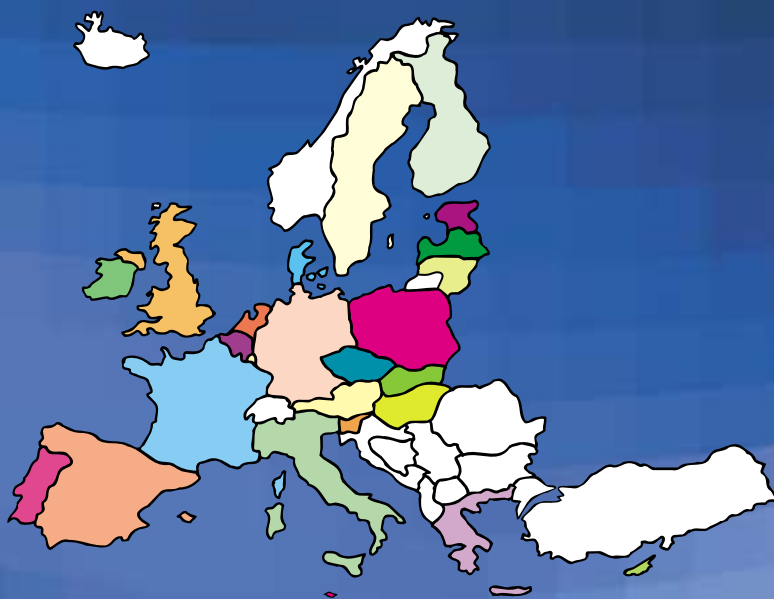


PORADNÍ VÝBOR ODBOROVÝCH SVAZŮ
(TUAC)

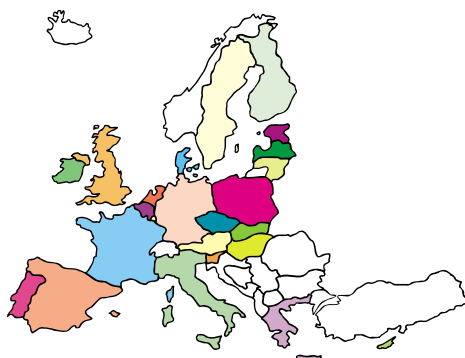
pro
ORGANIZACI PRO HOSPODÁŘSKOU SPOLUPRÁCI A ROZVOJ
(OECD)

EVROPSKÉ PODNIKOVÉ RADY A SMĚRNICE OECD PRO NADNÁRODNÍ SPOLEČNOSTI



TUAC
PORADNÍ VÝBOR
ODBOROVÝCH
SVAZŮ





EVROPSKÉ PODNIKOVÉ RADY A SMĚRNICE OECD PRO NADNÁRODNÍ SPOLEČNOSTI



Tento materiál byl připraven za podpory Evropské komise.

Za tento materiál zodpovídá TUAC;
materiál nemusí vyjadřovat stanoviska Komise

■ PODŮKOVÁNÍ

Materiály pro tento program připravili:

- John Stirling, vedoucí Katedry sociologie a kriminologie Univerzity Northumbria, Newcastle upon Tyne, Velká Británie
- Barbara Tullyová, vedoucí Centra pro anglický jazyk na Univerzitě Northumbria, Newcastle upon Tyne, Velká Británie

Výše jmenovaní si přejí vyslovit dík:

- Veronice Nilssonové (TUAC) za její významný přínos, podporu a rady po celou dobu trvání projektu.
- Účastníkům přípravné schůze TUAC v Paříži v září 2004 za jejich rady a příspěvky.
- Organizátorům a účastníkům prvního workshopu ve Švédsku v lednu 2005 za to, že zdokonalili a vytříbili dodané školicí materiály.

■ OBSAH

Úvod	5
Časový rozvrh programu	6
Školící materiál pro první den	7
Školící materiál pro druhý den	12
Příručka školitele	22
Příručka školitele pro první den	25
Příručka školitele pro druhý den	29
Zdroje	33
Evropské podnikové rady	35
Mezinárodní organizace odborových svazů	37
Souhrnná pravidla pro nadnárodní společnosti	41
Prezentace a výklad	43

■ ÚVOD

Tento školicí program má za cíl informovat členy evropských podnikových rad o nutnosti Směrnic OECD pro nadnárodní společnost a podpořit jejich provádění.

Počet evropských podnikových rad prudce vzrostl od roku 1994, kdy byla vydána Evropská směrnice o informacích a konzultacích. Prostřednictvím výměny informací a konzultací podnikových rad se svými podniky rozvíjejí normy "nejlepší praxe" a efektivní práce. Směrnice OECD vnášejí důležitý nový rozměr do práce členů evropských podnikových rad tím, že doporučují nejlepší společnou praxi, že mají podporu ze strany vedení OECD a že nabízejí prováděcí postupy.

Od přezkumu, který proběhl v roce 2000 a vedl ke zpřísnění prováděcích postupů, se Směrnice - slovy generálního tajemníka OECD - staly významným prostředkem k vytvoření "rámcu pro globalizaci založeného na pravidlech a hodnotách". Členové evropských podnikových rad jsou rozhodujícími činiteli při rozvoji nadnárodních společností a tento školicí program je zaměřen tak, aby informoval o "pravidlech" a "hodnotách" Směrnic, a tím členy podnikových rad podporoval při plnění jejich úkolů.

Doufáme, že školicí program pro vás bude zajímavý i užitečný, ale především doufáme, že Směrnice samy o sobě vytvoří rámec, jenž umožní vznik nových podnětů, které vám pak pomohou ve vaší práci v evropské podnikové radě.

■ Časový rozvrh programu

První den	Téma a činnost
09.30 - 10.00	Úvod
10.00 - 11.00	<i>Blok 1: Srovnání různých EPR</i> Skupinová činnost - informace o podnikových radách přítomných na semináři
11.00 - 11.30	Káva nebo čaj
11.30 - 12.30	<i>Blok 2: Směrnice OECD pro nadnárodní společnosti</i> Prezentace
12.30 - 14.00	Oběd
14.00 - 15.00	<i>Blok 3: Stanovení hlavních bodů</i> Úvod a skupinová činnost - stanovení hlavních postupů při provádění Směrnic
15.00 - 15.30	Káva nebo čaj
15.30 - 17.00	<i>Blok 4: Postupy při provádění Směrnic</i> Skupinová činnost a závěry - stanovení priorit pro činnost, na niž se mohou Směrnice vztahovat
Druhý den	
09.00 - 10.00	<i>Blok 5: Směrnice OECD v širším kontextu společné sociální odpovědnosti a mezinárodních rámcových dohod</i> Prezentace
10.00 - 10.30	Káva nebo čaj
10.30 - 11.00	<i>Blok 6: Národní kontaktní místo (NKM)</i> Prezentace a diskuse
11.00 - 12.30	<i>Blok 7: Národní kontaktní místo Postupy</i> Skupinová činnost
12.30 - 14.00	Oběd
14.00 - 15.00	<i>Blok 8: Praktické příklady</i> Případová studie s diskusí
15.00 - 15.30	Káva nebo čaj
15.30 - 16.30	<i>Blok 9: Plán činnosti</i> Plenární zasedání
16.30 - 17.00	<i>Blok 10: Vyhodnocení</i>

ŠKOLICÍ MATERIÁL

PRVNÍ DEN

BLOK 1

SROVNÁNÍ RŮZNÝCH EPR

Cíl

- Seznámit se s evropskými podnikovými radami zastoupenými v tomto programu.

ČINNOST

V pracovních skupinách zastupujících jednotlivé EPR

1. Připravte informace o vaší EPR
2. Seznamte skupinu s těmito informacemi
3. Seznamte celou skupinu se zajímavými body z vaší diskuse

	Vaše EPR	Název dalších podniků ve vaší pracovní skupině		
Název podniku				
Co je hlavní činností vašeho podniku?				
Počet zástupců EPR				
Které země jsou zastoupeny?				
Které odborové organizace jsou zastoupeny?				
Jak často se scházíte?				
Máte užší (nebo výkonný) výbor?				
Jak často se schází?				
Čeho nejdůležitějšího se dosáhlo?				
Jaké jsou nejdůležitější body, které se musí řešit?				

B L O K 2

SMĚRNICE OECD PRO NADNÁRODNÍ SPOLEČNOSTI

■ CÍL

- Pochopit Směrnice OECD.

■ ČINNOST

Celá skupina

1. Prezentace.
2. Otázky a diskuse

BLOK 3

STANOVENÍ HLAVNÍCH BODŮ

■ CÍLE

- Uvědomit si užitečnost Směrnic a pochopit, jak je lze uplatňovat.
- Zjistit, jakými způsoby lze využívat Směrnice k řešení praktických problémů, s nimiž může být vaše EPR konfrontována.
- Využívat Směrnice při diskusích s vedením.

■ ČINNOST

Ve skupinách zastupujících různé EPR

V tabulce jsou uvedeny některé podnikové záležitosti, u nichž by mohly být uplatněny Směrnice.

1. Pročtete si kopii Směrnic, kterou jste obdrželi, a запиšte ty body, které se vztahují k jednotlivým tématům.
2. Potom bude následovat krátká diskuse.

Téma	bod ve Směrnících
1. Informace a projednání	
2. Zdraví a bezpečnost	
3. Restrukturalizace	
4. Dodavatelé a subdodavatelé	
5. Neuznávání odborů	

BLOK 4

POSTUPY PŘI PROVÁDĚNÍ SMĚRNIC OECD

■ CÍLE

- Vyvinout strategii pro provádění Směrnic.
- Stanovit praktické postupy, které by podpořily jejich provádění

Směrnice OECD mohou ve vaší EPR pomoci následujícím způsobem:

1. Na základě principů, které jsou v nich obsaženy, přispívat k řešení otázek, kterými se vaše EPR zabývá, jako jsou informace a projednání, BOZP atd.
2. Rozšířit spektrum témat, jimiž se EPR zabývá.
3. Umožnit srovnávání ("benchmarking") chování podniku (s jinými).

■ ČINNOST

V malých skupinách

1. Diskutujte o tom, jaké praktické kroky lze podniknout ve vaší EPR při řešení těchto tří oblastí.
2. Zapište je do následující tabulky.
3. Představte své nápady celé skupině.

Bod diskuse	Praktické kroky (Pro každý bod jich může být několik)
1. Přispívat k řešení různých témat	
2. Rozšířit spektrum témat	
3. Umožnit srovnávání chování podniku (s jinými)	

ŠKOLICÍ MATERIÁL

DRUHÝ DEN

BLOK 5

SMĚRNICE OECD V ŠIRŠÍM KONTEXTU SPOLEŠNÉ SOCIÁLNÍ ODPOVĚDNOSTI A MEZINÁRODNÍCH RÁMCOVÝCH DOHOD

■ CÍLE

- Přispět k větší známosti odborových organizací na evropské i mezinárodní úrovni.
- Stanovit a zdůraznit různé aspekty mezinárodních norem týkajících se nadnárodních společností, kodexu chování podniků a rámcových dohod vyjednaných odbory.

■ ČINNOST

Celá skupina

1. Prezentace.
2. Otázky a diskuse.

BLOK 6

NÁRODNÍ KONTAKTNÍ MÍSTO (NKM)

■ CÍL

- Pomoci vám pochopit, v čem spočívá role národního kontaktního místa.

■ ČINNOST

Celá skupina

Prezentace přednesená národním kontaktním místem nebo školitelem.

1. Během prezentace nebo po jejím skončení můžete klást otázky.
2. Poznamenejte si hlavní body/témata.

BLOK 7

NÁRODNÍ KONTAKTNÍ MÍSTO - POSTUPY

■ CÍL

- Pomoci vám porozumět, jak národní kontaktní místo (NKM) funguje.

■ ČINNOST

V malých skupinách

Na základě informací a vašich vlastních poznámek k prezentaci a kapitolám tři a čtyři v Příručce uživatele zaznamenejte odpovědi vaší skupiny na následující otázky:

- Která funkce NKM je podle vás nejdůležitější?
- Jaké jsou metody, kterými NKM může stranám pomoci při řešení případu?
- Jaké jsou hlavní kroky v prováděcích postupech při uplatňování Směrnic?

BLOK 8

PRAKTICKÉ PŘÍKLADY

■ CÍLE

- Pomoci pochopit, jakým způsobem spor předložit národnímu kontaktnímu místu (NKM).

■ ČINNOST

*V malých skupinách pracujte na **jednom** z příkladů případové studie.*

První případ

Vaše EPR sídlí v Německu a polští zástupci vás upozornili na neuznávání odborů v závodě, kde pracují.

Kterému NKM by se měl spor předložit?

Který odstavec (odstavce) Směrnice je (jsou) zde relevantní?

S využitím Směrnice vypracujte strategii, jak společně s podnikem a národním kontaktním místem spor řešit.

Druhý případ

Vaše EPR sídlí v Belgii; podnik rozhodne o přemístění výrobního závodu do Číny, aniž by o tom předem informoval zaměstnance.

Kterému NKM by se měl spor předložit?

Který odstavec (odstavce) Směrnice je (jsou) zde relevantní?

S využitím Směrnice vypracujte strategii, jak společně s podnikem a národním kontaktním místem spor řešit.

Vypracujte plán postupu a předložte ho ostatním skupinám.

Následují čtyři příklady sporů, kterými se zabývala národní kontaktní místa a které vám ukáží, jaký postup zvolili ostatní a jak dlouho případy trvaly. Třebaže spory může předložit kterákoli zainteresovaná strana, většinou je předkládají odbory nebo nevládní organizace, takže EPR by měly, když předkládají spor, být v úzkém kontaktu s odborovými organizacemi.

>>>

Siemens (2001, 6 měsíců)

Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) předložila spor českému NKM na počátku června 2001 v záležitosti managementu české dceřinné společnosti německé nadnárodního koncernu Siemens. Konflikt vznikl, když se v závodě zhoršily pracovní podmínky a vedení odmítalo jednat s odbory. K vyřešení sporu bylo zapotřebí tři mimořádných schůzí NKM. NKM informovalo i německé velvyslanectví a o případu diskutovalo s německým NKM. K vyřešení rovněž přispěla intervence mateřské společnosti. Strany dosáhly dohody poměrně brzy po zahájení vyjednávání a po vyhlášení nových "zásad personální politiky". Těmito zásadami došlo k uspokojení požadavků odborů a v současné provozní praxi se dodržují.

Případ potvrdil důležitost konstruktivní spolupráce mezi sociálními partnery. Pobočka Siemens nebyla napojena na žádnou českou organizaci zaměstnavatelů, čímž se zkomplikovala komunikace mezi stranami. Při projednávání hrálo české NKM konstruktivní roli. Výsledkem byla dohoda o nových postupech, jimiž se prohlubuje a zvětšuje význam NKM i přímá spolupráce se sociálními partnery. ČMKOS tedy udělal dobrou zkušenost s NKM.

British American Tobacco (BAT) (2004, 5 měsíců)

Působení podniku British American Tobacco Company (BAT) v Barmě bylo předloženo NKM ve Velké Británii Mezinárodním svazem pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů (International Union of Food and Allied Workers - IUF) v září 2003. BAT provozovala společný podnik s barmskou armádou, což jí bránilo v dosažení souladu s některými odstavci kapitoly o všeobecné politice podniků (General Policies). Svaz IUF argumentoval tím, že působením podniku BAT v Barmě se její činnost nevyhnutelně politizuje, což bylo opětovně odsouzeno rezolucemi Rady bezpečnosti Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce ILO a dalších mezinárodních orgánů. Ještě před tím, než byl případ předložen, vláda Velké Británie naléhala na BAT, aby Barmu opustila, avšak bezvýsledně.

Na počátku listopadu 2003 BAT prodala své zájmy v Barmě investiční společnosti se sídlem v Singapuru, a to v důsledku formální žádosti britské vlády, aby se z Barmy stáhla. Učinila tak zdráhavě a objasnila, že "je velmi těžké ignorovat politickou vůli své vlády". V důsledku toho IUF v únoru 2004 po separátním jednání s BAT případ odvolal. Přestože IUF byl úspěšný a dosáhl svého cíle, totiž že BAT stáhla investovaný kapitál v Barmě, zůstává BAT přesto v Barmě přítomna prostřednictvím licenčních dohod.

Je zřejmé, že případ Směrnic a z něj vyplývající diskuse prostřednictvím NKM fungoval jako hlavní faktor vedoucí k tomu, že se rozhýbalo jednání s podnikem.

Pinnault-Printemps-Redoute (PPR) (2002-3, 7 měsíců)

Chování společnosti Brylane Inc, americké dceřinné společnosti francouzské Pinnault-Printemps-Redoute (PPR), bylo předloženo americkému NKM na začátku července 2002 americkými odborovými organizacemi UNITE a AFL-CIO. Francouzské NKM na to bylo rovněž upozorněno svazy CFDT, CGT a FO.

Příčinou tohoto sporu bylo, že Brylane nerespektoval právo zaměstnanců organizovat se. V reakci na pokus pracovníků založit odbory Brylane údajně zahájil kampaň provázenou vyhrožováním a zastrašováním. Americké NKM se v tomto případě spojilo s francouzským NKM. V listopadu svaz UNITE obnovil svůj požadavek u amerického NKM, protože neobdržel žádnou odpověď.

UNITE spor stáhl v lednu 2003 poté, co byla dosažena dohoda se společností Brylane o kontrolním hlasování, v němž se mělo ukázat, zda si zaměstnanci přejí být zastupováni svazem UNITE nebo ne. UNITE 29. ledna v hlasování zvítězil a později byla podepsána smlouva o kolektivním vyjednávání. Navzdory pasivitě amerického NKM byl tento případ prospěšný v tom, že umožnil PPR, aby přiměla společnost Brylane k dodržování Směrnic. Další akce podnikly francouzské odborové organizace a francouzské NKM. I to přispělo ke kladnému výsledku.

ASPOCOMP: (2002-3, 19 měsíců)

V dubnu 2002 Force Ouvrière (FO) předložila spor o finské nadnárodní telekomunikační společnosti Aspocomp francouzskému NKM. Tato společnost ohlásila uzavření svého závodu v Evreux, avšak opomenula plnit ustanovení vyplývající z kapitoly o zaměstnanosti a pracovních vztazích. Rovněž odmítla účastnit se tripartitních konzultací vedených NKM. V prosinci 2002 NKM napsalo finskému NKM a žádalo o pomoc při vykonávání tlaku na společnost.

Ve svém konečném prohlášení francouzské NKM v listopadu 2003 uvedlo, že společnost nejednala v souladu se Směrnicemi (Příloha III). Aspocomp nejen že porušila ustanovení odstavce, který uvedla FO, ale neplnila ani ustanovení odstavce 3 téže kapitoly. MEDEF (Sdružení francouzských zaměstnanců) však s tímto závěrem nesouhlasilo.

Třebaže FO byla spokojena s výsledkem, mělo rozhodnutí NKM pouze omezený účinek, vzhledem k tomu, že Aspocomp už nevykonávala žádnou jinou činnost ve Francii. Navíc byl postup mimořádně zdoluhavý, částečně kvůli pomalým reakcím finského NKM a také kvůli tomu, že společnost se odmítla setkat s NKM.

BLOK 9

PLÁN ŠINNOSTI

■ CÍLE

- Plánování dalšího postupu po tomto školení.

■ ČINNOST

Ve skupinách odpovídajících jednotlivým EPR

1. Vytvořte seznam akcí a činností, které plánujete uskutečnit na základě tohoto školicího programu.

Seznam akcí "S využitím Směrnic OECD u mé EPR"	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

2. Seznamte se svým seznamem akcí ostatní členy vaší skupiny a pokud bude třeba, upravte ho.
3. Prodiskutujte, jak budou body z vašeho seznamu uváděny do praxe a jak se budou řešit problémy, které lze očekávat.
4. Podejte zprávu celé skupině.

BLOK 10

VYHODNOCENÍ

■ CÍL

- Vyhodnocení programu.

■ ČINNOST

Jednotlivců

1. Vyplňte formuláře na vyhodnocení kurzu.

Celé skupiny

2. Podejte zprávu o silných a slabých stránkách školicího programu.

VYHODNOCENÍ ŠKOLENÍ

Odpovězte prosím na následující otázky:

1. Co považujete za pozitiva školení?

2. Co považujete za negativa školení?

3. Co byste změnili?

4. Co byste si v budoucnu přáli zahrnout do školicích programů?

Pokračujte prosím na zadní straně listu a neváhejte uvést jakékoli další připomínky nebo komentáře.

PŘÍRUČKA ŠKOLITELE

■ Výchozí situace

Vypracováním tohoto školicího programu pověřil Poradní výbor odborových svazů (Trade Union Advisory Committee - TUAC) Organizaci pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Cooperation and Development - OECD) ve spolupráci s Evropskou konfederací odborových svazů (European Trade Union Confederation - ETUC).

Jeho cíle jsou:

- Seznámit zástupce evropských podnikových rad (EPR) s pozměněnými Směrnicemi OECD pro nadnárodní společnost;
- Povzbuzovat zástupce EPR k provádění Směrnic za účelem posílení pozice EPR;
- Seznámit evropské podnikové rady se správným prováděním Směrnic;
- Informovat zástupce EPR o různých agenturách, které je mohou podpořit při provádění Směrnic, zejména pak o Národních kontaktních místech (NKM);
- Informovat zástupce o postupu v případě, že se rozhodnou předložit spor.

■ Příprava

Smyslem této příručky školitele je doplnit školicí materiál, který byl vytvořen pro účely jedno- nebo dvoudenního školicího programu pro zástupce evropských podnikových rad.

Jelikož je školení zaměřené rovněž na to, aby zástupci EPR dostali příležitost důkladně se seznámit s textem pozměněných Směrnic, ***budou účastníci sami také potřebovat jeden exemplář Směrnic OECD***, který využijí při plnění některých úkolů v průběhu školení. Směrnice s užitečným doplňujícím komentářem jsou k dispozici jako publikace TUAC:

Směrnice OECD o nadnárodních společnostech: Příručka uživatele

Publikace je k dispozici v různých jazycích v tištěné verzi nebo na webové stránce TUAC (www.tuac.org).

Doporučujeme školitelům ještě před zahájením školicího programu, aby:

- Se seznámili s nejnovějšími informacemi o Směrnících na webových stránkách TUAC a OECD;
- Si stáhli seznam TUAC, na němž jsou kauzy, které odborové organizace předložily národním kontaktním místům; a
- Zvážili, zda nepozvou zástupce národního kontaktního místa (pokud je to možné), aby se zúčastnili školení a informovali o své práci.

■ Uspořádání školicího materiálu

Materiál lze použít tak, jak byl vytvořen, anebo jako rámec pro školicí program, který je specifitěji zaměřený. Jelikož je materiál vypracován do podrobností, mohou školitelé vyjít vstříc potřebám účastníků a v souladu s nimi uzpůsobit určitou činnost nebo časový rozvrh.

Školení je koncipováno tak, aby bylo dosaženo maximální participace účastníků. Zaměření veškeré činnosti vyplývá z kvalifikace a zkušeností individuálních účastníků.

Pokud účastníci pocházejí z různých evropských podnikových rad, skýtá to dobrou příležitost k výměně zkušeností a nejlepších praxí. Jsou-li z jediné Evropské podnikové rady, prvořadý je kontext a činnost by se po celou dobu školení měla zaměřovat na co nejpraktičtější potřeby této skupiny.

Program lze absolvovat jako jednorázové dvoudenní školení nebo jako dva jednodenní bloky (viz program na straně pět). První den je zaměřen na informace o Směrnících samotných a o tom, jak je lze provádět, aby byly pro EPR přínosem.

Druhý den se zaměřuje na externí agentury a kontakty, které jsou pro EPR důležité, a na informace o předkládání sporu. Po oba dny se věnuje pozornost také plánování akcí.

■ Problém jazyka u vícejazyčných skupin

Zatímco plenární shromáždění bude pravděpodobně simultánně tlumočeno, větší část školení bude probíhat v malých skupinách. Proto je podstatné, aby školitelé předem projednali s tlumočníky možnost tlumočení "septáním", aby věděli, co se od nich bude vyžadovat.

Rovněž je důležité, aby se školitelé touto otázkou zabývali při plánování složení skupin pro určitý typ činnosti.

Doporučujeme skupiny co nejvíce promíchat, aby se dosáhlo maximální možné výměny zkušeností ("nejlepších praxí") a aby se vytvořily skupiny s co nejlepší vnitřní dynamikou. Jazyková bariéra však může toto úsilí určitým způsobem mařit.

■ Zpětná vazba

Zpětná vazba ze společné práce skupiny je užitečná u určitých typů činnosti. Existují různé způsoby, jak může být prováděna, například pouze jako ústní prezentace anebo jako prezentace na papírových arších (flipchart), přičemž účastníci se pohybují po místnosti a seznamují se s výsledky diskuse.

REALIZACE

PRVNÍ DEN

BLOK 1

SROVNÁNÍ RŮZNÝCH EPR

Hlavním cílem této činnosti je, aby si jak školitelé, tak i účastníci udělali stručnou představu o různých EPR, které jsou ve skupině zastoupeny. Jde zejména o rozdíl mezi dobře zavedenými podnikovými radami s dobře zavedenými smlouvami a dobře fungujícími pracovními postupy na jedné straně, a radami, které byly zřízeny nedávno a zabývají se pravděpodobně základnějšími záležitostmi, jako je komunikace a hledání vlastní identity skupiny, na straně druhé.

Je rovněž důležité, aby tato činnost byla prováděna v malých skupinkách, v nichž se snadněji prolomí ledy a zintenzivní participace na školicím programu.

Je třeba provést určité přípravy k tomu, aby vznikly skupiny, jejichž členové nepocházejí z téže EPR.

Jestliže se celá skupina skládá z členů jedné EPR, bude stačit přizpůsobené a kratší "zahřívací kolečko".

BLOK 2

SMĚRNICE OECD PRO NADNÁRODNÍ SPOLEČNOSTI

Jedná se o formální prezentaci Směrnic.

Prezentace v programu PowerPoint je k dispozici v kapitole o zdrojích.

Tento blok bude možná vyžadovat odbornou pomoc. Pokud prezentaci vytváří školitel, je jasné, že by měl být dobře obeznámen se základními charakteristikami Směrnic, aby byl schopen řídit diskusi.

Je třeba zdůraznit, že Směrnice na jedné straně pro podniky nejsou právně závazné, na druhé straně však ani nejsou zcela fakultativní. Kromě toho jsou právně závazné pro vlády.

Otázky a diskuse jsou zaměřeny zejména na to, jak mohou EPR nejúčinněji Směrnice uplatňovat.

BLOK 3

STANOVENÍ HLAVNÍCH BODŮ

Záměrem tohoto bloku je rozvíjet základy prezentace tím, že se účastníci aktivně podílejí na četbě a diskusích o možnostech provádění Směrnic.

Je důležité, aby účastníci měli dostatek času na práci se Směrnicemi a dobře se seznámili s jejich zněním.

Hlavním cílem této činnosti je naučit se aktivně používat Směrnice v diskusích s kolegy a ne jen "umět správně odpovědět".

Průvodce odpověďmi:

Téma	Bod ve Směrnici
Informace a projednání	Oddíl 3: 1, 2, 3, 4, 5 Oddíl 4: 2b, 2c, 3
Restrukturalizace	Oddíl 4: 6
Zdraví a bezpečnost	Oddíl 2: 5 Oddíl 4: 4b Oddíl 5: 1a, 1c, 2a, 2b, 3, 4, 7 Oddíl 7: 1, 2, 6
Dodavatelé a subdodavatelé	Oddíl 2: 10
Neuznávání odborů	Oddíl 4: 1a, 2a, 7, 8

BLOK 4

POSTUPY PŘI PROVÁDĚNÍ SMĚRNIC OECD

Bylo navrženo, aby se tento blok zahájil krátkou plenární prezentací tří hlavních způsobů, jak Směrnice mohou být prospěšné pro evropské podnikové rady. Prezentace se zaměří na praktický způsob, jak tyto otázky řešit ve specifických podmínkách jednotlivých EPR.

Byly navrženy například následující praktické kroky (v případě zájmu mohou být vytištěny a rozdány účastníkům formou handoutu):

■ Směrnice OECD mohou vaší EPR pomoci:

1. Posílit argumentaci a prohloubit tematiku, o níž vaše EPR diskutuje (např. informace a projednání, zdraví a bezpečnost atd.)
2. Rozšířit spektrum témat, o nichž se diskutuje
3. Poskytnout základnu pro výměnu nejlepších praxí mezi vaší EPR a špičkou vedení podniku

■ Které praktické kroky můžete provést?

- Zařadte téma Směrnic na pořad vaší EPR.
- Zajistěte, aby členové obdrželi výtisk Směrnic (existují v různých jazycích).
- Požádejte o školení týkající se provádění Směrnic.
- Zajistěte, aby členové věděli o svém Národním kontaktním místě.
- Zajistěte, aby koordinační výbor projednal tematiku s vedením a aby si bylo vědomo významu, jaký Směrnice mohou mít.
- Vytvořte pracovní skupiny, které budou shromažďovat informace o hlavních tématech obsažených ve Směrnících.
- Požádejte podnik o písemnou zprávu o pokroku v hlavních otázkách a položte otázky, na než EPR vyžaduje odpověď.
- Vytvořte metodu, jak kontrolovat, zda podnik dodržuje Směrnice.
- Pokud je nedodržuje, podejte podnět u národního odborového svazu, aby o tom informoval národní kontaktní místo.
- Pokud je to vaší smlouvou povoleno, využijte k vypracování nezávislé zprávy o hlavních tématech obsažených ve Směrnících odborníků.
- Počínejte si strategicky při volbě témat, na něž se chcete zaměřit (existuje nebezpečí, že dojde k zahlcení informacemi, jestliže se budete snažit řešit příliš mnoho věcí najednou). Zajistěte obnovování témat a oblastí, kde chcete uplatňovat Směrnice v určitém časovém období.

REALIZACE

DRUHÝ DEN

BLOK 5

SMĚRNICE OECD V ŠIRŠÍM KONTEXTU SPOLEŠNÉ SOCIÁLNÍ ODPOVĚDNOSTI A MEZINÁRODNÍCH RÁMCOVÝCH DOHOD

Pokud se druhý den školení koná v pozdějším termínu, je důležité zařadit na jeho začátek "zahřívací" aktivity.

Zde se jedná o formální prezentaci o mezinárodních odborových organizacích a o širších souvislostech společné sociální odpovědnosti.

Prezentace v programu PowerPoint spolu s dodatečným komentářem je k dispozici v kapitole o zdrojích.

Otázky a diskuse by se měly především zaměřit na podporu, již poskytují podnikovým radám mezinárodní odborové organizace a jejímž účelem je pomáhat jim při provádění Směrnic v praxi, namísto vedení teoretických debat o společenské odpovědnosti firem.

Školitelé by si rozhodně měli být vědomi zásadního rozdílu mezi mezinárodními normami, kterými se řídí očekávání států, pokud jde o chování nadnárodních společností (jako jsou Směrnice OECD a tripartitní prohlášení ILO), mezinárodními rámcovými dohodami sjednanými mezi odbory a podniky, a dalšími nástroji, jako je kodex chování podniku. Odborová hnutí usilují o prosazování prvních dvou možností, naopak ohledně jednostranného kodexu podniku mnohdy převládá skepse. Školitelé by rovněž měli zdůrazňovat význam spolupráce EPR s odborovými organizacemi v této oblasti, zejména jedná-li se o otázku mimoevropských aktivit podniku.

Školitelé naleznou další pomocný materiál na webových stránkách Celosvětové odborové federace (Global Union Federations) a bylo by také užitečné podívat se na stránky těch federací, které jsou pro účastníky programu relevantní. Publikace Mezinárodní konfederace svobodných odborů ICFTU s titulem "A Trade Union Guide to Globalisation" rovněž obsahuje užitečný materiál.

BLOK 6

NÁRODNÍ KONTAKTNÍ MÍSTO (NKM)

Tento blok sestává z prezentace o úloze národního kontaktního místa. Účastníci by měli klást otázky a ujasňovat si věci v rámci přípravy na další blok.

Bylo by vhodné, kdyby NKM v některých zemích uspořádalo prezentaci. V takovém případě by NKM mělo předem obdržet jasný nástin účastníků a toho, co je pro členy EPR vhodné. Pro NKM může být užitečná instruktáž o vývoji a úloze EPR a o významu některých pasáží ve Směrnících (například o informacích a konzultacích) a rovněž kauzy týkající se práv odborových organizací, se kterými se pravděpodobně setkaly.

Účastníci kurzu by se měli předem vyjádřit k tomu, o jakých oblastech by chtěli s NKM diskutovat a kterým tématům dávají přednost.

BLOK 7

NÁRODNÍ KONTAKTNÍ MÍSTO - POSTUPY

Tento blok má za cíl objasnit účastníkům, jak se národní kontaktní místa staví k otázkám předloženým v rámci Směrnic.

První otázka by měla vést k tomu, že se účastníci seznámí s poradní rolí NKM a s postupy, které podněcují diskusi a přispívají k dohodě mezi zainteresovanými stranami.

Druhá otázka vede k tomu, že se účastníci seznámí s pasáží o řešení problémů a s body a-d na straně 6 Příručky účastníka.

Třetí otázka upozorňuje na kroky rozvedené v kapitole 4 Příručky účastníka.

BLOK 8

PRAKTICKÉ PŘÍKLADY

V tomto bloku si musíme počínat opatrně. Navržená činnost je jednoznačná, otevírá však pro EPR významná témata, s nimiž je nutné zacházet obezřetně. Je však velmi důležitá, protože ukazuje, jak lze s úspěchem Směrnice uplatňovat, a obsahuje dále příklady případových studií, jimiž to dokládá.

Školitelé musí vést účastníky k tomu, aby sestavili pečlivě vypracovaný kontrolní seznam, z něhož vyplyne, jak pochopili význam poradenství, podpory a společné činnosti. Je třeba zdůraznit, že EPR budou muset zapojit příslušné odborové organizace, jako jsou národní centra, EIF, GUF, TUAC nebo ICFTU.

Kontrolní seznam činnosti obsahuje:

- Shromáždění co největšího množství informací o případu ještě předtím, než ho předloží podniku;
- Oznámení podniku, že případ bude bodem v programu EPR, aby tak dostal příležitost k reakci;
- Pokus o vyřešení problému s podnikem

Pokud se problém nevyřeší, pak by strategie měla odpovídat charakteru odborových organizací zastoupených v EPR, ale měla by obsahovat následující kroky:

- Předložit záležitost národním odborovým svazům a konfederaci odborových svazů;

- Předložit záležitost evropským průmyslovým federacím nebo celosvětovým odborovým federacím, podle toho, co je v daném případě vhodnější;
- V případě potřeby spolupracovat s ICFTU;
- Získat konzultace a podporu od TUAC.

Úloha EPR bude velmi pravděpodobně spočívat v podpoře akcí prováděných jinými subjekty a dále v poskytování prostoru pro vyvíjení vlivu na politiku podniku.

BLOK 9

PLÁN ČINNOSTI

V tomto bloku je účastníkům poskytnuta příležitost vypracovat plán činnosti, kterou budou provádět ve své EPR. Jakmile bude plán vytvořen, bylo by vhodné věnovat více času výměně názorů ve skupinách a změnám v plánech, aby odrážely výsledky diskuse o problémech, které lze očekávat při zavádění do praxe.

BLOK 9

VYHODNOCENÍ

V tomto bloku mají účastníci příležitost kriticky se zamyslet nad programem, vyměňovat si názory a poskytnout zpětnou vazbu, kterou školitelé mohou využít v příštích programech.

ZDROJE

■ Úvod

Zdroje mohou mít podobu tištěného materiálu, který se rozdává účastníkům jako doplněk k prezentacím.

Tištěný materiál o **Evropských podnikových radách** by měl obsahovat informace, které již jsou účastníkům známy. Bylo by zřejmě užitečné, aby všichni dosáhli stejné úrovně, a to i tehdy, pokud se programu neúčastní žádní zástupci EPR. Účastníci by se s materiálem měli seznámit (je-li to zapotřebí) hned na začátku programu.

Tištěný materiál o **mezinárodních organizacích odborových svazů** a o **mezinárodních dohodách** by měl být používán na doplnění Bloku 5; obsahuje totiž další informace k obrázkům v prezentacích tohoto bloku.

■ Evropské podnikové rady

Směrnice o evropských podnikových radách (EPR), tak jak je běžně známá, byla vydána v roce 1994 s dvouročním obdobím pro vyjednávání dobrovolných smluv (nebo smluv podle článku 13). Působnost Směrnice se původně vztahovala na všechny země Evropského hospodářského prostoru (to je státy EU a Lichtenštejnska, Islandu a Norska), s výjimkou Velké Británie, která směrnici přijala v roce 2000 po zvolení labouristické vlády. Působnost Směrnice nyní zahrnuje nově přistoupivší země EU; v zemích, které nejsou členy EHP, jako je Švýcarsko, může být situace řešena určitými dohodami s podnikem.

Podle odhadu Evropského institutu odborových svazů (European Trade Union Institute) spadá do působnosti směrnice asi 2150 podniků a bylo uzavřeno asi 1033 dohod. Podle jiných odhadů činí počet zástupců v EPR cca 20.000 a až deset procent evropských zaměstnanců pracuje u podniku, na něž se směrnice vztahuje.

Směrnice se vztahuje na podniky, které zaměstnávají minimálně 1000 pracovníků, přičemž nejméně 150 v nejméně dvou členských státech EHP/EU. Ke vzniku EPR mohou dát podnět sami zaměstnavatelé, nebo to mohou udělat zaměstnanci či jejich zástupci. Poté je zřízen speciální orgán pro vyjednávání, který sdružuje zaměstnance ze všech států, na něž se směrnice vztahuje a kde má podnik své závody, a dále příslušné odborníky. Většinou se tohoto procesu účastní také odbory a zástupci EPR, ale směrnice se o nich přímo nezmiňuje.

“Subsidiární požadavky” směrnice nyní tvoří základ smluv uzavřených po roce 1996 (podle článku 6), ačkoli mnohé podniky je přijaly jako normu pro dobrovolné dohody.

Hlavní body těchto požadavků jsou:

- Nejméně 3 a nejvíce 30 zástupců zaměstnanců zvolených v souladu s národními předpisy.
- Užší výbor v případech, kde je to z hlediska velikosti oprávněné.
- Každoroční schůze s ústředním vedením a další schůze ve výjimečných situacích.
- Schůze zaměstnanců za přítomnosti vedení.
- Náklady kryje vedení.

V širším smyslu má EPR právo na informace a projednání o otázkách týkajících se více než jednoho státu, a to ve vztahu k(e):

- Strukturu podniku
- Ekonomické a finanční situaci
- Rozvoji podniku
- Zaměstnanosti a propouštění
- Restrukturalizaci včetně přemístění výroby
- Zavádění nových pracovních metod

Zkušenost z deseti let působení EPR není snadné shrnout. V komentářích se objevují různé názory, z nich některé vyjadřují "optimistický" a jiné "pesimistický" pohled na to, jak užitečné jsou EPR. Optimistický názor zdůrazňuje důležitost společných schůzí zaměstnanců na nadnárodní úrovni, kde se vyměňují zkušenosti, vyvíjí účinná komunikační síť a buduje vzájemná solidarita. Jakmile je tento proces jednou zahájen, zástupci zaměstnanců mohou v EPR začít vyvíjet svou vlastní strategii a návrhy, a podílet se na účinném dialogu s ústředním vedením. Takové musí být cíle všech EPR a nejlépe jich lze dosáhnout tam, kde mají silnou působnost odbory, při využití prostředků a školicích programů, které vytvořila Evropská konfederace odborových svazů nebo evropské průmyslové federace. Pesimisté vidí v některých podnicích silnou opozici ze strany managementu, prosazujícího zastoupení zaměstnanců bez účasti odborů, které splňuje pouze minimální požadavky směrnice.

Ať už je pohled jakýkoli, existuje několik překážek, které ztěžují účinné fungování EPR (ale může se jimi zabývat revidovaná Směrnice). Jsou to:

- Včasný termín konzultací, který je podmínkou pro vliv na rozhodování
- Důvěrnost informací
- Vztah mezi EPR a národními informačními a konzultačními systémy
- Počet schůzí
- Úlevy pro členy EPR, jako je uvolnění z práce a prostředky na školení
- Druh a výše sankcí proti podniku, který neplní svou povinnost informovat a projednávat

Ve všech těchto případech dochází k neshodám mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců, které se řeší na podnikové úrovni a mnohé dobré dohody přesahují základní požadavky Směrnice. Odbory hrají velmi významnou úlohu v poradenské činnosti a podpoře zástupců zaměstnanců, a dále při vyjednávání dohod, jimiž by se tyto překážky odstranily; běžně k dispozici jsou dnes informace o nejlepších praxích.

Některé EPR dnes rozšiřují svou informační a konzultační činnost za hranice Evropy. V tom případě je důležité, aby se vývoj zakládal na strukturách odborových svazů a zahrnoval příslušnou celosvětovou odborovou federaci.

■ Mezinárodní odborové organizace

Národní odborové svazy jsou organizovány dvěma způsoby:

Individuální odborové svazy zastupující obchod, průmysl, jednotlivé profese nebo některé další skupiny zaměstnanců

Konfederace odborových svazů, které sdružují individuální odborové svazy jako své členy. Buď jedna organizace sdružuje všechny svazy nebo existují jednotlivé konfederace podle oborů nebo v důsledku historického vývoje.

Tyto dva typy národních organizací se stávají členy mezinárodních odborových organizací, jež působí na regionální úrovni (jako je Evropa) nebo na celosvětové úrovni.

1. INDIVIDUÁLNÍ ODBOROVÉ SVAZY

● Evropská průmyslová federace (European Industry Federation - EIF)

Na evropské úrovni se individuální národní odborový svaz může stát členem jedné nebo více EIF, v závislosti na tom, které pracovníky zastupují. Existuje 11 federací EIF.

EEA	European Entertainment Alliance Evropská aliance zábavního průmyslu
EFBWW	European Federation of Building & Woodworkers Evropská federace pracovníků ve stavebnictví a dřevařství
ERRAT	European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade unions Evropská federace odborových svazů ve stravování, zemědělství a cestovním ruchu
EFJ	European Federation of Journalists Evropská federace novinářů
EMCEF	European Mine, Chemical & Energy Workers' Federation Evropská federace pracovníků v dolech, chemickém a energetickém průmyslu
EMF	European Metalworkers' Federation Evropská federace pracovníků v kovoprůmyslu
EPSU	European Federation of Public Service Unions Evropská federace odborových svazů veřejných služeb
ETF	European Transport Workers' federation Evropská federace pracovníků v dopravě
ETUCE	European Trade Union Confederation for Education Evropská odborová konfederace pracovníků ve školství
ETUF-TCL	European Trade Union Confederation - Textile, Clothing & Leather Evropská odborová konfederace: textil-oděvy-kůže
UNI-EUROPA	Union Network International Mezinárodní odborová síť

Evropské průmyslové federace EIF mohou hrát tři klíčové role, které se vzájemně mohou lišit:

● Zastupování

EIF zastupují své členské svazy ve strategickém rozvoji na evropské úrovni. Mohou

například vést diskusi o navrhovaných směrnících nebo se zúčastnit vývoje ekonomické a sociální politiky vztahující se k jejich odvětví.

• **Koordinování**

EIF spolupracují s národními svazy na koordinačních akcích. Mohou například vést kampaň za zkrácení pracovní doby nebo proti rasismu v Evropě.

• **Vyjednávání**

EIF převzaly klíčovou roli ve vyjednávání o dohodách EPR vytvářením směrnic a jako odborník na speciální vyjednávací orgány. Mohou také vyjednávat s evropskými zaměstnavateli ve svém odvětví a dosáhnout shody názorů pomocí sociálního dialogu.

Národní odborový svaz může poradit členům EPR, která je nejvhodnější průmyslová federace EIF zahrnující podnik a odbory zastoupené v EPR. Webové stránky EIF obsahují seznam národních členských svazů a zástupců a nabízí také informace o kontaktních místech, zdrojích a akcích.

• **Celosvětová odborová federace (Global Union Federation - GUF)**

Na celosvětové úrovni se individuální národní svaz může stát členem jednoho nebo více celosvětových odborových federací podle toho, jaké zaměstnance zastupují. Existuje 10 federací.

EI	Education International Mezinárodní centrála školství
ICEM	International Federation of Chemical, Energy, Mine & General Workers' Union Mezinárodní federace odborových svazů zaměstnanců chemického, energetického a báňského průmyslu a továrenských dělníků
IFBWW	International Federation of Building & Wood Workers Mezinárodní federace pracovníků ve stavebnictví a dřevařském průmyslu
IFJ	International Federation of Journalists Mezinárodní federace novinářů
IMF	International Metal Workers' Federation Mezinárodní federace pracovníků v kovoprůmyslu
ITL	International Transport Workers' Federation Mezinárodní federace pracovníků v dopravě
ITGLWF	International Textile, Garment & Leather Workers' Federation Mezinárodní federace pracovníků v textilním, oděvním a kožedělném průmyslu
IUF	International Union of Food, Agriculture, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association Mezinárodní svaz pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů
PSI	Public Services International Mezinárodní odborová internacionála veřejných služeb
UNI	Union Network International Mezinárodní odborová síť

Stejně jako průmyslové federace EIF, mohou také federace GUF plnit tři úlohy.

- **Zastupování**

Celosvětové federace GUF zastupují své členské odborové svazy v rozvoji strategie na celosvětové úrovni. Mohou se například snažit zastupovat své členy a zajišťovat sociální ochranu v obchodních smlouvách.

- **Koordinování**

GUF spolupracují s národními svazy při koordinačních akcích. Mohou například vést kampaň za práva odborových svazů nebo za zákaz používání nebezpečných látek.

- **Vyjednávání**

GUF se stále více angažují ve vyjednávání o mezioborových smlouvách nebo o rámcových dohodách v jednotlivých podnicích.

2. KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ (TRADE UNION CONFEDERATION)

Stejně jako u jednotlivých svazů existují dva hlavní orgány zastupující konfederace svazů na evropské nebo celosvětové úrovni.

- **Evropská konfederace odborových svazů (European Trade Union Confederation - ETUC)**

Byla založena v roce 1973 a zastupuje nyní 76 národních konfederací z 34 zemí se 60 miliony členů.

ETUC má tři hlavní cíle:

Ovlivňovat evropské rozhodovací procesy, zejména prostřednictvím svého zastoupení v orgánech Evropské unie.

Vést sociální dialog s organizacemi zaměstnanců a rozvíjet pracovní vztahy na evropské úrovni; vést jednání o mezioborových smlouvách ve spolupráci s Evropskou průmyslovou federací.

Koordinovat akce v evropském měřítku na podporu kampaní, jako je kampaň za "sociální Evropu".

- **Mezinárodní konfederace svobodných odborů (International Confederation of Free Trade Unions - ICFTU)**

ICFTU byla založena v roce 1949 s cílem zastupovat národní odborové federace a je nyní největší mezinárodní konfederací odborů se 234 členskými organizacemi ve 145 zemích se 148 miliony členů.

Činnost ICFTU je následující:

Hájí zájmy zaměstnanců mezinárodních organizací, jako jsou OSN, Světová odborová organizace nebo mezinárodní finanční organizace.

Vede dialog například s Mezinárodní organizací práce, v níž hraje klíčovou roli ve Skupině pracovníků a spolupracuje tak na vytváření a používání mezinárodních pracovních norem.

Koordinuje akce týkající se například rovných práv, pracovních norem, životního prostředí nebo práce dětí.

● Světová konfederace práce (The World Confederation of Labour - WCL)

WCL byla založena v roce 1920 jako součást tradice křesťanských odborových svazů. Dnes však zahrnuje širší spektrum a má 26 milionů členů, většinu z nich v rozvojových zemích. Má podobné cíle jako ICFTU a organizuje také odborovou činnost týkající se devíti odborových federací.

Od roku 2004 spolupracují ICFTU a WCL na zřizování nových mezinárodních odborových organizací, které velmi pravděpodobně také budou sdružovat některé odborové organizace, jež v současnosti nemají mezinárodní zastoupení. Nová sjednocená organizace vznikne s velkou pravděpodobností v průběhu roku 2006.

● Poradní výbor odborových svazů (Trade Union Advisory Committee - TUAC)

TUAC je poradní výbor Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), který zastupuje členské konfederace odborových svazů. Jejich členy je 66 milionů zaměstnanců sdružených v 56 národních konfederacích ve 30 zemích OECD.

TUAC zastupuje odborové svazy průmyslových zemí při ovlivňování činnosti OECD. Projevuje dlouhodobý zájem o činnost nadnárodních společností a podílel se na prvních Směrnících OECD pro nadnárodní společnosti, které byly schváleny v roce 1976. Pozměněná verze Směrnic a systém jejich provádění prostřednictvím národních kontaktních míst (NKM) pocházejí z roku 2000.

TUAC úzce spolupracuje se světovými odborovými partnery - s organizacemi ICFTU, GUF, ale také WCL a ETUC.

● Další zdroje

Všechny organizace, které jsou zde uvedeny, mají svou webovou stránku, kde se můžete dočíst, co dělají a co by mohlo být zajímavé i pro vás. Například webová stránka Evropské federace pracovníků v kovoprůmyslu EMF obsahuje stránky týkající se evropských podnikových rad a jejich činnosti. Stránky konfederace ETUC (www.etuc.org) a Evropské odborové akademie (European Trade Union College - ETUCO) obsahují informace a školicí materiál o evropských podnikových radách. Stránka poradního výboru TUAC obsahuje informace o Směrnících OECD pro nadnárodní společnosti a jejich provádění (www.tuac.org). Nejjednodušším výchozím bodem pro všechny tyto stránky jsou webové stránky ETUC nebo TUAC, kde stačí kliknout na příslušný odkaz. Pro tento školicí blok je obzvláště užitečný "on-line" průvodce ICFTU "Trade Union Guide to Globalisation" (www.icftu.org).

■ Obecná pravidla pro nadnárodní společnosti

Nadnárodní společnosti se staly mocným a dominantním činitelem světové ekonomiky. Je pro ně proto stále důležitější řídit se účinnými obecně platnými pravidly, která umožní činnost, jež je udržitelná jak ze sociálního hlediska, tak z hlediska životního prostředí. Vzniklo několik různých koncepcí, kterým se někdy říká společenská odpovědnost firem (Corporate Social Responsibility - CSR) nebo rozsah odpovědnosti.

● Státní normy

Osmdesát procent přímých zahraničních investic uskutečňují firmy se sídlem ve 30 zemích OECD (s rostoucí ekonomickou silou Číny se ovšem tento podíl bude snižovat). Způsob, jakým vlády zemí OECD chtějí zavádět účinná vládní opatření, se různí. Některé státy vidí nutnost účinné regulace, ale uvědomují si, že na národní nebo dokonce evropské úrovni je obtížné provádět regulaci, která by se dotýkala celosvětových aktivit podniků. Chápou proto společenskou odpovědnost firem (CSR) jako možnost prosazování veřejných zájmů tam, kde formálnější podoby regulace jsou jen těžko uskutečnitelné. Jiné země se zase uchylují k voluntarismu a argumentují tím, že pokud podniky říkají, že si budou počínat zodpovědně, pak bude zapotřebí méně státních intervencí. Druhý z přístupů však pravděpodobně bude pouze sloužit k plnění populistických cílů, povede spíše k předpisům, které se špatně prosazují a nebudou účinné. Směrnice OECD a tripartitní prohlášení ILO o zásadách pro nadnárodní společnosti jsou pokusy vytvořit mezinárodní normy. Jejich politické oprávnění spočívá v tom, že je nevytvořily podniky samy, nýbrž státy. Třebaže Směrnice formálně nejsou právně závazné, nejsou ani pouze fakultativní, neboť vyjadřují určitý závazek vlád, který se týká chování firem z příslušné země v jejich působišti.

● Rámcové dohody

Podobně jako byly původní odborářské a kolektivní smlouvy předchůdci národních právních systémů, vyvíjejí se mezinárodní pracovní vztahy v souvislosti s jednáními, která vedou nadnárodní společnosti s mezinárodními odborovými organizacemi.

Jednotlivé podniky nebo průmyslové obory sice nejsou právně nuceny uznávat odborové organizace a vyjednávat s nimi na mezinárodní úrovni, určitý mezinárodní sociální dialog však již byl zahájen zejména jednotlivými podniky. Mnohé federace GUF už vytvořily struktury, které jednají s určitými nadnárodními společnostmi, zejména pak s jejich vedením. V Evropě je pak ze zákona dána formálnější struktura konzultací prostřednictvím EPR.

Mezinárodní rámcové dohody - formální dohody podepsané některou federací GUF a nadnárodní společností - budou dalším krokem. Téměř 40 dohod bylo uzavřeno od roku 1998. Na rozdíl od jednostranných iniciativ podniků jsou dohody nástrojem k řešení konfliktů nebo problémů ještě dříve, než začnou být skutečně nebezpečné nebo škodlivé. Vycházejí z dohody, dialogu a vytváření ovzduší důvěry ve vzájemných vztazích. Na rozdíl od kampaní a jiných veřejných akcí zde jde o zavedení obecných, dohodnutých zásad, které vedou k řešení problémů nebo jim dokonce předcházejí.

Zatímco u společenské odpovědnosti firem (CSR) jde o dobrovolné úsilí - sliby nebo požadavky - přijetí rámcových dohod lze chápat jako počátek mezinárodního kolektivního vyjednávání.

● Samoregulace

Mnohé nadnárodní společnosti, možná dokonce jejich většina, vytvořily své vlastní strategie společenské odpovědnosti. Může se jednat o širokou škálu činností, často však obsahují "kodex chování" vůči svým pracovníkům nebo zaměstnancům svých dodavatelů. Kvalita takových kodexů a jejich dodržování se často radikálně liší. Některé z těchto kodexů byly kritizovány jako pouhá bezúčelná zástěrka, což je obzvláště alarmující, jestliže podniky, které hlásají společenskou odpovědnost, současně v celém podniku nebo některých jeho částech organizují protidobry.

Určitý impuls vnesl do debat o společenské odpovědnosti a zodpovědných investicích tržní tlak vyvolaný zákazníky, kteří nechtěli nakupovat produkty nebo služby od firem, jež jsou nechvalně známy svými sociálními praktikami nebo svým postojem k životnímu prostředí. Vzniklo samostatné průmyslové odvětví, které se zabývá sociálním hodnocením, certifikací, ověřováním a vydáváním posudků. Některé z těchto aktivit mají podporu odborů a nevládních organizací a jsou skutečným přínosem, mnohé jiné však přinášejí určitá rizika.

● Činnost nevládních organizací (NGO)

Tlak na zavádění účinných kodexů vedl k tomu, že některé nadnárodní společnosti začaly spolupracovat s nevládními organizacemi na vývoji strategií a dohledu nad jejich prováděním. To může mít dobré výsledky a tyto kodexy chování také mají lepší pověst než samoregulace.

Pokud mají shodné cíle, mohou odborové svazy v některých případech spolupracovat s nevládními organizacemi. Například mezinárodní federace ICFTU a světová federace GUF pro pracovníky v oděvnictví spolupracovaly s nevládními organizacemi během Olympijských her 2004, kdy se jednalo o to, obeznámit veřejnost s velmi špatnými pracovními podmínkami v některých závodech, které vyrábějí sportovní oblečení.

Odborové svazy však nadále zastávají kritický postoj, protože kodexy chování mohou opomíjet důležité pracovní normy. Neméně důležitý je argument odborů, že nejvhodnějšími lidmi, kteří mohou dohlížet na jejich provádění, jsou pracovníci sami.

● Další zdroje

Chcete-li se dozvědět víc o mezinárodních rámcových dohodách ve vašem odvětví, navštivte webovou stránku příslušné federace GUF. Podrobnější informace jsou také na stránce konfederace ICFTU. Na webové stránce www.global-unions.org jsou uvedeny smlouvy, které byly uzavřeny v poslední době. Webová stránka Mezinárodní organizace práce ILO www.ilo.org obsahuje normy a zásady pracovních podmínek.

PREZENTACE A KOMENTÁŘ

Prezentace pro blok 2

OBRÁZEK 1

Tato prezentace patří
k bloku 2.

Podává úvod ke Směrnicím a je třeba ji prezentovat spolu s vlastními Směrnicemi.

SMĚRNICE OECD PRO NADNÁRODNÍ SPOLEČNOSTI

OBRÁZEK 2

Historický vývoj Směrnic.

Je důležité zdůraznit, že Směrnice jsou sice nezávazné, ale mají podporu vlád států, a také hospodářské sféry, popisují nejlepší praxe a je možné předkládat spory národním kontaktním místům

SMĚRNICE

- Přijaty poprvé v roce 1976
- Zrevidované a zpřísněné směrnice přijaty v roce 2000
- Směrnice nejsou pro podniky právně závazné, zároveň však ani pouze fakultativní
- Státy, které přijaly Směrnice,
"by měly působit na podniky se sídlem na jejich území, aby dodržovaly Směrnice všude, kde vyvíjejí činnost"

OBRÁZEK 3

Hlavní body oddílu II Směrnic o všeobecné strategii.

Popisují obecné zásady zahrnuté do Směrnic.

VŠEOBECNÁ STRATEGIE

- Přispívat k udržitelnému rozvoji v oblasti hospodářské a sociální a v otázkách životního prostředí
- Dodržovat lidská práva
- Zapojovat ve zvýšené míře místní obyvatelstvo
- Podporovat slušný způsob řízení podniku
- Podporovat informovanost zaměstnanců o politice podniku

OBRÁZEK 4

Hlavní body oddílu III Směrnic o zpřístupnění informací.

Tyto body mají zásadní důležitost pro zástupce EPR a ilustrují, jak Směrnice mohou usnadnit jejich práci.

INFORMACE & ZPŘÍSTUPNĚNÍ INFORMACÍ

- Podniky by měly zajistit, aby byly včas a pravidelně zpřístupněny spolehlivé a relevantní informace
- Informace by se měly týkat základních údajů o činnosti, struktuře, finanční situaci a výkonnosti podniku
- Jsou poskytovány rovněž další informace týkající se sociální problematiky nebo otázek životního prostředí

OBRÁZEK 5

Hlavní body oddílu IV Směrnic o zaměstnanosti a pracovních vztazích.

Obsahují hlavní normy ILO a závazek pracovat nediskriminačním způsobem s místním obyvatelstvem.

ZAMĚSTNANOST

- Zrušení dětské práce
- Odstranění nucené práce
- Odstranění diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnosti nebo společenského původu, vyjma pozitivní diskriminace
- Dodržování standardů, které nejsou méně příznivé než u srovnatelných zaměstnavatelů
- Zaměstnávat a školit místní pracovníky

OBRÁZEK 6

Další hlavní body z oddílu IV Směrnic o zaměstnanosti a pracovních vztazích.

Obsahují dohody ILO o odborových svazech; pro EPR by měl být obzvlášť významný poslední bod o přemísťování výroby.

ODBOROVÉ SVAZY A VYJEDNÁVÁNÍ

- Právo na zastoupení v odborech
- Právo na "konstruktivní vyjednávání"
- Prostředky na uplatňování těchto práv
- Poskytovat informace nutné pro smysluplné vyjednávání
- Neovlivňovat vyjednávání nebo právo organizovat se v odborech hrozbou přesunu výroby

OBRÁZEK 7

Další hlavní body z oddílu IV Směrnic o zaměstnanosti a pracovních vztazích.

Tyto Směrnice podporují a prohlubují směrnice o informacích a konzultacích.

PROJEDNÁNÍ

- Podporovat projednání a spolupráci
- Poskytovat zaměstnancům informace tak, aby měli "pravdivou a nezkreslenou představu o výkonnosti" celé organizace
- Umožnit projednání se zástupci vedení, kteří jsou oprávněni rozhodovat

OBRÁZEK 8

Hlavní body z oddílu V Směrnic o životním prostředí.

ZDRAVÍ, BEZPEČNOST A ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

- "Přijmout příslušná opatření k zabezpečení zdraví a bezpečnosti práce"
- "Poskytnout zaměstnancům odpovídající instruktáž a školení v otázkách životního prostředí, zdraví a bezpečnosti"
- "Poskytovat veřejnosti a zaměstnancům odpovídající a včasné informace o možných dopadech podnikání na životní prostředí, zdraví a bezpečnost"

OBRÁZEK 9

Obrázek znovu zdůrazňuje důležitost Směrnic a jak je EPR mohou využívat pro vlastní práci.

Posledním obrázkem se dostaneme k další činnosti, která vede k detailnějšímu studiu Směrnic a možností jejich provádění.

SMĚRNICE A EPR

- Směrnice lze využívat na podporu a posílení evropských podnikových rad
- Poskytnout prostor pro zlepšení informací a projednání
- Pomáhat EPR v případech konkrétních sporů, například ohledně odborových práv

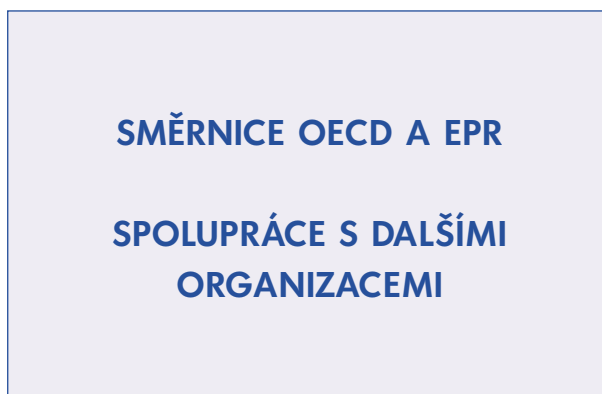
Prezentace pro blok 5

OBRÁZEK 1

Tyto obrázky patří k bloku 5.

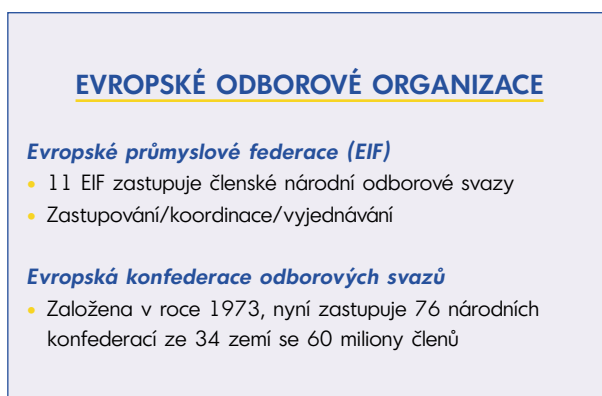
Slouží k tomu, aby se účastníci obeznámili s nadnárodními odborovými organizacemi.

Rozlišují se zde různé druhy nástrojů společenské odpovědnosti.



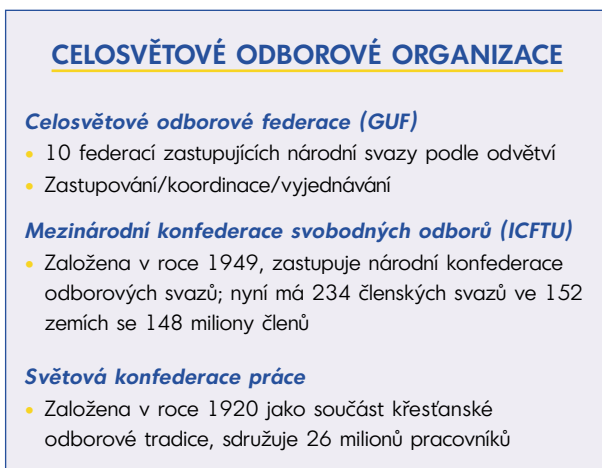
OBRÁZEK 2

K tomuto obrázku patří komentář z oddílu o zdrojích.



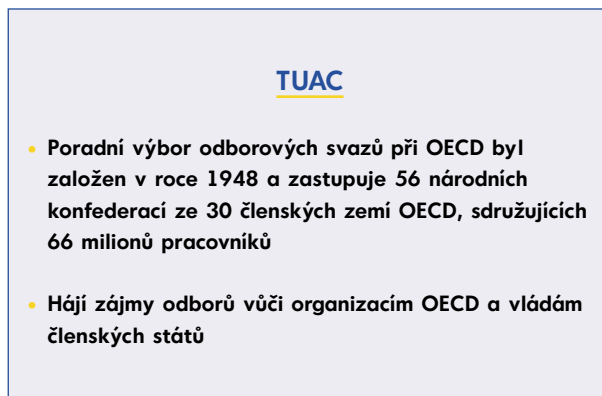
OBRÁZEK 3

K tomuto obrázku patří komentář z oddílu o zdrojích.



OBRÁZEK 4

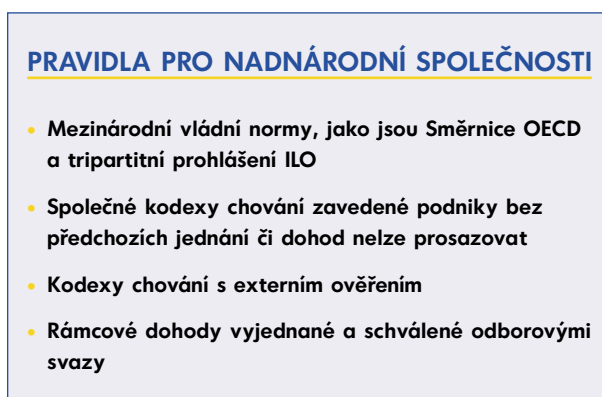
K tomuto obrázku patří komentář z oddílu o zdrojích



OBRÁZEK 5

K tomuto obrázku patří komentář z oddílu o zdrojích.

Prezentace by měla být ukončena tím, že se účastníkům připomene, jak důležité je spolupracovat s odbory na rozvoji úspěšné strategie, a že existují další organizace, které slouží jako významný zdroj informací a vědomostí.



Prezentace pro blok 6

OBRÁZEK 1

Tyto obrázky náleží k bloku 7.

Je třeba účastníkům připomenout, že sice neexistují žádné formální sankce proti podnikům, které nedodržují Směrnice, výsledky sporů však jsou respektovány příslušnými vládami v zemích, kde jsou národní kontaktní místa. Veřejné prohlášení národního kontaktního místa o určitém podniku proto může být velmi důležité pro stranu, která spor předloží.

Mělo by se stále zdůrazňovat, že případy mohou být složité a že je nutná spolupráce, asistence a poradenství.

NÁRODNÍ KONTAKTNÍ MÍSTA (NKM)

OBRÁZEK 2

Tento obrázek obsahuje základní definici. Podrobnosti naleznou školitelé a účastníci v kapitole 3 Příručky uživatele směrnic, kterou vydal TUAC.

CO JSOU NKM?

- Příslušné vlády jsou ze zákona povinny zřizovat národní kontaktní místa na podporu Směrnic a postihovat jejich porušování

Mohou být založeny jako:

- Vládní agentury
- Agentury vícero subjektů: vláda, hospodářská sféra, zaměstnanci a v některých případech i nevládní organizace (NGO)

OBRÁZEK 3

Tento obrázek klade důraz na důležitost spolupráce.
Podrobnosti najdou školitelé a účastníci v kapitolách 3 a 4 Příručky uživatele směrnic,
kterou vydal TUAC.

ŘEŠENÍ SPORU

- Odborový svaz (nebo jiný subjekt) může předložit případ porušení Směrnic národnímu kontaktnímu místu (NKM)
- NKM řeší spor spolu se zúčastněnými stranami
- Výsledek je veřejný

OBRÁZEK 4

Tento obrázek zdůrazňuje, jak důležité je spolupracovat s podnikem na řešení problémů.
Podrobnosti najdou školitelé a účastníci v kapitolách 3 a 4 Příručky uživatele směrnic,
kterou vydal TUAC.

PRAKTICKÉ PŘÍKLADY

- O problému by se nejprve mělo jednat s podnikem
- Jde-li o případ, který bude předložen národnímu kontaktnímu místu, musí být pečlivě připraven
- Mělo by dojít ke konzultacím s dalšími relevantními organizacemi, jako jsou národní odborové centrály, federace EIF a GUF nebo poradní výbor odborových svazů při OECD

OBRÁZEK 5

Tento obrázek obsahuje případné poslední kroky při řešení určitého sporu.
Podrobnosti najdou školitelé a uživatelé v kapitolách 3 a 4 Příručky uživatele směrnic,
kterou vydal TUAC.

POVINNOST SKLÁDAT ÚČTY

- NKM musí každoročně podávat zprávu o své činnosti investičnímu výboru OECD
- Výbor poskytuje poradenství a asistenci národním kontaktním místům a podává vysvětlující komentář ke Směrnicím

EVROPSKÉ PODNIKOVÉ RADY
A SMĚRNICE OECD PRO
NADNÁRODNÍ SPOLEČNOSTI

Obrázky

Obrázky pro blok 2

SMĚRNICE OECD PRO NADNÁRODNÍ SPOLEČNOSTI

SMĚRNICE

- Přijaty poprvé v roce 1976
- Zrevidované a zpřísněné směrnice přijaty v roce 2000
- Směrnice nejsou pro podniky právně závazné, zároveň však ani pouze fakultativní
- *Státy, které přijaly Směrnice, "by měly působit na podniky se sídlem na jejich území, aby dodržovaly Směrnice všude, kde vyvíjejí činnost"*

VŠEOBECNÁ STRATEGIE

- **Přispívat k udržitelnému rozvoji v oblasti hospodářské a sociální a v otázkách životního prostředí**
- **Dodržovat lidská práva**
- **Zapojovat ve zvýšené míře místní obyvatelstvo**
- **Podporovat slušný způsob řízení podniku**
- **Podporovat informovanost zaměstnanců o politice podniku**

INFORMACE & ZPŘÍSTUPNĚNÍ INFORMACÍ

- Podniky by měly zajistit, aby byly včas a pravidelně zpřístupněny spolehlivé a relevantní informace
- Informace by se měly týkat základních údajů o činnosti, struktuře, finanční situaci a výkonnosti podniku
- Jsou poskytovány rovněž další informace týkající se sociální problematiky nebo otázek životního prostředí

ZAMĚSTNANOST

- **Zrušení dětské práce**
- **Odstranění nucené práce**
- **Odstranění diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnosti nebo společenského původu, vyjma pozitivní diskriminace**
- **Dodržování standardů, které nejsou méně příznivé než u srovnatelných zaměstnavatelů**
- **Zaměstnávat a školit místní pracovníky**

ODBOROVÉ SVAZY A VYJEDNÁVÁNÍ

- **Právo na zastoupení v odborech**
- **Právo na "konstruktivní vyjednávání"**
- **Prostředky na uplatňování těchto práv**
- **Poskytovat informace nutné pro smysluplné vyjednávání**
- **Neovlivňovat vyjednávání nebo právo organizovat se v odborech hrozbou přesunu výroby**

PROJEDNÁNÍ

- **Podporovat projednání a spolupráci**
- **Poskytovat zaměstnancům informace tak, aby měli “pravdivou a nezkreslenou představu o výkonnosti” celé organizace**
- **Umožnit projednání se zástupci vedení, kteří jsou oprávněni rozhodovat**

ZDRAVÍ, BEZPEČNOST A ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

- **“Přijmout příslušná opatření k zabezpečení zdraví a bezpečnosti práce”**
- **“Poskytnout zaměstnancům odpovídající instruktáž a školení v otázkách životního prostředí, zdraví a bezpečnosti”**
- **“Poskytovat veřejnosti a zaměstnancům odpovídající a včasné informace o možných dopadech podnikání na životní prostředí, zdraví a bezpečnost”**

SMĚRNICE A EPR

- Směrnic lze využívat na podporu a posílení evropských podnikových rad
- Poskytnout prostor pro zlepšení informací a projednání
- Pomáhat EPR v případech konkrétních sporů, například ohledně odborových práv

Obrázky pro blok 5

SMĚRNICE OECD A EPR

SPOLUPRÁCE S DALŠÍMI ORGANIZACEMI

EVROPSKÉ ODBOROVÉ ORGANIZACE

Evropské průmyslové federace (EIF)

- 11 EIF zastupuje členské národní odborové svazy
- Zastupování/koordinace/vyjednávání

Evropská konfederace odborových svazů

- Založena v roce 1973, nyní zastupuje 76 národních konfederací ze 34 zemí se 60 miliony členů

CELOSVĚTOVÉ ODBOROVÉ ORGANIZACE

Celosvětové odborové federace (GUF)

- 10 federací zastupujících národní svazy podle odvětví
- Zastupování/koordinace/vyjednávání

Mezinárodní konfederace svobodných odborů (ICFTU)

- Založena v roce 1949, zastupuje národní konfederace odborových svazů; nyní má 234 členských svazů ve 152 zemích se 148 miliony členů

Světová konfederace práce

- Založena v roce 1920 jako součást křesťanské odborové tradice, sdružuje 26 milionů pracovníků

TUAC

- **Poradní výbor odborových svazů při OECD byl založen v roce 1948 a zastupuje 56 národních konfederací ze 30 členských zemí OECD, sdružujících 66 milionů pracovníků**
- **Hájí zájmy odborů vůči organizacím OECD a vládám členských států**

PRAVIDLA PRO NADNÁRODNÍ SPOLEČNOSTI

- *Mezinárodní vládní normy, jako jsou Směrnice OECD a tripartitní prohlášení ILO*
- *Společné kodexy chování zavedené podniky bez předchozích jednání či dohod nelze prosazovat*
- *Kodexy chování s externím ověřením*
- *Rámcové dohody vyjednané a schválené odborovými svazy*



Obrázky pro blok 6

NÁRODNÍ KONTAKTNÍ MÍSTA (NKM)

CO JSOU NKM?

- **Příslušné vlády jsou ze zákona povinny zřizovat národní kontaktní místa na podporu Směrnic a postihovat jejich porušování**

Mohou být založeny jako:

- **Vládní agentury**
- **Agentury vícero subjektů: vláda, hospodářská sféra, zaměstnanci a v některých případech i nevládní organizace (NGO)**

ŘEŠENÍ SPORU

- Odborový svaz (nebo jiný subjekt) může předložit případ porušení Směrnic národnímu kontaktnímu místu (NKM)
- NKM řeší spor spolu se zúčastněnými stranami
- Výsledek je veřejný

PRAKTICKÉ PŘÍKLADY

- **O problému by se nejprve mělo jednat s podnikem**
- **Jde-li o případ, který bude předložen národnímu kontaktnímu místu, musí být pečlivě připraven**
- **Mělo by dojít ke konzultacím s dalšími relevantními organizacemi, jako jsou národní odborové centrály, federace EIF a GUF nebo poradní výbor odborových svazů při OECD**

POVINNOST SKLÁDAT ÚČTY

- **NKM musí každoročně podávat zprávu o své činnosti investičnímu výboru OECD**
- **Výbor poskytuje poradenství a asistenci národním kontaktním místům a podává vysvětlující komentář ke Směrnicím**