



Co-funded by
the European Union

NAHLÁSTE MINULÚ PRÁCU

PARTNEROV
V OBLASTI ROZVOJA EPR



EWC Mentors' Effective Networking and
Training Cooperation Reinforcement

Obsah

Partnerstvo	3
Úvod	4
Výzvy v rozvoji európskych zamestnaneckých rád	5
Hlavné výzvy	5
Revidovaná smernica.....	6
Európska zelená dohoda a európske zamestnanecké rady	9
Ďalšie kroky	10
Literatúra	13

Partnerstvo

Nositeľ projektu:

Federácia odborových zväzov pracovníkov vo výrobe kovov a ocele (FZZMiH) – Poľsko

Partneri na projekte:

Federácia poľských podnikateľov (FPP) – Poľsko

Inštitút pre verejné otázky (IPA) – Poľsko

Litovské združenie odborov kovoobrábačov - Litva

FIEQUIMETAL – Portugalsko

Rada európskych zamestnávateľov v metalurgickom, strojárskom a technologickom priemysle (CEEMET) - Belgicko

Asociácia odborových zväzov Ľvovskej oblasti (ATULR) – Ukrajina

Pridružení partneri projektu:

IG Metall – Nemecko

Autonómna asociácia európskych priemyselných zväzov (IndustriAll) – Belgicko

Comisiones Obreras de Industria (CCOO) – Španielsko

UIMM – Francúzsko

Republiková únia zamestnávateľov – Slovensko

Dĺžka projektu: 01.11.2023 - 31.07.2025 (21 mesiacov)

Úvod

Hlavnou prioritou projektu „MENTOR EZR: efektívne sieťovanie a odborná príprava mentorov európskych zamestnaneckých rád v oblasti posilňovania spolupráce“ je podporovať činnosti zamerané na zlepšenie účasti pracovníkov v nadnárodných spoločnostiach s osobitným zreteľom na zriadenie a rozvoj európskej zamestnaneckej rady (EZR). Presnejšie povedané, projekt má za cieľ identifikovať a reagovať na výzvy súvisiace so zapojením zainteresovaných strán z kovopriemyslu, ktoré vznikli v dôsledku zmien vo svete podnikania v kontexte prechodu na „twin“ transformáciu (zelená a digitálna).

Cieľom tejto správy o historickom pozadí projektu je zhrnúť hlavné zistenia z predchádzajúcich projektov financovaných EÚ v súvislosti s európskymi zamestnaneckými radami, na ktorých participovali partneri projektu v priebehu posledných rokov. Týka sa to nasledujúcich projektov:

- „Pripraviť sa, pozor, štart! Práca sociálnych partnerov na efektívnych procesoch zriaďovania a riadenia európskych zamestnaneckých rád“ (2020 – 2021)
- "Podme sa zúčastniť! Cezhraničná reorganizácia spoločností a budúcnosť účasti zamestnancov na správe a riadení spoločností“ (2020 – 2022)
- „Usilujeme sa o zelenú! Spoločná akcia sociálnych partnerov na zlepšenie účasti pracovníkov na implementácii Európskej zelenej dohody na úrovni spoločností“ (2021 – 2022),
- „EWepCe – Efektívne a funkčné európske zamestnanecké rady v období po Covide“ (2022 – 2024)

Spomína sa aj najnovší vývoj týkajúci sa revízie smernice o európskych zamestnaneckých radoch (EWCD), vrátane pozícií sociálnych partnerov na úrovni EÚ, aby sa projektovým partnerom poskytli najnovšie informácie. V čase písania tejto správy ešte nie je známa konečná revízia smernice, čo predstavuje výzvu pre príslušné zainteresované strany z dôvodu uplynutia mandátu Európskeho parlamentu a Európskej komisie. V tejto chvíli nie je možné s istotou vedieť, či orgány EÚ prijímú navrhované zmeny pred európskymi voľbami v júni 2024.

Predchádzajúce skúsenosti a najnovší vývoj budú dôležitým zdrojom pri vývoji a implementácii Online akadémie pre mentorov, ktorá je určená pre členov európskych zamestnaneckých rád z krajín zapojených do projektu. Projekt nie je založený len na predchádzajúcich skúsenostiach, ale bude zahŕňať aj inovatívne akcie: vytvorenie siete mentorov a vývoj chatbota, ktorý poskytuje poradenstvo v otázkach týkajúcich sa európskych zamestnaneckých rád: ako podporiť zakladanie nových rád, prečo je dobré mať zástupcu v Európskej zamestnaneckej rade, európske zamestnanecké rady v reakcii na krízy spôsobené „twin“ transformáciou. Prioritou projektu bude praktická orientácia v rámci školiaceho a mentorského programu.

Výzvy v rozvoji európskych zamestnaneckých rád

Hlavné výzvy

Európske zamestnanecké rady čelia pri svojom rozvoji a práci niekoľkým výzvam. Nižšie uvádzame niektoré z nich:

- Rôznorodý kultúrny a právny kontext: Európsku úniu tvoria členské štáty založené na rozličných kultúrnych, právnych a priemyselných tradíciách. Zosúladenie týchto rozdielov v záujme vytvorenia účinných európskych zamestnaneckých rád môže predstavovať určitú výzvu.
- Jazykové bariéry: Európske zamestnanecké rady často tvoria zástupcovia z rôznych krajín, čo môže viesť k jazykovým bariéram. Na zabezpečenie efektívnej komunikácie medzi členmi môžu byť potrebné prekladateľské a tlmočnicke služby.
- Rôzne stupne odborovej organizácie: Stupne odborovej organizácie sa v európskych krajinách líšia, čo ovplyvňuje zriaďovanie a fungovanie európskych zamestnaneckých rád. V krajinách s výrazným zastúpením odborov majú európske zamestnanecké rady väčšiu podporu a viac zdrojov. So solidaritou medzi pracovníkmi sú spojené aj výzvy, pokiaľ ide o podmienky poradenstva pre pracovníkov v pobočkách spoločností z rôznych krajín – v tejto súvislosti je zvlášť zreteľné rozdelenie medzi Východom a Západom.
- Nesúhlas vedenia: Niektorí zamestnávateľia môžu byť proti zriadeniu európskych zamestnaneckých rád z dôvodu zvýšených nákladov, administrácie alebo možnej straty kontroly nad rozhodovacím procesom. Aby sme prekonalí tento odpor, je potrebné presvedčiť vedenie, že európske zamestnanecké rady sú užitočné pri podpore účasti zamestnancov a zmierňovaní konfliktov.
- Zložitost' rozhodovacieho procesu: európske zamestnanecké rady sa často stretávajú so zložitými problémami týkajúcimi sa cezhraničného podnikania a prevodov. Dosiahnutie konsenzu medzi predstaviteľmi z rôznych krajín a vyváženie záujmov môže byť náročné.
- Meniace sa podnikateľské prostredie: Nadnárodné spoločnosti pôsobia v dynamickom a konkurenčnom podnikateľskom prostredí, kde reštrukturalizácia a reorganizácia sú bežnými adaptačnými stratégiami. Európske zamestnanecké rady musia byť flexibilné a prispôsobiteľné zmenám v podnikateľskom prostredí a zároveň musia účinne zastupovať záujmy zamestnancov.
- Výmena informácií a transparentnosť: Včasná a transparentná výmena informácií medzi vedením a európskymi zamestnaneckými radami má zásadný význam pre ich efektívnosť. Niektoré podniky by však mohli váhať so zdieľaním citlivých informácií, čo vedie k narušenej dôvere čím sa oslabuje činnosť európskych zamestnaneckých rád.
- Implementácia a právny rámec: Hoci EÚ poskytuje právny rámec pre zriaďovanie európskych zamestnaneckých rád prostredníctvom smernice o európskych zamestnaneckých radoch, implementačné mechanizmy sa v jednotlivých členských štátoch líšia. Nejednotná implementácia a nedostatok mechanizmov presadzovania práva alebo sankcií za nedodržiavanie pravidiel by mohli brániť efektívnosti európskych zamestnaneckých rád.

- Odborná príprava a rozvoj kapacít: Je potrebné, aby zástupcovia európskych zamestnaneckých rád absolvovali odbornú prípravu a rozvíjali kapacity, aby mohli efektívne zastupovať záujmy zamestnancov v rôznych krajinách. Poskytovanie primeraných zdrojov a podpory vzdelávania môže byť výzvou pre zamestnávateľov aj odbory.

Reakcia na tieto výzvy si vyžaduje spoluprácu medzi zamestnávateľmi, odbormi a tvorcami politiky, aby sa zabezpečilo efektívne fungovanie európskych zamestnaneckých rád a podporil sa dialóg a spolupráca na nadnárodnej úrovni.

Revidovaná smernica

V reakcii na uvedené výzvy európski sociálni partneri – najmä Európska konfederácia odborových zväzov – požiadali o druhú revíziu smernice o európskych zamestnaneckých radách.

V roku 2019 sa Európsky parlament rozhodol vypracovať dve správy z vlastnej iniciatívy o zapojení pracovníkov na úrovni podnikov ako spôsob, ako podporiť demokraciu na pracovisku a najmä zlepšiť prácu európskych zamestnaneckých rád. Prvá nelegislatívna správa o demokracii na pracovisku uverejnená v decembri 2021 (2021/2005 (INI)) sa zaoberá informovaním, konzultáciami a účasťou zamestnancov, odborových zamestnaneckých rád a určitými aspektmi práva obchodných spoločností a správy a riadenia spoločností. Druhá správa je legislatívna správa z vlastnej iniciatívy o revízii smernice o európskych zamestnaneckých radách (2019/2183 (INL)), ktorú prijal Európsky parlament 2. februára 2023. Jej účelom je „posilniť európske zamestnanecké rady a ich schopnosť uplatňovať svoje právo na informácie a konzultácie, ako aj zvýšiť počet európskych zamestnaneckých rád s prihliadnutím na rôzne systémy pracovnoprávných vzťahov v členských krajinách“.

Európska komisia v reakcii na Európsky parlament 1. marca 2023 prijala rozhodnutie Európskeho parlamentu na základe článku 225 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) a zaviazala sa predložiť legislatívny návrh smernice o európskych zamestnaneckých radách. V roku 2023 Komisia spustila dve fázy konzultácií, počas ktorých Európska konfederácia odborových zväzov a organizácia BusinessEurope predložili dokumenty, v ktorých prezentujú svoje stanoviská (počas oboch fáz konzultácií).

Európska komisia 24. januára 2024 predstavila svoj návrh na revíziu smernice o európskych zamestnaneckých radách a navrhuje tieto základné zmeny: ¹ .

- Poskytnutie rovnakých práv pracovníkom nadnárodných spoločností pôsobiacich v EÚ/EHP s cieľom požiadať o zriadenie novej európskej zamestnaneckej rady: výnimky zo súčasnej smernice sa odstránia, a týmto 5,4 milióna pracovníkov v 320 nadnárodných spoločnostiach s už existujúcimi dohodami bude mať možnosť požiadať zriadenie európskej zamestnaneckej rady.
- Vysvetlenie definície nadnárodných otázok: v tomto kontexte bude jasno v tom, že európske zamestnanecké rady sa vo svojej práci dopĺňajú a neprekrývajú s vnútroštátnymi orgánmi zodpovednými za informovanie a konzultácie. Jasná definícia je kľúčová na určenie toho, kedy je potrebné aby boli európske zamestnanecké rady konzultované a informované.
- Zabezpečiť, aby pracovníci v nadnárodných spoločnostiach boli včas a primerane konzultovaní o otázkach, ktoré sa ich týkajú:
 - Je potrebné, aby členovia európskych zamestnaneckých rád dostali odôvodnenú odpoveď na ich stanovisko skôr, ako vedenie podniku prijme rozhodnutie o nadnárodných otázkach.
 - Vedenie podniku musí poskytnúť odôvodnenie vždy, keď sa dôvernosť informácií uvedie ako dôvod na obmedzenie ďalšieho zdieľania informácií alebo nezverejňovanie informácií o nadnárodných záležitostiach.
- Zabezpečiť, aby európske zamestnanecké rady mali potrebnú kapacitu na svoju činnosť: V dohodách o európskych zamestnaneckých radách sa musia špecifikovať pridelené finančné a materiálne zdroje, napríklad pre expertov, náklady na právne zastúpenie a školenia.
- Posilnenie rodovej rovnosti: pri každom (opätovnom) prerokovaní dohody o európskych zamestnaneckých radách je potrebné zaviesť ustanovenia, ktorými sa dosiahne, pokiaľ je to možné, vyvážený vzťah v oblasti rodovej rovnosti. To zahŕňa požiadavku aktívne sa usilovať o rodovú vyváženosť v osobitných vyjednávacích orgánoch, ktorými sú dočasné skupiny zástupcov zamestnancov, ktoré s podnikom rokujú o dohode o európskych zamestnaneckých radách.
- Lepší prístup k opravným prostriedkom: Členské štáty sú povinné informovať Komisiu o spôsobe, akým môžu európske zamestnanecké rady začať súdne a, ak je to možné, správne

¹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147

konanie. Členské štáty sú tiež povinné zaviesť sankcie, ktoré sú účinné, primerané a slúžia ako upozornenie s cieľom implementovať smernicu.

Európska konfederácia odborových zväzov a organizácie zamestnávateľov opäť predložili svoje stanoviská.

Stanovisko Európskej konfederácie odborových zväzov k revidovanej smernici o európskych zamestnaneckých radách (2024) ²

Medzi kľúčové zlepšenia patrí jasnejšia definícia nadnárodných viac dodatočných požiadaviek a lepší prístup k spravodlivosti. Problémy však pretrvávajú, najmä pokiaľ ide o implementáciu. Európska konfederácia odborových zväzov požaduje prísne sankcie za priestupky v oblasti riadenia a zavedenie prohibičných opatrení na zabezpečenie dodržiavania pravidiel. Európska konfederácia odborových zväzov poukazuje na to, že takéto opatrenia sú potrebné na dosiahnutie súladu so zákonom o informovaní a konzultáciách, a odmieta akúkoľvek myšlienku zaviesť prvky spolurozhodovania.

Európska konfederácia odborových zväzov tiež požaduje povinné zapojenie odborových expertov do rokovaní európskych zamestnaneckých rád a kritizuje skutočnosť, že Komisia vynechala franšízové spoločnosti z rozsahu pôsobnosti smernice. Zdôrazňuje potrebu dodatočných žiadostí o konzultácie o európskych zamestnaneckých radách, ktoré by sa týkali súčasných tém, ako sú subdodávateľské reťazce, plány zmeny klímy a hĺbková kontrola udržateľnosti podniku.

Aj keď je odstraňovanie výnimiek pozitívne, Európska konfederácia odborových zväzov vyjadruje znepokojenie nad dohodami uzatvorenými pred smernicou a spochybňuje stanovisko Komisie k automatickej aplikácii ustanovení novelizovanej smernice na existujúce dohody o európskych zamestnaneckých radách. Trvá na tom, aby sa stretnutia konali naživo, nie online, a obhajuje zriadenie tripartitnej monitorovacej komisie, ktorá by sa zaoberala výzvami transponovania ustanovení smernice do vnútroštátnych právnych predpisov.

Spoločné vyhlásenie zamestnávateľov z EÚ k revízii smernice o európskych zamestnaneckých radách (2024) ³

Hoci bol predložený návrh na preskúmanie Európskou komisiou, podniky, ktoré riadia európske zamestnanecké rady, tvrdia, že tieto rady fungujú dobre a obhajujú zlepšenia založené na hmatateľných dôkazoch. Bolo zdôraznených niekoľko základných odporúčaní a problémov:

² <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>

³ <https://www.businesseurope.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

1. Nadnárodné otázky: Navrhovaný predpoklad nadnárodnosti vzbudzuje obavy z prelínania sa procesov a právnej neistoty. Obhajuje jasné vymedzenie nadnárodných otázok a vyhýbanie sa prelínania sa zodpovednosťami s vnútroštátnymi procesmi.
2. Existujúce dohody: Začlenenie dobrovoľných dohôd o európskych zamestnaneckých radách uzatvorených podľa pôvodnej smernice, ako aj prechodného obdobia by mohli narušiť súčasné riadne fungovanie európskych zamestnaneckých rád. Navrhuje sa, aby tieto dohody zostali v platnosti bez povinného dodržiavania revidovanej smernice.
3. Dôvernosc: Zdôrazňuje sa schopnosť vedenia zachovať dôvernosc bez narušenia rozhodovacieho procesu. Navrhuje sa odstrániť žiadosť o administratívny alebo súdny príkaz a medzi sociálnymi partnermi postupne sa dohodnúť na dôvernosc.
4. Zdroje: Je potrebné objasniť úlohu expertov a náklady na ich angažovanie. Okrem iného sa odporúča, aby manažment mohol rozhodovať o obdobiach, na ktoré budú experti angažovaní, a nákladoch s dôrazom na podporu riešení, ktoré zahŕňajú sociálny dialóg.
5. Mediácia a riešenie sporov: Namiesto zásahu súdu sa navrhujú alternatívne mechanizmy riešenia sporov súvisiacich s európskymi zamestnaneckými radami, ktoré by boli v súlade s prioritou rozvoja sociálneho dialógu.
6. Konzultačný postup: Vyjadrujú sa obavy, že navrhované zmeny by mohli potenciálne oddialiť dôležité rozhodnutia. Presadzuje flexibilitu v rozhodovacích procesoch a predchádzanie zbytočnej administratívnej záťaži.
7. Zastúpenie zamestnancov: európske zamestnanecké rady sú zriadené ako orgány na informovanie a konzultácie so všetkými zástupcami zamestnancov vrátane členov združených v odboroch. Navrhuje sa ponechať existujúce znenie zástupcu zamestnancov.
8. Právo žiadať o predbežné opatrenie: Ustanovenie predbežného súdneho príkazu sa považuje za škodlivé pre rozhodovacie procesy a riadenie spoločností. Odporúča sa, aby sa otázkami týkajúcimi sa sankcií zaoberali členské štáty.

Vo vyhlásení sa vo všeobecnosti zdôrazňuje potreba revízie s cieľom rešpektovať existujúcu úlohu európskych zamestnaneckých rád a vyhnúť sa ich transformácii na orgány spolurozhodovania. Cieľom odporúčaní je podporiť rozvoj kultúry sociálneho dialógu založenej na dôvere v rámci podnikov, ktorá je nevyhnutná pre hospodársky a sociálny pokrok.

Európska zelená dohoda a európske zamestnanecké rady

Zamestnanci nadnárodnej spoločnosti s európskou zamestnaneckou radou sa môžu prostredníctvom tohto orgánu podieľať na tvorbe ekologických a spravodlivých transformačných štandardov v rámci podniku, ktoré budú dodržiavať všetky zložky podniku. Európske zamestnanecké rady:

- môže vyvíjať tlak na vrcholový manažment, aby implementoval vhodné politiky v rámci podniku
- zástupcovia zamestnancov môžu byť zapojení do implementácie politík udržateľnosti v spoločnosti, napríklad prostredníctvom výborov pre zdravie a bezpečnosť alebo projektov na úsporu energie alebo zníženie emisií; môžu posilniť svoju úlohu pri dohľade nad sociálnou a environmentálnou výkonnosťou spoločnosti, napríklad prediskutovaním správ o udržateľnosti podniku s manažmentom a návrhom zmien.

Pri realizácii ekologizačných aktivít podniku treba brať do úvahy miestne podmienky, ktoré sa líšia v jednotlivých krajinách. Členovia rady zo zahraničných dcérskych spoločností spoločnosti sa budú snažiť vyriešiť túto otázku centrálnе, teda v Európskej zamestnaneckej rade, ak to bude dostatočne dôležité.

Potenciálne otázky, o ktorých sa bude diskutovať v európskych zamestnaneckých radách:

- Vývoj zdokonalených procesov, produktov, služieb, znalostí a nových technológií s cieľom znížiť emisie v spoločnosti,
- Analýza a dohoda o rôznych možnostiach znižovania emisií v podniku alebo priemysle,
- Predpovedanie vplyvu prijatých opatrení, hľadanie spôsobov, ako dosiahnuť najlepšie výsledky pri znižovaní emisií a minimalizácii negatívnych vplyvov na pracovníkov a komunitu,
- Prognóza požadovaných zručností a kvalifikácie, pracovných príležitostí,
- Vypracovanie vhodných školiacich programov a služieb.

Konkrétny nadnárodný podnik môže so svojimi odbormi uzavrieť dohodu o nadnárodnej spoločnosti (TCA), aby sa určité normy vzťahovali na všetky zahraničné dcérske spoločnosti. Takéto dohody vo všeobecnosti pokrývajú otázky práv pracovníkov, ale ich rozsah je často širší a zahŕňa napríklad reštrukturalizáciu, zdravie a bezpečnosť, rovnaké príležitosti a prípravu na zmenu.

Najviac globálnych dohôd bolo uzatvorených s medzinárodnými odborovými federáciami, ale európske dohody sa čoraz častejšie uzatvárajú s európskymi zamestnaneckými radami.

Ďalšie kroky

Cieľom projektu "MENTOR EZR: efektívne sieťovanie a odborná príprava mentorov európskych zamestnaneckých rád v oblasti posilňovania spolupráce" bol ďalší stupeň, ktorý bol založený na predchádzajúcich skúsenostiach pokiaľ ide o posudzovanie práce európskych zamestnaneckých rád v praxi, ako aj monitorovanie najnovšieho vývoja súvisiaceho s prepracovaným znením smernice o európskych zamestnaneckých radách s cieľom poskytnúť vysokú úroveň podpory členom európskych zamestnaneckých rád zo zúčastnených krajín. Projekt preto bude zahŕňať aj inovatívne akcie, ktoré budú nasledovať po tejto správe, konkrétne vytvorenie siete mentorov, ktorí vypracujú školiaci materiál a poskytnú mentoring členom európskych zamestnaneckých rád. Pred mentorským programom sa mentori zúčastnia Online akadémie pre mentorov, ktorú organizuje Inštitút pre

verejné otázky, aby pripravili mentorov z Litvy, Poľska, Portugalska a Španielska na vykonávanie vlastných mentorských aktivít. Online mentorská akadémia obsahuje dva moduly:

- Podpora spolupráce a vytvárania sietí medzi členmi európskych zamestnaneckých rád, zvyšovanie povedomia o výhodách zriadenia a vedenia európskej zamestnaneckej rady, mentoring v práci európskej zamestnaneckej rady (ako poskytnúť podporu pri zriaďovaní novej rady, prečo je to dobré mať zástupcu v európskej zamestnaneckej rade);
- Riešenie sporov a reakcia na krízu (krízový manažment) v prípade rôznych foriem reštrukturalizácie, ktoré sú potrebné v reakcii na výzvy, ktoré so sebou prináša implementácia Európskej zelenej dohody a ako odpoveď na výzvy, ktoré prináša digitálna transformácia hospodárstva, prípadové štúdie, krízové scenáre, diskusia o dokumentoch: Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 o zabezpečení spravodlivej transformácie ku klimatickej neutralite 2022/C243/04, úloha európskych zamestnaneckých rád pri reagovaní na krízy spôsobené „twin“ transformáciou (zelená a digitálna).

Mentori, ktorí nadobudli znalosti, zavedú program mentoringu vo svojich krajinách. Účastníci v EZR Mentor Akadémii sa stanú mentormi, ktorí realizujú mentorské programy medzi mladšími alebo menej skúsenými odborovými predákmi. Každý mentor bude podporovať a odovzdávať vedomosti piatim zástupcom zamestnancov – menej skúseným členom európskych zamestnaneckých rád alebo potenciálnym členom európskych zamestnaneckých rád. Mentori zhrnú mentorský proces v správe.

Koncoví užívatelia projektu EZR Mentor získajú IT nástroj v podobe chatbota, ktorý im poradí v otázkach súvisiacich s európskymi zamestnaneckými radami, teda akým spôsobom je poskytovaná podpora pri zakladaní nových rád, prečo je dobré mať zástupcu v európskej zamestnaneckej rade, úloha európskych zamestnaneckých rád pri reagovaní na krízy spôsobené „twin“ transformáciou. Projektoví experti pripravia odpovede na najčastejšie otázky. Úlohou bota bude preposlať otázky odborníkom, na ktoré systém nedokázal odpovedať, alebo tým, s odpoveďou ktorých používateľ nie je spokojný. Na konci každého mesiaca odborníci poskytnú poskytovateľovi služby správu o najčastejších otázkach a chatbot bude aktualizovaný. Obsah IT nástroja sa takisto aktualizuje v súlade s vývojom súvisiacim s revíziou smernice o európskej zamestnaneckej rade. Chatbot bude fungovať v dvoch jazykoch: poľštine a angličtine, ale najčastejšie kladené otázky budú preložené do všetkých jazykov zúčastnených krajín. Chatbot bude postavený tak, aby bol prístupný širokému spektru používateľov, ale bude tiež poskytovať podporu pre prácu mentorov.

Záverečným podujatím projektu bude konferencia o politikách EÚ v Španielsku, ktorá sa bude konať v hybridnom formáte a bude vysielaná prostredníctvom sociálnych sietí, aby ju mohli sledovať všetky zainteresované strany. Cieľom konferencie je predstaviť a prediskutovať výsledky projektu týkajúce sa úlohy európskych zamestnaneckých rád pri zabezpečovaní spravodlivého prechodu ku klimatickej neutralite prostredníctvom digitálnej transformácie ekonomiky. Hlavné závery projektu budú zhrnuté v krátkej správe, ktorá bude obsahovať odporúčania a riešenia na konsolidáciu úlohy európskych zamestnaneckých rád pri zabezpečovaní spravodlivej "twin" transformácie a podpore spolupráce a vytvárania sietí medzi členmi európskych zamestnaneckých

rád z pohľadu organizácií zamestnancov a zamestnávateľov, ako aj v časti týkajúcej sa najčastejšie kladených otázok prostredníctvom chatbotov.

Literatúra

Výsledky projektov v písomnej forme (vybrané)

"Pripraviť sa, pozor, štart! Práca sociálnych partnerov na efektívnych procesoch zriaďovania a riadenia európskych zamestnaneckých rád" (2020 – 2021) <http://startandgo-ewc.com/>

- Manual (Príručka)
- Comparative report (Komparatívna správa)

"Podme sa zúčastniť! Cezhraničná podniková reorganizácia a budúcnosť účasti zamestnancov na správe a riadení podniku" (2020 – 2022)

- Impulse document – Action plan (Východiskový dokument – Akčný plán)

„Usilujeme sa o zelenú! Spoločná akcia sociálnych partnerov na zlepšenie účasti pracovníkov na implementácii Európskej zelenej dohody na úrovni spoločností“ (2021 – 2022)

- Guide (Sprievodca)

„EWepCe – Efektívne a funkčné európske zamestnanecké rady v období po Covide“ (2022 – 2024)

- Summary report (Zhrnutie)

Databáza Inštitútu európskych odborov:

<https://www.ewcdb.eu/> EW/CDB –Databáza európskych zamestnaneckých rád

<https://www.ewctraining.eu/> Školenie európskych zamestnaneckých rád

<https://www.etui.org/> Inštitút európskych odborových zväzov

<https://worker-participation.eu/> Účast zamestnancov

<https://esddb.eu/en> Databáza Európskeho sociálneho dialógu

https://wikilabour.org/index.php?title=Main_Page Wikilabour

Zoznam príslušných smerníc EÚ

Smernica Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>

Smernica Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31998L0059>

Smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov,
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021IP0508>

Smernica Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovky európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086>

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002 ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve - Spoločné vyhlásenie Európskeho parlamentu, Rady a Komisie o zastúpení pracovníkov,
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Smernica 2003/72/ES, ktorou sa mení a dopĺňa štatút európskych družstiev v súvislosti s účasťou pracovníkov
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0072>

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/56/ES z 26. októbra 2005 o cezhraničných zlúčeníach alebo splynutiach kapitálových spoločností <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056>

Smernica Rady 2008/94/ES z 22. októbra 2008 o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0094>

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (prepracované znenie) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2017/1132 zo 14. júna 2017 týkajúca sa niektorých aspektov práva obchodných spoločností (kodifikované znenie) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132>

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/2121 z 27. novembra 2019, ktorou sa mení a dopĺňa smernica (EÚ) 2017/1132, pokiaľ ide o cezhraničné premeny, zlúčenia alebo splnutia a rozdelenia <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121>

Ďalšie zdroje

BusinessEurope (2024) Revízia smernice o európskych zamestnaneckých radách – Spoločné vyhlásenie zamestnávateľov EÚ

<https://www.businesseurope.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

European Commission (2024) Commission proposes to improve European Works Councils to strengthen transnational social dialogue (Európska komisia (2024) Komisia navrhuje zlepšiť európske zamestnanecké rady s cieľom posilniť nadnárodný sociálny dialóg)

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147

ETUC (2024) Democracy at Work matters. For a European Works Council Directive that delivers for workers! (Európska konfederácia odborových zväzov (2024) Demokracia na pracovisku je dôležitá. Za smernicu Európskej rady pracovníkov, ktorá prináša výhody pracovníkom!
<https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>



-This copy is free-

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”



Co-funded by
the European Union