



EVROPSKÝ PARLAMENT

2009 - 2014

Dokument ze zasedání

A7-0258/2013

15. 7. 2013

ZPRÁVA

o přeshraničním kolektivním vyjednávání a nadnárodním sociálním dialogu
(2012/2292(INI))

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

Zpravodaj: Thomas Händel

OBSAH

	Strana
NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU	3
VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ.....	8
STANOVISKO VÝBORU PRO PRÁVA ŽEN A ROVNOST POHLAVÍ.....	12
VÝSLEDEK KONEČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU	16

NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU

o přeshraničním kolektivním vyjednávání a nadnárodním sociálním dialogu (2012/2292(INI))

Evropský parlament,

- s ohledem na čl. 3 odst. 3 a čl. 6 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii (SEU),
- s ohledem na články 9, 151, 152, 154, 155 a 156 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU),
- s ohledem na články 12, 28, na čl. 52 odst. 3 a článek 53 Listiny základních práv Evropské unie, jakož i na její preambuli a příslušná vysvětlení,
- s ohledem na článek 11 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv,
- s ohledem na články 5 a 6 (revidované) Evropské sociální charty,
- s ohledem na rozhodnutí Komise 98/500/ES ze dne 20. května 1998 o zřízení výborů pro kolektivní vyjednávání k podpoře dialogu mezi sociálními partnery na evropské úrovni,
- s ohledem na směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, provozoven nebo částí podniků nebo závodů,
- s ohledem na směrnici Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců, a směrnici Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství,
- s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství,
- s ohledem na závěry Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu zaměstnanců (EPSCO) 17423/11 přijaté dne 1. prosince 2011,
- s ohledem na pracovní dokument útvarů Komise ze dne 10. září 2012 nazvaný „Nadnárodní podnikové dohody: uskutečňování potenciálu sociálního dialogu“, (SWD(2012)0264),
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 18. dubna 2012 nazvané „Na cestě k hospodářské obnově vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst (COM(2012)0173),

- s ohledem na zprávu skupiny odborníků Komise o nadnárodních podnikových dohodách ze dne 31. ledna 2012,
- s ohledem na revidovaný pracovní dokument skupiny odborníků Komise o nadnárodních podnikových dohodách ze dne 31. ledna 2012,
- s ohledem na zelenou knihu Komise ze dne 17. ledna 2012 nazvanou „Restrukturalizace a předjímání změn: poučení z nedávných zkušeností“ (COM(2012)0007) a na pracovní dokument útvarů Komise ze dne 17. ledna 2012 nazvaný „Restrukturalizace v Evropě v roce 2011“, který tuto zelenou knihu doprovází (SEC(2012)0059),
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 27. října 2010 nazvané „Integrovaná průmyslová politika pro éru globalizace – konkurenceschopnost a udržitelnost ve středu zájmu“ (COM(2010)0614),
- s ohledem na průzkum Komise ze dne 2. července 2008 nazvaný „Mapování nadnárodních textů sjednaných na úrovni podniků“ (EMPL F2 EP/bp 2008 (D) 14511),
- s ohledem na pracovní dokument útvarů Komise z roku 2008 nazvaný „Role nadnárodních podnikových dohod v kontextu zvyšující se mezinárodní integrace“ (SEC(2008)2155),
- s ohledem na zprávu Komise z února 2006 nazvanou „Nadnárodní kolektivní vyjednávání: minulost, přítomnost a budoucnost“ ,
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 9. února 2005 o Sociální agendě (COM(2005)0033),
- s ohledem na úmluvy Mezinárodní organizace práce o pracovních doložkách (veřejné zakázky) (č. 94) a o kolektivním vyjednávání (č. 154),
- s ohledem na judikaturu vypracovanou dozorcími orgány Mezinárodní organizace práce,
- s ohledem na tripartitní prohlášení Mezinárodní organizace práce o zásadách týkajících se nadnárodních společností a sociální politiky (1977),
- s ohledem na Deklaraci Mezinárodní organizace práce o sociální spravedlnosti pro spravedlivou globalizaci ze dne 10. června 2008,
- s ohledem na deklaraci Mezinárodní organizace práce o základních zásadách a právech při práci ze dne 18. června 1998,
- s ohledem na úmluvy Mezinárodní organizace práce zavádějící všeobecné základní pracovní normy, pokud jde (mimo jiné) o svobodu sdružování a právo kolektivně vyjednat (úmluvy č. 87 (1948) a č. 98 (1949)) a nediskriminaci v zaměstnání (úmluvy č. 100 (1951) a č. 111 (1958)),
- s ohledem na studii o výkonu základních práv pracovníků, kterou zadal k vypracování Výbor pro zaměstnanost a sociální věci (září 2012),
- s ohledem na studii o přeshraničním kolektivním vyjednávání a nadnárodním sociálním

dialogu, kterou zadal k vypracování Výbor pro zaměstnanost a sociální věci (červen 2011),

- s ohledem na své usnesení ze dne 15. ledna 2013 obsahující doporučení Komisi o informovanosti a konzultování pracovníků, předvídání a zvládání restrukturalizace¹,
 - s ohledem na článek 48 jednacího řádu,
 - s ohledem na zprávu Výboru pro zaměstnanost a sociální věci a stanovisko Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví (A7-0258/2013),
- A. vzhledem k tomu, že podle Komise² bylo v roce 2012 uzavřeno 244 evropských nadnárodních podnikových dohod (TCAs); vzhledem k tomu, že z toho lze vyvodit, že pracovní podmínky v evropských nadnárodních společnostech se postupně více a více integrují;
- B. vzhledem k tomu, že stále více nadnárodních podnikových dohod obsahuje ujednání o mechanismech pro řešení sporů, jak doporučují organizace zaměstnanců i zaměstnavatelů;
- C. vzhledem k tomu, že pro tyto dohody neexistuje právní rámec ani na mezinárodní, ani na evropské úrovni; vzhledem k tomu, že by se mělo posoudit, zda je to dostatečný důvod k tomu, aby jich bylo uzavíráno méně;
- D. vzhledem k tomu, že každý členský stát Unie má vlastní systém meziodvětvových vztahů, což je výsledkem odlišného historického vývoje a různých tradic, a že je nutno tyto systémy respektovat a není zapotřebí je sjednocovat;
- E. vzhledem k tomu, že přeshraniční partnerství sociálních partnerů se ukázala být osvědčeným postupem na podporu volného pohybu pracovníků a přeshraniční podporu jejich práv; vzhledem k tomu, že podpora EU je pro takováto přeshraniční partnerství zásadní;
- F. vzhledem k tomu, že evropský dialog podporuje udržování a zvyšování zaměstnanosti, zlepšování pracovních podmínek a tím i zlepšování životní úrovně zaměstnanců nadnárodních podniků, a to inovativně a při zachování nezávislosti kolektivního vyjednávání sociálních partnerů;
- G. vzhledem k tomu, že EU uznává svobodu sdružování a právo na kolektivní vyjednávání jako základní práva;
- H. vzhledem k tomu, že podniky stále více působí na evropské úrovni, zatímco zástupci

¹ Přijaté texty, P7_TA(2013)0005.

² Nadnárodní podnikové dohody: uskutečňování potenciálu sociálního dialogu, pracovní dokument útvarů Komise, 10.9.2012 SWD(2012) 264 final, s. 2.

zaměstnanců jsou převážně organizováni na vnitrostátním základě; vzhledem k tomu, že tato asymetrie má negativní dopad na zastupování zájmů zaměstnanců a uvádí zaměstnance v nebezpečí, že budou vystaveni vzájemné konkurenci a nuceni souhlasit s nižší mzdou, horšími pracovními podmínkami či jinými nepříznivými úpravami;

1. konstatuje, že toto usnesení se nadnárodními podnikovými dohodami zabývá; poukazuje na to, že tyto dohody jsou zpravidla na odvětvové úrovni uzavírány mezi evropskými odborovými svazy na jedné straně a jednotlivými společnostmi a / nebo sdruženími zaměstnavatelů na straně druhé, a konstatuje, že se toto usnesení nevztahuje na mezinárodní rámcové dohody, jež podepsaly mezinárodní odborové svazy a podniky; zdůrazňuje, že je třeba posílit sociální dialog na evropské i mezinárodní úrovni i přeshraniční kolektivní vyjednávání;
2. navrhuje, aby Komise uvážila, zda by pro uvedené evropské nadnárodní podnikové dohody byl vhodný volitelný evropský právní rámec a zda by byl užitečný pro zajištění větší právní jistoty, vyšší transparentnosti a předvídatelných a vynutitelných právních účinků v případě dohod, jež se řídí rámcovými ustanoveními; v souvislosti s evropskými nadnárodními podnikovými dohodami navrhuje propagování postupů, které uznávají autonomii smluvních stran, a doporučuje, aby byla do dohod začleněna ustanovení o řešení sporů;

Volitelný právní rámec pro evropské nadnárodní podnikové dohody

3. zdůrazňuje nezávislost sociálních partnerů, která jim umožňuje na všech úrovních zahájit jednání a uzavřít dohodu;
4. zdůrazňuje, že nadnárodní podnikové dohody se vzájemně liší, například pokud jde o rozsah použitelnosti, působnost a smluvní strany, a to v souladu s účelem, výchozí situací, potřebami a cíli těchto smluvních stran, že podniková kultura je velmi rozdílná a že je při vytváření různých druhů nadnárodních podnikových dohod nutné respektovat smluvní autonomii stran;
5. navrhuje sociálním partnerům, aby si vyměňovali zkušenosti v oblasti nadnárodních podnikových dohod;
6. zdůrazňuje, že Komise by měla své úvahy o volitelném právním rámci zakládat na dobrovolném využívání pro sociální partnery, zúčastněné podniky i skupiny podniků, které by mělo rovněž být založené na flexibilitě a postupech na vnitrostátní úrovni, aby příslušná nadnárodní podniková dohoda měla právní účinky; výslovně zdůrazňuje autonomii sociálních partnerů a stran kolektivních dohod;
7. má za to, že evropské rady zaměstnanců by měly být plně zapojeny do vyjednávání s evropskými odborovými svazy, zejména proto, že jsou schopny odhalit nové potřeby nebo možnosti nadnárodních podnikových dohod, iniciovat příslušný postup, připravit cestu pro vyjednávání a pomoci zajistit transparentnost a předávání informací týkajících se dohod zúčastněným zaměstnancům; vítá skutečnost, že některé evropské odborové svazy navrhly procesní pravidla pro zapojení evropských rad zaměstnanců;
8. je přesvědčen, že je nezbytné přijmout zásadu příznivějšího ustanovení a ustanovení

o zachování úrovně ochrany, a předejít tak riziku, že uzavření evropských nadnárodních podnikových dohod povede k obcházení nebo porušování vnitrostátních kolektivních smluv a vnitrostátních podnikových dohod;

9. doporučuje zavést mechanismy alternativního řešení sporů; zastává názor, že by měl být sjednán první společný mechanismus ad hoc na úrovni podniku, například podpora smluvních stran, aby se na dobrovolném základě dohodly na ustanoveních o řešení sporů s cílem nalézt řešení sporů mezi smluvními stranami; doporučuje, aby tato ustanovení vycházela ze vzorů pro alternativní řešení sporů, které byly dohodnuty a poskytnuty evropskými sociálními partnery na odvětvové úrovni; uznává, že řada nadnárodních podnikových dohod, které již byly na evropské úrovni uzavřeny, obsahuje pracovní postupy pro mimosoudní řešení sporů, a vybízí sociální partnery k intenzivnější výměně názorů v této věci a ke stanovení metod pro jejich další rozvoj či optimalizaci;
10. navrhuje Komisi, aby doporučila sociálním partnerům v souvislosti s evropskými nadnárodními podnikovými dohodami zohlednit následující kritéria: postup pro udělování mandátu, tedy objasnění legitimacy a reprezentativnosti stran, které vyjednávají a uzavírají dohodu; místo a datum uzavření dohody; rozsah působnosti z hlediska obsahu a ze zeměpisného hlediska, zásadu příznivějšího ustanovení a ustanovení o zachování úrovně ochrany; období platnosti; podmínky pro vypovězení a mechanismy řešení sporů, subjekty, na něž se dohoda vztahuje, a další formální požadavky;
11. vítá činnosti, které Komise podniká v souvislosti s výměnou informací mezi sociálními partnery a odborníky, aby tyto partnery podpořila, např. jde o shromažďování příkladů, vytváření databází a provádění studií;
12. v této souvislosti připomíná dobré zkušenosti s přeshraničním partnerstvím mezi sociálními partnery a vyzývá Komisi a členské státy, aby pro tato partnerství zajistily budoucí podporu EU;
13. vybízí k tomu, aby evropská sociální partnerství plně využívala možnosti dohod EU, jež nabízí článek 155 SFEU, a to při plném respektování jejich autonomie;
14. vyzývá k tomu, aby evropští sociální partneři hráli významnější úlohu při utváření evropských politik; zejména vyzývá sociální partnery, aby se podíleli na vypracovávání roční analýzy růstu a aby hráli významnější úlohu při monitorování pokroku dosaženého členskými státy;
15. zdůrazňuje potřebu propagovat, podporovat a zvýšit zastoupení a účast žen v rozličných strukturách podílejících se na sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání a zohledňovat v příslušných fórech genderovou dimenzi, jelikož je zapotřebí zajímat se o názory žen a začlenit otázky související s rovností žen a mužů do kolektivního vyjednávání; zdůrazňuje, že sociální dialog a kolektivní vyjednávání nepochybně mají velký potenciál jako prostředek podpory rovnosti žen a mužů na pracovišti;
16. pověřuje svého předsedu, aby předal toto usnesení Radě, Komisi, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru, sociálním partnerům EU a vnitrostátním parlamentům.

VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ

Podnikové strategie spočívající v soustředění na základní činnost, námezdní výrobu bez vlastního výzkumu a vývoje, využívání zemí s nízkými náklady na mzdy, v politice nízkých cen a získání přístupu na trh souběžně s přizpůsobováním výrobků a služeb přáním zákazníků ve stále kratším časovém úseku – to vše vede k velkým a rychlým změnám podniků, které vyrábějí produkty nebo nabízejí služby. Důsledkem těchto strategií jsou neustálé výkyvy v množství zakázek, organizační změny a restrukturalizace, což má pak dopad na zaměstnance. Podniky při tom své výrobní systémy a podnikové struktury většinou zavádějí do všech provozoven, které jim patří.

V důsledku stále většího počtu případů nadnárodního řízení koncernů se zvyšuje i potřeba přeshraničního řešení problémů v oblasti pracovněprávní politiky¹.

Pro zaměstnance však zpravidla končí působnost pracovněprávních a sociálních systémů na hranici příslušného státu. V mnoha podnicích proto sociální partneři sjednali dohody s cílem tyto prudké změny regulovat. Tento proces vzniku nadnárodních podniků nesmí poškozovat strukturálně slabší zaměstnance, nebo dokonce vyústit v pouhý mzdový a sociální dumping.

Žádoucím stavem jsou výkonné podniky odvádějící kvalitní práci a přinášející vysokou míru zaměstnanosti, přičemž tohoto stavu lze dosáhnout pouze prostřednictvím vysoce kvalitního a právně zajištěného sociálního dialogu.

Pravidla ve stínu práva

Dohody uzavírané mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů jsou však velmi rozdílné a existují v mnoha různých formách počínaje označením (ujednání, prohlášení, kodex chování, podniková dohoda, kolektivní smlouva) a konče smluvními stranami. Čím více typů dohod existuje, tím spíše je třeba definovat jejich jednotlivé formy². Dokud totiž nebudou k dispozici závazné definice, bude i nadále existovat prostor pro rozdílné chápání vyplývající z existence odlišných systémů vztahů mezi sociálními partnery.

Je překvapivé, že bylo vzhledem k nepřítomnosti právních předpisů, rozdílnosti úpravy a množství problémů s tím spojených³ vůbec uzavřeno tolik evropských nadnárodních podnikových dohod.

Zatímco Komise⁴ zařadila do své databáze zhruba 215 textů od 138 podniků, které mají více než 10 milionů zaměstnanců, organizace BUSINESSEUROPE⁵ uvádí pouze 100 podniků, jež mají sídlo v Evropě a uzavřely odpovídající dohody.

Evropská konfederace odborových svazů registruje asi 220 textů různého druhu (dohody,

¹ Müller, Thorsten/ Platzer, Hans-Wolfgang, Rüb, Stefan: Transnationale Unternehmensvereinbarungen und die Vereinbarungspolitik Europäischer Betriebsräte (Nadnárodní podnikové dohody a politika evropských rad zaměstnanců v oblasti dohod), Düsseldorf 2013, s. 94.

² <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/transnationalcompanyagreement.htm>

³ Pracovní dokument útvarů Komise, „Nadnárodní podnikové dohody: uskutečňování potenciálu sociálního dialogu“, SWD(2012) 264 final.

⁴ Jde o mezinárodní a evropské dohody: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1141>

⁵ <http://www.businesseurope.eu/Content/Default.asp?PageID=568&DocID=31047>

protokoly, prohlášení) uzavřených 138 podniky¹. Týkají se více než 10 milionů zaměstnanců na celém světě, nicméně vzhledem k zeměpisnému rozsahu působnosti se asi z 85 % jedná o evropské dohody.

Tento rostoucí počet dohod poukazuje na posilující se nadnárodní prvek v pracovněprávních vztazích v Evropě. Kromě hospodářských důvodů (viz výše) tomuto vývoji z právního hlediska napomohly původní evropské předpisy přijaté v této oblasti, např. směrnice o zřízení evropské rady zaměstnanců², směrnice o zapojení zaměstnanců v evropské společnosti (SE)³, směrnice o vysílání pracovníků⁴ a směrnice o informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci⁵. Postupy projednávání na úrovni evropských rad zaměstnanců přispěly díky přeshraničním interakcím k horizontálnímu i vertikálnímu přesunu agendy podnikových pracovněprávních vztahů na úroveň EU⁶.

Kolektivní smlouvy (Collective agreements) a evropské nadnárodní podnikové dohody (European transnational company agreements)

Evropské nadnárodní podnikové dohody (European Transnational Company Agreements) většinou nejsou kolektivními smlouvami (National Collective Agreements) v klasickém smyslu, které uzavírají odbory a zaměstnavatelé nebo organizace zaměstnavatelů na vnitrostátní úrovni a ve vnitrostátním právním rámci, k němuž patří i kolektivní akce. Součástí obsahu klasických kolektivních smluv bývají např. mzdy a (ve většině členských států) pracovní doba.

Oddělení obou sfér může být v ojedinělých případech obtížné. Svou roli v tom hraje i to, že každý členský stát EU má svůj vlastní systém vztahů mezi sociálními partnery, tedy systém pro to, jak zaměstnavatelé, zaměstnanci a stát upravují pracovněprávní vztahy.

O evropských kolektivních smlouvách (European Collective Agreements) v současnosti nelze hovořit, i když existují ojedinělé modely koordinace v této oblasti, např. skupina z Doornu⁷. K této koordinaci však dochází mezi odbory a podílí se na ní jenom málo odvětví.

Sjednocenou evropskou úpravu kolektivních smluv si lze vzhledem k rozdílným systémům vztahů mezi sociálními partnery představit jen stěží. Nezávislost kolektivního vyjednávání je ve většině členských států zakotvena v zákoně či ústavě nebo je uznávána jako základní právo. Kromě toho byla úprava evropského kolektivního vyjednávání ve střednědobém výhledu obtížně proveditelná i z hlediska ekonomik jednotlivých států. Nalézt ve střednědobém horizontu rámec pro nadnárodní kolektivní vyjednávání bude v prvé řadě úkolem evropských sociálních partnerů.

¹ <http://www.etuc.org/IMG/pdf/EN-ETUC-Position-on-TCA-2.pdf>

² 94/45/ES ve znění pozměněném směrnicí 2009/38/ES.

³ 2001/86/ES.

⁴ 96/71/ES.

⁵ 2002/14/ES.

⁶ Rüb, Stefan, Platzer, Hans-Wolfgang, Müller, Thorsten: Transnationale Unternehmensvereinbarungen – Zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in Europa (Nadnárodní podnikové dohody – k novému uspořádání pracovněprávních vztahů v Evropě), Berlín 2011, s. 245.

⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/doorngroup.htm>

Již nyní však existují přeshraniční kolektivní ujednání, u nichž je nutno jednoznačně zajistit právo na kolektivní akce také z evropského hlediska, jak je to požadováno ve zprávě Jana Anderssona¹. Případy Viking a Laval vyžadují řešení, kterého návrhem nařízení Monti-II² nebylo dosaženo. Vzhledem k tomu, že studie zadaná Výborem pro zaměstnanost jasně poukazuje na to, že v některých členských státech EU je výkon kolektivního práva ztížený nebo omezený³, je k tomu o to větší důvod.

Přestože se v případě evropských nadnárodních podnikových dohod nejedná o evropské kolektivní smlouvy v klasickém významu, to, co je jejich obsahem, se mění⁴. Zatímco na počátku bylo v popředí spíše informování a oznamování, nyní se stále více týkají dalšího vzdělávání, ochrany pracovních podmínek a zdraví, přerazování pracovníků a provádění restrukturalizačních opatření⁵. Proto by mohly být obě úrovně regulace v budoucnosti úžeji propojeny.

Nabytí mandátu k zastupování a reprezentativnost při uzavírání evropských nadnárodních podnikových dohod

Postup nabytí mandátu a reprezentativnost⁶ osob, jež vedou jednání a podepisují dohody, je pro evropské sociální partnery nesmírně důležitým a náročným tématem. Tento postup by měl být jednoznačný, transparentní a přezkoumatelný. Většina evropských odborových svazů již vytvořila interní organizační směrnice⁷.

Evropské rady zaměstnanců a zástupci zaměstnanců v evropských společnostech (SE) sice často zahajují rozhovory, které později vyústí v uzavření dohody, ale evropské nadnárodní podnikové dohody mohou uzavírat pouze evropské odborové svazy. Takže pouze tyto rady a zástupci zaměstnanců mohou získat demokratický mandát od vnitrostátních odborů a zastupovat uznané vnitrostátní odbory.

Takto může být zajištěna nezávislost kolektivního vyjednávání v daných vnitrostátních souvislostech i přes již uskutečněné splnutí obou sfér. Proces vyjednávání, stejně jako vymáhání, se tak rovněž stává závaznějším. Ve většině zemí jsou do něj totiž také přímo zapojeny odbory na vnitrostátní úrovni a zajišťují soulad evropských pravidel s vnitrostátními předpisy.

¹ Zpráva Jana Anderssona (2008/2085(INI)), 30. září 2008 (A6-0370/2008).

² Nařízení (Monti II) Rady o výkonu práva na kolektivní akci v rámci svobody usazování a volného pohybu služeb (COM(2012) 130 final), Brusel, 21. března 2012.

³ Studie Evropského parlamentu o výkonu základních práv pracovníků, zadáno Výborem pro zaměstnanost a sociální věci, září 2012.

⁴ EUROACTA 2/2012: Evropský postup pro nadnárodní podnikové dohody: milník na cestě ke skutečné internacionalizaci vztahů mezi sociálními partnery.

⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?jsp?catId=978&langId=en>

⁶ Sdělení Komise nazvané „Partnerství pro změnu v rozšířené Evropě – větší přínos evropského sociálního dialogu“ (COM(2004) 557).

⁷ Např. IndustriAll, Evropská konfederace odborových svazů.

Mimosoudní řešení sporů

V systémech vztahů mezi sociálními partnery existují v různých členských státech různé formy mimosoudního řešení sporů. Výhoda spočívá v tom, že vyjednávací strany se samy podílejí na hledání řešení a nerozhodují třetí strany. V této souvislosti se tedy doporučuje zejména mediace, kdy je zajištěno spravedlivé řízení, v jehož rámci zúčastněné strany samy dospějí k řešení. Bylo by vhodné využívat ke srovnání také zkušenosti z jiných oblastí nebo shromažďovat příklady, např. jde o mediaci či dohodovací řízení podle zákona o statutu podniku (Betriebsverfassungsgesetz, Německo).

Další možnosti úpravy

Doposud neexistuje žádná úprava pro evropské nadnárodní dohody. Toto téma sice spadá do oblasti mezinárodního práva soukromého, přesto neupravuje kolektivní smlouvy ani nařízení Brusel I, ani Řím I.

I dohoda uzavřená v neupravené oblasti by pak byla plně vymahatelná. Takový krok vpřed by byl příliš prudký a nedostatečně by zohledňoval nezávislost sociálních partnerů a sociálního dialogu.

Vhodným řešením by nebyla ani směrnice nebo nařízení, jež nevycházejí ze zásady dobrovolnosti a jejichž uplatňování je závazné.

Řešením není ani dohoda, podle níž by platil právní řád některého členského státu, protože ten by byl cizí pro všechny části podniku nacházející se v jiném státě a nebylo by možné jej na ně uplatňovat. Kromě toho by tak nebyla respektována původně evropská nadnárodní povaha těchto dohod ani vnášení nadnárodního prvku do pracovněprávních vztahů na evropské úrovni.

3.6.2013

STANOVISKO VÝBORU PRO PRÁVA ŽEN A ROVNOST POHLAVÍ

pro Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

k přeshraničním kolektivním vyjednáváním a nadnárodnímu sociálnímu dialogu
(2012/2292(INI))

Navrhovatelka: Antigoni Papadopoulou

NÁVRHY

Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví vyzývá Výbor pro zaměstnanost a sociální věci jako věcně příslušný výbor, aby do svého návrhu usnesení začlenil tyto návrhy:

- A. vzhledem k tomu, že EU v současnosti čelí nejhorší hospodářské a finanční krizi od velké hospodářské krize ve 30. letech;
- B. vzhledem k tomu, že dopady hospodářské krize jsou obzvláště závažné pro ženy, jež jsou jí zasaženy přímo i nepřímo, zejména pokud jde o různou míru zaměstnanosti mezi muži a ženami;
- C. vzhledem k tomu, že přetrvávající nedostatečné zastoupení žen na všech úrovních rozhodování a na poli sociálního dialogu úzce souvisí s jejich nedostatečných zastoupením ve vládách, odborech a zaměstnavatelských organizacích, přičemž právě v zaměstnavatelských organizacích se zastoupení žen vyskytuje setrvale nejméně často, a vzhledem k tomu, že nedostatečné zastoupení žen se může projevit také tím, že chybí jasná a ucelená politika v otázkách rovnosti pohlaví;
 1. poukazuje na to, že třístranný sociální dialog a kolektivní vyjednávání mají nepochybně velký potenciál jako prostředek podpory rovnosti pohlaví; zdůrazňuje význam kolektivního vyjednávání mezi vedením a zaměstnanci za účelem zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a s cílem řešit rozdíly v odměňování a tzv. skleněný strop a bojovat proti těmto jevům;
 2. zdůrazňuje, že nejsou řádně zdokumentovány vzorce zastoupení na různých úrovních (místní, odvětvové, mezioborové, vnitrostátní, nadnárodní a mezinárodní); zdůrazňuje, že téměř neexistují údaje o zastoupení žen z hlediska věku, sexuality, schopností, třídy, etnického původu, občanského statusu a rasy; zdůrazňuje význam členěných údajů;

3. naléhavě vyzývá členské státy, aby zajistily, aby ženy mohly uplatňovat svá práva ve všech oblastech společnosti bez diskriminace, a zdůrazňuje právo žen podílet se na politickém životě a na formulování a provádění hlavních politických témat, zejména tím, že budou vykonávat veřejné funkce a budou voleny do odborových svazů a orgánů kolektivního zastoupení;
4. lituje skutečnosti, že specifické potřeby žen bývají v jednotlivých fázích kolektivního vyjednávání přehlíženy bez ohledu na skutečnost, že ve většině rodin s jedním rodičem, které jsou značně postiženy krizí, jsou živitelkami ženy; zdůrazňuje, že beze změny v kultuře samotného kolektivního vyjednávání (kdo vyjednává a jak – přičemž se zdůrazňuje vůdčí styl) může dojít jen k málu změn v tom, o čem se jedná; zdůrazňuje, že úsilí týkající se rozmanitosti, rovnosti, zastoupení podporujícího začleňování a demokratizaci vedení v rámci orgánů je zapotřebí zařadit do programu kolektivních vyjednávání a sociálního dialogu;
5. zdůrazňuje, že kolektivní vyjednávání je cenným doplňkem právních předpisů a rozhodovacích procesů v prosazování rovnosti mezi ženami a muži a je klíčovým mechanismem pro zohledňování rovnosti žen a mužů v oblasti zaměstnání;
6. zdůrazňuje, že je zapotřebí zajímat se o názory žen, které většinou odrážejí také zájmy dětí nebo starších osob, o něž ženy pečují, a zajistit, aby byly zastoupeny ve vyjednávacích týmech, a požaduje, aby byla prováděna hodnocení dopadu kolektivních smluv na rovnost žen a mužů;
7. zdůrazňuje, že je zapotřebí zvýšit zastoupení a účast žen ve strukturách podílejících se na sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání a zohledňovat v příslušných fórech genderovou dimenzi;
8. vyzývá odbory, aby výslovně podporovaly ženy a školily je k účasti ve vyjednávacích týmech včetně evropské rady zaměstnanců;
9. zdůrazňuje, že odbory by měly zvýšit povědomí o přínosech sdružování v odborech a vést zvláštní kampaně s cílem vybízet ženy k účasti;
10. vyzývá odbory, aby zajistily, aby organizace odborového života (shromáždění, cesty, činnosti) odpovídala potřebám rovnováhy pracovního a soukromého života mužů i žen;
11. vyzývá odbory, aby u svých členů a u zaměstnavatelů podporovaly a posilovaly vnímavost vůči otázkám rovnosti žen a mužů;
12. vyzývá členské státy, aby zajistily rovné zastoupení a účast žen a mužů v institucích podílejících se na sociálním dialogu, což povede k tomu, že bude genderové problematice věnována větší pozornost;
13. vyzývá EU a členské státy, aby podněcovaly vnímavost svých sociálních partnerů vůči genderové problematice;
14. zdůrazňuje, že je důležité rozvíjet agendu vyjednávání s ohledem na rovnost žen a mužů i jasnou strategii pro genderové otázky;

15. zdůrazňuje, že záležitosti týkající se rovnosti pohlaví, jako je platová nerovnost mezi muži a ženami, genderová segregace na trhu práce, sladění pracovních a rodinných povinností, podpora kariérního růstu a boj proti násilí a sexuálnímu obtěžování na pracovišti, musí být začleněny do agendy sociálního dialogu, aby byly zohledněny zájmy žen i mužů;
16. vyzývá odbory, aby do agendy kolektivního vyjednávání začlenily genderové hledisko;
17. vyzývá členské státy, aby uplatňovaly akční rámec pro rovnost žen a mužů (2005);
18. vyzývá členské státy, aby zvláštní pozornost věnovaly zejména malým a středním podnikům, které se vždy potýkají s většími obtížemi při prosazování rovných příležitostí a vstřebávání nákladů na zaměstnance nepřítomné z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené;
19. vyzývá členské státy, aby zajistily právo na rovné pracovní příležitosti, pokud jde o přístup k pracovním místům, odborné vzdělávání a povyšování a zásadu „stejná mzda za stejnou práci“;
20. vyzývá členské státy, aby udělovaly výroční Cenu za rovnost pohlaví podnikům, které prostřednictvím svých personálních a administrativních metod podporují rovnost pohlaví na pracovišti;
21. naléhavě vyzývá členské státy, aby skutečně uznávaly mateřství a otcovství jako mimořádně důležitou sociální funkci a aby zaručovaly práva na pracovní volno, která jsou zakotvena v právních předpisech;
22. vyzývá Komisi, aby zajistila začlenění hlediska rovnosti pohlaví do legislativních opatření na podporu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.

VÝSLEDEK KONEČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU

Datum přijetí	29.5.2013
Výsledek konečného hlasování	+: 27 -: 1 0: 1
Členové přítomní při konečném hlasování	Regina Bastos, Edit Bauer, Marije Cornelissen, Edite Estrela, Iratxe García Pérez, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Lívia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Constance Le Grip, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Krisztina Morvai, Norica Nicolai, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Joanna Senyszyn, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Anna Záborská
Náhradník(ci) přítomný(i) při konečném hlasování	Roberta Angelilli, Rosa Estaràs Ferragut, Nicole Kiil-Nielsen, Katarína Neveďalová, Chrysoula Paliadelí, Antigoni Papadopoulou, Angelika Werthmann
Náhradník(ci) (čl. 187 odst. 2) přítomný(i) při konečném hlasování	Martina Anderson

VÝSLEDEK KONEČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU

Datum přijetí	20.6.2013
Výsledek konečného hlasování	+ : 31 - : 6 0 : 3
Členové přítomní při konečném hlasování	Regina Bastos, Edit Bauer, Phil Bennion, Pervenche Berès, Philippe Boulland, Milan Cabrnoch, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Marije Cornelissen, Emer Costello, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Thomas Händel, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Ádám Kósa, Jean Lambert, Verónica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
Náhradník(ci) přítomný(i) při konečném hlasování	Georges Bach, Jürgen Creutzmann, Sergio Gutiérrez Prieto, Evelyn Regner, Birgit Sippel
Náhradník(ci) (čl. 187 odst. 2) přítomný(i) při konečném hlasování	Ricardo Cortés Lastra, Jürgen Klute, Marita Ulvskog