



**EUROPEAN PUBLIC
SERVICE UNION**



PODKREPA



OS ECHO



FILCTEM



**FEDERAȚIA
UNIVERȘ**

Analysis report concerning European Works Councils situation from energy sector in Romania, Bulgaria, Czech Republic and Italy*

*Made within the project "Exchanging experiences among EWCs in energy sector"
15.12.2010-14.12.2011

Доклад за анализ на ситуацията на Европейските Работнически Съвети от енергетиката от Румъния, България, Чехия и Италия*

*Създаден в рамките на проекта "Обмяна на опит между Европейските Работнически Съвети от енергетиката"
15.12.2010-14.12.2011

Zpráva o analýze situace Evropských rad zaměstnanců v sektoru energetiky v Rumunsku, Bulharsku, Česku a Itálii*

*Uskutečněna v rámci projektu "Výměna zkušeností mezi Evropskými radami zaměstnanců v sektoru energetiky" v období
15.12.2010-14.12.2011

Rapporto di analisi sulla situazione dei Comitati Aziendali Europei nel settore energetico di Romania, Bulgaria, Repubblica Ceca e Italia*

*Realizzato nell'ambito dello "Scambio di esperienze tra i Comitati Aziendali Europei nel settore energetico"
15.12.2010-14.12.2011

Raport de analiză a situației Comitetelor Europene de Întreprindere din sectorul energiei din România, Bulgaria, Cehia și Italia*

*Realizat în cadrul proiectului "Schimb de experiență între Comitetele Europene de Întreprindere din sectorul energiei"
15.12.2010-14.12.2011



With the financial support of the European Commission

Zpráva o analýze situace Evropských rad zaměstnanců v sektoru energetiky v Rumunsku, Bulharsku, Česku a Itálii

1. Předmluva.....	3
2. Situace Evropských rad zaměstnanců v sektoru energie z perspektivy Národní federace a Odborů v Elektřině UNIVERS Rumunsko.....	4
3. Legislativní rámec procedur informování a konsultací v multinárodních společnostech v Bulharsku, činnost Evropských podnikových výborů (EPV) v oblasti Energetika.	14
4. Závěrečná zpráva projektu EWC v energetickém sektoru z pohledu zástupců v ČR	23
5. Národní situace Evropských rad zaměstnanců v Itálii v sektoru energie Všeobecný pohled energetického sektoru v Itálii.....	27
6. Workshop v Praze od 12. do 13. května 2011 Fungování a zvyklosti Evropských rad zaměstnanců (ERZ), Vyjednávání evropských rámcových smluv, GDF Suez	33
7. Workshop v Rumunsku 01 – 02.03.2011 Zkušenost Evropské rady zaměstnanců v EDF	56
8. Vyjednávání nadnárodních dohod na úrovni společností: Klíčové prvky pro členy Evropských rad zaměstnanců	61
9. Závěry konečné konference	66

PŘEDMLUVA

V posledních rocích se korporační vliv taky na Rumunsko rozšířil. Dnes prakticky řečeno velkí hráči na různých trzích jsou rovněž přítomni v naší zemi. Od nejmladších až do nejstarších, užíváme každodenně služby a výrobky nadnárodních společností. Díky skutečnosti, že tito hráči rozšířili obchody ve více státech kde se rozlišují sociální, ekonomické a politické podmínky vytvořili řadu nevýhod. Proto, aby se vyřešily čím více také nevýhody nějakou směrnici vyžadovala Evropská komise to, aby se na úrovni každé korporace, která působí na starém kontinentu, založily Evropské rady zaměstnanců (ERZ). K tomuto výboru majícího přísně poradní roli patří zástupci zaměstnanců ve všech evropských státech, kde firma má obchody. Oni se dvakrát ročně setkávají, aby jednali o právech zaměstnanců, o rozpočtu, technických problémech, právních předpisech. Mnoho takých myšlenek vyskytnutých v rámci těchto schůzek se mohou uskutečnit v praxi, následkem vyjednávání provedených na úrovni společností.

Za účelem lepšího poznání pracovních způsobů v rámci ERZ se Národní federace odborů v elektřině Univers obrátila na evropské fondy. Na základě projektu na jednorocní dobu nám poskytla Evropská komise finanční podporu v přibližné hodnotě 100.000 Eur. Jako partneři se k nám připojili Evropská federace veřejných služeb, FILCTEM (Itálie), Odbor ECHO (Česko) a PODKREPA (Bulharsko).

Chopili jsme se práce a pokusil jsme dovědět čím více o mechanismech ERZ v rámci těch 4 seminářů provedených v Rumunsku, Bulharsku, Česku a v Itálii.

Tak jsme přišli na to, že díky nadnárodnímu charakteru společností v elektřině se řada problémů zaměstnanců lehče řeší na úrovni ERZ pomocí našich sociálních partnerů, než na úrovni zemí kde firma podniká. Musím tady zdůraznit, že Národní federace odborů v elektřině Univers zastupuje zaměstnance v Rumunsku, jakož i v Evropských radách zaměstnanců od Enel, E.ON a ČEZ.

Všechni partneři poskytli informace z dosažené zkušenosti, představili jejich úspěchy, které se jim podařily, ale také jejich nesplnění. Proto, aby jsme byli co nejučinnější, jsme pokusili najít řešení na zjištěné problémy, myšlenky, které podporujeme v rámci ERZ a pak na úrovni rozhodování společností. Tedy klíčová slova v rámci projednání byla: analýza – řešení – aplikace.

Za výměnami zkušeností jsme sledovali, aby naši členové odboru si zlepšili úroveň poznání evropských právních předpisů v oblasti ERZ, jakož i v všeobecné problematice práv zaměstnanců.

Setkáními mezi partnery a intenzivní komunikací na celou dobu projektu se vytvořily úzké mezilidské vztahy a rovněž vztahy mezi odborovými organizacemi. Můžeme hovořit o založení trvanlivé sítě mezi odbory z Rumunska, Bulharska, Itálie a Česka a dovnitř její bude spolupráce pokračovat. Samozřejmě, že to byl jenom začátek. Dále budeme čím více a lépe informováni, co nejlépe budeme znát partnery ERZ, budeme zataženější a profesnější do zákroků, jež učiníme proto, aby jsme podporovali – v nadnárodních dohodách – zájmy Rumunů pracujících v energetickém sektoru.

V rámci projektu jsme se naučili užitečné věci. Přešli jsme dobře jednu etapu, ale budou také další etapy v rámci procesu, který bude pokračovat vedle našich sociálních partnerů a Evropské komise.

*Adolf Muresan
Předseda*

SITUACE EVROPSKÝCH RAD ZAMĚSTNANCŮ V SEKTORU ENERGIE Z PERSPEKTIVY NÁRODNÍ FEDERACE A ODBORŮ V ELEKTRINĚ UNIVERS RUMUNSKO



1. Evropská rada zaměstnanců v rámci ENEL

Vyjednávání Dohody o zřízení ERZ Enel začalo v říjnu 2007 a se dokončilo v prosinci 2008 v Římě.

Sestavení Evropské rady zaměstnanců Enel dodržuje kritéria poměrnosti podle počtu zaměstnanců v každém členském státu a příslušného zastoupení členských států s malým počtem zaměstnanců.

Na základě těchto kritérií podle dohody mezi Stranami se Evropská rada zaměstnanců pracovníků Skupiny Enel skládá ze 20 členů, následujícím způsobem: Itálie 11 členů, Španělsko 4 členy, Slovensko 3 členy, Rumunsko 2 členy.

Všichni členové ERZ musí být zaměstnaní na neurčitou dobu mateřské/řízené společnosti alespoň na 1 rok.

Jmenování a pověření členů

Členové ERZ budou jmenováni/voleni v souladu s národními předpisy a zvyklostími, dodržujíc zásady Společenství.

Pověření členů ERZ je na tři roky, s výjimkou případu kdy končí podmínky jmenování/volení, stanovené národními předpisy a zvyklostími, jakož i touto dohodou.

Zástupci automaticky propadnou v případě rezoluce pracovního poměru.

Informování a projednání.

ERZ je informována a projednána se situací činností Skupiny a zvláště s ohledem na:

- economicou finanční situaci;
- pracovní a investiční programy;
- významné výměny struktury Skupiny, fuzí, nákupů nebo postoupení činností a/nebo společností;
- stav a perspektivy pracovních sil;
- zmenšování dimenzí nebo zavírání společností nebo výrobních podniků, které mají nadnárodní následky;
- přeložení výroby mezi zeměmi Evropské unie a mimo její;
- zavádění nových pracovních metodologií a nových výrobních procesů;
- nadnárodní mobilita zaměstnanců Skupiny;
- zdravotnictví a bezpečnost práce zaměstnanců;
- politika životního prostředí;
- původně a trvalé profesní školení ;
- rovnost příležitostí a nediskriminace

ERZ bude informována a projednána jak s ohledem na plán podporování, tak na obsah bilance podporování.

Užší výbor

ERZ se bude setkávat na řádném zasedání dvakrát ročně, normálně v období uveřejnění výročních výsledků a půlroční zprávy. Datum, místo a denní pořad zasedání budou stanovené shodně Vedením a Užším výborem.

Denní pořad bude sdělen členům ERZ s rozumným předstihem času před datem zasedání.

První řádné zasedání se ve shodě s uveřejněním výročních výsledků bude konat na dobu 3 dní: jeden den bude věnován zasedání o informování a projednání s vedením Skupiny. Další dvě zasedání budou věnována připravujícímu setkání a konkluzivnímu hodnocení ERZ.

Druhé řádné zasedání se bude konat na dobu dvou dní a ve svém předstihu bude zasedání Užšího výboru.

Na konci každého zasedání se Technický sekretariát bude zabývat s vyhotovením společné zprávy a protokolu zasedání, které budou podrobené ke schválení vedením a Užším výborem před jejich rozšiřováním.

Pro zasedání s vedením a pro interní zasedání ERZ se bude postupovat se simultánním tlumočením do potřebných jazyků a s překladem postupných a předběžných dokumentací.

Dodatečná zasedání

Nastanou-li mimořádné okolnosti, které mají výrazný dopad na zájmy zaměstnanců, například při přemístění, zavření společností nebo dceřiných společností nebo při hromadném propouštění, Užší výbor musí být o tom informován. Tento je oprávněn sejit se na písemnou žádost s personálním vedením skupiny proto, aby byl informován o příslušných opatřeních.

Organizování – Technický sekretariát

Na centrálním sídle Enel bude zřízen Technický sekretariát, který se bude zabývat s aktualizováním společností, se uplatňuje tato dohoda s příslušnými údaji týkajícími se pracovní síly, se zvolením a organizováním předvolaných zasedání a s vypracováním nutné dokumentace.

Důvěrnost

Členům ERZ je zakázán únik důverných informací, které jsou výslovně klasifikovány tímto způsobem. Tato povinnost se zachovává také při vypršení pověření, bez ohledu na místo ve kterém se nachází, na dobu tří let.

Zpráva s národními předpisy

Nadnárodní dohoda dodržuje práva zaměstnanců a jejich zástupců, v platnosti v různých zemích s ohledem na legislativní nebo smluvní ustanovení ve věci informování a projednání.

Trvání dohody

Tato dohoda má dobu tří let. Šest měsíců před vypršením, strany, které podepsaly, po konzultaci s ERZ při výkonu funkce, budou zkoumat vhodnosti a/nebo podmínky obnovení této dohody.

Role Evropských odborových federací

Počet efektivních členů ERZ bude doplněn s jedním zástupcem pro dvě z těch dvou Evropských odborových federací, které splnily roli koordinace a vyjednávací činnosti CSN ve vyhotovení tohoto Protokolu Dohody – EPSU a EMCEF.

Výhody/nevýhody existence ERZ

Z hlediska odborů existence ERZ tvoří výhodou především díky přístupu k vrcholovým informacím nadnárodní společnosti ohledně BVC, organizování, investic, personálních politik a t.d.

Na druhé straně, tvoří výhodou pro odborové organizace fakt, že mohou představit problémy na národní úrovni, na vrchní úrovni nadnárodní společnosti, mohou tvrdit a odůvodňovat jejich stanoviska, protože mají logistické a ideologické podporování členů ERZ od strany odborových organizací ve zemích kde si nadnárodní společnost vyvíje činnost.

Ne v poslední řadě můžeme zmínit jako hlavní výhodou, výměnu zkušenosti s odborovými organizacemi v jiných zemích, jakož i výměnu informací a osvědčených postupů s těmito organizacemi a také s těmi vytvořenými na evropské úrovni.

Existují také prvky méně optimistické v rámci fungování ERZ, jeden z nejpřekážkových prvků je snížená dynamika, inercie, kterou dokazují vrcholová vedení nadnárodních podniků s ohledem na návrhy členů ERZ.

Existuje nějaká ztuhlost ve vztahu k vedením nadnárodních podniků, většinou případů je celkový protiklad s jejich prohlášeními záměru, někdy nevysvětlitelný a to je konečně zdroj mnoha zbytečných rozporů.

Současný stav ERZ

Nadnárodní dohoda na úrovni ERZ Enel je v platnosti až do prosince 2011, potom se znovu sjedná nová dohoda v souladu s ustanoveními Evropské směrnice 38/2009.

Problémy, situace, které existovaly dovnitř ERZ, způsob řešení, pokud tyto existovaly

Existovaly a existují problémy projednávání a interpretování různých situací představení a/ nebo analyzovaných v rámci ERZ, ale vždy jsou tyto řešitelné dialogem a správním komunikací.

Budoucnost ERZ z hlediska odborového

Ve vývoji zaměřený na rostoucí trend nadnárodních podniků časem bude mít ERZ hlavní roli pro odborové hnutí a všeobecně pro zaměstnance z ekonomického, sociálního hlediska politik lidských zdrojů, bezpečnosti a zdravotnictví a.t.d.

2. Evropská rada zaměstnanců v rámci ČEZ

První setkání, jehož předmětem byla Evropská rada zaměstnanců se konalo v prosinci 2005, když společně se zástupci ČEZ AS a EPSU se dohodlo o založení ERZ na úrovni ČEZ AS. V roce 2006 byly pod záštitou EPSU uskutečněny odborné kurzy školení ERZ kterých se zúčastnili také zástupci FNSE Univers.

Současně s připojením Rumunska k EU, v roce 2007 začaly vyjednávací postupy dohody ERZ a byla založena ERZ na úrovni ČEZ AS.

Podle rumunských právních předpisů s ohledem na ERZ jsou zástupci Skupiny ČEZ Rumunska v ERZ jmenováni zastupitelskou odborovou strukturou FNSE Univers.

Jedna z výhod existence ERZ spočívá v tom, že se setkání ERZ účastní zástupci top manažerů ČEZ AS, kteří představují všechny relevantní informace s ohledem na existující ekonomico-finanční situaci všech členských společností skupiny. Rovněž, jsou k dispozici všechny informace týkající se perspektiv ČEZ AS (investiční politika, akvizice, změny a.t.d.).

Současně ještě je deficitní projednání zástupců zaměstnanců v ERZ a jsou situace, kdy nemají na zřeteli informace a pozici zástupců zaměstnanců.

V červnu 2011 vypršelo pověření ERZ. Utvořila se nová ERZ, která bude mít pověření na čtyři roky. Na setkání v listopadu 2011 se bude znovu vyjednávat nová nadnárodní dohoda.

Vyjednala se nadnárodní dohoda o implementaci jednotné politiky v oblasti zdravotnictví a bezpečnosti při práci všech zaměstnanců ČEZ AS. Existuje záměr nadnárodní dohody o sociální korporativní zodpovědnosti, jejíž současným stavem je sbírání údajů týkajících se existujících práv v každé společnosti.

3. Evropská rada zaměstnanců (ERZ) v rámci E.ON

Prezentace společnosti

E.ON byla založena v roce 2000 fuzí dvou velkých dodavatelů energie z Německa, Preussen Elektra a Bayernwerk AG. Oba giganti měli před fuzí přidružené členy v různých evropských zemích.

E.ON AG je největší privátní investiční společností v energetickém sektoru v Evropě, protože ti dva předchozí francouzští giganti GDF SUEZ a EDF jsou společnosti v držení státu. Rovněž, E.ON AG je největší společností energie z Německa. Dceřiná společnost E.ON AG, v Maďarsku, E.ON Hungaria Zrt. patří k prvním deseti velkým korporacím té země. V Maďarsku to má v držení podíl 44 % z distribučního trhu elektřiny (2008) a 18% z plynového trhu (2008).

E.ON AG je typickou nadnárodní společností – jinými slovy, mnohonárodnostní, mající celky, lokace, dceřiné společnosti nebo akcie v rámci místních korporací běžně v různých zemích; většinou případů tyto jsou odlišné právní entity. E.ON AG má všechny charakteristiky nadnárodní korporace – společný rozhodovací systém, společné strategické cíle, centrální plánování, společná strategie lidských zdrojů, společná organizační rozhodnutí, společné politiky zaměstnanosti, společné investice a společná rozhodnutí rozvoje, optimalizace zisku na úrovni korporace nebo konsolidační situace zisků a ztrát. Níže v tabulce je stručně zobrazena regionální distribuce zaměstnanců.

Země	Počet zaměstnanců	Procent zaměstnanců
Německo	39.329	41.4 %
Velká Británie		18.7 %
Rumunsko	7.954	8.4 %
Švédsko		6.2 %
Rusko	5.161	5.4 %
Maďarsko		5.2 %
USA a Kanada	3.279	3.5 %
Česko		2.9 %
Bulharsko		2.2 %
Jiné země**	5.836	6.1 %

* včetně manažerů/manažerů ve výkonu a učedníci – údaje v září 2009

** mimo jiné, Itálie, Španělsko, Francie, Holandsko a Polsko

Regionální celek v Rumunsku je aktivním v distribučním sektoru a retail v elektřině a plynu. Dodává energii 2,7 milionům zákazníkům (1,3 milionů u plynu a 1,4 milionů u elektřiny). V roce 2011 je celek největším integračním hráčem energie a plynu v Rumunsku.

Evropská rada zaměstnanců E.ON AG

Evropská rada zaměstnanců E.ON AG je upravena Smlouvou s ústředním manažementem společnosti (CMCC) Č. 3 mezi ústředním manažementem E.ON AG. a ústředním výborem zaměstnanců E.ON ode dne 17. srpna 2006. Tato smlouva má právní základ podle článku 13, Směrnice 94/45/EC a slouží jako rámec pro změnu smlouvy ode dne 1. prosince 2005.

Členové Evropské rady zaměstnanců E.ON

Dohoda upravuje složením členů Evropské rady zaměstnanců takto: hlavním principem pro stanovení počtu delegátů v relevantních zemích je počet zaměstnanců konsolidačních společností v příslušné zemi. Konsolidační společnosti mohou delegovat zástupce Evropské rady zaměstnanců rovnými právy, jakož i v zemích, které nejsou členské státy, ale je ospravedlňuje politická relevantnost v rámci skupiny, jakož i počet pracovní síly. Rozšíření působnosti k těmto zemím potřebuje vzájemný souhlas signatářů.

Společnosti, které nepatří ke konsolidovaným skupinám E.ON, ale pokud má skupina majoritární akcie a se nachází v zemích, které jinak by nebyly zastoupené ERZ mohou dostat statut pozvaného. Existuje jenom jedno pověření (jeden mandát) pozvaného na každou zemi. Delegáti, kteří mají pověření pozvaného mají práva na projednání v rámci ERZ.

ERZ od E.ON AG měla v roce 2009 zástupce ve 13 zemích: Bulharsko, Česko, Francie, Holandsko, Polsko, Maďarsko, Velká Británie, Itálie, Španělsko, Švédsko, Slovensko. V současné době má Slovensko statut "pozvaného", protože země mají právo delegovat nad 50% z akcií E.ON a nyní je ZSE pod tímto práhem.

ERZ zastupuje nad 85.000 zaměstnanců v celé Evropě (E.ON AG má přibližně 90.000 zaměstnanců ve světě - podle údajů ze září 2009).

Počet delegátů na každou zemi je určen individuálně na základě konsolidačního počtu zaměstnanců podle zastoupeného Tržní jednotky (PU) příslušné země takto:

mezi 500-2.000 zaměstnanci – 1 delegát,

mezi 2.000-4.000 zaměstnanci – 2 delegáti,

nad 4.000 zaměstnanci – 3 delegáti.

"Centrum korporace" je výjimkou, v tomto případě 1 zástupce Německa je delegátem bez ohledu na počet zaměstnanců. Každý zástupce má náhradníka. Zástupci a náhradníci jsou delegáti podle národních předpisů a/nebo tradice příslušné země zákonnými organizemi zaměstnanců.

V Německu deleguje Rada zaměstnanců na úrovni Skupiny E.ON jako předsedu ERZ svého náměstka. Tyto patří k počtu pověření přidělených různým U.P z Německa. Ostatní němečtí zástupci a jejich náhradníci jsou také jejich delegáti Radou zaměstnanců Skupiny, tak že každá UP je zastoupena volitelným zástupcem z Německa. Předseda Ústředního výboru zaměstnanců skupiny může mít pověření hosta ERZ výjimkou situace ve které je tento volitelý jinými cestami proto, aby se stál členem výboru. V případě, že jedna UP z příslušné země nemůže splňovat požadavky týkající se minimální pracovní síly proto, aby delegovala 1 zástupce (500 zaměstnanců), ale konsolidační počet společností v příslušné zemi přesahuje 500 zaměstnanců, je jednotka pověřena delegovat jednoho zástupce ve společnostech s největším počtem zaměstnanců. Pokud je počet zaměstnanců méně než 500 v jedné zemi budou tito zastoupeni jinými zástupci příslušné jednotky (UP) v ERZ.

Pověření mohou postoupit těm, kteří nejsou volitelní delegovat zástupce, díky situace pracovní síly. O tom rozhodují zástupci zaměstnanců na vnitrostátní úrovni příslušné UP (Tržní jednotka). Postoupení je třeba dělat v prospěch zaměstnanců jiné UP ve stejné zemi nebo stejné UP v jiné zemi. /centrální manažement skupiny musí být informován a postoupení pověření. Pověření se může odvolat.

Z těchto podrobných a komplexních předpisů je jasné, že signatáři se pokusili poskytnout možnost každé zemi a každému zaměstnancovi ptoto, aby byl zastoupený v ERZ.

Jak členové Ústřední Rady zaměstnanců (URZ), tak jejich náhradníci, jakož i zástupci s pověřením pozvaného musí být zaměstnanci Skupiny.

Požadavky s ohledem na přenesení pravomoci musí být každoročně revidovány na základě údajů o pracovní síle od 31. prosince předchozího roku.

Zástupci zaměstnanců mohou rozhodovat, aby delegovali méně zástupce než mají právo to dělat. V tomto případě, jakmile existuje jeden pověřený zástupce zastupuje tohoto zaměstnance s hlasovacím právem; pokud není jeden pověřený zástupce je možné nepočítat s pracovní silou, ale je třeba používat právo na postoupení pověření. V tomto případě "se nestrátí" právo na přenesení pravomoci, ale je možné ho kdykoliv používat.

Pozice jako člen ERZ se může končit opuštěním společnosti, překročením období na pověření jako zástupce zaměstnanců nebo odvoláním. V této situaci musí příslušná země a příslušná jednotka UP delegovat nového člena za příslušné pověření.

Země	Tržní jednotka *							Celkem
	C.E.	N.	P.E.G.	U.K.	E.T.	C.C.	P.N.	
Německo	5**		2		1***	1*****		9
Velká Británie				3****				3
Rumunsko	3****							3
Maďarsko	3****							3
Švédsko		3****						3
Česko	2****							2
Bulharsko	2							2
Itálie							1****	1
Španělsko							1	1
Francie	1							1
Holandsko	1****							1
Polsko	1							1
Celkem	18	3	2	3	1	1	2	30

* "Centrální Evropa, "Nordik", "Pan-European Gas", "MB/UK", "Energy Training",
"Centrum Korporace", "Nové trhy"

** Přenesení pravomoci předsedu ERZ

*** Přenesení pravomoci náměstků předsedy ERZ

**** Přenesení pravomoci více předsedům ERZ

*****Pod § 2 (2) z CC a URZ mohou delegovat 1 zástupce bez ohledu na počet zaměstnanců.

ERZ od E.ON měla 36 členů v roce 2009. V současné době má 31 členů.

ERZ od E.ON uskutečnila v praxi část prvků nové Směrnice 2009/36/EC před její nabytí platnosti a tímto způsobem mohou odbory konat vyjednávání a znovu vyjednávání ohledně založení ERZ v případě, že zástupci zaměstnanců žádají o to a dále když jsou příslušné odborové federace stále pozvány, bez ohledu na prodiskutované předměty.

Kromě Předsedy a Místopředsedy – delegáti, URZ - ERZ volí náměstky se svých vlastních rádků. Počet náměstků roste za každé 10.000 zaměstnanců na mezinárodní úrovni.

Schůzky

V souladu s výše uvedenou dohodou o fungování ERZ se jednou ročně ERZ setkává, ale v praxi existují dvě schůzky ročně. Vloni, v roce 2010 měla ERZ čtyři schůzky.

V souladu s ustanoveními smlouvy se Výbor ERZ setká aspoň dvakrát ročně, ale v praxi se setkávají 3-5 ročně. Vloni, v roce 2010 měl Výbor 7-8 setkání. Měsíc před plenárním setkáním se Výbor ERZ schází do připraveného zasedání.

Setkání ERZ mají vůbec následující agendu:

Zpráva manažementu na úrovni skupiny o ekonomické a finanční situaci, výsledky předcházejícího období, businessové činnosti, implementované investice, rozvoje, vývoj zaměstnanosti, možné organizační výměny, pracovní úrazy a problémy spojené se sociální zodpovědností korporace.

Zpráva delegátů (vnitrostátní zprávy, včetně následující informace:

- Představení skupiny společností,
- Výměny spojené s počtem zaměstnanců,
- Bezpečnost a zdravotnictví při práci a prostředí,
- Investiční projekty,
- Reorganizační projekty,
- Nejrecentnější vývoje na úrovni skupiny.
 - Zpráva předsedy na posledním setkání.
 - Zpráva pracovních výborů.
 - Formulování společné pozice ohledně problémů týkajících se zaměstnanců.

Rozhodnutí ERZ se učiní formou řešení. S ohledem na rozhodnutí mají delegáti v držení hlasy podle počtu zaměstnanců z jejich vlastních UP v příslušné zemi ke dni 31. prosince předcházejícího roku. Pokud existuje více delegátů budou tito rozdělovat hlasy proporcionálně.

Setkání ERZ a Výboru jsou podrobené protokolu.

Výbory ERZ a informální projednání

ERZ může dočasně založit pracovní výbory proto, aby vyřešily nějaké problémy. Pracovní výbory se mohou založit zaměstnavatelem nebo ERZ, ale v praxi převážně ti, kteří iniciují tyto výbory jsou zaměstnanci. Jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci jsou zastoupeni ve výborech. ERZ zvolí členy výboru ze svých řádků na návrh předsedy. Lidr výboru je jmenován zaměstnavatelem. Výbory představují zprávu o činnosti Výboru ERZ a plenárnímu zasedání.

Pracovní výbory v letech 2008-2009, například, Výbor, který se zabývá mzdami má za úkol analyzovat možnost náhrady mezd ve Východní Evropě. Bohužel, co se týče činnosti tohoto pracovního výboru se mu nepodařilo, nedostal žádný výsledek kvůli nedostatku nějaké dohody v řádku zaměstnanců.

Novou iniciativou je rumunsko-maďarské oddělení, které působí od roku 2011 s potvrzením předsedy ERZ. Hlavním cílem tohoto oddělení je zpevnění spolupráce mezi členy Rumunska a Maďarska, uskutečnění společných pozicí s ohledem na problémy jednané v rámci ERZ, definování společných cílů, jako jsou například náhrady mezd.

Existují trvalá informální projednání s předsedou ERZ a s Ekonomickým vedením E.ON AG. Předseda informuje Výbor a plenární zasedání o těchto projednáních.

Jinou formou informálních projednání je setkání předsedy ERZ se svým náměstkem a členy ERZ na vnitrostátní úrovni a s Ekonomickým vedením na místní úrovni. Existuje záměr, aby tato setkání se nadále pravidelně konala.

Spolupráce s místními organizacemi zaměstnanců a informování zaměstnanců je odpovědností členů ERZ. Tato není upravena žádným způsobem, členové ERZ toto dělají na přání. Je možné zlepšit vztahy s místními odbory a radami zaměstnanců, protože vůbec jsou členové ERZ úředníci místních odborů a členové místní Rady zaměstnanců.

Vize ERZ E.ON

Setkání výboru (setkání Výkonného výboru), který připravil zasedání ERZ ke dni 19. července

2010 se konalo ve dnech 5-6. července 2010, kde se jednalo o vizi ERZ.

Dospělo k nějaké dohodě, to jest, proto, aby byla Výborem ERZ (Výkonným výborem) planována, organizována a připravena projednání ERZ. Definovala se dvě témata:

- Problémy, které týkají všech a
- Specifické národní problémy.
- Problémy, které týkají všech se budou vést tímto způsobem.

Na setkáních Výboru se:

- Problém přesně specifikuje,
- Se identifikují vidované země,
- Cíle, které se musí uskutečnit
- Přijatá rozhodnutí.

Tomuto zasedání sleduje informativní email členům ERZ. Plenární zasedání ERZ E.ON bude diskutovat o volbách, které představil Výbor (Výkonný výbor) a bude rozhodovat.

Rovněž se identifikovaly problémy, které týkají všech::

- Korporativní odpovědnosti (RC)
- Ochrana nynějších lokací a pracovních míst
- Rovnost příležitostí, podporování žen
- Mobilita rodin, programy přeshraniční výměny mezi zaměstnanci
- Příprava na povolání a trvalá příprava
- Ochrana údajů
- PtW, výroba, IT, Globe (Subdodávka a upravení off-shore)
- Standardizování Kolektivních pracovních smluv
- Politiky s ohledem na zdravotnictví - zdravotnictví a bezpečnost při práci
- Prostřední standardy, prostřední politiky
- Příjmy společnosti, distribuce zisku
- Demografie, pracovní doba, knihy pracovní doby
- Požadavky práce pro dodavatele
- Spolurozhodování
- Byly identifikovány také způsoby fungování, strategie, cíle a současné problémy:

Způsob fungování

- Pravidelně výměna informací emailem
- Setkání a projednání se společností
- Uskutečnění a identifikování pravidel na evropské úrovni

Strategie

- Konsolidace soudržnosti a jednomyslnosti
- Projednání s Výborem s ohledem na problém standardů
- Přechod od evropských jednoduchých až do komplexních problémů

Cíle

Identifikování evropských standardů (E.ON zvláštní opatření nebo E.ON smlouvy se zaměstnanci); pro následující roky 2010-2011 dva prioritní problémy

- Spolupráce s evropskými odbory (kancelář)
- Společně vyhotovení smlouvy ERZ až do konce roku 2011- ledna 2012

Problémy

- Úskutečnění v oblasti CR a písemná dokumentace
- Povýšení žen
- Mobilita rodin
- Programy mezinárodní výměny » povýšení kompetencí
- Bezpečnost při práci
- Výzkum – sondáž zaměstnanců

Kontrola výroby

Na zasedání dne 19. července 2010 rozhodla ERZ konat plenární zasedání dvakrát ročně v Düsseldorfu a v Bruselu. Šest týdnů před plenárním zasedáním ERZ budou řádné zasedání výboru a další čtyři zasedání Výboru v členských státech.

Lze pozorovat fakt, že odpovědnost odborů na mezinárodní úrovni je stále rostoucí, protože odbory jsou organickou součástí zastoupení zájmů, ERZ musí používat možnosti, které je poskytuje. Hlavním úkolem je vyjednávání smlouvy ERZ, která by měla upravovat minimální požadavky na E.ON AG.

Sídlo, financování a lehkosti ERZ

Sídlo ERZ E.ON je v Düsseldorfu. Její kancelář se nachází právě v centrálním sídle E.ON AG. Manažement skupiny nese všechny náklady, které nastávají při implementaci odpovědností členů ERZ. Tyto náklady jsou spojené s organizováním setkání, jako jsou například překlad, ubytování, náklady na pobyt a cestování.

Ochrana členů ERZ

Výše uvedená smlouva ustanoví fakt, že členům ERZ nelze zabránovat působit jejich činnost. Oni nemohou být znevýhodnění nebo výhodnění pro tuto činnost - například, povýšení. Zástupci ERZ musí mít volno při práci na dobu zasedání ERZ. Jejich pracovní poměr může končit jenom se souhlasem ERZ na dobu jejich pověření nebo v dalších dvou letech, i kdyby národní předpisy to dovolí.

Spojení mezi ERZ a zaměstnanci

ERZ zastupuje všechny zaměstnance v členských státech podle smlouvy. Zaměstnanci mohou kontaktovat členy ERZ ohledně jakéhokoliv problému, který je v kompetenci ERZ. Přesto se to stává velmi zřídka.

Povinnosti týkající se převedení a důvěrnosti členů ERZ a jejich právo na školení

Členové ERZ jsou povinni předložit zprávu "Tržním jednotám". Členové ERZ mají povinnosti ohledně důvěrnosti všech informací spojených s businesssem ke kterým mají přístup vůči třetím osobám. Členové ERZ jsou pověřeni na školení, zvláště naučení cizího jazyka. Toto právo obsahuje také náklady tohoto školení a odchod z práce na tuto časovou dobu.

Časový rámec pro Smlouvu se společností na úrovni Skupiny

Smlouva byla sestavena na neurčitou dobu. Konečně smlouvu může odvolat kdokoliv ze signatářů za podmínek, aby existovala doba oznámení o 6 měsíců dříve a to má být až do

konce roku. V případě zrušení smlouvy přesto tato smlouva zůstane v platnosti až do její výměny s novou smlouvou. To znamená, že zaměstnanci nemohou zůstat beze zastoupení jejich zájmů.

Výzvy a cíle E.ON EWC

Výbor ERZ, který byl vloni zvolen, má také názor, že hodnocení ERZ ekonomickým manažementem E.ON je pozitivní věc a jejich vztah je dobrý.

Hned po svém volbě se nový výbor ERZ potýkal s novou strategií E.ON, což znamenala výzva ohledně projednání se zájmy. Výbor ERZ se přiznal tomu, že se strategie korporace změnila a, tedy, organizace zaměstnanců musí také se změnit.

ERZ musí také se přizpůsobit na nový funkční kontrolní systém, který částečně změnil předcházející teritoriální regionální mechanismus. ERZ se přiznala tomu, že v budoucnu se strategie a rozhodovací proces budou konat ve funkčních centrech, což znamená, že dokonce ani rozhodnutí o implementaci se nebudou činit na národní úrovni. Následkem toho manažeri a rady zaměstnanců, které předtím pracovaly společně nyní si budou ztrácet rozhodovací kompetence. Tato skutečnost vede k podkopávání procesu účasti zaměstnanců rozhodovacího procesu. Rady zaměstnanců se potýkají s výzvou ztotožňovat osoby, které mají kompetence rozhodovat o této věci. Je jasné, že podkopávání národních rozhodovacích systémů znamená, že ERZ bude muset hrát větší roli a si vzít na sebe větší odpovědnosti s ohledem na zastoupení zájmů zaměstnanců.

V tomto kontextu musí ERZ E.ON si konsolidovat procesy spolupráce a stanovit poměr důvěry s ekonomickým manažementem E.ON AG. Zároveň musí ERZ si budovat struktury, které by ji pomohly si řešit své problémy. Díky operačnímu charakteru manažementu skupiny, národní úroveň nebude mít právo zasahovat. V této nové struktuře se hranice názvu "společnost" budou stírat, například se rozhodnutí ohledně investic nebudou činit v příslušné zemi, ale možná mimo národní hranice "fleet manažerem". Prohlášení Výboru ERZ přesto přinese některé naděje v tom, že se žádá o zapojení zastoupení zaměstnanců do implementace nové strategie.

LEGISLATIVNÍ RÁMEC PROCEDUR INFORMOVÁNÍ A KONSULTACÍ V MULTINÁRODNÍCH SPOLEČNOSTECH V BULHARSKU, ČINNOST EVROPSKÝCH PODNIKOVÝCH VÝBORŮ (EPV) V OBLASTI ENERGETIKA.



Úvod

Poslední rozšíření Evropské unie v lednu 2007, kdy vstoupili Bulharsko a Rumunsko, představuje přelom a výzvu pro 20-letou historii Evropských podnikových výborů (EPV). A to protože poslední rozšíření kladlo na pořádku dne většiny, již vytvořených a funkčních Evropských podnikových výborů otázku efektivní a rychlé integrace zástupců nových členských zemí. Řešení velmi rozmanitých otázek, velmi odlišných kulturních a životních charakteristik, lingvistické a sociální rozdíly se proměnily v hlavní výzvu pro členy i pracovní aktivity Evropských podnikových výborů (EVP). Jako základní prvek v rozvoji průmyslových vztahů, orgány určené pro informování a konsultaci pracovníků a zaměstnanců multinárodních podniků přispívají ke koordinaci ekonomických a sociálních cílů evropského společného trhu. V současné době Evropské podnikové výbory (EVP) jsou nedílným součástí komunitních průmyslových vztahů, představují způsob dosažení evropské společné identity pracovníků a zaměstnanců k růstu jejich možností pořádat společné akce na obhajobu jejich pracovních zájmů, což je klíčovým prvkem k dodatečnému rozvoji a konsolidaci Evropského sociálního modelu. Navíc, Evropské podnikové výbory (EVP) mohou být pokládány za ukazatel dobré korporativní správy, efektivních postupů a za výsledek informování a konsultací pracovníků a zaměstnanců na všech úrovních, který přispívá k snížení vážných důsledků globální krize a nejvíc usnadňuje způsob vnímání těchto důsledků pracovníky, kteří působí v reálné ekonomice.

Právě v tomto smyslu generální sekretář Evropských podnikových výborů (EVP) paní Bernadette Segol prohlásila že „lepší správa multinárodních podniků předpokládá a vyžádá, aby byl hlas pracovníků a zaměstnanců podniků poslechnut vedením předtím, než učiní významná administrativní rozhodnutí k strategickému rozvoji společnosti. Od 5. června 2011 revidovaná ustanovení Směrnice 2009/38/CE musí být uplatněna v národních legislativách členských zemí přičemž ony představují základ pro působení všech Evropských podnikových výborů (EPV) v Evropě. Tím se vytvářejí lepší podmínky pro fungování Evropských podnikových výborů (EPV) a přitom je závazně, aby se informování a konsultace pracovníků i zaměstnanců konala před učiněním některých strategických administrativních rozhodnutí, která mají vážný dopad na zaměstnance společnosti„

1. Bulharská legislativa a praxe pořádání informování a konsultace pracovníků a zaměstnanců

V souvislosti s účastí pracovníků a zaměstnanců a pořádáním akcí pro jejich informování a konsultace, na začátku 90 let posledního století, podléhalo bulharské zákonodárství vážným změnám. Tyto legislativní změny byly nejčastěji iniciovány pod stálým tlakem národních odborových konfederací. Demokratické změny, probíhající v zemi na konci roku 1989 se konaly v kontextu, v kterém pracovní právní vztahy se nacházely na úrovni roku 1986, umožňovaly jen v teoretické rovině výkon těchto práv, a přitom v praxi nebyly uplatnitelnými a efektivními. V stejné době, která je nejčastěji nazývána „přechod k tržní ekonomice“ došlo

k vážné aktivizaci ekonomických vztahů, spolu se základní změnou vlastnictví a systému průmyslových vztahů. Přechod k tržní ekonomice vedl k přírodnímu růstu zahraničních investic v zemi, přičemž velký počet investičních a výrobných společností koupily výrobní zařízení cestou jejich privatizace nebo stavěly nová zařízení. Tím v Bulharsku vznikly nové ekonomické subjekty – pobočky multinárodních společností, v kterých existovaly a fungovaly již založené Evropské podnikové výbory (EVP). Na základě iniciativy odborových zástupců v těchto již založených Evropských podnikových výborech začala nominace bulharských zástupců. V rámci nominačního procesu bulharských zástupců, kteří měli roli pozorovatelů v příslušných Evropských podnikových výborech, nejdůležitější i neaktivnější roli měly odborové konfederace „Podkrepa“ i CITUB.

V roce 2000 naše země ratifikovala Revidovanou evropskou mapu a tím bylo zaručeno respektování práv na informování a konsultaci pracovníků a zaměstnanců. Při hodnocení významu práv na informování a konsultaci, ještě od roku 2002, začal proces uplatňování Evropských směrnic, upravujících výkon těchto práv.

V době 2005-2006 byly učiněny důležité přípravy, a přitom byli aktivními účastníci příprav legislativních změn odboroví zástupci. To znamená, že k přípravě vstupu Bulharska do Evropské unie, byly uplatňovány Evropské směrnice a tím zároveň byly vytvářeny legislativní možnosti k tomu, aby se bulharští pracovníci a zaměstnanci integrovali do stávajících procedur informování, konsultace a účasti, které byly zavedeny do Evropské unie na komunitní úrovni. V tomto smyslu byly také připraveny texty, týkající se úpravy procedury informování a konsultace též v rámci multinárodních podniků, jejichž ústředny jsou umístěny v členských zemích Evropské unie (Směrnice 94/45 CE, revidována na základě iniciativy Evropské Komise a evropských sociálních partnerů se schválením nového textu – Směrnice 2009/38/CE, zveřejněné v Sbírce zákonů Evropské unie dne 6. května 2009). Byly vypracovány také změny k uplatňování zbývajících evropské normativní základny v souvislosti s založením Evropské společnosti (Řád 2157/2001/CE) a Evropské kooperativní společnosti (Řád 1425/2003/CE). Směrnici 2001/86/CE a Směrnici 2003/72/CE o Evropské společnosti a Evropské kooperativní společnosti je uplatněna normativní úprava o zavedení procedur k informování a konsultaci pracovníků a zaměstnanců multinárodních společností, skupin společností a evropských společností, přičemž tento zákon nabyl platnosti dne 01.01.2007. Týmto zákonem byly upraveny povinnosti ústředního vedení vzhledem k informování a konsultaci pracovníků a zaměstnanců multinárodních společností a skupin společností se sídlem v Bulharsku. Byl uveden způsob volby zástupců pracovníků a zaměstnanců v Zvláštním vyjednávacím výboru i v Evropském podnikovém výboru, způsob pořádání vyjednávání k uzavření smlouvy o založení Evropského podnikového výboru nebo k stanovení podmínek k uplatňování jiné procedury informování a konsultací. Je prezentován způsob informování a konsultací v rámci tohoto orgánu v případě, že nelze dosáhnout příslušné smlouvy. Současně jsou upraveny záležitosti, spojené s poskytováním tajných informací členům Evropských podnikových výborů. Vzhledem k Směrnici 2009/38/CE v revidované podobě, naše země učinila změny v Zákonu o informování a konsultaci pracovníků a zaměstnanců multinárodních společností, skupin společností a evropských společností, které nabýly platnosti dne 01.01.2007. V tomto smyslu v říjnu 2009 byla vytvořena pracovní skupina mezi odděleními s účastí sociálních partnerů, pod vedením Ministerstva práce a sociální politiky. Cílem této pracovní skupiny bylo během jednoho roku vypracovat návrhy k legislativním změnám v souvislosti s zavedením Směrnice 2009/38/CE. Návrhy pracovní skupiny byly projednány na dvou pracovních zasedáních Národního výboru tripartitní spolupráce a po jejich schválení vládou, v listopadu 2010 byly předkládány Parlamentu k přijetí. Zároveň, pracovní skupina předkládala návrhy o úpravě potřeby podporovat vyjednávání v případě strukturálních změn v multinárodních společnostech nebo v skupinách společností (fuze, absorpce, rozdělení aktivit, změn vlastnictví atd). Byly aktualizovány texty, týkající se volby nebo stanovení členů Speciálního vyjednávacího výboru a způsobu vedení negociací k uzavření smlouvy.

Vzhledem k členům speciálního vyjednávacího výboru, evropského výboru a stálého výboru, projekt zákona stanovil, že v případě potřeby je třeba jich připravovat k výkonu jejich reprezentativní funkce přičemž stanovil zejména, že náklady na tuto přípravu nelze učinit na základě jejich pracovní mzdy. Experti konfederace „Podkrepa“ podporovali návrh pracovní skupiny přičemž naše stanovisko spočívalo v tom, že nelze povolit snížení všeobecné úrovně ochrany pracovníků a zaměstnanců – to znamená, že nesmí být rušeno právo pracovníků a zaměstnanců na informování a konsultaci, podle článků 130, 130 a i 130 b Zákonníku práce. Návrh byl hlasován bez připomínek a významných změn 41. sesí Parlamentem dne 15. března 2011 a byl zveřejněn na základě 55. příkazu v Sbírce zákonů dne 26 a 29. března 2011. Pozdější změny a doplnění Zákona nabyly platnosti dne 5. června 2011. Do současné doby nebyla podepsána smlouva na založení Evropského podnikového za podmínek stanovených bulharským zákonodárstvím.

2. Hlavní charakteristiky zástupců Bulharska na zasedáních založených už Evropských podnikových výborů.

Při vstupu Bulharska do Evropské unie dne 1. ledna 2007, bulharští zástupci, nominováni a zvoleni podle příslušného pořadí, se stali rovnoprávními členy Evropského podnikového výboru. To znamená, že můžeme učinit závěr, že „Podkrepa“, jako odborová konfederace s národní reprezentativitou, aktivně připravuje a školí už více než 20 let své členy k jejich zavedení do prací orgánů informování a konsultací. Podle naší statistiky, v současné době, bulharští zástupci se zúčastňují 42 Evropských podnikových výborů. Analýza z odborového hlediska týkající se úspěchů a výzev dosažených v tomto krátkodobém období může být shrnuta v hlavních charakteristikách bulharských zástupců v Evropských podnikových výborů následovně:

. Nejtypičtější otázkou při nominaci/volbě bulharských zástupců v Evropských podnikových výborů již založených jsou případy, v kterých samotné místní vedení určí a představí ústřednímu vedení „svého vlastního ucházeče“. V těchto případech, není respektována v první řadě legální procedura týkající se nominaci a volby, a v druhé řadě – takové chování kompromituje smysl zastupování pracovníků. Podobnými „kooptačními způsoby“ zástupců v Evropských podnikových výborech, jsou vytvářeny podmínky k diskreditaci všech forem zastupování pracovníků. V podobných případech, předáci konfederace „Podkrepa“ z příslušných poboček multinárodních společností jsou jasnými a kategorickými oponenty podobné, nominaci ex offio/manažera“ a naléhají na striktním respektování uplatnění zákona učiněním opatření k svolání valného shromáždění a také k vedení kampaň pro objasnění a nominaci vlastních alternativních ucházečů.

. Zároveň v rámci pracovního procesu, experti Konfederace „Podkrepa“ nemohou nezmínovat se o tom, že existují podezření a obavy v souvislosti s možností, aby Evropské podnikové výbory nahradily roli zástupce odborového podnikového zástupce. Výše popsána praxe týkající se nominace některých ucházečů ze strany manažerů na výkon funkce člena Evropského podnikového výboru, a také stereotypy chování jsou důvodem takových obav; přesto však Evropské podnikové výbory zůstávají jediné místo, kde pracovníci mohou být zastupováni a poslechnuti na národní úrovni. Pro tento důvod, Konfederace „Podkrepa“ pořádá rozmanitá setkání a přípravy, separátně nebo společně s evropskými nebo zahraničními organizacemi, s účelem vyjasnit užitečnost účasti odborových zástupců na pracovních aktivitách příslušných Evropských podnikových výborů.

. Jiná základní charakteristika je spojená s tím, že úroveň ekonomických poznatků je rozdílná pro různé účastníky, a pro tento důvod konfederace „Podkrepa“ pořádá aktivně a cílově přípravy jelikož podobné akce musí být pořádány s účelem zvýšit efektivnost účasti bulharských zástupců v Evropských podnikových výborech.

. Zároveň, upozorníme a hledáme možnosti k řešení problémů, kterých nelze se vyvarovat, spojených s přizpůsobením bulharských účastníků na globálnějším přístupu k tematám, jako například k dimenzi a způsobu evropského myšlení, dokonce světového myšlení. Častokrát, tato přehňána očekávání, která lze snadno vysvětlovat, staví bulharské pozorovatele v Evropských podnikových výborech do situace, že jsou pasivními pozorovateli, a ne aktivními účastníky procesu.

. Konfederace „Podkrepa“ vynaloží aktivní a cílová úsilí k zvýšení účasti bulharských odborových zástupců v Evropských podnikových výborech: doufáme, že se nám podaří dosáhnout takového růstu cestou rozvoje sociálního dialogu s národními patronálními organizacemi, a také aktivního partnerství s ostatními evropskými odborovými centrály a odvětvovými strukturami.

. Pro experty Konfederace „Podkrepa“ je velmi důležité, aby se zástupci odborových organizací proměnili v aktivní účastníky zakladatelského procesu Evropských podnikových výborů – počínajíc od nominace členů Zvláštních vyjednávacích skupin, to znamená, že odboráři nesmí být postaveni do roli externích expertů. My pevně věříme, že účast odborů na vyjednávacím procesu umožní vypracovat lepší smlouvy k založení Evropského podnikového výboru. Pro tento důvod stanovisko Konfederace „Podkrepa“ spočívá v tom, že Evropský podnikový výbor není vzdáleným „klubem“ pracovníků, ale je jednou z nejdůležitějších forem trvanlivého rozvoje multinárodních společností a zvýšení jejího odpovědného chování ze sociálního hlediska.

3. Účast bulharských zástupců v činnosti Evropských podnikových výborů v oblasti „Energetiky“ (společnosti v oblasti přepravy a distribuce elektrické energie).

3.1. Stav a výzvy pro národní trh energie

Na základě zeměpisného strategického umístění Bulharska, její energetický trh funguje za podmínek existence dvou úplně odlišných situací – na jedné straně je velmi kontradikční energetická politika Euroasie a na druhé straně jelikož patří k evropskému vnitřnímu trhu, je třeba dosáhnout některých ctižádostivých regulačních cílů, týkajících se energetické efektivnosti a boje s klimatickými změnami. Kromě toho, energetický trh Bulharska zůstává v současné době velmi monopolizován na všech úrovních. Ceny jsou regularizovány na základě referenčních hodnot nebo formul, což ukazuje na velmi nízké úrovně konkurence v energetickém úseku. Hlavní výzvy, s kterými se musí potýkat energetický úsek v Bulharsku jsou: zajištění trvanlivého rozvoje tohoto úseku, zajištění konkurenčního trhu, dosažení energetické bezpečnosti diversifikací a rozvojem zdrojů obnovitelné energie.

V Bulharsku instalovaný netto příkon elektrické energie činí 9,7 GW (v roce 2009, z které 2GWatt jaderná energie, 2,7 GWatt hydrocentrály (včetně 4 GWatt v třech čerpacích stancích – akumulčních), 4,9 Gwatt konvenční energie z termoelektráren a přibližně 0,1 Gwatt větrné energie. Největší podíl výroby brutto elektrické energie náleží termoelektrárnám (57,7%) a jaderné centrále v Kozlodui (35,5%). Hydrocentrály přidají ještě 6,5 % a větrné centrály přibližně 1% Čistá výroba na rok 2008 činila 40 Gwatt/hodiny (56% termická energie a 36,8 % jaderná energie). Po odpočtu vyváženého množství (8,4 GWatt/hodiny), dovozu (3,1 Gwatt hodiny) a čerpací spotřeby – akumulční (0,6 Gwatt hodiny), energie, která zůstává pro vnitřní spotřebu činí 34 Gwatt hodiny. Trh elektrické energie Bulharska, a také trh přírodního plynu spadá do Liberalizačních směrnic Evropské unie, ale je do současné doby jenom přibližně 20 %trhu liberalizováno. Cena elektrické energie v Bulharsku zůstává jednou z nejnižších cen v Evropě, v propočtu na směnné kurzy, což často bývá pokládáno za příčinu neefektivního používání elektrické energie v domácnostech, zejména pro vytápění. Z výpočtu podle parity kupní síly, vyplývá, že je cena elektrické energie v Bulharsku jednou z nejvyšších cen v rámci

Evropské unie. Nezávisle na způsobu výpočtu však, je také v současné době energetická intenzita ve vztahu k hrubému domácímu produktu v Bulharsku nejvyšší v Evropské unii. Státní podniky v úseku energetiky zvýšily jejich celkový zisk na rok 2010. Zároveň, jejich většina poznamenává také růst výdajů, přičemž tento trend se udržoval také v prvním čtvrtletí roku 2011. Vliv na lepší výsledky podniků v energetickém úseku působí vyšší ceny elektrické energie, a také růst vývozu u některých z nich.

Dne 1. června 2011 Parlament schválil Energetickou strategii Bulharské republiky do konce roku 2020 – což je základním dokumentem národní politiky v energetickém úseku. Hlavními prioritami je pět: zabezpečení bezpečnosti zásobování energií, dosažení cílů vzhledem k obnovitelné energii, růst energetické efektivity, rozvoj konkurenceschopného trhu energie a politika vzhledem k zajištění energetických potřeb, ochrana zájmů uživatelů. Na začátku měsíce června 2011, Ministerstvo ekonomiky, energie a turistiky, které vede metodologickou správu úseku, předkládal základní kroky k realizaci jeho konceptu, tykajícího se národní bursy energie. Po vyzkoušení komerční platformy, nový tržní model bursy elektrické energie musí začít efektivně fungovat v roce 2012. Podle jeho ustanovení, existují tři hlavní priority v oblasti rozvoje energetického úseku: diversifikace, energetická efektivnost a růst podílu zelené energie za přijatelnou cenu. Státní politika v energetickém úseku je v současné době soustředěna na možnosti spojené s reformní změnou a dosažení transparentnosti a diversifikace v energetickém úseku, který vyžádá naléhavé reformy v oblasti liberalizace a optimalizace cen. Základním problémem v Bulharsku zůstává velká závislost la dodávkách energie ze zahraničí a velká energetická intenzita ekonomiky.

3.2. Pobočky multinárodních společností v oblasti přepravy a distribuce elektrické energie v Bulharsku – účast bulharských zástupců v orgánech informování a konsultace pracovníků a zaměstnanců.

Pracovní aktivity v oblasti přepravy a distribuce elektrické energie probíhají v Bulharsku v rámci regionálních společností, které v současné době jsou po privatizaci, majoritním vlastnictvím E.ON AG pro jiho-východní Bulharsko a ČEZ pro Západní Bulharsko. V souvislosti s implementací ustanovení Směrnice 2003/54/CE, jsou tyto pobočky multinárodních společností restrukturovány z organizačního a právního hlediska rozdělením jejich aktivit v oblasti distribuce a zásobování elektrickou energií. V souladu s požadavky výše uvedené Směrnice, společnosti podléhají korporatním proměnám – to znamená, že je rozdělena jejich činnost v oblasti zásobování od činnosti distribuce elektrické energie a operační správy distribučních sítí.

Níže jsou uvedeny a separátně představeny jednotlivé činnosti každé z 3 bulharských společností, a také účast bulharských zástupců v evropských podnikových výborech:

ČEZ Distribuce Bulharsko a.s.

Je akciovou společností, jejíž majetek je rozdělen následovně: 67 % ČEZ – a.s., Česká republika a 33% Ministerstva ekonomiky, energie a turistiky Bulharska. Společnost drží licenci, která byla vystavena Státní komisí pro regulaci energie a vod na 30 let. Území, na kterém probíhá její činnost zahrnuje Západní Bulharsko s rozlohou 40.000 čtverečních kilometrů, a počet pracovníků zaměstnatých v Bulharsku činí 2 745 osob. Předmětem činnosti společnosti zahrnuje: provoz a správa distribuční sítě energie, která je používána k distribuci elektrické energie na území okresů Sofia-grad, Sofiiska, Blagoevgrad, Kiustendil, Pernik, Pleven, Lovech, Montana, Vratza, Vidin a vytvoření nového systému pro distribuci a měření elektrické energie. Priority její činnosti jsou spojeny s hlavním cílem ČEZu – stát se lídrem na energetickém trhu v Střední a Východní Evropě. Její úsilí jsou soustředěna na zlepšování finanční a ekonomické

efektivnosti společnosti za nových podmínek regularizace trhu a značného snížení nákladů a ztrát spojených s cílem dosáhnout ekonomické nezávislosti a stát se konkurentem za pracovních podmínek volného trhu. Politika společnosti spočívá v poskytování možností jednotlivého profesního a hierarchického rozvoje, nezávisle na věku, pohlaví, původu, politických a náboženských přesvědčeních, a také a fyzických nedostatcích. V společnosti je vytvořen a uplatněn systém morální a materiální stimulace na konci každého čtvrtletí podle výrobních výsledků a po atestaci zaměstnanců. V rámci společnosti je pořádáno školení například v následujících oblastech: kurzy k zvýšení kvalifikace, pomoc při samovýchově poskytnutím odborné literatury, původní technické školení, školení při zavádění novinek, školení v oblasti obsluhování zákazníků a také jiných kursů. Sociální výhody pro 2745 zaměstnanců společnosti ČEZ Distribuce Bulharsko a.s. podléhají negociacím mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi Konfederací „Podkrepa“ a CITUB na základě společné pracovní smlouvy a jejich účel je zajistit bezpečné pracovní podmínky, dovolené a dodatečné platby, sociální rozvoj a pomoc, sportovní aktivity. Výhody se vztahují na všechny pracovníky a zaměstnance. Ode dne 3. dubna 2007, tři bulharští zástupce jsou členy Evropského podnikového výboru v rámci ČEZ Group, který se skládá z 23 osob z České republiky, Bulharska, Rumunska a Makedonie. Smlouva o Evropském podnikovém výboru byla obnovena v dubnu tohoto roku, přičemž byl zástupce Konfederace „Podkrepa“ znovu zvolen. Poslední řádné zasedání Evropského podnikového výboru probíhalo 1. a 2. prosince 2010 v Praze, a něm byly projednány otázky spojené s novou vizí ČEZ Group, ekonomickými výsledky a strategií společnosti od roku 2015, investiční účastí a používáním obnovitelných zdrojů energie, kodexem sociálních pojištění a planováním obnovou lidských zdrojů, negociaci CCM pro pobočky společnosti. Z výše uvedených témat vyplývá jasně, že Evropský podnikový výbor v rámci ČEZ Group vyjednává všechny strategické a základní témy spojené s fungováním společnosti.

EVN Bulharsko a.s. jako jediný akcionář

Patří k velké rodině EVN AG, která je špičkovou rakouskou společností s hlavním sídlem v největší federální oblasti Rakouska – Nížkém Rakousku. EVN AG je společností s dynamickým rozvojem, je listována na vídeňské burze se stabilní pozicí na evropském energetickém trhu. EVN Bulharsko a. s. jako jediný akcionář je dceřinou společností a je v proporcí 100 % ve vlastnictví rakouské společnosti EVN AG. Ona zastupuje zájmy skupiny EVN v Bulharsku, poté co v lednu 2005, koupila majoritní podíl Distribuce Energie Plovdiv a.s. jako jediný akcionář a Distribuce Energie Stará Zagora a.s. jako jediný akcionář EVN Bulharsko Elektrické zásobování a.s. je v proporcí 67% ve vlastnictví EVN AG a 33% ve vlastnictví bulharského státu. Předmět činnosti distribuční společnosti v oblasti elektrické energie spočívá v provozu distribuční sítě, přepravě, distribuci elektrické energie s účelem zásobovat zákazníky, kteří jsou připojeni na území, jež obsluhuje EVN Bulharsko. Společnost je držitelem licence na distribuci elektrické energie.

EVN Bulharsko Zásobování elektrickou energií a.s. vykonává svou činnost na rozlohu 42 000 čtverečních kilometrů v jiho-západním Bulharsku, a zásobuje elektrickou energií více než 1,5 milionů zákazníků. V společnosti pracuje 3803 zaměstnanců. Od roku 2009 začala uplatňovat projekty v oblasti zdrojů obnovitelné energie. Při respektování politiky EVN Group, EVN Bulharsko projevuje sociální odpovědnost vůči společnosti, ale také vůči životnímu prostředí. Při stavbě a provozu některých zařízení, společnost má jako účel používat nejekologičtější a nejmodernější technologie. V souvislosti s biologickou diversitou na území jiho-západního Bulharska, společnost uskutečnil vlastní projekty a podporuje organizace pro ochranu životního prostředí, ochranu chráněných druhů zvířat a jejich habitatů. Kromě pracovních aktivit, spojených s ochranou životního prostředí, v EVN Bulharsko a.s., jako jediný akcionář je udržován normální sociální dialog s odborovými organizacemi Konfederací „Podkrepa“ a CITUB. Přitom pro sociální výhody pracovníků byla podepsána Společná pracovní smlouva, a

byly vytvářeny příslušné podmínky k uskutečnění odborových aktivit a účast 3 bulharských zástupců v Evropském podnikovém výboru společnosti EVN Group. Smlouva o Evropském podnikovém výboru v rámci společnosti EVN Group byla podepsána dne 12. září 2007 a byla uzavřena v souladu s ustanoveními článku 6 Směrnice 94/45/CE, v nerevidované podobě, t.j. podle staré směrnice. Smlouva stanoví každoroční konání 1 řádného zasedání a 1 mimořádného zasedání, přičemž náklady na tlumočnické služby a znalecké posudky budou zajištěny a úhrazeny ústřední centrálou. Členové Evropského podnikového výboru jsou zvoleni na válném shromáždění pracovníků a zaměstnanců poboček společnosti v Rakousku, Bulharsku, a Makedonii. Členové Evropského podnikového výboru jsou pouze zástupci pracovníků. Zástupkyně Konfederace „Podkrepa“ v Evropském podnikovém výboru společnosti EVN Group, která je zároveň předsedkyní odborové podnikové organizace přidružené k Národní federaci energetiků byla zvolena ve funkci místopředsedy této organizace (v souladu s článkem 7 Zákoníku práce Členové Evropského podnikového výboru jsou zvoleny na válném shromáždění pracovníků společnosti a v tomto případě je naše předsedkyně nominována a zvolena v souladu s legálními ustanoveními). Dokumenty, které byly projednávány na zasedáních Evropského podnikového výboru jsou k dispozici v bulharštině, makedonštině a němčině, a pro jeho členy je zajištěno školení v technické oblasti, přičemž mají k dispozici technické prostředky k vzájemné komunikaci. Zákonodárství, které je uplatněno vzhledem k smlouvě je rakouské zákonodárství. Komunikace a školení jsou úhrazeny také ústřední centrálou, a členové Evropského podnikového výboru společnosti EVN Group všeobecně komunikují mezi sebou emailem. S předstihem naše zástupkyně oznámí členům naší odborové organizace konání setkání Evropského podnikového výboru, na kterém jsou projednávány všechny navržené tématy a varianty řešení.

E.ON Bulharsko a.s. jako jediný akcionář

Je špičkovou společností na bulharském trhu energie přičemž je v proporci 59% ve vlastnictví německého koncernu E.ON, bulharskému státu náleží 33%, a zbývající část 9% jsou podíly, které drží Evropská banka pro rekonstrukci a rozvoj. E.ON Bulharsko a.s. jako jediný akcionář je první soukromou energetickou společností v Bulharsku, která začala stavět vlastní transformační stanice. V roce 2010 hodnota nových investic společnosti činila 73 mil. leva. V společnosti pracuje 2120 zaměstnanců a v rámci společnosti byly vytvořeny podnikové odborové organizace obou konfederací. Probíhající sociální dialog o podepsána Společná pracovní smlouva braly v potaz ne jenom úroveň platů, ale také sociální výhody přičemž byla největší pozornost věnována ochraně zdraví a bezpečnosti na pracovním místě. S tímto účelem Společná pracovní smlouva stanoví školení personálu, včetně za účasti zahraničních lektorů, jsou vydávány brožurky „O poskytnutí první pomoci“ a o „Bezpečnostních pokynech“, bylo vytvořeno specializované školící centrum, v rámci něhož bylo v průběhu roku 2010 školen 1020 pracovníků. Spolu s odborovými organizacemi společnosti je zaveden investiční program v nejcennějším majetku – pracovní síla, přičemž byla v minulém roce prováděna různá školení, je implementován program staže s účelem zaměstnávat mladé lidi, konají se sportovní události určené pro pracovníky. S účelem pořádat informování a konsultace pracovníků a zaměstnanců v rámci koncernu E.ON a.s. byl dne 1. července 1996 založen Evropský podnikový výbor. Po roce 1996 byla smlouva třikrát opětovně vyjednávana, a poslední krát byla znovu obnovena dne 27. srpna 2006. Smlouva o založení Evropského podnikového výboru je uzavřena v souladu s článkem 13 Směrnice 94/45/CE (v nerevidované podobě, t.j. staré směrnice) a umožňuje každoroční konání 1. řádného a 1 mimořádného zasedání. Je vytvořena možnost používání pomoci ze strany expertů odborů, a také zahraničních expertů, a zároveň jsou zajištěny technické podmínky pro uskutečnění komunikace členů a provádění jejich činnosti. Počet členů Evropských podnikových výborů činí 32 osob z 14 zemí, zákonodárství, které je uplatněno je německé zákonodárství. Z Bulharska byli zvoleni

2 členy, z nichž je jeden také předsedou Podnikové odborové organizace Konfederace „Podkrepa“. On zastává tuto funkci z roku 2007, a zároveň v souladu s článkem 7 Zákoníku práce je zvolen Válným shromážděním pracovníků a zaměstnanců. Zápisy a zprávy setkání a konsultací pořádaných spolu s vedením E.ON a.s. jsou k dispozici také v bulhářtině, členům Evropských podnikových výborů je zajištěno školení v oblasti technických a ekonomických otázek, které je úhrazeno ústřední centrálou. Rovněž jsou zajištěny fondy na služební cesty a tlumočnické služby na zasedáních Evropských podnikových výborů. Zároveň, jako předseda naší odborové organizace a jako člen Evropského podnikového výboru, se náš odborový aktivista zúčastnil mnoha seminářů na tému organizace práce, pracovních míst, pracovní doby, bezpečných a zdravotně bezpečných pracovních podmínek, a v případech, že existují specifictější téma jsou používány poradenské služby zástupců Národní federace „Energie“ nebo expertů Konfederace „Podkrepa“. Kromě Evropského podnikového výboru je také založen Výbor se sníženou strukturou nazvaný E.ON Energetický forum, který na zasedání, jež se uskutečnilo ve dnech 17-19. května 2011 vyjednal o fúzi poboček E.ON a.s. Slovensko a Česko, o planu vytvoření „call center“ v Česku se 700 pracovními místy, byla podporována stavka pracovníků a zaměstnanců E.ON v Itálii proti budoucí restrukturalizaci. Obrovskou výzvou pro členy Evropských podnikových výborů E.ON bude řešení otázky spojené s prohlášeným záměrem vedení propustit 11 000 pracovníků ze všech poboček společnosti. Tento záměr byl veřejně oznámen dne 10. srpna tohoto roku a je odůvodněn tím, že Německo uzavírá své jaderné centrály a zároveň potřebou zvýšit podíl zdrojů obnovitelné energie. Naše odborové předpisy stanoví, že na příštím zasedání Evropského podnikového výboru je třeba vážně diskutovat o objemu, termínech a odškodném vzhledem k implementaci takového záměru.

. ENEL Operations Bulharsko a.s.

Smlouva o vytvoření Evropského podnikového výboru v rámci společnosti Enel byla uzavřena dne 5. prosince 2008. Na zasedáních Evropského podnikového výboru se aktivně zúčastnil zástupce společnosti ENEL Operations Bulharsko a.s., který je předsedou Podnikové odborové organizace Konfederace „Podkrepa“. Smlouva stanoví, že počet členů Evropského podnikového výboru musí činit 23 z pěti zemí, přičemž Bulharsko má jednoho zvoleného člena. Bohužel, v březnu tohoto roku Enel – Itálie oznámila, že došlo k dohodě s americkou investiční společností ContourGlobal L.P. vzhledem k prodeji 73 % kapitálu bulharské společnosti ENEL Operations Bulharsko a.s. Jednání k detailům transakce budou ukončena do července 2011, to znamená, že v současné době nejsme schopni prezentovat aktualizované údaje vzhledem k činnosti zástupce Bulharska v Evropském podnikovém výboru.

Závěry

V současné době Evropa 27 zemí představuje politický, ekonomický a sociální systém, který je velmi dynamický a podléhá rychlým změnám. Ale hodnoty evropského sociálního systému zůstanou pro nás, občany společného evropského prostoru, nezaměnitelnou prioritou, nezávisle na výzvách, které se vyskytují na naší cestě. Velké části úspěchů naší unikátní společnosti bylo dosaženo díky rozvoje evropského sociálního dialogu a rozvoje národního sociálního dialogu. V každé jednotlivé zemi existují zvláštnosti v závislosti na konkrétní politické a ekonomické situaci. Dokonce ony mají pozitivní zatížení v případě, že sjednocují a ne vzdalují jelikož úsilí k dosažení cíle jsou společnými a jednosměrnými.

Naše země je už 4 roky rovnoprávným členem Evropské Unie. Omezováním negativních důsledků světové globální krize, sjednocená Evropa prakticky potvrzuje výhody Evropského

sociálního modelu vůči neomezenému liberalismu a nepřítomnosti sociálních rozměrů tržní ekonomiky. Zároveň současná světová krize potvrdila potřebu bojovat za „globalizaci s lidskou tváří“. Budování výkonné ekonomiky, snížení bídy, stimulace sociální koheze, rozvoj školství a zdravotních služeb, investice v oblasti lidského kapitálu a respektování lidských práv, založených jen na zásadách ekonomické, sociální a pracovní politiky v souladu s evropskými hodnotami, jsou priority, kterých, my, odborové organizace, musíme se snažit dosáhnout jako cíle.

S tím, abychom byli schopni odolávat a chránit práva pracovníků a zaměstnanců přeshraničních společností, musíme se zúčastnit evropského sociálního dialogu ve všech jeho podobách a na všech úrovních, včetně musíme se aktivně se zúčastnit aktivit Evropských podnikových výborů. V tomto smyslu, musíme dobře znát stávající a platné národní i evropské právní normy, a také dobrou praxi a zkušenost ináčích koleg z jiných odborových organizací. Přitom můžeme učinit závěr, že je potřeba zvýšit roli Evropských podnikových výborů a zvýšit počet založených Evropských podnikových výborů, jako nástroj evropských průmyslových vztahů, a také identifikovat ty praxe, které se prokázaly být užitečnými. Je nutno směřovat k stabilizaci těchto modelů průmyslových vztahů, které zvyšují možnosti zastupování pracovníků a zaměstnanců, v rámci nichž je informování a konzultace zástupců pracovníků integrováno v globální strategii přeshraniční odborové spolupráce, která má jako účel zajistit silnou sociální dimenzi strategických rozhodnutí multinárodních společností a je schopna řešit dilemu „konkurence nebo solidarita“ mezi pracovníky stejné evropské společnosti v prospěch solidarity.

Na základě analýzy výsledků, dosažených za poslední 4 roky, a také na základě zkušenosti, která byla získána v důsledku uplatnění práva na informování a konzultaci pracovníků a zaměstnanců multinárodních společností v Bulharsku, my, Konfederace „Podkrepa“ klademe si několik konkrétních cílů do budoucnosti a sice:

Procedury a práva na informování a konzultaci v rámci multinárodních společností je třeba získat ne najednou, ale postupně. Hlavním prvkem je zde spojený s možností odborářů přesvědčit sociální partnery vzhledem k užitečnosti účasti na sociálním dialogu, a také stanovení příslušné kultúry k jeho uskutečnění.

Je potřeba vytvářet profesní a partnerské vztahy mezi členy příslušných Evropských podnikových výborů a vedením odborové ústředny a odvětvové federace. Tyto dobré vztahy předpokládají dobrý a jasně popsány mechanismus o informování a zpátečním vztahu s ohledem na činnost Evropského podnikového výboru.

Konfederace „Podkrepa“ a Národní profesní federace musí vynaložit úsilí s účelem zvýšit informační úroveň odborových členů, a také bulharské společnosti s účelem dosáhnout kladných výsledků a přispívat k rozvoji činnosti Evropských podnikových výborů.

Je nutno organizovat školení vzhledem k uplatnění některých taktik a strategií ve vyjednáváních se zaměstnavatelem, spolu s praktickými cvičeními. Je závazně požadat školení v oblasti cizích jazyků pro členy Evropských podnikových výborů.

Zároveň, je nutno rozšířit a prohloubit spolupráci s Evropskými profesními federacemi, a také s našimi odlišnými partnery z partnerských zahraničních odborů s účelem zlepšovat kvalitu výměny informací mezi členy Evropských podnikových výborů, zlepšovat naše mobilizační možnosti a vypracovat synchronizované a společné pozice zástupců pracovníků a zaměstnanců, členů Evropských podnikových výborů v multinárodních společnostech.

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA PROJEKTU EWC V ENERGETICKÉM SEKTORU Z POHLEDU ZÁSTUPCŮ V ČR



V současné době očekáváme největší přínos pro fungování a činnost EWC v souvislosti s přijetím a aplikováním nové směrnice 2009/38/ES do národní legislativy v jednotlivých zemích. Dle našeho názoru, po jejím zapracování do jednotlivých dohod o EWC, bude podporovat a rozvíjet sociální dialog na evropské úrovni. V rámci ČR byla tato směrnice aplikována do národní legislativy dne 8.6.2011 s účinností od 8.7.2011 prostřednictvím zákona č. 262/2006 Sb, zákoníku práce.

S ohledem na situaci v energetickém sektoru v České republice je nutné zmínit, že zástupci zaměstnanců v jednotlivých společnostech jsou představitelé odborů, zastoupených v jednotlivých odborových organizacích.

Tyto odborové organizace jsou začleněny do struktur odborových svazů, které působí na národní úrovni (v případě společností ČEZ a E.ON je to Odborový svaz ECHO). Tato situace je dána platnou legislativou ČR, kdy zástupci zaměstnanců ve vztahu k zaměstnavateli jsou na prvním místě odborové organizace prostřednictvím svých zástupců, kteří jsou současně členy odborových centrál (odborových svazů).

Odbory jsou prostřednictvím zástupců zaměstnanců zastoupeni v EWC, kdy mohou spolupracovat na nadnárodní úrovni

Základní informace:

EPC E.ON vznikla v roce 1997, ve smyslu čl. 13 směrnice EU 94/45/ES. K začlenění České republiky do EWC došlo v roce 2003, tehdy pod názvem Jihomoravská energetika a Jihočeská energetika členové skupiny E.ON. Poslední volby členů EWC E.ON proběhly v roce 2010, předsedou byl zvolen Eberhard Schomburg a místopředsedou Norbert Kupfer. Předsednictvo je složeno ze 7 členů a tito členové jsou z 6 zemí.

V současnosti má EWC 34 členů, kteří zastupují 14 zemí.

Počty členů z jednotlivých zemí jsou následující: Německo – 11, Polsko – 1, Česká republika – 2, Slovensko – 1, UK – 3, Rumunsko – 3, Maďarsko – 3, Itálie – 2, Francie – 1, Španělsko – 1, Bulharsko – 2, Švédsko – 3, Benelux – 1 a Litva bez zastoupení

EWC Skupiny ČEZ byla ustanovena na základě článku 1. a 6. Směrnice Rady 94/45 ES a § 294 zákoníku práce ČR, kdy první snaha o ustavení EWC je datována na 4. – 6. prosinec 2005. Toto první oficiální jednání k ustavení EWC bylo z důvodů nečlenských zemí EU, kde Skupina ČEZ působí, ze strany zaměstnavatele odmítnuto.

V Praze vznikla ve dnech 23. – 24. 1. 2007 konečná dohoda s ústředím o ustavení EWC ČEZ. Negociačních jednání se účastnili zástupci z ČR, Bulharska, Rumunska a Polska. Odborným poradcem při jednáních byl zástupce EPSU Jan Willem Goudriaan. Finální text dohody byl podepsán 3. 4. 2007 v Praze a ustavující jednání EWC ČEZ se konalo 26. 6. 2007 v Praze – zahájení funkčního období.

V současné době je EWC ČEZ složena z 22 členů, kdy ČR je zastoupena 14 zástupci, Bulharsko 4 zástupci, 2 zástupci Rumunsko, 2 zástupci Polsko.

Výbor EWC ČEZ tvoří 7 členů, kdy každý stát zde má svého zástupce.

V rámci obou EWC se zástupci zaměstnanců ze zemí mimo EU neúčastní jednání EWC, ani z pozice hostů či pozorovatelů.

V souvislosti s aplikací nové směrnice o EWC do národních legislativ se předpokládá v rámci obou EWC (E.ON a ČEZ) zahájení jednání o revizi stávajících dohod o EWC.

V rámci obou EWC je zajištěno tlumočení na všech oficiálních jednáních do všech jazyků, tlumočníci jsou dále k dispozici delegátům z jednotlivých zemí také mimo oficiální jednání. Veškeré náklady na činnost EWC jsou financovány ze strany zaměstnavatele.

Činnost EWC:

Zasedání obou EWC je plánováno 2x ročně, kdy jednotlivá jednání jsou v trvání tří pracovních dní (včetně cesty). Výbor EWC zasedá zpravidla 4x ročně, v mimořádných případech je svoláno mimořádné jednání EWC (pokud to vyžaduje situace v koncernu). V rámci EWC E.ON dochází v případě nutnosti řešení konkrétních úkolů či otázek k mimořádnému setkání pracovních skupin v jednotlivých regionech.

Místem jednotlivých jednání EWC E.ON je Dusseldorf, kde se nachází sídlo koncernu E.ON. Výbor EWC E.ON volí pro svá zasedání zpravidla lokality v jednotlivých členských státech.

Pravidelná jednání EWC ČEZ se konají vždy s cílem uskutečnit jedno jednání ročně v zemi, na kterou se dohoda o EWC vztahuje.

Obsahem jednání EWC E.ON jsou informace ze zasedání dozorčí rady, aktuální témata v koncernu a situace v jednotlivých zemích. Dále jsou prezentovány finanční výsledky skupiny, včetně plánu pro další období. Dalším tématem jsou jednotlivé projekty, strategie skupiny, sociální a personální politika, zaměstnanecké ankety, zprávy z pracovních skupin EWC a zprávy z jednotlivých zemí, včetně informací z Bruselu, které jsou prezentovány pověřeným zástupcem EPSU.

Obsahem jednání EWC ČEZ, za účasti vrcholového vedení Skupiny ČEZ, jsou informace o ekonomické situaci Skupiny ČEZ, včetně výsledků hospodaření a plánu pro další období. Dalšími tématy jsou strategie, personální politika, organizační a majetkové uspořádání v zahraničí a ČR, včetně předpokládaného vývoje, vývoj zaměstnanosti (demografické vlivy), bezpečnost a ochrana zdraví při práci a také byla projednávána společenská odpovědnost firem - Corporate Social Responsibility.

Samostatné jednání členů EWC ČEZ, bez účasti zástupců zaměstnavatele, je věnováno aktuálním informacím z jednotlivých zemí, informacím a výměně zkušeností z kolektivního vyjednávání v jednotlivých zemích, celkové problematice odborů a v neposlední řadě plánu činnosti EWC pro daný kalendářní rok.

Podkladové materiály k jednotlivým projednávaným bodům programu jednání obdrží členové EWC ČEZ v elektronické podobě vždy 14 dní před jednáním ve svém mateřském jazyce.

Informace z jednání EWC E.ON jsou poskytovány přes internetový portál pouze členům EWC, současně jsou zprávy z jednání předávány přes zaměstnanecké noviny E.ON World. Členové EWC využívají k předání informací z jednání EWC ve své zemi také lokální intranet společnosti, zaměstnanecké noviny a nebo zprávy tlumočit na zasedání v jednotlivých zemích.

Informace z jednání EWC ČEZ jsou předávány prostřednictvím zápisu, který je distribuován zástupcům zaměstnanců. V rámci celé Skupiny ČEZ je využíván intranet společnosti a časopis ČEZ NEWS, kde jsou zpravidla poskytovány krátké a souhrnné informace z jednání EWC.

Jedním z problémů EWC je komunikace mezi zástupci zaměstnanců v EWC mimo pravidelná oficiální jednání. Komunikace na úrovni odborových svazů z jednotlivých zemí je realizována pouze prostřednictvím projektů financovaných v rámci EU. Dalším problémem současnosti je nefunkční výměna zkušeností mezi jednotlivými EWC prostřednictvím jejich představitelů (nejlepší praxe). Spolupráce členů EWC na mezinárodní úrovni neodpovídá potřebám EWC. Jedním z možných příčin je absence seznamu představitelů EWC v rámci nadnárodních odborových centrál (EPSU, EMCEF).

Dále uvádíme doporučení, jak dle našeho názoru zlepšit činnost EWC.

1. Obecná doporučení

Je důležité nadále posilovat práva a kompetence EWC, dbát na aktualizace uzavřených dohod o EWC s vedením společnosti, které zahrnují aktuální směrnice ES o činnosti EWC.

Dohody o EWC by měly obsahovat ustanovení týkající se konzultací s vedením společnosti s EWC o veškerých otázkách spadajících do kompetence EWC ještě před jejich realizací či rozhodnutím. Dohoda by měla definovat přesné vymezení informací, které mají být předmětem projednání v rámci EWC. Tato práva by měla zahrnovat:

- ekonomickou a finanční situaci
- vývoj jednotlivých odvětví
- záležitosti, které mají dopad na zaměstnanost
- podstatné změny v organizační struktuře
- klíčové investice a jejich předpokládaný vývoj

Vedení společnosti by mělo poskytovat EWC své čtvrtletní a výroční zprávy o činnosti. Členové EWC musí dostávat v dostatečném časovém předstihu aktuální informace, které mají sloužit pro objektivní posouzení připravovaných změn, ještě před finálním rozhodnutím managementu o jejich realizaci. Tyto informace musí být poskytnuty v písemné formě, aby se členové EWC mohli na jednání řádně připravit.

Snahou EWC by mělo být uzavření dohod o minimálních standardech platných pro všechny společnosti u zaměstnavatele, které by dle našeho názoru měli obsahovat minimální nároky zaměstnanců při:

- restrukturalizací, outsourcingu
- uzavření podniku, omezení nebo uzavření společností, podniků nebo jejich podstatných částí
- přeložení podniku i do třetích zemí
- přeložení společností, podniků nebo jejich podstatných částí a přeložení výroby
- hromadného propouštění
- změny organizace práce
- prodej nebo oddělení
- zrušení společnosti, nebo změna právní formy společnosti
- fúze, joint ventures nebo jiné formy, které by mohly mít podstatný vliv na organizaci

Termín důvěrné obchodní informace by neměl být používán jako omluva za to, že nedochází k poskytování základních informací členům EWC. Společnosti by měly, v rámci dohody o EWC, definovat rozsah utajovaných informací, se kterými členové EWC musí zacházet jako s informacemi důvěrnými.

Představitelé odborových organizací z jednotlivých společností v členských státech by měly mít možnost společně konzultovat se svými zástupci v EWC podkladové materiály před samotným jednáním. Zástupci třetích zemí mimo EU, kde Skupina zaměstnavatelů působí, by měli mít statut pozorovatele nebo hosta a být účastníky jednání EWC.

2. Provozní záležitosti

EWC musí mít odpovídající zázemí pro svoji činnost, včetně možnosti zapojení externích odborníků pro činnost EWC. Dohody musí zahrnovat vazby (komunikační) mezi členy EWC, představenstvem společnosti, odbory a radami zaměstnanců. Členové EWC by měli mít možnost zřídit pracovní skupiny zaměřené na konkrétní problematiku a také možnost osobního odborného rozvoje, například jazykové vzdělávání.

3. Komunikace

Zlepšení informačních a komunikačních toků je důležitým úkolem pro EWC. Odbory by měly pracovat na zlepšení vzájemné spolupráce nejen na národní úrovni a na úrovni svého koncernu, ale také na mezinárodní úrovni v jednotlivých odvětvích. Nadnárodní odborové centrály by měly lépe koordinovat činnost zástupců zaměstnanců v EWC s rovným přístupem ke všem účastníkům z jednotlivých zemí.

Závěrem hodnotíme průběh tohoto projektu jako velice přínosný v předávání informací, vzájemné spolupráci a vylepšení komunikace mezi zástupci EWC ČEZ, E.ON a ENEL z České republiky, Rumunska, Bulharska a Itálie.

Martin Picmaus, člen EWC E.ON, člen předsednictva OS ECHO (ČR)

Karel Klusák, předseda EWC ČEZ, člen předsednictva OS ECHO (ČR)

Jaroslav Svatek, místopředseda SZO OS ECHO Region Střed – Skupina ČEZ (ČR)

NÁRODNÍ SITUACE EVROPSKÝCH RAD ZAMĚSTNANCŮ V ITÁLII V SEKTORU ENERGIE

VŠEOBECNÝ POHLED ENERGETICKÉHO SEKTORU V ITÁLII



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE

Vrniřní poptávka primární energie v roce 2010

Nejdřívě zaregistrovala hrubá vnitřní spotřeba energie v roce 2009 pokles (- 5,7 %), potom v roce 2010 znovu zaregistrovala zvýšení (1,7 %), dosahujíc 183,5 milionů tun ekvivalentně naftě (Mtep). Největší vzrůst se zaregistroval ohledně spotřeby přírodních plynů, který přešel od 640 Mtep v roce 2009 do 68 Mtep v roce 2010, (37 % spotřeby). Tuhá paliva zaregistrovala lehce zvýšení od 13 Mtep do 13,6, zatím co naftová spotřeba pokračuje klesat od 73,3 Mtep do 71,3 Mtep v roce 2010, což znamená 38,8 % celkové spotřeby. Po silném zvýšení v roce 2009 (od 16,7 Mtep do 20,2 Mtep), obnovitelné zdroje zaregistrovaly zvýšení o 3,9 %, dosahujíc 21 Mtep a vytvořily přibližně 11 % hrubé spotřeby. Dovozy elektrické energie zaregistrovaly lehký pokles (- 2 %) od 9,9 Mtep do 9,7 Mtep v roce 2010. Všeobecně, energie fosilních paliv, která pokrývá nad 83 % potřebného množství v Itálii, zaregistruje lehké zvýšení (+ 0,1 %) od 151 Mtep do 153 Mtep v roce 2010. V případě Itálie, se zvýšení emisí v roce 2010 by mělo situovat mezi 3 a 4 % (v souladu s evropským zvýšením o 3,6 %). Toto zvýšení je způsobeno zvláště emisemi v sektoru hutnictví (48 %) a v sektoru rafinerií (21 %), zatím co v sektorech vidovaných schémou obchodování a potvrzení o emisích (ETS) se zaregistruje buď lehké zvýšení, anebo pokles: cement 1,2 %, sklo 3,5 %, keramika 3,7 %, papír – 7,7 %. Faktura za energii se na národní úrovni zvýšila o 16,8 % v posledním roce a činila 51,7 miliard Eur, zatím co energetická závislost na národní úrovni činí 95 %, s ohledem na to, že naše potřeba primární energie je skoro celkově pokryta prostřednictvím dovozů. Faktura za energii činí 3,3 % HDP (v roce 2009 činila 2,8 %).

Spotřeba a elektrická výroba

Po silném poklesu v roce 2009 (-5,7 %), se v roce 2010 znovu zvýšila poptávka elektrické energie o 2,8 %, to jest o 326,2 Twh. K tomuto výsledku se také přispělo zvýšení poptávky o 2,6 % a v severních regionech, jakož i v zóně alpského oblouka, kde se koncentruje velká část průmyslové a manuální činnosti, regiony, které zaregistrovaly nejsilnější pokles v roce 2009, následkem kolapsu průmyslové výroby. Vývoj spotřeby v prvních 5 měsících roku 2011 tvrdí předpoklady týkající se návratu na úroveň spotřeby do roku 2008, nejdřívě v roce 2013. Tento vývoj určuje slabší předpoklady, nejméně až do roku 2020. Poptávka v roce 2010 byla pokryta v poměru k 86,5 % národní výroby (286,5 tWh) a v poměru 13,5 % k dovozům, ekvivalent 44 tWh. Čistá národní výroba se zvýšila o 1,9 % díky vzrůstu v termoelektrickém sektoru (+ 2,8 %), což pokrývá 66,8 % celkové výroby, v tomto smyslu se zaregistruje pozdější pokles naftové spotřeby a zvýšení v sektoru plynů a uhlí. V roce 2010 byl příspěvek obnovitelných zdrojů k sektoru elektrické energie 22,2 %, ekvivalent 75,3 Twh (+8,9 % v roce 2009). Co se týká obnovitelných zdrojů, přispívajících se k výrobě národní elektrické energie, se zaregistrovalo zvýšení v sektoru větrné energie (+29 %), fotovoltaické energie (+160 %) a geotermie (+0,3 %), zároveň se zaregistroval silný pokles co se týká hydroelektrické výroby (-6,6 %). Ke dni 31. prosince 2010, činila fotovoltaická zařízení, která byla prohlášena v provozu celkový výkon 3.247 Mw. Jinak se dne 31. prosince 2010 dokončily práce za další 3954 Mw, což by mělo vést až do zasobování r. 2011 k fotovoltaickému instalovanému výkonu 7000 Mw (s více než 200.000 zařízeními). V roce 2010 byl hrubý výkon zařízení na základě

energie obnovitelných zdrojů 3244 MW (+12,2 %), dosahující celkově 29761 MW. Kromě sektoru fotovoltaické energie, také v sektoru větrné energie, se po silném zvýšení v roce 2009 zaregistrovalo slabší tempo nových instalovaných 948 Mw v roce 2010, což vedlo k celkové hodnotě 5798 instalovaných Mw v Itálii. Po masivnímu poklesu v roce 2009, když se dostihlo 122 Mt, emise uhlíčitěho kyslíčnicka v sektoru electrické energie zaregistrovaly mírné zvýšení ve zprávě z roku 2009 (+ 1,3 %), tato věc se určuje revirementem poptávky elektrické energie. Přes to všechno, předpoklady týkající se snížení emisí skleníkových plynů v sektoru elektrické energie, vyučované ve zprávě s předpoklady roku 1990, ukazují pokles situovaný mezi -6,4 % a -6 % za rok 2010, v souladu s cílem protokolu v Kyotu. Tento výsledek je možný za pokroky získané s ohledem na snížení emisí uhlíčitěho kyslíčnicka, které přesáhly 485 g/kwh v roce 2001 do 430 g/kwh v roce 2010. V roce 2020 se předpokládá hodnota 270 g/kwh díky lepší účinnosti a významnému příspěvku obnovitelných zdrojů.

Poznámky

Krise z Lybie, která ovlivnila zasobování plynem a naftou v Itálii, ale neštěstí od Fukushima tvrdí směr energetické politiky vypracované v posledních 15 letech FILCTEMem, který se vyvíjel počínaje hypothesou, že jaderná energie nebyla povinnou volbou pro naši zemi, podle výsledků referenda v roce 1987. Ostatní náklady jaderné technologie, nejistoty, které trvají pokud jde o bezpečnost a spolehlivost (což měly tragické potvrzení následkem událostí z Japonska), neřešený problém odpadů a nedostatek průhlednosti, jakož i demokratické vtažení do rozhodujícího procesu určily projevit nedůvěru vůči opakování návrhu této volby v posledních letech vládou Berlusconi, která předvíдалa budování elektráren v Německu III. generace jaderných reaktorů, které nemohou podle našeho názoru poskytnout pojištění pokud jde o hlavní problém bezpečnosti. Ke dni 12. června si Itálové projevují názor při příležitosti národního referenda pokud jde o budoucnost sektoru jaderné energie. V tomto rámci je zbytečné dělat předpoklady ohledně výsledků jednání, ale v případě, že bude odmítnuta jaderná energie, je pro všechny zřejmé, že by mohlo znovu navrhnout toto řešení v Itálii na dlouhou dobu, aspoň za podmínek současné technologie. Proto musí Itálie přistoupit k vlastním energetickým problémům (externí závislost, jistota zasobování, emise a vysoké ceny energie) a vybrat si cestu ekologického rozvoje, energetické účinnosti, diversifikace zdrojů a geopolitiky. V současné době mnoho rozvinutých zemí, které se rozhodly přistoupit k problému vzdání se jaderné energie a ke snížení dimenze jaderného sektoru, zesílenou pozorností se k této vizi energetické politiky připojí. S ohledem na to, že jsme se vzdali jaderné energie v roce 1987, od startu máme nějakou výhodu, tak že nebudeme dále ztrácet čas a budeme sledovat cíle, aby jsme chránili zájmy země. V tomto smyslu je zapotřebí revidovat předpoklady za rok 2030, které byly předem vypracovány a stanovily příspěvek k jaderné energii přibližně 30twh počínaje rokem 2025. Protože nebude existovat tento příspěvek, je zapotřebí znovu hodnotení dimenze zdrojů energie a účinnosti za toto datum a za další data. Samozřejmě zůstanou v platnosti předpoklady za rok 2020: jenom v sektoru electrické energie se poptávka bude situovat mezi 375 Tw a 360 Tw, v závislosti od účinnosti jejich opatření omezení spotřeby. Podle tendrů bude tato poptávka pokryta o 104-107 Tw z obnovitelných zdrojů; o 190Tw z přírodních plynů; o 30 Tw z uhlí a naftových výrobků a v nějakém poměru k dovozům. Za rok 2030 se předpokládá poptávka elektrické energie, která se bude situovat mezi 410 a 375 Tw prostřednictvím nějakých silných opatření energetické účinnosti. Tohoto dne by měly obnovitelné zdroje dodávat 130 Tw. S ohledem na vzniklé změny, by se měla revidovat jak role přírodních plynů, tak role uhlí. Uhlí je úspornější než jaderná energie, a technologie zachycování a uskladňování uhlíčitěho kyslíčnicka (CSC) mohou určovat rozhodný okamžik co se týká používání tohoto paliva. Samozřejmě, že je nutno čekat na výsledky uplatnění těchto technologií na průmyslovém měřítku a hodnotit ekologické a ekonomické výhody. Zemní plyn se ukáže být primárním palivem pro nás, a to ne jenom ohledně obnovitelné a electrické energie v průmyslu, rovněž v sektorech jako jsou dopravy, když se doporučuje substituování naftových derivátů. Přesto

bude zapotřebí konsolidování logistického systému a jeho přeměna do flexibilnějšího systému prostřednictvím nějakých zplyňovačů zkapalněného přírodního plynu proto, abychom dále nezáleželi jsme na nějakých nestabilních dodavatelích z hlediska politického a proto, abychom byli méně nuceni s cenovým systémem v rámci dodávek typu Take or Pay. Proto, abychom využili příležitosti rozvoje břídlíkatých přírodních plynů (shale gas), což znamená podle nedávných hodnocení, 40 % světových plynových zásob a již určilo snížení ceny před krizí z Libie a rovněž pokračuje mít kontrolní účinek cen v této těžké fázi. Co se týká elektrické energie, sektor přírodních plynů by se měl vyvíjet dále směrem elektrárén s kombinovaným cyklem, které jsou menší než ty stávající nyní a které se lépe integrují do kontextu výroby obnovitelné energie s ohledem na vývoj inteligentní energetické sítě. Jinak musíme připomenout fakt, že technologie CSC se uplaňují taky elektrárnám na přírodní plyny. Dalším hlavním prvkem je spojení mezi zdroji obnovitelné energie a energetickou účinností. Podle Národního akčního plánu italské vlády v roce 2020 se předpokládá příspěvek zdrojů obnovitelné energie o 22 Mtep ke spotřebě energie na národní úrovni. Cílem je 17 % na spotřebu národní energie ze zdrojů obnovitelné energie stanovenou EU za rok 2020 a je úzko spojená cíli energetické účinnosti, kterých se budou dosahovat toho data a které dovolí Itálii snížení o 14 % a emisí uhlíkatého kyslíčnicka ve zprávě s emisím v roce 2005. V tomto rámci, předpokládá Národní akční plán Ministerstva ekonomického rozvoje koneční spotřebu primární energie 133 Mtep v roce 2020. Tato spotřeba se skoro rovná spotřebě zaregistrované v roce 2008, což nám ukáže významnost rozhodnutí o energetické účinnosti hodnocené podle Národního akčního plánu. Proto, aby byla možná tato perspektiva je nezbytně nutná trvalá politika povzbuzení obnovitelné energie a energetické účinnosti. Ale je nutno revidování systému povzbuzení opravou finančního zatížení (3,5 miliard Eur ročně za fotovoltaickou energii), které i když dovolilo dosahnutí cílů rozvoje před 8 lety, ve zprávě o roce 2020 (8000 MW) způsobilo problémy ohledně podporování nákladů na střední dobu. Po silné politické konfrontaci zřídila vláda v posledních měsících revidování jejich opatření na povzbuzení s ohledem na snížení nákladů na instalování a technologickou inovaci, která dovolila zjednodušení systému povzbuzení. Mimo jiné jsme dále znepokojeni díky tomu, že národní průmyslová výroba není ještě schopna uspokojit poptávku technologie některých sektorů: v sektoru fotovoltaické energie se dováží 85 % instalovaných modulů do Itálie. Existuje různý kontext co se týká těchto aspektů: například s ohledem na biomasu je naše technologie velmi účinná, ale existuje dále nebezpečí nyní externí závislosti v jiných sektorech, a musíme to opravit, abychom překročili nynější nevýhodu soustředující se na inovace, například na technologie tenkým povlakem, což je nyní 16 % poptávky fotovoltaické energie na světové úrovni, ale se zdvojnásobí ve lhůtě 5 let; co se týká koncentrací slunečního záření, technologie na roztavené soli, zpracované výzkumným úřadem ENEA, o které se by mohly zajímat země Severní Afriky. V obou případech jsou pokrokové podniky a italské výzkumné úřady z hlediska technologického a tyto mohou ulehčit výměnu technologií v zainteresovaných zemích o rozvoj obnovitelné energie; zvláště se zeměmi v jižní Středozeří (viz Projekt DESERTEC), kde je dlouho v průběhu rozvíjení konsolidace dopravní infrastruktury s Evropou: plynovody, stanice znovu zplyňování, elektrická dálková vedení vysokého napětí.

Betto Aquilone v rámci Oddělení energie Filctem-Cgil

Provedení Směrnice 2009/38 o Evropských radách zaměstnanců v Itálii

Jak je vidět, směrnice měla být provedena v italském právu až do 6. června 2011. Italská vláda nedisponovala tvorbou právních předpisů ve věci. To je velice vážné, protože existoval formální závazek resortního ministra, aby si osvojil společné stanovisko, podepsané sociálními partneri - Cgil, Cisl, Uil, Confindustria, Abi, Ania, Confindustria - pokud jde o provedení Směrnice 2009/38 o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo postupu informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích a ve skupinách podniků na úrovni Společenství (přepřacované znění).

Přestože existovalo společné stanovisko, nedostali jsme žádný znak od strany resortních ministerstev. Navzdory závazkům vlády dodržovat povinnosti stanovené dohodou a společné pozice sociálních partnerů co se týká ustanovení nějakých právních nařízení podle přijatého textu, to se nestalo. S ohledem na význam úkolů v této složité ekonomické situaci, tím více je důležitější přijetí provedení Směrnice 2009/38 o Evropských radách zaměstnanců, která přinese důležité novinky do působnosti těchto nadnárodních orgánů.

Společné stanovisko CGIL, CISL e UIL, Confindustria, ABI, ANIA, Confcommercio upsané ve dne 12. dubna 2011

Společné upsané stanovisko s ohledem na provedení Směrnice 2009/38 o Evropských radách zaměstnanců, které ještě italská vláda nezměnila zákonem. Pro italský odbor jedná se o „důležitou stránku sociálního dialogu v duchu Lisabonské smlouvy a konsolidace evropského duchu“. Pokud budou uplatněna tato ustanovení, ona budou mít silný dopad na ty 47 evropské rady zaměstnanců, zřízené v celé Itálii (3 z těchto jsou v energetickém sektoru Enel- Eni – Edison a existují celkem přibližně 400 italských přítomností v rámci evropských rad zaměstnanců), protože se bude zlepšovat rámec ohledně práv na informování a projednání s těmito jednotnými přeshraničními odborovými orgány a navíc se poskytne vyjasnění a právní jistotu ke zřízení nových evropských rad zaměstnanců. Cílem směrnice a italského odboru je „vytvořit tolik evropských rad zaměstnanců, kolik je přítomných podniků v Itálii.

Obsah společného stanoviska.

Sociální partneři (zvláště odbory) musí dělat odkazy na společné stanovisko pro nové smlouvy a pro obnovení rad zaměstnanců.

- * Vymezení “informování a projednání” (články 1 a 2)
- * Vymezení “nadnárodnosti” pravomoci a působnosti evropských rad zaměstnanců (článek 1)
- * Obsah smlouvy (článek 9): smlouva stanoví oblasti pravomoci evropských rad zaměstnanců
- * Povinnost místního manažementu zaslat zainteresovaným stranám potřebné informace k zahájení jednání o nové dohodě (článek 4)
- * Způsoby týkající se složení národní odborové delegace a evropských rad zaměstnanců (článek 7)
- * Uznávání role odborových organizací (článek 7)
- * Odbory mohou být součástí národní odborové delegace jako odborníci
- * Povinnost členů rady zaměstnanců, aby informovali zástupce zaměstnanců pokud jde o výsledky postupů informování a projednání (článek 13)
- * Právo na školení je povinností podniku. Obsah, jež byl společně rozhodnut mezi ústředním vedením a užším výběrem (článek 13),
- * jakož i organizování národní a evropské úrovni: postupy informování a projednání mají být zabezpečené na obou úrovních, a proces musí být řízen “přiřazeným způsobem” na národní a evropské úrovni.

Evropská rada zaměstnanců (ERZ) v rámci E.ON Itálie

Rokovalo se o zaměstnanosti a přítomnosti skupiny v Itálii (1700 zaměstnanců). Je velmi důležité, aby se uplatňovalo ustanovení Smlouvy mezi E.ON AG (E.ON a Evropskou radou zaměstnanců E.ON pokud jde o minimální standardy v platnosti v rámci opatření o restrukturalizaci skupiny E.ON.

V konečných ustanoveních se ukazuje:

"Restrukturalizačními opatřeními se nemíří na práva účasti, pracovních podmínek nebo systémů sociální bezpečnosti a nemají dopad na práva zástupců zaměstnanců. Tato smlouva nemá dopad na možnost přikročení k právním cestám na národní úrovni a taky na národní pravomoci".

Schůze na vysoké úrovni E.On Itálie, zastoupené předsedou a pověřeným jednatelem - Ing. Miguel Antonanzas a vedoucím lidských zdrojů a územního rozvoje – p. Paolo Venerucci poskytli odboru a zástupcům zaměstnanců podrobné informování ohledně zložitě situace skupiny, jinak v předstihu, v rámci Německého dozorčího výboru a Evropské rady zaměstnanců.

Složitý mezinárodní kontext, který se taky projeví na trhu elektřiny, kromě dalších obtížných činitelů (ukončení tří atomových elektráren v Německu, obtíže týkající se znovu jednání dlhodobých smluv o dodávání přírodních plynů, vývoji národního trhu a.t.d.), určily významné zhoršení hlavních ekonomických a finančních ukazatelů v druhom kvartálu běžného roku. Proto, aby varovalo pozdějšímu zhoršení situace, strategie skupiny stanoví významné snížení nákladů, což se dostane zásahem do lidských zdrojů (materiály a služby), do organizačních aspektů a snížením personálu, počínaje manažementem. Tímto způsobem budou tyto škrty celkově ovlivňovat přibližně 9000 - 11000 zaměstnanců. Nyní jsou opatření cestou, aby byla vymezena akční skupinou, koordinovanou jedním členem správního orgánu skupiny. Co se týká Itálie, ještě se neurčil způsob uplatnění příslušného plánu. Uznávajíc vážnost situace zdůraznil odbor, že jakákoliv opatření má být předmětem diskuze s radou zaměstnanců a s odborovými zástupci zaměstnanců v Itálii, před osvojením příslušných rozhodnutí.

Zvláště:

- se odmítají rozhodnutí přijatá ve schůzích na vysoké úrovni;
- je nutno zřídit předběžné projednání proto, aby se zároveň společně identifikovalo řešení, která mohou být představena v rámci schůze na vysoké úrovni skupiny;
- jakákoliv opatření musí být podporována z hlediska sociálního a zaměstnanosti;
- efektivnost musí být doprovázena jasnými závazky s ohledem na investice a rozvoje.

V této logice je italský odbor schopen vyvíjet trvalý konstruktivní dialog, se zvláštním pocitem odpovědnosti, ale, v opačném případě je plně rozhodnut bránit odrazení této situace na zaměstnance nebo ovlivnění dimenze průmyslu italského sektoru.

Podnik poskytnul jako odpověď na to, záruky ohledně potřeby vedení této situace v souladu se zastoupeními zaměstnanců a se ukázal disponibilní k zahájení co nejdříve jednání s odbory na národní úrovni.

S ohledem na tuto situaci, jako národní odbory máme v úmyslu zapojovat italské úřady a čím dříve zřídit kulaté stoly, jejichž se taky zúčastnil podnik.

Stejným způsobem se prostřednictvím územních odborových struktur OJZ (odborová jednotná zastoupení) vyvíje trvalé rokování na pracovním místě, jak proto, aby jsme identifikovali řešení, která budou předložena podniku, tak proto, aby jsme se drželi vysoké úrovně sensibilizace, pokud jsou nutné iniciativy ohledně sociálního plánu na ochranu zaměstnanců („mobilità“).

Dne 26. září 2011 sdělil podnik zahájení „postupu zmobilizace“ (procedura di mobilità: přímý postup ochrany zaměstnanců, určený k tomu, aby dovolil odborovou kontrolu pravdivosti důvodů na základě snížení personálu, aby podporoval uzavření odborových smluv, které by varovaly propouštění nebo by snížily jejich počet) pro 25 zaměstnanců v podnicích v Ostiglia, Tavazzano, Fiume Santo a Terni a se dožadovalo schůzi podle článku 4, odstavce (5) zákona 223/91, která zároveň sledovala vymezení dodatečných výkonů poskytnutých podnikem na základě již minulých podepsaných smluv. Tato schůze se může vyvíjet rovnoběžně s

rokováním o ukončení sídla ve Veroně a s následky na personál, uložené do agendy ke dni 19. října 2011.

Upřesňujeme, že „postup zmobilizace“ a ukončení útvaru z Verony mají být uváženy pod všemi aspekty jako akce uplatnění programu na účinnost a racionalizaci skupiny E.on.

Současně jsme se obrátili na ministra ekonomického rozvoje ohledně budoucnosti Skupiny E.On v Itálii, zvláště pokud jde o neuskutečněné investice a o pověsti možných převodů akcií a možné účinky na společnosti Edison a Edipower, budoucí restrukturalizace do které jsou zapojené EDF a A2A, vedle dalších italských společností rozdělených v rámci Delmi.

Neexistuje žádná jistota co se týká údržby a rozvoje průmyslové struktury, výroby a zaměstnanosti skupiny v naší zemi, hlavní aspekty týkající se naší organizování v energetickém sektoru.

Co se týká E.On je nutno, aby se schůze na vysoké úrovni v rámci podniků vyjasnily jaké jsou záměry německého podniku v Itálii, přistupujíc k těmto aspektům na ministerství. Uskutečnění předvídaných investic neslouží jenom k vyrovnanějšímu energetickému trhu v naší zemi, ale se taky vztahuje k evropským a světovým konkurentům. V kontextu krize a recese budou poskytovat hlavní příspěvek ke znovu spuštění manufakturního průmyslu v Itálii. Co se týká restrukturalizace podniku musí převládat zájmy země co se týká energetického profilu a zaměstnanosti, ale taky potřeba, aby se v Itálii udržely průmyslové subjekty, které by měly příslušné rozpětí a konkurenceschopnost globálních výzev v energetickém sektoru.

Evropská rada zaměstnanců (ERZ) ENEL-Itálie

Evropská rada zaměstnanců kontroluje možnost, aby uváděla ve svoje stanovy obsah upsaného společného stanoviska, týkajícího se provedení Směrnice 2009/38 o Evropských radách zaměstnanců, kterou italská vláda ještě ji nepřeměnila na zákon.

Evropská rada zaměstnanců skupiny si práce soustředí na aktualizování situace a oblast působnosti Mezinárodní divize, zdůrazňujíc později společně s podnikem na ekonomický a finanční vývoj, úroveň dluhu a ratingu skupiny.

Rovněž, se přistoupí k problematikům jako je proces účinnosti a předávání nejlepších osvědčených postupů v každé zemi, dopad na zaměstnanost, nástroje a způsoby jejího vedení, které sledují varování vzrušení a negativního dopadu na zapojené zdroje. Co se týká tohoto předmětu se zvláštní pozornost venuje procesu zapojení do vnitřních struktur ENEL a ENDESA, které jsou zájmové pro Španělsko v dalších měsících a jež znepokojí plným právem zaměstnance a odborové organizace v této zemi.

Jsme využili příležitosti poskytnuté v rámci analýzy situace podniku týkající se celé oblasti působnosti skupiny, včetně ENEL, s ENDESA a Ruskem má celek přibližně 80.000 zapojených zaměstnanců – odtud je rovněž nutnost identifikovat diskuzní předměty v rámci schůzek rad zaměstnanců, ale taky možnost přistoupit ke stávajícím problémům v rámci skupiny a obdržet příslušné informace, včetně co se týká zemí venkovního evropského prostoru v rámci stejné Evropské rady zaměstnanců.

Co se týká tohoto aspektu, neexistují zásoby od strany správní rady ENEL – v každém případě se první hlavní krok tímto směrem udělal, a to jest přijatí v rámci celé skupiny, kdekoliv by se tato skupina nacházela, zásady a směrnice Etického kodexu, ale taky z Protokolu o sociální odpovědnosti podniku, jakož i ze Zprávy o podporování – tímto směrem pokračují práce na poznání, přistupování a případné řešení nebo příspěvek k řešení problémů pocházejících se od příslušných zemí nebo prostřednictvím evropských federací (jako jsou EPSU a EMCEF). Program Evropské rady zaměstnanců pokračuje schůzi v plénu ke dni 30. listopadu a od 1. do 2. prosince; prezentace programu školení na rok 2011, který je obdržen na členy Evropské rady zaměstnanců (první modul začíná v říjnu v Bruselu) a sdělení o následující „prezentaci všeobecné situace v roce 2010“.

Zprávu realizoval FILCTEM – CGIL a vypracovali Piero Dechicu, Betto Acquilone a Giulia Barbucci.

WORKSHOP V PRAZE OD 12. DO 13. KVĚTNA 2011
FUNGOVÁNÍ A ZVYKLOSTI EVROPSKÝCH RAD ZAMĚSTNANCŮ (ERZ),
VYJEDNÁVÁNÍ EVROPSKÝCH RÁMCOVÝCH SMLUV,

GDF SUEZ

Robert TEXTORIS

*Náměstek tajemníka Evropské rady zaměstnanců GDF SUEZ
Člen sektoru Evropa Národního svazu dolu a energie CGT ve Francii*

email : r.textoris@cnr.tm.fr telefon: +33607169930

Workshop
v Praze od 12. až do 13. května 2011

1 Prezentace ERZ GDF SUEZ

hodnocení všeobecného stavu
smlouva ERZ
fungování
jednání

2 Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

způsob vyjednávání
existující smlouvy
smlouvy v průběhu vyjednávání
jednání

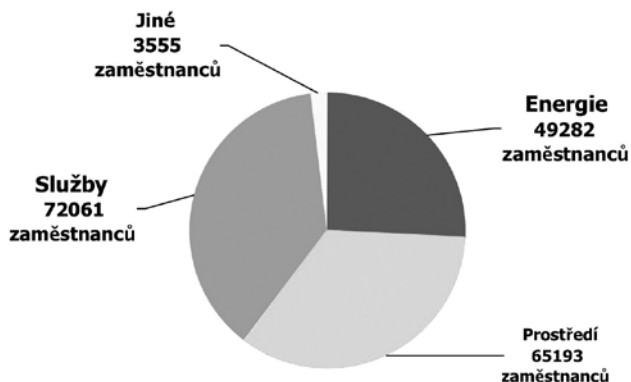
ERZ GDF SUEZ

- hodnocení všeobecného stavu
 - Rozmanitost činnosti skupiny GDF SUEZ
 - Oblast obsažení ERZ
- Smlouva ERZ – důležitá hlediska
 - Pravomoci – Nadnárodnost
 - Informování – projednání
 - Prostředky
- Fungování ERZ
 - Sekretariát
 - Pracovní skupiny
 - Osvědčené postupy a obtížnosti

ERZ GDF SUEZ

Hodnocení všeobecného stavu

Rozmanitost činnosti skupiny GDF SUEZ



ERZ GDF SUEZ

Celostátní počet
zaměstnanců nemá
na zřeteli fúzi s
INTERNATIONAL
POWER.



Oblast obsažení ERZ

21 zemí

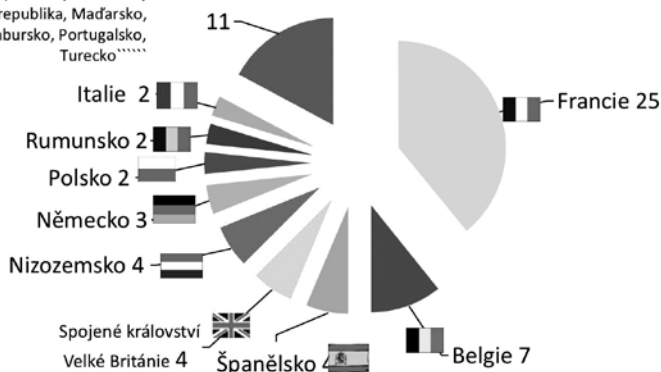
Německo, Rakousko, Belgie,
Španělsko, Finsko, Francie,
Řecko, Maďarsko, Itálie,
Lucembursko, Norsko,
Nizozemsko, Polsko, Portugalsko,
Česká republika, Rumunsko,
Spojené království, Slovensko,
Švédsko, Švýcarsko, Turecko.

190 000 zastoupených
zaměstnanců
64 titulních členů

ERZ GDF SUEZ

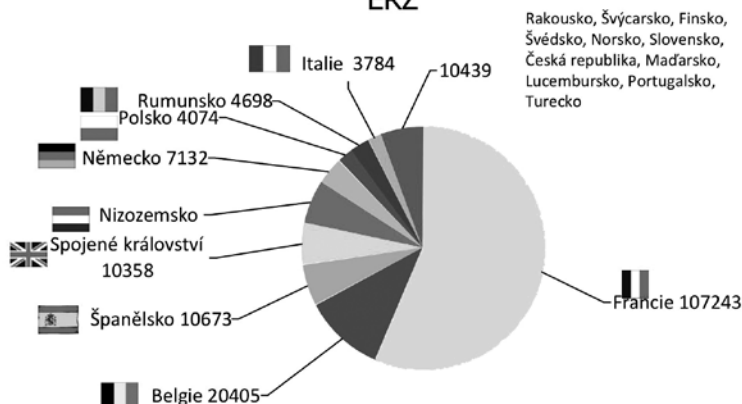
Rozdělení těch 64 členů podle země

Rakousko, Švýcarsko, Finsko,
Švédsko, Norsko, Slovensko,
Česká republika, Maďarsko,
Lucembursko, Portugalsko,
Turecko.....



ERZ GDF SUEZ

Rozdělení zaměstnanců podle zastoupených zemí v ERZ



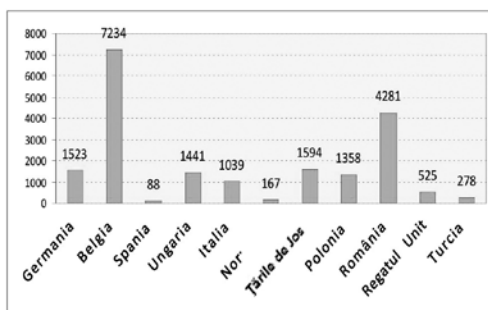
ERZ GDF SUEZ

Sektor Energie – Počet zaměstnanců v Evropě

49 280 zaměstnanců
v sektoru Energie
v Evropě,

z těchto 29 720
ve Francii

Činnosti: prodej a výroba
elektrické energie;
doprava a prodej
zemních plynů



Osazenstvo na země mimo Francii

ERZ GDF SUEZ

- hodnocení všeobecného stavu
 - Rozmanitost činnosti skupiny GDF SUEZ
 - Oblast obsažení ERZ
- Smlouva ERZ – důležitá hlediska
 - Pravomoci – Nadnárodnost
 - Informování – projednání
 - Prostředky
- fungování ERZ
 - Sekretariát
 - Pracovní skupiny
 - Osvědčené postupy a obtížnosti

ERZ GDF SUEZ

- Smlouva ERZ – důležitá hlediska
 - **Pravomoci – Nadnárodnost (článek 1)**
 - Pravomoci týkající se hledisek ohledně aspoň 2 podniků nebo jednotek ve 2 státech
 - Pravomoci týkající se hlediska ohledně **jedné** pobočky situované mimo Francii v případě, že následky jsou způsobeny přímo zaměřenými skupiny nebo dominantního podniku.
 - ERZ je výborem pro informování a projednání s některými hledisky týkajícími se celé skupiny.

ERZ GDF SUEZ

- Smlouva ERZ – důležitá hlediska
 - Informování ERZ (článek 3) ohledně:
 - strategických zaměření a ekonomických perspektiv,
 - ekonomického a finančního stavu účtů,
 - vývoje činností a zaměstnanosti,
 - ukazatelů sociálních vývojů

ERZ GDF SUEZ

- Smlouva ERZ – důležitá hlediska
 - projednání s ERZ (článek 4) :
 - «určení dialogu a výměna názorů mezi zástupci zaměstnanců a centrálním vedením, v nějakém okamžiku, nějakým způsobem a s nějakým obsahem, jež by na základě poskytnutých informací zástupcům zaměstnanců dovolilo, aby vydalo některé vyjádření, které by mohlo mít užitečný účinek.»

ERZ GDF SUEZ

- Smlouva ERZ – důležitá hlediska
 - **projednání s ERZ (článek 4)**
 - Politika výzkumu a rozvoje
 - Nové průmyslové procesy...
 - Prostřední politika
 - Profesní rovnoprávnost
 - Politika vzdělávání, prevence v oblasti zdravotnictví a bezpečnosti, pohyblivosti
 - Restrukturalizace...

ERZ GDF SUEZ

- Smlouva ERZ – důležitá hlediska
 - **projednání s ERZ (článek 4)**
 - V případě mimořádných událostí, které mohou vážně ovlivňovat na zájmy zaměstnanců (delokalizace, fúze, postoupení, zavírání podniků, kolektivní propouštění z práce, plán propouštění ...),
 - S ERZ_{em} se projednává v dostatečně lhůtě proto, aby mohla jednání a vyjádření ERZ být integrována do rozhodovacího procesu.
 - Vedení musí poskytovat důvodnou odpověď následkem vyjádření ERZ.

ERZ GDF SUEZ

- Smlouva ERZ – důležitá hlediska
 - **Prostředky ERZ**
 - Posudek (článek 5.5) : 2 možnosti zahájení jednoho posudku na jeden předmět
 - Náklady na ubytování, dopravu, překlady pro všechny schůzky (články 7.6)
 - 35 ročních cest financovaných pro poslání, která jsou rozhodná ERZ_{em} (článek 8.5)
 - Roční rozpočet 80000 € pro další náklady, které jsou rozhodny ERZ_{em} (článek 7.6)
 - Vybavení titulních a náhradních členů individuálními potřebnými zdroji (kancelářská technika, telefon..) (článek 8.2)
 - Vzdělání členů ve lhůtě 5 dní ročně (článek 8.4)

ERZ GDF SUEZ

- Fungování ERZ
 - **Sekretariát (článek 7.2):**
 - Schůzka se uskutečňuje jednou měsíčně
 - Sestava: 14 tajemníků
 - Koordinace činnosti a monitorování ERZ mezi zasedáními, rámec pro jednání s vedením
 - Informace poskytnuté Sekretariátu neangažují proces informování - projednání.
 - Monitorování spisů společně se znalci

ERZ GDF SUEZ

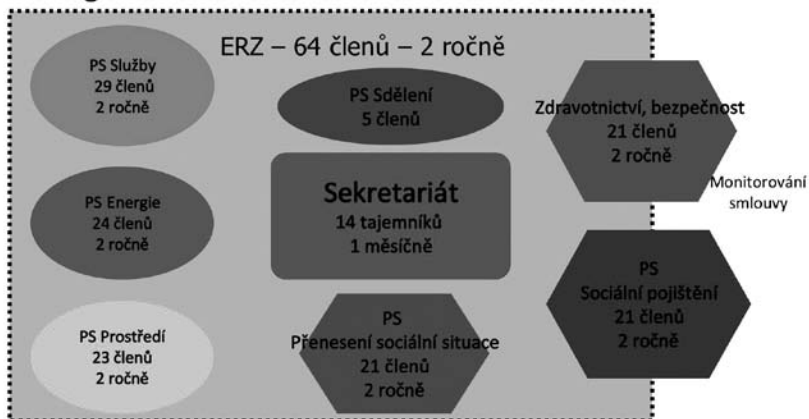
- **Fungování ERZ**
 - **Pracovní skupiny (článek 5.3)**
 - 3 trvalé pracovní skupiny podle činností
 - Služby v oblasti energie
 - Energie
 - Prostředí
 - 3 sociální pracovní skupiny
 - Zaměstnanost, vzdělání, rozmanitost, profesní rovnost
 - Zdravotnictví, bezpečnost
 - Sociální záruky – přenesení sociální situace
 - 1 pracovní skupina po sdělení

ERZ GDF SUEZ

- **fungování ERZ**
 - **Pracovní skupiny**
 - sestavené z titulních a náhradních členů
 - Možnost existence nějakých hostů
 - 2 ročné schůzky (připravující + vedení)
 - jeden moderátor a jeden zpravodaj v rámci členů
 - Poslání na proniknutí nějakých speciálních problematik
 - Informace poskytnuté Sekretariátu neangažují proces informování – projednání spadající do pravomoci ERZ.
 - Možná podpora na úrovni znalců

ERZ GDF SUEZ

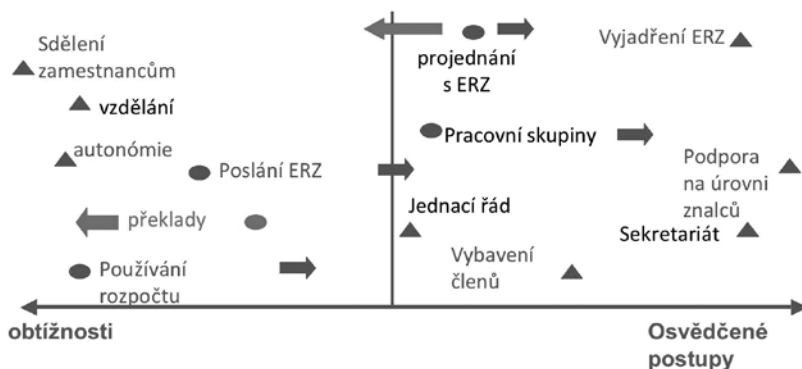
▪ Fungování ERZ



ERZ GDF SUEZ

▪ Fungování ERZ

▪ osvědčené postupy a obtížnosti



Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- Způsoby na vyjednávání smluv
 - Kontext
 - Zásady a normy fungování
 - Zvláštní vyjednávací výbor
- Existující smlouvy
 - Smlouva o zdravotnictví a bezpečnosti
 - Smlouva GPLC
- smlouvy v průběhu vyjednávání

Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- Vyjednávací způsob smluv
 - Kontext
 - Kolektivní vyjednávání je zásadní pravomocí národních odborů na základě národních právních předpisů a různých postupů platných v různých zemích.
 - ERZ nedisponuje s pověřením ke kolektivnímu vyjednávání.
 - Oblast kolektivního vyjednávání na úrovni nadnárodních podniků není jasně vymezená: žádný právní rámec.

Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- Vyjednávací způsob smluv
 - Kontext
 - Potřeba zřízení nějakého zařízení, které by zaručilo celkovou účast odborů všech vyjednávacích procesů.
 - potřeba koordinace s evropskými federacemi, stanovení nějakého postupu...

Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- Vyjednávací způsob smluv
 - Zásady a normy fungování
 - stanovené odbory v rámci GDF SUEZ v prosinci 2010
 - Koordinace realizovaná těmi 3 hlavními evropskými federacemi v rámci GDF SUEZ :

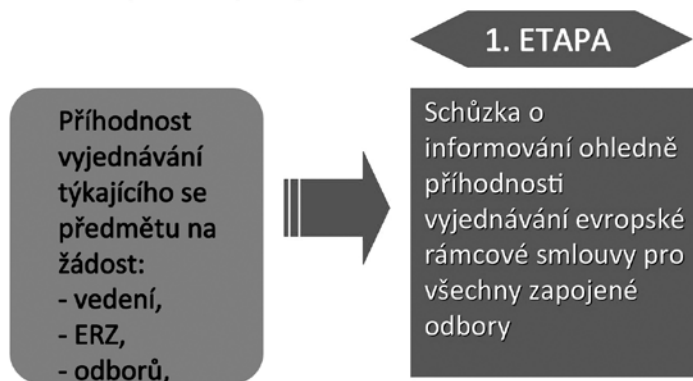


Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- **Vyjednávací způsob smluv**
 - **Zásady a normy fungování**
 - Ve všech situacích je nutno, aby nějaká smlouva uzavřená na evropské úrovni zahrnula v sobě **nonregresní doložku ohledně ochrany zaměstnanců**
 - Vyjednávací mandát podle potřeby

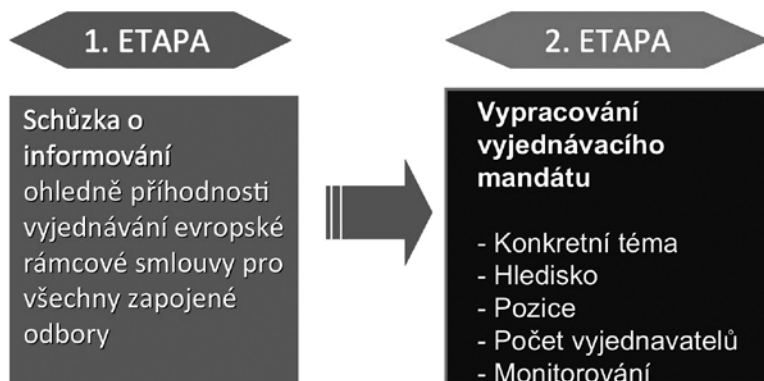
Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- **Vyjednávací způsob smluv**
 - **Zásady a normy fungování**



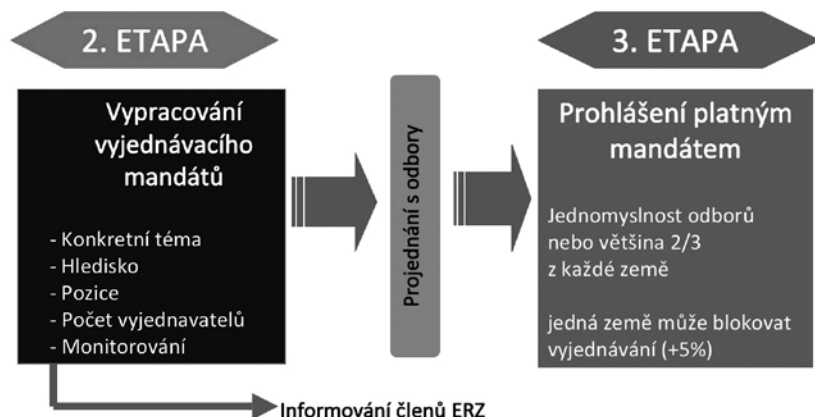
Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- Vyjednávací způsob smluv
 - Zásady a normy fungování



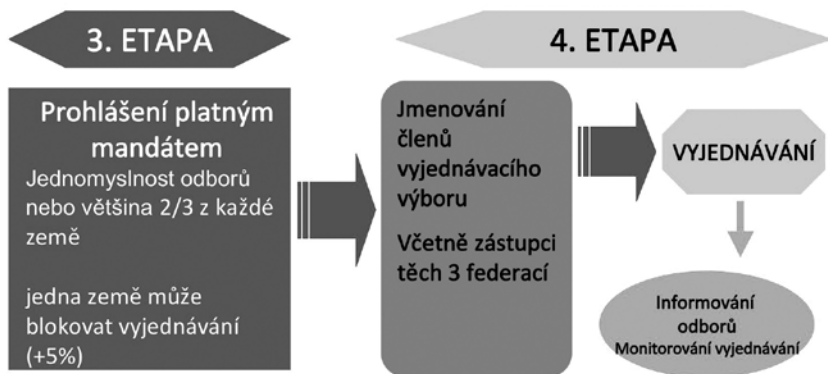
Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- Vyjednávací způsob smluv
 - Zásady a normy fungování



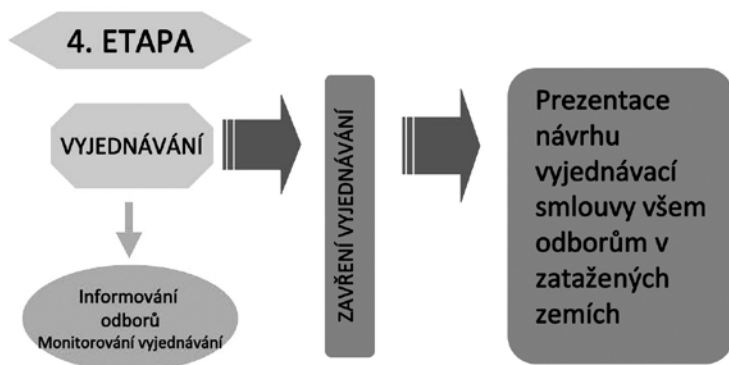
Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- Vyjednávací způsob smluv
 - Zásady a normy fungování



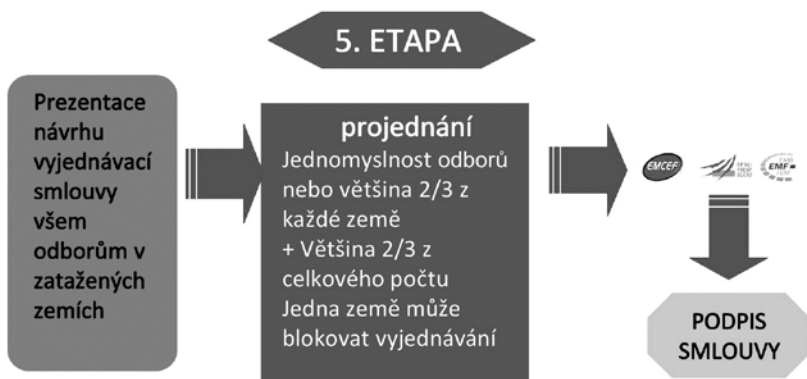
Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- Vyjednávací způsob smluv
 - Zásady a normy fungování



Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- Vyjednávací způsob smluv
 - Zásady a normy fungování



Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- Vyjednávací způsob smluv
 - Zásady a normy fungování
 - Zatažené odbory zabezpečují uplatnění Smlouvy do národních postupů.
 - Uplatnění musí dodržovat zákonný rámec a systém kolektivních dohod z těchto zemí.

Vyjednávání evropských rámcových smluv v rámci GDFSUEZ

- Vyjednávací způsob smluv
 - Zvláštní vyjednávací výbor
 - sestáven z 30 členů zastupujících odbory a z 3 koordinátorů evropských federací
 - 15 zemí zastoupených ve 23 zemích, kde se nachází skupina v Evropě

Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- stávající smlouvy
 - Smlouva o zdravotnictví a bezpečnosti
 - Smlouva GPLC

Smlouvy byly vyjednávány v roce 2009 před zřízením norem fungování Zvláštním vyjednávacím výborem , který vyjednal Smlouvu ERZ GDF SUEZ.

Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- stávající smlouvy
 - Smlouva o zdravotnictví a bezpečnosti – hlavní aspekty
 - zjištění role odborových výborů a organizací zaměstnanců
 - zastavení činnosti pro zaměstnance v případě vážného a bezprostředně blízkého nebezpečí
 - Zjištění chyb nám dovolí, aby jsme dělali pokroky
 - vzdělávání personálu v oblasti hodnocení rizika a uplatnění příslušných pokynů.
 - prevence a ochrana poskytovatelů služeb

Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- stávající smlouvy
 - Smlouva o zdravotnictví a bezpečnosti
 - Vzít v úvahu rizika v celém rozhodovacím procesu
 - Roční určení pokrokových oblastí a kvalitativních a kvantitativních předmětů
 - Akční střednědobý plán na nejméně 3 roky, aktualizován každoročně

Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- **stávající smlouvy**
 - Smlouva o zdravotnictví a bezpečnosti
 - zřízení **vedoucího výboru na úrovni skupiny, kterého se zúčastní 10 členů ERZ**
 - **roční rozvaha činnosti v rámci ERZ**
 - **pracovní skupina zdravotnictví a bezpečnost ERZ**

Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- **stávající smlouvy**
 - Smlouva o zdravotnictví a bezpečnosti
 - smlouva podepsána v únoru 2009
 - ➔ • Monitorování smlouvy se realizuje počínaje od ukazatelů navržených vedením, používaných v převedení sociální situace skupiny
 - ➔ • Nelze žádat o jiné ukazatele na úrovni skupiny
 - ➔ • potřeba nějakých prací od strany odborových organizací s ohledem na hodnocení stávající situace a návrh nějakých konkrétních akcí za vývoje zdravotnictví, bezpečnosti a pracovních podmínek zaměstnanců...

Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

▪ stávající smlouvy

- smlouva GPLC

Předpokládané vedení pracovních míst a pravomocí

- Počínaje od strategických a ekonomických údajů je zapotřebí předvídat:
 - Nábor
 - Rozvoj pravomocí
 - Vzdělání zaměstnanců
 - Manažement kariéry na individuální úrovni
 - Zabezpečení stabilních pracovních míst

Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

▪ stávající smlouvy

- smlouva GPLC
- Stanovení některých společných a koherentních standardů pro všechny profesní kategorie:
 - Profese s významnými kvantitativními vývoji.
 - Strategické profese.
 - Profese s obtížností působnosti.
 - Profese s pravomocí v stále vývoji.
 - Méně žádané profese nebo profese se stále menším hledáním

Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

▪ stávající smlouvy

- smlouva GPLC
- Smlouva mezi zástupci zaměstnanců, odborovými organizacemi na všechných úrovních:
 - výbor GPLC Evropa
 - Celostátní výbory GPLC (2 pobočky/1000 zaměstnanců)
 - Možnost existence některých teritoriálních výborů GPLC
- Vzdělávání zástupců zaměstnanců

Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- stávající smlouvy
 - smlouva GPLC



Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- stávající smlouvy
 - smlouva GPLC

Vzdělání



11 výborů

ZEMĚ G.P.L.C
Schůzka 2 krát ročně



ROLE POZOROVATELE

- je poučen ohledně strategií skupiny a předpokladů týkajících se jejich účinku na působení
- monitorování vývoje profesí a pravomocí,
- Identifikuje «můstky» mezi profesemi
- monitorování teritoriálního vývoje
- zabezpečuje předvídání profesí proto, aby poskytl stabilnější profesní průběh
- identifikuje potřeby vzdělání

Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- stávající smlouvy
 - smlouva GPLC - zjištění
 - smlouva podepsána v únoru 2009...
 - potřeba uvažování obsahu a možností poskytnutých smlouvou
 - Výbor GPLC Evropa je založen sotva v březnu 2011 (!)
 - Zahájení zřízení výborů v různých zemích

Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- smlouvy v průběhu vyjednávání
 - smlouva o profesní rovnosti
 - Zahájení postupu v roce 2011
 - Zahájení vyjednávání v březnu 2011
 - smlouva o připojení se zaměstnanců k výsledkům skupiny
 - Schůzka o informování 12. května 2011
 -

Vyjednávání evropských rámcových smluv při GDF SUEZ

- **jednání a výměna názorů**
 - Několik dráh za budoucí vyjednávání
 - *Sepsání hodnocení všeobecného stavu od počátku vyjednávání*
 - *Palubní přístrojová deska na monitorování*
 - *Uplatnění v různých zemích*
 - *Informování zaměstnanců – poznání smlouvy*
 - *Monitorování smluv – samostatné prostředky*

ZKUŠENOST EVROPSKÉ RADY ZAMĚSTNANCŮ V EDF

Tony Allan

člen Evropské rady zaměstnanců v EDF

Prezentace Tony Allan, člen ERZ/Evropské rady zaměstnanců v EDF

- člen 9 let
- Náместek tajemníka na 5 let
- člen delegace Velké Británie

MB = EDF Energie + EDF Trading

- EDF Energie
 - Největší pobočka mimo Francii
 - 16.000 zaměstnanců ve Velké Británii
 - 2010 prodeje v hodnotě 10 miliard Eur
 - 2010 EBITDA v hodnotě 2,5 miliard Eur
- Skupina EDF
 - 110.000 zaměstnanců
 - prodeje v hodnotě 65 miliard Eur

EDF Energie

- Výroba a dodávka elektřiny
- až do nedávno i distribuce
- Nákup British Energy, vloni
- 15 jaderných reaktorů v 8 nájmech
- Plány na budování dalších 4
- 2 teplárny na uhlí
- 1 CCGT
- Několik regeneračních
- 5 milionů účtů zákazníků

Unison

- Největší odbor v Evropě ve veřejném sektoru
- 1,3 milionů členů
- Hlavně místní správa, zdravotnictví atd.
- Přidružený k CGT a EPSU
- Člen v dodávce, službách
- Jiné odbory: Unite, Prospect, GMB

Britský trh elektřiny

- Elektřina se privatizovala v roce 1990
- Otevřený trh
- Zóny s předpisy a bez předpisů
- První kupující, Američané
- pak Evropané
- Konsolidace – teď Big Six

Delegace Velké Británie na EWC/Evropské radě zaměstnanců/ERZ

- Formule se zakládá na počtě zaměstnanců
- 6 trvalých členů + zástupci
- Možnost jednoho člena navíc
- Volba všech zaměstnanců
- 3 roky mandátu
- Nyní 3 od Unite, 3 od Prospect
- Není proporcionální zastoupení
- Funguje jako jedna delegace

Sestava Evropské rady zaměstnanců/ERZ v EDF

- Francie 17
- MB 6 (+1)
- Polsko 4 (inc +1)
- Maďarsko 3 (inc +1)
- Slovensko 2
- Belgie 1
- (Itálie 4)
- Německo (1 pozorovatel)
- EPSU, EMCEF

Sestava členů ve Francii

- Poměry jsou určeny hlasem všech zaměstnanců
 - 9 CGT
 - 3 CFDT
 - 2 FO
 - 2 CGC
 - 1 CFTC

Tajemník

- Zvolen členy ERZ
- Mandát na 3 roky
- Zákonný zástupce ERZ
- Předseduje setkáním od strany zaměstnanců
- Spojení s vedením
- Koordinuje Sekretariát

Sekretariát

- Náměstek tajemníka z každé delegace
- Setkává se s vedením podle potřeby
- Kontroluje rozpočet
- Připravuje diař, další akce
- Monitorizuje pracovní skupiny
- Kontakt s členy
- Oblast působnosti

Plenární setkání

- 2 normální setkání za rok
- Více setkání ve zvláštních situacích
 - Prodej EDF Energy Networks, v roce 2010
 - Reorganizování 'Clover' v Polsku v roce 2009
 - Nákup British Energy v roce 2009
 - Fúze Seeboard v roce 2002
- 3 dny
- Předseduje předseda skupiny
 - Pro roční prezentaci činností
 - Pro zvláštní setkání

Pracovní skupiny

- Aktuální
 - Rovnost příležitostí a diskriminace
 - Zdravotnictví a pracovní bezpečnost
 - Práva pracovníků
 - Konsolidace
 - Uvedení údajů v soulad
- Dokončené
 - Prostřední politiky
 - Informování zaměstnanců
 - Etika

Smlouva ERZ

- Zvláštní vyjednávací výbor, r. 2000
- Smlouva podepsána v listopadu r. 2001
- Revidována v květnu r. 2005

Informování

- struktura a rozvoj skupiny
- smlouva s francouzským státem
- Ekonomická a finanční situace
- Vývoj činností a dopad na zaměstnanost
- Sociální strategie skupiny

Projednání

- Výzkum a rozvoj
- Nové průmyslové procesy, pracovní způsoby
- Poslání všeobecného zájmu
- Profesní rovnost
- Politiky vzdělání
- Politiky zdravotnictví a pracovní bezpečnosti
- Politiky pohyblivosti
- Restrukturalizace

Zdroje

- Všechny náklady zaplacené vedením
- Školení
 - 5 dní za rok
 - Studium cizích jazyků
 - Seminář
- Časový kredit
- Složky IT a mobilní telefony
- Přístup k webovým stránkám
- Rozpočet

Realizace

- Mimořádná schůze týkající se fúze Seaboard
- Schůze u příležitosti údajů s ohledem na zaměstnanost v Polsku
- Jiná studia iniciována Právy zaměstnanců
- Příspěvek pracovní skupiny na SSM/Zdravotnictví a pracovní bezpečnost
- Webová stránka pro sdělení na Internet
- Odborářství ve všech centrech volání ve Velké Británii
- Nadnárodní smlouvy

Předvídání a podpora zaměstnanců během průmyslových restrukturalizačních procesů

- Politiky skupiny s ohledem na projednání s ERZ
- 6 zásad
 - Předvídání
 - Sociální dialog
 - Odpovědnost
 - Subsidiarita
 - Integrace a motivace zaměstnanců
 - Solidarita od strany skupiny

Smlouva o sociální odpovědnost Korporace

- Doporučení skupiny zabývající se etikou v rámci ERZ
- Vvjedňávaná s odbory
- Globální smlouva
- 22 článků
- Roční zpráva CC RSC
- Ročné přednostně články
- Kancelář

Smlouva o RSC (2)

- Univerzální standardy, lidská práva
- Odpovědnost vůči zaměstnancům
- Vztahy se subdodavateli
- Prostředí, klimatické změny, biodiverzita, energetická účinnost
- Sociální zodpovědnost
- Informování a dialog

Závěry

- Kvalita smlouvy
- Vzájemná důvěra a konstruktivní postupování
- Dobré řízení ERZ
- Přístup k vrcholovému vedení skupiny
- Příležitost se setkávat s kolegy
- Zapojení zaměstnanců na místní úrovni
- Uplatňujte všechno v nejvyšší míře

VYJEDNÁVÁNÍ NADNÁRODNÍCH DOHOD NA ÚROVNÍ SPOLEČNOSTÍ: KLÍČOVÉ PRVKY PRO ČLENY EVROPSKÝCH RAD ZAMĚSTNANCŮ



Úvod

Směrnice o Evropských radách zaměstnanců (ERZ) byla revidovaná a nyní Evropským radám zaměstnanců udělí lepší a jasnější práva. <http://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils/Recast-Directive>.

Důležitou doložkou v rámci revidované Směrnice spočívá v tom, že všechny smlouvy uskutečněné před rokem 2009 musí být přizpůsobené ustanovením nové Směrnice. To se neuplatňuje smlouvám podepsaným od ledna 2009 až do 6. června 2011. Všechny nové smlouvy počínaje 6. červnem 2011 musí být v souladu s novou směrnici. Nová Směrnice o Evropských radách zaměstnanců vyjasní práva zaměstnanců, zvláště s ohledem na informování a projednání a zlepšuje práva zaměstnanců, zvláště s ohledem na lehkost a školení, tedy musí být používána všemi ERZ v rámci jejich vyjednávání s vedením.

Nadnárodní dohodou na úrovni společnosti (NDS) je:

- *dohoda, která obsahuje vzájemné závazky,*
- *se rozšíří do několika států,*
- *je podepsána jedním zástupcem nebo více zástupci společnosti*
- *a jednou organizací nebo více organizacemi zaměstnanců,*
- *obsahuje pracovní a zaměstnané podmínky a/nebo vztahy.*

Rozlišujeme mezi Mezinárodní rámcovou dohodou (MRD) a Evropskou rámcovou dohodou (ERD), protože Evropská směrnice se tak řádně uplatňuje pro evropské dohody. Doposud se nepodepsalo mnoho Nadnárodních dohod, ale tendence je ke zvýšení. Z těch 89 nadnárodních společností, celkový počet nadnárodních dohod na úrovni Společnosti (NDS) činil 147 až do roku 2009, z těchto 76 jsou CCE, 59 jsou MRD a 12 jsou smíšené. V posledních letech se počet NDS rychle zvýšil dosahujíc nad 200.

Původně, NDS nebo Mezinárodní rámcové dohody jsou vyjednávány mezi Nadnárodními společnostmi (NS) a Odborovými federacemi na globální úrovni za účelem zajistit mezinárodní pracovní standard ve všech zemích a lokacích, kde fungují Nadnárodní společnosti (NS). Obvykle NDS obsahují doložky, které se soustředí na velké standardní kategorie: základní zásady a práva při práci (odborová práva, zrušení násilné práce, jiné pracovní problémy, jako jsou například restrukturalizace a zdravotnictví a bezpečnost při práci, které se často stávají subjekty zahrnutými do NDS.

V Evropě klíčovou roli hraje ERZ, jako zástupce zaměstnanců v Nadnárodních společnostech. Pro zaměstnance Nadnárodních společností subjekty jako restrukturalizace, sociální dialog nebo Zdravotnictví a Bezpečnost při práci jsou důležitějšími subjekty pro NDS. Většina Evropských rámcových dohod je podepsána jenom ERZ, několika z těchto ERZ, plus evropskou nebo národní odborovou federací a jenom několika z nich Evropskou odborovou federací.

EPSU podporuje spolupráci mezi ERZ a Odborovou organizací, protože tito splňují různé a doplňující role. Zřejmě, že ERZ je klíčovým hráčem, ale vyjednávání není jeho 'přirodní' kompetence, zatím co pro Odborovou organizaci je vyjednávání svoje 'přirodním' cvičením

Vyjednávání

A. Příprava a vedení na začátku vyjednávání

- Kontrolujte situaci společně s odborovou organizací nebo s konfederací. Zpravidla tyto mají k dispozici příručky a kontrolní seznamy, které poskytují detaily ohledně Evropské rady zaměstnanců a jakým způsobem tato funguje. Některé organizace a odborové konfederace mají smluvní vzory.
- Kontrolujte společně se Sekretariátem EPSU zda-li existují relevantní smlouvy ERZ pro váš sektor působnosti.
- Kontrolujte společně se Sekretariátem EPSU zda-li existují relevantní informace týkající se společnosti nebo používejte přímo databázi PSIRU. (www.psiru.org)

B. Postupování vedení

Do dnešní doby měl EPSU v úmyslu prověřit stanovisko místních a vnitrostátních odborových organizací ve společnosti, před postupováním vedení. Tvrdili jsme řadu požadavků co se týká zřízení vyjednávacího procesu jménem zatažených odborových organizací, což znamenalo silným znakem. Rovněž, pomáhá na představení odborníka a také na zajištění koordinace a soudržnosti. To je krajně důležité ve společnostech, které představují antisociální postoj nebo ve společnostech, které nemají organizovanou pracovní sílu na zemi kde se nachází centrální sídlo.

Před postupováním vedení je dobře vědět proč vedení by mělo zájem se dostat do nadnárodní dohody na úrovni společnosti (NDS), rovněž, jaké jsou své zájmy. Pokud přijde na to, že pozná tyto věci dověde ERZ nacházet body na konsenzus.

Pro zaměstnavatelské organizace argumenty ve prospěch NDS s organizací, která zastupuje zaměstnance jsou: stabilita, lepší reputace (dobrá pověst), (někdy) přístup k výběrovým řízením a vyrostlá přitažlivost jako zaměstnavatel. Argumenty proti NDS jsou: neexistuje okamžitá rentabilita, oni sami mohou dostat něco lepšího (z perspektivy zaměstnavatele), plus rizika některých větších požadavků od strany odborových organizací.

C. Klíčové prvky pro NDS

Tyto body poskytují řízení pro ERZ tak, aby evropské rady zaměstnanců uskutečnily takou dohodu, jejíž pomocí by zlepšily pracovní podmínky a vztahy pro všechny zaměstnance nadnárodní společnosti (NS).

Nadnárodní dohody na úrovni Společnosti (NDS) musí zahrnout v sobě nejméně následující:

- *Cíle NDS,*
- *Problémy se kterými se setkávají,*
- *Datum nabytí platnosti dohody a její trvání,*
- *Upravení pro změnu nebo zrušení dohody,*
- *Případy, kdy dohoda musí být znovu vyjednaná a procedura nového sjednání.*

Cíle

Definujte cíl NDS.

Obsah nynější NDS odráží problémy, které jsou zřejmě považované za část sociálního dialogu na vnitrostátní úrovni (na centrální sídle), jakož i mezinárodní úrovni. Zatím co několik z těchto smluv se význačně rozlišuje, existují některé společné prvky, které obsahují proeminentní místo ve vyjednáváních mezi zaměstnanci a společností, jako jsou zdravotnictví a bezpečnost

při práci. Existují další aspekty, jako jsou restrukturalizace nebo kompetence, které občas představují vyjednávacím subjektem NDS. Původním cílem NDS je zabezpečení stejných práv pro zaměstnance týkajících se pracovních podmínek v rámci nadnárodních korporací. Nyní se tento prvek rozšířil také pro další cíle.

Zpravidla existuje v preambuli ke smlouvě nějaká reference o tom, že tato smlouva je uspořádaná v ustanovení Směrnice o NDS. Zkuste uvádět následující body:

- NDS je výsledkem dialogu mezi vedením a pracovní silou / zastoupením zaměstnanců.
- Informování a projednání ohledně rozhodnutí mají významný účinek na zájmy zaměstnanců.
- Rovné zacházení a rovnoprávnosti pro všechny zaměstnance.

Problémy týkající se NDS

Zpravidla NDS obsahuje doložky, které se soustředí na některé velké standardní kategorie: základní zásady a práva při práci, jakož i termíny a minimální podmínky zaměstnanosti. Zdravotnictví a bezpečnost při práci se sociální zodpovědnost korporace jsou také dva hlavní orientační body. ERZ musí rozhodovat který aspekt má být převzat v rámci NDS.

Tak jako se Směrnicí určuje, kompetence ERZ jsou následující:

- Struktura skupiny
 - Ekonomická a finanční situace
 - Výměny v rámci organizace (restrukturalizace)
 - Vývoje
 - Nové pracovní způsoby
 - Investice
 - Přechod výroby
 - Zaměstnanost
- Další možné aspekty jsou:
- Rovnost
 - Zdravotnictví a bezpečnost
 - Sociální zodpovědnost korporace
 - Trvanlivý rozvoj
 - Výzkum
 - Mobilita

Předměty Evropské rámcové dohody jsou:

- Restrukturalizace (22)
- Sociální dialog (10)
- Zdravotnictví a Bezpečnost (9)
- MRU (8)
- Ochrana údajů (6)
- Rovnost příležitostí (4)
- Subkontraktace (4)

Tyto případy jsou k dispozici v adresáři ETUC (databáze ERZ) <http://www.ewcdb.eu/>.

Datum nabytí platnosti a doložky o změně

V souladu se Směrnicí ERZ dohoda musí zahrnout:

- Datum nabytí platnosti dohody a její trvání
- Upravení pro změnu nebo zrušení dohody a
- Případy, kdy dohoda musí být znovu vyjednaná, včetně procedura nového sjednání tam kde je nutno, kdy se mění struktura podniku nebo skupiny podniků na úrovni společenství.

Příkladem NDS, které se zúčastnil EPSU je GdF Suez o zaměstnanosti a kompetencích. Nedávným příkladem je Smlouva o rovnosti příležitostí /o rovnosti pohlaví v rámci GdF-Suez a konečný text této smlouvy bude brzo k dispozici. Tyto případy jsou velmi užitečné proto, aby jste se vyvarovali chybám nebo nezapoměli tyto příklady kdy vyjednávejte smlouvu. Kontrolujte v databázi ERZ zda-li existují další příklady, jakož i základní informace.

Před podpisem

Je dobře, abyste udělali hodnocení v rámci kterého byste hodnotili dohodu společně s jinými zástupci zaměstnanců, abyste odmítali písemné postupy schválení dohody. Nadnárodní dohoda na úrovni společnosti je příliš důležitá proto, aby byla projednaná a podepsaná bez konečného setkání.

V konečném hodnocení, jež vy děláte je dobře brát v úvahu následující:

- **Jasně cíle:** definice a jasnost jsou základními prvky; čím existují více detaily ohledně způsobu určení NDS, implementované a hodnocené, tím méně budou existovat nedorozumění mezi stranami. Co se týká zdravotnictví a bezpečnosti při práci: zřejmá referování pro vyloučení nehod, například nula nehody.
- Odkaz na **mezinárodní řád**. Tyto nástroje jsou důležité v kontextu globalizace, protože ony jsou základem pro určení základních univerzálních práv, uplatněných všem výrobním centrům. Pracovní síla a prostředí jsou dva hlavní vektory "dumpingu" nadnárodních přesně tam, kde se mezinárodní předpisy snaží zůstat pozadu. Jsou ještě nutná větší referování k mezinárodním prostředním dohodám, jakož i k Dohodám MOP.
- Referování na specifické ukazatele pro **monitorizování** implementace dohody. Výběr příslušných ukazatelů je důležitý proto, aby zajistil podíl místních zaměstnanců na implementaci a dozoru nad procesem. Vypracování materiálů ad hoc (pro tento případ) s informacemi týkajícími se ukazatelů může být dobrým cvičením s ohledem na svědomitost a rozvoj institucionální kapacity pracovní síly.
- Podpora **ročních plánů** pro implementaci. Jakmile byly určeny všeobecné cíle NDS, musí být vystavené roční plány proto, aby dávaly zaměření budoucím akcím a dohledacím způsobům.
- Podpora a konsolidace **smíšených výborů** na místní a globální úrovni, tam kde je nutno. Společnosti, které jsou rozhodnuté dělat pokroky musí určit časový rámec pro založení těchto výborů na všech obchodních divizech.
- Optimalizace NDS **rozšířením jejich působnosti činnosti** u subdodavatelů, tam kde je nutno.

- Pokroky s ohledem na definici specifických **zdrojů** přidělených NDS. Možným ukazatelem pro hodnocení rozhodnutí korporace uskutečnit NDS mohou být zdroje přidělené k jeho implementaci.
- Uskutečnění programů na **školení** pro jejich zaměstnance a zástupce, pokud je to nutno.

Konečné poznámky

Ubezpečte se, že existuje dobrá koordinace mezi zástupci zaměstnanců na vnitrostátní a mezinárodní úrovni. ERZ musí se ubezpečit, že tato smlouva bude podpořena všemi zaměstnanci.

Vyjadřujte si jasně vaše nutnosti a požadavky. Nebudte nesmělí. Pokud si jasným způsobem vyjádříte požadavky dostanete to co si přejete nebo bude jasno proč nedostanete to o co žádáte. Jestli nevyjádříte si jasně vaše požadavky, bylo by možné, že dostanete něco, o co jste nežádali nebo nepřáli jste.

Ubezpečte se, že delegace na vyjednávání je reprezentativní a správná. Toto Vám zajistí podepření dohody všemi zaměstnanci, to jest, ne jenom určitou kategorií nebo určitými zaměstnanci v určitých zemích.

Ubezpečte se, že existuje paragraf týkající se implementace a monitorizace dohody.

Ubezpečte se, že máte mechanismus na řešení sporů v případech, že se později potýkáte s chybnými interpretováními nebo s neshodou ohledně výkladu. Můžete se tehdy varovat soudnímu řízení, které by mohlo být drahé a často nevyhovující pro jednu ze smluvních stran. Umysl dohody je to, aby se určil dialog mezi vedením a zástupci zaměstnanců a není boj proti těm dvěma stranám.

EPSU je Evropská odborová federace veřejných služeb.

www.epsu.org

Jerry van den Berge, EPSU



ZÁVĚRY KONEČNÉ KONFERENCE

Konečná konference projektu se konala dne 25.10.2011 v Bukurešti, Rumunsko a se konference zúčastnili zástupci všech partnerů. Cíle konference byly:

- Představení závěrů projektu z hlediska všech partnerů
- Představení zkušeností partnerů v Evropských radách zaměstnanců v sektoru energie
- Perspektivy rozvoje ERZ na evropské úrovni.

Cíle konference byly dotknuté, tímto způsobem účastníci měli příležitost si představit stanovisko týkající se vývoje projektu, ve svém celku a dělat krátkou analýzu projektu – způsob průběhu činností, dotknuté výsledky a.t.d. Zároveň si každý partner předložil názor ohledně Evropských rad zaměstnanců v sektoru energie, ke kterému patří, důrazem na zkušenosti a přivítané problémy, ale taky zjištěná řešení.

Evropská dimenze projektu byla zabezpečená prezentací ERZ v celku v sektoru energie, jakož i perspektiv rozvoje v evropském kontextu, která byla uskutečnená zástupcem Evropské federace zaměstnanců veřejných služeb (European Public Service Union).

Závěry konference mohou být shrnuty tímto způsobem:

- Informování a projednání jako definitivní pojmy ERZ potřebují rozvoj na úrovni uplatnění v praxi
- Je zapotřebí zlepšit komunikaci mezi zástupci ERZ a zaměstnanci
- Dialog jako centrální prvek pracovních vztahů, jakož i nástroj fungování ERZ potřebuje zvláštní pozornost ve smyslu rozvoje a konsolidace
- Implementace Směrnice 2009/38/EC (týkající se ERZ) na úrovni členských států má být povzbuzena
- Výměna zkušeností a informací uskutečněná v rámci činností projektu bude mít prospěšné účinky na úrovni sociálního dialogu v rámci společností
- Posílení kooperačních vztahů mezi partnery je dalším výsledkem projektu, které vytváří pozitivní dlouhodobé účinky
- Je nezbytné pokračování projektu ve smyslu prohloubení dosažených vědomostí a zvyšování výměny informací a zkušeností v oblasti ERZ, jakož i rozvoj a rozšíření plochy na spolupráci mezi partnery ve smyslu konsolidace stvořené sítě mezi těmito.

Workshop Rome
09-10.06.2011



Workshop Rome
09-10.06.2011



Workshop Rome
09-10.06.2011

Workshop Rome
09-10.06.2011



Workshop Prague
12-13.05.2011



Workshop Prague
12-13.05.2011



Conference
25.11.2011



Conference
25.11.2011



Conference
25.11.2011





PODKREPA

Address: 1 Angel Kanchev Str.,
1000 Sofia, Bulgaria
Tel.: + 359 2 987 98 87
Fax: + 359 2 981 29 28
www.podkrepa.org



OS ECHO

Address: nam. W. Churchilla 2,
113 59 Praha 3, Czech Republic
Tel: +420 606 748 821
Fax: +420 222 715 729
www.os-echo.cz



EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

Address: 45 rue Royale, Box 1, 1000
Brussels, Belgium
Tel.: 32 2 250 10 80
Fax: 32 2 250 10 99
www.epsu.org



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE

FILCTEM

Address: Via Piemonte, 32 • 00187
Roma, Italy
Tel: 06.4620091
Fax: 06.42014656
www.filctemcgil.it



FEDERAȚIA UNIVERS

Address: 9, Grigore Alexandrescu Str.,
Bucharest 1, Romania
Tel: +40 21 208 50 92
Fax: +40 21 208 50 94
www.federatieunivers.ro