

S.R.1. Evropský sociální model: čtyři svobody evropského vnitřního trhu vs. národní odborová práva

{{A. Afilace EPSU se na svém zasedání na 8. kongresu v Bruselu 8.-11.6.2009 přihlásily k následujícím principům a cílům:}}

1. Evropský sociální model je ústřední částí evropského projektu založeného na ochraně a základních sociálních právech, včetně práva na organizovanost v odborech, práva na kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, práva na stávku, práva na slušné pracovní podmínky, rovnost a ne-diskriminaci.
2. Základní zaměstnanecká práva včetně práva na protestní odborové akce jsou primárními právy, a nikoli sekundárními, za svobodou poskytování služeb; svoboda poskytovat služby nebrání vládám a odborům v tom, aby usilovaly o zajištění ne-diskriminace a rovného zacházení ani ve snaze odborů zajistit zlepšení pracovních podmínek svých členů.
3. Směrnice o vyslaných zaměstnancích je minimální směrnicí a velmi jasně stanoví (ve čl.3(7)), že odbory by měly mít možnost požadovat podmínky zaměstnání, které jsou pro zaměstnance výhodnější; a že toto opatření by nemělo mít vliv na právo na protestní akce (výčet 22).

{{

B. 8. kongres vyzývá EPSU a její afilace:}}

4. Podporovat výzvu EOK k Protokolu o sociálním pokroku, který by potvrdil, že jednotný trh není cílem sám o sobě, ale je zřízen pro dosažení sociálního pokroku národů v EU; že hospodářské svobody a pravidla konkurence nemohou mít přednost před základními sociálními právy a sociálním pokrokem a že v případě konfliktu budou mít sociální práva přednost; hospodářské svobody nemohou být vykládány tak, že zajišťují podnikům právo na obcházení nebo nedodržování národních sociálních zákonů a zákonů a praxe zaměstnanosti nebo na nečestnou konkurenci v oblasti mezd a pracovních podmínek.

5. Podpořit usnesení Evropského parlamentu z roku 2008 o „výzvách kolektivnímu vyjednávání v EU“ a požadovat změnu směrnice o vysílání zaměstnanců tak, aby zajišťovala plnění svého prvotního cíle, jímž je prosazování přes-hraničního poskytování služeb v situaci čestné konkurence a respektování zaměstnaneckých práv.

Přitom je třeba se zaměřit na následující body:

- možnost, kterou by dala směrnice, aby členské státy odkazovaly v zákoně nebo v kolektivních smlouvách na „obvyklé mzdy“ uplatňované v hostitelské zemi, jak je definováno v konvenci MOP č.94, a ne pouze na „minimální“ mzdové sazby;
- omezení doby, po kterou zaměstnanci mohou být považováni za „dočasně umístěné“ do členského státu;
- jasnější vyjádření, že směrnice a další legislativa EU nezakazuje členským státům a odborům požadovat výhodnější podmínky pro zaměstnance.

6. Pracovat na zlepšení výměny informací o kolektivních smlouvách mezi odbory a odborovými konfederacemi v různých zemích a podporovat rozvoj dohod o spolupráci mezi odborovými svazy a odborovými konfederacemi, aby pro členy odborů bylo snadnější pracovat dočasně v zahraničí a měli jistotu odborové ochrany ve státě, ve kterém pracují.

7. Zajistit efektivní výměnu informací o národních iniciativách pro reformování a posílení systémů pracovně-právních vztahů, které jsou teď oslabeny vzhledem k výzvám, jaké představují případy Viking a Laval.

8. Zajistit efektivní výměnu informací o iniciativách v různých zemích, aby byly do veřejných zakázek začleňovány sociální klauzule, aby byla poskytována větší než minimální ochrana pro zaměstnance smluvních partnerů a subdodavatelů.

{Přijato 9. června 2009}

<doc14553|left>

- [Log in](#) to post comments
- [Printer-friendly version](#)

Congresses

[Congress 2009](#)

Document types

[Resolution](#)

[Papers and publications](#)