

Ochrana práce a práv odborov

V Bruseli sa pod záštitou ETUI konalo v dňoch 27.1.-29.1.2015 stretnutie predstaviteľov odborov z Belgicka, Grécka, Fínska, Francúzska, Holandska, Nemecka, Nórska, Rakúska, Slovenska, Slovinska, Španielska a Švédska na tému ochrana práce a práv odborov.

Európsky odborový inštitút (European trade union institute – ETUI) je nezávislé výskumné a výcvikové stredisko Európskej konfederácie odborových zväzov (European Trade Union Confederation – ETUC), ktorá združuje európske odborové organizácie do jednotnej európskej zastrešujúcej organizácie. ETUI odovzdáva svoje skúsenosti – získané najmä v rámci svojich vzťahov s univerzitami, akademickými a odbornými pracoviskami – do služieb záujmov pracujúcich na európskej úrovni a na posilnenie sociálneho rozmeru Európskej únie.

Stretnutie odborárskych zástupcov a odborníkov v oblasti ochrany práce a práv odborov otvorila odborná trénerka z ETUI Marie Caraj, ktorá vyzdvihla dôležitosť témy z mnohých pohľadov. Spoluorganizátori Ken Bjeeregaard a Leo Junno zdôraznili aktuálnosť ochrany domácej práce aj v severských krajinách, pretože podnikatelia sa stále viac snažia presúvať výrobu do krajín s nižším životným štandardom. Pri predstavovaní účastníkov stretnutia mnohí konštatovali, že daná téma nie je nová, len si treba ujasniť odborné pojmy a tiež postoje jednotlivých odborárskych organizácií.

Isabelle Schömann (ETUI) spomenula základné sociálne a pracovné práva v časoch úsporných opatrení, mnoho zamestnávateľov ťaží z deregulácie zákonníka práce v jednotlivých krajinách, tu je potrebné urobiť nápravu v prospech zamestnancov práve prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a potlačiť napr. decentralizáciu a poškodzovanie práv a napätie z toho vyplývajúce a vhodne nastaviť mzdy s ohľadom nielen na región, ale aj európske pomery, nakoľko dochádza k nadnárodnému prepojovaniu spoločností vo výrobných sférach. V Lisabonskej zmluve je zachytené rozšírenie kompetencie Európskeho súdneho dvora ako nástroja na koordináciu ekonomických a peňažných inštitúcií, dohľad nad finančnou disciplínou krajín Eurozóny. Európska centrálna banka je tu chápaná ako oficiálna inštitúcia potrebná na udržanie stability ekonomického vývoja. Boli uvedené niektoré príklady, kde došlo k porušeniu práv zamestnancov a sporu v pracovno-právnych otázkach. Tieto museli byť riešené buď na úrovni európskej alebo národnej, týmto sa zaoberajú „sporové“ komisie na úrovni medzinárodnej (ILO komisia voľnosti združovania), európskej (Európska komisia sociálnych práv) a národnej (ústavné a pracovné súdy). Kolektívne vyjednanie umožňuje aj získavanie individuálnych práv pri riešení špecifických problémov (rodinný a zdravotný stav, zamestnanci v mladom a dôchodkovom veku). Stratégia odborov voči úsporným opatreniam je v náprave masívneho nedodržiavania medzinárodných pracovných štandardov a základných sociálnych princípov prostredníctvom ochrany kolektívneho vyjednávania, zabezpečenia spravodlivej odmeny a tým aj sociálnej bezpečnosti. Doplnkové stratégie sú v koordinovanom a mnoho úrovňovom prístupe tvárou v tvár bezpečnostným ukazovateľom na európskej a národnej úrovni, najmä v koordinácii procesu kolektívneho vyjednávania, vývoji alternatívnych ekonomických a politických konceptov, vyvrátení „rozprávok“, že pracovné práva nie sú regulačný faktor. Európske odbory sa zúčastnia programu spoločensko-právnej zodpovednosti podnikov (CSR), odborové organizácie jednotlivých štátov zasa národných reformných programov a prijímaniu CSR regionálnymi vládami.

Účastníci si vymenili poznatky o jednotlivých krajinách vzťahujúce sa k pracovno-právnym vzťahom a navrhovaným úsporným opatreniam, v akej miere sú odborári prizývaní k procesom pri tvorbe legislatívy v týchto oblastiach, uviedli sa príklady riešenia, čo je potrebné ešte zlepšovať, v prípade nadnárodných korporácií je nutnosť koordinovať odborársku činnosť na európskej úrovni. Problémom je aj rôznorodosť požiadaviek špecifických pre každý členský štát a prispôbenie novým výzvam a možnostiam. Odbory sú niekedy obviňované z brzdenia technického pokroku, čo nie je úplne pravda. Počas krízy treba dať viacerým ľuďom robotu, aj keď v nižšom rozsahu. Potrebné je kontrolovať „čiernu“ prácu, ktorá spôsobuje okrem krátenia daní aj nižšiu organizovanosť, s tým súvisiacu ťažšiu

nárokovateľnosť na dôstojné pracovné podmienky, najmä mladých treba angažovať a poučiť v oblasti zákonníka práce a sociálnych pravidiel, aby vedeli, na čo majú nárok a neboli znevýhodňovaní.

V ďalšej prednáške sa Isabelle Schömann (ETUI) venovala Programu regulačnej vhodnosti a efektívnosti Európskej komisie (REFIT), ktorý pojednáva o inovatívnej regulácii zákonov v oblasti obchodnej a spotrebiteľskej, teda modernizácii pracovného práva a inteligentnej regulačnej agende, ktorá zjednoduší tú súčasnú. Zosilnenie regulácie kvality (anglo-saský koncept) sa dosiahne pripomienkovaním počas prípravy zákonov a spätnej väzby pri odskúšaní prostredníctvom ukazovateľov kvality. Nutné je odstrániť regulačné bremená, zjednodušiť a vylepšiť plánovanie a kvalitu legislatívy, nepodriať sa politickým cieľom, čo ale vyžaduje uvedomelosť funkcionárov na každom poste. Európska komisia realizuje program REFIT identifikáciou bremien a medzier spôsobujúcich neefektívnosť opatrení, posúdením existujúcich opatrení, konzultáciou so zainteresovanými stranami, odstúpením od blokujúcich návrhov, anulovaním nevhodných častí legislatívy a nájdením alternatívnych možností na presadenie zamýšľaných opatrení. REFIT znižuje regulačné a administratívne náklady, vyplní medzery medzi legislatívnym rámcom opatrením a realitou na pracovnom trhu, zabezpečí flexibilitu v spojení s bezpečnosťou bez ohľadu na typ pracovnej zmluvy. REFIT má domino efekt na národnú legislatívu, vyžaduje kontrolu, ako aj prispôsobenie sociálnym štandardom, mení mnohé právne paradigmy. Pri vylepšovaní programu REFIT odbory môžu hrať dôležitú úlohu v otázkach zdravia a bezpečnosti, pri podávaní informácií o potrebách zamestnancov a povinnostiach zamestnávateľov vyplývajúcich na základe verejných zmlúv kvôli ošetrovaniu sociálnej bezpečnosti.

Martin Myant (ETUI) vystúpil s informáciou o Transatlantickom partnerstve v oblasti obchodu a investícií (TTIP), kde sú oficiálne spomínané výhody voľného obchodu, avšak reálne má vplyv menej ako 0,5% na rast HDP, rozvoj zamestnanosti tiež nie je zaručený, môže predstavovať hrozbu pre civilné práva a európsky sociálny model, lebo vnesie do Európy viac prvkov americkej legislatívy. Pri založení TTIP najviac participovali súkromné firmy, ktoré svoje ciele presadzovali prostredníctvom lobingu, majú tiež záujem na ochrane svojich investícií, aby štát za ne viac ručil, čo môže často viesť k pochybným špekuláciám zo strany obchodníkov.

Podobne Penny Clarke (EPSU) informovala o Dohode o obchode a službách (TISA), uviedla tiež negatívne názory zo strany sociálne orientovaných skupín, obavu o zaťaženie občanov Európskej únie (EÚ), zvýši sa obchod a zaťaženie životného prostredia, čo môže mať za následok obmedzenie biodiverzity. Hrozí tu aj strata kontroly zo strany štátu, čo môže mať za následok prenos daňového zaťaženia z firiem na zamestnancov a to môže spôsobiť zvýšenie chudoby v európskych štátoch. V oblasti poľnohospodárstva je možný pokles výroby v krajinách EÚ, čo bude mať za následok prepúšťanie zamestnancov, zníženie kúpyschopnosti obyvateľstva povedie k znižovaniu štandardov v oblasti zdravia a stravovania. Rozšírené používanie geneticky modifikovaných potravín (najmä rastlín a hormónmi chovaných zvierat) môže mať za následok ich menej dôslednú kontrolu a označovanie. Je tu aj obava o poskytovanie zdravotnej starostlivosti pre všetkých, keďže môže byť vážne narušený poisťovací systém krajín EÚ.

Problematiku kontrolovanej spolupráce naznačil Yorgos Altintris (ETUC) v spomínaných dohodách (TTIP, TISA, CETA). V prípade Komplexnej obchodno-ekonomickej dohody (CETA) je posúdenie vplyvu na ekonomiku EÚ dosť dôležité, nakoľko hrozí otváranie sa americkému kontinentu len jedným smerom. CETA môže spustiť vlnu súdnych procesov aj proti Kanade, EÚ a jej členským štátom, a to najmä v ťažobnom a finančnom sektore. Podľa analýzy kanadských a európskych mimovládnych organizácií a občianskych združení zabezpečuje CETA zahraničným investorom dokonca viac práv ako Severoamerická dohoda o voľnom obchode (NAFTA). Hrozba súdnych sporov, rovnako ako náklady s procesmi spojené, mala „odstrašujúci účinok“ na vládne regulácie, ktoré boli potrebné napríklad pre boj proti zmene klímy alebo na zabránenie ďalšej kríze. CETA má výrazný vplyv na dohody TTIP a TISA.

Účastníkmi vytvorené pracovné skupiny si vymieňali poznatky o postoji vlád jednotlivých štátov EÚ k dohodám TTIP, TISA, CETA, z hľadiska odborov sú nevýhodné pre zamestnancov už z vyššie spomínaných dôvodov. Ich sociálno-ekonomický vplyv označili za negatívny, v dohodách treba čo najviac oklieštiť nevýhodné právne mechanizmy pre EÚ. Zamestnávateľia vo všeobecnosti majú tendenciu vyhľadávať lacnú pracovnú silu a nové trhy, keďže dochádza k prebytku výroby, je nutné redukovať vstupné náklady, nadnárodné korporácie prostredníctvom lobistov sa snažia získať čo najviac výhod od vlády, príp. z medzinárodných obchodno-ekonomických zmlúv. Reálne však krajiny môžu výhody firmám poskytovať najmä vtedy, ak ekonomicky prosperujú a obyvatelia sú schopní odvádzať dane, teda musia mať príjmy. Možnosti zamestnať sa v danej krajine klesajú, pokiaľ korporácie presúvajú výrobu do krajín tretieho sveta. Argument, že korporácie aj tak budú veľké množstvo daní odvádzať v domovskej krajine, nie je až natoľko jednoznačný a výhodný pre obyvateľstvo, lebo tieto dane nepokryjú štandardnú životnú úroveň a práve preto odborové organizácie pracujú na zlepšovaní pracovných pomerov a využiteľnosti zamestnancov, snažia sa vo vyjednávaní so zamestnávateľom nájsť spoločné riešenie. V krajinách EÚ je badať čiastočný pokles členskej základne, čo môže byť spôsobené vyššie uvedenými mechanizmami, mladých treba prilákať. Keďže ale radi menia zamestnanie, je to trochu problém, treba si budovať imidž, nechať sa zastrašovať prekážkami, potrebné je komunikovať s členmi a poznať ich potreby a nájsť spoločné ciele a riešenia. V závere účastníci kurzu zhrnuli, čo nové sa dozvedeli, čo by ešte vrámci kurzov vylepšili, aké sú možnosti spolupráce, akým spôsobom má ETUI presadzovať požiadavky členov odborov. V prvom rade je nutné spoločné problémy riešiť, potom sa venovať jednotlivým národným špecifikám.

Martin Florovič, OZ PŠaV
účastník stretnutia

