancov veľmi obmedzené možnosti účasti na zasadaniach ERZ.

- Miestna úroveň procesov informovania a porád so zamestnancami často neexistuje kvôli absencii miestnych rád zamestnancov alebo kvôli existencii takých rád zamestnancov, ktoré konajú v rozpore s právami zamestnancov.
- Odborové organizácie zapojené do ERZ majú obmedzené možnosti týkajúce sa stretnutí a výmeny skúseností alebo osvedčených postupov, a teda lepšej prípravy na zasadania ERZ.
- Zástupcovia zamestnancov sa domnievajú, že existujú rozdiely v znalostiach a zručnostiach medzi zástupcami zamestnancov zo strednej a východnej Európy v porovnaní s ich kolegami a kolegyňami zo západnej Európy.
- Zástupcovia zamestnancov pocítili také správanie miestneho vedenia korporácie (v štyroch uvedených krajinách), ktoré by napovedalo, že vedenie podceňuje, nechápe a neakceptuje proces informovania a porád so zamestnancami ani sociálny dialóg.



Odporúčanie účastníkov a účastníčok projektu týkajúce sa zlepšenia procesu informovania a porád so zamestnancami v medzinárodných korporáciách:

- Existuje silná závislosť medzi konaním odborových organizácií a efektivitou rád zamestnancov a Európskych rád zamestnancov v rámci rovnakého podniku; v súvislosti s tým absencia silných odborových organizácií (alebo ich nízka aktivita) oslabuje možnosti informovania a porád so zamestnancami a má nepriaznivý vplyv na zamestnanecké práva.
- Existujúca solidárna sieť medzi odborovými organizáciami v jednej medzinárodnej korporácii, ako je napr. Aliancia (Zväz) odborových organizácií, posilňuje proces informovania zástupcov zamestnancov podnikmi a ich prerokovávanie.
- Európska rada zamestnancov by mohla byť využitá ako aréna pre zverejňovanie miestnych problémov (ako sú hromadné prepúšťanie, nízka kvalita sociálneho dialógu, pretahovanie vyjednávania o kolektívnych zmluvách, mzdové rozdiely a rozdiely v pracovných podmienkach na rôznych miestach jednej korporácie). Existuje čoraz viac príkladov o tom, že niektoré zlé riadiace postupy v jednej krajine sú rozširované alebo kopírované do iných krajín, v ktorých pôsobí daná korporácia. Krajiny strednej Európy sú často využívané ako „skúšobné prostredie“ pre riadiace postupy nevýhodné pre zamestnancov. Preto by na zasadaniach ERZ mal byť hlas zástupcov zamestnancov zo strednej a východnej Európy posilnený podporou a pochopením zo strany ich kolegov a kolegýň zo západnej Európy, aby sa zabránilo rozširovaniu negatívnych riadiacich postupov v celej korporácii;

- Vyššie uvedená podpora by mohla byť posilnená:
 - uznaním obrovských rozdielov v úrovni miezd a v kvalite pracovných podmienok medzi miestami niektorých korporácií v strednej (východnej) Európe a západnej Európe zo strany zástupcov zamestnancov zo západnej Európy;
 - zvýšením zapojenia zástupcov zamestnancov v strednej a východnej Európe prostredníctvom organizovania v rámci odborových organizácií, ktoré by takisto mali byť aktívnejšie na podnikovej úrovni;
 - väčšou podporou udelenou medzinárodným odborovým federáciám prostredníctvom prevzatia aktívnej role pri vytváraní vzdelávacích možností (školení) pre rady zamestnancov a ERZ a umožnením výmeny informácií medzi zástupcami zamestnancov rôznych častí Európy.

Čo môžete urobiť? Získajte informácie a pozrite sa na nižšie uvedený zoznam, čo môžete robiť!

- Overte si, či vo vašej firme existuje odborová organizácia a vstúpte do nej!
- Overte si, či na vašom pracovisku existuje miestna rada zamestnancov a zapojte sa do jej činnosti.
- Overte si, či v korporácii, kde pracujete, existuje Európska rada zamestnancov alebo Európska aliancia (Zväz) odborových organizácií, a kto a konkrétne ako vás zastupuje v týchto orgánoch.
- Overte si, či firma, v ktorej pracujete, má nejakú dohodu typu kolektívnej zmluvy, globálnej rámcovej dohody, vyhlásenia firmy o sociálnej zodpovednosti firiem alebo o ochrane práv zamestnancov na organizovanie sa a na informovanie.

Práve zamestnanci, zvlášť organizovaní a organizované v odborovej organizácii, môžu pripraviť a organizovať voľby do rád zamestnancov a Európskych rád zamestnancov.
ZAPOJTE SA!



PREČO JE ORGANIZOVANIE NEVYHNUTNÉ?

Jedným z cieľov tohto projektu bolo získať skúsenosti pri uplatňovaní a posilňovaní zamestnaneckých práv. Najlepšie postupy zhromaždené v tomto projekte ukázali, ako možno zmeniť a zlepšiť podiel zamestnancov a zamestnankýň na rozhodovaní na ich pracovisku. Zamestnanci majú veľa možností, ako uplatňovať svoje práva: právo na informovanie a porady s nimi, právo na kolektívne vyjednávanie a na zlepšenie pracovných a mzdových podmienok, a takisto právo na združovanie. Ani tie najlepšie právne a inštitucionálne nástroje však nebudú plniť svoju úlohu, ak nebudú zamestnanci v danej krajine alebo

firme organizovaní. Čo presne znamená byť organizovaný? Z informácií a skúseností zhromaždených v rámci tohto projektu (z dejín robotníckeho a odborového hnutia) vieme, že sila, s akou môžeme uplatňovať naše práva, vyplýva zo sily nášho organizovania sa, zo zapojenia zamestnancov do spoločných aktivít týkajúcich sa zlepšenia pracovných podmienok. Definíciu organizovania môžeme sformulovať do konštatovania: budovanie kolektívneho povedomia zamestnancov a zamestnankýň, aby vystupovali a konali spoločne. Odpoveď je jednoduchá v teórii, ale zložitá v praxi. Je jednoduché konštatovať, že by sa zamestnanci na danom pracovisku mali organizovať v odborovej organizácii, aby mohli bojovať za svoje spoločné záujmy, ale čo je nutné na dosiahnutie tohto cieľa? Na túto otázku chceme odpovedať analýzou niekoľkých príkladov nástrojov na organizovanie sa zamestnancov, ktoré sme získali z tohto projektu.

Osvedčené postupy pri organizovaní sa pre zlepšenie pracovných podmienok:

• Ankety



Ankety. Jedným z nástrojov budovania kolektívneho povedomia zamestnancov je usporiadanie ankety o pracovných problémoch. Vo firme Smurfit Kappa (výrobca obalov) v Poľsku, po založení odborovej organizácie, zorganizovali členovia anketu medzi zamestnanci o ich názoroch na úroveň miezd a prémieí. To vyvolalo diskusiu medzi zamestnancami o rozdieloch v ich mzdách (v závislosti od pracovného zaradenia), o ich príčinách a o tom, ako zaistiť, aby bol systém miezd a prémieí pre zamestnancov spravodlivejší. Svojou účasťou v ankete dali zamestnanci odborom jasný mandát, aby požadovali od vedení zmeny. Zamestnanci dostali takisto príležitosť predstaviť svoje návrhy a argumenty, ktoré zástupcovia odborov oznámili vedeniu firmy. Vysoká účasť v ankete bola pre zamestnávateľa takisto jasným signálom, že hlas zamestnancov nemožno ignorovať. Vďaka tomuto procesu sa odborom

podarilo demokraticky získať jasné argumenty pre vyjednávanie zlepšenia pracovných podmienok. Vďaka takto vytvorenému kolektívnemu povedomiu zamestnancov odbory počas štyroch kôl vyjednávaní v priebehu 4 let vybojovali štyri navýšenia miezd a finančných benefitov, ktoré dosiahli 25 až 30 % navýšenia miezd; najväčšie navýšenie bolo priznané najmenej zarábajúcim zamestnancom.

• Petície



Keď sú požiadavky jasné a podporené väčšinou zamestnancov (napr. anketou), ale firma naďalej nechce zástupcov zamestnancov vypočuť, je jedným zo spôsobov, ako to môže odborová organizácia zmeniť, zorganizovanie petičnej akcie na pracovisku. V spoločnosti Eurobank (poľskej dcérskej spoločnosti Sociétés Générale do roku 2019), po viacmesačnom kolektívnom vyjednávaní odborová organizácia zistila, že niektorí zo zamestnancov nedostávali plnú mzdu za pracovnú neschopnosť zo zdravotných dôvodov, materskú dovolenku alebo za dovolenku na zotavenie. To vyplývalo z toho, že banka nemala zavedené jasné zásady systému odmeňovania a že zamestnanci počas dovoleniek nedostávali prémie (ktoré často tvorili až polovicu základu ich mzdy). Odborová organizácia zorganizovala petíciu so žiadosťou o vyplatenie dlžných nedoplatkov. Počas jedného týždňa petíciu podpísalo sedemsto z celkového počtu 3 000 zamestnancov. Vďaka silnej podpore odborovej akcie začala firma vyplácať dlžné mzdy. Tento úspech odborov nielenže spôsobil, že zamestnanci začali dostávať svoje peniaze, ale predovšetkým prispel k rastu kolektívneho povedomia o ich vykorisťovaní zo strany firmy a ku zvýšeniu počtu členov odborovej organizácie (zo 160 až na 450 členov).

• Štrajková pohotovosť



Tam, kde existuje odborová federácia odborových organizácií, ako napríklad vo finančnom sektore v Českej republike, je štrajková pohotovosť veľmi vhodným nástrojom na zverejnenie

pracovných podmienok v sektore. Keď sa federácia dostala do slepej uličky pri vyjednávaní nadpodnikovej kolektívnej zmluvy (s ohľadom na prístup zamestnávateľov, ktorí nechceli navýšiť veľmi nízke mzdy v sektore), požiadala o podporu svojich členov. Odborový zväz pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva zorganizoval štrajkovú pohotovosť, a to po prvé, aby zvýšil povedomie o zlom odmeňovaní zamestnancov bánk, a po druhé preto, aby zvýšil tlak na zástupcov zamestnávateľov v sektore, aby pokračovali vo vyjednávaní. Zamestnanci bankového sektora združení v odborových organizáciách pozitívne zareagovali na apel odborov o vyhlásení štrajkovej pohotovosti. Vďaka tomu bol vyvolaný dostatočný tlak na obnovenie vyjednávania a vybojovanie kolektívnej zmluvy (o ktorej sme písali v kapitole „Naša vec – naše práva“).

• Štrajk



Ide o najúčinnější nástroj odborov pre zlepšenie pracovných podmienok. Nemali by sme osemhodinový pracovný deň alebo platenú pracovnú neschopnosť zo zdravotných dôvodov a dovolenku na zotavenie (a rad iných zamestnaneckých práv) bez štrajkov, ku ktorým došlo v 19. a 20. storočí. V priebehu nášho projektu bol jeden z našich odborových partnerov odhodlaný vyhlásiť štrajk a bojovať za navýšenie veľmi nízkych miezd svojich členov, pretože niekoľkokomesačné vyjednávanie s firmou neprinieslo žiadne zmeny. Štrajk bol vyhlásený v obchodných sieťach Metro Group v Maďarsku odborovou federáciou KASZ (Odborová organizácia zamestnancov obchodu). Hlavná požiadavka sa týkala toho, aby firma ocenila prínos najvernejších a najkúsenejších zamestnancov príslušným navýšením ich miezd po mnohých rokoch mzdovej stagnácie. Odboroví predáci, ktorí sa zúčastnili organizovania štrajku, povedali: „Najskôr sme usporiadali dvojhodinový štrajk v jednej z predajní, kde sa 60 % zamestnancov pripojilo ku štrajku. O týždeň neskôr sme usporiadali štvorhodinový štrajk v celom Maďarsku, a znova sa 60 % zamestnancov pripojilo ku štrajku.“ V dôsledku štrajku zamestnávateľ splnil

niektoré, ale nie všetky požiadavky zamestnancov, ale boj v spoločnosti Metro a v ďalších obchodných sieťach v Maďarsku naďalej trvá. Vízia solidarity a sily odborových organizácií na úrovni odvetvia je zrozumiteľnejšia, pretože problémy a požiadavky sú veľmi podobné u väčšiny zamestnancov v odvetví.



ÚLOHA ORGANIZÁCIE UNI EUROPA PRI PODPORE ZÁSTUPCOV ZAMESTNANCOV Z KRAJÍN STREDNEJ EURÓPY

Efektívne zavádzanie európskych smerníc týkajúcich sa informovania zamestnancov a porád s nimi znamená dôležitú výzvu na národnej a medzinárodnej úrovni.

Naposledy UNI Europa a ďalšie Európske federácie odborových organizácií jasne vyjadrili svoje názory na potrebu posilnenia súčasných európskych predpisov na účely zaistenia plného rešpektovania základných práv zamestnancov na informovanie a porady s nimi. Aj keď aktuálne smernice ešte neboli overené európskymi orgánmi, bolo preukázané, že odborové organizácie hrajú dôležitú úlohu pri zavádzaní takých zamestnaneckých práv. Preto takisto pre organizáciu UNI Europa

bola dôležitá mobilizácia a koordinácia národných odborových organizácií na účely lepšej kontroly procesov informovania zamestnancov a porád s nimi.

Na rozdiel od západoeurópskych krajín majú krajiny strednej Európy pomerne nízku úroveň členstva v odboroch a nevelké skúsenosti s mechanizmami na informovanie zamestnancov a porady s nimi. Preto kľúčový význam pre organizáciu UNI Europa má takisto podpora stredoeurópskych odborových organizácií, aby mohli hrať svoju úlohu v rámci takých štruktúr, ako sú rady zamestnancov a Európske rady zamestnancov.

V rámci tohto projektu organizácie UNI Europa a COZZ usilovali o utvorenie siete odborových organizácií vo vybratých medzinárodných korporáciách a v troch sektoroch, ktorých sa tento projekt týka, konkrétne v polygrafickom odvetví a výrobe obalov, v sektore obchodu a financií. Cieľom týchto sietí je nielen zorganizovanie výmeny informácií a osvedčených postupov, ale aj predovšetkým zaistenie, aby zástupcovia zamestnancov boli jednotní v duchu vzájomnej dôvery a solidarity. Táto dôvera a solidarita sú nevyhnutné najmä pri vyjednávaní s vedením firmy a ich cieľom je umožniť zástupcom zamestnancov hovoriť jedným hlasom a zaistiť, aby práva zamestnancov na informovanie a porady s nimi boli dodržované všade rovnako, nezávisle od krajiny, v ktorej sa podnik nachádza.

Práce, ktoré začali COZZ a UNI Europa, už priniesli svoje výsledky, pretože v súčasnosti zástupcovia zamestnancov z krajín strednej Európy začínajú zaujímať svoje miesta v Európskych radách zamestnancov a hrajú aktívnu úlohu v procese informovania a porád so zamestnancami. Samozrejme, že tieto práce by mali pokračovať aj v budúcnosti v ďalších podnikoch, ako aj v ďalších sektoroch.

ÚLOHA ORGANIZÁCIE UNI EUROPA...

Práce vykonané v rámci tohto projektu mali takisto dôležitý vplyv na propagáciu sociálneho dialógu na miestnej úrovni v krajinách strednej Európy, a v mnohých podnikoch, ktoré sú predmetom záujmu projektu, boli vyjednané nové kolektívne zmluvy.

Z dlhodobého hľadiska je cieľom takisto podpora národných sietí odborových organizácií v krajinách strednej Európy v úsilí o dosiahnutie alebo rozšírenie sektorového sociálneho dialógu. Túto podporu možno následne preniesť na orgány zastupujúce zamestnancov na európskej úrovni.



UŽITOČNÉ ODKAZY – Kde možno nájsť viac informácií

Informácie o účasti zamestnancov, Európskych radách zamestnancov a o právach zamestnancov na informovanie a porady so zamestnancami sú dostupné na nižšie uvedených stranách:

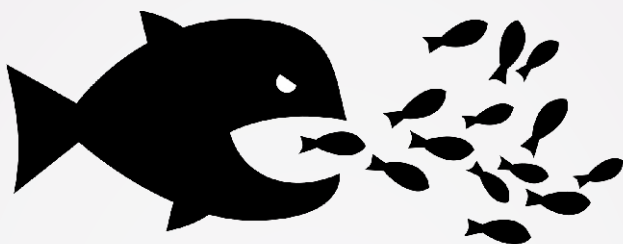
- <http://www.worker-participation.eu/>
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en>

Informácie o organizáciách UNI Global Union a UNI Europa:

- <https://www.uniglobalunion.org/>
- <http://www.uni-europa.org/>

PARTNERI PROJEKTU

- SHBiU NSZZ Solidarność – Národný sekretariát bánk, obchodu a poistenia, NSZZ „Solidarność“ (Poľsko), www.solidarnosc.org.pl/sbhiu/
- ZZZP – Odborová organizácia polygrafov, OPZZ (Poľsko), www.krzzp.pl
- UZO – Únia zamestnancov obchodu, logistiky a služieb, ČMKOS (Česká republika), uzo.cz
- OS PPP – Odborový zväz pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva, ČMKOS (Česká republika), www.osppp.cz
- KASZ – Odborová organizácia zamestnancov obchodu, MSZSZ (Maďarsko), www.kasz.hu
- FABI – Odborový zväz zamestnancov v bankovom sektore (Taliansko), www.fabi.it
- Odbory UNITE – (Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska), unitetheunion.org



ORGANIZE!

