COVID-19

Anticipace a řízení dopadů na nadnárodní společnosti

Společná doporučení Evropských odborových federaci pro koordinátory ERZ/SE a zástupce v SNB, ERZ a SE

Březen 2020

Dopad ohniska COVID-19 na naše životy, společnost a ekonomiku je bezprecedentní. Odborové svazy z celé Evropy postupují jednotně v ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků a hovoří jedním hlasem: krize COVID-19 nesmí ohrožovat pracovní místa a příjmy!

Důsledky na práci se velmi liší mezi jednotlivými podniky a mezi sektory. Vaše evropské odborové federace pečlivě analyzují vývoj v jednotlivých odvětvích, a podávají o něm zprávy.

Zapojení pracovníků prostřednictvím informování, konzultování a účasti na rozhodování společnosti je důležitější než kdy jindy, protože je třeba předvídat a řešit sociální a ekonomické důsledky, které mohou z této krize vyplynout. Vzhledem k vysoké úrovni propojení mezi dodavatelskými hodnotovými řetězci v odvětvích, které zastupujeme, se evropské odborové federace rozhodly vydat velmi praktická společná doporučení zástupcům zaměstnanců v evropských radách zaměstnanců (ERZ) a ve společnostech se statutem evropské společnosti (*Societas Europaea - SE*).

Cíl těchto našich doporučení je dvojí: poradit členům ERZ / SE-PR (podniková rada evropské společnosti) v tom, jakou mohou a měli by hrát roli při řešení krize COVID-19 v jejich společnosti; a požádat členy v ERZ / SE-PR, aby podporovali národní a evropské odbory, aby vyvíjeli tlak na management, aby tento zajistil, že v každé lokalitě společnosti budou přijata nejúčinnější opatření na ochranu zdraví zaměstnanců, zajištění pracovních míst a podporu příjmů pracovníků, a to pro všechny pracovníky, ať už se jedná o standardní, dočasné nebo atypické smlouvy.

Tato doporučení mohou být podle vývoje situace revidována.

Doporučení #1
Odložit výroční/řádná zasedání a vyjednávání

Pokud si management přeje zrušit zasedání zvláštního vyjednávacího výboru (SNB), nebo vaší evropské rady zaměstnanců (ERZ) nebo podnikové rady evropské společnosti (SE-PR) nebo navrhuje jeho uskutečnění prostřednictvím video konference

=> Požadujte místo telekonference, aby bylo zasedání odloženo a konalo se fyzicky co nejdříve, po skončení této krize COVID-19

Toto doporučení platí stejně tak pro plenární zasedání ERZ/SE, zasedání pracovních skupin/výborů ERZ/SE, školící semináře ERZ/SE-PR a pro jakékoli další jednání zacílené

na (znovu)projednání vaší dohody o ERZ/SE.
Smyslem tohoto doporučení je ujistit se o tom, že zajištění videokonference nebude nahrazovat skutečné zasedání tváří v tvář, a aby management nevyužil krize COVID-19 jako výmluvy pro zrušení vašich každoročních zasedání v roce 2020.

JAK? Zde jsou konkrétní příklady:

V Generali, zasedání úzkého výboru ERZ, plánované na počátek března bylo zrušeno. Výbor požádal management o sdílení elektronických kopií plánovaných presentací, které obdržel.

V Coca-Cola European Partners, se první zasedání ERZ mělo konat koncem března. Zasedání bylo odloženo, ne zrušeno.

V Korian, skupina činná v oblasti péče o seniory, vyjednávání o zřízení ERZ uzavřené na konci roku 2019. Úplně první zasedání ERZ bylo naplánováno na březen 2020. Bylo také rozhodnuto, že nebude zrušeno, ale odloženo na pozdější datum.

Doporučení #2
Požádejte o online mimořádné zasedání ke COVID-19

Práva pracovníků na informace, konzultace a účast se nezastaví z důvodu krize COVID-19, rovněž nejsou pozastavena ustanovení vašich dohod ERZ / SE-PR. Jelikož nadnárodní společnosti mohou mít v úmyslu přizpůsobit své operace tak, aby se vyrovnaly s krizí COVID-19, musí být za těchto mimořádných okolností dodržovány postupy pro informování a konzultace. O restrukturalizaci, snižování počtu zaměstnanců nebo snižování počtu pracovních míst nelze rozhodnout bez předchozího informování, konzultací a účasti zástupců zaměstnanců a odborů na evropské i národní úrovni.

Přestože řádné zasedání vaší ERZ/ SE-PR může být odloženo, krize COVID-19 je taková, že ji lze považovat za výjimečnou okolnost *de facto* nadnárodního charakteru, která odůvodňuje výzvu k mimořádným schůzkám s cílem informovat a konzultovat potenciální dopady krize na zájmy zaměstnanců.

Evropské odborové federace se vždy zasazovaly o to, aby se schůzky ERZ / SE-PR konaly tváří v tvář. Fyzická setkání však musí být za současných okolností zakázána, aby se vzájemně chránilo zdraví a zastavilo šíření viru. Evropské odborové federace proto výjimečně doporučují použití online setkání za zvláštních podmínek dohodnutých oběma stranami.

=> Požadujte mimořádné zasedání ke krizi COVID-19, realizované prostřednictvím video konference, POTÉ co si stanovíte pravidla pro výjimečné využití online zasedání

V příloze naleznete vzor pravidel pro výjimečné používání online zasedání, která doporučujeme předem s managementem odsouhlasit. Je třeba objasnit, že pořádání schůzek prostřednictvím videokonference je omezeno na krizové období COVID-19. Přizpůsobte tato pravidla konkrétní situaci vaší ERZ / SE-PR, zejména

proto, že vaše dohoda ERZ / SE již může obsahovat ustanovení upravující používání online schůzek a videokonferencí.

JAK? Zde jsou konkrétní příklady

V Alstom, ERZ nejprve požádala o nouzovou aktualizaci situace COVID-19 prostřednictvím konferenčního hovoru s managementem, během kterého bylo zajištěno simultánní tlumočení do všech jazyků. Na základě obdržených informací předložila ERZ formální žádost o mimořádné zasedání.

V Kraft Heinz, ERZ požádala o mimořádné zasedání a obdržela prezentaci přeloženou do všech jazyků ERZ o opatřeních přijatých v každé zemi na ochranu zdraví zaměstnanců. Konference se uskutečnila mezi úzkým výborem ERZ a evropským managementem, včetně zástupců managementu odpovědných za dodavatelské řetězce, výrobu, zdraví a bezpečnost a lidské zdroje.

Doporučení #3
Požadujte pravidelné aktuální písemné informace od management ke COVID-19

Abyste byli schopni co nejdříve předvídat důsledky krize COVID-19 na pracovní místa:

=> Požadujte pravidelné (tj. každodenní) aktuální informace o situaci, požádejte management o zasílání následujících písemných informací za každou zemi:

- Opatření přijatá managementem nebo sjednaná s odbory ve společnosti a po celém jejím dodavatelském a subdodavatelském řetězci za účelem ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků, jakož i zdraví a bezpečnosti pacientů (např. v soukromých zdravotnických zařízeních a zařízeních péče o seniory) a zákazníků (v sektoru služeb, energetiky, pohostinství, veřejných služeb a dopravy atd.)
- Opatření přijatá ve společnosti v případě, že pracovníci nebo jejich rodinní příslušníci mají nemoc související s COVID-19 (např. doplatek/doplněk ke státní placené pracovní neschopnosti).
- Opatření přijatá ve společnosti a v celém jejím dodavatelském a subdodavatelském řetězci ke zmírnění potenciálních dopadů na pracovní místa (např. pohotovostní plány, krátkodobé pracovní plány, prodloužení přesčasů a kompenzační opatření k zajištění příjmu pracovníků)
- Measures taken by management to mitigate the consequences on business operations (e.g. shift patterns changes in production, logistic or administration; temporary plant shutdown; and alternative to supply chain disruption)
- Opatření přijatá managementem ke zmírnění dopadů na obchodní operace (např. změny vzorců ve výrobě, logistice nebo administrativě; dočasné odstavení závodu a alternativa k narušení dodavatelského řetězce)
- Trendy, týkající se úrovně zaměstnanosti
- Vývoj ekonomické a finanční (tj. půjčky a úvěry) situace

JAK? Zde jsou konkrétní příklady:

V Lafarge Holcim, ERZ navrhla seznam otázek pro management a požádala o týdenní aktuální informace.

V UniCredit, management vytvořil k tomu určenou intranetovou stránku pro všechny zaměstnance, aby je informoval o vývoji COVID-19.

V Compass, management sdílí pravidelné aktuální informace s členy ERZ, pokud jde o vládní restrikce (uzavření škol a restaurací dle jednotlivých zemí) a počty pracovníků infikovaných a v karanténě v každé zemi. Management rovněž poskytuje jasný přehled o vládních opatřeních a komplementárních podnikových opatřeních, přijatých s ohledem na vyplácení nemocenské, dočasné přerušení práce a péče o závislé osoby atd.

Za těchto okolností by měl úzký výbor zajistit trvalý dialog s ústředním managementem vždy v koordinaci s ERZ / SE-PR. Současně musí management umožnit členům úzkého výboru provádět videokonference mezi sebou a s ostatními členy ERZ / SE-PR.

Doporučení #4
Sdílejte informace o situaci v každé zemi mezi sebou

Kromě informací poskytovaných managementem je důležitější než kdykoli předtím komunikace v rámci ERZ / SE-PR a výměna informací mezi členy ERZ / SE.

=> Zajistěte, aby každý delegát ERZ/SE pravidelně informoval o situaci ve své zemi, včetně:

- Vládních opatření (zejména úplné nebo částečné uzavření, přijetí nouzových právních předpisů, posílení dočasných schémat nezaměstnanosti a státní kompenzace v případě propouštění)
- Opatření přijatých sociálními partnery a / nebo vládou prostřednictvím dvoustranných nebo třístranných dohod na vnitrostátní nebo odvětvové úrovni (zejména dohoda o úpravě pracovní doby; protokoly na ochranu zdraví zaměstnanců a definice rozsahu a povahy „zásadní" a nezbytné činnosti)
- Opatření přijatých na úrovni společnosti buď prostřednictvím podnikových dohod nebo jednostranných rozhodnutí managementu (např. ochranná opatření pro pracovníky, sociální distancování, čištění a dezinfekce, dočasné odstavení, doplnění zákonného příspěvku k zajištění 100% čisté mzdy, mimořádná placená dovolená, rozšíření práce na dálku, aplikování opatření na pracovníky, včetně nestandardních pracovních smluv, a opatření vztahujících se na dělníky / THP)
- Jak jsou odbory a zástupci zaměstnanců zapojeni do řízení krize COVID-19.

JAK? Zde jsou konkrétní příklady:

V BASF, každý delegát ERZ obdržel vypracovaný dotazník, na který má odpovědět (např. jsou zástupci zaměstnanců / odbory ve vaší zemi informováni o případech infikovaných pracovníků?). Sekretariát ERZ shromažďuje odpovědi a zpětnou vazbu poskytuje všem delegátům ERZ.

Ve Volkswagenu, se členům evropských a globálních rad zaměstnanců prostřednictvím e-mailu zasílá pravidelná aktualizace. Aktualizace obsahuje zprávu o situaci ve všech postižených zemích, včetně Číny.

V KBC, úzký výbor ERZ nepřetržitě komunikuje, aby měl každý aktuální informace o vývoji situace v každé dotčené zemi.

V Mondelez, předseda ERZ převzal iniciativu a vytvořil dokument v Excelu s informacemi o situaci v každé zemi a lokalitě. Tento dokument je pravidelně aktualizován a šířen díky příspěvkům všech členů ERZ.

Doporučení #5
Žádejte management, aby se zabýval krizí na základě sociálního dialogu

Při řešení této bezprecedentní zdravotní krize musí hrát zásadní roli sociální dialog a kolektivní vyjednávání. Vyzvěte management, aby se zapojil spolu s odbory na celostátní a místní úrovni, a aby společně přijali účinná opatření na ochranu zdraví zaměstnanců a sjednali dohody zavádějící účinná opatření na zajištění zaměstnanosti a příjmu všech pracovníků. Sociální partneři musí zejména spolupracovat na dosažení dohod na všech úrovních o zkrácení pracovní doby, které poskytnou pracovníkům vysokou úroveň kompenzace mezd.

=> Připomeňte managementu, aby zahájil vyjednávání na úrovni podniku/společnosti za účelem řešení krize na základě nouzového práva a národních / sektorových dohod

JAK? Zde jsou konkrétní příklady:

V Safran, kvůli přetrvávajícímu nedostatečnému sociálnímu dialogu ve Spojeném království zaslala ERZ dopis managementu, v němž požaduje "okamžité zřízení zvláštní národní vyjednávací skupiny COVID-19 pro Spojené království se zapojením místních odborových organizací a jejich zástupců, aby bylo možné nalézt velmi rychle nejlepší řešení, která koordinovaným způsobem zvládnou důsledky na všech úrovních ".

Požadujte fyzické mimořádné zasedání, co nejdříve po ukončení krize COVID-19

Jakmile nákaza skončí, zajistit sociálně odpovědné řízení důsledků krize COVID-19

=> Požádejte o mimořádné zasedání při nejbližší příležitosti a informujte se o dopadech krize na fungování společnosti, závodů a pracovní místa v každé zemi.

Doporučení #7
Kontaktujte vaší evropskou odborovou federaci

Pokud dialog s vašim managmentem selže a v případě, že:

- opatření přijatá vaší společností, v každé zemi na ochranu zdraví zaměstnanců, zajištění pracovních míst a příjmů nejsou dostatečná,
- s pracovníky není zacházeno stejně z důvodu jejich postavení (např. opatření se nevztahují na dočasné pracovníky nebo pracovníky s modrým límečkem/dělníky) nebo jejich umístění (např. pravidla se liší závod od závodu, nebo země od země),
- management využívá krizi k hromadnému propouštění,
- zástupci zaměstnanců a odbory jsou vyloučeni z rozhodnutí, která mohou ovlivnit zájmy zaměstnanců

=> Prosím kontaktujte vaši evropskou odborovou federaci

Zavazujeme se udělat vše pro to, abychom vás podpořili a zajistili koordinovaný přístup ve všech zemích, kde společnost působí.

Také bychom rádi slyšeli o dobrých iniciativách, které mohou pomoci kolegům v jiných ERZ / SE.

=> Prosím informujte vaší evropskou odborovou federaci o jakékoli kreativní, inspirující dobré praktice, kterou vaše ERZ/SE-PR vypracovala

Kontaktní osoby v každé evropské odborové federaci jsou uvedeny níže:

www.industriall-europe.eu
Chantal Caron
+32 478 780 293
chantal.caron@industriall-europe.eu

www.uni-europa.org
Annika Flaten
+32 478 79 15 39
annika.flaten@uniglobalunion.org

www.effat.org
Enrico Somaglia
+32 491 61 71 00
e.somaglia@effat.org

www.efbww.eu
Thilo Janssen
+32 473 13 43 27
tjanssen@efbww.eu

www.epsu.org
Guillaume Durivaux
+32 489 39 48 91
gdurivaux@epsu.org

www.etf-europe.org
Myriam Chaffart
+32 475 34 36 51
m.chaffart@etf-europe.org

Příloha

Společná pravidla pro výjimečné použití online zasedání z důvodů krize COVID-19

Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků [název společnosti] a zajištění kvalitního sociálního dialogu ke zmírnění dopadu současné krize COVID-19 na provoz a zaměstnanost společnosti jsou priority společně sdílené managementem [název společnosti] a ERZ [nebo SE-PR].

Zatímco obě strany uznávají, že osobní setkání jsou jedním ze základních faktorů při zajišťování dobrého dialogu, oceňují také nutnost dočasných opatření, která zajistí pokračující zapojení ERZ [nebo SE-PR] do procesů rozhodování společnosti, a zdraví a bezpečnost delegátů ERZ [nebo SE-PR].

Dokud budou fyzické schůzky nadále zakázány kvůli krizi COVID-19, management a ERZ [nebo SE-PR] se rozhodnou dočasně se uchýlit k online zasedáním, podle následujících zásad:

1. Řádná zasedání ERZ [nebo SE-PR] a schůzky zaměřené na opětovné projednání dohod o ERZ [nebo SE] (pokud existují) se nebudou konat online. Tato zasedání budou odložena a znovu obnovena, jakmile budou zrušena ochranná opatření, a situace opět umožní osobní setkání.

2. Pokud jsou požadovány mimořádné schůzky pro informační a konzultační účely, budou se konat online. Přestože videokonference nemají takovou úroveň flexibility a interaktivity, jakou umožňují osobní setkání, strany se budou snažit vést je co nejlépe.
   Zejména:
   - Management usnadní tato setkání tím, že delegátům poskytne co nejvíce informací písemně, v jejich vlastním jazyce, před zasedáním,
   - Tlumočení zajistí profesionální tlumočníci;
   - Kvalitní IT vybavení (a technická podpora) bude k dispozici každému účastníkovi jednání během společných schůzek, přípravných a následných schůzek;
   - Pro zástupce zaměstnanců budou i nadále pořádána přípravná a následná zasedání. Bude zaručena důvěrnost těchto online předběžných a následných schůzek;
   - Experti pomáhající ERZ [nebo SE-PR], včetně zástupců evropských odborových federací, se budou nadále účastnit všech zasedání;
   - Bude rozeslán seznam účastníků online schůzek. Zápis ze zasedání bude vypracován a přijat v souladu s dohodou ERZ [nebo SE-PR] a zaslán všem členům ERZ [nebo SE-PR] co nejdříve po zasedání.

   ERZ [nebo SE-PR] může rozhodnout, případ od případu, kdo se těchto online schůzek může zúčastnit. Mimořádnými účastníky zasedání mohou být:
   - Všichni členové ERZ [nebo SE-PR];
   - Úzký výbor, na základě mandátu uděleného ERZ [nebo SE-PR];
   - Úzký výbor rozšířený o členy ERZ [nebo SE-PR] v něm nezastoupené, na základě mandátu uděleného ERZ [nebo SE-PR].

3. Schůzky úzkého výboru s managementem budou pokračovat online. Management musí umožnit úzkému výboru, aby mohl vést video konference, a to mezi členy úzkého výboru a s ostatními členy ERZ [nebo SE-PR].

Tato pravidla upravují fungování ERZ [SE-PR] pouze během krize COVID-19. Jsou proto dočasná a budou automaticky zrušena, jakmile budou znovu povolena osobní setkání.

Uzavřeno (dne)

Podpisy
Za společnost
Za zástupce zaměstnanců (členové ERZ/SE-PR, nebo úzký výbor/ERZ/SE-PR, předseda na základě mandátu od ERZ/SE-PR)